

Transkrypcja

[Podcast Draft Rozmowy S02E01: Ten o szkoleniach - Developico](#)

[Ł. F] Dzień dobry, dobry wieczór. Witamy cię w drafcie rozmowy.

[M. G] To podcast o biznesie, o życiu i o IT.

[Ł. Z] Nie zawsze na poważnie, ale zawsze na serio.

[Ł. F] Do wysłuchania kolejnego odcinka zapraszają Cię Łukasz Falaciński,

[M. G] Michał Guzowski,

[Ł. Z] i Łukasz Zajączkowski.

[Ł. Z] Dzień dobry.

[M. G] Dzień dobry.

[Ł. F] Witamy w 2 sezonie draft podcastu. Panowie jak samopoczucie? Zaczniemy od najważniejszego pytania.

[M. G] Czemu nie było intro?

[Ł. Z] Draft rozmowy.

[Ł. F] A co ja powiedziałem?

[Ł. Z] Draft podcastu.

[Ł. F] To jest najlepszy znak na to, że powinniśmy zacząć 2 sezon.

[M. G] Ja chciałbym zauważyć, że nas lepiej słyszeć.

Dlaczego warto się szkolić?

Szkolenia - jako forma przekazu ściśle określonej wiedzy - nie tracą swojej popularności. Są efektywniejsze od kilkuletnich studiów lub samodzielnej nauki na YouTube. Ze względu na rozwój rynku szkoleń i wzrost podaży, wzrosła ilość wątpliwej jakości szkoleń. Z drugiej strony niezadowolenie odbiorców może wynikać również z nieodpowiedniego targetowania szkoleń. W obliczu postępującej specjalizacji, coraz trudniej znaleźć kurs, który odpowiadałby naszym potrzebom. **Szkolenia kiedyś i dziś. Szkolenia online.** Szkolenia uległy skróceniu, są bardziej ergonomiczne. Szkolenia online zyskują na popularności.

[Ł. F] Tak, to jedna ze zmian w 2 sezonie, mam nadzieję, że będzie ich więcej, ale słuchajcie, chyba nie będziemy gadać o nas, o samym podcaście, tylko przejdziemy do mięska, do meritum: temat dzisiejszego naszego spotkania to są szkolenia. Temat rzeka. Wiem, że też, że w poprzednim sezonie mieliśmy taki odcinek poświęcony wiedzy - link w opisie, polecamy - to tylko prośba z mojej strony, żebyśmy nie powtarzali tych samych rzeczy tamtego odcinka, bo to będzie naturalna ciągota, mam takie wrażenie. Chciałem dzisiaj pogadać o tym, jaką rolę mają szkolenia w naszej

branży, w branży IT. I na początek pytanie do was, czy biorąc pod uwagę to, co się teraz dzieje - hybrydowa praca, Internet - tej wiedzy jest wszędzie dookoła tak dużo? Czy w ogóle szkolenia versus taka samodzielna nauka, czy szkolenia mają w obecnych czasach jakąkolwiek wartość?

[M. G] Z tego co ja obserwuję, to myślę, że złoty okres szkoleń może nie tyle, że jest teraz, to niedawno jakoś taka górka tych szkoleń minęła. Natomiast są mega mega popularne i według mnie cały czas bardzo popularne będą szkolenia. Głównie dlatego, że jesteśmy w stanie wybiórczo uczyć się tego, w czym chcielibyśmy się rozwijać i świadomie podejmować decyzje o prowadzeniu swojej ścieżki zawodowej i na przykład znam mnóstwo osób, które przebranżawiają się w dzisiejszych czasach, na przykład na IT. To za pomocą takich kursów oni są w stanie dużo szybciej wejść w tą branżę niż gdyby albo A - poszli na studia kilkuletnie, albo B - uczyli się samemu w domu korzystając z materiałów na YouTube.

[Ł. F] Ok, czyli co, chodzi o czas, po prostu o efektywność?

[M. G] Tak

[Ł. F] A to nie jest tak, że też ze względu na to, że tych szkoleń jest tak dużo, tych materiałów jest tak wiele, to też ciężko wybrać właściwe albo inaczej - dobrej jakości? Czy nie zauważacie tego, że też jakość spada tej wiedzy, tych szkoleń?

[M. G] Zdecydowanie, to znaczy... To powiedz Zając.

[Ł. F] Nie, dla Zająca mam specjalne pytanie.

[M. G] Jeżeli chodzi o jakość tych szkoleń, to zdecydowanie, no to jest wiesz, chyba typowy problem, że kiedy rośnie popyt i coraz więcej ludzi, firm zaczyna robić te szkoleniowe, te kursy no to zawsze znajdą się tacy, których jakość będzie albo niezadowolająca, albo tacy, którzy po prostu źle targetowali swoich odbiorców. Może być tak, że jakość jest dobra, tylko tak została zakomunikowana, że ci co się pojawią na szkoleniu, to zupełnie nie tego oczekiwali.

[Ł. F] Dokładnie. Zając, do ciebie pytanie, bo my mamy dużo doświadczenia w prowadzeniu szkoleń. Jak to się zmieniało w czasie? Pamiętasz jeszcze, jak zaczynaliśmy? Jak wyglądały szkolenia?

[Ł. Z] Pamiętam, że przede wszystkim brakowało trenerów.

[Ł. F] Tak, tak. Faktycznie.

[Ł. Z] Jak się człowiek szybko czegoś uczył, to szybko stawał się specjalistą i mógł prowadzić szkolenia. A co się zmieniło? No na pewno podejście. Mamy dużo kursów online. Wybór jest znacznie większy. Mam wrażenie, że te kursy też zostały zoptymalizowane, są bardziej ergonomiczne, są krótsze. To mi się wydaje, że kiedyś my dużo tych szkoleń prowadziliśmy pięciodniowych, 40 godzin. To jednak jest super dużo. Ja bym chyba teraz nie chciał na takie szkolenie pójść. Widzę, że ja wolę pigułkę 2-3 godzinną przerwę i znowu. Na przykład to jest moje podejście od strony osoby, która czegoś słucha niż takie 8 przeciągnięty godzin szkoleniowych, a to...

[Ł. F] No ale come on, były przerwy kawowe, były lunche.

[Ł. Z] No tak, networking to na pewno jakoś...

[Ł. F] Gadżety od ośrodka.

[Ł. Z] No i teraz chyba tego nie ma, tak mi się wydaje, że teraz tego jest mniej, chociaż trudno powiedzieć, bo my też trochę inaczej zaczęliśmy szkolić. Zresztą zeszły rok nas wszystkich przekierował na online, co byśmy nie robili.

