

Essence learning atrakcyjnie, szybko i na temat

Zespół serwisów Digital Media Services w Europie Zachodniej przeprowadził ankietę dla ponad 200 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy dotyczącą ich doświadczeń ze szkoleniami korporacyjnymi, a także przemyśleń i wyobrażeń na temat różnych metod szkoleniowych. Chociaż przytłaczająca większość pracowników docenia możliwości szkolenia firmowego, jedna trzecia ankietowanych stwierdziła, że metody stosowane przez firmy nie są produktywnym wykorzystaniem ich czasu, kolejna jedna trzecia oceniła, że nie są interesujące ani angażujące¹. Oznacza to, że tradycyjne metody szkolenia nie spełniają obecnie oczekiwań pracowników firm.

Inwestowanie w szkolenia i rozwój zawodowy pracowników jest korzystne zarówno dla nich, jak i dla firm. Udział w różnych działaniach szkoleniowych skutkuje rozwojem zawodowym i zapewnia realizację długoterminowych celów zawodowych pracowników oraz powoduje większe zadowolenie z pracy. Korzyścią dla firm natomiast jest zwiększenie wydajności i zmniejszenie rotacji pracowników, zwłaszcza pokolenia Y i Z.

Szerokie wejście do firm najpierw pracowników z pokolenia Y, a obecnie pracowników pokolenia Z funkcjonujących w „globalnej wiosce” powoduje, że na rynku polskim widoczne są te same potrzeby związane z metodami szkoleniowymi co w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej. Te dwa pokolenia mają wspólną potrzebę - potrzebę rozwoju jako jeden z najważniejszych motywatorów w pracy. Można powiedzieć, że to nic nowego, ponieważ inni pra-

cownicy potrzebują tego samego, jednak te pokolenia mają jeszcze inne potrzeby zasadniczo wpływające na kształt procesów szkoleniowych. To pokolenia, dla których ważne jest, aby wszystko działało natychmiast i nie zajmowało dużo czasu. Warsztat, na który trzeba poświęcić dwa dni i kształtować kompetencje zarówno te, które są w danej chwili potrzebne, jak i te, które potrzebne nie są, to najnormalniej strata czasu. Nie bez znaczenia dla młodych pokoleń jest również równowaga między życiem prywatnym a zawodowym. Okoliczności wymagające poświęcenia czasu prywatnego na wyjazd lub nadrabianie zaległości w pracy wynikłych z dwudniowej nieobecności są dla tych pokoleń nie do zaakceptowania. Ta sytuacja powoduje, że nowoczesne metody szkoleniowe idą w kierunku ograniczenia czasu przeznaczonego na szkolenie i skupienie się na celu szkolenia. Stąd nazwa tego typu krótkiej formy



ANDRZEJ
STĘPIEŃ

trener firmy szkoleniowej
Gamma



Fot. istockphoto

szkoleniowej – „Essence learning”. Szkolenie tego typu trwa bardzo krótko, zajmuje od 2 do 4 godzin i jest skoncentrowanym połączeniem wystąpienia motywacyjnego oraz treningu umiejętności. Krótkie formy szkoleniowe (KFS) szeroko stosowane na świecie w Polsce są ciągle nowością i niewiele firm szkoleniowych wprowadziło je do swojej oferty. Jedną z firm, która w swoim portfolio ma takie szkolenie, jest Gamma. Na bazie jej doświadczeń możemy powiedzieć, że struktura KFS składa się z trzech części:

INSPIRACYJNEJ

Przeprowadzona jest w formule stosowanej przez mówców motywacyjnych, jednak w o wiele krótszej formie. W ciekawy i inspirujący sposób przedstawiane są wnioski z badań, modele i teorie stanowiące podstawę merytoryczną dalszej części warsztatów.

PRAKTYCZNEJ

Ta część warsztatu poświęcona jest praktycznym ćwiczeniom. Ćwiczenia są krótkie i intensywne, koncentrują się na jednej konkretnej umiejętności lub wąskim zestawie umiejętności z obszaru poruszanej tematyki.

WDROŻENIOWEJ

Ostatnia faza warsztatów ma przygotować uczestników do zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności w realiach zawodowych. Polega na zaplanowaniu przede wszystkim działań, które mogą zostać podjęte w ciągu najbliższych trzech dni i dać szybkie efekty. Takie podejście ma na celu zaktywizowanie uczestników bezpośrednio po warsztatach, kiedy jeszcze silnie działa efekt świeżości.

Należy podkreślić, że ważna jest nie tylko struktura KFS, lecz także atrakcyjna forma. Scenariusz tego typu warsztatu może się odnosić do tematów zaczerpniętych z kulturowych filmów (*Gwiezdne wojny*, *Mission: Impossible* etc.), wartość merytoryczna do najnowszych trendów (turkowskie organizacje, design thinking etc.) czy też nowych technik szkoleniowych (trening mentalny, praca z kartami czy klockami etc.).

KFS to przyszłościowa forma szkoleń, z której firmy będą zmuszone korzystać coraz częściej, chcąc zmierzyć się z wyzwaniami biznesowymi i oczekiwaniami pokoleń Y i Z. Warto się nimi również zainteresować ze względu na zalety tej formy, którymi są:

- Oszczędność czasu – ważna nie tylko z punktu widzenia pracownika, lecz także firmy. Atrakcyjność formy – wykorzystanie szeroko pojętego edutainmentu w scenariuszach zajęć.
- Niższe koszty – obecnie większym kosztem szkolenia jest czas pracy uczestnika poświęcony na szkolenie, a nie na pracę, niż sama cena szkolenia.
- Większa liczba uczestników – mamy tu możliwość pracy z większą ilością uczestników niż w przypadku tradycyjnych szkoleń – ich liczba może sięgać nawet 40 osób. Większe możliwości organizacyjne - dział HR, wybierając tematy tworzące przekrojowy projekt rozwojowy, ma większe możliwości precyzyjnego dotarcia do dedykowanych grup i możliwość zapraszania na szkolenie na dany temat pracowników z różnych działów firmy. ■

Przypisy:

¹ InterCall survey 2015.