

SZKOLENIA W POLSCE



W obliczu zmian

Na przestrzeni ostatnich 30 lat rynek szkoleniowy i metody uczenia ludzi dorosłych zmieniały się w niesamowitym tempie, zgodnym z przyspieszającym rozwojem technologii. Jednak człowiek nie ewoluował w tak krótkim czasie. Jego kompetencje w dalszym ciągu oparte są o te same elementy, czyli wiedzę, umiejętności i postawę.



Filip Suliborski

Project Manager, 4skills

Na ile nowoczesne metody i narzędzia szkoleniowe odpowiadają na potrzeby kryjące się za rozwojem każdego z komponentów kompetencji? Jak można z nich korzystać, by szybko i efektywnie realizować cele szkoleniowe, a przez to biznesowe? Myślę, że większość z nich jest w stanie bardzo przyspieszyć rozwój i trafić w najważniejsze potrzeby uczestników szkoleń, ale pod jednym warunkiem: do rozwoju należy podejść kompleksowo, dbając o każdy etap związany z diagnozą potrzeb, przygotowaniem działań szkoleniowych i ich przeprowadzeniem, a następnie wdrożeniem umiejętności i weryfikacją postawionych na początku celów.

Diagnoza potrzeb

Diagnoza potrzeb oparta jest najczęściej o wyniki biznesowe. To one w pierwszej kolejności wpływają na podjęcie decyzji o rozpoczęciu projektu szkoleniowego. Sam wynik nie wskazuje wprost na brak kompetencji. Może być spowodowany innymi czynnikami, np. ceną produktu lub kwestiami marketingowymi. Dlatego do diagnozy deficytów kompetencyjnych wykorzystuje się testy wiedzy, które jak sama nazwa wskazuje, pokazują obszary, w których należy podnieść znajomość zagadnień teo-

retycznych. Znacznie trudniej zbadać potrzeby w zakresie umiejętności. W tym celu prowadzi się obserwacje usystematyzowane w arkuszach, dzięki czemu stają się one możliwe do obróbki statystycznej. Ta tradycyjna metoda ma wady, z których najistotniejsze to koszt i czas. Ujawniają się zwłaszcza wówczas, gdy badana populacja potencjalnych uczestników szkolenia jest liczna i rozproszona na dużym terenie.

Alternatywą, która pozwala szybko przejść przez ten etap przy diagnozie umiejętności związanych z relacją z innymi np. obsługą klienta, jest mCoaching. Narzędzie umożliwia obserwatorowi dokonanie analizy w sposób zdalny poprzez wykorzystanie nagrania, dzięki temu jedna osoba nie ruszając się z miejsca, może w krótkim czasie zdiagnozować dużą populację. Co więcej, w narzędziu wbudowany jest arkusz kalkulacyjny przyspieszający obróbkę statystyczną danych. Dzięki temu można skorelować wyniki biznesowe z diagnozą kompetencji i zastanowić się, czy warto jest inwestować w projekt rozwojowy, czy może przyczyna słabych wyników leży w innym miejscu.

Jeżeli decydujemy się na podjęcie działań rozwojowych, to dostarczenie wiedzy, czyli teorii, może być urozmaicone i dostosowane do merytoryki i potrzeb uczestników. Online można to zrealizować poprzez platformy e-learningowe (dziś już bardziej tradycyjne), które, jeżeli są dobrze przygotowane, mogą być atrakcyjne w odbiorze i angażujące dla uczestnika, lub platformy gamifikacyjne, które wciągają uczącego się w scenariusz jak w grze komputerowej, po-

zwalając rywalizować z innymi, by szybciej i lepiej przyswoić wiedzę dla nagrody (materiałnej lub psychologicznej). Inną ciekawą formą poszerzania wiedzy są szkolenia online lub webinary. To zdecydowanie szybka i relatywnie tania metoda dostarczania wiedzy, której skuteczność łatwo zweryfikować poprzez test sprawdzający jej przyrost.

Rozszerzony zakres

Takie szkolenia, podobnie jak tradycyjne, mają niewystarczające możliwości rozwijania umiejętności. Online można zrobić scenki i inne ćwiczenia praktyczne. Jednak liczba uczestników oraz ograniczenia czasowe sprawiają, że realne zmiany umiejętności są raczej niewielkie. Tu w sukurs znowu przechodzi technologia. Virtual Reality umożliwia przygotowanie dowolnej scenarii odzwierciedlającej realne warunki pracy. Dzięki takiej nauce, ćwiczący uczestnik jest wciągnięty w wykreowaną rzeczywistość, przez co zachowuje się zdecydowanie mniej sztucznie niż w tradycyjnej scenie z trenerem, a przy tym mniej się stresuje. Narzędzie umożliwia również obiektywną ocenę, szybką informację zwrotną, a także monitoring bezpośredniego przełożonego, co zwiększa jego efektywność. Co ważne, można w ten sposób rozwijać kompetencje zarówno miękkie np. rozmowy z pracownikiem lub klientem, jak i umiejętności praktyczne np. związane z obsługą urządzeń.

Kształtowanie postawy

Kształtowanie postawy uczestnika szkolenia online lub tradycyjnego w dużej mierze zależy od osobowości trenera i dobieranych przez niego metod rozwojowych. Z pewnością ważną jest argumentacja, którą uczestnicy usłyszą w kontekście podnoszenia ich motywacji do działania. W największym stopniu wpłyną na nią jednak doświadczenia wyniesione z ćwiczeń lub scenek. W tym kontekście wydaje

się, że technologia VR może dostarczyć najsilniejszych wrażeń.

Największą bolączką przy realizacji projektów rozwojowych pozostaje kwestia wdrożenia. Uczestnik szkolenia doświadczył bardziej lub mniej atrakcyjnych i efektywnych metod uczenia się, ale w pewnym momencie zostaje sam, by w praktyce zawodowej wykorzystywać nowe umiejętności. Czy podoła wyzwaniu? To pytanie wpisuje się w cele biznesowe, które stały się najprawdopodobniej przyczynkiem do podjęcia działań rozwojowych. Firma, która wydaje pieniądze, oczekuje rezultatu. Jak wspomniałem wcześniej, sprawdzenie poziomu wiedzy jest bardzo proste. Weryfikacja przyrostu umiejętności jest trudniejsza. Trudno oczekiwać, że uczestnik będzie realizował zadania na najwyższym możliwym poziomie po jednej scenie lub ćwiczeniu na szkoleniu. Zwykle wdrożenie pozostawia się pracownikowi i nie mierzy się jego sukcesów w tym zakresie z poziomu umiejętności. Weryfikuje się jedynie wynik. A jeżeli ten nie ulega zmianie, często uznaje się, że projekt rozwojowy był nieefektywny.

Follow up polegający na spotkaniu z trenerem i przedyskutowaniu problemów przy wykorzystaniu narzędzi lub umiejętności na co dzień, najczęściej jest niewystarczającym sposobem wdrożenia. Uczestnik w wielu przypadkach nie zdaje sobie sprawy z tego, jakie błędy popełnia lub co mógłby robić lepiej. Wówczas dyskusja dotyczy tylko uświadomionych problemów, przez co jest tylko półśrodkiem. Praktyczne wdrożenie powinno być zindywidualizowane, ponieważ każdy uczestnik rozwija nieco inne umiejętności (te, których mu brakuje), i systematyczne, by w krótkim czasie, dzięki ćwiczeniom w realnym świecie rozwinać oczekiwane kompetencje i wypracować pożądane nawyki. Może się to stać tylko z udziałem osób trzecich,

na przykład trenera, w konwencji training on the job. Jednak podobnie jak przy diagnozie, wymaga to nakładu czasu i jest kosztowne, przez co rzadko stosowane. Wspomniany wcześniej mCoaching pozwala na wyeliminowanie tych wad, dzięki działaniu w sposób zdalny na bazie nagrań realnych rozmów przesyłanych do analizy. Uczący się pracownik otrzymuje nagranie informacji zwrotnej od trenera lub bezpośredniego przełożonego, dzięki temu przy kolejnej próbie może wdrażać zalecenia, a wszyscy zainteresowani mogą sprawdzać, czy przyniosły spodziewany skutek. Tego rodzaju działanie można zaplanować w czasie lub prowadzić sesję aż do osiągnięcia sukcesu, ponieważ całe przedsięwzięcie jest precyzyjnie mierzone. Warto wspomnieć, że jeśli uczący się obserwuje systematyczny progres, jego motywacja do stosowania nowych umiejętności z pewnością będzie utrzymana.

Stojąc przed wyborem

Na rynku jest ogromny wybór firm szkoleniowych, które oferują ciekawe formy rozwojowe. Aby korzystając z ich usług mieć pewność, że dostarczone rozwiązanie będzie szybkie i celne, warto zastanowić się, jakie kompetencje lub ich składowe chcemy rozwijać. Następnie zadbaj, by diagnoza oparta była o coś więcej niż tylko wynik biznesowy i pokazywała rzeczywisty poziom pracowników. Rozpoczynając projekt rozwojowy, należy tak dobrać metody, by stanowiły odpowiedź na potrzeby uczestników (a przez to firmy) i były dla nich atrakcyjne. Większość projektów ma wpływać na każdą z trzech składowych kompetencji, dlatego szczególną uwagę trzeba zwrócić na umiejętności, które bez zaplanowanego wdrożenia, szybko ugną się pod naporem starych nawyków, przez co założone cele nie zostaną zrealizowane, a pieniądze będą zmarnowane.

Szkolenie to nie koszt, to korzyść – o zmianie w myśleniu o rozwoju zespołów

Ludzie są najcenniejszym zasobem każdego przedsiębiorstwa. Obawiasz się, że wyszkolisz pracownika, a on odejdzie? Bardziej powinieneś obawiać się tego, że go nie przeszkolisz i on zostanie. Zostanie z brakiem wiedzy i brakiem gotowości nabywania nowych umiejętności, brakiem dobrej komunikacji interpersonalnej, z niekreatywną postawą i brakiem zaangażowania.



Renata Wrona

trenerka biznesu i rozwoju osobistego, coach ICF, wykładowczyni akademicka, nauczycielka Mindfulness

Niewyszkolony pracownik to dla współcześnie działającej firmy, duża strata, brak postępu, więcej popełnianych błędów, zła komunikacja i często strata czasu, który teraz bardzo przekłada się na wyniki finansowe. To także brak zaangażowania, częste zwolnienia lekarskie i duża fluktuacja. Na to żadna myśląca o sukcesie firma nie może sobie pozwolić. Podstawą każdego sukcesu w biznesie są ludzie, a inwestowanie w rozwój pracownika powinno być elementem strategii rozwoju współczesnej firmy. Odpowiednio przeszkolony pracownik to inwestycja w przyszłość firmy, duży zysk i jednocześnie duża oszczędność. Wyszkolona kadra jest bardziej efektywna, tym samym firma funkcjonuje lepiej i osiąga lepsze wyniki. Potwierdzają to wyniki badań Saratoga HC Benchmarking 2013, które wykazały, że każda złotówka przeznaczona na rozwój pracownika, przynosi ok. 170 proc. zysku dla firmy. Z tego powodu firmom po prostu opłaca się inwestować w rozwój pracowników i coraz częściej rozumieją, że inwestowanie w rozwój pracownika to zdecydowanie korzyść i myślenie przyszłościowe.

