



# Cum se desfășoară procesul de customizare al unui program de training

Luna trecută, am explorat care sunt 6 avantaje distincte ale programelor de training și dezvoltare customizate pentru organizații:

- 1) Aliniere cu obiectivele organizaționale
- 2) Sesiuni mai relevante pentru angajați
- 3) Creșterea implicării și a motivației angajaților
- 4) O mai bună reținere și aplicare a cunoștințelor și abilităților
- 5) Flexibilitate în stilurile de livrare și de învățare
- 6) Beneficii pe termen lung și adaptabilitate.

Luna aceasta, vrem să vă împărtășim care sunt căile prin care se desfășoară, efectiv, procesul de customizare. Așadar, să le detaliem:

## 1) Acordul privind scopul, abordarea și durata procesului de customizare

Prima etapă are ca scop obținerea acordului părților privind scopul, abordarea și durata procesului de customizare, bugetul alocat și eventual semnarea unui NDA (Non-Disclosure Agreement).

## 2) Interviuri cu cei implicați

Aceasta este prima etapă a procesului de "diagnoză" a nevoilor de dezvoltare. Ea constă în interviuri, în baza unui chestionar bine structurat, cu toate părțile implicate—identificate în funcție de specificul afacerii și al activității participanților: reprezentanții populației vizate pentru training; managerii acestora; managerii de divizii; managerul de HR; directorul general; precum și un grup reprezentativ de subalterni ai persoanelor vizate pentru training.



### 3) Acompanierea în teren -sau- Assessment center -sau- Evaluare la 360°

Există și o serie de opțiuni complexe pentru evaluarea populației:

- (1) Acompaniere în teren (*shadowing*) cu un grup reprezentativ de persoane care vor participa la training. Reprezentativitatea poate fi dată de complexitatea și tipologia clienților, particularități geografice, particularități ale liniilor de business, gradul de expertiză a celor acompaniați, etc;
- (2) Assessment Center, care presupune evaluarea participanților din punct de vedere al cunoștințelor, abilităților și comportamentelor;
- (3) Evaluare la 360° folosind diverse tipuri de instrumente.

### 4) Raportul de evaluare + Recomandări

În continuare, următorul pas este întocmirea unui raport care cuprinde rezultatele tuturor punctelor descrise mai sus. Aceste rezultate vor fi raportate la nivelul cerut de poziția în companie. Ca urmare a analizei raportului, este generată o serie de recomandări care conțin căi de soluționare a diferențelor observate dintre nivelul cerut de competențe/performanță și cel actual.

**Observatie:** În funcție de dimensiunea organizației, a obiectivelor vizate și a bugetului alocat, punctele 2, 3 și 4 pot varia în dimensiune—atât pe orizontală (număr de subiecți intervievați, acompaniați, evaluați), cât și pe verticală (niveluri ierarhice din organizație).

### 5) Proiectarea și agrearea programului de training

Pe baza recomandărilor, se construiește programul de training care va răspunde, punctual și realist, nevoilor de învățare și dezvoltare ale oamenilor. Acum se stabilesc și rezultatele așteptate.

### 6) Implementarea programului de training

Programele eficiente vor avea întotdeauna un grad ridicat de interactivitate și o pondere semnificativă a sesiunilor practice, astfel încât participanții să treacă printr-o experiență bogată de învățare. O astfel de abordare facilitează asimilarea rapidă a conceptelor și tehnicilor prezentate și punerea lor în practică.

### 7) Evaluarea finală a programului

După implementare, urmează evaluarea finală a programului din punct de vedere al cunoștințelor, abilităților și comportamentelor dobândite de oameni și aplicate pe termen lung în munca de zi cu zi. Se evidențiază progresul înregistrat...

### 8) Celebrarea rezultatelor + pașii următori

... și, desigur, se celebrează rezultatele obținute! În același timp, devin vizibile și direcții viitoare de acțiune care să construiască pe ceea ce s-a dezvoltat deja—pentru a asigura succesul și sustenabilitatea schimbării pe termen lung, atât la nivel individual, cât și la nivel colectiv.

#### Ștefania Chihaiia

Business Development Manager  
Schouten România  
+4 0724 215 101

[stefania.chihaiia@schoutenromania.com](mailto:stefania.chihaiia@schoutenromania.com)

#### Ciprian Vuza

Managing Partner  
Schouten România  
+4 0722 205 515

[ciprian.vuza@schoutenromania.com](mailto:ciprian.vuza@schoutenromania.com)