[Ł. F] No też kontekst, bo nie wiedzieliśmy, jakie szkolenie my prowadziliśmy. To zawsze było IT, raczej technologia. Próbuję sobie przypomnieć, czy były jakieś miękkie szkolenia, bo takie bywały. Generalnie siedzieliśmy w Microsoft i cały czas siedzimy, więc to oficjalne szkolenie, to faktycznie najczęściej były 40 godzin, kupę slajdów, jakiś ćwiczeń, wirtualne maszyny.

[Ł. Z] Ja pamiętam szkolenie w 2007 roku. Jak robiliśmy pierwsze obrazy Windowsa? To to było na fizycznych komputerach i serwer stał, nie było wirtualnych maszyn.

[Ł. F] Często się jeździło, często z jakimś dużym bagażem, walizką napchaną sprzętem.

[Ł. Z] A pamiętasz, jak na przykład prowadziliśmy jakąś prelekcję i trzeba było pokazać środowisko SharePoint, Exchange i miałem na laptopie kontroler domeny postawiony, osobno SharePoint, osobno SQL, osobno Exchange. 4 maszyny wirtualne na laptop. Najdroższe nasze komputery to były w tamtych czasach. Tylko miały macierze na 4 dyskach ssd żeby to wszystko chodziło. Teraz to jest nie do pomyślenia. To od tej strony też się sporo pozmieniało, chociaż pamiętam Damiana Świderka -pozdrawiam z tego miejsca serdecznie - trener, który jak my zaczynaliśmy, to on już chyba parę ładnych lat prowadzi szpital.

[Ł. F] Był w naszym wieku chyba teraz aktualny, tak?

[Ł. Z] Dziadka Damiana pozdrawiamy, chociaż nie widzieliśmy się z dekadę. W każdym razie opowiadał jak slajdy, to były jeszcze na takich foliach, jak może starsi słuchacze pamiętają z, nie wiem, szkół wyższych, co profesor kładł folię na takim rzutniku i na ścianę te kontury flamastrem namalowane, to takie slajdy są.

[Ł. F] I pokazywać technologie dokładnie w ten sposób. To były zupełnie inne czasy. Zdarzało ci się prowadzić na przykład tu konkurs dla naszych słuchaczy z systemu z aplikacji produktu, który się nazywał SMS.

[Ł. Z] SMS, a później STCM, ale SMS faktycznie pierwszy.

Szkolenia otwarte i zamknięte. Szkolenia online i stacjonarne.

Zaletą szkoleń otwartych jest networking, którego pozbawione są przeważnie szkolenia online. Przeciwnie do konferencji, również przy szkoleniach stacjonarnych networking był ograniczony, chyba że braliśmy w nich udział w roli trenera.

[Ł. F] Zupełnie inne szkolenia. No właśnie, jeżeli chodzi o formę, bo tu siłą rzeczy te szkolenie, które my prowadziliśmy, z których wyrosliśmy, no to były jakieś takie otwarte, zamknięte. Teraz głównie – wytłumaczmy - otwarte, tak jakby każdy może sobie wejść. Zamknięte, to dedykowane dla konkretnego odbiorcy, najczęściej jakiejś firmy. Teraz głównie prowadzimy szkolenia online. Jakie są wady i zalety takiej konkretnej formy? Której z nich byście teraz chcieli? Nie wiem, poznać jakąś nową technologię, zdobyć jakieś umiejętności pracy.

[Ł. Z] A co porównujemy? Otwarte versus zamknięte czy online versus stacjonarne?

[Ł. F] Wszystko. Wasza ulubiona, preferowana forma.

[M. G] Jeżeli chodzi o szkolenia, w moim przypadku zdecydowanie wolę formę online - jest szybsza, efektywniejsza. Jeżeli jeszcze jest nagrane, to ja sobie mogę to zrobić, kiedy chcę. Nie boli mnie brak networkingu, bo i tak na szkoleniach często tego wcale nie było. No były jakieś tam wiesz...

[Ł. Z] Oj było.

[M. G] Nie wiem, jak ja na moich szkoleniach, na których ja byłem - raczej w formie osoby szkolonej niż szkolącej - to często były takie wieczie, stało się przy tym stoliku z kawami, z ciastkami, parę słów się zmieniło i tyle. Nigdy potem z tego film z tego nie wychodziły jakieś dłuższe relacje, natomiast co innego, jeżeli chodzi o konferencję, ale to nie jest akurat podcast o konferencjach czy odcinek o konferencjach.

[Ł. F] No właśnie moim zdaniem te szkolenia, już tam palicho pandemia, tak? Abstrahujemy od tego, czy w ogóle jest realnym spotkać się na żywo, ale jednak spotkanie na żywo, ta interakcja... Ja mam sporo znajomych z takich szkoleń i myślę, że to była fajna wartość dodana.

[Ł. Z] Ale że ty jako kursant?

[Ł. F] Ja jako trener. Zresztą nawet mamy paru klientów z czasów, kiedy prowadziłem dla nich szkolenia lata temu.

[Ł. Z] No tak, tak. To prawda. A Michał mówi z kolei, chyba o takiej relacji kursant-kursant.

[Ł. F] To też w sumie ciekawe, bo ja więcej szkoleń poprowadziłem niż byłem jako kursant.

[M. G] No ja akurat, jak zacząłem prowadzić szkolenia, to w sumie się wtedy wydarzył... Czy może inaczej: okres mojego życia, w którym najwięcej prowadziłem szkoleń, przypada na okres covidowy, więc ja nie miałem okazji aż tylu prowadzić szkoleń na żywo.

[Ł. F] Jasne, no ale gdyby chcieć teraz odpowiedzieć, jakoś podsumować, zrobić tutaj, postawić kropkę, czy warto w ogóle inwestować w szkolenia? Bo jestem przekonany, że wiele osób zastanawia się nad tym, czy warto komuś zapłacić, żeby przekazał ci wiedzę? Przecież wszystko już powiedziano, wszystko już nagrano. Można to znaleźć na YouTube, można przeczytać na 1000 blogach. No to chyba zgodzimy się - tak przynajmniej zakładam - że jednak warto, nie w ciemno, zawsze warto zweryfikować i sprawdzić, co stoi za danym... No właśnie, szkoleniem czy trenerem? To też jest w sumie dobre pytanie, czy idziemy na szkolenie ze względu na temat czy na osobę prowadzącą? Warto czy nie warto?

Czy warto inwestować w szkolenia?

W wyborze szkoleń często kierujemy się możliwością odroczonego zysku, a nie zysku tu i teraz. Jest to tak zwany paradoks utraconych szans. Większość kursów nie zostaje ukończona, a duża część w ogóle rozpoczęta. Dodatkową wadą udziału w kursach,

których nie możemy natychmiast wykorzystać w praktyce, jest to, że bez praktyki wiedza zostaje szybko zapomniana.

