

Jak wybrać szkolenie outdoor?

Autor: Bogumiła Jankowska

Źródło: http://www.pracuj.pl/poradnik-lidera-artykuly_1031.htm#top

Cel szkolenia, jego forma, kwalifikacje trenerów, sprzęt oraz ubezpieczenie gwarantują bezpieczne i efektywne szkolenie outdoor. Od czego zacząć, żeby włożona w nie praca nie poszła na marne?

Jak wybrać szkolenie outdoor? Od czego zacząć? Czy wystarczy tylko zajrzeć na stronę internetową firmy szkoleniowej albo zapytać o referencje? Wśród trenerów największych polskich firm szkoleniowych, które współpracowały przy stworzeniu kodeksu outdoor, panuje opinia, że na rynku pojawia się coraz więcej produktów raczej rozrywkowych niż szkoleniowych. Wyzwaniem dla firm outdoorowych jest umiejętność połączenia bezpiecznej i atrakcyjnej zabawy z celami stawianymi przez klienta. W innym przypadku należy jasno komunikować odbiorcom: "to jest tradycyjna firma szkoleniowa" lub "to jest firma turystyczna z oryginalną ofertą wyjazdu do puszczy".

Aby szkolenie nie okazało się tylko sposobem na wydanie pieniędzy z budżetu szkoleniowego pracodawcy, warto najpierw zastanowić się nad celem zajęć w terenie. Najczęściej chodzi o różne formy integracji zespołu, ale nie tylko. Cel musi być dokładnie sprecyzowany – szczególnie jeśli mamy na myśli naukę, a nie zabawę. Czy szkolenie ma raczej uczyć komunikacji werbalnej, czy tworzenia systemu wymiany informacji w zespole? A może chodzi o asertywne komunikowanie się w sytuacjach trudnych i konstruktywną krytykę? Każdy z tych tematów powinien być realizowany inaczej.

Cele związane z rozwojem zespołu jako całości:

- budowanie nowego zespołu,
- usprawnienie pracy istniejącego zespołu (rozwój silnych stron i rozwiązanie najistotniejszych problemów, refleksja nad dotychczasową współpracą i propozycje usprawnień),
- zdefiniowanie ról zespołowych,
- zintegrowanie zespołu powstałego z dwóch innych (np. fuzja, reorganizacja),
- utrzymanie motywacji zespołu w momentach zmian i kryzysów (np. po zmianie strategii firmy),
- zbudowanie formalnych i nieformalnych relacji pomiędzy działami, poprawa komunikacji pomiędzy działami.

Cele związane z rozwojem umiejętności osobistych:

- komunikacja i komunikowanie się,
- zarządzanie i przewodzenie zespołem,
- zarządzanie czasem, efektywność osobista (wybrane elementy),
- radzenie sobie ze stresem,
- prowadzenia zespołu projektowego,
- komunikacja i współpraca międzykulturowa.

Podczas dobrze opracowanego projektu szkoleniowego można się nauczyć skutecznie określać cel, jaki zespół ma osiągnąć, wyznaczać poszczególne kroki zbliżające wszystkich

do określonych rezultatów, współpracować, wyciągać wnioski z błędów i porażek oraz wspólnie celebrować sukcesy. – przykłady celów szkolenia outdoor podaje Bogumiła Jankowska, koordynator ds. szkoleń w firmie ACT Advanced Corporate Training. – To, czego uczy konkretne szkolenie, zależy w równym stopniu od uczestników, jak i prowadzących. Ci pierwsi uczą się, jeśli tego chcą i są gotowi na przyjmowanie wniosków i nowych umiejętności. Trenerzy powinni mieć doświadczenie i potrafić poprowadzić interaktywną wymianę poglądów w zespole.

Jaki poziom wybierasz?

