

# DIGITAL LEARNING & training market

NEW

CONFERENCE & EXHIBITION

## E-LEARNING FUSION

8<sup>th</sup> EDITION

12-13 November 2024

WARSAW



## Dominika Frydlewicz

Dyrektor Personalna Cedo Sp. z o.o.

Zaprezentuję temat:

**Transformacja uczenia się w firmie, Jak zmienić szkolenia w strategiczny rozwój organizacji i przyspieszyć dzięki digital learning?**

Organizer:

Digital  
Learning  
Centre



## WSPÓŁORGANIZATOR



## SPONSORZY I WYSTAWCY



## PARTRONAT MERYTORYCZNY



## PATRONAT MEDIALNY



# Przyszłość zaczyna się dzisiaj

Według World Economic Forum około 50% obecnych pracowników będzie musiało się przekwalifikować w najbliższym roku roku, a ok 1.1 miliarda zawodów na świecie będzie musiało się zmienić przez technologię w ciągu najbliższych 10 lat.

Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie to moda czy strategia?





# Kompetencje przyszłości

hybryda wiedzy oraz umiejętności społecznych i interpersonalnych

- Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych i narzędzi
- Krytyczne myślenie
- Kreatywność
- Komunikacja
- Inteligencja emocjonalna
- Umiejętność efektywnej pracy z ludźmi z różnych kultur i środowisk
- Umiejętność adaptacji
- Przedsiębiorczość

*Zgodnie z raportem „World Economic Forum’s Future of Jobs 2023”, umiejętności kognitywne i analityczne będą mocno poszukiwane do 2027 r.*





# Transformacja uczenia się

Według definicji **Petera Senge'a**, amerykańskiego teoretyka zarządzania, organizacja ucząca się to miejsce, w którym pracownicy stale poszerzają swoje zdolności do osiągnięcia wyników. Proces zdobywania wiedzy w takich firmach jest ciągły, usystematyzowany i dotyczy każdego pracownika na każdym poziomie rozwoju. Transfer wiedzy odbywa się nie tylko w ramach formalnych szkoleń, ale przede wszystkim między pracownikami.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Zdaniem **David A. Kolba** o skutecznej nauce możemy mówić wówczas, gdy uczestnik szkolenia lub uczeń przechodzi przez kolejne etapy cyklu, którymi są: doświadczenie, refleksja, konceptualizacja i eksperymentowanie.



# Immersive learning w transformacji uczenia

To podejście edukacyjne, które wykorzystuje między innymi technologie VR i symulacje do tworzenia realistycznych sytuacji i scenariuszy szkoleniowych. Zamiast oglądać prezentację lub uczestniczyć w wykładzie, pracownicy mogą na przykład znaleźć się w symulowanym środowisku, gdzie ćwiczą określone umiejętności „na żywo”, w kontrolowanym i bezpiecznym otoczeniu. Dzięki temu uczą się szybciej, lepiej zapamiętują materiał i są bardziej zaangażowani.



# Wyzwania

- Oporność pracowników – nie wszyscy są od razu gotowi na cyfrowe zmiany.
  - Brak komfortu fizycznego
  - Pracownicy mogą nie być gotowi na korzystanie z VR z powodu obaw przed nową technologią. Często boją się, że nie będą potrafili jej obsłużyć lub że będzie to skomplikowane.
- Wybór odpowiednich narzędzi – wybór platformy czy technologii, która najlepiej pasuje do organizacji. Infrastruktury wewnętrznej.
- Potrzeba ciągłego monitoringu – Digital learning to proces, który trzeba na bieżąco analizować i optymalizować.





- **59 lat doświadczenia**
- **7 zakładów produkcyjnych:**  
(2xWietnam , 2x Polska, 2x Wielka Brytania, Holandia)
- **4 biura sprzedaży:**  
Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Polska
- **7 magazynów:**  
Halle (DE), Waalwijk (NL), Eberstalzell (AT),  
Montichiari (IT), Houplines (FR),  
Telford (UK), Katy Wrocławskie (PL)
- **500+ klientów:**  
Zaopatrujemy w artykuły gospodarstwa domowego  
największych detalistów i wiodących dystrybutorów w  
całej Europie
- **2000+ pracowników / 500+ mEUR przychodu  
ze sprzedaży**



#### Wizja

Przyczyniamy się do poprawy codziennego życia konsumentów, dostarczając wiodące w branży rozwiązania w zakresie produktów dla gospodarstw domowych, które są innowacyjne i przystępne cenowo



#### Misja

Jako producent marek własnych naszym celem jest bycie liderem w obszarze produkcji kategorii produktów dla gospodarstw domowych takich jak worki na odpady, produkty do przygotowywania i przechowywania żywności. Chcemy wyspecjalizować się w procesie recyklingu w układzie zamkniętym elastycznych odpadów opakowaniowych, zachowując równowagę kosztową z korzyścią dla naszych klientów, pracowników, akcjonariuszy oraz planety





cedo

Paclan



polylina®





## Eksperci w recyklingu

**1999**

Od roku 1999 prowadzimy największe w Europie centrum recyklingu foliowych tworzyw sztucznych