[M. G] Ostatnio czytam taką dobrą książkę „Potęga irracjonalności”, gdzie był ciekawy eksperyment polegający na tym, że grupy studentów dano grę, w której mieli na celu wygenerować jak największy zysk monetarny tam przeliczony w punktach i potem te punkty były przeliczone na centy. I punkty się zdobywało w ten sposób, że miało się 3 pokoje do wyboru, wchodziło się do pokoju i w środku był przycisk. Klikając ten przycisk dodawała się losowa liczba punktów z przydziału od X do Y. No i teraz każdy na ogół robił tak, że wchodził do pokoju, sprawdza, miało się tam 100 kliknięć, więc to trzeba było sobie tak od razu wykalkulować. Gdzie jest najsensowniej klikać, więc każdy robił eksperyment w każdym z pokoi. Najpierw wchodzi do jednego - klika przycisk. Wracał do kolejnego, czy tam wykonywał kilka.

[Ł. F] Czyli rozumiem, że jak przekonałem się, że w danym pokoju dostaje 3 centy, to zawsze kolejne kliknięcia. To były 3 centy. Czy było losowo?

[M. G] Nie, właśnie znaczy, było 3-5, to było od przydziału od X do Y, więc tam wykonywali kilka kliknięć, przychodzili do następnego i sprawdzali. I tak sobie wyciągają średnią. Potem zostawali w tym którym było...

[Ł. F] Jak ty to połączysz ze szkoleniami, to jest pewny...

[M. G] Już ci mówię, już ci mówię. I zrobiono taką modyfikację, w tym eksperymencie, że po 10 kliknięciach pozostałe drzwi od innych pokoi zniknęły, więc trzeba było co jakiś czas wracać do tych drzwi i je odświeżać. Ciekawostka była taka, że nawet jeżeli użytkownik zobaczył, że na przykład w pierwszym z 3 pokoi był największy zysk, to nie chciał dopuścić, żeby te pozostałe drzwi zniknęły. To się nazywało takim paradoksem utraconych szans, że po prostu tak bardzo nie chcesz utracić tej szansy posiadania tej możliwości zachowania tych drzwi, że będziesz robił to kosztem ze swoich zysków. Podobnie ze szkoleniami - już to właśnie do tego wraca - mam wrażenie, że wpadliśmy teraz w taką, czy pojawił się taki problem, że ludzie starają się rozwijać ponad wszelką miarę i często bierzemy się za szkolenia, za kursy za jakieś tam praktyczne zajęcia, mając nadzieję, że kiedyś nam się to przyda, chociaż w tym momencie konkretnego nie potrzebujemy i nagle się okazuje, że mam świadomość, że „Aaa, no kiedyś będę chciał się nauczyć stolarstwa”, to teraz sobie bierzesz kurs stolarstwa, tracąc czas na pracę, tracąc czas na rodzinę i wiesz, że jak nawet się nauczysz, to wykorzystasz ją dopiero za 10 lat, to może lepiej zrobić to za 10 lat?

[Ł. F] Myślisz, że tak ludzie robią?

[M. G] Tak, często ludzie biorą kursy, mając nadzieję, że im się to przyda i potem tego nie wykorzystują.

[Ł. F] Na pewno jest taka statystyka w szkoleniach online, gdzie jest porównanie, ile osób przechodzi dany kurs - i to było jakieś grube procenty, już teraz sobie nie przypomnę - ale były takie, że aż się zdziwiłem, że 90 parę procent ludzi nie kończy kursów online, które zaczynają. To są jakieś statystyki z portali typu Udemy i tym podobnych. A w ogóle jeszcze też bardzo znaczący procent dwucyfrowy w ogóle ich nie zaczyna. I to by faktycznie odpowiadało tej twojej tezie, więc kupują, ale w ogóle nie zaczynają. Zresztą w naszych kursach, bo też takowe prowadzimy chociażby, a nie wiem, czy nie powiedziałem - mamy sponsora odcinka.

[Ł. Z] Ah! Jej!

[M. G] Powinny być brawa.

[Ł. F] Brawa? Proszę bardzo.

[M. G] Kto jest sponsorem odcinka?

[Ł. F] Sponsor sponsorem odcinka jest Akademia Aplikacji.

[M. G] Wow!

[Ł. F] Wow, tak!

[Ł. Z] Czyli czas spodziewać się apanaży, co dostaniemy. Ja nic nie dostałem jeszcze.

[M. G] Ty nic nie dostałeś?

[Ł. F] To po zakończeniu nagrania coś ci dam.

[Ł. Z] Ok, dobra.

[M. G] Mam dla ciebie złą wiadomość, Zając, nie?

[Ł. F] To nie, ale to, co ważne mamy dla was coś, teraz poczekajcie, bo to dla słuchaczy informacja. Dla wszystkich, którzy nas słuchają na dole w opisie odcinka będzie kod na zniżkowym na wszystkie szkolenia z Akademii Aplikacji. Ale Wracając do wątku, to faktycznie, przeglądając nawet statystyki na naszej platformie - faktycznie są osoby, które dołączają, ale nigdy nie rozpoczynają. Też wiele osób zaczyna naukę, nie wiem, po roku, pamiętasz Michał? Były ze 2-3 takie przypadki ludzi, którzy pisali, że skończyli kurs, ale to było z 1,5 roku po tym jak... Czy tą edycję, którą rozpoczynaliśmy z 1,5 roku 1,5 roku wcześniej.

[Ł. Z] Ja myślę, że ludzie dokonują zakupu impulsem często, więc kupią, a potem się zastanowią, co z tym zrobić. Do tego co ty Fala mówisz, a do tego co ty Michał powiedziałaś, to moim zdaniem nie ma dużego sensu uczenie się czegoś, czego się w praktyce nie wykorzysta. Dość szybko po szkoleniu, bo ta wiedza - tak jesteśmy skonstruowani - szybko ulata, jak mózg...

[Ł. F] Ulata, mówisz?

Wybór szkolenia – prowadzący i temat szkolenia.

Dla osób posiadających zdolności samodzielnej nauki, kursy na platformach typu YouTube mogą okazać się wystarczającym źródłem wiedzy. W późniejszych etapach rozwoju lepiej skorzystać z wiedzy trenera. Może okazać się, że wybór trenera będzie dla nas ważniejszy od samego tematu szkolenia. Sprawny trener przekaże nam praktyczną wiedzę, której nie znajdziemy w żadnych innych źródłach.

[Ł. Z] Tak, jak mózg nie może znaleźć jakiegoś praktycznego zastosowania. A jeśli chodzi - bo pytanie twoje przed opowieścią o książce Michała – było takie, czy warto te kursy brać, szkolenia różnego rodzaju online i nie. Ja uważam, że tematyka jest ważna, ale wydaje mi się kto to brał mocno pod uwagę. Znowu patrząc z mojego doświadczenia jako kursanta, chyba najważniejsze jest, kto to prowadzi, bo wtedy można dużo zyskać choćby praktycznej wiedzy. O teorii, to każdy może porozmawiać.

