Cechy dobrego trenera (cz.4)

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: wtorek, 17, maj 2011 00:00
Rafał Rudka
Odsłony: 2832

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych

W ramach tego obszaru powinieneś:

- wiedzieć, w jaki sposób zbierać indywidualne potrzeby szkoleniowe uczestników
- umieć nawiązywać podczas szkolenia do poszczególnych oczekiwań
- pamiętać o podsumowaniu na końcu szkolenia założeń, które zostały zrealizowane w odniesieniu do globalnych celów warsztatu oraz celów jednostkowo zdefiniowanych przez poszczególnych uczestników szkolenia.

Każde szkolenie powinno zostać poprzedzone szczegółową diagnozą potrzeb szkoleniowych i w oparciu o te dane przygotowany powinien zostać program szkolenia. Aby zapewnić uczestnikom jeszcze bardziej indywidualne dopasowanie treści szkolenia do oczekiwań, na początku szkolenia (po części wprowadzającej), powinieneś zidentyfikować potrzeby poszczególnych uczestników.

Metody zbierania tych informacji to np.:

- Każdy uczestnik wypisuje na osobnej kartce swoje oczekiwania, następnie przyklejasz kartki na duży papier i grupujesz ze sobą zbieżne oczekiwania, dodając swój komentarz oraz odnosząc się do treści programu szkolenia. Ważne jest by sposób zadania pytania pozwalał uniknąć odpowiedzi: „nie mam żadnych oczekiwań". Powinieneś, zatem poprosić uczestników, by wypisali trudności z którymi się spotykają, czego konkretnie chcą się nauczyć podczas szkolenia lub jaki problem chcą rozwiązać.
- W podgrupach uczestnicy określają konkretne przykłady trudności, z którymi nie potrafią sobie poradzić. Przykłady mogą być wykorzystane podczas dalszej części warsztatu jako materiał do pracy.
- Indywidualnie każdy wypełnia ankietę, która została wcześniej przygotowana przez Ciebie, a odnosi się do poszczególnych zagadnień tematycznych szkolenia. Następnie indywidualnie na forum lub najpierw w podziale na podgrupy uczestnicy komentują swoje wyniki, a następnie na forum przedstawiają wyniki oczekiwań wynikających z analizy podgrupy.

W trakcie realizacji poszczególnych modułów tematycznych powinieneś odnosić się do spisanych oczekiwań podając np. rozwiązania czy przykłady zachowania w odniesieniu do konkretnego oczekiwania. W ostatnim etapie szkolenia, podsumowując zajęcia, powinieneś odnieść się do każdego z oczekiwań wskazując na rozwiązania, które się pojawiały przy okazji omawiania poszczególnych zagadnień tematycznych, a które są zbyt szerokie by mogły zostać omówione i mogą, (jeśli jest możliwość prowadzenia kolejnych szkoleń), stać się punktem wyjścia do konstruowania następnego szkolenia.

Źródło: Podręcznik trenera przygotowany w ramach projektu "Dobry trener NGO"

Phoca PDF