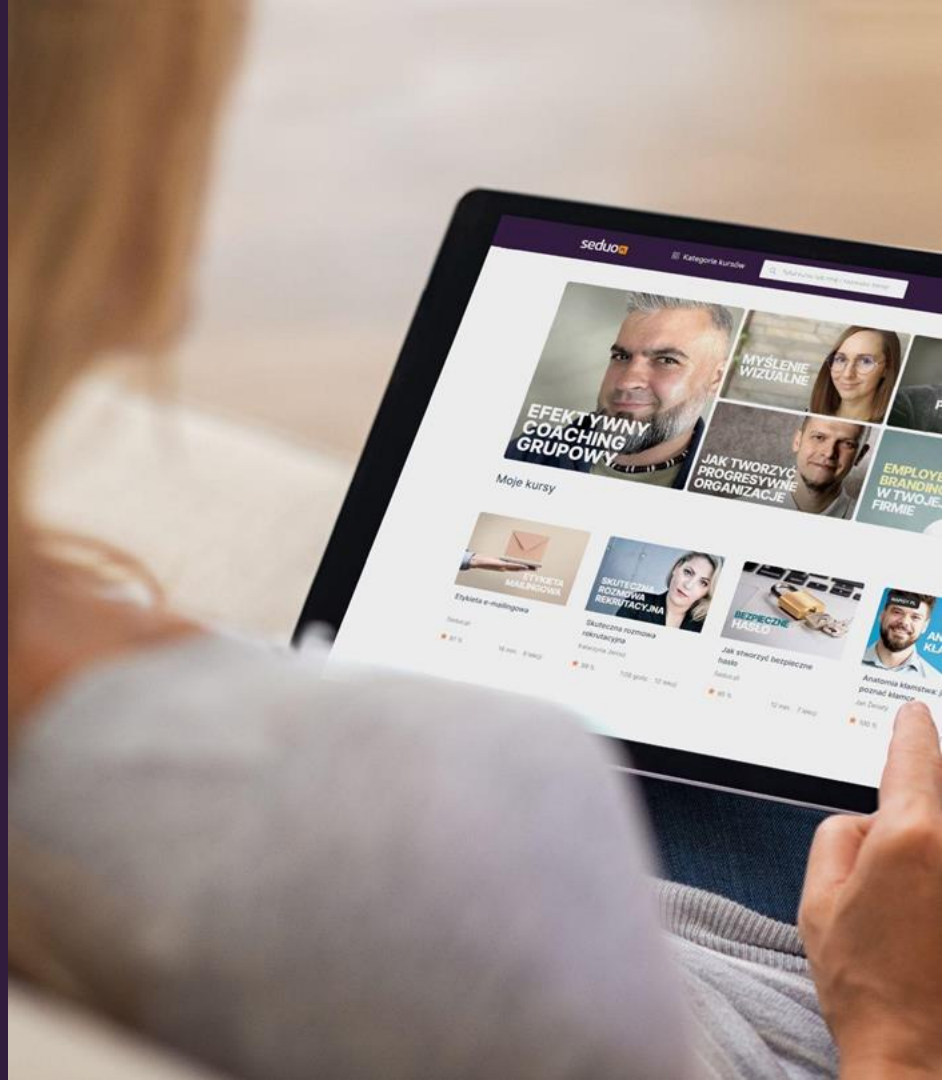




Pracuj z Seduo.pl efektywnie.

- | Kiedy chcesz,
- | gdzie chcesz,
- | i ile chcesz.



Jaką formę szkoleń pracownicy postrzegają za atrakcyjną:



Jaka tematyka szkoleń zainteresuje pracowników i managerów?

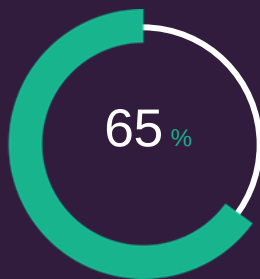


Co mnie i zespół motywuje do podjęcia wysiłku, poświęcenia czasu i sięgnięcia po szkolenia?