Szkolenia i kursy dokształcające i dla pracowników to z pewnością inwestycja w przyszłość i rozwój firmy i jak każda inwestycja wiąże się z kosztami, jednak są to koszty, które bezsprzecznie zwracają się szybszym rozwojem firmy. Inwestycja w rozwój potencjału pracowników i kadry wyższego i niższego szczebla przyniesie w przyszłości wiele korzyści i możliwości oszczędzania. Jednocześnie pozorne oszczędzanie na szkoleniach nie jest żadną oszczędnością i może powodować wyraźne straty finansowe. Jest wiele badań, które pokazują, jak istotny jest czynnik ludzki. Przedsiębiorstwo, które nie inwestuje w rozwój kadry, nie jest w stanie do końca efektywnie wykorzystać potencjału człowieka, a przez to nie jest w stanie osiągać założonych celów rozwoju. Oczywiście najważniejsze jest dobranie odpowiednich szkoleń dla danej grupy pracowników. Inne umiejętności rozwijamy u kadry zarządzającej, inne u pracowników niższego szczebla. Dla jednych dedykowane są kursy doszkalające, dla innych szkolenia i warsztaty.

Rozwój współczesnego menedżera

Zdobycie przez kadrę zarządzającą umiejętności budowania zespołu oraz odpowiednie zarządzanie tym zespołem, jak również

umiejętność przeprowadzenia zespołu przez zmiany, to dla każdej firmy klucz do sukcesu, co łatwo mogliśmy obserwować podczas szesnastorocznego przejścia części pracowników na pracę zdalną i zarządzanie zespołem rozproszonym. Do tego budowanie i zarządzanie zespołem to umiejętność kierowania ludźmi o różnych celach i indywidualnych motywacjach, to przekazanie im firmowego celu, ale także zintegrowanie ich działań, motywowanie, organizowanie pracy, wyznaczanie kierunków działań, kontrolowanie oraz rozwiązywanie konfliktów i zarządzanie zmianą, przy jednoczesnym umiejętnym wykorzystaniu indywidualnych kompetencji każdego pracownika. Pamiętajmy, że pracownik przychodzi do firmy, ale odchodzi od szefa, dlatego jedynie menedżer posiadający umiejętność dobrej komunikacji i budowania zespołu, może prowadzić zespół do sukcesu.

Wyższe kwalifikacje to większa efektywność pracownika

Dzięki szkoleniom i podnoszeniu kwalifikacji pracowników podnosi się jakość i wydajność firmy, a co za tym idzie jej zyski. Pracownik, który potrafi właściwie posługiwać się swoimi narzędziami pracy, wie co i jak robić, będzie to robił sprawniej, wydajniej i będzie popełniał mniej błędów. Dzięki szkoleniom pracownicy mogą poznać nowe metody wykonywania obowiązków, nauczyć się nowych technik, także sposobów komunikacji, żeby potem wykorzystać je w codziennej pracy i współpracy w zespole. Lepiej wykwalifikowany pracownik jest bardziej samodzielny i wymaga mniejszej kontroli ze strony przełożonych, ma też przestrzeń na kreatywność i szukanie lepszych rozwiązań w przypadku pojawienia się przeszkód. Pracownik przeszkolony na przykład z zasad komunikacji łatwiej nawiąże kontakty z potencjalnym klientem i zachęci go do skorzystania z oferowanych usług, co w konsekwencji przełoży się na zyski dla firmy.

Waga rozwoju kompetencji interpersonalnych

Gdy firma inwestuje w dobrych fachowców, którzy nie mają umiejętności interpersonalnych, nie ma możliwości mówić o dobrze zgranych i współpracujących zespołach. Widzimy wtedy częste konflikty i nieporozumienia w pracy, co przekłada się na ogólną atmosferę w firmie, a w konsekwencji może prowadzić do pogorszenia wyników. Aby zespół był skuteczny, ludzie muszą być zintegrowani, przygotowani do współpracy, muszą znać siebie nawzajem, swoje możliwości, swoje ograniczenia, muszą ufać swojemu kierownikowi i sobie nawzajem, musi pojawić się między nimi więź i zaangażowanie we współpracę. Jeśli chcemy nauczyć ludzi współpracy w zespole, możemy wykorzystać odpowiedni proces rozwojowy, szkolenia z komunikacji interpersonalnej, szkolenia z różnic w komunikacji na przykład według modelu DISC.

Wzrost motywacji do pracy

Szkolenia i kursy mogą też pełnić ważną funkcję motywacyjną. Gdy firma daje możliwość podnoszenia kwalifikacji, informuje w ten sposób pracowników, że są dla niej istotni, że o nich dba i traktuje poważnie ich potrzebę rozwoju. Pracownik, w którego organizacja inwestuje, czuje się zauważony, ważny, zadowolony i chętniej wykonuje swoją pracę. Pracownik dostrzega, że szkolenia tworzą mu możliwości w zakresie podejmowania trudniejszych zadań i nowych wyzwań zawodowych, czuje się doceniony, w związku, z czym nie musi obawiać się ewentualnego zwolnienia, ma poczucie stabilności zatrudnienia i przynależności do firmy, którą współtworzy i która potrzebuje jego zdolności, umiejętności i doświadczenia. Dzięki temu, że firma inwestuje w pracownika, wzrasta jego poziom zaufania i uznania względem firmy. Pracodawca zyskuje wdzięcznego i identyfikującego się z firmą pracownika. Wielu pracowników dzięki uczestnictwu w szkoleniach ma możliwość zaspokajania swoich ambicji, potrzeby samorealizacji i budowania ścieżki rozwoju zawodowego. Pozwala to również na budowanie wewnętrznej ścieżki kariery oraz wpływać pozytywnie na zmniejszenie fluktuacji pracowników.

Bez wątpienia przeszkolona kadra lepiej wykonuje swoje obowiązki, tym samym przyczyniając się do poprawy jakości świadczonych usług czy produktów. Wysokie kwalifikacje kadry to także większe zaufanie partnerów i klientów, pozytywny wizerunek, a co za tym idzie – ogólnie wzrost możliwości budowania silnej i stabilnej marki na rynku.

W przypadku mniejszych firm, dla których inwestycja w rozwój pracowników może być znacznym obciążeniem, warto jest zastanowić się, z jakich dostępnych na rynku form i możliwości dofinansowania można skorzystać, aby wciąż rozwijać firmę i pracowników. Z czasem można również zastosować szkolenia wewnętrzne lub mentoring, gdzie doświadczony pracownik będzie miał możliwość wprowadzania i szkolenia młodych kadr.

Na zakończenie pragnę przytoczyć za Brian Tracy: „Spośród wszystkich aktywów firmy... tylko wartość pracowników może wzrastać wraz z upływem czasu”. Warto więc pamiętać, że firma to ludzie, a im bardziej ludzie będą kompetentni, wyszkoleni i zmotywowani, tym lepszą będą wizytówką firma na rynku, co daje wartość dodatkową do postępu, szybkiego rozwoju i zysku firmy.

REKLAMA



SENSE
consulting



www.senseconsulting.pl



biuro@senseconsulting.pl



+48 61 843 26 11

ROZWÓJ MA ZNACZENIE

Od 13 lat skutecznie pomagamy przedsiębiorcom, instytucjom publicznym i ich pracownikom w realizacji nowych inwestycji, projektowaniu nowych produktów i usług oraz podnoszeniu kompetencji.



SZKOLENIA I DORADZTWO

DOTACJE UNIJNE

ULGI PODATKOWE

CENTRUM DOSTĘPNOŚCI

SZKOLENIA W POLSCE

Różnorodność jest siłą

Kierunki zmian, ale także szybkość, z jaką następują, stanowią największe wyzwanie organizacji i kierujących nimi menedżerów. Umiejętność właściwego odnalezienia się w zmiennym i zróżnicowanym środowisku to dla wielu z nas osobiste wyzwanie, ponieważ w różny sposób adaptujemy się do zmiany. Miarą sukcesu jednego z najistotniejszych obecnie obszarów rozwoju biznesu, diversity & inclusion, jest umiejętność dostosowania się, a kluczowy jego element stanowi czynnik ludzki.



Ewa Rosik-Ogłaza

dyrektor projektów rozwojowych, Certes

Istotne jest całościowe spojrzenie na strukturę organizacji i zadbanie o każdy element. Dlatego też efektywne wdrożenie procesów z obszaru diversity & inclusion wymaga skrupulatnego audytu całej instytucji. Zróżnicowanie, odpowiednio zarządzane, przesądza o sile organizacji, która w ten sposób może budować silne, inkluzywne zespoły, wzmacniające

wzajemnie swoje indywidualne zasoby talentów.

Naturalne obawy
Obawa przed innością jest zupełnie naturalna, stąd kluczową w procesie staje się rola liderów, przeprowadzających zespół przez zmiany. Zbudowanie mostu porozumienia w multigeneracyjnym środowisku i efektywne wdrożenie adekwatnych strategii zatrudnienia, rozwoju, ścieżek awansu, etc. stanowią jedno z większych wyzwań organizacji. Nie zapominajmy o widocznym, szczególnie w krajach wysoko rozwiniętych, trendzie starzenia się społeczeństwa i rosnącym wskaźniku obciążenia demograficznego, którego konsekwencją jest prognozowany na rok 2050 ponad 32 proc. udział osób powyżej 65. roku życia.

Coraz więcej firm czy instytucji o zróżnicowanej pokoleniowo strukturze decyduje się na wprowadzenie programów wspierających i eliminujących wykluczenia, np. mentoringowych czy stażowych, w których młodzi adepci czerpią z wiedzy i doświadczenia mentora. Bazują one na wzajemności – mentor poprzez tę relację oswaja się z nowocześniejszym, cyfrowym światem, będącym dla młodych niemal naturalnym ekosystemem. Skuteczne przeciwdziałanie cyfrowemu wykluczeniu starszych pracowników oraz wzmocnienie ich poczucia wartości, na podstawie wiedzy i doświadczenia, przekazywane młodszemu, tworzą systemową, efektywną cyrkulację wartościowej wiedzy wewnątrz własnych struktur.

Szerokie spektrum diversity
Rządowy program „Dostępność Plus”, przyjęty 17.07.2018 r., ma na celu poprawę warunków egzystencji osób ze szczególnymi potrzebami, m.in. kobiet w ciąży, osób starszych, obcokrajowców, osób z niepełnosprawnościami (np. niewidomych, niesłyszących, poruszających się na wózku). Tymczasem spektrum diversity

jest dużo szersze, zawiera w sobie całość zróżnicowania, wynikającego nie tylko z oczywistości wrażliwych aspektów, takich jak wiek, płeć i sprawność, ale także z pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej i innych różnic, wiążących się z ryzykiem dyskryminacji. Świadomość wagi problemu z różnorodnością odzwierciedla m.in. dokument Strategii Rady Europy Na Rzecz Równości Płci 2018-2023, określający go jako zasadniczy dla ochrony praw człowieka, utrzymania demokracji oraz zachowania praworządności. W świecie biznesu wiele organizacji lokuje parytet płci jako

istotną wartość w swoich celach strategicznych. Programy z obszaru women's leadership mają na celu budowanie w kobietach poczucia sprawczości i uczenie ich wykorzystania naturalnych talentów, takich jak umiejętność osiągania celów, współpraca, komunikacja czy inteligencja emocjonalna, dzięki czemu są one niejednokrotnie efektywniejszymi menedżerami niż mężczyźni. Świadome, dalekowzroczne organizacje już teraz budują kulturę diversity & inclusion, mającą na celu rozwój synergii w zespole, a przez to trwałą przewagę konkurencyjną, bazującą na sile płynącej z różnorodności.

