**6 sposobów, by szkolenie firmowe było efektywne**

**Czy warto wysyłać pracowników na szkolenia? Może się wydawać, że to pytanie retoryczne, na które odpowiedź zawsze powinna być pozytywna, a jednak są szefowie, którzy mają co do tego wątpliwości. I słusznie! Samo szkolenie może nie mieć sensu – sens ma dopiero sytuacja, w której pracownicy zastosują zdobytą wiedzę w codziennej praktyce.**

Edukacja pracowników, także jeśli dotyczy tzw. kompetencji miękkich, może poważnie przełożyć się na sukcesy firmy, ale by tak się stało, trzeba zadbać o to, by nabyte umiejętności były faktycznie wykorzystywane w praktyce.

**Sukces ma wielu ojców**

Na skuteczność szkolenia wpływa wiele czynników. Nie można oczywiście pomijać kwestii samego tematu, który nie powinien być wybierany pod wpływem spontanicznego pomysłu lub korzystnej oferty promocyjnej, ale powinien opierać się na dogłębnej analizie potrzeb szkoleniowych, a najlepiej także uwzględniać głos samych pracowników. Kolejna sprawa to wybór firmy szkoleniowej i właściwych trenerów – z odpowiednim doświadczeniem w danej tematyce.

Są to kwestie kluczowe, ale same w sobie nie gwarantują jeszcze sukcesu. Należy bowiem pamiętać, że w szkoleniu udział biorą żywi ludzie, którzy funkcjonują w określonym środowisku, a więc nie bez znaczenia będą również takie elementy, jak motywacja samych uczestników, czy też otwartość na wprowadzenie realnych zmian ze strony ich szefów. Udział w szkoleniu osoby, która nie widzi potrzeby, by cokolwiek w swojej pracy zmieniać, może nie przynieść rezultatów takich, jakich oczekiwałby jej przełożony. Ale z drugiej strony – nawet osobie o wysokiej motywacji szkolenie nie pomoże, jeśli nie będzie ona miała wsparcia ze strony firmy, w której pracuje.

- Zapał poszkoleniowy, który przekłada się na chęć wdrażania wiedzy zdobytej podczas szkolenia, trwa około miesiąca – mówi Tomasz Pachoł, trener w firmie szkoleniowej Effect Group. - W sytuacji, gdy uczestnik doświadcza porażek wynikających z niepowodzeń w stosowaniu narzędzi z warsztatów, jego strefa komfortu zostaje naruszona. A wtedy, aby ją odzyskać, wraca najczęściej do starych nawyków, przyzwyczajeń lub technik, ponieważ nawet, jeśli nie są one skuteczne, to przynajmniej zostały już dobrze oswojone i dostarczają znajomej satysfakcji – podkreśla.

Dlatego tak bardzo ważne jest, aby planując szkolenie, od razu uwzględnić takie jego przygotowanie, by praca rozpoczęta podczas zajęć, mogła być kontynuowana również po wykładach i warsztatach. Można w tym celu skorzystać z kilku możliwości.

**1. Szkolenie z HR-em**

Jeśli mamy do czynienia ze szkoleniem zamkniętym, powinien brać w nim udział przedstawiciel działu human resources (HR). Jeszcze przed zajęciami powinien on zapoznać się z programem szkoleniowym i ewentualnie uzupełnić go o takie aspekty, które mogą mieć szczególne znaczenie w konkretnej firmie. Natomiast już podczas samych zajęć, specjalista HR może zaobserwować, jakie są faktyczne (nieuwzględnione wcześniej) potrzeby rozwojowe uczestników, a także uzupełniać wiedzę trenera o kwestie związane z firmą (choćby podając konkretne przykłady z jej życia). Bardzo często będzie to wzmacniało skuteczność szkolenia, ponieważ uczestnicy zyskają potwierdzenie, że ich udział w nim, a następnie stosowanie nowych narzędzi, ma sens w ich codziennej rzeczywistości.

Dodatkowo, przedstawiciel HR, znając dokładny przebieg szkolenia, będzie mógł wspierać pracowników w wykorzystywaniu i wzmacnianiu zdobytych kompetencji. Pozwoli to również na poprawę komunikacji w firmie i wpłynie na wzrost wzajemnego zaufania.

**2. Ćwiczenia dla uczestników**

Trener prowadzący zajęcia, po warsztatach powinien zostawić zestaw ćwiczeń, które uczestnicy będą mogli wykonywać samodzielnie w ramach samorozwoju. Najlepiej, żeby zadania od razu zostały podzielone na kolejne tygodnie, co ułatwi ich systematyczną realizację.

**3. Dodatkowy warsztat po szkoleniu**

Bardzo ważnym narzędziem jest tzw. „follow-up”, rozumiany jako ponowne spotkanie warsztatowe. To element bardzo często pomijany przez firmy, a jednak niezbędny, jeśli pracownicy mają być wspierani w zmianach. Daje uczestnikom możliwość przedyskutowania z trenerem tego wszystkiego, co zostało wdrożone, a także zgłoszenie problemów, jakie wystąpiły na etapie stosowania nowej wiedzy w praktyce.

Na tej podstawie trener może lepiej dostosować proponowane kroki rozwojowe do indywidualnej sytuacji panującej w danej firmie oraz do oczekiwań i możliwości pracowników. W ocenie Tomasza Pachoła, „follow-up” powinien być przeprowadzany nie wcześniej niż dwa miesiące po warsztatach.

