

Jak znaleźć odpowiednią firmę?

Etap wyboru dostawcy usług szkoleniowych jest niezwykle ważny. Nawet najlepiej przygotowany i zarządzany projekt nie przyniesie zamierzonych rezultatów, jeśli wybierzemy niewłaściwego partnera do jego realizacji. Warto więc poświęcić czas na dokładną analizę możliwości naszych przyszłych partnerów. Jak wybrać firmę, która spełni nasze oczekiwania i wesprze nas w realizacji celów? Jakimi kryteriami się kierować?



Renata Jerzowska

Za jakość świadczonych usług odpowiadają głównie trenerzy i to im trzeba się dokładnie przyjrzeć. To oni spotykają się na sali z uczestnikami, to oni wpływają na umiejętności i postawy uczonych przez siebie osób. To oni też w dużej mierze biorą udział w analizie potrzeb szkoleniowych i ewaluacji. Niezwykle istotne jest doświadczenie zawodowe trenera w dziedzinie, z której będzie szkolił i o to trzeba pytać w pierwszej kolejności. Trener, który nigdy nie zarządzał ludźmi, nie będzie wiarygodny jako trener z zakresu zarządzania zespołami. Ważne są również kompetencje i przygotowanie do pełnienia funkcji trenera. Nie każdy dobry menedżer będzie dobrym trenerem.

Ranking firm szkoleniowych wg liczby klientów indywidualnych

Lp.	Nazwa firmy	Liczba klientów indywidualnych
1.	Llideo Sp. z o.o.	25000
2.	Humaneo	12638
3.	Business Center 1 Anna Kępka	9950
4.	Gamma D.Didiuk i M. Wasilewski Sp. j.	5950
5.	MCS Sp. zo.o. Sp. k.	4202
6.	BRITISH CENTRE	2430
7.	Warszawski Instytut Bankowości	1750
8.	MDDP Sp. z o.o Akademia Biznesu Sp.k.	1200
9.	Synteza SA	403
10.	Future Centre Training Corporation Kiciński i Cebula Sp. j.	312
11.	Human Partner Sp. z o.o.	300
12.	Biznes Edukator Sp. z o.o.	290
13.	PM Doradztwo Gospodarcze Sp. z o.o.	209
14.	Grupa TROP	208
15.	Grupa SET	200
16.	Systemax Wojciech Podemski	140
17.	HIGH5 Training Group	128
18.	Coaching Center	106
19.	Prospero Business Training s.c. Ewa Polańska Prospero Business Training Sp. z o.o.	75
20.	Certes Sp. z o.o.	36
21.	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji Sp. z o.o.	35
22.	Progress Project Sp. z o.o.	23
23.	MPM Productivity Management Sp. z o.o.	12*
23.	PASJA Grupa Dobrych Trenerów J. Lewandowski, P. Lewandowska Sp. j.	12

*osoboszkoleń oprac. własne



potrafił nawiązać odpowiedni kontakt z grupą. Najczęściej stosowanym narzędziem, ale narzędziem niedoskonałym jest sampling. Warto z niego korzystać, ale tylko pod warunkiem dobrego przygotowania i pełnej świadomości ryzyka, jakie niesie.

Rozumienie potrzeb i celów biznesowych

Bardzo ważnym etapem każdego projektu szkoleniowego powinna być trafna i rzetelna analiza potrzeb szkoleniowych. Bez niej nie ma mowy o dobrym projekcie. Wybieramy do współpracy tylko te firmy, które przywiązują do tego dużą wagę, poświęcają na ten etap projektu dużo czasu i są mocno zaangażowane. Warto dowiedzieć się, jakimi narzędziami firma zamierza prowadzić tę analizę i jakimi rozwiązaniami w zakresie diagnozy dysponuje. Samo rozesłanie do uczestników ankiet badających potrzeby szkoleniowe to za mało. Wymagamy więcej. Wymagamy poznania naszych celów biznesowych, identyfikacji KCS (Kluczowych Czynników Sukcesu) pod kątem rozwoju kompetencji. Wymagamy określenia celu szkoleniowego. Wymagamy zrozumienia naszego biznesu.

Rezultaty

Ważnym kryterium wyboru dostawcy szkoleń jest również podejście do ewaluacji.

Poważna firma szkoleniowa powinna dysponować metodologią ewaluacyjną, która umożliwi ocenę szkolenia na poziomie rezultatów. Tak popularne ankiety poszkoleniowe rozdawane uczestnikom po szkoleniu nie mają nic wspólnego z ewaluacją. Badają wyłącznie poziom satysfakcji uczestnika ze szkolenia, ale nie badają rzeczywistej przydatności. A nam zależeć powinno na rezultatach.

