

Szkolenie dla zespołu

Toolbox

- zadbajcie o efektywność szkolenia

Kliknij aby przejść dalej



Shape the future
with confidence



Toolbox stanowi pomoc w:

- przeanalizowaniu szerszego **KONTEKSTU** udziału w szkoleniu (biznesowego lub osobistego),
- doprecyzowaniu oczekiwanej **ZMIANY**, w kluczowych obszarach, które są bezpośrednio związane z wybranym szkoleniem;
- określeniu **CELU** udziału w szkoleniu (w tym **MIERNIKÓW** sukcesu),
- przeanalizowaniu **KOMPETENCJI**, które są rozwijane podczas szkolenia.

Jeśli szkolenie organizowane jest dla konkretnego zespołu - przeprowadźcie opisaną poniżej analizę zespołowo.

Jeśli uczestniczysz w szkoleniu in-house, jednak je z całym swoim zespołem - przeprowadź opisaną poniżej analizę we współpracy z Przełożonym/Przełożoną.

Rezultaty

W pierwszym kroku spotkajcie się z Przełożonym/Przełożoną i omówcie przedstawione poniżej aspekty:

- Przypomnijcie sobie misję, wizję, wartości i cele strategiczne Waszej Firmy/Obszaru. Przypomnijcie sobie lub określcie misję, wizję, wartości i cele swojego stanowiska.
- Zdefiniujcie **ZMIANĘ**, jakiej oczekujecie po szkoleniu oraz określcie, po czym poznacie sukces.
- Zdefiniujcie konkretny CEL udziału w szkoleniu oraz określcie **MIERNIKI**, dzięki którym potwierdzicie, że cel został zrealizowany.

Wypełniając Toolbox warto pozyskać dodatkowe informacje, które mogą być wsparciem w uzupełnianiu arkusza.

W tym celu można porozmawiać z Otoczeniem:

- biznesowym (np. współpracownikami, osobami z działu HR) - w przypadku szkolenia rozwijającego kompetencje zawodowe,
- lub prywatnym (z osobami, które są dla Ciebie Was i mogą Was wesprzeć na tym etapie) - w przypadku szkolenia rozwijającego kompetencje pozazawodowe.





Kompetencje



Podczas rozmowy pozyskajcie także informacje związane z tym, w jaki sposób OBECNIE wybrane osoby postrzegają Wasze kompetencje w obszarze objętym szkoleniem:

- ▶ jaką wiedzę już posiadacie a jaką jeszcze powinniście zdobyć,
- ▶ jak oceniają umiejętność stosowania przez Was wiedzy w praktyce (Wasz sposób działania w różnych sytuacjach związanych z tematem szkolenia),
- ▶ które Wasze postawy, nastawienia wspierają oczekiwany sposób działania a które warto zmodyfikować.

Porównajcie opinie Otoczenia z Waszym postrzeganiem swojej wiedzy, umiejętności, postaw/nastawień i zaznaczcie, które konkretne tematy z wybranego szkolenia szczególnie chcecie rozwijać. Będzie to dla Was podstawa, by:

- ▶ ocenić, na ile istotne są dla Was poszczególne tematy omawiane na szkoleniu (tu skorzystajcie z zakresu szkolenia),
- ▶ świadomie brać udział w aktywnościach proponowanych przez Trenera podczas szkolenia.

Do analizy kompetencji warto wrócić po szkoleniu, by ocenić zmianę, jaka się pojawiła.



Rozwój

Przed szkoleniem pobierzcie **Arkusze Planowania Zmiany** i pracujcie z nim podczas szkolenia.

Zastosowanie w praktyce

Pamiętajcie, że w procesie rozwoju ważnym elementem jest także zastosowanie w praktyce, czyli wdrożenie zdobytych wiedzy, umiejętności, sposobu myślenia do codziennych działań. W zaplanowaniu konkretnych działań do wprowadzenia pomoże Wam **Arkusze Planowania Zmiany**.

Powodzenia!



Rezultaty



Jaka jest nasza misja (zawodowa / osobista) - po co robimy to, co robimy; jaką wartość chcemy dawać innym?	
Jak teraz działamy w obszarze związanym z tematem szkolenia? Co oceniamy pozytywnie, co jest obszarem do pracy?	
Jaką zmianę chcemy uzyskać dzięki udziałowi w szkoleniu (jak chcemy działać po szkoleniu: czego robić więcej, mniej, inaczej)?	
Jaki kluczowy cel stawiamy sobie na to szkolenie?	<ol style="list-style-type: none">1. Czego szczególnie chcemy się nauczyć:2. Jakie umiejętności chcemy szczególnie wzmocnić / przetrenować:3. Jaką postawę / nastawienie chcemy w sobie wypracować:
Po czym poznamy, że cel ten zrealizowaliśmy? Kiedy to zmierzmy?	