Co mnie i zespół najbardziej demotywuje albo odciąga od korzystania ze szkoleń?

ilość obowiązków
brak wartościowych szkole
brak czasu
inne obowiązki
brak miejsca
koszty
złe planowanie czasu
natłok zdarzeń
obowiązki



**Pracowników zmieniłoby
pracę, gdyby zaproponowano
im lepsze możliwości rozwoju.**

Seduo = Self Education Online – obszary i wybrane kursy:

 Zarządzanie	 Sprzedaż	 Komunikacja	 Prezentacje	 Rozwój osobisty	 Produktywność
	 HR & Prawo	 Programy biurowe	 Języki	 Wszystkie kursy	



Praktyczne aspekty
motywowania pracowników

Andrzej Niemczyk

1:11 godz. 15 lekcji



Uczenie przez doświadczenie
w biznesie

Jacek Jakubowski

59 min. 11 lekcji



Time Management - metody
zarządzania sobą w czasie

Honorata Kifner

★ 100 % 1:04 godz. 11 lekcji



Techniki perswazji. Jak
przekonać klienta do swojej...

Mariusz Kędzierski

★ 100 % 47 min. 12 lekcji



Digital wellbeing - zdrowa
równowaga cyfrowa

Gosia Horakova

★ 99 % 45 min. 10 lekcji

Seduo = Self Education Online – wybrane kursy:



Jak dobrze wspierać w kryzysie

Małgorzata Wypych



Jak uczyć się z błędów i niepowodzeń.

Rafał Żak



Siła mentoringu

Piotr Czekierda



Jak radzić sobie z lękiem i trudnymi emocjami w kryzysie

Marta Kochan-Wójcik



Coachingowy styl zarządzania

Jolanta Łuczowska

1:07 godz. 11 lekcji



Excel praktycznie w 7 godzin od podstaw do poziomu...

Piotr Majcher

6:50 godz. 109 lekcji



Techniki perswazji. Jak przekonać klienta do swojej...

Mariusz Kędzierski

★ 100 %

47 min. 12 lekcji



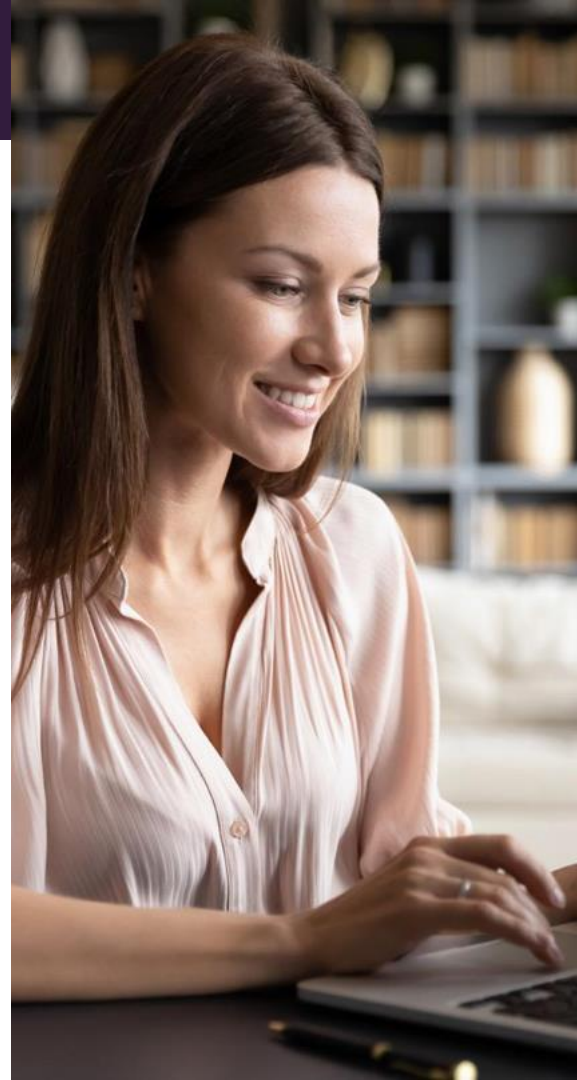
Radzenie sobie ze stresem - narzędzia i techniki

Marta Błońska

56 min. 10 lekcji

Kluczowe korzyści dla managerów:

