

RYNEK SZKOLEŃ



Tradycyjne formy odchodzą do lamusa

Głównym powodem odchodzenia od tradycyjnych metod szkolenia jest zbyt długi czas ich trwania. Coraz więcej firm nie może pozwolić sobie na tzw. szesnastki – szkolenia trwające pełne dwa dni.



Ewelina
Gałęzowska-Szomborg

Decydują się na rozłożenie materiału szkoleniowego na krótsze odcinki czasowe np. cztery szkolenia trwające po 4 godziny. Dzięki temu nie tracą pracownika na cały dzień, a także utrzymują proces szkoleniowy w dłuższej perspektywie czasowej, co wpływa na możli-

wość testowania i zmianę zachowań w okresie całego miesiąca, a nie zaledwie dwóch dni.

Zastąpienie tradycyjnych form

Często słyszana opinia o tym, że jednorazowe szkolenia są nieefektywne, również nie wpływa korzystnie na obraz tradycyjnych metod szkoleniowych. Oczywiście różnie to bywa. Przyczyną tego może być brak zaobserwowanej zmiany w postawie czy zachowaniu pracownika na stanowisku pracy po odbyciu szkoleniu. Według uczestników szkoleń – natłok zadań i brak czasu powodują, że nie wdrażają poznanych modeli/technik w praktyce. Przez pierwszy miesiąc starają się, ale bez wsparcia zewnętrznego szybko zapominają o tym, co było na szkoleniu. Najczęstszym powodem nieskuteczności szkoleń jest fakt, że organizacja nie dba o to, by podtrzymać zmianę i często nawet jej nie monitoruje. Warto przygotować „pole” do wdrażania zmian, zaczynając od przygotowania do tej roli menedżerów po różne narzędzia fol-

low-up i wsparcie techniczne np. e-learning. Każdy menadżer chciałby, aby to pracownik był odpowiedzialny za wprowadzenie zmian. Ale nie zawsze tak się dzieje. I tu z pomocą przychodzą inne formy rozwoju usamodzielniające pracownika i pozwalające na wprowadzanie autonomicznych zmian.

Action Learning

W ostatnich dwóch latach mocno rozwija się Action Learning – metoda coachingu grupowego, która koncentruje się na rozwiązywaniu realnych problemów oraz uczeniu się poprzez działanie. Wbrew temu, czego nas uczono, najistotniejszą rolę w tej metodzie pełnią pytania, a nie przekazywana wiedza. Wiedzę możemy zdobyć na wiele sposobów, również samodzielnie. Cykl sesji Action Learning jest rozłożony na kilka miesięcy. W spotkaniach uczestniczy się regularnie, najczęściej raz w miesiącu, dzięki czemu możliwy jest większy postęp niż po jednorazowym odbyciu szkolenia. Na sesję Action Learning uczestnik przycho-

dzi ze swoim celem/problemem do rozwiązania i każdy otrzymuje tyle samo czasu na jego rozwiązanie – około czterdzieści minut. Sesja AL trwa średnio 4 godziny. Uczestnicy poza rozwiązywaniem swojego problemu, uczą się wzajemnie od siebie, wspierając w dojściu do rozwiązania pozostałych koleżanek i kolegów.

W zespole siła

Inną formą rozwoju jest coaching zespołowy – różni się on od coachingu grupowego tym, że tutaj cel jest jeden dla całej grupy, każdy uczestnik sesji pracuje nad tym samym celem. Tym, co łączy, te dwie metody i sprawia, że są efektywne to systematyczność, dobrze postawiony cel oparty o realne sytuacje do rozwiązania oraz moc grupy – nastawienie na rozwiązania, życzliwość, odmienne spojrzenie, nowe pomysły, wzajemna stymulacja do działania. Coaching zespołowy lub grupowy jest z pewnością tańszą opcją dla organizacji niż coaching indywidualny. Obydwie formy rozwoju przyspie-

szają osiągnięcie celów osobistych oraz zespołowych, gdyż problemy są rozwiązywane przez samych zainteresowanych. W obydwu formach uczestnicy koncentrują się na celu, rezultatach i działaniu. Takie zmiany wpływają oddolnie na usprawnienie całego systemu w organizacji. Za takimi formami uczenia przemawia też coraz chętniej wykorzystywany w organizacjach model „70 / 20 / 10”. Człowiek uczy się w 70 proc. poprzez doświadczenie, 20 proc. to uczenie się od innych, a 10 proc. to wiedza formalna – w tym szkolenia. Action Learning daje 70 proc i 20 proc. Z pewnością rodzaj coachingu zależy od potrzeb organizacji, a także od preferencji samych zainteresowanych rozwojem. Szkolenia są potrzebne – dostarczają wiedzę, trenują umiejętności. Warto jednak wykorzystywać różne działania rozwojowe tj. coaching zespołowy czy grupowy i przede wszystkim wdrażać kompleksowe programy rozwojowe.