Pod względem dostarczanej uczestnikom adrenaliny szkolenia outdoor można podzielić na trzy rodzaje: Pleasure, Adventure i Extreeme. Szkolenie typu Pleasure nie zawiera żadnych ćwiczeń, których wykonanie mogłoby podnieść poziom adrenaliny uczestników lub spowodować zmęczenie fizyczne. Wszystko odbywa się na trawie, w parku, a scenariusz zawiera głównie proste gry. Adventure to na przykład łatwa wspinaczka lub zjazd na linach. Prawidłowo prowadzone zajęcia nie wymagają jednak żadnej szczególnej sprawności fizycznej, a wykonanie wszystkich zadań musi być osiągalne nawet dla osób o minimalnej kondycji fizycznej. Dla przykładu, podczas wspinaczki osoba wchodząca do góry jest wspomagana przez innych uczestników, którzy w trudnych momentach podciągają wspinacza. Extreeme zawiera dużą dawkę sportów ekstremalnych. Wymaga pewnej kondycji fizycznej, ale niepotrzebna jest umiejętność wiązania węzłów wspinaczkowych, znajomości zasad bezpieczeństwa itp. - to należy do prowadzących.

Dobre firmy szkoleniowe powinny mieć w ofercie różne zajęcia w zależności od poszczególnych poziomów trudności. Najpopularniejsze są gry integracyjne. Dostarczają zwykle najmniej adrenaliny, ale niosą ze sobą największą wartość edukacyjną. Mogą rozwijać bardzo konkretne umiejętności, takie jak komunikacja międzykulturowa, zarządzanie projektem albo zmianą.

Drugą popularną formą zajęć są zadania linowo-wspinaczkowe (zjazdy na linach, przeprawy przez mosty linowe itp.), gry na orientację (podchody, szukanie skarbu itp.) oraz wodne (np. spływy tratwami). Ich wartość edukacyjna jest mniejsza, ale doskonale integrują grupę i pozostawiają niezapomniane wrażenie. Dla spragnionych przygody pozostaje ekstremalna wyprawa. Kilkudniowy wyjazd wypełniony różnorodnymi zadaniami (podchody, wspinaczka, survival, spływ tratwą itp.), które grupa napotyka na trasie swojej podróży przez las, dżunglę czy pustynię na pewno pozostanie na długo w pamięci.

Doświadczony trener outdoor powinien przynajmniej od 4-5 lat prowadzić takie zajęcia. Najlepiej, jeśli ma ukończony specjalistyczny kurs, a osoby czuwające nad bezpieczeństwem – stosowne uprawnienia. Ważne jest także ubezpieczenie NNW uczestników, obowiązkowo rozszerzone o wariant związany ze szkoleniami outdoor. Trenerzy powinni posiadać także indywidualne ubezpieczenie OC uwzględniające wszystkie możliwe sporty ekstremalne (np. do wysokości 150 tys. zł). Jeśli firma szkoleniowa ma również polisę OC, to dla niej dodatkowy atut.

Zmierz efekty

Szkolenie outdoor nie kończy się jednak w dniu powrotu uczestników do domu. Ponieważ tego typu edukacja pracowników sporo kosztuje, musi więc paść pytanie: czy to się opłaca? W praktyce istnieją trzy metody pomiaru efektywności outdooru. Pierwsza z nich to tzw.

mierniki energii organizacyjnej. Jest to kombinacja testów psychologicznych, ankiet i kwestionariuszy, w których uczestnicy (i ich przełożeni) odpowiadają na pytania związane z ich motywacją do pracy, relacjami z innymi członkami zespołu, problemami w komunikacji wewnętrznej, organizacji pracy i inne (zestaw pytań zależy od celu, w jakim proces pozyskiwania wiedzy przez uczących został zainicjowany).

Drugi miernik efektywności takich szkoleń to tzw. wskaźnik rotacji. Dla przykładu, jeśli rotacja wynosiła w 50-osobowej firmie 10% przed szkoleniem i 4% po szkoleniu, to innymi słowy do tej pory rocznie trzeba było z powodu rotacji szukać 5 osób, a w wyniku przeprowadzonego szkolenia tylko dwóch. Odpada koszt rekrutacji trzech osób (średnio 15 tys. zł), wdrożenia tych trzech osób do pracy oraz przeszkolenia (kolejne 15 tys. zł). Jeśli zapłacono za szkolenie dla 50 osób około 20 tys. zł, a koszty związane z rotacją pracowników obniżyły się o 30 tys. zł, to dla firmy jest to dobry interes. Należy do tego dodać trzeci miernik - miernik efektywności procesów. Oprócz powyższych wyliczeń łatwo sobie wyobrazić, że dobrze zorganizowane i przeprowadzone szkolenie outdoor poprawi konkretne umiejętności pracy w zespole i motywację do pracy.

Bogumiła Jankowska