- 1 | Pomożemy Wam łatwo i przyjemnie** stworzyć program **rozwoju kompetencji** pracowników. Wyszkolimy Was, managerów, ale i studentów.
- 2 | Współpraca z nami przyspieszy i ułatwi** wprowadzenie programu wspierania rozwoju. Łatwo możecie **stworzyć plan rozwojowy** dla poszczególnych pracowników, ale i dla całego teamu, czy też departamentu, podłączycie do planów **konkretne video kursy**.
- 3 | Łatwo sami włączycie się w proces wspierania i rozwoju pracowników – możecie** mieć wpływ na to, jak teamy rozwijają się i jakie umiejętności nabywają poszczególne osoby.
- 4 | W jasno prezentowanych statystykach i raportach** zobaczycie, jak pracownicy korzystają z programu. Ocenicie i zaplanujecie lepiej ich proces wzrastania.
- 5 | A dodatkowo kursy na platformie mogą stac się bazą do tworzenia warsztatów i team buildingu.**



Kluczowe korzyści dla pracowników:

- 1 | Szybko, łatwo i przyjemnie** studiujecie się z platformą: Przyjazne użytkownikowi konto, łatwa w obsłudze platforma, aplikacja mobilna, kursy podzielone na krótkie etapy (7-10 min).
- 2 | Uczenie się od specjalistów w danym obszarze**, dostęp do kursów pozwalających rozwijać się i wykorzystywać nabyte umiejętności zarówno w pracy, jak i w życiu osobistym.
- 3 |** Kontrola własnych postępów, możliwość przetestowania wiedzy, otrzymanie **certyfikatu**.
- 4 | Elastyczność korzystania z platformy:** platforma dostępna także w aplikacji mobilnej, możliwość oglądania kursów offline, możliwość odsłuchania kursów w wersji audio.



Korzyści z Seduo.pl w połączeniu ze **szkoleniami na żywo**, z trenerem:

- 1 | Uzupełnienie** do oferowanego programu szkoleniowego, jako punkt wyjścia i trampolina do kolejnych szkoleń.
- 2 | Oszczędność** czasu organizacji i pracownika.
- 3 | Komfort** studiowania tematów ogólnych, wyrównanie wiedzy podstawowej.
- 4 | Efektywny** rozkład budżetów szkoleniowych.



Możliwości wdrożenia platformy:

1.

Benefit

Pracownicy **studiują, co chcą**,
dołączenie do platformy jest
dobrowolne, nie mają określonego
planu edukacyjnego.

2.

Program rozwoju

Każdy pracownik ma przydzielony
**program edukacyjny przygotowany
dla niego, o określonym czasie
realizacji.**

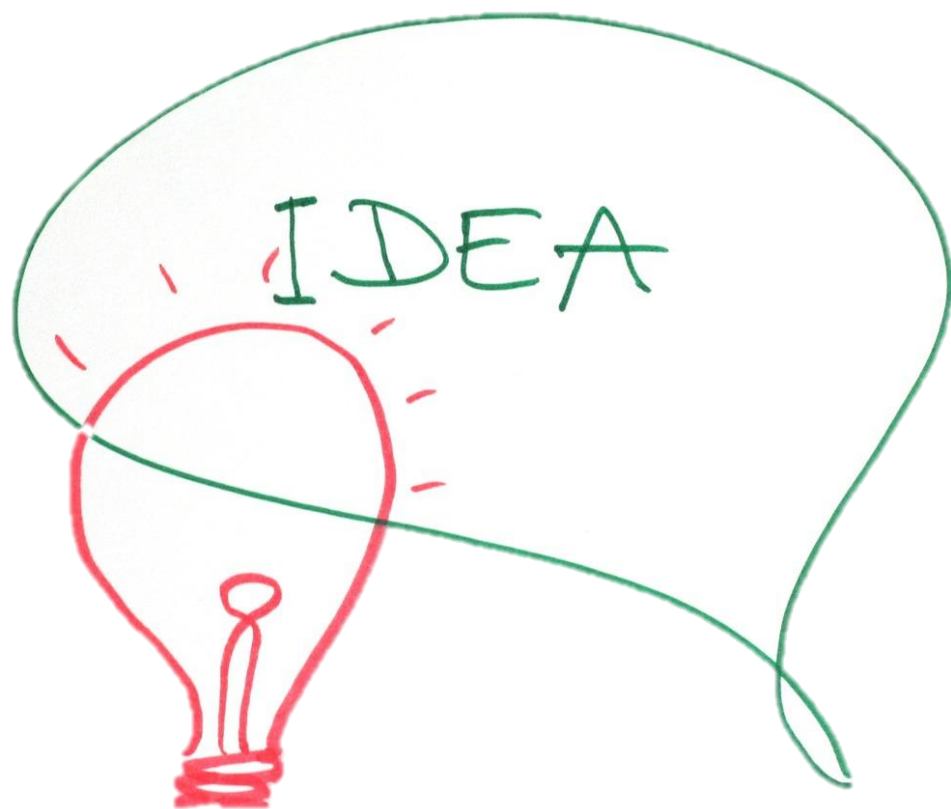
3.