”

Obawa przed innością jest zupełnie naturalna, stąd kluczową w procesie staje się rola liderów, przeprowadzających zespół przez zmiany. Zbudowanie mostu porozumienia w multigeneracyjnym środowisku i efektywne wdrożenie adekwatnych strategii zatrudnienia, rozwoju, ścieżek awansu, etc. stanowią jedno z większych wyzwań organizacji.

Ranking firm szkoleniowych – główny

Lp.	Nazwa firmy	Osoba zarządzająca(imię i nazwisko)	Przychody po I półroczu 2021 r. / pkt	Zmiana proc./pkt	Rodzaj szkoleń/pkt	Zakres szkoleń	Liczba wykładowców w roku 2021: (na dzień 30.06.2021)	Liczba klientów instytucjonalnych w roku 2021(na dzień 30.06.2020)	Liczba klientów indywidualnych w roku 2021(na dzień 30.06.2020)	Suma punktów
1	Certes	Norbert Ogłaza	4	2	5	8	4	5	5	33
1	GRUPA ODITK	Piotr Grzechowiak	2	5	5	8	3	5	5	33
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	Dawid Didiuk	4	1	5	8	5	5	5	33
2	Integra Consulting Poland	Marek Małkiewicz	2	4	5	8	2	5	5	31
3	ADN Akademia	Adam Niedziółka	2	0	5	8	5	5	5	30
4	EMT-Systems	Grzegorz Wszolek	3	5	5	4	3	5	3	28
4	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	Michał Siwiński	1	5	4	8	3	4	2	27
5	SENSE consulting	Monika Mardas-Brzezińska	3	5	5	7	2	2	3	27
5	Human Skills	Iwona Firmanty	1	5	5	4	2	5	2	24
6	Warto Szkolić	Marcin Grzelak	2	5	4	8	3	2	0	24
7	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	Natalia Rudolf-Niewójt	1	5	5	5	2	2	3	23
8	Nowe Motywacje	Grzegorz Jachna, Grzegorz Święch	3	5	5	4	2	2	1	22
9	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	Jolanta Szydłowska, Mirosław Czapiewski	2	0	5	6	3	4	1	21
9	HILLWAY Training & Consulting	Marzena Sawicka, Ewa Drumlak, Marcin Kalinowski	0	bd	5	8	2	2	4	21
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	Magdalena Operacz	1	0	5	6	2	4	1	19
10	BRITISH CENTRE	Bożena Ziemniewicz	1	4	3	5	2	1	3	19
11	ECDP Szkolenia	Łukasz Mazur	1	0	5	8	2	1	1	18
12	Future Centre Training Corporation	Bartłomiej Cebula	2	3	3	1	5	2	0	16
13	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	Joseph Wera	1	0	4	6	2	1	1	15
14	MindLab	Mateusz Walaszczyk	1	0	4	3	2	2	0	12
15	PROFES	Artur Olszewski	0	bd	4	3	2	1	0	10



Otwórz się na rozwój. Postaw na kompetencje swojego zespołu!

SZKOLENIA
ONLINE

LEAN
AUDYT PROCESÓW

REKRUTACJE
AC ONLINE

COACHING
WSPARCIE
PSYCHOLOGICZNE

SPRZEDAŻ
ZDALNA

SZKOLENIA
MENEDŻERSKIE

Szkolimy zdalnie i stacjonarnie. Wybierz formułę najlepszą dla Ciebie!

Tylko dobrze dopasowana i wspierająca cele biznesowe organizacji strategia personalna zagwarantuje Twojej firmie umiejętność przyciągnięcia, utrzymania i rozwoju najlepszych pracowników! Zadbaj o nią razem z nami.



Wejdź na www.integra-consulting.pl
i zobacz ofertę naszych szkoleń.

Szukasz szkolenia dla Twojego zespołu? Skontaktuj się

Integra Consulting Poland
ul. Górki 7, 60-204 Poznań

tel: 61 661 30 80
biuro@integra-consulting.pl

www.integra-consulting.pl
www.integra-rekrutacje.pl
www.integra-lean.pl

SZKOLENIA W POLSCE

Program rozwojowy dla menedżerów – co poza szkoleniami?

Wierzę mocno w projektowanie programów rozwojowych. Od lat obserwuję, że spontaniczność i przypadkowość przy ich realizacji nie sprawdzają się.



Marcelina Przybysz

kierownik projektów
doradczych, GRUPA ODITK

Doświadczenie pokazuje mi, że czas poświęcony na dodefiniowanie fundamentów programu zwraca się w trakcie jego realizacji w postaci dużo mniejszej liczby wprowadzanych zmian czy też znacząco wyższej satysfakcji uczestników i odbiorców programu – ich przełożonych. A co najważniejsze, sam program przynosi założone efekty.

Model 70-20-10

Rozwój kompetencji zarządczych jest dziś niezwykle ważny i potrzebny. Dlatego, ku inspiracji, podzielić się przykładem, jak zaprojektować wartościowy program rozwojowy dla kadry menedżerskiej. Program został oparty na założeniach modelu 70-20-10. Model ten definiuje sposób, w jaki się uczymy i nabywamy nowe kompetencje. Okazuje się, że do rozwoju kompetencji tylko w 10 proc. potrzebujemy formalnej edukacji (np. szkolenia), w 20 proc. rozwijamy się, ucząc się od innych osób, a w największym stopniu, bo aż w 70 proc., uczymy się przez praktykę – rozwojowe doświadczenia.

Organizacja, której dotyczył omawiany case, potrzebowała rozwijać konkretne kompetencje menedżerskie i biznesowe swojej doświadczonej kadry zarządzającej. Klarowny był biznesowy cel – miał nim być spadek rotacji na poziomie pracowników raportujących do kadry zarządzającej. Wiedzieliśmy, że im lepiej zdefiniujemy, kim jest nasza grupa docelowa, tym lepiej trafimy w sedno jej potrzeb rozwojowych i łatwiej będzie zainspirować menedżerów do rozwoju.

Podczas definiowania założeń przyjęliśmy perspektywę 360 stopni. Najpierw uzgodniliśmy „ramę” dla programu z wyższą kadrami zarządzającą – potwierdziliśmy cele, role i kluczowe kierunki rozwoju.

W drugim kroku poznaliśmy perspektywę menedżerów – naszego uczestnika. Przeprowadziliśmy focus grupy z potencjalnymi uczestnikami w możliwie zróżnicowanych składach osób. Ustalaliśmy, jaka jest ich perspektywa własnych potrzeb rozwojowych i apetyt na rozwój.

W kolejnym, strategicznym kroku spotkaliśmy się z zespołem HR

i poznaliśmy jego perspektywę na uzyskane wyniki. Wspólnie zdefiniowaliśmy, z jakimi wyzwaniami biznesowymi mierzą się różne grupy doświadczonych menedżerów, co ich różni, jakie kompetencje będą w związku z tym potrzebne każdej z grup w nadchodzących dwóch latach oraz co sprawi, że nasi menedżerowie będą chcieli wziąć udział w programie.

Integrując całość zebranych danych, chcieliśmy uniknąć efektu potwierdzania prawdziwości własnych, wyściowych założeń. Aby uzyskać świeżą perspektywę, dobrze jest skorzystać z dobrego narzędzia myślenia „out of the box”. Świetnie sprawdziły się nam narzędzia pochodzące z etapu empatyzacji metodologii Design Thinking – Persony. Służą one sportretowaniu uczestnika/grup uczestników w taki sposób, by móc zaproponować mu najbardziej adekwatną propozycję wartości.

Tak „ucieleśnieni” menedżerowie stali się dla nas wyraźnym drogowskazem do decyzji, które musieliśmy podjąć – na jakich obszarach rozwojowych i działaniach w modelu 70:20:10 potrzebujemy się skoncentrować, a z których, co istotne, zrezygnujemy. W efekcie program skonstruowaliśmy na bazie czterech filarów tematycznych (przykładowo jednym z nich było: Zapewnienie ciągłości działania). Wybrane filary w opinii HR, przełożonych oraz samych uczestników zostały uznane za najważniejsze zagadnienia, które pozwolą menedżerom zarządzać pracą zespołu w bardziej świadomy, dojrzalszy i strategiczny sposób. Każdy z filarów zaprojektowaliśmy zgodnie z zasadami modelu 70-20-10, kładąc akcent na zapewnienie rozwojowych doświadczeń (70 proc.).

Zarządzanie programem

Zadbaliśmy, by program był łatwo zarządzalny, tj. miał jasną, zdefiniowaną kolejność działań rozwojowych zgodną z założeniami modelu 70:20:10 i by pozwalał objąć działaniami nawet dużą grupę uczestników bez nadmiernego obciążenia działu HR jego bieżącą obsługą.

a. 10 proc. szkolenia

Inspiracja: Szkolenia osadziliśmy mocno w rzeczywistości biznesowej menedżerów. Materiał do case studies omawianych podczas szkoleń zebraliśmy już w trakcie projektowania programu, bezpośrednio od przyszłych uczestników. Dzięki temu menedżerowie czuli, że szkolenia są „o nas” i że ćwiczą to, z czym się mierzą w codziennych obowiązkach.

Jak tym zarządzaliśmy: Aby zapewnić uczestnikom wszystkie niezbędne



informacje organizacyjne oraz materiały szkoleniowe, zdecydowaliśmy się skorzystać z platformy wspierającej zarządzanie szkoleniami, na której uczestnicy posiadali w jednym miejscu potrzebne im zasoby. Dzięki temu w dużym stopniu zautomatyzowaliśmy proces komunikacji oraz umożliwiliśmy uczestnikom natychmiastowy, samodzielny dostęp do wszelkich potrzebnych informacji.

b. 20 proc. wymiana dobrych praktyk

Inspiracja: By rzeczywisty transfer doświadczeń uczestników miał miejsce, włączyliśmy do programu warsztat w formule Action Learning. Dzięki niemu uczestnicy z różnych obszarów biznesowych wzajemnie inspirowali się tym, które nowe narzędzia już zaczęli wdrażać i jakie osiągają dzięki nim rezultaty. Efekt uczenia się od innych wzmocniliśmy, zapraszając na warsztat sponsora z wyższej kadry zarządzającej, który podczas warsztatu podzielił się własną historią rozwoju menedżerskiego i wyzwaniami, które na tej drodze spotkał. Ten drobny, ale ważny element sprawił, że program stał się bardziej autentyczny i skłonił menedżerów do własnej refleksji na temat „zakrętów rozwojowych”, które są nieodłącznym bodźcem do wzrostu zawodowego.

