



# Otwarte czy zamknięte? Wyjazdowe czy stacjonarne? Jaka forma szkolenia najlepiej rozwinie Twoje przedsiębiorstwo?

**Monika Bursztyńska**  
**Tomasz Chyrchel**

**Jak dobrze dopasować rodzaj szkolenia do planowanych celów, potrzeb i oczekiwań? Na podstawie naszych ponad 10-letnich doświadczeń w zakresie organizacji i prowadzenia projektów szkoleniowych pokażemy na co warto zwracać uwagę decydując się na wybrany rodzaj szkolenia.**

Każdy rodzaj szkoleń i warsztatów charakteryzuje się konkretnymi zaletami i wadami zależnie od celów szkolenia. Kluczowymi czynnikami, które warto brać pod uwagę przy wyborze są:

1. Liczba pracowników, którzy będą uczestnikami
2. Specyfika tematu, który będzie poruszony w trakcie szkolenia
3. Zasobność portfela

## **Najlepsze rozwiązanie na szkolenie dla maksymalnie kilku osób**

Szkolenia otwarte to szkolenia o ustalonej z góry dacie, miejscu, programie lub ramach merytorycznych, grupie docelowej, celach szkoleniowych i cenie. Na takie szkolenia wysyłani są zwykle pracownicy różnych przedsiębiorstw i organizacji – zarówno korporacji jak i jednostki budżetowej. Na taki rodzaj szkolenia firmy decydują się najczęściej gdy mają do przeszkolenia maksymalnie kilku pracowników - 1, 2 lub 3 osoby.

Największe zalety szkoleń otwartych to niższy koszt całkowity oraz możliwość wymiany doświadczeń wśród uczestników z różnych branż, wydziałów i organizacji. Bardzo często jako wartość dodaną uczestnicy wymieniają możliwość nawiązania kontaktów biznesowych. Osoby organizujące tego rodzaju szkolenia po stronie przedsiębiorcy (klienta), do głównych zalet zaliczają również mniej formalności w





zakresie organizacji (na ogół wystarczy wypełnić formularz lub wysłać zgłoszenie mailem) oraz możliwość poznania nowej firmy szkoleniowej niskim kosztem.

Szkolenia otwarte często wykorzystywane są do sprawdzenia firmy zarówno pod względem merytorycznym – jakie prezentuje narzędzia, metody i techniki - jak i organizacyjnym – jak przygotowane są sale szkoleniowe, jaki jest kontakt z uczestnikami szkolenia, itp. Coraz częściej zdarza się, że uczestnictwo jednej lub kilku osób w szkoleniu otwartym jest preambułą do większego projektu rozwojowego.

Największe wady szkoleń otwartych to brak wpływu na miejsce zajęć (mogą odbywać się daleko od miejsca pracy) oraz ryzyko, że szkolenie nie dojdzie do skutku, jeżeli nie zbierze się minimalna liczba osób (warsztat może być odwołany lub przełożony na inny termin). Przekładanie terminów szkoleń otwartych to jeden z najczęściej spotykanych problemów, na który trzeba być przygotowanym.

Dodatkowo uczestnicy oraz osoby organizujące udział pracowników w szkoleniach otwartych wymieniają również takie ograniczenia tego rodzaju szkoleń:

- Brak wpływu na termin zajęć
- Brak wpływu na wybór trenera
- Pewne zagadnienia mogą być uproszczone, dostosowane do przedstawienia przed osobami z różnych firm / branż w żaden sposób nie da się ich np.: wdrożyć w naszej organizacji
- Niewielki wpływ na program zajęć, mała elastyczność
- Ryzyko, że szkolenie będzie nie efektywne z uwagi na np.: różne poziomy zaawansowania w danym temacie uczestników jednej grupy

### **Rozwiązanie najlepiej dopasowane do potrzeb i oczekiwań**

Szkolenia zamknięte są to zajęcia „szyte na miarę“, dopasowywane pod konkretną firmę czy jednostkę. O terminie, miejscu i czasie trwania decyduje klient – to firma szkoleniowa dopasowuje się do dostępności uczestników. Ta forma warsztatów jest najczęściej wybierana gdy firma ma większą liczbę osób do przeszkolenia lub temat / problem na tyle złożony, że nie jest możliwe rozwiązanie go na warsztacie otwartym.

Największe zalety szkoleń zamkniętych to duży wpływ na zakres merytoryczny szkolenia oraz jego finalny program jak również możliwość wyboru terminu, miejsca i trenera prowadzącego. Uczestnicy jako największą wartość dodaną szkoleń





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



zamkniętych wymieniają możliwość pracy na konkretnym dla danej firmy problemie czy specyfice oraz możliwość zintegrowania się z pozostałymi pracownikami firmy. Finalnie takie rozwiązania stają się bardzo atrakcyjne pod względem ceny, jeśli chcemy oddelegować 6 i więcej pracowników.

Wśród największych wad szkoleń zamkniętych wymieniane są możliwość niskiego zaangażowania uczestników i problemy z koncentracją (jeśli szkolenie organizowane jest w sali w miejscu pracy) oraz brak chęci do otwartego dzielenia się swoimi refleksjami i doświadczeniami z racji na obecność innych pracowników firmy (plotki?). W porównaniu do szkoleń otwartych przy niewielkiej grupie uczestników jednostkowy koszt również jest wyższy dla szkoleń zamkniętych.