Pamiętam profesorów na uczelnia wykładach czytali swoje książki i zysk z tego był właściwie żaden. A też zależy to od tego, jak kto się uczy, bo część osób - przynajmniej są 2 skrajne bieguny - ile jedne osoby uczą się same i chcą same i poświęcają na to czas, czytają książki i szukają tej wiedzy, czy odkrywają. Inne, potrzebują być przez kogoś nauczone, bo nie wiem, może nie mają takiej wiary albo zaciętości, żeby siedzieć samemu i się nauczyć. Ale to też trzeba, jeszcze wydaje mi się wyważyć w jakiś sposób, bo świat jest teraz taki - to też powiedziałeś - że jest bardzo dużo rzeczy na podorędziu: możemy wejść na YouTube i sobie obejrzeć i tak naprawdę...

[M. G] I to też jest ok.

[Ł. Z] Tak, każda jakaś rozpoznana dziedzina, która cieszy się zainteresowaniem, ma milion tutoriali. No jak zawiązać krawat na tysiąc sposobów? Jak buty zawiązać? Jak naprawić dach? Można to znaleźć na YouTube, bo każdy się tym dzieli. Dość szybko dojdziemy do całkiem niezłej, praktycznej wiedzy za darmo, ale potem jak faktycznie chcemy w nią wejść na level up, to potrzebujemy pewnie z kimś to konsultować i wtedy wracam do pierwszego mojego zdania, że warto iść do kogoś, kto ma duże doświadczenie i umie poprowadzić szkolenie.

[Ł. F] Ok, to 2 ważne rzeczy do zanotowania, to po pierwsze sprawdzajcie, kto prowadzi dane szkolenie, bo to jest super ważne, bo na koniec dnia będziecie pamiętali tę osobę czasami bardziej niż wiedzę, a 2 rzecz...

[Ł. Z] Co to było?

[Ł. F] No właśnie, co to było? To, a rozumiem. Już pamiętam, to utrwalanie. Jeżeli nie zrobimy tego w ciągu paru godzin, paru dni po zakończeniu takiego szkolenia, to to po prostu ucieka.

[Ł. Z] Poza tym też inaczej się uczymy jak nie mamy praktycznej potrzeby z tyłu głowy, bo to to widzimy po własnych kursach - chyba się ze mną zgodzicie - jak ktoś nam chce w PowerApps nauczyć się aplikacji i na razie dla niego to są wirtualne przykłady, inaczej się uczy niż ta osoba, która ma konkretny przykład i od razu sobie mapuje tę wiedzę na wykorzystanie. To jest zupełnie inny rodzaj nauki.

Innowacje w szkoleniach.

Nowym kierunkiem szkoleń jest aktywizowanie kursantów. Lepszym sposobem od jednostronnej komunikacji może okazać się stworzenie aplikacji podczas kursu, co pozwala na natychmiastowe wykorzystanie wiedzy w praktyce. Równie ważne okazuje się tworzenie społeczności wokół szkoleń, w obrębie której uczestnicy mogą wymieniać się wiedzą praktyczną.

[Ł. F] Ok, to pogadajmy o naszych doświadczeniach, bo mam taki punkt jak „szkolenia hybrydowe”, tak to nazwijmy. Słowem: co nowego można zrobić w szkoleniach? No, oprócz takiego sztamkowego przekazania komuś Pdf albo jeżeli jest to szkolenie stacjonarne, obejrzeniu paru slajdów, wypiciu tej kawy, zrobieniu notatek. Michał śmiało.

[M. G] Szkolenia to jest tak nudna branża, tutaj sobie na niezbyt wielu chyba, rzeczy nowych wymyśleć.

[Ł. F] Oj można, można. Gadaj.

[M. G] No to dawaj, zaskocz mnie. Co byś nowego zrobił w szkoleniach?

[Ł. F] Robimy różne ciekawe rzeczy, tutaj przede wszystkim będę bazował na naszych doświadczeniach, ale to, co powiedział Zając, czyli praktyka, czyli jakieś sposoby na aktywizowanie naszych kursantów. Na przykład w przypadku naszego jednego z naszych szkoleń, robiliśmy aplikację wspólnie, czyli coś takiego namacalnego, gdzie mówimy krok po kroku, jak to zrobić. I co najważniejsze, też zachęcamy do zrobienia tego i jeszcze weryfikujemy, czy to było zrobione.

[M. G] Ale to jakieś takie rzeczywiście odkrywcze, nowe? No nie, to jest jakaś tam... To jakbyś dostał ze szkolenia Pdf z krokami krok po kroku jak to zrobić, to właściwie wychodzi naprawdę...

[Ł. F] Nie, ale jestem przekonany, że to nie jest integralna część każdego szkolenia, w tym znaczeniu.

[M. G] Tak, ale aha, ok, bo mi chodziło o to, że branża jest nudna, bo tam nie da się, wiesz... To trochę tak jakbyś miał 4 różne klocki, to jest wariacja, to nie da się tego jakoś tak, nie wiem, gdyby były szkolenia, które same się układają. Zapisuje się na szkolenia sprzedażowe, wykonuje test psychologiczny i to samo szkolenie układa mi agendę. To by było coś odkrywczego, to by było dobre.

[Ł. F] Może ktoś takie coś wymyśli, ale na przykład społeczność, jak się ma temat społeczności, o których zresztą też nagraliśmy jeden odcinek?

[M. G] To jest przykład dla rzeczy, myślę: społeczność. Kiedyś robiło się po prostu szkolenia. Teraz zawsze się robi dookoła społeczności albo odwrotnie, buduje społeczność dookoła szkoleń i to jest według mnie bardzo fajne, sensowna rzecz.

Badge, gadżety i certyfikaty ze szkoleń.

Certyfikaty mogą być ciekawym dodatkiem w biurze, na który zwrócą uwagę klienci. Większość kursantów nie zwracają szczególnej uwagi na gadżety. Jest jednak taki typ kursanta, który może przypisać dużą wartość długopisowi, który dostanie. Rodzaj gadżetu też bywa różny: od długopisów i koszulek, po wycieczki do egzotycznych krajów i sprzęt elektroniczny. Gadżety pochłaniają budżet szkolenia, który można wykorzystać w części merytorycznej, a z drugiej strony pomagają w budowaniu społeczności, która może być najważniejszym celem szkolenia.

[Ł. F] No, dokładnie, więc zebranie grupy osób, która może się wymieniać swoimi doświadczeniami. Ale ciekawe ciekawy punkt sobie zapisałam, czyli certyfikaty, bo tu mam wrażenie, że kiedyś większość osób przychodziła - przynajmniej na nasze takie certyfikowane szkolenia -...

[M. G] Przepraszam, muszę tylko zwrócić uwagę Zającowi: Zając, pamiętać, że mimiki nie słyhać.

