

INTERVJU

SERTIFIKOVANI TRENING MENADŽER

Uvek je pravo vreme da razgovaramo o razvoju ljudi u organizacijama. Posebno danas kada ljude treba osnažiti da budu fleksibilniji, proaktivniji i kreativniji kako bi se uspešno nosili sa promenljivim poslovnim okolnostima i bili zadovoljni u svojim profesionalnim ulogama. Naš sagovornik je trener obuke za Sertifikovanog trening menadžera koji ima veliko iskustvo u oblasti učenja i razvoja zaposlenih stečenog kroz preko 13 godina rada u domaćim i internacionalnim organizacijama.

Pitanje: Kako biste vi predstavili vašu profesiju? Šta znači biti menadžer za trening i razvoj?

Trener: Dobro i teško pitanje. To je posao koji se obavlja sa uverenjem da svaki pojedinac ima neverovatan potencijal i sposobnost da postigne mnogo više od očekivanog, samo je na nama da mu obezbedimo prilike i podsticaje. Vaša odgovornost je da pomognete ostvarenje strateških ciljeva organizacije kroz uočavanje i obezbeđivanje potrebnih veština, znanja i iskustava njenim zaposlenima. Vaši ključni partner u razvoju organizacije i kreiranju kulture koja je otvorena za učenje je leaderski tim i svakako HR.

Kao profesionalac za učenje i razvoj vi oslušujete organizaciju, živite njene vrednosti, razumete strategiju i setove kompetencija, pratite sve dostupne pokazatelje uspešnosti organizacije, razgovarate sa rukovodiocima i timovima, HR business partnerima, i oblikujete proces tako da bude u službi ostvarenja poslovnih ciljeva.

Lepota ovog posla je učenje, istraživanje, analiza, eksperimentisanje i uklapanje kockica. Rezultati mogu biti značajni i veoma merljivi, ali ako ceo proces postavite kako treba i izgradite partnerstva unutra organizacije.

Pitanje: Kome je naročito značajna obuka za Sertifikovanog trening menadžera? Koja ciljna grupa bi od ove sertifikacije mogla da ima najviše koristi?

Trener: Kolege iz Ljudskih resursa u organizacijama ali i pojedinci koji se upuštaju u trenerske vode (bilo da drže tehničke obuke ili obuke za sticanje "mekih" veština) su ciljna grupa kojoj se obraćamo ovim programom.

Moje dugogodišnje iskustvo u ovoj oblasti, brojni treninzi, uspešni razvojni programi, ali i greške, nedovršeni projekti, zastoji, su me doveli do veoma korisnih uvida, a to je kako upravljati *učenjem i razvojem u organizaciji i time dati doprinos da se HR pozicionira kao strateški partner biznisu* u stvaranju rezultata.

Pitanje: Možete li da nam izdvojite neke najvažnije poruke/lekcije koje nastojite da polaznici programa Sertifikovani trening menadžer ponesu sa sobom?

Trener: Uvek krećemo od sagledavanja šire slike ali i surove realnosti.

Rezultati istraživanja koja su u poslednje dve godine sprovodili Galup, McKinsey, Harvard Business Review i Association for Talent Development (ATD) govore nam sledeće:

- Zaposleni žele još treninga, smatraju da ne ostvaruju svoj pun potencijal na poslu (preko 70%)
- Medjutim, manje od 15% zaista i primeni naučeno na treningu u svom poslu.
- Samo 25% ispitanika misli da trening može da unapredi radni učinak.

Ovde nešto nije u redu, nameće se zaključak da je dobar deo investicije u razvoj zaposlenih promašeno.

Koliko puta ste imali prilike da čujete od kolega, poznanika "Bio sam na sjajnom treningu" a kad pitate "Pa šta si dobio od znanja, šta sad radiš drugačije nakon tog treninga?" verovatno ćete na licu videti zbunjenost, promišljanje i dobijete odgovor kao "Pa ništa posebno, tu i tamo sam čuo neke tehnike, ali bilo je dobro druženje i zanimljive vežbe".

Zašto zaposleni uspešno završe trening, a potom nikad ne primene naučeno?

Evo ih najvažnije poruke:

1. Trening nije i ne treba da bude rešenje za svaki poslovni izazov.
2. Trening je proces a ne događaj.
3. To je proces koji se odvija u fazama od kojih je *Ispitivanje trening (razvojnih) potreba* ključna i kojoj na ovom programu posvećujemo posebnu pažnju.
4. Trening se oblikuje prema tačno definisanim ciljevima u dogovoru sa zainteresovanim stranama (timovi, HR, rukovodioci timova) a zatim i izvodi na način da se postignu dogovoreni trening ishodi.
5. Prava proporcija učenja je 70:20:10 i naša uloga kao HR profesionalca/Trenera/ Trening menadžera je da stvorimo uslove ne samo za dobrih 10%, već i za 20% i 70%. Tu naše partnerstvo sa rukovodiocima timova postaje posebno važno, sa njima kreiramo i pokrećemo strategiju transfera - primene naučenog u radnom okruženju.
6. I na kraju, ali veoma važno, evaluacija treninga je važna za sve uključene strane i ona je mnogo više od popunjavanja upitnika *Koliko ste zadovoljni ovim treningom?*

Organizacije nemaju vremena i sredstava da rizikuju i da ljude šalju na treninge u nadi da će se nešto korisno na njima steći i primeniti.

Sa ciljem da podržimo razvoj organizacija kroz razvoj zaposlenih kreirali smo ovaj program koji daje odgovor na pitanje kako postaviti sistem učenja u organizaciji tako da zaposleni rastu u svojim ulogama i pripremaju se za buduću, ali u isto vreme pomažu rastu organizacije.

Pitanje: Kako je koncipiran sam program i šta je njegovo jedinstveno obeležje?

Trener: Ovaj program je zasigurno jedinstven i jedini na ovu temu na tržištu. Okupio je odlične predavače koji dele svoje veliko praktično iskustvo.

Svaki modul posvećen je jednoj od faza trening ciklusa koja se obrađuje sledeći pomenutu magičnu formulu 70:20:10. Učesnici dobijaju mnogo korisnih smernica, ali pre svega se stavljaju pred izazove da rešavaju studije slučaja, igraju uloge, diskutuju. Posebna se pažnja posvećuje "domaćim zadacima" kroz koje učesnici naučeno na treningu odmah primenjuju u praksi i beleže svoja iskustva koja se potom analiziraju na radionicama.

Važno je napomenuti, da u sadržinskom i metodološkom smislu pratimo zaokret u vremenu pandemije kada se beleži velika upotreba online rešenja i alata za učenje i dajemo predloge kako to iskustvo da se unapredi. Kako program odmiče, polaznici se međusobno povezuju i jedni drugima postaju dodatna podrška u učenju. Polaznicima su na raspolaganju (za dalju upotrebu) gotove forme i dokumentacija, ali i korisna stručna literatura.

Hvala najlepše na izdvojenom vremenu i jasnim i detaljnim odgovorima!