Jak tym zarządzaliśmy: By wymiana praktyk mogła być sprawnie facylitowana, zdecydowaliśmy się na dobre przygotowanie uczestników do udziału w warsztacie. Preworkiem do warsztatu uczyniliśmy zadania wdrożeniowe, które menedżerowie otrzymywali do wykonania po każdym ze szkoleń. W ten sposób uczestnicy w trakcie całego programu zbierali swoje własne case studies z wdrażania nowych narzędzi i na warsztat wkładali z gotowym materiałem do omawiania z kolegami z innych unitów biznesowych.

c. 70 proc. zadania on the job i telecoaching

Inspiracja: Zależało nam na tym, aby po każdym szkoleniu menedżerowie otrzymywali zadanie do wykonania „on the job”, bo tu jest serce

danie zawierało dokładną instrukcję i przygotowane narzędzia, które były niezbędne do jego realizacji. Udział w telecoachingach zaplanowaliśmy z dużym wyprzedzeniem czasowym.

Korzystaj z feedbacku

Poszukiwanie feedbacku od uczestników programu oraz ich przełożonych jest nieodłącznym elementem doskonalenia programów rozwojowych. Jednak mądre zarządzanie feedbackiem okazuje się jeszcze ważniejsze.

Często zdarza się tak, szczególnie w sytuacji, w której do programu zapraszamy kilka grup menedżerów, że otrzymujemy bardzo zróżnicowane informacje zwrotne – np. niektórzy uczestnicy są bardzo zadowoleni z zaproponowanego im procesu, inni natomiast zwracają uwagę na brakujące elementy. Co w takich sytuacjach począć? Tu wracamy do początku naszej historii, czyli dobrego „ucieleśnienia” menedżerów i zdefiniowania ich kluczowych person. Dzięki nim łatwiej jest zarządzać nie tylko oczekiwaniami uczestników, ale też przede wszystkim zarządzać programem rozwojowym, nie tracąc z oczu jego celu biznesowego oraz kluczowych rezultatów, które chcemy osiągnąć, rozwijając menedżerów: do nowych ról, do nowych warunków rynkowych czy też zmieniających się uwarunkowań organizacyjnych.

Ranking firm szkoleniowych – wg wysokości przychodów

	Nazwa firmy	Przychody po I półroczu 2021 r. (w tys. zł)	Przychody po I półroczu 2020 r. (w tys. zł)
1	Certes	21 233,46	19 844,95
2	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	13 893,00	13 282,00
3	EMT-Systems	6 642,70	3 394,30
4	Nowe Motywacje	6 282,00	3 237,00
5	SENSE consulting	5 068,00	3 711,00
6	ADN Akademia	4 500,00	19 500,00
7	Integra Consulting Poland	4 300,00	3 200,00
8	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	4 223,00	4 371,00
9	GRUPA ODITK	3 574,70	1 813,90
10	Future Centre Training Corporation	2 831,00	2 279,00
11	Warto Szkolić	2 430,26	1 536,73
12	Bankowy Ośrodek Dozręczności i Edukacji	1 488,26	1 709,00
13	BRITISH CENTRE	914,00	704,00
14	Human Skills	800,00	300,00
15	MindLab	602,00	639,00
16	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	465,00	655,00
17	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	383,00	150,00
18	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	280,00	161,00
19	ECDP Szkolenia	233,00	275,00

Co zrobić, aby szkolenia były inwestycją, która się zwraca pracodawcy?

Do każdego stanowiska powinna być przypisana mapa aktywności rozwojowych związana ze wzmacnianiem kompetencji obligatoryjnych na danym stanowisku oraz uzupełniających.



Iwona Firmanty

dyrektor zarządzający
Human Skills, trener biznesu,
psycholog, socjolog, coach

Należy wziąć pod uwagę składowe każdej kompetencji – wiedzę, postawę oraz umiejętności, oraz dopasować odpowiednie działania rozwojowe. Każda kompetencja, którą chcemy wzmocnić, składa się ze wskaźników, które nam podpowiadają, co jest kluczowe, aby pracownik posiadał zasoby do realizacji powierzonych mu zadań czy też ról. Ważny jest również etap rozwoju zawodowego pracownika. Do tego dopasowujemy poziom me-

rytoryczny zajęć. Należy wybrać metodykę zajęć – inne efekty da nam wykład, coaching, szkolenia, warsztat czy też e-learning. Jeśli zależy nam na tym, aby pracownik wzmocnił konkretne umiejętności, sugeruję wybór szkoleń, podczas których trener powinien zadbać o cykl – przedstawienie teorii, praktyka, refleksja/wnioski, naniesienie przemyśleń/refleksji na standardy, które będą stosować na danym stanowisku. Szkolenie powinno zostać dopasowane do roli i oczekiwań zarówno sponsora (przełożony, dział HR), jak i uczestnika. Należy zastanowić się przed wybraniem firmy szkoleniowej czy też trenera, weryfikując doświadczenie danego dostawcy, skupiając się na jakości świadczonych usług. Nie zawsze duże firmy szkoleniowe będą dobrym wyborem. Również te mniejsze mogą realizować projekty rozwojowe, które będą równie merytoryczne, a pozwolą oszczędzić budżet.

Przeanalizować potrzeby

Rekomenduję, aby przed wyborem konkretnej metody czy też tematyki zajęć, skupić na tzw. banku trudnych sytuacji na danym stanowisku, z jakimi ma styczność pracownik.

Zakup szkolenia, wykładu czy też coachingu bez nawet wstępnej analizy potrzeb szkoleniowych, może być przepaleniem budżetu szkoleniowego a przede wszystkim czasu pracy danego pracownika oraz może nega-

tywnie wpłynąć na jego motywację. To, co jest również bardzo ważne to aby przed zajęciami, uczestnik miał wpływ na program zajęć – szczególnie w przypadku zajęć tworzonych na zamówienie. Jest to również możliwe w przypadku szkoleń otwartych mimo zaproponowanego na stronie danej firmy szkoleniowej programu. Mocno zachęcam, by unikać kupowania tzw. „pułkowników” czyli zajęć z programem z książek stojących na

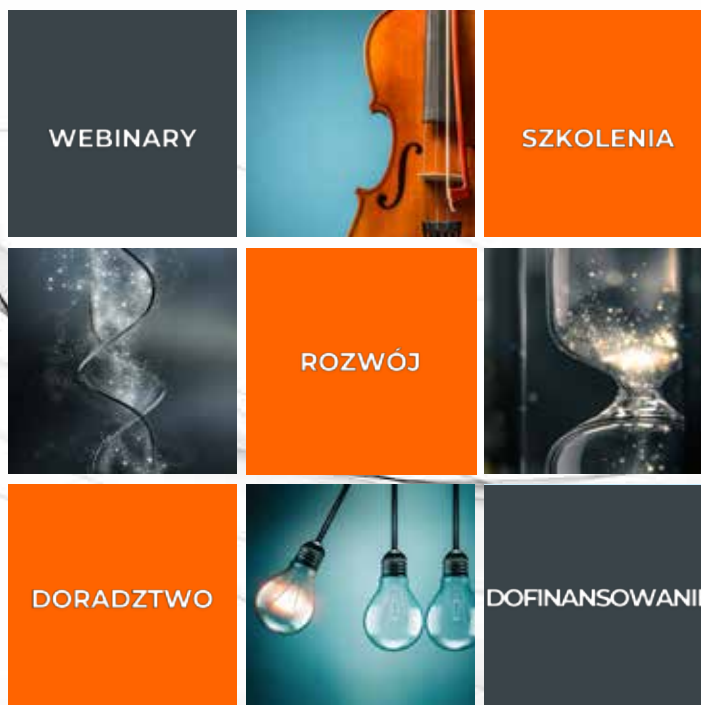
półce danego trenera czy firmy szkoleniowej. Gotowe programy mają oczywiście swoje zalety, bo dzięki nim dążymy do unifikacji wiedzy pracowników. W takim przypadku warto jednak upewnić się, że trener/coach prowadzący zajęcia, będzie również dążył do poznania indywidualnych potrzeb uczestnika. Analiza potrzeb szkoleniowych nie zawsze może dać jasną informację, czego potrzebują pracownicy. Bezcenne jest dążenie do tego, aby przed udziałem w zajęciach, każdy uczestnik otrzymał od przełożonego lub/raz działu HR zadanie związane z przygotowaniem własnych pytań do trenera. Bardzo ważne jest, aby uczestnik zajęć miał świadomość, że jego udział w zajęciach, to nie jest dzień wolny od pracy albo wymuszony obowiązek. W większości przypadków wielu trenerów wskazuje, że motywacja wewnętrzna uczestnika zajęć, to jest to, co wzmacnia pozytywną energię podczas zajęć i wpływa na postawę związaną z chęcią implementacji wiedzy w praktykę. Po udziale w zajęciach uczestnik powinien sponsorowi zaprezentować plan wdrożenia pozyskanych informacji.



Rekomenduję, aby przed wyborem konkretnej metody czy też tematyki zajęć, skupić na tzw. banku trudnych sytuacji na danym stanowisku, z jakimi ma styczność pracownik. Zakup szkolenia, wykładu czy też coachingu bez nawet wstępnej analizy potrzeb szkoleniowych, może być przepaleniem budżetu szkoleniowego a przede wszystkim czasu pracy danego pracownika oraz może negatywnie wpłynąć na jego motywację.

REKLAMA

CERTES.
wdrożenia,
które mają sens



**Rozwiązania
nowej
generacji.**
SZKOLENIA.CERTES.PL

Napisz lub zadzwoń i powiedz
nam co chcesz osiągnąć!

22 353 82 20

szkolenia@certes.pl



1. MIEJSCE w rankingu
firm szkoleniowych
Gazeta Finansowa 2020

PONAD
70 000
PRZESZKOLONYCH OSÓB

W LATACH 2005-2021
PONAD
13 000
DNI SZKOLENIOWYCH

BLISKO
1 500
KLIENTÓW

WSKAŹNIK
96%
SATYSFAKCJI

SZKOLENIA W POLSCE

DOBRE SZKOLENIE TO POCZĄTEK WIELU POZYTYWNYCH ZMIAN W ORGANIZACJI

Dobre szkolenie zmienia postawę, rozwija umiejętności oraz dostarcza kluczowej w danym momencie wiedzy. Dobre szkolenie pozwala wypracować podwaliny nowych zasad pracy. Szkolenie to nie koszt, a korzyść, jeżeli jest przygotowane pod konkretne potrzeby i dopasowane do organizacji, dobrze i ciekawie, inspirująco przeprowadzone, a po szkoleniu w naszej organizacji dzieje się zmiana – wszyscy aktywnie podejmują działania, by wiedzę zdobytą na szkoleniu, zdobyte umiejętności zaimplementować do środowiska pracy i życia.



Marzena Sawicka

dyrektor zarządzająca
HILLWAY Training & Consulting,
członek zarządu
Polska Izba Firm Szkoleniowych

W procesie implementacji i wdrażania istotna są działania HR i bardzo duża jest rola szefa. Jednak najpierw trzeba zacząć organizować „dobre szkolenia” i odpowiednio dobierać firmy szkoleniowe i trenerów do pracy z najcenniejszymi dla nas osobami – naszymi pracownikami.

Dzielić się wiedzą

W obliczu zmian związanych z dynamicznym rozwojem rynku – cyfryzacją, automatyzacją, wieloma nowymi systemami, które usprawniają pracę firm i podnoszą ich efektywność kluczowe kierunki to „upskilling” – podniesienie kompetencji i „reskilling” – ich zmiana pod kątem np. nowej roli w organizacji. Nawet najlepiej zrekrutowane osoby o wysokich kompetencjach merytorycznych nie wniosą organizacji spodziewanej wartości, jeżeli nie będą umieć współpracować z innymi członkami zespołów, a przede wszystkim dzielić się wiedzą i ją kaskadować w odpowiedni sposób.

Organizacje powinny przede wszystkim tworzyć kulturę organizacji uczącej się, która szybciej i efektywniej rozwija się, ale jednocześnie pomaga pracownikom poprzez szkolenia z efektywności osobistej w znalezieniu sensu tego, co robią. W takiej nowoczesnej organizacji kluczowe kompetencje do rozwoju to komunikacja i efektywna współpraca. Pandemia tylko pogłębiła deficyt zaufania i wartości w zespołach.

Poprawiać umiejętności komunikacyjne

Ludziom należy dać się nauczyć efektywnej współpracy, dać narzędzia i wsparcie – podnieść ich wiedzę i umiejętności w zakresie poprawnej i skutecznej komunikacji. Szefów warto nauczyć komuni-

kacji menedżerskiej, która buduje autorytet i wspiera pracownika, inspirowanie, motywowanie, pracowników zaś otwartej komunikacji nastawionej na szukanie wartości, innowacyjności, wymianę poglądów i opinii, a przede wszystkim efektywną współpracę z innymi. To wszystko sprowadza się do: standardów pracy odnośnie do komunikacji w trakcie spotkań online, komunikacji telefonicznej, pracy z chatami, e-mailami oraz wieloma narzędziami wspierającymi pracę na, np. Slack czy Trello. Przede wszystkim należy otworzyć świadomość, jak zła komunikacja negatywnie odbija się na emocjach współpracowników i obniża efektywność pracy, osłabia zespół i demotywuje pracowników do przychodzenia do pracy. Mamy kryzys zaangażowania, który pandemia tylko pogłębiła. Mówimy tu o komunikacji i szefa zespołu, ale również samych współpracowników w zespołach i poszczególnych działach, czy współpracy międzydziałowej w firmach.

Kluczowe kompetencje dla firm po pandemii

To współpraca i komunikacja zostały wskazane jako kluczowe kompetencje dla firm po pandemii w badaniu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych z października 2021 r. przeprowadzonej na grupie 490 osób z firm powyżej 50 osób. Klucz na teraz do zadbania o zespół to uspołnienie kompetencji komunikacyjnych i operacyjnej wartości. Nie tylko ich nazwanie, ale też wskazanie konkretnych zachowań i komunikatów, które będą akceptowane i nieakceptowane w organizacji. To wynika też z naszych doświadczeń w HILLWAY. By nad tym pracować, należy zainwestować w dobry cykl rozwojowy złożony w czasie np. co najmniej 2-3 szkoleń, wsparty zadaniami międzyszkoleniowymi np. związanymi z opisaniem standardów czy zasad pracy zespołu. Takie działania wesprą trudną pracę lidera, ale pomogą zespołom realizować zadania, osiągać wyniki i czerpać przyjemność ze współpracy z innymi. To wszystko pozwoli pobudzić kreatywność i otwartość na wymianę uwag, sugestii – a te są

podstawą do szukania innowacyjności. Tak kluczowej w konkurencyjności w obecnych czasach.

Oduczać się i uczyć na nowo

Wyzwaniem XXI w. jest oduczanie się i uczenie na nowo, ale inaczej, tych samych rzeczy. Mówił o tym już kilkadziesiąt lat temu Alvin Toffler – amerykański futurolog, który stwierdził, że analfabetami XXI roku nie będą ludzie, którzy nie potrafią czytać, ale tacy, którzy nie potrafią się uczyć.

Firmy muszą szkolić zespoły, gdyż ludzie muszą nadążyć za rynkiem – muszą chcieć podnosić kompetencje i kwalifikacje – zarówno miękkie, jak i twarde, stawiając równość na poziomie ich ważności. Zmieniają się wszystkie procesy w firmach – od administracji, księgowości po zmiany w modelach biznesowych, procesach sprzedaży, marketingu i obsługi klienta. Mamy na rynkach tysiące możliwości rozwoju firm, ale musimy mieć organizacje i ludzi, którzy będą chcieli i potrafili dostosować się do zmian polityki firmy, czy wyzwań związanych np. z rozwojem nowych kanałów sprzedaży, rozwojem ekspansji i eksportu lub wdrożeniem e-commerce czy nowych linii technologicznych, robotyzacji, automatyzacji, także sztucznej inteligencji. Nie ma w Polsce firmy i organizacji, której zmiany w ostatnich 5 latach namacalnie nie dotknęły. Pytanie – ile razy w tych ostatnich 5 latach pracowaliśmy nad naszą kadrą menedżerską i rozwojem ich kompetencji, ile razy wsparliśmy pracowników, którzy są w permanentnych zmianach np. szkoleniem z komunikacji i współpracy, które pomogłoby mówić o problemach, swoich przejściach czy trudnościach w pracy, a także standardach pracy? Wszystko zaczyna się od komunikacji. I na komunikacji kończy.

Konieczność wprowadzania zmian

Pandemia wywarła ogromny wpływ i spowodowała konieczność wprowadzenia wielu zmian w różnych obszarach codziennego życia oraz w każdym sektorze gospodarki. Firmy szkoleniowe w Polsce w pandemii tylko ulepszyły swoją ofertę oraz dydaktykę – m.in. ogromnym wsparciu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych i Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, a w badaniach preferowanych form edukacji były najwyżej ocenione przez pracodawców za najszybsze reakcje w ofercie edukacyjnej dopasowanej do potrzeb rynku – np. w Badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego PARP i UJ. Mnogość form i rozwiązań edukacyjnych w różnych cenach (e-learning, webinary, szkolenia synchroniczne, asynchroniczne,

szkolenia stacjonarne, szkolenia online) pozwala dziś każdej firmie być organizacją uczącą się, która wspiera rozwój pracowników rozwijając kompetencje stanowiskowe, zawodowe, ale również i te społeczne. Gdyż to te kompetencje społeczne, kompetencje miękkie są kluczem do sprostania obecnym wyzwaniom i to one są wskazywane przez pracodawców jako te najistotniejsze do udanych transformacji. Organizujemy dobre szkolenia dla kadry menedżerskiej i pracowników, a namacalnie zobaczymy zmiany postaw i zachowań w naszych zespołach. To przyczyni się do wzrostu motywacji, zaangażowania, a przede wszystkim budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy.

Wykonać wysiłek nad kulturą pracy

Firmy inwestują setki tysięcy w rekrutację i programy employer brandingowe, ale kluczem jest wykonanie wysiłku nad kulturą pracy w zespołach i komunikacją szefa i współpracowników. Jeżeli to usprawnimy, inni będą chcieli u nas pracować, a nasi pracownicy będą nam sami przyprowadzać do firmy kandydatów. Nie dlatego, że dostaną za to 1 tys. czy 3 tys. zł, ale dlatego, że będą chcieli, by ich znamy pracowali z nami. Jeżeli koszt

nieudanej rekrutacji to średnio 100 tys. zł to pomyślmy, że nawet za 50 tys. zł, jesteśmy w stanie kupić wiele dobrych szkoleń! Zaczniemy działać!

Wiele firm, szczególnie MŚP, ma możliwości pozyskania finansowania na szkolenia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego lub uzyskania dofinansowania z programów PARP i szkolenia pracowników poprzez rządową Bazę Usług Rozwojowych. Możliwości jest wiele – należy się rozzejrzeć, pytać, ale one są. W firmach są budżety – niewykorzystane, zamrożone, gdyż panuje błędne przekonanie, że „pandemia”, „online nie działa” – tymczasem online działa i jest lepszy od nic nierobienia. A może być i tańszy, pozwolić przeszkolić większą liczbę osób lub zakupić licencję na np. webinar i używać jej dla wszystkich w organizacji. Twórzmy organizacje uczące się i wspierajmy zarządy w realizacji strategii firmy. Nie czekajmy kolejny rok na szkolenia stacjonarne, nie odkładajmy działań rozwojowych i rozwoju kompetencji miękkich – działajmy. Skutki braku działań rozwojowych w firmach w perspektywie 2 lat mogą być kolosalne, a na rynku już brakuje pracowników o odpowiednich kompetencjach. W każdej branży.

Ranking firm szkoleniowych – wg dynamiki przychodów

	Nazwa firmy	Przychody po I półroczu 2021 r. (w tys. zł)	Przychody po I półroczu 2020 r. (w tys. zł)	zmiana procentowa
1	Human Skills	800,00	300,00	166,67
2	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	383,00	150,00	155,33
3	GRUPA ODITK	3 574,70	1 813,90	97,07
4	EMT-Systems	6 642,70	3 394,30	95,70
5	Nowe Motywacje	6 282,00	3 237,00	94,07
6	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	280,00	161,00	73,91
7	Warto Szkolić	2 430,26	1 536,73	58,14
8	SENSE consulting	5 068,00	3 711,00	36,57
9	Integra Consulting Poland	4 300,00	3 200,00	34,38
10	BRITISH CENTRE	914,00	704,00	29,83
11	Future Centre Training Corporation	2 831,00	2 279,00	24,22
12	Certes	21 233,46	19 844,95	7,00
13	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	13 893,00	13 282,00	4,60
14	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	4 223,00	4 371,00	-3,39
15	MindLab	602,00	639,00	-5,79
16	Bankowy Ośrodek Dozrztwa i Edukacji	1 488,26	1 709,00	-12,92
17	ECDP Szkolenia	233,00	275,00	-15,27
18	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	465,00	655,00	-29,01
19	ADN Akademia	4 500,00	19 500,00	-76,92

zmiana proc. do 5 proc. – 1 pkt
zmiana proc. do 10 proc. – 2 pkt
zmiana proc. do 25 proc. – 3 pkt

zmiana proc. do 35 proc. – 4 pkt
zmiana proc. powyżej 35 proc. – 5 pkt

Trendy w szkoleniach, czyli jak skutecznie szkolić się z robotyzacji

Rynek robotyzacji w Polsce i na świecie rozwija się bardzo szybko. Z jej możliwości korzystają już nie tylko międzynarodowe koncerny, ale także średnie i małe przedsiębiorstwa. Praktycznie w każdej firmie są procesy, które można „delegować” robotom software’owym. Rosnąca świadomość firm, a także coraz prostsze w użyciu programy do wdrożenia automatyzacji, sprawiają, że do listy szkoleń, po które sięgają firmy, dochodzą te z zakresu RPA (Robotic Process Automation).



Michał Wawiórko

prezes zarządu First Byte, właściciel autorskiego narzędzia o nazwie Wizlink

W raporcie opublikowanym przez Verified Market Research szacuje się, że obecnie rynek platform szkoleniowych z RPA wynosi 164,28 mln dolarów i przewiduje się, że do 2027 r. wzrośnie on o 44 proc.¹ Dane potwierdzają, że jest to kierunek przyszłości i tym samym informacja dla firm, że warto zainwestować w ten obszar szkoleniowy. Jak skutecznie

przyswoić nową wiedzę z zakresu robotyzacji?

Naukę robotyzacji można rozpocząć od najmłodszych lat. Współcześnie nawet dzieci uczęszczają na zajęcia z programowania. My ze swojej strony wspieramy uczelnie, oferując studentom dostęp do narzędzi RPA. Dzięki tej współpracy tylko w tym roku kilku studentów WSB Opolo wykorzystało tę technologię w pracy zaliczeniowej, w tym jedna obroniła swoją pracę dyplomową z użyciem robotów. Ukończenie studiów i posiadanie najbardziej pożądanego przez pracodawców kompetencji przysłuchi daje absolwentom mocne wejście na rynek pracy. Nie mówię tutaj o kierunkach stricte informatycznych, ale innych, jak inżynieria produkcji, logistyka czy rachunkowość. Jeżeli chodzi o ten ostatni obszar, to w tym seme-

strze studenci jednego z kierunków na SGH w Warszawie będą uczyli się, jak wykorzystywać roboty w rachunkowości oraz finansach. W moim przekonaniu praktyczne wykorzystywanie technologii przez ekspertów w określonych dziedzinach sprawdza się najlepiej, co przyspiesza adaptację RPA na rynku.

Bez względu na wiek i poziom wta- jemniczenia warto korzystać z materiałów edukacyjnych dostępnych online. W sieci mamy obecnie bardzo duży wybór nie tylko szkoleń, ale również webinarów, platform e-learningowych, a nawet tutoriali na YouTube. Z odpowiednią dawką motywacji i konsekwencji można więc szkolić się w zakresie własnych możliwości. Warto jednak pamiętać, że w pewnym momencie nauki będziemy potrzebować dostępu do profesjonalnego narzędzia, by teorię zamienić w praktykę.

Jak skutecznie wprowadzić robota do firmy?

Wydarzenia branżowe są dla wielu firm pierwszą okazją do zetknięcia się z tematem robotyzacji. Ich zastosowanie omawia się nie tylko na spotkaniach ekspertów IT. Obecnie roboty

software’owe znajdują zastosowanie m.in. w farmacji, produkcji, logistyce, księgowości. Takie eventy to znakomita okazja, aby pokazać, że zbudowanie zaawansowanego rozwiązania z zakresu automatyzacji procesów może być proste i przynieść firmie realne korzyści. Postęp w robotyzacji sprawia, że każdy, nawet bez specjalistycznej wiedzy z zakresu IT, może stworzyć swojego robota. Wystarczy, że pod okiem szkoleniowca przejdzie przez poszczególne etapy jego budowy. Już kilkugodzinne szkolenie pozwala nabyć niezbędną wiedzę, jak poruszać się po zagadnieniach związanych z robotyzacją. Globalna sytuacja pandemiczna wymusiła przeniesienie niemal całej branży szkoleniowej do formuły online, dając tym samym większy dostęp do programów szkoleniowych bez ograniczeń związanych z miejscem zamieszkania.

Pomimo tego, że doceniam rozwój platform szkoleniowych z RPA, to jednak moim zdaniem szkolenia na żywo są najskuteczniejsze. Przejście krok po kroku całego procesu tworzenia robota pozwala zrozumieć mechanizmy, które stoją za jego skutecznością. Dlatego osoby, które chcą nabyć wiedzę z zakresu RPA, jeśli

mają tylko taką możliwość, zachęcam do udziału w stacjonarnym szkoleniu. Z obserwacji sytuacji na rynku wynika również, że w najbliższych latach coraz bardziej na znaczeniu będą zyskiwać szkolenia dedykowane z robotyzacji, skupione na wąskich aspektach. Przykładem mogą być takie procesy jak: Hire to Retired, Order to Cash etc., czyli takie procesy, których automatyzacja bardzo szybko może przynieść korzyści z uwagi na ich powszechność w organizacjach.

Jak utrzymać mocną pozycję na rynku pracy?

Obecnie każdy, kto chce nadążyć za trendami i wymaganiami klientów, a także być pożądanym kandydatem na rynku pracy, powinien nabyć wiedzę z zakresu robotyzacji. Nie mam wątpliwości, że szkolenia z tego zakresu wpisują się w kierunek, w którym zmierza biznesowy świat. Dlatego też należy otworzyć się na nowe technologie i wiedzę, która nie tylko pomoże nam utrzymać mocną pozycję na rynku, ale także pozwoli zająć się tą częścią naszych zadań, które wymagają naszych kompetencji, a robotom software’owym „oddelegować” żmudne i proste aktywności.

REKLAMA



W HILLWAY od ponad 10 lat rozwijamy kompetencje tysięcy osób z biznesu i administracji

Szkolenia dla firm szyte na miarę potrzeb konkretnych zespołów i działów (PL/ENG)

- ⊕ akademie menedżerskie
- ⊕ sprzedaż i negocjacje B2C, B2B
- ⊕ obsługa klienta w kanałach zdalnych
- ⊕ komunikacja wewnętrzna i współpraca
- ⊕ finanse, controlling, HR, BPO, TSL, prawo
- ⊕ efektywność osobista
- ⊕ zarządzanie projektami



**Standard Usług
Szkoleniowo-Rozwojowych**



**Polska Izba
Firm Szkoleniowych**



+48 22 250 22 82



info@hillway.pl



www.hillway.pl

SZKOLENIA W POLSCE

WYRÓŻNIENIA

FIRMA SZKOLENIOWA ROKU 2021

Szanowni Państwo,

Rynek szkoleń, podobnie jak znaczna część naszej gospodarki, silnie odczuł perturbacje na rynku związane z pandemią COVID-19. Z dnia na dzień szkolenia, które były stałym elementem życia firm, przestały być zamawiane i organizowane. Zarządzający firmami szkoleniowymi musieli szybko zareagować i wymyślić nowy plan. Szkolenia online, które jeszcze dwa lata temu stanowiły niewielki procent usług, dziś są codziennością. Przekonał się, że to nie tylko forma zastępcza, ale pełnowartościowa usługa,

która może przynieść korzyść firmie. Wyróżnione przez nas firmy stanęły frontem do klienta – dostosowały się do jego potrzeb, a także wykreowały rozwiązania, które ułatwiają codzienne funkcjonowanie. W naszym raporcie, poza wyróżnionymi firmami, znajdziecie Państwo ranking, który powstał w oparciu o nadesłane przez firmy ankiety, a także komentarze ekspertów na co dzień zajmujących się rynkiem szkoleń. Zapraszamy do lektury i czerpania inspiracji.

Redakcja



CERTES.

CERTES to wiodąca firma szkoleniowo-doradcza, świadcząca usługi w zakresie szkoleń, webinarów, coachingu, projektowania oraz wdrażania programów i akademii rozwojowych, doradztwa biznesowego, a także doskonalenia procesów HR. Lider w pozyskiwaniu dofinansowań na rozwój pracowników i organizacji. Kluczowe obszary, w których firma się specjalizuje, to szkolenia menedżerskie, efektywność oso-

bista i zespołu, sprzedaż i obsługa klienta oraz zarządzanie projektami. Kompleksowo wdraża strategię rozwojową – akademie liderów, programy talentowe czy mentorin-gowe – z wykorzystaniem różnorodnych metod i narzędzi.

Na co dzień stanowi różnorodny i wzajemnie motywujący się zespół, który zawsze stara się dać z siebie więcej, niż się od niego oczekuje – więcej niż szkolenia. Mi-

sją firmy jest podnoszenie skuteczności poprzez ciągłe dostarczanie wiedzy, rozwijanie umiejętności oraz inspirowanie innych do działania i samorealizacji. Słowo „certes” po łacinie oznacza „solidność” – to motto i główna cecha usług firmy. Jej działania zmierzają do tego, by aktywnie poszukiwać nowych możliwości i rozwiązań, które zmotywują klientów do podejmowania nowych wyzwań.



HILLWAY Training & Consulting to polska firma szkoleniowo-doradcza o uznanej reputacji założona w 2010 r. przez Marzenę Sawicką, Ewę Drumlak i Marcina Kalinowskiego, których połączyły wspólne wartości. Specjalizuje się w szkoleniach zamkniętych – szytych na miarę dopasowanych do specyfiki branży, procesów i zespołów. Główne obszary to

szkolenia menedżerskie, komunikacja wewnętrzna, wielokanałowa obsługa klienta, procesy sprzedaży z wykorzystaniem telefonu i kanałów direct. Firma oferuje również wysokiej jakości szkolenia biznesowe rozwijające kompetencje i kwalifikacje twarde oraz branżowe prowadzone przez wyselekcjonowanych ekspertów – praktyków biznesu rozwijanych

w HILLWAY w zakresie dydaktyki edukacji osób dorosłych. Firma ma wdrożony standard jakości SUS 2.0 Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. To co wyróżnia firmę to dążenie do doskonałej obsługi klienta i entuzjazm u wszystkich pracowników. Tylko w 2020 r. 232 firmy kupiły szkolenia w HILLWAY w których udział wzięło aż 3 077 osób.



Firma szkoleniowa, która udowadnia swoim klientom, że zaplanowany rozwój kompetencji specjalistycznych, menedżerskich i miękkich buduje najcenniejszy zasób organizacji, jakim są dobrze dopasowani stanowiskowo oraz zamotywowani pracownicy. Firma realizuje projekty audytu kompetencji i potencjału Assessment Center/Development

Center. Specjalizuje się w stosowaniu narzędzi Extended DISC oraz Insight Discovery w określeniu stylów postrzegania. Wspiera klientów, realizując sesje coachingowe. Prowadzi projekt szkoleniowy Sukces Kobiety Biznesu. Realizuje eventy i teambuildingi umacniające współpracę zespołową. Eksperti Human Skills, po analizie potrzeb

rozwojowych, rekomendują rzetelne narzędzia. Wspierają edukację klientów, aby mogli osiągać możliwie najwyższą pozycję na konkurencyjnych rynkach. Przedstawiciele firmy są dumni z wieloletniej współpracy z klientami. Sukces klienta jest sukcesem Human Skills.



Firma doradczo-szkoleniowa Integra Consulting Poland wspiera przedsiębiorstwa w podnoszeniu kompetencji pracowników, realizując szkolenia stacjonarne i zdalne. W trakcie szkoleń online wykorzystuje gry szkoleniowe, zadania indywidualne, arkusze diagnostyczne, quizy, testy i tablice online. Seminaria zdalne prowadzi para

trenerów, pracując warsztatowo i w małych grupach. Integra Consulting Poland oferuje szkolenia menedżerskie, handlowe, optymalizację procesów, coaching, mentoring, a także rekrutację i doradztwo HR. Prowadzi także szkolenia z narzędzi Lean Management, projekty wdrożeniowe oraz sesje Lean Leadership wspierające firmy

w podnoszeniu efektywności biznesowej oraz wzmacnianiu zaangażowania i odpowiedzialności w zespołach. Szkoli: zarządy i kierownictwo, specjalistów, działy sprzedaży i obsługi klienta, a także mistrzów, brygadzystów i liderów produkcji. Top menedżerów wspiera w procesach coachingowych.



