

## Nauka? Efektywna

2009-01-30 (aktualizacja: 2009-01-29)

Dorota Czerwińska (Puls Biznesu wyd. 2782, s. 15)

Coraz więcej firm chce mierzyć realne wyniki szkoleń. I przestały ulegać modom. Chcą skutecznych metod nauczania.

Analizując inicjatywy szkoleniowe ostatnich lat, nietrudno wyłapać kluczowe tendencje.

— Najwięcej mówiło się o programach rozwijających przywództwo i umiejętności zarządzania. Propozycje obejmowały top menedżerów i średnią kadre, ale sposób prowadzenia zajęć nieco się zmienił. W ostatnim roku wielu polskich menedżerów wyższego szczebla mogło skorzystać ze wsparcia indywidualnego coacha. Tendencja ta będzie się utrzymywała — uważa Magdalena Wróbel, starszy konsultant w firmie szkoleniowej AchieveGlobal.

Korporacje kładą i będą kładły większy nacisk na powiązanie szkoleń z wynikami firm.

— Presja na uzyskiwanie korzyści z inwestycji szkoleniowych sprawia, że wiele firm chce mierzyć ich realne skutki. Nieśmiało, ale jednak mierzy się przyrost kompetencji pracowników oraz ilościowe wskaźniki, np. efektywność, wielkość sprzedaży, rentowność czy poziom utrzymania klienta — wylicza trenerka z AchieveGlobal.

Zmienia się podejście do e-learningu, traktowanego jeszcze jakiś czas temu jako panaceum na wszystko i metodę, która zdominuje nauczanie.

— Okazało się, że nic, nawet przy najkrótszych i najbardziej skondensowanych szkoleniach, nie zastąpi bezpośredniego kontaktu z nauczycielem lub trenerem.

Nauczanie elektroniczne nie jest ani tańsze, ani szybsze, ani skuteczniejsze — twierdzi Jarosław Ubysz, przewodniczący rady programowej Altkom Akademii.

Nauczanie na odległość ma jednak inne zalety, stąd próby znalezienia dla niego odpowiedniego miejsca. E-learning stosuje się, aby uczestnicy zapoznali się z teoretyczną częścią szkolenia. Przy pomocy tej metody prezentowane są studia przypadków, do których uczestnicy muszą przygotować scenariusze rozwiązań, a także rozwiązywane testy i wykonywane ankiety porządkujące wiedzę i ułatwiające trenerom ocenę postępów.

Specjaliści obserwują także przesuwanie pewnych obszarów wiedzy i kompetencji z tradycyjnej edukacji do kursów i szkoleń. Dotyczy to przede wszystkim tematów, w których technologia, ekonomia i metody zarządzania zmieniają się najszybciej.

— Są tematy, które nigdy nie były domeną tradycyjnej edukacji — na przykład pewien kanon umiejętności interpersonalnych jest traktowany jako obowiązkowe kwalifikacje dla większości pracowników, a podstawową formą nabycia tych kwalifikacji są kursy i szkolenia: z negocjacji, przywództwa czy pracy w zespole. Tego na tradycyjnych studiach nauczyć się nie sposób — zauważa ekspert z Altkom Akademii.

Nie da się bezpośrednio porównać studiów MBA z coraz popularniejszymi szkoleniami Mikro MBA (czyli MBA w pigułce), ale zdaniem Jarosława Ubysza obecnie dominuje właśnie potrzeba wiedzy praktycznej, po którą można sięgnąć dopiero wtedy, gdy ma się pewne przygotowanie zawodowe i życiowe.