Autorka jest coachem ACC ICF, trenerem biznesu CERTES

Gwarant powodzenia biznesu

Weryfikacja firmy szkoleniowej to proces czasochłonny, a wynik często zależy od przypadku. Baza Usług Rozwojowych ma pomagać wybierać mądrze, z korzyścią dla biznesu.



Wojciech Ośka

Na początku września Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości uruchomiła platformę, na której znaleźć się mają oferty firm szkoleniowych, doradczych, a także indywidualnych trenerów oraz firm, które dostarczają certyfikowane programy szkoleń zawodowych. Platforma nazwana Bazą Usług Rozwojowych ma zapewnić przedsiębiorcom oszczędność czasu i pieniędzy.

Niezawodna inwestycja

Rozwój firmy na każdym jej etapie powinien uwzględniać potrzeby szkoleniowe pracowników. Mądry przedsiębiorca wie doskonale, że inwestowanie w kursy czy warsztaty, podnosi motywację pracowników, a tym samym usprawnia ich pracę. Pracownik będący na bie-

żąc z zmianami, które nieustannie funduje nam rząd i zmieniający się rynek, będzie pracował bardziej wydajnie, nie narażając firmy na błędy, kończące się często utratą funduszy. Nikt przecież nie chce patrzeć, jak pieniądze firmy przeciekają przez dziury niekompetencji i niewiedzy. Inwestycja w dział szkoleniowy i korzystanie na bieżąco z potrzebnych szkoleń, to lokata, która zwraca się z nawiązką. Jednak pod pewnymi warunkami. Firmy często popełniają podstawowy błąd, nie weryfikując jakości szkoleń lub robiąc to pobieżnie. W ostatnich latach sprzyjało takiemu podejściu szerokie finansowanie szkoleń przez Unię Europejską. Menadżerowie patrząc długofalowo szybko przekonali się, że jest to droga donikąd. Zauważyli, że w większości przypadków kursy czy warsztaty ze środ-

ków unijnych są niskiej jakości. Rychło przestali korzystać z usługi, która zabiera tylko czas, nie dając w zamian potrzebnej wiedzy i umiejętności. Taki stan rzeczy nie mógł długo trwać z korzyścią dla rozwoju biznesu i na całe szczęście pojawiła się szansa, aby go zmienić.

Sito BUR-u

Baza Usług Rozwojowych z założenia ma być lepszą wersją Inwestycji w kadry. Jej projekt został opracowany w toku konsultacji społecznych. Dzięki rozmowom z jednostkami zainteresowanymi kształceniem ustawicznym oraz adaptacyjnością przedsiębiorstw i ich pracowników, został uruchomiony nowy system weryfikacji szkoleń, jak też nowe funkcjonalności bazy. PARP wyśrubował normy jakości szko-

leń. Od września w BURze dostępne są oferty tych firm, które przejdą przez proces weryfikacji usług. Oceniane są różne parametry – od trenerów, poprzez jakość treści i pomocy dydaktycznych, po logistykę szkoleń. Firmy mają tu dostać możliwość dotarcia do takiej oferty, która będzie im w pełni odpowiadała. Jeśli takiej nie znajdą, mogą złożyć zamówienie na usługę, która będzie przygotowana pod dyktando wybranych parametrów. Nowością jest system oceniania szkoleń, dzięki czemu będzie można wybierać firmy z polecenia. Zracjonalizowanie budżetu na szkolenia powinno zakładać wybór tych z nich, które będą na pewno przydatne, a ich jakość będzie proporcjonalna do ceny. Jako, że dotychczasowe sposoby dofinansowania szkoleń nie sprawdziły się, a wręcz odstraszyły od inwestowania w kształcenie kadr, od września PARP nie finansuje szkoleń bezpośrednio, ale poprzez system BUR. Fundusze będą zwracane w dużo mniejszym zakresie niż dotychczas, co ma na celu skłonienie firm do roztropnego ich wydawania. Paradoksalnie jest to szansą dla całego rynku, ponieważ firmy inwestujące w szkolenia własne fundusze będą zabiegać o wysoką jakość kupowanych usług. Jak w praktyce zadziała BOR, czas pokaże. Niemniej jest to krok w dobrym kierunku zawyżenia jakości usług rynku szkoleń, a wraz z nimi podniesienia rentowności polskiego biznesu.

Autor jest partnerem zarządzającym, odpowiedzialnym za departament marketingu i szkoleń oraz outsourcingu kadr i plac w Russell Bedford



Szefowie gotowi na sukces

Wojciech Grzybowski

Po szkoleniach dla pracowników często pada pytanie: „A czy nasi szefowie też będą uczestniczyć w tych szkoleniach?”. Obecnie z pełną odpowiedzialnością można stwierdzić, że szefostwo firm zaczęło się szkolić w pierwszej kolejności. Oczywiście szkolenia przybierają postać szkoleń i warsztatów strategicznych, ale nie tylko.