[Ł. F] Zając podpisał tyle certyfikatów.

[Ł. Z] Tak, wiem. Słucham sobie.

[M. G] Kiwasz głową uśmiechasz się, ale tego nie słysząc.

[Ł. Z] Do zobaczenia, jak to, będziemy kończyć audycję „do zobaczenia”. No to, certyfikaty, to fajne jest zawsze. Fajnie mieć dowód tego, że zdobyło się wiedzę, te wszystkie badge, certyfikat na ścianie, co tam jeszcze jest? Karty do portfela, bo tu myślę o tym też, co my dostawaliśmy.

[Ł. F] Koszulka.

[Ł. Z] Wpinka w klapę marynarki.

[M. G] Najgorsze to są te koszulki, które już są brandowane logiem konferencji, że nie możesz jej nigdzie indziej założyć, bo wyglądasz jak idiota.

[Ł. Z] Nie no, ja w niech koszę trawę najczęściej.

[M. G] Ale jak masz trawę, a jak ktoś nie ma trawy?

[Ł. Z] I wyobraź sobie, że sąsiad w takiej samej wychodzi i już jesteście ziomami.

[Ł. F] Masz temat rozmowy.

[Ł. Z] Dokładnie śmiechom nie będzie końca, taka rozmowa.

[M. G] Ale gorzej, jak jesteś kobietą i wychodzisz, widzisz, że sąsiadka w takiej samej wyszła, to jest nagle taki wiesz: „dy, dy, dyyy”. Powinniśmy tutaj dać taki.

[Ł. F] A ja nie wiem, jakie chciałaś.

[M. G] Nie no wiesz, jest takie złowieszcze, złowrogie.

[Ł. F] Psychodela. A dlaczego kobieta, co? W sensie?

[M. G] Bo kobiety to wiesz, jak założył tę samą sukienkę, to zaraz jest bij wielki, że...

[Ł. Z] Panowie to jakaś dygresja jest potężna. Aha ok, teraz rozumiem. Nie złapałem wcześniej, to był skrót myślowy, dobra.

[Ł. F] Ale takie gadzety wokół szkolenia, to jest ważna rzecz. Myślicie, że to ludzi przyciąga?

[M. G] Nie. Ja myślę, że totalnie nie widzę w tym wartości.

[Ł. Z] Pewnie jest sort kursanta, który przychodzi po to, żeby wyjść z długopisem i kubkiem.

[M. G] Przecież to są zawsze materiały promocyjne.

[Ł. Z] Ale ja miałem gdzieś na przestrzeni lat kursantów, którzy nie mogli się doczekać tego, żeby dostać i to było super. Chociaż to jest mniejszość i uważam, że gdybym miał projektować szkolenie, to byłaby ostatnia rzecz pewnie w budżecie, bo bym postawił na bardziej praktyczne około wiedzy tematy, niż na tego typu, ale wiecie no, artefakty wszelkie, to to jest też element budowania społeczności jakkolwiek z boku to dziwnie wygląda, no ale...

[M. G] Spotykacie się z chłopakami i wymieniacie się za rogiem długopisami z różnymi markami, jak tazosami.

[Ł. Z] Pamiętam, że te większe konferencje: MTS - Microsoft Technology Summit, jakieś plecaki były i tak dalej i ktoś...

[M. G] Już ich nie ma.

[Ł. Z] Ale były takie, że wiesz, że ja byłem 4 lata z rządu i były rozmowy, coś tam był taki załączek, tego community i w jakiś sposób to zawsze z boku wygląda dziwnie, bo to jest tak jak fani gry będą o tej grze opowiadać, a ktoś z boku będzie mówił nerdoza. Ale tak wygląda budowa community po części.

[M. G] Ale akurat pod tym kątem plecaków MTS był wyjątkowy. Tylko oni dawali plecaki. To rzeczywiście było coś, bo te plecaki niektóre były lepsze, innym razem były gorsze, ale jednak fajne były te plecaki. To był fajny dodatek, natomiast może właśnie dlatego już nie ma MTS.

[Ł. F] Myślę, że nie dlatego.

[Ł. Z] Szczerze nie dlatego, ale to, no właśnie, to społeczność chyba. Sam w sobie gadżet faktycznie jest bezsensownym dodatkiem i chociaż pamiętam też takie szkolenia, że ten gadżet to była na przykład konsola do gry i i pewnie to też był sposób.

[M. G] Co to za szkolenie? Dlaczego?

[Ł. F] Ale to był gadżet dla każdego?

[Ł. Z] Tak, nie pamiętasz? Były szkolenia razem z konsolą. Wyjazdem w ładne, ciepłe kraje, takie też się zdarzały. No ale dobra, to jest jakiś margines i umówmy się, to nie chodziło wtedy o szkolenia.

[Ł. F] Ale to community, moim zdaniem, to jest turbo ważna rzecz. To jest chyba najfajniejsza rzecz, jaką osobiście widzę w tych naszych projektach szkoleniowych, które prowadziliśmy. Cała masa ludzi, którą można było poznać, wymienić się doświadczeniami. Pomagać oczywiście i na przykład widzieć, jak oni zaczynają pomagać innym, to jest świetna sprawa.

[Ł. Z] Mi przynajmniej raz w tygodniu wpada jakiś post na wall na LinkedIn, że ktoś publikuje zdobycie certyfikatu różnego rodzaju.

[Ł. F] Ostatnio ktoś wrzucił z naszym i to bardzo miło uczucie było. Pozdrowienia dla pana Damiana.

[Ł. Z] Tak. Ja uważam, że to jest ważne. Myśmy swego czasu przecież wykleili ścianę certyfikatami. W pewnym momencie zapominasz o tym, jest to jak wazon, plakat na ścianie, nie myślisz już zupełnie, taki normalny wystrój wnętrza. Co ktoś przychodził do biura, to zwracał na to uwagę. My dopiero, jak się Fali ostatnio odkleił i spadł, to wtedy sobie przypomniał. Wcześniej pamiętam, na welcome kit się czekało, to od Microsoft było. Zresztą co roku klikaliśmy, no klikali, a co? Chcę kit dostać, którym jest polówka, coś tam do portfela.

[Ł. F] Mam 17 kart, chcę 18.

[Ł. Z] Tak, dokładnie. Nie umiesz tego wytłumaczyć, ale chcesz.

Zalety i wady roli trenera szkoleń.

Trener może być freelancerem lub działać w In House. Trener jako freelancer może układać grafik szkoleń według swoich potrzeb i możliwości. Z drugiej strony może okazać się, że nie ma popytu na Twoje szkolenia w dogodnym dla Ciebie czasie, co również może być problematyczne. Szkolenia online mogą być bardziej wymagające od szkoleń stacjonarnych. Problemem okazuje się trudność w utrzymaniu uwagi kursantów. Dodatkowo szkolenia online powodują, że trenerzy już nie konkurują lokalnie, ale z całym krajem, a nawet światem. Szkolenia online spowodowały spadek stawek dla freelancerów. Oczekuje się, że freelancer przeprowadzi szkolenie za niższą stawkę, niż In House.

