



5 największych błędów popełnianych przy tworzeniu rocznych planów szkoleń

Artykuł opublikowany 2 lutego 2017



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

14 artykułów

+ Obserwuj

Przypominam sobie ze zgrozą kiedy sama tworzyłam roczne plany szkoleń jako T&D Manager w dużej korporacji. Setki dni szkoleniowych, koncert życzeń, kafeteria szkoleń, nowości z rynku, wszystko raczej luźno powiązane z autentycznymi potrzebami biznesu. To było ponad 15 lat temu, ale rozmawiając z szefami działów szkoleń słyszę, że w wielu firmach niewiele się zmieniło.

Mam nadzieję, że pomocne będzie krótkie podsumowanie najczęściej popełnianych błędów przy tworzeniu planów szkoleniowych. Uczmy się na błędach innych!

Błąd # 1 Brak lub słabe powiązanie z celami biznesowymi firmy

Często zdarza mi się na pytanie zadane HR Biznes Partnerowi jakie są cele biznesowe Twojego działu na ten rok usłyszeć: *Nie wiem, biznes nie dzieli się ze mną takimi sprawami.* A czy pytałeś o to? Biznes przywykł do tego, że HR zajmuje się sprawami hr-owymi, a nie biznesowymi, więc nam o tym nie mówi. Więc analizujemy luki



Poleć



Skomentuj



Udostępnij



11 • 2 komentarze

Jak często zdarzało się Wam przyjąć zamówienie od jakiegoś dyrektora działu typu: *W moim dziale ludzie słabo współpracują i są konflikty. Zróbcie im szkolenie z komunikacji i współpracy?*

Jedna z moich zaprzyjaźnionych menedżerek ds. szkoleń ma na to sposób. Pokazuje dyrektorowi slajd z 6 czynnikami efektywności wg modelu HPI (zasoby, procesy i struktura, informacja, wiedza i umiejętności, motywacja, jakość życia w organizacji) i pyta o przyczyny problemu, który zgłasza dyrektor. Jeśli nie jest to wiedza i umiejętności, to nie robimy szkolenia.

Błąd #3 **Koncert życzeń**

Wielu menedżerów traktuje szkolenia jako główne narzędzie motywowania ludzi, bo przecież ludzie chcą się rozwijać. I zgadzają się na wszystko, co pracownicy wypisują w swoich planach rozwoju, łącznie z kursem stepowania i kolejną bardzo drogą konferencją, z której nic nie wynika. Jeśli firma świadomie chce w taki sposób wydawać budżet na szkolenia, to OK, tylko nie udawajmy, że szkolenia wspierają biznes. Tu jest miejsce na zadanie trudnego pytania przez HR *jaki to szkolenie ma związek z celami biznesowymi pracownika i działu?*

Błąd #4 **Za dużo szkoleń**

To jest nóż w serce firm szkoleniowych, w tym w moje własne. Ale bardziej cenię prawdę niż pieniądze :).

Wszyscy już znają zasadę 70:20:10, z której jasno wynika, że ludzie najczęściej uczą się na własnym doświadczeniu, wykonując nowe zadania, projekty, eksperymentując z nowymi zachowaniami (70%). Potem w kolejności uczą się od innych - swoich szefów i kolegów (20%), a jedynie w 10% poprzez formalne sposoby uczenia. Taki sposób myślenia wymaga niestety rewolucji w planowaniu szkoleń, bo łatwiej jest wysłać ludzi na dwudniowe szkolenie, a trudniej zaplanować system mentoringu, networkingu, rotacji stanowisk czy wdrożyć kulturę feedbacku w organizacji.

Błąd #5 **Brak wdrożenia**

R. Brinkerhoff udowodnił w swoich badaniach, że tradycyjne szkolenia, czyli 2 dni na sali, są nieefektywne. Tylko 15% uczestników wdraża w sposób trwały to, czego się nauczyło na szkoleniu. Konieczne jest jasne zdefiniowanie oczekiwań i zaplanowanie wdrożenia z zaangażowaniem przełożonych uczestników. Wdrożenie, to nie jest zadanie wdrożeniowe. To długoterminowy wysiłek, polegający na wzmacnianiu efektów szkolenia, monitorowaniu



Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie

iu i na

Ewa Żukrowska, **FOR**

Certyfikowany Facylitator Kirkpatrick Partners

Zgłoś to

Opublikowana przez:



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

Opublikowano • 3 lata

14 artykułów

+ Obserwuj

Reakcje



2 komentarze

Najistotniejsze ▾



Dodaj komentarz...



Małgorzata 'Cuidadosa' Piasecka • 2.

Competencies Development Expert | HRBP | Trainer | TEALoriented Human

3 lata ...

Zgadzam się z opinią, że często menadżerowie traktują szkolenie jako „złoty środek” na wszelkie bolączki, jakie widzą w swoim biznesie. Wielu z nich wierzy, że realizując szkolenie „delegują” na firmę szkoleniową i uczestników szkolenia rozwiązanie tych bolączek. To trochę tak, jakby oddawali swoją rolę w ręce innych. Umiejętność zmotywowania kadry menadżerskiej, zarządzającej do proaktywnego udziału w każdym etapie procesu rozwoju kompetencji jest chyba największym wyzwaniem, jakie stoi przed firmami szk...

Poleć · 1 | Odpowiedz · 1 odpowiedź



Ewa Żukrowska • 2.

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

3 lata ...

Pani Małgorzato,

Dziękuję za komentarz. Rzeczywiście zaangażowanie menadżerów w proces rozwoju pracownika to wyzwanie, ale jest to możliwe szczególnie wtedy, kiedy spodziewają się, że szkolenie wpłynie na ich KPI. Cieszę się, że poruszyła Pani ten temat, to jest sposób myślenia o szkoleniach, który od ponad dwóch lat promuję w Polsce. Bardzo przydatny w tym zakresie jest nowy model Kirkpatricki ...zobacz więcej

Poleć | Odpowiedz



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

+ Obserwuj

1 użytkownika Ewa Żukrowska



Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie



OE wygrywa z ROI w
oleń?

rska na LinkedIn



Do you need a new beginning?

Ewa Żukrowska na LinkedIn



Szkolenia przed sądem?

Ewa Żukrowska na LinkedIn



Zdobądź Certyfikat Kirkpatrick

Ewa Żukrowska na LinkedIn

[Wszystkie 14 artykułów](#)