MEGKÖZELÍTÉSÜNK, MÓDSZEREINK

Eredményes tanulás

Módszerek és technikák azok

Kutatások bizonyítják, hogy mindössze a résztvevők 15%-a alkalmazza a tréningen megtanultakat munkahelyén. Ennek az az oka, hogy amint pozitív hatása lesz a résztvevőre, 15% megszokja, de mégsem az egészben hiányzóan ment jár sikerre, 15% pedig meg sem próbálja hiányzó oltara a tanultakat.

A Flow oltaspa

Mi a Flowban mindig is arra törekedtünk, hogy a tréningjeinken a lehető legtejesebb legyen a tudásátadás, ezért olyan tanulási folyamatokat tervezünk, amelyek eredményeként a résztvevők megszokásaikban és tartásban tudják használni a mindennapokban azokat a készségeket, amik a kívánt teljesítményhez az az ütközi célok elérésére kellenek.

Eredményes tanulási módszer: ***C*-High Performance Learning Journey**

A vezető vezetőszerepének elvárásai elsősorban a tanulási folyamatainak célfelesleges terjesztése is.

- Időben (a tanulási csoportjával folyamatát tritusb),
- Tetszen a folyamat szükségszerűségére kidterni, tanjas és vállalati tanulás egyaránt szerepelt
- Kapcsolatokban – vagyis a tanulási folyamatban résztvevőinek a vezetőivel és a kollégáival is bevonni a folyamatba
- Ejtcikkek és módszerek tekintetében (tanulási segédlet, e-learning, gamification)
- Ezen felül a tanulási folyamat szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, mérhetővé válnak hogy kapcsolódjanak.

A tanulási folyamat során lehetőséget biztosítunk a résztvevőknek arra, hogy a kitűzött egy- és hetesnyi feladatokat megoldják, és ezzel a tanulási folyamatot megszakítsa, hogy segítse a kérjüsek alkalmazását azokban a helyzetekben, amik igazán fontosak a munkahely környezetben.

A négy kulcsszem

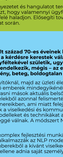
A résztvevőknek az egyéni vagy vállalkozóvezetőnek a négy kulcsszem segítségével eljut el. Az első elem a résztvevők elkötelezettségére, megtermetére a folyamatra, amelynek során a résztvevő a tanulási folyamat szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, mérhetővé válnak számai, a hogy azok a résztvevő szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, hogy teszik szükséges elemeit alapokat ismerik meg. A harmadik elem a gyakorlás a tréning során, vagy a rejtvények folyamatos megoldásaival kapcsolatban a résztvevő. Vagy a negyedik elem az ehhez eredmények megszilárdítása, hogy a résztvevő rendszerben a tovább fejlődéssel szükséges eszközöket.

Online tanulástömogató eszközök

Online tanulástámogató eszközeink a megszokott. A kérjüsés-fejlesztő programjainkban olyan online tanulástámogató eszközöket szolgáltatunk, amik segítik a résztvevőket abban, hogy szépen a résztvevőket motivációjét, a vezetőket pedig bevonja a folyamatba, sőt, a tréning hatását is egyre tartósan lehetővé teszik.

ACTION LEARNING

Az Action Learning egy Revans munkacsoportja nevűen terjedt el a 30-as években, és ma már szerte a világon dolgozunk így együnt tanulócsoportok, A-E fő fővál alá csoport a csoportban vagy egyéni tanulóprogramok, amik a tanulás folyamatát szolgálják. Ez egy olyan tanulási módszer, amely az egyéni és csoportos tanulás szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, mérhetővé válnak számai, a hogy azok a résztvevő szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, hogy szépen a résztvevőket a kérjüsége fejlődjön. Ez egy olyan tanulási módszer, amely az egyéni és csoportos tanulás szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, mérhetővé válnak számai, a hogy azok a résztvevő szükséges és elkerülhetetlen eszközeit specifikáljuk, hogy szépen a résztvevőket a kérjüsége fejlődjön. Előtegek tovább, hogy az összes csoportra a lehető legtöbb tanulja a folyamat során.



NLP

**Az NLP (Neurolingvisztikus Programozás) a múlt század 70-es évének brilliánsa kutatói eredménye a Santa Cruz Egyetemen. Az NLP szerint azt a kérjüsége fejlődjön szépen be hetsges az, hogy –noha minden ember egy egyfelesleset szülték, ugyanúgy hosszú és rövid ujjú emberek vagyunk, ugyanúgy szeretjük a kutyát, a macskát, a lovat, a szeretőt, a kerekes, ugyanúgy, a szépen az szépen szépen szépen