[Ł. F] Tak jest, a dobra, a jeżeli mówimy już o naszej perspektywie trenera, bo być może jest ktoś, kto nas słucha i zastanawia się nad tym, czy warto zając się prowadzeniem szkoleń, to byście generalnie zachęcali i zniechęcali? Co jest fajnego w byciu trenerem, a co jest niefajnego? No mamy trochę tych doświadczeń, co lubicie?

[Ł. Z] No to dla mnie fajne było to, że jest się freelancerem. Jeżeli to jest taki układ pracy, no bo podejrzewam, że możesz być in house trenerem, to też trochę inaczej. Więc podobało mi się to, że ja...

[Ł. F] Zamknijmy kontekst do IT, do szkoleń, powiedzmy technicznych.

[Ł. Z] No tak, no ale to też możesz być trenerem wewnątrz organizacji, trzepać szkolenia dla pracowników. Więc to, że układałem sobie grafik sam, nie chciałem w danym tygodniu mieć szkolenia, to go nie miałem. To, że - teraz trudno mi powiedzieć - ale wcześniej kasa się zgadzała i to było niezłe zajęcie za przepracowane godzinę. To, że jak lubisz zdobywać wiedzę, to masz dostęp do materiałów, bo z reguły ten obszar kontekstu, z którego prowadzisz szkolenia, dostarcza ci wiedzy łatwo. To to był plus zdecydowanie. A minusy? Tyle że jak skończy się ta euforia prowadzenia szkolenia, to trzeba sobie zdać sprawę, że to jest niełatwy kawałek chleba, bo znowu przypominam sobie: 40 godzinne szkolenie, kiedy jesteś na widelcu przez 8 godzin dziennie. Nie ma, że sobie na chwilę odsapniesz. Musisz być tu i teraz, bo cała grupa na ciebie patrzy.

[Ł. F] Na szczęście w naszych szkoleniach zdarzały się laby. Laba, to jest dobre słowo, w sumie dwuznaczne.

[Ł. Z] Tak, można było zrobić godzinkę... Lab po angielsku, laba po polsku w wolnym tłumaczeniu. Ale teraz w szkoleniach online uważam, że to jest równie ciężkie. Utrzymać trzeba dużo więcej energii, dać jako osoba prowadząca, żeby ta grupa żyła online, kiedy jesteście za szklanym murem ekranów i Internetu, to nie jest łatwe prowadzić przez 4 godziny szkolenie do kamerki. Naprawdę, to wołałabym na żywo chyba profil cały dzień.

[Ł. F] 4 godziny to jest mój osobisty limit. Zdarzało mi się prowadzić cały dzień i no naprawdę to było wyczerpujące delikatnie mówiąc, no.

[Ł. Z] To moje punkty.

[M. G] Z mojej strony zgadzam się z tym, co powiedziałaś, że fajne jest to poczucie freelance, tylko ja bym jeszcze dodał jedną tyżkę dziegciu do tego, co powiedziałaś, czyli że z jednej strony sobie układasz ten tydzień, jak masz ochotę, jak nie masz, to go nie układasz, ale z drugiej strony może być tak, że chciałbyś sobie ten tydzień ułożyć, a

nie ma potrzeby na szkolenia i nagle się okazuje, że „O! To co ja teraz mam robić?” i nagle jest taki „Kurde, przypał no.”

[Ł. Z] No to są uroki freelance. Ja akurat mam wspomnienie. Kiedy popyt był dużo większy niż podaź. Było po prostu łatwo nam prowadzić szkolenia, a pewnie teraz trochę się to zmieniło.

[M. G] Teraz jest dużo większa konkurencja, jako że właśnie teraz się to odbywa online, więc już nie jest tak, że konkurujesz tylko z Warszawą, tylko konkurujesz z całą Polską.

[Ł. F] Tudzież światem.

[M. G] No, jeżeli mówisz po angielsku, tak. Więc to jest zdecydowanie dużo większa konkurencja, dużo większe wyzwanie, żeby na tym rynku być konkurencyjnym, w związku z czym, czym się często handluje? Handluje się stawką wtedy, nie? Dajesz niższą stawkę, żeby wygrać jakieś tam szkolenie i i już z tymi stawkami nie jest tak ciekawie. Kiedyś rzeczywiście szkolenie tam, za powiedzmy nie wiem, 2-3 koła za dzień szkolenia to było akceptowalne dzisiaj 1500/1000 zł za dzień to jest takie...

[Ł. F] No, to wszystko jeszcze zależy od tematu, więc też bym nie generalizować.

[M. G] Ale też mówimy o freelance, bo jednak oczekuje się, że freelancer weźmie mniej niż na przykład inna firma, która robi szkolenia.

[Ł. Z] 1000 zł za dzień, tak? To mało moim zdaniem.

[Ł. F] Ale no, powiedzmy, że to jest stawka i prowadzisz 10 dni w miesiącu. Ja myślę, że dla wielu osób to jest zadowalające, ale trzeba też wziąć pod uwagę to, że jednodniowe szkolenie to rzadko jest jeden dzień tak naprawdę pracy, to trzeba być już doświadczonym. Ja pamiętam pierwsze szkolenia, to było jeden do jeden, czyli dzień szkoleniowy, to był dzień pracy i to było...

[Ł. Z] Przygotowania w sensie.

[Ł. F] Przygotowania, tak. Tak, no to nie jest takie hop siup.

[Ł. Z] No to chyba podstawowa zmiana też, z czasem. Kiedyś dało się zrobić katalog szkoleń. Nie wiem, czy to jest zauważalne. Teraz mało kto jest zainteresowany po prostu konkretnym szkoleniem z konkretną agendą. Ten świat się tak zmienia, te nasze systemy, w których najczęściej pracujemy, są tak rozbudowane, że tak naprawdę ludzie szukają bardziej konsultacje niż szkoleń. Rozmawiania o konkretnych case, a nie ogólnie o tym o Office. No bo umówmy się, kiedyś było tych produktów tam 3 na krzyż, a teraz jest tego tak dużo i tak zróżnicowane potrzeby, tak zróżnicowane scenariusze, że tutaj po prostu zmieniła się forma, tak? Ciężko zebrać 15 osób, które byłyby zainteresowane podobną agendą, więc myślę, że poszliśmy w stronę bardzo mocnej specjalizacji i to jest ok, ani to jest dobre, ani złe, to jest po prostu znak czasu. Ja do tych wszystkich waszych punktów, z którymi się zgadzam, dorzuciłbym to, że w życiu tak dużo się nie nauczyłem, jak prowadząc szkolenia. To jest niesamowita energia dla mnie, że po prostu nawet słuchając doświadczeń ludzi i szukając odpowiedzi na ich pytania, samodzielnie życiu nie miałbym tyle samozaparacia, żeby tę wiedzę zgłębiać, a to było niesamowite źródło wiedzy i inspiracji. No i to, co powiedziałaś, że to jest ciężka robota, to na pewno też potwierdzam, prowadzenie ciurkiem.... Zresztą sami wiecie.

