



NEVER WASTE
MONEY, LOVE
OR DREAMS

DOŚĆ WYRZUCANIA PIENIĘDZY NA SZKOLENIA - cd.

Artykuł opublikowany 18 lutego 2016



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

14 artykułów

+ Obserwuj

Tradycyjne szkolenia nie przynoszą rezultatów.

Potwierdził to w swoich badaniach R. Brinkerhoff [1], profesor Western Michigan University. Udowodnił, że w przypadku tradycyjnych szkoleń trwała zmiana zachowań następuje tylko u 15% uczestników. W dwunastoosobowej grupie szkoleniowej oznacza to, że **tylko 2 osoby** zmieniają swoje zachowania z powodzeniem i w trwały sposób. Osiem osób próbuje coś zmienić, ale bez powodzenia.



Takie mało optymistyczne wyniki osiągamy, kiedy podchodzimy do szkoleń w tradycyjny sposób, czyli główny punkt koncentracji stanowi samo wydarzenie szkoleniowe. Podział budżetu (czas, ludzie, pieniądze) w tradycyjnych szkoleniach:

90% - projektowanie i realizacja szkolenia

5% - Przygotowanie przed szkoleniem



Poleć



Skomentuj



Udostępnij



14 • 19 komentarzy

25% – projektowanie, dopasowanie, realizacja szkolenia

25% – przygotowanie przed szkoleniem

50% – follow up po szkoleniu

Takie podejście daje szansę na to, że w dwunastoosobowej grupie szkoleniowej **10 osób** zmieni swoje zachowania z powodzeniem i w trwały sposób.



Wnioski te potwierdza sondaż FOR (przeprowadzony w polskich firmach w 2015), w którym na pytanie co może zwiększyć efektywność szkoleń dwie najwyżej notowane pozycje to:

- Zaangażowanie przełożonych przed i po szkoleniach – 100%
- Pakiet działań wspierających wdrożenie zmiany zachowań w pracy – 64%

JAK OSIĄGNAĆ EFEKTYWNOŚĆ SZKOLEŃ?

W skrócie - powiązać szkolenia z celami biznesowymi na etapie planowania i skoncentrować się na wdrożeniu, a nie tylko na wydarzeniu szkoleniowym. Rozwiązaniem jest **The New World Kirkpatrick Model**, eleganckie połączenie 2 w 1 – metody projektowania szkoleń i oceny efektywności.

Kolejne kroki, które prowadzą do skutecznego wdrożenia, zmiany zachowań i rezultatów biznesowych, które można udowodnić to:

KROK I Zaczynij z wizją końca – określ rezultaty biznesowe

KROK II Zdefiniuj kluczowe zachowania

KROK III Zaprojektuj kompleksowe rozwiązanie i sposób mierzenia efektywności

KROK IV Skoncentruj się na wdrożeniu i monitoruj rezultaty



🔍 Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie

Konkrety i narzędzia udostępniamy uczestnikom **Programu Certyfikacyjnego Ewaluacja Czterech Poziomów Kirkpatricka - najbliższy termin 1-2.03.2016 w Warszawie.**

Program Certyfikacyjny Kirkpatricka

Zapraszam!

Ewa Żukrowska FOR

502 427 410

[1] Robert Brinkerhoff „Telling Ain't Training”, 2006

Zgłoś to

Opublikowana przez:



Ewa Żukrowska
Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate
Opublikowano • 4 lata

14 artykułów

+ Obserwuj

Reakcje



19 komentarzy

Najistotniejsze ▾



Dodaj komentarz...



Andrzej Hejduk • 2.
Wdrożeniowiec, superwizor, coach i trener w Akademii Nauki Vianavigo

4 lata ...

A może inne podejście w formie Action Learning. Pracuję metodą ALV obecnie z kilkoma sekcjami (Menedżerowie Projektów, TOP menedżerowie, coachowie, ekipy handlowe). Postępy i zmiany są głębokie i trwałe gdyż wspierane są zmianami w przekonaniach oraz natychmiastową implementacją do aktualnych wyzwań, problemów.

Poleć | Odpowiedz



Marcin Kosewski • 2.
Country Account - Market Manager (Poland) at MIXMOVE

4 lata ...



Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie

naga albo
wia realizacje

Poleć | Odpowiedz

Pobierz więcej komentarzy



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

+ Obserwuj

1 użytkownika Ewa Żukrowska



OE wygrywa z ROI w
oleń?

rska na LinkedIn



Do you need a new beginning?

Ewa Żukrowska na LinkedIn



5 największych błędów
popęłnianych przy tworzeniu
rocznych planów szkoleń

Ewa Żukrowska na LinkedIn



Szkolenia przed sądem?

Ewa Żukrowska na LinkedIn

ystkie 14 artykułów