(najpopularniejsze)

Combo 1. i 2.



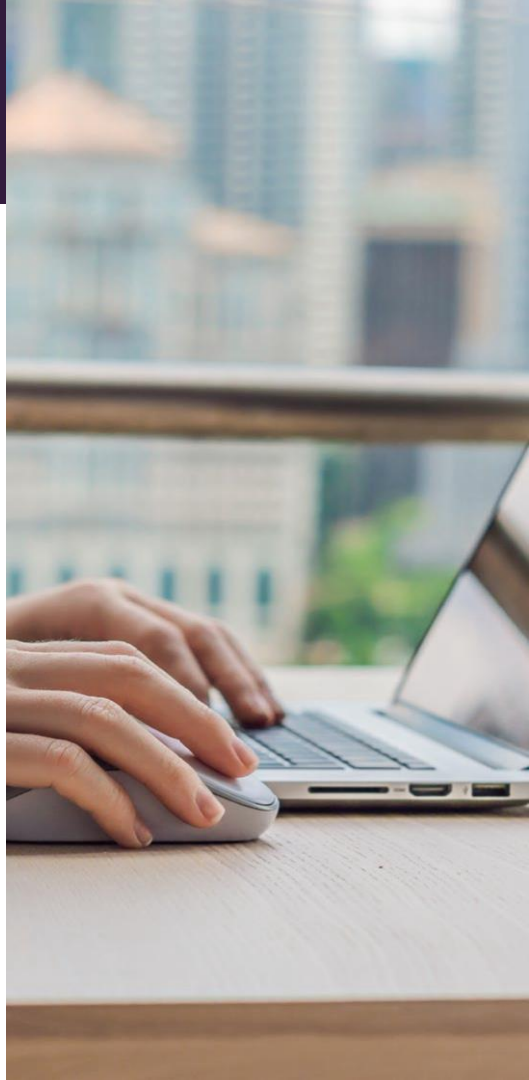
Firma przygotowuje na platformie
Seduo.pl **dopasowany do
pracownika plan minimum**,
pozostała zawartość platformy
jest dobrowolna.



Jak z sukcesem zacząć wprowadzać Seduo.pl do firmy?

Jak z sukcesem rozwijać kompetencje pracowników z Seduo.

- 1 | **Ustal jasne zasady nauki i wymyśl podstawowy komunikat, który będzie towarzyszył rozwojowi z seduo.pl**
- 2 | Na tydzień przed startem uruchom **wewnętrzną kampanię**. Stopniowo ujawniaj pracownikom, czego mogą się spodziewać.
- 3 | Wybierz odpowiednie kanały komunikacji. Może wewnętrzny newsletter, e-mail, informacje w intranecie, a nawet plakaty w kuchniach.
- 4 | **Korzystaj z naszego wsparcia**. Wyślemy Twoim pracownikom **zaproszenie** do Seduo.pl **oraz film instruktażowy** wyjaśniający, jak korzystać z seduo. W ciągu pierwszych czterech tygodni otrzymają dodatkowe **e-maile motywacyjne** i wskazówki dotyczące odpowiednich kursów wideo, zwane onboardingiem. **Przeszkolimy studentów**, ale i chętnie spotkamy się z Tobą na **szkoleniu managerskim**. Otrzymasz od nas ebooka **z materiałami wdrożeniowymi**.



