

obukom, možete početi tražiti trenera i razgovarati s njim o vašim potrebama. Pobrinite se da to bude vrlo jasno, u pismenom obliku i nemojte odstupati od svojih ciljeva zbog pružatelja usluga ili trenera – oni bi trebali biti u stanju pružiti vam ono što želite. Mislite i na oblik i provedbu obuke. Nije uvijek nužno angažirati skupog pružatelja obuke; vrijedi provjeriti postoji li interno mogućnost da se razmijene znanja i vještine među djelatnicima. Dobro pazite na kvalitetu - budite kritični. Ako organizirate obuku s manje kvalificiranim internim trenerima, troškovi mogu ispasti veći od prihoda. Uzmite u obzir i vrijeme koje će djelatnici provesti na obuci i kada neće biti produktivni. Ovisno o ukupnom broju djelatnika, obuka može biti vrlo skupa. Tražiti jeftiniju alternativu nije uvijek najbolje rješenje. Plan obuke mora se bazirati na vašim ciljevima, sadržaju

ju i obliku obuke. Tvrtka postavlja treneru jasne kriterije o tome što sudionici trebaju znati ili što trebaju moći nakon obuke, a trener kaže kakve radne metode može ponuditi. Kako će se vježbati vještine? Koliko je vremena potrebno za poboljšanje znanja i vještina? Kako će se povezati obuka i praksa? Postoji li popratna obuka?

### 3 Ocjena obuke

Kako znati je li obuka bila uspješna? Važno je znati koji je učinak obuke, ako se uzme u obzir popratna obuka. Nadalje, ako razmišljate o tome da ponudite istu obuku drugim djelatnicima, morate znati kakav će biti povrat investicije.

#### Kakve su reakcije?

Mnogi treneri traže od sudionika da ispune obrazac za ocjenjivanje. Mišljenje sudionika je, naravno, važno, ali zbroj odgovora može dati pogrešnu i nepotpunu

ocjenu. Sudionici mogu, na primjer, dati visoke ocjene jer su se dobro zabavili, jer je bilo lijepo i ugodno, obuka je bila lijepa alternativa radnom danu, itd. S druge strane, rezultat može biti negativan zato što su teme bile dosadne ili teške, zato što suradnja s trenerom nije bila dobra, itd. Ta povratna informacija nije vezana za stvarni učinak obuke. Bolje je postaviti pitanja vezana za vrijednosti, kao na primjer, je li sadržaj bio koristan, težak, primjenjiv itd. Pitanja koja traže takvu vrstu mjerenja su bolji pretkazivači primjene vještina u praksi.

#### Što je naučeno?

Idealan objektivni način mjerenja uspješnosti obuke je dati sudionicima test s nekoliko pitanja i/ili vježbi vezanih za sadržaj treninga. Ako sudionici riješe isti test i prije obuke, rezultati treninga će se moći bolje izmjeriti. Da bi se dobio dobar pregled učinko-


vitosti obuke najbolje je testirati učinkovitost nakon otprilike tri mjeseca primjene u praksi.

#### Što se mijenja u praksi?

Da bismo znali je li obuka pridonijela u dovoljnoj mjeri usvajanju novih znanja i vještina, treba ocijeniti i proučiti rezultate u praksi. Mogu li sudionici pokazati da zaista primjenjuju naučene vještine u svakodnevnim radnim situacijama? Manager bi, naravno, morao biti u stanju ocijeniti jesu li djelatnici učinkovitiji, a ta ocjena nije uvijek subjektivna.

Na ocjenu managera mogu utjecati i njegova očekivanja vezana uz obuku. Ako je trening organiziran na inicijativu trenera, manager će prije vidjeti pozitivne rezultate (halo efekt). Drugi vid mjerenja učinkovitosti obuke može biti broj vanjskih znakova poput pritužbi ili pohvala.

www.balance-consultancy.com  
za strateški management i marketing, upravljanje promjenama i korporativni razvoj, upravljanje ljudskim potencijalima, obuku i savjetovanje



# Snimam, surfam, dijelim

## Vip mobilni internet i MultiSIM usluga

Nova Samba tarifa za mobilni pristup internetu omogućava vam neograničen internet na najbržoj 4G LTE mreži. U kombinaciji s MultiSIM uslugom istodobno surfajte na više uređaja, a koristite jednu tarifu.

Više informacija na [www.vipnet.hr](http://www.vipnet.hr) ili na 091 77 00.



**vip**  
Zagrlj život