[Ł. F] No dobra, słuchajcie, mamy 30 minut. Myślę, że postawimy tutaj pauzę. Przypominamy o naszym sponsorze: Akademia Aplikacji. Kod w opisie.

[Ł. Z] Wiedza spada z sufitu.

DRAFT

Jakie szkolenia ludzie z IT mogliby poprowadzić dla działów HR, Sprzedaży, Finansów, Marketingu, Zarządu firmy? **Dla HR:** Ludzie, czy na pewno są potrzebni? Podtytuł: Jak zatrudnić serwer? (Ł. Z) Informatycy mają problem z komunikowaniem, temat to: Introwertyzm. (M. G) Często przedziwne pytania rekrutacyjne w IT, stąd temat: Zhakuj rekrutację - najsukcesowniej pytania, które powinieneś zadać rekruterowi. (Ł. F) **Dla Sprzedaży:** Hakowanie umysłu klienta, czyli: Włam się do umysłu klienta. (Ł. Z) Sprzedaż oferuje korzystne warunki potencjalnym klientom. Czasem tak bywa, że korzystne, godne uwagi, choć niemożliwe do spełnienia, stąd: Negocjacje - po pierwsze nic nie obiecuj. (M. G) W kontekście wiedzy IT, którą można wykorzystać w Dziale Sprzedaży w sprzedaży: Jakich błędów unikać przy obsłudze klienta? (Ł. F) **Dla finansów:** Jak zapełnić deficyty budżetowe bitcoinem? Jak kopać bitcoina w serwerowni? (Ł. Z) Magia prostych usprawnień – refaktoryzacja funkcji Power Fx i optymalizacja pętli warunkowej z rekurencją. (M. G) Wykorzystując umiejętność logicznego myślenia pracowników IT: Nie wszystko znajdziesz w Excel - logika i łączenie faktów, wyciąganie wniosków w procesach inwestycyjnych. **Dla Marketingu:** jak zająć się czymś przydatnym dla firmy? (Ł. Z) Tytuł clickbaitowy: 5 tajnych rzeczy, których na pewno nie wiesz o marketingu i nie możesz nikomu powiedzieć. (M. G) Praca w IT to: Sztuka nazywania rzeczy - jak przygotować dobry slogan, nazwę usługi lub produktu? (Ł. F) **Dla Zarządu:** Flanela, czyli nowe trendy w dress code. (Ł. Z) Timing jest najważniejszy, czyli budowanie motywacji przez klepanie po plecach. (M. G) Refactoring firmy, czyli jak zaplanować i przeprowadzić Pivot Points na rynku w czasach kryzysu. (Ł. F)

[Ł. F] Słuchajcie, to co? Draft! Pierwszy odcinek 2 sezonu to wytłumaczymy jeszcze, co to jest draft. W tej części naszego podcastu wybieramy, dzielimy się swoimi pokręconymi pomysłami na Top 5 przy różnych dziwnych rzeczach, luźno związanych z tematem naszego odcinka. Ponieważ dzisiaj mówiliśmy o szkoleniach, to wybieramy dzisiaj pięć miękkich tematów, ale uwaga - tutaj nawiążemy mocno do IT. Często ludzie z IT są tak szufladkowani, więc postanowiliśmy trochę to odczarować i spojrzeć od strony IT, co mogłoby przynieść organizacji, więc słuchajcie. Dzisiaj każdy z nas będzie wybierał 5 tematów miękkich, nie technicznych - miękkich. Żeby to nie było pięć szkoleń z Excela dla pięciu różnych działów w organizacji. Czyli macie kogoś z IT, kto ma poprowadzić szkolenie dla HR, sprzedaży, finansów, marketingu i na końcu wisienka, truskawka na torcie, jak mówi klasyk, czyli dla zarządu naszej organizacji. Macie ludzi z IT, co oni mogliby poprowadzić dla poszczególnych działów? Jestem ciekaw, co wybraliście. Lecimy metodą węża. Zając, zaczniesz? HR pierwszy. A nie, nie będziemy robić wężem, bo wykończymy każdy dział. Dobra HR, zaczynam od HR. Nie można jednak.

[Ł. Z] HR to temat. Ja sobie to widziałem tak, że wchodzi informatyk do działu HR...

[Ł. F] Można uzasadnić to tak, to zwiększa twoje szanse wygranej.

[Ł. Z] Ale czy ja dobrze to rozumiem, że wchodzi informatyk w firmie do działu HR i prowadzi dla nich szkolenia?

[Ł. F] Tak. I co mógłby poprowadzić?

[Ł. Z] No to dla HR informatyk prowadzi temat: Ludzie, czy na pewno są potrzebni?
Podtytuł: Jak zatrudnić serwer?

[M. G] Ja stwierdziłem, że informatycy mają problem ogólnie z komunikowaniem, więc ja uważam, że najlepszym szkoleniem...

[Ł. Z] No właśnie, to jest mit, próbujemy go obalić.

[M. G] Ja uważam, że informatyk najlepsze szkolenie, jakie mógłby poprowadzić dla HR, to byłoby szkolenie zatytułowane: Introwertyzm.

[Ł. F] Ja z kolei pomyślałem, że HR prowadzą - siłą rzeczy - rekrutację i w naszej branży, to już obrosły legendą przedziwne pytania rekrutacyjne z różnych rozmów, więc ja wymyśliłem temat: Zhakuj rekrutację - najskuteczniejsze pytania, które powinienes zadać rekruterowi. Myślę, że tu ludzie z IT będą mieli swoje doświadczenia.

[Ł. Z] Użyłem tego słowa później też, hakowanie. Wspaniałe. Nie no, dobre. Zresztą hakowanie to się dobrze kojarzy.

[Ł. F] To co? Drugi dział? Drugi to Sprzedaż.

[Ł. Z] To ode mnie też? Ja będę pierwszy ciągle? No to dobra, ja mam dla sprzedaży hakowanie umysłu klienta, czyli: Włam się do umysłu klienta.

[M. G] Ja podszedłem tego bardziej na luzie, wykorzystując swój...

[Ł. Z] Co, jakie bardziej na luzie? Jeszcze bardziej na luzie?

[M. G] Bo ja mam doświadczenie, ze sprzedawcami jeszcze z czasów, kiedy byłem programistą, że chciałbym bardzo ich nauczyć jednej rzeczy i tak zatytułowałem swoje szkolenie: Negocjacje - po pierwsze nic nie obiecuj.