Młody kapitalizm, szkolenia unijne i ogólnie panujący pęd powodował, że przede wszystkim i na potęgę szkolili się pracownicy, a szefostwo jakby umywało od tego ręce, tłumacząc brakiem czasu lub budując wrażenie wszechmocnych i wszechwiedzących. Zresztą nasz wciąż wspomniany młody kapitalizm sprawiał, że szefostwo było głównie skupione na rozkręcaniu szybkiego biznesu i gonitwie za fortuną. Często powtarzało się w kuluarach biznesowych anegdot, że to Ci z „szóstkami” pracują dla „piątkowiczów”, których zatrudniają „czwórkowi”, a i tak to Ci „trójkowi” są inwestorami dającymi na wszystko kasę. Co jest tego przyczyną? Trudno powiedzieć. W przypadku każdego szefa i każdej firmy co innego. W wielu przypadkach, jak to w biznesie, powodem są pieniądze, czyli ekonomia.

Wyszokolic menedżera

W rozmowach w zarządzie słyszy się stwierdzenia typu: „Lepiej przeszkolić szefów, dyrektorów, kierowników, szeroko rozumianych menedżerów – to oni przede wszystkim są odpowiedzialni za rozwój pracowników. Niech uczestniczą w szkoleniu i wykorzystają to w trakcie swoich spotkań operacyjnych oraz wewnętrznych szkoleniach”. Menedżer coraz częściej poza funkcją wyznaczania celu, delegowania i kontrolowania ludzi oraz procesów pełni też funkcję osoby odpowiedzialnej za rozwój swoich pra-

cowników a nawet i tu pojawia się bardzo popularne stwierdzenie – za wydobywanie z ludzi potencjału. Jeszcze niedawno popularne były szkolenia menadżerskie z takich zagadnień jak szeroko rozumiane zarządzanie, komunikacja, motywowanie, zarządzanie przez cele, zarządzanie projektami itd. Teraz standardem jest wyposażanie menadżerów w kompetencje trenerskie, coachingowe, mentorskie.

Podnosić kompetencje

Spotyka się coraz więcej firm, w których w zarządzie zasiadają osoby bardzo świadome i odpowiedzialne za rozwój ludzi i to szczególnie one propagują inicjatywę stałego podnoszenia kompetencji swoich i wszystkich menadżerów w dużo większym stopniu niż na niższych szczeblach struktury organizacyjnej. Nowym trendem są coachingi dla szefów zamawianych przez nich samych lub podszywanych przez dział HR. Menadżerowie zaczęli się otaczać, niczym prezydenci państw, kapitułą doradców, konsultantów, szkoleniowców, coachów i psychologów wspierających mentalnie i merytorycznie. Przykładem są firmy coachingowe, które towarzyszą w rozwoju właścicieli firm i ich menadżerów organizując paletę działań szkoleniowych rozwijających kompetencje menadżerskie, ale przede wszystkim świadomość i gotowość na codziennie nowe wyzwania. Na sukces w biznesie składa się gotowość i splot okoliczności. Na sploty okoliczności nie mamy wpływu, ale na gotowość jak najbardziej i wiedzą o tym wszyscy sportowcy, którzy poświęcają wiele godzin na szkolenia i treningi, aby gotowość zetknąć z okolicznościami na zawodach. W biznesie zawody i mistrzostwa są codziennie, szefowie muszą się zmierzyć z rynkiem, konkurencją i oporem, a gotowość jest miarą sukcesu.

Autor jest trenerem, coachem PASJA GDT

Reklama

GRYWALIZUJEMY BIZNESOWĄ EDUKACJĘ



**Aplikacja mobilna,
przy pomocy której Twoi
pracownicy utrwalały zdobytą
podczas szkoleń wiedzę!**

- ▼ Rozwiązuj quizy biznesowe i dorównaj najlepszym w Twojej firmie.
- ▼ 3 poziomy trudności, po 10 pytań.
- ▼ Zagadnienia z różnych branż, ciekawe przykłady.
- ▼ Feedback po każdym quizie.



Zajrzyj na www.getbizquiz.com
i pobierz darmowe DEMO

Szkolić powinien się każdy – bardzo łatwo się o tym przekonać patrząc na zmieniające się trendy, nowe rozwiązania technologiczne, nie wspominając już o osobistej chęci podnoszenia kwalifikacji. Szkolenia organizowane są w różnych dziedzinach: w finansach, marketingu, prawie, biznesie, szkolenia językowe, interpersonalne, czy informatyczne. W odpowiedzi na potrzeby naszych czytelników przygotowaliśmy ranking firm szkoleniowych, który pomoże zorientować się w pozycji firm szkoleniowych. Na podstawie nadesłanych do redakcji ankiet stworzyliśmy zestawienie w ramach

którego uszeregowaliśmy firmy wg wielkości przychodów po I półroczu 2016 r., zakresu prowadzonych szkoleń, liczby wykładowców oraz liczby klientów instytucjonalnych i indywidualnych. W poszczególnych kategoriach przyznaliśmy punkty, których suma zdecydowała o pozycji w rankingu. Bezdyskusyjnymi liderami są firmy GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI, MDDP AKADEMIA BIZNESU oraz ex aequo FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY i BDO. Gratulujemy i czekamy z niecierpliwością na podsumowanie wyników za cały rok.

