

## Moje metody szkoleniowe

Jaki powinien być dobry trener?

Dobry trener/szkoleniowiec musi być w mojej ocenie:

1. **Otwarty** - na wiedzę, żeby mógł się stale rozwijać, i na ludzi, żeby mógł czerpać wiedzę z grupy, lepiej reagować na ich potrzeby.
2. **Zaangażowany i rzetelny** - żeby nigdy nie „odbywał” szkoleń, ale zawsze je profesjonalnie przygotowywał i przeprowadzał z nastawieniem na osiągnięcie celów określonych razem z uczestnikami.
3. **Potrafiący słuchać i spostrzegawczy** - żeby potrafił wychwytywać potrzeby i nastrój szkolonych i dzięki temu, żeby mógł lepiej zaspokoić ich oczekiwania.
4. **Elastyczny i kreatywny** - żeby potrafił dostosowywać metody szkoleń do zmieniających się grup uczestników, wymagań organizatorów i żeby potrafił poradzić sobie w sytuacjach kryzysowych.
5. **Samokrytyczny** - żeby mógł się cały czas doskonalić, stosować nowe metody i korygować nie sprawdzające się elementy szkolenia.

Przygotowując i prowadząc każde z moich szkoleń właśnie taki staram się być.

Jestem zwolennikiem wszelkich **metod aktywnych**, które pozwalają uczyć się przez praktykę i które dają możliwość **dyskusji, wymiany poglądów i uczenia się od siebie**. Nie lubię prowadzić szkoleń, które opierają się tylko i wyłącznie na „suchym” wykładzie (choć i takie szkolenia zdarzało mi się, na wyraźną prośbę zleceniodawców, prowadzić). Oczywiście każde ćwiczenia muszą być poprzedzone dłuższym lub krótszym wykładem, połączonym z dyskusją i pytaniami od uczestników. Potem zazwyczaj organizuję **zadania**

**praktyczne** polegające na wykonaniu zadań zbieżnych z tematem szkolenia. Wszystko oczywiście zakończone podsumowaniem i **informacją zwrotną dla uczestników**. Większość moich szkoleń opiera się więc na zasadzie „**Powiedz, pokaż, przećwicz**”. Oczywiście nie wszystkie tematy da się w tej formie przekazać. Tam, gdzie jest więcej wiedzy merytorycznej, w wykład staram się wplatać ćwiczenia, które **stymulują uczestników do samodzielnego „dochodzenia do wiedzy”**. Oczywiście na większości szkoleń stosuję zabawy integracyjne i „energetyzujące”. Moim zdaniem jest to niezbędne do utrzymania **dobrej atmosfery i wysokiej percepcji** podczas całego szkolenia.

Co jest dla mnie najważniejsze w szkoleniu?

W szkoleniu najważniejsze jest dla mnie **zadowolenie uczestników**, ich aktywność i dobra, **przyjazna atmosfera**. Szkolenie jest udane wtedy, kiedy zastosowane narzędzia cały czas pozwalają utrzymać **percepcję uczestników na wysokim poziomie**, kiedy uczestnicy chcą rozmawiać i wymieniać się swoimi dobrymi praktykami i uczyć się od siebie, a także kiedy zostaną poruszone wszystkie kwestie, które interesują uczestników, nawet jeśli nie było ich w planie szkolenia. Najważniejsze jest dla mnie spełnienie oczekiwań uczestników, które są często bardzo zróżnicowane. Zawsze staram się brać pod uwagę swój spory autokrytycyzm, który sprawia, że **każde, przygotowane przez siebie szkolenie staram się ocenić odpowiadając sobie na pytanie „Czy ja, jako uczestnik, byłbym z takiego szkolenia zadowolony?”**. To pozwala mi przed realizacją projektu szkoleniowego nanieść niezbędne poprawki, uniknąć „nudzenia” i dać z siebie 100 proc. wysiłku.