[Ł. Z] Ok, to nic „nie obiecuj”, to jest chyba fraza klucz od IT.

[M. G] Tak, dokładnie. Tak się często zdarza, że Sprzedaż nawija makaron na uszy, obiecuje gruszki na wierzbie, a potem IT: Co, jak oni sprzedali takie coś?

[Ł. Z] Co to się wydarzyło? To dzwoni ktoś ze Sprzedaży - chce kupić szkolenie. Dobrze, dobrze. Czy to kolejny sponsor dzwoni, do następnego odcinkach?

[M. G] Dokładnie.

[Ł. F] Tak jest. Pytają, gdzie ten kod jest, ale musimy opublikować, poczekajcie. Dobra, Sprzedaż. Ja znowu myślałem o tym, co IT mogłoby - nomen omen - sprzedać z takiej sprzedaży. Jaką umiejętność w dziale IT można by wykorzystać w dziale Sprzedaży. i wymyśliłem taki przez negację - to dziwne, bo u mnie działa - Jakich błędów unikać przy obsłudze klienta?

[Ł. Z] Dokładnie, u mnie działa, klasyk. Dobra, to co? Następny dział?

[Ł. F] Następny dział to Finanse, pieniążki.

[Ł. Z] Pieniążki, no to kurde źle, nie. Miałem mieć inaczej.

[Ł. F] To jest tytuł twojego?

[Ł. Z] Będę improwizował. Nie mam tego tytułu. Będzie: Jak zapełnić deficyty budżetowe bitcoinem? Niech IT przestawi finanse. Jak kopać bitcoina w serwerowni?

[M. G] Nie było takie miękkie wcale to twoje szkolenie, ale to dobrze, to dobrze, bo ja też nie mam takiego wcale miękkiego, bo ja uznałem, że najlepsze szkolenie jakie można by zrobić finansom, nazywałoby się: Magia prostych usprawnień – refaktoryzacja funkcji Power Fx i optymalizacja pętli warunkowej z rekurencją.

[Ł. Z] Co?

[M. G] Dokładnie, to jest magia prostych usprawnień.

[Ł. Z] Dobrze.

[Ł. F] I to miały być miękkie szkolenia? No nie, panowie, no słuchajcie, to myślę, że to już moje zwycięstwo jest pewne, już w połowie tego draftu.

[Ł. Z] Jak bitcoin jest twardą wiedzą, to wy mnie nauczcie, błagam. Notorycznie tracę.

[Ł. F] Dobra, ja w Finansach pomyślałem, że to, co ludzie z IT mają dobrze wyrobionego to logiczne myślenie i łączenie ze sobą faktów, a to - spotykając się z żadnymi innymi działami w różnych organizacjach - zauważam, że to wcale nie jest taka oczywista umiejętność, więc ja dla finansów mam coś takiego: Nie wszystko znajdziesz w Excel - logika i łączenie faktów, wyciąganie wniosków w procesach inwestycyjnych.

[Ł. Z] Dobrze, dobre. Faktycznie. Chociaż to pewnie, z punktu widzenia IT obrażamy inne działy.

[Ł. F] Nie, dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniami. Poczekaj no.

[Ł. Z] Jasne, ok no, zobaczymy.

[Ł. F] A propos, to Marketing.

[Ł. Z] Marketing: jak zająć się czymś przydatnym dla firmy?

[M. G] No dobre, dobre.

[Ł. Z] No, może nie jest też miękkie takie bardzo, ale coachingowe.

[Ł. F] Nie wiem, czy Zarząd za to zapłaci, takie pytanie. Z ostatniej - dla Zarządu szkolenia. Michał, co ty masz?

[M. G] Ja mam: 5 tajnych rzeczy, których na pewno nie wiesz o marketingu i nie możesz nikomu powiedzieć. To jest absolutnie wyciągnięte z – wiecie - creme de la creme tych wszystkich takich tytułów, które są clickbaitowe.

[Ł. F] Czyli co, IT siedzi i czyta te dziwne artykuły.

[M. G] Wiesz, nikt nie czyta.

[Ł. F] Dobra, ja przy Marketingu - ktoś, nawet z naszego zespołu użył kiedyś takiego zdania, że programowanie to jest sztuka nazywania rzeczy i to w sumie coś w tym jest - tylko na pewnym wysokim poziomie ogólności - to jest faktycznie sztuka nazywanie

rzeczy, więc myślę, że IT ma to dobrze wyrobione, żeby móc coś nazwać, więc: Sztuka nazywania rzeczy - jak przygotować dobry slogan, nazwę usługi lub produktu?

[Ł. Z] No, to przy informatyce się wszędzie przydaje.

[Ł. F] No dokładnie, to są w ogóle uniwersalne umiejętności. No dobra, to co, panowie?

[M. G] Dla Zarządu.

[Ł. F] Tak, dokładnie. Albo nas wywalą, albo nas polubią – Zarząd.

[Ł. Z] Ja dla Zarządu szkolenie miękkie wizerunkowe pod tytułem: Flanela, czyli nowe trendy w dress code.

[M. G] Dobra, u mnie jest: Timing jest najważniejszy, czyli budowanie motywacji przez klepanie po plecach.

[Ł. F] Dobre, dobre, dobre, a ja z kolei - tak jak z nazywaniem rzeczy - to pomyślałam, że my w IT lubimy refaktoring, czyli poprawianie czegoś nowego: Refactoring firmy, czyli jak zaplanować, przeprowadzić pivot na rynku w czasach kryzysu.

[Ł. Z] Uuu pivot.

[M. G] Ale no, poważanie?

[Ł. F] No poważnie, to zarząd jest w końcu.

[M. G] Ktoś tu nie zrozumiał ćwiczenia.

[Ł. Z] Oceniam nas słuchacze.

[Ł. F] Skalę mieliśmy dość szeroką, od flaneli do refactoringu. Słuchajcie, tradycyjnie zostawiamy na naszej grupie, na tej grupie znajdziecie też transkrypt do naszego draftu i będziecie mogli powiedzieć, kto wygrał. No i koniecznie też dajcie znać, jeżeli macie swoje pomysły.

[Ł. Z] Tak jest do zobaczenia.

[M. G] Dzięki.

[Ł. F] Na razie.

[Ł. Z] To był draft rozmowy. Jeśli wam się podobało, subskrybujcie nasz podcast i nie zapomnijcie wystawić ocenę. To dla nas ważna rzecz. Motywuje do dalszej pracy i pozwala rozwijać ten podcast.

[M. G] Na Facebooku założyliśmy specjalną grupę, na której możecie komentować nasze przemyślenia oraz wybory w draftach.

[Ł. F] Pamiętajcie też, że poniżej znajdziecie opis tego odcinka, a w nim wszystkie przydatne linki.