

## Jak Polak uczy Anglika

Pracę Anglik spytany na ulicy, jaki zawód wykonyują najczęściej Polacy w Wielkiej Brytanii, odpowie: pracownik kuchni albo budowlanicy. To mił, który można obalić – udowadniając pracownicy warszawskiej firmy szkoleniowej KontekstHR. Od pewnego czasu uczy brytyjskich menedżerów, jak być dobrym przywódcą. Talenty szkoleniowe Polaków docenił brytyjski oddział Toyoty (Toyota Manufacturing UK), od pewnego czasu poszukujący firmy, która zajmie się szkoleniem ich kadry menedżerskiej – od zwykłych brzdęków aż po menedżerów wyższego szczebla. Brytyjczycy uznali, że spośród wielu kandydatów polska firma KontekstHR najlepiej spełniło to zadanie, i podpisał z nią pięcioletni kontrakt. – Na decyzję wpływ miało na pewno nasze czterdzielne współprace z Toyota Motor Poland – tłumaczy Jacek Smura, prezes KontekstHR. – Naszym atutem było również doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla firm produkcyjnych, różniących się specyfiką od innych branż – dodaje.

Smura zdradza kilka szczegółów kontraktu. Szkolenia będą odbywać się w największym zakładzie Toyoty w Anglii w mieście Derby. Ich hasłem przewodnim będzie „Leadership in practice” – czyli przywództwo w praktyce. Cały program będzie podzielony na cztery moduły, podczas których angielskie „basie kółniczyki” poznawać będą tajniki komunikacji, teorię motywacji i wyrobić umiejętności przywódcze. – Toyota ma bardzo silną kulturę przywództwa – wyjaśnia charakterystycznym dla branży HR językiem Jacek Smura.

Jak Brytyjczycy zareagowali na polskich trenerów? – Na początku była nieufność. Ale potem wszystko zaczęło się głodko – wspomina pierwszy kontakt z Anglikami prezes firmy KontekstHR. Dodaje również, że w szkoleniach dla międzynarodowych pracowników narodowość i różnice mentalne odgrywają drugorzędną rolę. – Przygotowując szkolenia, w pierwszym rzędzie musimy wziąć pod uwagę specyfikę Toyoty i kulturę panującą w koncernie. A to oznacza nie-

zmienną niezależnie od kraju, w którym działa zakład – mówi Smura.

Nie oznacza to, że podczas szkoleń polscy trenerzy nie widzą różnic w mentalności.

Jacek Smura podaje przykład. – W jednym z interaktywnych ćwiczeń, które są elementem naszego procesu szkoleniowego, pracownik dowiaduje się na dwa dni przed wyjazdem, że z kilkuletniego zagranicznego kontraktu, z powodu którego sprzedał dom, nie może wyjść. W Polsce, mimo że sytuacja była symulowana, reakcje były bardzo gwałtowne. Anglik w tej samej sytuacji uprzejmym tonem powie: „Hm... Właśnie zrynkował mi parę złota. Ale bardzo dziękuję za przekazanie informacji”.

Różnice w reagowaniu między polskimi i brytyjskimi pracownikami to nie jedyna nowość, jaką zastali trenerzy z KontekstHR w angielskim oddziale Toyoty. Jak przyznają, ich uwagę sworczyła powaga, z jaką Anglik podchodzi do szkoleń, które w Polsce często są traktowane jak zło konieczne albo okazja do „improzy”.

– W przygotowanie szkoleń wzięliśmy się nawet związki zawodowe, z którymi konsultowaliśmy scenariusze ćwiczeń – mówi Jacek Smura. Miał on zaobserwować o zachowanie poprawności politycznej, bardzo ważnej w wielokulturowym społeczeństwie angielskim.

W planach firmy jest dalsza ekspansja międzynarodowa. Prezes Smura ma nadzieję, że doświadczenia wypracowane z angielskiego kontraktu i rekomendacja tak utytułowanej firmy będzie dobrym punktem wyjścia. – Współpracujemy z dużymi międzynarodowymi koncernami w Polsce. Liczymy, że doświadczenie uzyskane w Anglii pozwoli nam zdobywać kolejne kontrakty zagraniczne. Do tej pory firma pracowała z takimi markami jak Phillips, American Express Poland, Rockwool Polska czy Citibank. Na swoim koncie ma również szkolenie polskiej reprezentacji na Igrzyska Olimpijskie w Ateny 2004 z zakresu wystąpień publicznych.



mi parę złota. Ale bardzo dziękuję za przekazanie informacji”.