**4. Indywidualne konsultacje z trenerem**

Jeszcze rzadziej zdarza się, aby firma zdecydowała się na zamówienie indywidualnych spotkań z trenerem dla każdego z uczestników.

- Zdaje sobie sprawę, że jest to dość kosztowne rozwiązanie, ale daje ono pracownikowi możliwość rozmowy z trenerem w cztery oczy. W takiej sytuacji może on szczerzej niż podczas grupowego szkolenia opowiedzieć o barierach, jakie napotyka, chcąc wprowadzić zmiany do swojej pracy – zauważa trener Effect Group. – Z kolei prowadzący ma możliwość skupienia się na jednym uczestniku i w ten sposób może mu udzielić indywidualnego wsparcia.

**5. Ćwiczenia z trenerami wewnętrznymi**

Kolejna możliwość pojawia się, jeśli firma ma swoich własnych trenerów. Trenerzy wewnętrzni mogą przygotować zestawy ćwiczeń, które będą realizowane z pracownikami po ich przeszkoleniu. Ćwiczenia takie pozwolą wzmocnić oraz rozwinąć zakres stosowania zdobytych umiejętności.

**6. Szkolenie razem z szefem**

Pomysł, aby w szkoleniu zamkniętym dla pracowników uczestniczył także ich szef, może wydawać się kontrowersyjny, ale takie rozwiązanie ma bardzo mocne uzasadnienie.

- Wiele razy spotykałem się z obawami ze strony przedstawicieli działu HR, czy szef „nie usztywni” grupy. Należy jednak pamiętać, że warsztaty prowadzone są w formie bezpiecznej dla wszystkich. Szef nie występuje w roli nadzorcy, ale w pełni zaangażowanego członka zespołu, a w takiej sytuacji on sam może być zestresowany bardziej niż pozostali pracownicy. W całej mojej wieloletniej praktyce tylko raz doszło do sytuacji, w której przełożony „położył” warsztaty. Można to więc uznać raczej za wyjątek niż za regułę – podkreśla Tomasz Pachoł.

Bardzo ważnym argumentem przemawiającym za udziałem szefa w szkoleniu jest fakt, że dzięki temu może on zapoznać się z materiałem przerabianym na szkoleniu, a przez to ocenić jego przydatność w realiach firmy. Jeśli przełożony sam także uczestniczy w zajęciach, po ich zakończeniu będzie w stanie omówić z pracownikami poszczególne tematy i lepiej zrozumie ewentualne trudności, jakie pojawiać się mogą w procesie zmian. Gdy szef nie uczestniczy w warsztatach, nie ma wiedzy na temat tego, jakich szczegółowych aspektów dotyczyły zajęcia, a wtedy, nawet przy dobrych chęciach, nie będzie w stanie wesprzeć uczestników.

Wśród korzyści, jakie przynosi udział przełożonego w szkoleniu, trzy z nich wydają się najważniejsze.

1. **Wspieranie** - po warsztatach każdy z uczestników może wspólnie z przełożonym przedyskutować, jakie metody czy techniki w szczególności powinien wdrożyć lub jakie inne zmiany zastosować w sposobie wykonywania obowiązków.

2. **Feedback od szefa** – po szkoleniu przełożony może udzielić każdemu pracownikowi informacji zwrotnych na temat tego, w jakim stopniu udaje mu się wykorzystywać wiedzę wyniesioną z warsztatów.

3. **Informacja zwrotna od pracowników** – co istotne, także szef może liczyć na feedback ze strony pracowników. Podczas szkolenia, w którym uczestniczy przełożony, często dochodzi do sytuacji, w których omawiane są także możliwości poprawy współpracy i komunikacji na linii szef-pracownik. W takiej formule podwładni chętniej wyrażają swoje uwagi i starają się je przedstawić możliwie konstruktywnie. Dzięki obecności trenera, wszystkim razem łatwiej jest wypracować optymalne rozwiązania, które faktycznie mogą usprawnić wspólną pracę.

- Pamiętam jak na warsztatach z zarządzania czasem jeden z brygadzistów powiedział, że dla niego największym „złodziejem czasu” jest jego przełożony, który przychodzi do niego z problemami w nieodpowiednim momencie i przerywa jego pracę – wspomina trener Effect Group. - Szef, gdy to usłyszał, zaczął się śmiać, po czym odpowiedział, że zawsze miał wrażenie, że jeśli podchodzi do stanowiska a brygadzista wychodzi mu naprzeciw, to znaczy, że ma dla niego czas. Dzięki wyjaśnieniu tej sytuacji panowie wspólnie ustalili, że w sytuacji, gdy harmonogram brygadzisty będzie napięty, powie to swojemu szefowi wprost, a ten – bez pretensji – oceni czy jego temat jest na pewno pilny i czy nie może poczekać – mówi Tomasz Pachoł.

Sukces warsztatów, to nie tylko praca trenera, lecz również działu personalnego, przełożonego, no i oczywiście samych uczestników. Bez wspólnego zaangażowania wielu pracowników „odfajkuje” co prawda udział w zajęciach, ale takie spotkanie szkoleniowe nie wniesie do ich życia zawodowego nic wartościowego.

Czy więc szkolenia dla pracowników mają sens? Oczywiście, że tak – ale pod warunkiem, że służą określonym celom i zarówno uczestnicy, jak i przełożeni są zdeterminowani, by te cele wspólnie osiągnąć.

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

Fot. Pixabay