

JAK BĘDZIE WYGLĄDAŁA PRACA TRENERA W PRZYSZŁOŚCI?

Tomasz Hoffmann

Zaproponowano mi napisanie artykułu na temat tego, jak wyglądać będą szkolenia w przyszłości i jak zmieni (czy?) rola trenera. Temat dobry dla piszącego. Można się rozpisać na wiele stron, nie zaglądając nawet do żadnych opracowań i analiz z innych krajów – ot, wizja autora, z której nikt go nigdy nie rozliczy. Można, zupełnie odmiennie do pierwszego podejścia, dokonać gruntownej analizy badań i raportów spróbować stworzyć koncepcję bazującą na badaniach, analizach i stanowiskach osób zajmujących się tego typu rozważaniami na co dzień, a mieszkających w różnych krajach naszego globu,

Zaproponuję jednak trzecie podejście, opinię praktyka, osoby mającej wieloletnie doświadczenie w przeprowadzaniu procesów szkoleniowych dla różnego typu organizacji, jak również konsultanta e-learningowego zajmującego się do wielu lat wdrażaniem najnowszych technologii i najnowszych rozwiązań w polskich korporacjach. Tekst bazuje na doświadczeniach z organizacji o różnych kulturach organizacyjnych, o różnej strukturze wieku, poziomie rotacji, firmach polskich i oddziałach międzynarodowych koncernów.

W pierwszej części artykułu skoncentruję się na omówieniu czynników, które będą miały wpływ na to jak wyglądać będzie praca trenera w przyszłości a następnie pokuszę się o wyciągnięcie wniosków.

Technologia.

Technologia to jedno – wiedza jak ją właściwie stosować to drugie. Można powiedzieć, że z technologią jest coraz lepiej. Jest coraz mniej zawodna, wypełnia coraz więcej aspektów pracy managera, daje coraz większe możliwości. W związku z tym powstaje niebezpieczne zjawisko, z którym trener przyszłości będzie musiał sobie poradzić. Otóż, technologie wspierające procesy szkoleniowe są wprowadzane również przez firmy informatyczne, które owo oprogramowanie stworzyły. Koncentrują się wówczas na sprawnym funkcjonowaniu, przyjaznym dla kupującego managera wyglądzie platformy, „dynamicznemu” wyglądzie kursów (czyli im więcej się dzieje tym lepiej) a to ma się nijak to stworzenia efektywnego środowiska szkoleniowego, korzystającego z najnowszych technologii. To tak jak gdyby lutnik wyspecjalizowany w produkcji skrzypiec, startował w konkursach skrzypcowych i próbował wykonać koncert Wieniawskiego na najbardziej znanym konkursie w Polsce. Nie słyszałem by taka zasada funkcjonowała a lutnicy dla dobra swojego i słuchaczy nie często dają publiczne wykonania. Zdaje się, że wymaga to innych umiejętności. Słowem, trener przyszłości znający się na zastosowaniu nowych technologii w szkoleniach będzie prostował ścieżki i wiedzę klienta na temat szkoleń, którzy ulegli „specom” od technologii. Dlaczego nie prowadzą również szkoleń tradycyjnych jeśli się znają na szkoleniach? Tradycyjne szkolenia np. managerskie prowadzone przez informatyka – ekscytujące. Dla jasności, mogę sobie pozwolić na takie sformułowania – nie wykonuję prac programistycznych osobiście i lepiej bym nigdy nie wpadł na taki pomysł. Podsumowując – wiele jeszcze czasu upłynie nim klienci będą mieli pełną wiedzę na temat właściwego zastosowania technologii w procesach szkoleniowych, a ciągłe ich edukowanie to będzie ważny element pracy trenera w najbliższych kilku, kilkunastu latach.