### **Nie samym szkoleniem uczestnik żyje**

Większość firm szkoleniowych w swoich ofertach posiada również szkolenia wyjazdowe – zarówno w formule otwartej jak i zamkniętej. Na tego typu warsztat organizacje decydują się np.: przy okazji organizowania wyjazdu integracyjnego lub jako nagroda dla wyróżniających się pracowników. Cechą charakterystyczną jest tu wyjazd często w miejsca atrakcyjne turystycznie, widokowo lub rozrywkowo a praca merytoryczna na szkoleniu traktowana jest równoważnie z pozytywnymi doświadczeniami i atrakcyjnością „doświadczenia edukacyjnego”, którym są szkolenia wyjazdowe.

Największe zalety tego rodzaju szkoleń to eliminacja problemu „atmosfery biura” oraz atmosfera sprzyjająca większej otwartości i refleksyjności uczestników. Ponieważ szkolenie odbywa się poza siedzibą firmy pracownicy rzadziej wpadają w „firmowe” schematy myślenia i mają większą gotowość do poszukiwania nowych, niesprawdzonych przez nich dotychczas rozwiązań. Wartością dodaną tego rodzaju szkoleń są również dodatkowe atrakcje (choćby te dostępne w hotelu jak: kręgle, bilard czy spa), które dostarczając osobistych (a nie zawodowych) korzyści mogą być odebrane jako docenienie pracownika. Takie wyjazdy – niezależnie od dostępnych „wzmacniaczy” – często pozytywnie wpływają na integrację i spojenie zespołu lub grupy pracowników.

Największe wady tego rodzaju szkoleń to dodatkowe koszty (firma płaci nie tylko za wartość merytoryczną ale również zakwaterowanie, wyżywienie i inne atrakcje) oraz czasochłonność wydarzenia – zarówno w kwestiach organizacji jak i dojazdu uczestników na miejsce szkolenia.



**Rejestr Usług Rozwojowych**  
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podejmując decyzję o wyborze rodzaju szkolenia, które nas interesuje warto przede wszystkim zadać sobie pytanie o cel do osiągnięcia – „po czym konkretnie poznam, że to szkolenie odniosło oczekiwane efekty?” Nawet jeżeli chcemy przeszkolić niewielką grupę, np.: 3 osoby, ale z bardzo specyficznego tematu / wąskiej dziedziny lub nie chcemy z wewnętrznymi problemami firmy wychodzić na zewnątrz, warto zainwestować w szkolenie zamknięte. Pomimo większych kosztów pracy trenera dla takiej grupy, zdecydowanie zwiększamy szansę na wysoki zwrot z inwestycji przy dostępności trenera praktycznie dla każdego uczestnika. Przy tematach ogólnych i gdy chcemy przeszkolić pracowników z podstaw jakiegoś tematu, niewątpliwie lepiej sprawdzi się formuła otwarta – zarówno pod względem merytorycznym jak i efektywności kosztowej. Szkolenia otwarte sprawdzają się też w momencie, gdy dla wszystkich uczestników zajęć dane zagadnienie jest stosunkowo nowe.

### **Co podpowiada praktyka rynku szkoleń?**

Na podstawie naszych doświadczeń możemy potwierdzić, że reklamacje w firmach szkoleniowych zdarzają się zdecydowanie częściej przy projektach szkoleń otwartych. Najczęściej wynika to z powodu braku przeprowadzenia badania potrzeb oraz zupełnie różnych oczekiwań osób, które w warsztacie uczestniczą. Ciekawe jest jednak że ten rodzaj szkolenia jest nadal jednym z najczęściej wybieranych. Dzieje się tak prawdopodobnie dlatego, że ten rodzaj wymaga zdecydowanie mniejszych formalności wewnątrz firmy (klienta) oraz mniej czasu przy organizacji – wysyłka zgłoszenia oraz przekazanie informacji kontaktowych uczestników firmie szkoleniowej wymaga zdecydowanie mniejszego zaangażowania niż organizacja szkolenia zamkniętego. Tam dochodzi nam często proces zakupowy, spotkania z firmami szkoleniowymi, monitorowanie procesu badania potrzeb oraz komunikacja z uczestnikami. Warto ten dodatkowy czas poświęcić na kwestie organizacyjne. Reklamacje składane w przypadku szkoleń zamkniętych to ułamek tego, co zdarza się przy szkoleniach otwartych.

### **O autorach:**

**Monika Bursztyńska:** Od ponad 10 lat związana z branżą szkoleniową w obszarze sprzedaży i obsługi klienta. Obecnie Menedżer ds. Obsługi Kluczowych Klientów w firmie Generator Pomysłów. W swojej karierze zajmowała się szkoleniami otwartymi oraz zamkniętymi z obszarów twardych i miękkich. Dzięki wieloletniej, bezpośredniej współpracy z działami HR i działami szkoleń w średnich i dużych



**Rejestr Usług Rozwojowych**  
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



organizacjach, zna potrzeby i wymagania jakie klienci stawiają przed firmami szkoleniowymi.

**Tomasz Chyrchel:** Partner Zarządzający w firmie Generator Pomysłów. Ekspert w zakresie kreatywności pracowników, innowacyjności organizacji oraz pracy zespołowej. Od ponad 8 lat prowadzi projekty rozwojowe dla małych, średnich i dużych organizacji wykorzystując takie formy jak szkolenia, gry szkoleniowe, coaching, team coaching, facylitację, doradztwo oraz gamifikację. Absolwent kursów kreatywności, design thinking oraz gamifikacji Uniwersytetu Stanforda oraz Stanu Pensylwania w USA.



Rejestr Usług Rozwojowych  
[Inwestycjawkadry.pl](http://Inwestycjawkadry.pl)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego