**Jak sprawić, by szkolenie on-line było efektywne?**

**Szkolenia internetowe nie pojawiły się wraz z COVID-19, jednak ograniczenia wynikające z pandemii przyczyniły się do gwałtownego wzrostu liczby dostępnych szkoleń on-line oraz zainteresowania nimi ze strony uczestników. Dla wielu trenerów okazało się to nie lada wyzwaniem.**

Kiedy wiosną 2020 w Polsce ogłoszono tzw. lockdown, trenerzy, którzy wcześniej prowadzili szkolenia stacjonarnie mieli do wyboru albo przeczekać pandemię, albo jak najszybciej odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Ci którzy „chwycili byka za rogi” dziś z powodzeniem pracują z uczestnikami zdalnie, natomiast ci, którzy woleli czekać, muszą dopiero zdobyć nowe umiejętności. Nic bowiem nie wskazuje ani szybkiego zakończenia ograniczeń wynikających z pandemii, ani odejścia od zdalnej formy nauki.

Mało tego – wiele osób, które były sceptycznie nastawione do edukacji on-line, teraz przyznaje, że dobrze przeprowadzone szkolenie internetowe może być co najmniej równie skuteczne jak kurs stacjonarny. Aby jednak tak się stało, powinny zostać spełnione dwa warunki: **uczestnicy muszą być zaangażowani, a trener – odpowiednio przygotowany do zdalnej formy kontaktu**.

- Zarówno w przypadku szkoleń stacjonarnych, jak i internetowych, trener ma rozbudowane możliwości projektowania i sprawdzenia efektów szkolenia. Można przeprowadzać kompletny proces szkoleniowy, włącznie z badaniem potrzeb, ewaluacją, testami, ankietami lub zadaniami wdrożeniami, a zdalna forma szkolenia nie jest żadnym ograniczeniem – mówi Agata Rajchel, która w firmie Effect Group prowadzi szkolenie pt. „Jak przygotować i prowadzić efektywne szkolenia online”.

**Szkolenie on-line – co je wyróżnia?**

Szkolenie stacjonarne od internetowego różni się przede wszystkim formą, ale pociąga to za sobą o wiele dalsze konsekwencje. Np. jeszcze do niedawna szkolenie bywało formą nagrody dla pracownika i wiązało się z wyjazdem w atrakcyjne miejsce. Po kursie na uczestników czekała zabawa i wypoczynek. Zajęcia on-line z pewnością nie spełnią takiej integracyjnej funkcji, ale za ich pomocą można przekazać wcale nie mniejszą dawkę wiedzy.

W przypadku szkoleń internetowych warto rozróżnić ich wersje, a w szczególności oddzielić kurs internetowy od szkolenia on-line. **Kursem internetowym** określa się przeważnie szkolenie nagrane i podzielone na lekcje, które każdy uczestnik może realizować we własnym tempie. Możemy to porównać do zakupu podręcznika do nauki języka wraz z płytą, na której znajdziemy nagrania dźwiękowe lub video, a do tego ćwiczenia.

Z kolei **szkoleniem on-line** nazywa się zazwyczaj zajęcia prowadzone „na żywo”, jednocześnie dla wszystkich uczestników zgromadzonych przed komputerami w tym samym czasie, ale w różnych lokalizacjach. W przeciwieństwie do nagranego kursu, podczas szkolenia on-line uczestnicy mogą zadawać pytania, opowiadać o swoich wnioskach czy doświadczeniach, a także wypełniać testy lub brać udział w interaktywnych zadaniach proponowanych przez trenera.

**Skuteczność wymaga zaangażowania**

Zdarza się, że niektórzy deprecjonują szkolenia online, ale najczęściej robią tak ci, którzy nigdy w nich nie uczestniczyli. Tymczasem to, co faktycznie sprawia największe problemy podczas zajęć zdalnych, to albo problemy techniczne, albo kłopoty z odpowiednim zaangażowaniem uczestników.

- Jakiś czas temu prowadziłam szkolenie z „Wymagającej Obsługi Klienta w dobie pandemii”, na które pewna firma zgłosiła swoich pracowników zaznaczając, że nie będą brali aktywnego udziału w szkoleniu, nie włączą kamery i mikrofonu, bo w tym samym czasie muszą obsługiwać klientów! To są bardzo nieodpowiedzialne decyzje pracodawcy. To, co mnie najbardziej boli w tej sytuacji to świadome przyzwolenie na takie nowe zwyczaje i potęgowanie frustracji pracowników – przyznaje Agata Rajchel.

Nie jest dobrze wykonywać kilka rzeczy na raz. Nie pomaga także możliwość równoczesnego zerkania na maile, telefon, czy strony internetowe. Z takiego szkolenia pracownik niewiele wyniesie. Trener powinien zdawać sobie sprawę z takich zagrożeń i cały czas aktywizować uczestników. Jak to zrobić?