Organizacja, która od 13 lat skutecznie pomaga przedsiębiorcom, instytucjom publicznym i ich pracownikom w realizacji nowych inwestycji, projektowaniu nowych produktów i usług oraz podnoszeniu kompetencji. Wspierając swoich klientów, zawsze dba o efektywne wykorzystanie zewnętrznych źródeł finansowania – dotacji unijnych i innych

programów pomocowych przyspieszających rozwój. Pomaga ekspercko – ma 30 stałych członków zespołu i kilkudziesięciu współpracujących specjalistów. 780 klientów, ponad 1 mld zł pozyskanych dotacji i 13 tys. godzin zrealizowanych projektów szkoleniowych. Rocznie szkoli niemal 2 tys. osób. Prowadzi klientów od momentu

badania potrzeb szkoleniowych, przez wspólne ustalenie celów szkoleniowych, po realizację projektów rozwojowych i zamknięcie procesu z arkuszem rekomendacji. Firma jest członkiem Rady Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Ma Certyfikat Jakości SUS 2.0 oraz akredytację ECCC. Jest oficjalnym partnerem FRIS®.

Online w obszarze szkoleń, czyli nie taki diabeł straszny, jak go malują

Pandemia COVID-19 wymusiła szybsze i znacznie bardziej powszechne przejście na szkolenie cyfrowe, napędzane przez gwałtowny wzrost pracy w domu i pilną potrzebę nowych form szkolenia i wsparcia. Na rynku pracodawców nastąpiła ogromna i szybka zmiana w sposobie uczenia się i rozwoju, wraz z próbami dostosowania i przeniesienia kształcenia online, a niektóre organizacje próbują przejść na świadczenie usług całkowicie online.



Anna Stefaniak
trener Lauren Peso Polska

Badania przeprowadzone przez Open University wykazały, że jedna czwarta pracowników zaangażowała się w dodatkowe możliwości uczenia się, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. W czasie trwania pandemii niektórzy pracodawcy wykorzystywali nauczanie cyfrowe, aby zapewnić i utrzymać dostęp do niezbędnych szkoleń oraz zapewnienia możliwości ciągłego rozwoju zawodowego. Zmieniające się miejsce pracy oznacza, że przyszłość korporacyjnego uczenia się musi stać się bardziej elastyczna, aby pracownicy mogli korzystać ze szkoleń wtedy,

kiedy tego potrzebują. 56 proc. firm reorganizuje swoje programy szkoleniowe, 62 proc. firm, których dotyczy zmiany związane z COVID-19, wyda więcej na szkolenia w 2021-2022 r. Nastąpił 16 proc. wzrost wirtualnego nauczania (i odpowiadający mu spadek szkoleń prowadzonych przez trenera na sali). Niektóre z trendów eLearningowych w 2021 r. istnieją już od lat, ale stały się kluczowe, gdy w pełni odczuliśmy wpływ roku 2020:

Microlearning

Jak wspomniano powyżej, narzędzia microlearningowe jeszcze bardziej ułatwiają pracownikom szybkie odwoływanie się do umiejętności i wiedzy potrzebnej w ich pracy. Więcej o różnych rodzajach mikrolearningu można dowiedzieć się tutaj.

Szkolenia wideo

Szkolenia wideo, zarówno synchroniczne i prowadzone przez

wirtualnego instruktora, jak i asynchroniczne, do których pracownik ma dostęp wtedy, kiedy tego potrzebuje, również przeżywają swój renesans. Synchroniczne VILT pozwala pracownikom na wspólną pracę i rozwiązywanie problemów. Buduje to więzi i społeczność, które mogą zwiększyć produktywność nawet wtedy, gdy pracuje się osobno.

Szkolenia wirtualne, rozszerzone i w mieszanej rzeczywistości

To, co kiedyś wydawało się futurystyczne i dotyczyło tylko gier wideo, teraz staje się jednym z trendów eLearningowych i prognoz, które były przewidywane lata temu i nadal budują możliwości w świecie rzeczywistym. Praca w domu oznacza, że szkolenia w miejscu pracy nie są powszechnie możliwe. Narzędzia VR, Augmented Reality (AR) i MR pozwalają pracownikom pracować nad złożonymi symulacjami lub scenariuszami, gdziekolwiek się znajdują.

Badania wskazują, że żadne pojedyncze działanie lub obszar nie ma znaczącego wpływu na skuteczność kształcenia cyfrowego, ale istotny jest szeroki zakres czynników. Czynniki sukcesu bardziej wyraźnie związane z uczeniem się za pośrednictwem mediów cyfrowych można skategoryzować w trzech obszarach:

– projektowanie programów nauczania online: zapewnienie łatwej w użyciu platformy cyfrowej, z możliwością wyszukiwania treści i kompatybilnością z różnymi urządzeniami; zapewnienie elementu interakcji społecznej w procesie uczenia się;

– poziom i charakter wsparcia zapewnianego w ramach programów online, w tym: zapewnienie regularnego wsparcia trenera i wsparcia współpracowników; wsparcie kierownictwa.

– działania związane ze zwiększaniem zaangażowania uczących się, w tym: promowanie korzyści płynących z uczenia się online; umożliwianie i wzmacnianie pozycji uczących się; wyznaczanie osiągalnych celów; uznawanie uczenia się w sposób, który jest ceniony przez uczących się; oraz personalizacja treści.

Działania we wszystkich tych trzech obszarach, mogą zwiększyć ogólną skuteczność kształcenia cyfrowego. Zaangażowanie w zdalne nauczanie jest nadal jednym z największych zmartwień dla liderów.

Na podstawie wyżej podane liczby i zmiany na dużą skalę, oto 8 naszych przewidywań dotyczących trendów e-learningowych 2021-2022

1. Kontynuacja monumentalnej adopcji szkoleń wirtualnych

Nie ma tu prawdziwej niespodzianki, ale liczby wciąż są szokujące [2]. W 2017 roku 77 proc. firm stosowało jakąś formę szkolenia wirtualnego. Do 2020 r. liczba ta skoczyła do 98 proc. Ten skok został dokonany z konieczności w 2020 r. w związku z przejściem na większą liczbę pracowników zdalnych, ale ma też inne korzyści uboczne. Firmy posiadające komplek-

sowe programy szkoleniowe (czytaj: dobrze opracowane i fachowo wdrożone) miały o 218 proc. wyższe przychody na pracownika. Odnotowały również o 24 proc. wyższą marżę zysku.

Jeśli przed rokiem 2020 Twoja firma korzystała z materiałów szkoleniowych w formie papierowej lub osobistej, wiesz, jak to jest, gdy trzeba zbudować platformę szkoleniową online. Wraz z większą liczbą pracowników chcących pozostać zdalnymi (patrz poniżej), monumentalne przyjęcie szkoleń online jest jednym z trendów e-learningowych w 2021 r., które będziemy kontynuować w przewidywalnej przyszłości.

2. Większe zapotrzebowanie na „szkolenia dla trenerów”

Tradycyjni trenerzy pracujący w salach lekcyjnych lub wygłaszający wykłady nie zawsze są przygotowani do odniesienia sukcesu w środowisku online, lub wirtualnym. Prowadzenie szkoleń za pośrednictwem ekranu to zupełnie inne doświadczenie i wymaga specyficznego zestawu umiejętności. Ze względu na nacisk na wirtualne opcje szkoleniowe, nastąpił gwałtowny wzrost zapotrzebowania na szkolenia, które pomagają instruktorom pracującym w terenie w dostosowaniu się do środowiska wirtualnego. Inny zestaw potrzebnych umiejętności? Opracowywanie samego szkolenia. Potrzeba szczególnego wysiłku, aby zaprojektować interesujące szkolenie, które ma być prowadzone wirtualnie na różnych platformach. Niektóre firmy zauważają, że ich projektanci również muszą „wrócić do szkoły”.

3. Narzędzia do kurateli i tworzenia treści zajmują centralne miejsce

Tempo zmian w roku 2020 można określić jako „warp speed”. Przy tak dużym rozwoju i szybkich zmianach w protokołach bezpieczeństwa, wymaganiach szkoleniowych i procesach pracy, głównym trendem w kształceniu korporacyjnym w 2021 r. będzie zwracanie się firm ku gotowym materiałom szkoleniowym.

4. Wsparcie wydajności zaciera granice szkolenia

Wsparcie wydajności zmieni się w 2021 roku, ponieważ wiele osób będzie pracować zdalnie. Oznacza to, że mikrolearning w trakcie pracy zaczyna zacierać granicę między tradycyjnym szkoleniem a korzystaniem z pomocy szkoleniowych w celu wspierania wydajności pracy w ciągu dnia.

Wsparcie wydajności nie tylko daje pracownikom narzędzia, których potrzebują do wykonywania swojej pracy, ale również pozwala im dzielić się swoją wiedzą w ciągu dnia. Szkolenie staje się czymś więcej niż tylko jednokierunkową ulicą, jaką mogło być w przeszłości. Skupia się na współpracy w dążeniu do wspólnego celu pomiędzy różnymi pracownikami, zespołami lub działami.

Co więcej, szkolenie jest w pełni zintegrowane. Nie jest osobnym, pozornie niezwiązanym dodatkiem, który staje się kolejną rzeczą do zrobienia. Używane jako narzędzie wsparcia, jest istotne i wartościowe.

5. Szkolenie Mobile-First, a nie tylko Mobile-Ready

Dawniej minimalnym standardem było to, że eLearning musi być „mobile-ready”. Większość szkoleń była tworzona z myślą o użytkownikach komputerów stacjonarnych, a następnie modyfikowana w miarę potrzeb dla urządzeń mobilnych.

W jednym z największych trendów eLearningowych, w 2021 r. obserwujemy odwrócenie tradycyjnego procesu budowania treści dla użytkowników komputerów stacjonarnych, a następnie dostosowywania ich do urządzeń mobilnych. Wiele kursów i programów jest tworzonych z myślą o użytkownikach mobilnych, a następnie dostosowywanych do użytkowników stacjonarnych. To zmienia sposób, w jaki zwykliśmy myśleć o projektowaniu eLearningu.

Wysokiej jakości doświadczenie mobilne jest kluczowe, zwłaszcza że wielu pracowników nadal przebywa poza biurem i korzysta ze szkoleń w domu. Ułatwia to firmom dostarczanie narzędzi pracownikom, kiedy i gdzie ich potrzebują.

6. Większe, bogatsze zestawy danych napędzają decyzje

Znasz powiedzenie: „Kiedy wiesz lepiej, robisz lepiej”? Lepsze dane prowadzą do lepszych decyzji, a wiele firm zwraca się ku głębszym, bogatszym zbiorom danych, aby uzyskać wgląd w swoich pracownikach zdalnych i śledzić różne metryki w celu określenia produktywności i rozwoju.

W jednym z powiązanych narzędzi xAPI może zastąpić tradycyjny system zarządzania nauczaniem (LMS) systemem Learning Record Store (LRS). LRS nie tylko wskazuje, że pracownik ukończył szkolenie, ale może również śledzić, co dokładnie pracownicy zrobili z tym, czego się nauczyli. Dzięki temu narzędziu menedżerowie i liderzy mogą uzyskać wgląd w to, co się sprawdza, co wymaga dalszego rozwoju i w jakim kierunku należy podążać.

7. Miejsce pracy wymaga bardziej elastycznych szkoleń

Kolejną ważną lekcją z roku 2020, która ma wpływ na eLearning w roku 2021 jest to, że wiele osób, które niechętnie zaczęły pracować zdalnie, odkryły, że faktycznie im się to podoba i chcą to kontynuować. Badania przeprowadzone wśród pracowników wykazały, że 90 proc. z nich chce kontynuować pracę w domu, przynajmniej w pewnym zakresie. Prawie 50 proc. pracowników w tych samych badaniach wskazało, że chce nadal pracować zdalnie przez większość lub cały czas.