Forma

Skuteczność projektów rozwojowych zależy nie tylko od przekazywanych treści, ale także i od formy. Warto zapytać o doświadczenia firmy w zakresie stosowania różnorodnych form realizacji: warsztatów, coachingu, symulacji, gier, action learningu, multimedialnych pigułek wiedzy, specjalnie dedykowanych do projektu platform internetowych, narzędzi wdrożeniowych. Wybierając dostawcę szkoleń, warto pamiętać, że błąd może nas dużo kosztować. To nie tylko koszt szkolenia, brak założonych rezultatów, koszt poświęconego czasu, ale i utrata zaufania do nas jako do organizatora projektu oraz zniechęcenie uczestników do rozwoju własnych kompetencji.

Autorka jest dyrektorem ds. rozwoju w HIGH5 Training Group

Prześwietlenie trenera

Ukończenie sprawdzonej akademii trenera, przynależność do organizacji branżowych, ale i ciągły rozwój trenera, poddawanie się supervizjom trenerskim, mogą dać nam pewność, że szkolenie przeprowadzone zostanie według obowiązujących standardów. Kolejna sprawa to liczba godzin, jakie trener spędził na sali szkoleniowej. Fakt, że trener pracuje od 10 lat w zawodzie, nie oznacza, że przeprowadził dużo szkoleń. Pytajmy o liczbę dni/godzin przeprowadzonych z danego tematu. Specjalizacja trenerska: jeśli mamy do wyboru trenera z wąską specjalizacją i tego, który ma szeroki wachlarz szkoleń i to z bardzo wielu dziedzin, wybierzmy specjalistę. To dać nam powinno gwarancję, że będzie on na bieżąco z najnowszymi trendami. Możemy też skorzystać z informacji, jakie dają nam referencje i rekomendacje.

Ale to nie wszystko. Warto sprawdzić, czy trener, poza kompetencjami merytorycznymi i odpowiednim warsztatem szkoleniowym, będzie

Fundusze Europejskie w branży

W ramach Funduszy Europejskich były realizowane działania, których celem była edukacja dorosłych i podnoszenie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez szkolenia pracowników. W latach 2004–2006 był to Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) w ramach EFS o budżecie 1,47 mln euro, a w latach 2007–2013 – Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) oraz Regionalny Program Operacyjny o łącznym budżecie 27,3 mln euro.



Andrzej Jania

Programy te, oprócz sukcesów, które są wyrażane określonymi kwotami, wydatkowanymi na ten cel oraz liczbą przeszkolonych osób, podawaną przez instytucje finansujące, przyniosły szereg problemów podczas ich realizacji.

Problemy przed etapem planowania

Główne grzechy, które zostały popełnione przez uczestników procesów dofinansowania w czasie planowania, pozyskiwania i re-

alizacji środków z SPO RZL i PO KL, to brak wystarczającej wiedzy na temat rynku szkoleń, firm szkoleniowych oraz kierunków edukacji dorosłych przed etapem planowania i konstrukcji poszczególnych PO, a szczególnie:

- Brak danych w skali makro i mikro na temat potrzeb i kierunków edukacji dorosłych. Pierwszy fachowy i rzetelny raport badawczy na temat rynku edukacji dorosłych, czyli Bilans Kapitału Ludzkiego, ukazał się w 2011 roku.
- Brak danych na temat rynku firm szkoleniowych. W latach 2005–2006 PARP zorganizowała cykl konferencji „Nowa era

trenera”, których celem było omówienie zasad korzystania z funduszy UE. Już sam tytuł tych konferencji wskazuje jednoznacznie na odwoływanie się do prowadzących zajęcia (trenerów), a nie podmiotów gospodarczych zajmujących się edukacją dorosłych. Od samego początku brakowało wyraźnej definicji rynku szkoleniowego i określenia w nim roli firm szkoleniowych jako gwaranta jakości szkoleń.

- Brak danych na temat organizacji, wielkości oraz struktury rynku szkoleniowego. Deficyt tej wiedzy widać najwyraźniej w decyzji o przyjęciu zasady „non-profit” przy realizacji projektów. Można odnieść wrażenie, że twórcy wytycznych do SPO RZL lub PO KL byli przekonani, że na rynku edukacji dorosłych istnieją jedynie podmioty edukacji formalnej, finansowanej przez państwo. Nie uwzględniono tym samym podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, a więc organizacji nastawionych na zysk.