- Suchy monolog bardzo zniechęca, dlatego warto go urozmaicać, np. co pewien czas zadając pytania. Dobrze też, gdy wszyscy uczestnicy mają włączone kamery – przekonuje trenerka Effect Group. – Zauważyłam, że uczestnicy entuzjastycznie reagują, jeśli mogą indywidualnie lub grupowo rozwiązywać zadania i testy on-line. Wcześniej przygotowane materiały, np. w formie prezentacji, trener powinien zmodyfikować i przetworzyć na bardziej interaktywną formę elektroniczną – podkreśla.

W szkoleniach on-line nie chodzi więc wyłącznie o zastąpienie sali szkoleniowej wirtualnym pokojem, ale także o **dostosowanie zajęć do możliwości, jakie danej współczesna technika**.

W sieci można znaleźć wiele interaktywnych platform, które umożliwiają tworzenie własnych ćwiczeń, testów i zabaw. Trener powinien doszkolić się w tym zakresie i zapoznać z nowymi programami, poszukać inspiracji, a także umieć korzystać z przynajmniej kilku profesjonalnych narzędzi do prowadzenia szkoleń, takich jak Teams, Zoom, Webex, ClickMeeting.

- Na szkoleniu dla trenerów i menedżerów pokazujemy kilkanaście sprawdzonych platform i gotowych narzędzi do inspiracji lub do natychmiastowego zastosowania – mówi Agata Rajchel.

Warto też wspomnieć o przerwach, ponieważ to warunek konieczny do pełnego uczestnictwa i zadowolenia.

- Najlepiej zaplanować 15 minut przerwy co 90 minut. Bardzo namawiam uczestników, aby wtedy uzupełnili wodę, otworzyli okno, przewietrzyli się, zrobili kilka ćwiczeń rozciągających – radzi trenerka.

**Sprawy techniczne też są ważne**

Do szkolenia on-line trener powinien się przygotować nie gorzej niż do tego prowadzonego stacjonarnie. Poza oczywistymi kwestiami merytorycznymi, dodatkowo powinien zwrócić uwagę na kwestie techniczne, które w tym przypadku mogą mieć ogromne znaczenie.

- Z doświadczenia wiem, że uczestnikom bardzo przeszkadza trener słabo widoczny lub z „dziwnym tłem” za plecami – wskazuje Agata Rajchel. - Jeszcze bardziej kłopotliwe mogą okazać się zakłócenia dźwięku, czy też nieplanowane przerwy wynikające ze słabego połączenia internetowego – dodaje.

Aby uniknąć późniejszych kłopotów, **trener powinien przeprowadzić próbę techniczną** – koniecznie PRZED szkoleniem. Warto do niej zaprosić znajome osoby w roli uczestników, tak aby sprawdzić, czy wszystko dobrze działa, a trener jest odpowiednio widziany i słyszany.

Poza tym trener powinien być przygotowany na ewentualne problemy ze sprzętem i połączeniem. Drugi laptop z tymi samymi narzędziami i aplikacjami oraz naładowaną baterią, alternatywne źródło Internetu, drugi mikrofon, czy też zapasowa para słuchawek – to powinno być obowiązkowe wyposażenie każdego szkoleniowca prowadzącego zajęcia on-line.

**Szkolenia internetowe mają przyszłość!**

Można śmiało przypuszczać, że zarówno praca zdalna, jak i szkolenia online zostaną z nami dłużej niż do końca pandemii. Z pewnością nie wyprą zupełnie formy stacjonarnej, ale będą skuteczną i coraz częściej wybieraną alternatywą. Docenią ją chociażby rodzice małych dzieci, ale nie tylko.

Również dla pracodawców szkolenia on-line stanowią bardzo korzystną ofertę zarówno ze względu na czas, jak i koszty. Z sieci nie ma już ucieczki – twierdzą niektórzy i chyba mają rację.

Ogromną zaletą szkoleń zdalnych jest **oszczędność czasu i pieniędzy**. Są one tańsze niż stacjonarne, ponieważ pozwalają uniknąć kosztów wynajmu sali czy cateringu. Pracownicy nie muszą dojeżdżać na kurs, a pracodawcy – pokrywać kosztów delegacji i zakwaterowania pracowników lub kosztów dojazdu trenera do firmy. Poza tym szkolenie on-line można zorganizować znacznie szybciej niż stacjonarne.

Korzyści odnieść mogą także trenerzy. Dla nich szczególnym zaskoczeniem może być fakt, jak wiele czasu zaoszczędzają dzięki ograniczeniu wyjazdów. W zamian jednak powinni zwrócić baczną uwagę na własną edukację. To od ich wiedzy, umiejętności i zaangażowania zależeć będzie, czy uczestników uda się przekonać do zdalnej formy edukacji. Bezpowrotnie minęły już czasy, kiedy trenerom można było wybaczyć pewną „niezgrabność” w posługiwaniu się nowymi technologiami.

Źródło: [Effect Group.pl](https://effectgroup.pl/)