NAJLEPSZE FIRMY SZKOLENIOWE PO I PÓŁROCZU 2016 R

	NAZWA FIRMY	OSOBA ZARZĄDZAJĄCA	ZAKRES PROWADZONYCH SZKOLEŃ							LICZBA WYKŁADOWCÓW/ pkt	LICZBA KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH/ pkt	LICZBA KLIENTÓW INSTYTUCJONALNYCH/ pkt	WIELKOŚĆ PRZYCHODÓW/ pkt	SUMA PKT
			DLA OSÓB PRACUJĄCYCH W BRANŻY FINANSOWEJ/pkt	MARKETING/ REKLAMA/ pkt	PRAWNE/ pkt	BIZNESOWE/ pkt	JĘZYKOWE/ pkt	INTERPERSONALNE/ pkt	INFORMATYCZNO- KOMPUTEROWE/ pkt					
1	GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI	MICHAŁ WASILEWSKI, DAWID DIDIUK	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	3	23
2	MDDP AKADEMIA BIZNESU	ADAM NIEDZIÓŁKA	1	0	1	1	1	1	1	5	3	5	3	22
3	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	MARCIN KICIŃSKI	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	2	21
3	BDO	SŁAWOMIR CHRZANOWSKI	1	0	1	1	1	1	1	5	3	4	3	21
4	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	MACIEJ WOJTASZEK	1	1	1	1	0	1	1	4	2	3	2	17
4	CERTES	NORBERT OGŁAZA	1	1	1	1	0	1	1	3	2	3	3	17
4	PROGRESS PROJECT	JACEK BORSUKIEWICZ, MIROSLAW MORDAK	1	1	1	1	0	1	1	4	1	4	2	17
5	ALTKOM AKADEMIA	TADEUSZ ALSTER	1	1	1	1	0	1	1	0	0	5	5	16
5	GRUPA ODITK	PIOTR GRZECHOWIAK	1	0	1	1	0	1	0	3	3	4	2	16
6	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	WOJCIECH OŚKA	1	0	1	1	0	1	1	3	3	3	1	15
7	SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] A.PILARCZYK	ADAM PILARCZYK	1	1	1	1	0	1	1	3	0	4		13
7	INTEGRA CONSULTING POLAND	MAREK MAŁKOWICZ	1	1	1	1	0	1	0	2	1	3	2	13
8	LLIDERO	PRZEMYSŁAW KĘDZIA	1	1	1	1	0	1	0	0	5	1	1	12
8	HUMAN PARTNER	MARCIN KOWALSKI, KAMILA KOWALSKA	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	12
8	LAUREN PESO POLSKA	ADRIAN TABOR	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	12
9	BRITISH CENTRE	BOŻENA ZIEMNIEWICZ	0	0	0	0	1	1	1	3	3	1	1	11
10	EUROPEJSKI INSTYTUT EDUKACJI ENGRAM	LILIANA LIS-WYCZÓŁKOWSKA, TOMASZ LIS-WYCZÓŁKOWSKI	0	0	0	0	1	1	0	2	3	1	2	10
10	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	PAWEŁ MUZYCZYSZYN	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10
11	ACT ADVANCED CORPORATE TRAINING	MAŁGORZATA PROCNER	0	0	0	1	1	1	0	4	0	1	1	9
11	HOUSE OF SKILLS (KONSORCJUM DORADCZO-SZKOLENIOWE)	MICHAŁ ZABOREK	1	0	0	1	0	1	0	2	0	0	4	9
11	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	PAULINA GMURCZYK-LEWANDOWSKA	1	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	9
12	PROFES®	EWA KARPIŃSKA-BRYKE, ARTUR OLSZEWSKI, MARIUSZ BRYKE	1	1	0	1	0	1	0	2	0	1	1	8
13	FPL	JOLANTA KROKOWSKA	0	0	0	1	0	1	0	3	0	1	1	7
13	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	AGATA BUSZCZAK - MĘCINA	1	0	0	0	0	0	0	1	1	3	1	7
14	MINDLAB	PREZES: MATEUSZ WALASZCZYK CZŁONEK ZARZĄDU: BŁAŻEJ PŁACZYNTA-BRUDNIK	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	5

PUNKTACJA

Przychody po I półroczu 2016 r. (tys. zł)
 Mniej niż 2 000 – 1 pkt
 2 001 – 4 000 – 2 pkt
 4 001 – 10 000 – 3 pkt
 10 001 – 15 000 – 4 pkt
 Więcej niż 15 000 – 5 pkt

Zakres prowadzonych szkoleń NIE/TAK dla osób pracujących w branży finansowej 0/1 pkt
 marketing/reklama 0/1 pkt
 prawne 0/1 pkt
 biznesowe 0/1 pkt
 interpersonalne 0/1 pkt
 informatyczne – komputerowe 0/1 pkt