Ranking firm szkoleniowych – Liczba klientów instytucjonalnych

	spółka	Liczba klientów instytucjonalnych w roku 2021 (na dzień 30.06.2020)
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	6752
2	ADN Akademia	4350
3	Certes	1480
4	GRUPA ODITK	1433
5	EMT-Systems	668
6	Human Skills	600
7	Integra Consulting Poland	521
8	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	480
9	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	446
10	Bankowy Ośrodek Dozrztwa i Edukacji	422
11	Future Centre Training Corporation	124
12	Nowe Motywacje	94
13	SENSE consulting	90
14	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	66
15	Warto Szkolić	60
16	HILLWAY Training & Consulting	59
17	MindLab	53
18	ECDP Szkolenia	38
19	BRITISH CENTRE	36
20	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	32
21	PROFES	16

Ranking firm szkoleniowych – Liczba klientów indywidualnych

	spółka	Liczba klientów indywidualnych w roku 2021 (na dzień 30.06.2020)
1	Integra Consulting Poland	11 320
2	GRUPA ODITK	10 619
3	Certes	5530
4	ADN Akademia	5400
5	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	3857
6	HILLWAY Training & Consulting	1310
7	BRITISH CENTRE	957
8	SENSE consulting	587
9	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	342
10	EMT-Systems	252
11	Human Skills	150
12	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	120
13	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	57
14	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	55
15	Bankowy Ośrodek Dozrztwa i Edukacji	29
16	Nowe Motywacje	19
17	ECDP Szkolenia	8
18	Warto Szkolić	0
19	MindLab	0
20	Future Centre Training Corporation	0
21	PROFES	0

SZKOLENIA W POLSCE

Work Life Balance w czasach pandemii – jak wzmocnić osobistą efektywność na home office?

Pandemia wielu z nas uniemożliwiła proste oddzielenie życia prywatnego od zawodowego. Stało się tak między innymi z powodu przejścia na pracę w formule Home Office tam, gdzie było to możliwe. Jednak świadoma dbałość o przyjemne momenty i odpoczynek w ciągu dnia, choćby w krótkich odcinkach czasowych, wciąż dla wielu z nas stanowi wyzwanie.



Marek Małkiewicz

właściciel firmy szkoleniowo-doradczej Integra Consulting Poland, coach ICC, ekspert w dziedzinie work-life balance

Zamknięci w domach, z ograniczeniem możliwości swobodnego dysponowania czasem wolnym, zostaliśmy niejako zmuszeni do nauczenia się nowych metod odpoczynku: biernego i aktywnego.

Jak na co dzień możemy wzmocnić naszą efektywność osobistą?

Co możemy zrobić, by o siebie zadbać? Oto kilka sprawdzonych porad! Lubisz ćwiczyć? Nawet jeśli nie jesteś entuzjastą aktywności fizycznej i wcale nie przeszkadza Ci brak możliwości wykonania treningu na siłowni pod okiem doświadzonego trenera, spróbuj nauczyć się wykonywać ćwiczenia w domu, pod „okiem aplikacji”. Warto! Regularna, nawet krótka aktywność fizyczna poprawia samopoczucie, wzmocnia odporność i pobudza do działania mocniej niż najbardziej aromatyczna kawa.

Te nowe aktywności wpłatające w porządek dnia pracy (by nie zwariować od ciągłego patrzenia w monitor), możesz teraz samodzielnie zaplanować. Jeśli przez powtarzanie prostego ćwiczenia przy biurku przez 30-40 dni zaprogramujesz do tej aktywności swój mózg, wytworzysz w sobie nawyk i będziesz dla siebie jak trener motywujący do wykonywania krótkich ćwiczeń.

Wprowadzenie tej zmiany może wymagać od Ciebie zatrzymania się na chwilę, uświadomienia sobie potrzeby zmiany i skupienie się na Twoim Work Life Balance. Jeśli jesteś gotowa/gotowy, dokonaj wyboru nowych form dbania o wewnętrzną równowagę i powtarzaj je przez około 30-40 dni. Staną się dla wtedy Ciebie czymś tak normalnym, jak codzienne mycie zębów.

Jak się do tego przygotować?

- Obserwuj siebie i prowadź sam/a ze sobą dialog (pomocna może okazać się przypominajka zapisana w e-kalendarzu). Zadaj sobie pytania: Jak się czuję w tej organizacji dnia? Co mi sprawia radość? Co chciałbym/chciałabym zmienić? Jak jeszcze mogę zadbać o swoją efektywność osobistą?
- Wybierz nowe metody oraz monitoruj ich powtarzanie, by skutecznie zamienić je w nawyk (tutaj też możesz skorzystać z pomocy e-kalendarza)

Masz wrażenie, że zbyt często zerkasz w telefon? To niestety bardzo popularne zjawisko, dlatego zachęcamy do eliminowania toksycznych nawyków związanych z korzystaniem ze smartfona. Jak?

- Zredukuj częstotliwość wchodzenia do social mediów. Zaczniij od ustalenia sobie godziny przerwy od smartfona. To działa!
- Wyłącz powiadomienia o przychodzących wiadomościach, które bezustannie Cię rozpraszają.
- Czytaj mniej niepokojących nagłówek wiadomości. W mediach jest ich zdecydowanie za dużo! Wybierz w to miejsce inspirujący artykuł lub fragment ciekawej książki. Odetchnij od „negatywnych wiadomości”.

Praktyka czyni mistrza.

Ćwicz nowe nawyki!

Wielogodzinne patrzenie w monitory i wyświetlacze męczą – zapewnij odpoczynek swoim oczom i:

- Spoglądaj na zielone rośliny, patrz w dal (np. za okno) na obiekty w różnych odległościach od oka. Rób tak przez ok. 2-3 minuty, najlepiej w półgodzinnych odstępach.
- Zamknij oczy i zakrywaj je dłońmi aż do momentu, gdy przestaną migać wszelkie punkty i pozostanie tylko czern. Może to zająć kilka minut.
- Dozuj sobie aktywności ruchowe małych pigułek: bolące plecy (z powodu stresu i siedzenia), ból szyi (spowodowany pochYLENIEM głowy do przodu od patrzenia w telefon/monitor) dokuczają coraz większej liczbie coraz młodszych osób. Jak temu zaradzić?
- Wykonuj ćwiczenia na wzmocnienie i rozciąganie mięśni

w małych pigułkach, nawet siedząc przy biurku; poszukaj na kanale YouTube takich, które najlepiej odpowiedzą na Twoje dolegliwości. W razie wątpliwości poproś o wsparcie fizjoterapeutę lub znajomego trenera personalnego.

- Zrezygnuj z krzesła, siadając na piłce fitness w coraz dłuższych odcinkach czasowych w ciągu dnia. A jeśli nie masz takiej możliwości, kup sobie po prostu dmuchaną poduszkę sensoryczną. Te przyrządy świetnie pobudzają do pracy mięśnie kręgosłupa i brzucha zapobiegając bolącym plecóm.
- Włącz do planu każdego dnia intensywny wysiłek fizycznego cardio (bieg, szybki spacer, rower, wioślarz etc.), by podnieść puls powyżej 130 uderzeń. Najlepsze efekty osiągniesz, ćwicząc 30 min.

Doświadczasz gonitwy nieprzyjemnych myśli, które powodują w Tobie uczucie rozkojarzenia i niepokoju? Uspokój je za pomocą sprawdzonych metod mindfulness.

- Rób mikro-przerwy na doświadczenie rzeczywistości za pomocą pojedynczych zmysłów: obserwuj kolory, kształty, faktury... wsłuchuj się w pojedyncze dźwięki. Smakuj, dotykaj, odczuwaj!
- Nie pozwól, by tłoczące się myśli zaśmiecały Twój mózg – wyrzuć je z głowy, zapisując je w ciągu 3-4 minut.
- Doskwiera Ci uczucie samotności i izolacji? Organizuj sobie bliższe kontakty gdzie i kiedy się da, przeciwdziałaj!
- Proś o włączanie kamer, by wzajemnie widzieć się z uczest-

nikami spotkań on-line, w których uczestniczysz.

- Dbaj o ocieplenie kontaktu on-line: patrz w oczy, uśmiechaj się, dostrzegaj zmiany w wyglądzie osób będących po drugiej stronie.

- Poza pracą czy w trakcie pracy hybrydowej poświęć kilka minut na szczerą small talk na tematy trochę bardziej osobiste niż pogoda i sport: Co nowego u Ciebie? Jakie masz sukcesy? Czego potrzebujesz? Jak poprawiasz ostatnio swoje samopoczucie?

Efektywna praca zdalna to jest to!

Dbłość i troska o zachowanie work life balance stanowi podstawę efektywnej pracy niezależnie od formuły, w jakiej przyszło nam działać. Jaka w tym procesie powinna być rola pracodawcy? Co jako lider możesz zrobić, by wesprzeć swój zespół?

- Umożliwiaj pracę w modelu hybrydowym tym członkom zespołu, którzy źle czują się w pracy na Home Office.
 - Zaproponuj pracownikom udział w szkoleniach z zakresu mindfulness, rozwijania, samostawności emocji, planowania i autoregulacji.
 - Dbaj o zapewnienie odpowiedniego sprzętu do efektywnej pracy (nowoczesne monitory, dobre słuchawki, ergonomiczne krzesła).
- Wszystkie te zachowania służą jednemu celowi: mają pomóc Twoim pracownikom rozwinąć umiejętność płynnego przełączania się z jednej aktywności na drugą bez utraty wewnętrznego komfortu i efektywności pracy.

Ranking firm szkoleniowych – liczba wykładowców

	Nazwa firmy	Liczba wykładowców w roku 2021: (na dzień 30.6.2021)
1	Future Centre Training Corporation	574
2	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	322
3	ADN Akademia	320
4	Certes	252
5	Warto Szkolić	125
6	GRUPA ODITK	109
7	EMT-Systems	95
8	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	92
9	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	85
10	HILLWAY Training & Consulting	75
11	Bankowy Ośrodek Dozrztwa i Edukacji	65
11	Integra Consulting Poland	65
11	Nowe Motywacje	65
12	Human Skills	50
13	SENSE consulting	40
14	BRITISH CENTRE	36
15	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	28
16	MindLab	25
16	PROFES	25
17	ECDP Szkolenia	22
18	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	21

Dlaczego warto korzystać z kursów szkoleniowych?

To, że poszerzamy swoje horyzonty jest oczywiste. Mamy wpływ na kreowanie swojej przyszłości, kariery. Często czujemy się niespełnieni, wykonujemy zawody, które nigdy nie były naszym marzeniem, tylko raczej naszych rodziców, lub akurat taka praca się trafiła. Chodzimy do pracy, bo musimy lub często praca, która dawała nam kiedyś satysfakcję już jej nie przynosi, czujemy się wypaleni zawodowo. To sygnał, że trzeba coś zmienić, np. pójść na kurs zawodowy. Na szkoleniu okazuje się, że mamy do nowej profesji niesamowity talent i uświadamiamy sobie, że to jest to, czym chcemy się zajmować. Wreszcie praca staje się pasją – mówi Izabella Elward, właścicielka Żuławskiego Centrum Szkoleniowego.