Określ oczekiwania, cele i czynniki sukcesu

Sukces Seduo.pl w Twojej firmie zależy od tego, czego oczekujesz Ty i Twoi pracownicy:

Przed uruchomieniem Seduo.pl, zastanówcie się zarówno wraz z HR, managerami, jak i pracownikami:

- ☐ czego oczekujecie od Seduo
- ☐ jak będziecie mierzyć sukces rozwoju kompetencji z Seduo
- ☐ czy jest to część benefitów i pracownik może sam decydować o rozwijaniu swoich kompetencji
- ☐ czy też jest to narzędzie do systematycznego i ukierunkowanego uczenia się i zaangażowania, a sukcesy studentów będą odzwierciedlone w ich osobistej ocenie i zaangażowaniu
- ☐ ustalcie, jak będziecie oceniać korzyści z kursów wideo i jak będziecie z nich korzystać zarówno w pracy, jak i po pracy.
- ☐ Wykorzystania benefitów zazwyczaj nie śledzicie, a jak będziecie śledzić postęp rozwojowego narzędzia?



Zaangażuj HR, managerów i ambasadorów Seduo, stwórz plany rozwojowe

Sukces Seduo.pl to także odpowiednie zaplanowanie programu rozwojowego i zaangażowanie do współpracy HR, managerów i ambasadorów

Przed uruchomieniem Seduo.pl, wraz z HR, managerami, jak i pracownikami pochylcie się także nad poniższymi zagadnieniami :

- ❑ Każde stanowisko wymaga innych umiejętności i wiedzy oraz ma inne potrzeby rozwojowe – przyjrzyjcie się temu w kontekście wykorzystania Seduo.pl
- ❑ Zbierzcie zarówno Wasze oczekiwania, co do kompetencji, jak i potrzeby pracowników.
- ❑ Pozwoli to lepiej zarządzać szkoleniami i przydzielać odpowiednie kursy wideo.
- ❑ Ustalcie plany nauki dla pracowników najlepiej razem z nimi, aby wiedzieli, czego i kiedy mają się uczyć, ale i poczuli swoje zaangażowanie w cały proces i odpowiedzialność za ten proces.
- ❑ Jako administratorzy lub managerowie na Seduo.pl możecie mieć duży wpływ na to, jak Seduo zdomowi się w firmie. Możecie przypisać poszczególne kursy wideo lub całe programy szkoleniowe. Możecie regularnie komunikować platformę, ale i wykorzystywać ją w alternatywny sposób.
- ❑ Wasze zaangażowanie może mieć spory wpływ na zaangażowanie pracowników.



Praca z seduo inaczej:

- 1 | **Plany rozwojowe**
- 2 | **Jasne zasady i czas na naukę** – kiedy, co i jak
- 3 | **Ambasadorzy i inspiratorzy** – **zacznij dzień z seduo**
- 4 | **Wspólna nauka** zespołowa
- 5 | **Intergacja zespołu**
- 6 | **Gamefikacja** lub inna forma rywalizacji
- 7 | **Inne formy motywacji**
- 8 | **Komunikacja i informacja zwrotna**



Praca z seduo inaczej:

1 | Plany rozwojowe

2 | Jasne zasady i czas na naukę – kiedy, co i jak



Plany rozwojowe i czas na naukę „regulamin” korzystania z Seduo

Czas poświęcony na przygotowanie planu rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych pracowników to wartościowy czas dla procesu rozwoju:

- ❑ Rozmawiajcie z pracownikami – czego oni potrzebują dla siebie, ale i czego wy od nich oczekujecie;
- ❑ Zastanówcie się wspólnie, jakie tempo pracy z Seduo.pl będzie realne i ile kursów powinni pracownicy ukończyć w ciągu kwartału;
- ❑ W Seduo.pl każdy kurs wideo ma określoną umiejętność (komunikacja, przywództwo, angielski język, itp.), którą pracownik rozwija z kursem. Dzięki temu łatwiej jest podjąć decyzję, który z kursów może być odpowiedni dla pracownika.
- ❑ Na podstawie naszych doświadczeń w Seduo, w ciągu określonego okresu, np. kwartału, warto skupić się na wybranym temacie i umiejętności. Kursanci wybierają zatem kilka kursów wideo (zazwyczaj 2-3). Po ich ukończeniu omawiają z Wami, jak użyteczne kursy były dla rozwoju ich kompetencji i albo uzupełnicie edukację kolejnymi kursami, albo też rozpoczęcie rozwój następnej kompetencji z innym pakietem kursów.