Inne 0/1 pkt

Liczba wykładowców
 1-20 – 1 pkt
 21 – 50 – 2 pkt
 51 – 100 – 3 pkt
 101 – 150 – 4 pkt
 Pow. 150 – 5 pkt

Liczba klientów indywidualnych
 1 – 100 – 1 pkt
 101 – 200 – 2 pkt
 201 – 2 000 – 3 pkt
 2001 – 10 000 – 4 pkt
 Pow. 10 000 – 5 pkt

Liczba klientów instytucjonalnych
 1 – 50 – 1 pkt
 51 – 150 – 2 pkt
 151 – 400 – 3 pkt
 401 – 1 000 – 4 pkt
 Pow. 1 000 – 5 pkt



ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI – utopia czy usprawienie?

Prace nad rozwojem systemu kwalifikacji w Polsce finansowane ze środków unijnych prowadzone były od 2008 roku przez Instytut Badań Edukacyjnych (IBE). Projekt ten realizował treści Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie.



Marta Gochnio

W oparciu o materiał wypracowany przez IBE została przygotowana ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która weszła w życie 15 stycznia 2016. Dokument ten przewiduje utworzenie dwóch instrumentów integrujących polski system kwalifikacji: Polską Ramę Kwalifikacji (PRK)

oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK).

Czym jest PRK?

PRK ma na celu zintegrowanie różnych systemów kwalifikacji nadawanych przez szkoły i uczelnie oraz przez firmy szkoleniowe i instytucje branżowe. Ponadto została zaprojektowana tak, aby jej poziomy odpowiadały poziomom ERK, co daje zarówno osobom poszukującym pracy poza własnym krajem, jak i pracodawcom zatrudniającym obcokrajowców możliwość porównania świadectw, dyplomów i certyfikatów wydawanych w różnych krajach. PRK zbudowana jest analogicznie jak modele kompetencyjne w wielu firmach, czyli z poziomów rozwoju i wskaźników zachowań określających wymagania na każdym z nich. W przypadku PRK mamy do czynienia z ośmioma poziomami możliwymi do osiągnięcia poprzez edukację formalną (od szkoły

podstawowej po tytuł doktora), pozaformalną (kursy, szkolenia etc.) lub nieformalną (na stanowisku pracy, e-learning etc.). Każdy poziom kwalifikacji jest opisany za pomocą efektów uczenia się w trzech obszarach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. W ramach systemu można wyróżnić kwalifikacje pełne, czyli świadectwa nadawane wyłącznie w ramach systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego na zakończenie określonych etapów kształcenia (świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, świadectwo dojrzałości etc.) oraz kwalifikacje cząstkowe (prawo jazdy, zaświadczenie „biegły rewident” etc.).

ZSR – elektroniczny rejestr nadawania kwalifikacji

Oprócz kwalifikacji szkolnych i akademickich w systemie znajdują się również kwalifikacje rynkowe oraz kwalifikacje uregulowane, które są kwalifikacjami cząstkowymi. Kwalifikacje uregulowane to te nadawane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa. Kwalifikacje rynkowe są natomiast przyznawane bez powszechnie obowiązującej podstawy prawnej i obejmują kursy, szkolenia, warsztaty etc. Dotyczą zatem bezpośrednio rynku firm szkoleniowych. Dla tego obszaru najbardziej istotnym narzędziem będzie również raczkujący jeszcze ZRK, czyli publiczny, elektro-

niczny rejestr ewidencjonujący nadawane w Polsce kwalifikacje. ZSK jest systemem otwartym, do którego (co za tym idzie również do ZRK) będą wpisywane nowe kwalifikacje na wniosek ministrów odpowiadających za określone gałęzie gospodarki lub zainteresowanego wprowadzeniem konkretnej kwalifikacji podmiotu publicznego lub prywatnego. Kwalifikacje zanim znajdą się w rejestrze, będą musiały zostać odpowiednio opisane, przypisane do poziomu i zweryfikowane. Na platformie ZSK istnieje również możliwość wyszukiwania podmiotów nadających kwalifikacje, tak aby chcąc rozwijać się osoba mogła szybko znaleźć odpowiednią instytucję. Każda organizacja nadająca kwalifikacje włączone do ZSK objęta będzie wewnętrznym i zewnętrznym systemem zapewniania jakości certyfikowania.