**1<sup>st</sup>**

Cedo jako pierwsza firma na świecie wykorzystwała opakowania z gospodarstw domowych do produkcji worków na śmieci

**2024**

Cedo rozszerza działalność recyklingową w Azji, przejmując główną firmę recyklingową w Wietnamie

**200kT**

Moce Grupy pozwalają na przetworzenie 200 000 ton odpadów z tworzyw giętkich rocznie



Cedo wyprodukowało ponad 4 miliardy toreb z zawartością pochodzącą z recyklingu. Nasze własne materiały pochodzące z recyklingu zapewniają zrównoważony rozwój i konkurencyjną kosztowo produkcję



# Komunikacja

## Akademia Trudnych Rozmów Cedo



### Uczestnicy o projekcie

- 90% uczestników wskazało większe skupienie podczas szkolenia, bardziej emocjonalnie związani z treścią i gotowi stosować w praktyce to czego się nauczyli
- 7% uczestników nie miało zdania czy to coś zmienia w procesie ich uczenia się, jednak było to coś innego co zapamiętają
- 3% uczestników wskazało, że wymaga to od nich większego wysiłku

### Projekt w liczbach

- 60 uczestników przeszkolonych w ciągu 30 dni
- Uczestnicy odbyli od 3 do 6 sesji
- Po każdej sesji indywidualny feedback oraz monitorowanie progresu
- Wszystkie sesje w czasie pracy uczestników wplecione w bieżące zadania.
- Pracownicy docenili, że nie wymaga to od nich podróży i wyłączenia z zadań.



# Immersive learning

## Wartości rozwojowa

- Możliwość eksperymentowania
- Bezpieczeństwo w działaniu – możliwość popełniania błędów bez negatywnych konsekwencji
- Prywatność doświadczenia – uczestnik nie jest oceniany, nikt nie widzi błędów, potknięć
- Możliwość wielokrotnego próbowania
- Realizm sytuacji, których uczestnik doświadcza

## Wartość merytoryczna

- Wiedza ekspercka przekazana w przystępny i atrakcyjny sposób.
- Projekt zdefiniowany w czasie i mierzalny
- Natychmiastowy feedback z analizą poszczególnych kroków i rekomendacją, co poprawić. Szczególnie ważne przy tworzeniu planów rozwojowych i dedykowanych działań w obszarze kompetencji.
- Możliwość zestawienia wyników.

## Dalsze kroki transformacji uczenia się w Cedo

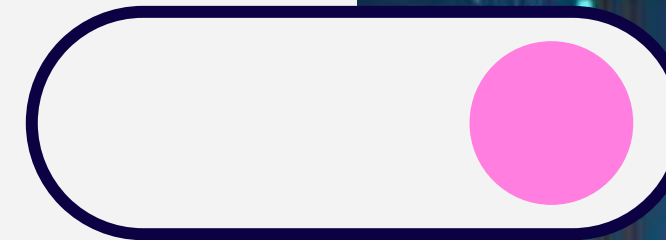
- Efektywna komunikacja została określona jako kluczowa kompetencja organizacji obok przedsiębiorczości
- Wdrożenie 12 miesięcznego programu szkoleń VR – 5 modułów tematycznych
  1. Trudne rozmowy
  2. Współpraca zespołowa oparta na faktach, a nie opiniach
  3. Asertywne wyznaczanie granic w komunikacji
  4. Reagowania na emocjonalną krytykę i atak
  5. Skuteczne wyrażanie próśb i oczekiwań
- Objęcie programem ponad 100 pracowników ze wszystkich poziomów organizacji, którzy przez cały rok uczą się, doświadczają i monitorują swój progress



# Przyszłe kierunki

Patrząc w przyszłość, wpływ sztucznej inteligencji na przyszłość jest ogromny i kształtuje świat, w którym technologia **uzupełnia ludzkie zdolności, wspiera innowacje i stawia czoła globalnym wyzwaniom.**

Immersive learning to przyszłość, która zmienia sposób, w jaki uczymy się i rozwijamy w organizacjach. Dzięki realistycznym symulacjom i personalizacji, możemy nie tylko szybciej i skuteczniej rozwijać pracowników, ale też zwiększać ich zaangażowanie i satysfakcję. Inwestycja w te technologie to krok ku nowoczesnemu, adaptacyjnemu środowisku pracy, które jest gotowe na wyzwania przyszłości.





# Dziękuję

**Prezentacja:  
Dominika Frydlewicz**

[www.linkedin.com/in/dfrydlewicz](http://www.linkedin.com/in/dfrydlewicz)