Pokolenie Y

Wiele artykułów już na ten temat napisano. Nowe pokolenie obyte z nowoczesnymi technologiami wymusi zmiany na stanowiskach pracy. Nie stanie się to jednak w ciągu 2-3 lat tylko chwilę później 4-6 lat. Przedstawiciele pokolenia Y są już na rynku pracy, zajmują jednak co najwyżej junior managerskie stanowiska. Za kilka lat to oni będą w pełni decydować o wszystkich sprawach w swoich organizacjach. I wtedy właśnie nastąpi dynamiczne przyspieszenie we wprowadzaniu nowoczesnych technologii w cały proces szkoleń. W tej chwili junior managerowie są ambasadorami tych zmian, ale jak to w życiu bywa, nie zawsze udaje im się przebić z koncepcjami. Dla przedstawicieli generacji Y wiele spraw związanych z technologią jest naturalna, oczywista – managerowie 50+ się zastanawiają.... Analiza wielu przypadków z historii pokazuje, że jest to normalne zjawisko – każda nowość wymaga czasu.

Trener w czasach powszechnej dostępności wiedzy

Czasy, w których wystarczało by trener był źródłem wiedzy na szczęście minęły. Pamiętam szkolenia z początku lat 90 tych, na które chodziłem, gdzie główną siłą trenera była wiedza, którą on posiadał a uczestnicy nie. Warsztat trenerski często nie był silną stroną ówczesnych trenerów. Teraz, w drugiej dekadzie 21 wieku sytuacja się zmienia. Dostęp do wszelkiej wiedzy jest powszechny. Można doskonale przygotować się do szkolenia znając jego temat i mając do dyspozycji komputer na 24 h. Trener w przyszłości będzie zatem jeszcze bardziej moderatorem, osobą, która będzie ułatwiać selekcjonowanie wiedzy, będzie niezwykle sprawnie korzystał z nowoczesnych technologii; będzie wspierał doskonalenie umiejętności i w ten sposób budował warsztat, teorię przedstawiając przed spotkaniem na sali szkoleniowej(blended learning). Zaniecha też, miejmy nadzieję, jednorazowych projektów a tak często jak to możliwe koncentrował się będzie na procesie szkoleniowym w organizacji dla której będzie pracował. Konsekwencją rozwoju technologii będzie też z pewnością to, że trener przyszłości będzie mniej podróżował – obecność na sali szkoleniowej będzie jedną z jego aktywności a nie jedyną. Komunikacja via videokonferencje, webinary, webcasty; follow up via skype czy moderowanie dyskusji poszkoleniowej dzięki aplikacjom np. social learning będą jego normalnymi aktywnościami.

Organizacja, w której lub dla której będzie pracować .

I pewnie dotykamy bardzo ważnej kwestii przy budowaniu modeli. Tak naprawdę to bardzo wiele zależy od firmy, w której czy dla której będzie pracował trener. Przecież teraz jest tak, że wiele z nich mówi – „ mamy sprawdzone metody i ich nie będziemy zmieniać” . Nie będzie tak, że będzie obowiązywał jeden model tylko będzie ich bardzo wiele. Ogromny wpływ na to będzie mieć pracodawca / zleceniodawca. Wiele koncepcji o sukcesach, których słuchałem w trakcie wielu konferencji kompletnie nie sprawdza się w innych typach biznesów. Słowem, możemy pokazywać generalne trendy ale nie zbudujemy jednego czy nawet dwóch obowiązujących modeli. Życzyłbym sobie np. aby we wszystkich firmach działy szkoleń znajdowały się w działach sprzedaży a nie w działach HR (szkolenie ma wspomagać cele biznesowe działu i jest potrzebne wtedy i tylko wtedy gdy tak się dzieje) . Przecież samo ulokowanie szkoleń w firmie ma kolosalny wpływ na obowiązujący model.

Zbierając zatem najważniejsze ustalenia z powyższych akapitów możemy ustalić, że:

- trener będzie korzystał z wielu rozwiązań technologicznych
- będzie mniej podróżował
- spotkanie w sali szkoleniowej będzie maksymalnie koncentrować się na ćwiczeniu umiejętności , gdzie elementy związane z wiedzą będą przekazywane wcześniej via e learning czy w inny związany z wykorzystaniem technologii sposób
- uważam, że w związku z tym trenerzy będą bardziej efektywni (mniej podróży) w związku z tym będą mogli obsłużyć więcej projektów w tym samym czasie
- nie będzie rozróżnień na tradycyjne szkolenia- e learning etc – będą nowoczesne procesy szkoleniowe wykorzystujące najbardziej optymalne w danej sytuacji narzędzia.

Tomasz Hoffmann

Learn Up Sp. z o.o.

Hoffmann Consulting