Istota kwalifikacji

Warto zauważyć, iż idea ujednoczenia kwalifikacji, a co się z tym wiąże – certyfikacji, jest koncepcją, która powinna ułatwić zarówno pracownikom, jak i pracodawcom funkcjonowanie na rynku pracy. Świadectwo ukończenia kursu czy też szkolenia z informacją o rodzaju i poziomie zdobytych kompetencji rozumianym tak samo we wszystkich krajach europejskich, to świetne rozwiązanie i usprawnie-

nie dla wszystkich zainteresowanych stron. Jednakże na tak wczesnym etapie rozwoju ZSK trudno powiedzieć, jak sprawnie i efektywnie będzie działał ten system. Wiele zależy od sposobu opisu i oceny poszczególnych kwalifikacji, co w obszarze tzw. kompetencji miękkich jest zawsze ogromnym wyzwaniem. Niestety zdarza się, iż tego typu projekty przeradzają się w teoretyczne specyfikacje niegwarantujące w żadnej mierze uczestnikom kursu czy szkolenia efektywnego zdobycia praktycznych umiejętności. Kolejną wątpliwość dotyczy walidacji instytucji certyfikujących (organizacji nadających kwalifikacje) oraz podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości. Czy ich wybór będzie odbywał się według odpowiednich kryteriów i zostanie dokonany przez gremium ekspertów? Jednym z głównych ryzyk jest również złożoność i rozrastanie się tego typu systemów, co często generuje częściowe powielanie się i zacieranie różnic pomiędzy kwalifikacjami. Dlatego też kluczowym procesem jest monitoring oraz odpowiednie utrzymanie ZSK. Należy zatem uważnie i na bieżąco przyglądać się rozwojowi proponowanego systemu i oceniać jego przydatność oraz jakość proponowanych rozwiązań.

*Autorka jest dyrektorem ds. programowych
FUTURE CENTRE TRAINING
CORPORATION*

Liczba wykładowców (I półrocze 2016 r.)

	Nazwa firmy	Liczba wykładowców
1	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	808
2	MDDP AKADEMIA BIZNESU	340
3	BDO	268
4	PROGRESS PROJECT	130
5	ACT ADVANCED CORPORATE TRAINING	120
6	GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI	118
7	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	115
8	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	100
9	CERTES	78
10	GRUPA ODITK	70
11	BRITISH CENTRE	53
12	SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] A.PILARCZYK	46
13	FPL	40
14	EUROPEJSKI INSTYTUT EDUKACJI ENGRAM	36
15	HOUSE OF SKILLS (KONSORCJUM DORADZCZO-SZKOLENIOWE)	32
16	INTEGRA CONSULTING POLAND	32
17	HUMAN PARTNER	30
18	LAUREN PESO POLSKA	30
19	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	30
20	PROFES®	25
21	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	16
22	MINDLAB	15
23	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	9

Liczba klientów indywidualnych (I półrocze 2016 r.)

	Nazwa firmy	Klienci indywidualni
1	LLIDERO	70000*
2	GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI	6562
3	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	1598
4	EUROPEJSKI INSTYTUT EDUKACJI ENGRAM	1480
5	MDDP AKADEMIA BIZNESU	1280
6	BRITISH CENTRE	923
7	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	316
8	GRUPA ODITK	300
9	BDO	256
10	HUMAN PARTNER	150
11	CERTES	142
12	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	138
13	PROFES®	36
14	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	30
15	PROGRESS PROJECT	29
16	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	14
17	LAUREN PESO POLSKA	10
18	INTEGRA CONSULTING POLAND	9
19	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	7

* także klienci obsługiwani przez platformę internetową

Aplikacje mobilne nowym trendem w szkoleniach

Technologie mobilne, kojarzone do tej pory głównie z rozrywką, coraz odważniej podbijają świat biznesu, pojawiając się m.in. jako wsparcie w edukacji i rozwoju pracowników w organizacjach. Weszliśmy w nową erę, w której dzięki wykorzystaniu technologii możemy uczyć się w dowolnym miejscu, o każdej porze i we własnym tempie.

Czy oprócz platform do szkoleń on-line, popularnego e-learningu i webinarów firmy szkoleniowe proponują coś więcej, coś mobilnego? Zazwyczaj nie. A szkoda. Odwołując się do popularnego już modelu 70-20-10 wdrażanie nowych kompetencji niezbędnych do efektywnej pracy u dorosłego człowieka tylko w 10 proc. opiera się na nauce formalnej, czyli udziałem w kursach czy szkoleniach, 20 proc. to rozmowy i feedback od osób trzecich, a 70 proc. doświadczenie i praktyka własna. Narzędzia wykorzystywane w edukacji powinny zatem opierać się na tym modelu. Każdy praktyk wie, że już z tym bywa różnie...

Widzimy, że kolejne pokolenia wychowują się ze smartfonami w rękach i jednocześnie potrzebują regularnych i szczegółowych informacji zwrotnych na temat swoich działań. Co-

raz więcej osób po kilkadziesiąt razy dziennie spogląda na swoje smartfony, „szeruje”, „lajkuje”, „grywalizuje”... Specjaliści różnych dziedzin, handlowcy czy menedżerowie nie wyobrażają sobie dzisiaj bez tego narzędzia codziennej pracy... Dlaczego zatem nie wykorzystacie w edukacji tego, co tak silnie nas absorbuje? – pyta **Marek Małkiewicz, właściciel Integra Consulting Poland**



– Właśnie w odpowiedzi na obecne trendy i potrzeby rynku stworzyliśmy aplikację mobilną BizQuiz, która utrwała wiedzę i wspiera programy rozwojowe w firmach. BizQuiz to zbiór edukacyjnych quizów pozwalających szybko, łatwo i zdalnie pogłębić wiedzę, sprawdzić jej rozumienie, zastosowanie i biznesową intuicję od komunikacji począwszy aż po Lean Management. Aplikacja pozwala monitorować postępy, a także daje przyjemność rywalizacji, którą tak lubią współcześni użytkownicy – tłumaczy Małkiewicz.