Plany rozwojowe i czas na naukę „regulamin” korzystania z Seduo

- ❑ Kursy wideo są przydatne, gdy ludzie potrzebują rozwoju lub inspiracji na konkretny temat. Wybierajcie spośród 110+ kursów wideo w różnych kategoriach i przypiszcie je do osób na podstawie ich potrzeb lub umiejętności
- ❑ Nasze programy rozwojowe możecie wybierać, jako start albo jako inspirację dla pracownika, albo gdy ludzie potrzebują bardziej kompleksowego rozwoju umiejętności. Programy składają się z wybranych kursów wideo i kończą się profesjonalnym certyfikatem. Wybierać możecie obecnie spośród 12 kompleksowych programów szkoleniowych dla kluczowych pracowników, do rozwoju kluczowych umiejętności.
- ❑ Skonfigurujcie plany nauczania w administracji Seduo.pl oparte o kompleksowe wytyczne strategii rozwoju, jaką zaplanowaliście dla poszczególnych pracowników.
- ❑ Przypiszcie konkretne kursy wideo lub programy, które kursant powinien przejść i dodajcie datę ich ukończenia. Pomoże to zmotywować pracowników do nauki, ale także pomoże Wam wyznaczyć kierunek i kroki rozwoju przez cały rok.
- ❑ Wspierajcie edukację z kursami wideo na Seduo.pl dalszym rozwojem, poprzez inne szkolenia, webinaria, mentoring, coaching, szkolenia w miejscu pracy lub sprawną informacją zwrotną. Pogłębianie zdobytych umiejętności zwiększy zwrot z inwestycji w szkolenia.



Plany rozwojowe i czas na naukę „regulamin” korzystania z Seduo

- ☐ Uzgodnijcie z zarządem i managerami warunki, na jakich pracownicy mogą się uczyć w godzinach pracy i uwzględnijcie to w swojej wewnętrznej polityce.
- ☐ Nasze badania na Seduo pokazują, że pracownicy postrzegają **brak czasu jako jedną z głównych barier** w studiowaniu.
- ☐ Stwórzcie zatem z pracownikami plan aktywności, ale także stwórzcie "regulamin" studiowania - kiedy powinni usprawniać swoje kompetencje zawodowe?
- ☐ Wyznaczcie okienko na e-learning;
- ☐ Ustalcie jakie kursy postrzegacie jako rozwój osobisty i na te przeznaczcie czas prywatny.

Zainspirujcie się doświadczeniem naszych klientów:

- ☐ Zadeklarujcie godzinę lub pół godziny nauki w określonym czasie i dniu. Albo wydzielcie cały dzień dla pracowników na wspólne uczenie się.
- ☐ Zorganizujcie wspólne oglądanie kursów wideo, przy czym każda lekcja kończy się dyskusją kierowaną przez wybranego pracownika lub managera.
- ☐ Wyznaczcie pomieszczenie, w którym ludzie będą się uczyć.

Praca z seduo inaczej:

3 | Angażowanie innych

Ambasadorzy i inspiratorzy –
zaczynij dzień z seduo



Zaangażowani pracownicy Ambasadorzy Seduo.pl

Do angażowania pracowników wykorzystajcie „siłę” i wiedzę managerów:

