**Advancement Camp – zaangażowanie zamiast znudzenia**

**Jak sprawić, by pracownicy naprawdę zaangażowali się w szkolenie i wynieśli z niego jak najwięcej? Ciekawym i skutecznym pomysłem może się okazać kilkudniowy obóz wyjazdowy połączony z angażującą formą zajęć. Tego typu szkolenia prowadzone są obecnie dla „haerowców”, ale podobne metody można zastosować także w innych obszarach biznesu.**

Podczas większości szkoleń pracowniczych, uczestnicy, choć są obecni na sali wykładowej, myślami bywają zupełnie gdzie indziej. Bardzo często niecierpliwie zerkają na telefon, piszą sms-y lub odpowiadają na maile, a jeśli szkolenie odbywa się w siedzibie firmy, zdarza się, że co jakiś czas wychodzą, bardziej pochłonięci bieżącymi problemami niż zdobywaniem nowej wiedzy.

W związku z tym pojawiła się potrzeba zorganizowania szkoleń w innej formule – takiej, która sprzyjać będzie koncentracji na zajęciach oraz oderwaniu od codziennych obowiązków. Pierwszym elementem może być wyjazd z dala od firmy, tak aby już sama zmiana środowiska odcięła uczestnika od zajmowania się bieżącymi zadaniami. Drugi element to natomiast inny sposób przeprowadzania zajęć – nie w formie monologu wykładowcy, ale poprzez ćwiczenia, testy, a nawet gry symulacyjne.

Właśnie w takiej formule przeprowadzany jest HR Advancement Camp – obóz szkoleniowy skierowany przede wszystkim do osób pełniących (lub chcących pełnić) funkcję HR Biznes Partnerów.

- Najlepiej, gdy Camp jest realizowany w formie wyjazdowej. Ponieważ zajęcia mają służyć rozwojowi i chcemy, żeby uczestnicy wynieśli z nich jak najwięcej wiedzy, staramy się stworzyć takie warunki, by nic ich nie rozpraszało – mówi Anna Grzywaczyk, dyrektor w firmie WNCL, organizującej szkolenia tego typu.

**Czym różni się „obóz” od „zwykłego” szkolenia?**

W przypadku HR Advancement Camp, zajęcia prowadzone są w formie kilkudniowych warsztatów (zazwyczaj 3-dniowych, choć czas trwania zależy od potrzeb konkretnych firm).

Pierwszego dnia odbywa się HR Advancement Day, w czasie którego uczestnicy mają szansę zmierzyć się z siedmioma zadaniami. Zderzają się oni ze studiami przypadków opartymi na prawdziwych sytuacjach biznesowych. Zadania zaprojektowane w oparciu o model kompetencyjny Davida Ulricha mają różny stopień trudności. Pomagają one uczestnikom poznać swoje mocne i słabe strony oraz odkryć smykałkę do którejś z ról w obszarze HR. Dla zagwarantowania najwyższej wartości merytorycznej, do współpracy w roli asesorów zapraszani są dyrektorzy personalni z wieloletnim doświadczeniem, którzy na co dzień pracują w dużych organizacjach.

Przez kolejne dwa dni specjaliści HR oraz menedżerowie rozgrywają planszową grę strategiczną o nazwie Bottom Line. Uczestnicy, podzieleni na zespoły, zarządzają wirtualną firmą, która przechodzi przez szereg trudnych sytuacji. I choć poszczególne zadania są wymyślone, to jednak opierają się na rzeczywistych sytuacjach biznesowych.

Dzięki grze uczestnicy poznają ogólny model funkcjonowania biznesowego firmy, wcielają się w rolę szefa HR a następnie podejmują wiele decyzji z obszaru HR, które w rezultacie powinny prowadzić do osiągnięcia określonego zysku netto. Na podstawie analizy danych finansowych, biznesowych oraz opisu sytuacji, uczestnicy coraz wyraźniej zauważają związki pomiędzy podejmowanymi decyzjami a wskaźnikami w postaci zaangażowania i satysfakcji pracowników, fluktuacji, kompetencji, efektywności rekrutacji, czy też zadowolenia klienta, a następnie uczą się łączyć je z wynikami finansowymi przedsiębiorstwa.

Na zakończenie Campu uczestnicy otrzymują raport dotyczący sesji developmentu oraz feedback kompetencyjny od asesora.

- Informacja zwrotna, jaką uczestnicy otrzymują w trakcie Campu, może być przez nich potraktowana jako forma sesji mentoringowej. Ale z mentoringu mogą oni skorzystać również po powrocie z wyjazdu. Uczestnik zainteresowany takim wsparciem sam decyduje, z którym z obecnych na Campie mentorów będzie chciał dalej współpracować – podkreśla Anna Grzywaczyk.

Dzięki temu pogłębianie umiejętności zdobytych podczas szkolenia, a także analiza umiejętności przeprowadzona w ramach HR Advancement Day może mieć swój ciąg dalszy w postaci kontynuacji rozwoju zawodowego pod okiem mentora.

**Dla kogo HR Advancement Camp?**

HR Advancement Camp przeprowadzany przez WNCL skierowany jest przede wszystkim do HR Biznes Partnerów. Niektóre przedsiębiorstwa mają w swoich strukturach kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt osób pełniących tę funkcję. W takiej sytuacji szkolenie organizowane jest w formie wewnętrznej – a więc wyłącznie dla pracowników danej organizacji. Zdarza się, że zajęcia powiązane są z rocznym podsumowaniem pracy HR, a poza zdobywaniem wiedzy, mogą też służyć integracji. Program dostępny jest jednak również w formule otwartej. Wówczas w zajęciach uczestniczą przedstawiciele (czasem pojedynczy) z wielu różnych firm.

W praktyce zdarza się, że uczestnikami Campu są nie tylko HR-owcy. Biorą w nich udział także menedżerowie zarządzający ludźmi, osoby z innych struktur biznesowych, które myślą o zmianie roli i chcą sprawdzić się w zadaniach związanych wprost z obszarem human resources. Zajęcia przynoszą korzyści wszystkim menedżerom i specjalistom, dla których ważne jest lepsze zrozumienie związków pomiędzy zasobami ludzkimi, a wynikami finansowymi firmy.

- Na rynku szkoleniowym nie ma jeszcze zbyt wielu praktycznych narzędzi, które byłyby dedykowane specjalnie „haerowcom”, a same konferencje branżowe nie przekładają się na nabywanie praktycznych umiejętności – zauważa Anna Grzywaczyk. - Warto więc korzystać z tych możliwości, które są już dostępne, a pozwalają zarówno na zdobywanie nowej wiedzy, wymianę doświadczeń z innymi osobami na podobnych stanowiskach, jak i na kreatywną naukę, przy okazji połączoną ze świetną zabawą – podkreśla.

**Nie tylko dla HR**

Choć HR Advancement Camp skoncentrowany jest na kompetencjach biznesowo-haerowych, nic nie stoi na przeszkodzie, aby podobne programy wprowadzać także w innych obszarach. Niezależnie od dziedziny, w jakiej chcemy przeszkolić pracowników, połączenie merytorycznej wiedzy podanej w atrakcyjnej i angażującej formie z przyjemnym wyjazdem daleko od firmy, pozwoli osiągnąć lepsze efekty niż nawet najlepszy wykład w sali konferencyjnej przedsiębiorstwa.

Źródło: [WNCL](http://wncl.pl/#rozwiazania-dla-hr)