Teraz liczą się umiejętności podawane w pigułce, łatwe i szybkie do przyswojenia. BizQuiz właśnie taki jest. Jeżeli ludzie uzależniają się od nowych technologii i prawdopodobnie nic na to nie poradzimy, to niech mogą przy tym nauczyć się czegoś nowego, co rozwija ich kompetencje zawodowe, a tym samym podnosi wartość rynkową samego pracownika jak konkurencyjność organizacji – dodaje na zakończenie.

PODNOSZENIE KWALIFIKACJI

– niezbędny element w planowaniu kariery zawodowej

Tytuł artykułu wydaje się trywialny i cytując klasyka, jest „oczywista, oczywistością”. Z punktu widzenia języka jest to błąd logiczno-językowy, a specjalista czy ekspert językowy nazwie to stwierdzenie pleonazmem.



Radosław Wajler

Popatrzmy jednak na to z punktu widzenia przeciętnej osoby, która myśli o awansie w organizacji czy chociażby wykonywaniu swoich codziennych obowiązków zgodnie z wymaganiami i celami, które ma do realizacji. Jeszcze 20 lat temu nowy model auta od momentu pojawienia się pomysłu do

wstawienia go do salonu był projektowany, testowany i produkowany około 7 lat. Dzisiaj cały proces został skrócony do nawet 18 miesięcy.

W zawrotnym tempie

Dla mnie jest to metafora, jak szybko zmieniają się wymagania co do kompetencji jakimi powinny legitymować się dzisiaj zespoły pracownicze oraz indywidualne osoby będące członkami tychże grup. Codziennie, i to w bardzo szybkim tempie, zmienia się rzeczywistość społeczna i organizacyjna. Umiejętności, które były cenione kilka lat temu jako wyjątkowe, dzisiaj dla pracodawców są standardem



WIELKOŚĆ PRZYCHODÓW (I półrocze 2016 r.)

	Nazwa firmy	Przychody za I półrocze 2016 r. (w tys. zł)
1	ALTKOM AKADEMIA	48 000,00
2	HOUSE OF SKILLS (KONSORCJUM DORADZCZO-SZKOLENIOWE)	10 198,66
3	MDDP AKADEMIA BIZNESU	6 660,00
4	GAMMA D. DIDIUK I M. WASILEWSKI	6 630,00
5	CERTES	5 822,00
6	BDO	4 320,00
7	INTEGRA CONSULTING POLAND	3 511,00
8	GRUPA ODITK	3 367,00
9	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	2 970,72
10	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	2 924,80
11	PROGRESS PROJECT	2 878,00
12	EUROPEJSKI INSTYTUT EDUKACJI ENGRAM	2 575,66
13	LAUREN PESO POLSKA	1 568,00
14	PROFES®	1 461,40
15	ACT ADVANCED CORPORATE TRAINING	1 385,00
16	FPL	1 255,40
17	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	1 147,00
18	MINDLAB	1 131,60
19	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	1 021,00
20	BRITISH CENTRE	964,00
21	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	950,00
22	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	640,00
23	LLIDERO SP. Z O.O.	500,00
24	HUMAN PARTNER	460,00

LICZBA KLIENTÓW INSTYTUCJONALNYCH (I półrocze 2016 r.)

	Nazwa firmy	Klienci instytucjonalni
1	MDDP AKADEMIA BIZNESU	6412
2	ALTKOM AKADEMIA	2500
3	GAMMA D. DIDIUK I M. WASILEWSKI	1216
4	PROGRESS PROJECT	673
5	BDO	668
6	GRUPA ODITK	500
7	SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] A.PILARCZYK	480
8	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	410
9	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	326
10	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	324
11	CERTES	301
12	INTEGRA CONSULTING POLAND	279
13	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	175
14	PROFES®	83
15	FPL	81
16	HUMAN PARTNER	75
17	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	74
18	ACT ADVANCED CORPORATE TRAINING	53
19	EUROPEJSKI INSTYTUT EDUKACJI ENGRAM	52
20	MINDLAB	51
21	LLIDERO	50
22	LAUREN PESO POLSKA	50
23	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	47
24	BRITISH CENTRE	22

minimum, które powinien spełnić każdy pracownik. Jeszcze kilka lat temu w cenie był indywidualizm i praca samodzielna. Teraz, aby zrealizować cele organizacji, potrzebne są współpraca i praca zespołowa. Dawniej zatrudniano eksperta, którego poziom komunikacji pozostawiał wiele do życzenia. Dzisiaj komunikacja jest najczęściej warunkiem niezbędnym kompetencyjnie, bez tej kwalifikacji trudno jest nam nawet dobrze zaprezentować się na rekrutacji.