- ❑ Oni najlepiej wiedzą, kto i w jakim zakresie potrzebuje wsparcie i rozwoju.
- ❑ Przekonajcie ich do zaangażowania się w cały proces szkoleń – od ustalania celów, ustawiania planów rozwoju a także dalej w trakcie korzystania z Seduo.pl
- ❑ Managerowie mogą pracować ze statystykami w panelu administracyjnym Seduo.pl i na ich podstawie przygotować kolejne inspiracje, ale i siebie do przekazania odpowiedniej informacji zwrotnej dla kursantów.
- ❑ Managerowie mogą także uczestniczyć w planowaniu kolejnych kroków poza Seduo.pl
- ❑ Managerowie mogą sami korzystać z kursów a następnie wraz z zespołem ćwiczyć konkretne umiejętności, mogą także tworzyć przestrzeń do dzielenia się wiedzą, a także prowadzić wewnętrzne „szkolenia” oparte na wspólnym oglądaniu kursu z Seduo.pl i dzieleniu się wnioskami i refleksjami.
- ❑ Managerowie mogą inspirować pracowników własnymi refleksjami i inspiracjami z kursów Seduo.pl
- ❑ Udział menedżerów zwiększa aktywność studentów o ponad 10%.



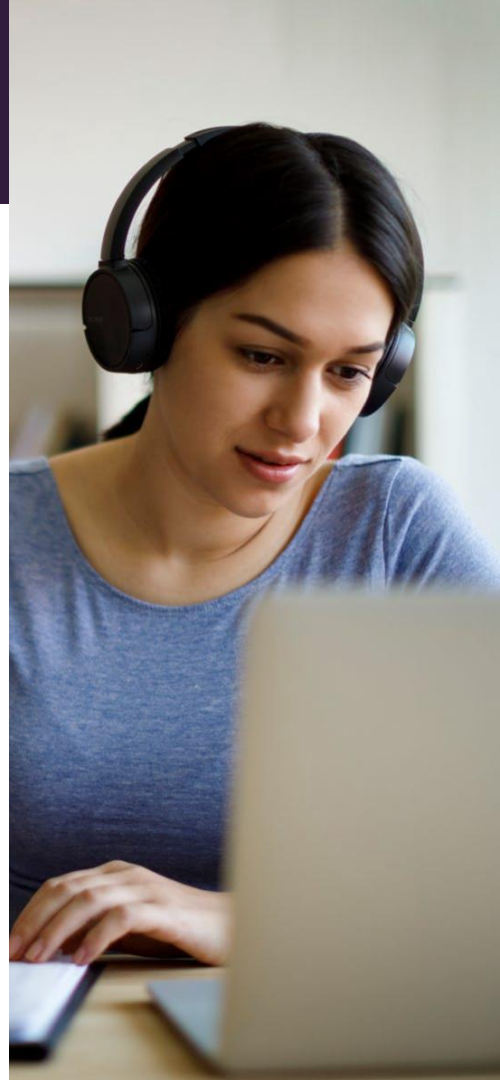
Zaangażowani pracownicy Ambasadorzy Seduo.pl

Zwróćcie się także o pomoc do kierownictwa

- ❑ Przykłady motywują. A im wyżej, tym lepiej. Kiedy przełożona lub przełożony wspomina na spotkaniu, że kurs wideo na temat umiejętności prezentacji pomógł w przygotowaniu się do ważnej konferencji, to jest to najlepszy sposób inspirowania i angażowania.
- ❑ Wyślijcie przełożonym i kierownictwu link do dwóch lub trzech kursów wideo, które mogą im się przydać. Jeśli im się spodobają, poproście ich o zarekomendowanie kursów zespołowi.

Zaangażujcie tych prawdziwych ambasadorów

- ❑ Każdy zespół ma osoby, które inspirują innych. Sami dobrze wiecie, do kogo pracownicy chodzą, aby zapytać o rekomendacje miejsc, książek, szkoleń, restauracji...
- ❑ Zaproponujcie im, aby korzystali z siły swoich rekomendacji i tak samo inspirowali innych kursami Seduo.
- ❑ Uczyńcie z najbardziej zaangażowanych kursantów ambasadorów Seduo.
- ❑ Twórzcie z nimi recenzje ich ulubionych kursów wideo i dzielcie się nimi z innymi pracownikami przy użyciu intranetu, spotkań, a może stwórzcie kanał komunikacji „Inspiracje z Seduo”?



Praca z seduo inaczej:

4 | Wspólna nauka zespołowa

5 | Intergacja zespołu

6 | Gamefikacja
lub inna forma rywalizacji



Rozwój kompetencji a integracja i dobra zabawa

Seduo nie musi być wykorzystywane jedynie indywidualnie, zróbcie z niego bazę do wspólnych spotkań:

- ❑ Wspólne oglądanie kursu i dzielenie się wnioskami, refleksjami ale i własną wiedzą, czy też praktyką – zespół pozna swoją siłę i zintegruje się, wykorzystacie też efekt dzielenia się wiedzą; A po szkoleniu – wspólny lunch, a może kawa, a może wspólne wyjście zespołowe na kręgle.
- ❑ Pozwólcie wybranym osobom na facylitację spotkania z Seduo – młodzi liderzy mogą w ten sposób uczyć się prowadzić spotkania, szkolenia i warsztaty bez obaw, że nie posiadają odpowiedniej wiedzy – wiedzę dostarczy im Seduo.
- ❑ Rozwój przez zabawę sprawdza się w każdym wieku. Wykorzystajcie element zabawy i rywalizacji. Ogłoście konkursy w zespołach lub pomiędzy zespołami. Twórzcie własną grę firmową z wykorzystaniem Seduo.
- ❑ Jeśli pracownicy chcą się rozwijać dobrowolnie, to jest to najlepsza możliwa motywacja angażująca ich do pracy z Seduo. Wspierajcie zatem ich wewnętrzną motywację wszelkimi dostępnymi środkami.



7 | Inne formy motywacji



Co jeszcze może motywować pracownika?

- ❑ Zwracajcie uwagę na postępy kursantów, adresujcie im, że je dostrzegacie, szczególnie podczas indywidualnych rozmów.
- ❑ Rozmawiajcie z pracownikami, jak rozwój kompetencji zawodowych może wpłynąć na ich pozycję, rozwój osobisty, ale i dobrostan.
- ❑ Świadomość, że kontynuacja rozwoju z Seduo wpływa na rozwój kariery i dobrostan osobisty, może być świetną motywacją do dalszej nauki.
- ❑ Od czasu do czasu można wypróbować nagradzanie najlepszych kursantów dobrą książką, wybraną drobnostką lub nawet dniem wolnym.

Uwaga:

- ❑ Każdy student, który ukończy kurs wideo i zda test końcowy z wynikiem co najmniej 80% otrzyma certyfikat. Może on służyć jako dowód nauki dla przełożonych. Jednak nawet z certyfikatem kursanci mogą wrócić do kursu wideo, tak często jak potrzebują w trakcie trwania licencji.



Praca z seduo inaczej:

8 | Regularna komunikacja i informacja zwrotna



Komunikacja i informacja zwrotna

- ❑ Zbierajcie regularnie informacje zwrotne – czy to poprzez wykorzystanie naszej ankiety interaktywnej, czy też twórzcie własne na dostępnych platformach;
- ❑ Pytajcie ludzi na bieżąco, jak się uczą i co można by poprawić. My zaś chętnie poznamy spostrzeżenia pracowników, abyśmy mogli Seduo.pl stale udoskonalać.

Regularna komunikacja jest niezwykle ważna dla sukcesu rozwoju z Seduo.pl.

- ❑ Początkowy entuzjazm zazwyczaj stopniowo wygasa. Dlatego tak ważna jest regularna komunikacja. Przeznaczcie do 30 minut tygodniowo na Seduo.pl.
- ❑ Prześlemy Wam nasze inspirujące wzory emailingu do pracowników na każdy kwartał, tematyczne ulotki, przypominacze o aplikacji i inne ciekawe materiały; Ale też będziemy wysyłać Wam regularne raporty, a pracownikom e-maile motywacyjne, wskazówki i porady.
- ❑ Na spotkaniach z zespołem wspominajcie o nowościach na Seduo.pl i polecajcie nowe kursy wideo, nie pozwólcie aby seduo gdzieś się zawieruszyło w natłoku informacji, obowiązków i zadań.



Dziękuję za uwagę

Jeśli potrzebuje Wasz zespół szkolenia przed startem Seduo?
Jeśli managerowie potrzebują warsztatu inspiracyjnego jak pracować z Seduo inaczej?
Jeśli poszukujecie inspiracji, jak planować blended learning?

Skontaktujcie się z nami, chętnie pomożemy!