Skąd wiedzieć, jak się rozwijać?

Większość organizacji ma wizję i strategię, gdzie chce być za rok, dwa, pięć czy nawet za 10 lat (w części organizacji może być to niespisane, ale jest w wyobraźni i głowach decydentów czy właścicieli). I to jest dla nas dobra wiadomość. Dlaczego dobra? Dar wizji i strategii może być dla nas drogowskazem do zastanowienia się nad lukami kompetencyjnymi, które pojawiają się w miarę upływu czasu i realizowania tej strategii. Na tej podstawie oraz na podstawie modelu kompetencyjnego organizacji możemy zrobić analizę porównawczą kwalifikacji, które mamy, a które i na jakim poziomie mogą być potrzebne np. za dwa lata, a czasami może nawet za miesiąc lub dwa. A co, jeśli nie ma ani strategii ani modelu kompetencyjnego? Mamy badania społeczne ogólnodostępne w internecie, badania dotyczące wymagań pracodawców oraz tzw. zdrowy rozsądek.

Sama wiedza nie wystarczy

W podnoszeniu kwalifikacji jest jedna pułapka, przed którą chciałbym przestrzec. Nasze kompetencje są obserwowalne i użyteczne tylko wtedy, kiedy objawiają się w zachowaniach. To one są dowo-

dem wiedzy i dają nam przewagę konkurencyjną na rynku pracy. Sama wiedza, bez jej internalizacji nie wystarczy. Jeśli nie przełoży się ona na zmianę naszego postępowania w konkretnych sytuacjach nic nam po tym, że widzieliśmy, ale z jakichś przyczyn zachowaliśmy się inaczej niż to wynika z wiedzy i dobrej praktyki. Jest to pułapka związana z nawykami. Budowa naszego centralnego układu nerwowego powoduje, że nawyki są tym, do czego nasz mózg sięga najchętniej i najszybciej. Nie sztuką jest więc wiedzieć. Sztuką jest wykorzystać tę wiedzę do zbudowania nowej umiejętności uwidaczniającej się w naszym zachowaniu w konkretnej sytuacji. Dobra wiadomość jest taka, że jak pisał Maxwell Maltz (amerykański chirurg plastyczny i pisarz, autor książek o motywacji) potrzebujemy około 21 dni, aby się przyzwyczaić do zmian i wdrożyć nowe zwyczaje. Inne badania prowadzone przez University College w Londynie w 2009 r. mówią z kolei o magicznej liczbie – średnio 66 dni. Obydwie cyfry pokazują jednak, że zmiana nawyków i zachowań jest w zasięgu praktycznie każdego z nas.

Niezbędny element

Reasumując dotychczasowe rozważania można powiedzieć, że podnoszenie kwalifikacji jest dzisiaj niezbędnym elementem planowania naszej kariery i przyszłości w organizacji oraz na otwartym rynku pracy. Większość z nas dzisiaj pracuje zadaniowo, więc warto wykorzystać ten nawyk (skoro już jest i jeszcze nam za to płać), rozpisz sobie plan, który w skrócie mógłby wyglądać tak:

- Analiza luk kompetencji i kwalifikacji, czyli porównuje stan obecny

z zapotrzebowaniem kompetencji w bliższej lub dalszej przyszłości,

- Wybieram obszary kluczowe z punktu widzenia mojej kariery,
- Wybieram metody podnoszenia kwalifikacji (kursy, szkolenia, książki, studia podyplomowe, action learning etc.),
- Uczestniczę w wybranych metodach,
- Wprowadzam w życie nową wiedzę i umiejętności,
- Sprawdzam, czy i w jaki sposób zmieniły się moje zachowania.

Warto a nawet trzeba pamiętać o tym ostatnim punkcie. Sprawdzam! Tak jak w szkole były testy czy sprawdziany, tak w dorosłym życiu warto szukać informacji zwrotnej o tym, co i w jaki sposób zmieniło się w moim zachowaniu. W wielu organizacjach mamy do dyspozycji narzędzia, które nam pomagają w uzyskaniu tego obrazu tj. systemy ocen okresowych, informacja zwrotna od przełożonych i współpracowników, rozmowy rozwojowe. W myśleniu o potrzebie rozwoju kwalifikacji pomaga cytat Alberta Einsteina „szaleństwem jest robić wciąż to samo i oczekiwać różnych rezultatów”. Gdybym chciał sparafrazować ten cytat napisałbym, że „szaleństwem jest nie podnosić kwalifikacji i oczekiwać większych efektów w naszej pracy i karierze”.

Autor jest trenerem, konsultantem CERTES

SPROSTOWANIE

W numerze 41 tygodnika „Gazeta Finansowa” w dziale Biznes Raport w publikacji dotyczącej powierzchni biurowych ukazała się niepełna nazwa spółki LIM. Pełna nazwa to LIM Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k.