



#22

Jak przygotować się do szkolenia

Intro [00:00:00]

Kuba Giedrojc

Prowadzenie szkolenia to jest coś fajnego. I jeżeli trener wychodzi w poczuciu, że naprawdę ma wewnętrzne takie przekonanie: ja mogę Ci zająć osiem godzin dzisiejszego dnia...

Anna Kopańska

Nie zmarnuję Twojego czasu.

Kuba Giedrojc

Tak, że ja mam Ci coś do zaoferowania, dużo Ci mogę dać – to się udzieli. Dobra energia, entuzjazm, zaangażowanie – to się udziela. Nie iść na to szkolenie: „o, boże, kolejne szkolenie, czy ono mi się uda?”. Tak, ono się uda. A nawet jak coś nie pójdzie tak, jak ma być, to trudno.

Kuba Giedrojc

Słuchaj, to jest na takim preparacie, że mogę w tym pływać i to nie wpływa na kształt.

Anna Kopańska

Cześć, witajcie na kanale Superwizja! Rozmawiamy tutaj na tematy ważne dla trenerów i coachów. Kanał prowadzi Metrum, które od ponad 20 lat skutecznie uczy właśnie trenerów i coachów. Mamy już ponad 1000 absolwentów. A dziś porozmawiamy z Kubą Giedrojcem na temat: „Jak skutecznie przygotować się do szkolenia”.

Dobre przygotowanie do szkolenia – co to znaczy? [00:01:05]

Anna Kopańska

Mam w pamięci moją superwizję trenerską. I jeden z wielu komentarzy, które sobie wzięłam do serca, ale powiedziałeś coś takiego: „Zobaczcie, jak to jest świetnie poukładane. Jak to się super komponuje, jak wagoniki”. Chciałabym, żebyś powiedział więcej. Jak Ty widzisz właśnie dobre przygotowanie do szkolenia? Na jakich elementach należy się skupić?



Kuba Giedrojć

Wiesz co, no to to trudno ująć jednym zdaniem, bo dobre przygotowanie do szkolenia to jest kilka elementów. Pierwszy, podstawowy element: cztery–sześć celów szczegółowych – to jest podstawa. Jeżeli do tych celów dopiszemy sobie według tego schematu: „po szkoleniu uczestnik będzie wiedział, będzie umiał”, no i też jakie ewentualnie mogą nastąpić zmiany w postawie – do każdego tego celu napiszemy sobie, jaki ten cel właśnie w tych wymiarach ma zrealizować zadania, no to jesteśmy w domu. Cała reszta to jest już tylko przyjemność wymyślania ćwiczeń, i oczywiście bardzo precyzyjne też – o czym zaraz pewnie powiemy – planowanie czasu i tak dalej, i tak dalej. Ale po pierwsze: cele szczegółowe i przypisanie do nich, co uczestnik po szkoleniu będzie wiedział i umiał.

Kluczowe etapy przygotowania do szkolenia [00:02:21]

Anna Kopańska

Jasne. No to jak już wspomniałeś, no to jak wiemy najważniejsze elementy, to jakie etapy – możemy tutaj wymienić? Przygotowanie się do szkolenia.

Kuba Giedrojć

Przygotowanie się do szkolenia. Po pierwsze: temat. Temat, który – nie chcę powiedzieć, że temat, który lubisz, w którym czujesz się super, bo nie zawsze też tak jest, że każde szkolenie... no musi być szkoleniem, które jest Twoją jakąś pasją – ale temat, w którym się dobrze poruszasz. Jeżeli masz temat, którym się dobrze poruszasz, to jesteś w stanie wyznaczyć te cele szczegółowe. I teraz, dlaczego to jest takie super ważne? Dlatego że jeżeli robimy – przykładowo – warsztat z asertywności, nie powiemy o asertywności wszystkiego. Więc jeżeli sobie powiemy cel główny: zapoznanie uczestników z generalnymi mechanizmami działania komunikacji asertywnej i tak dalej, i tak dalej, to to jest tylko takie ogólne powiedzenie, o czym to będzie, a o czym to nie będzie. Natomiast w celach szczegółowych zawężasz, robisz ten lejek. Mówisz tak: o asertywności osiem godzin, a w ciągu tych osiem godzin wydarzy się cel pierwszy, cel drugi, cel trzeci, cel czwarty, i nie będzie, nie będzie innych tematów. W związku z tym każdy będzie też mógł wybrać to, co naprawdę jest mu na dzisiaj potrzebne.

Anna Kopańska

Jasne. No i tak właśnie z tego, co, co mówisz, to od razu wyłania mi się, że to jest tak fajnie zorganizowane. Nie ma chaosu i też uczestnik potem nie czuje, że jest pogubiony w tym wszystkim, bo mówić można dużo, tylko pytanie po co, nie? Czasem?



Ryzyka, których powinniśmy unikać jako trenerzy [00:03:50]

Anna Kopańska

Okej, no to jakie ryzyka z punktu widzenia przygotowania się do szkolenia powinien brać każdy trener, trenerka, żeby ich unikać?

Kuba Giedrojc

Ja widzę trzy ryzyka. Pierwsze ryzyko jest takie, które niestety bardzo często się pojawia i już chyba w poprzednich odcinkach też żeśmy o tym mówili, ale to jeszcze raz powtórzę: jeżeli dowiem się, że któryś z naszych absolwentów szkoły trenerów Metrum przygotował szkolenie, w którym miał trzy pierwsze punkty, a potem sobie pomyślał, że jakoś to będzie, to niech nie dzwoni, że się nie udało, tylko następnym razem niech zaplanuje to tak, jak tego się uczymy, jak o tym mówimy. A potem możemy analizować dopiero, co tam poszło nie tak i dlaczego. Bo oczywiście zawsze coś może pójść nie tak. Więc pierwsze: naprawdę rzetelne przygotowanie szkolenia – celów i tych i tych wszystkich założeń.

Kuba Giedrojc

Po drugie, jak planujesz strukturę szkolenia, to każdy moduł będzie realizował jakiś cel szczegółowy, jeden bądź kilka. I jeżeli realizuje jakiś cel szczegółowy, to do tego, do tej półtorej godziny, przypisuję konkretnie ćwiczenia, po których będę mógł powiedzieć: „Po zakończeniu tego półtorej, tej półtorej godziny uczestnik wie to, to, to, umie to, to, to”, czyli realizuje dokładnie to, co mam założone we wstępie. Bo też o tym bardzo często zapominamy. Mówimy tak: „o, cel szczegółowy jest taki jakiś tam, jakoś zakreślony, i tutaj mam takie świetne ćwiczenie, które zawsze idzie, to ja sobie je włożę”. Nie o to chodzi! Tylko pytanie, czy z tego ćwiczenia jesteś w stanie jakby wyciągnąć potem dla uczestników tę wiedzę i to tę umiejętność, tą esencję, żeby on na koniec mógł powiedzieć, że się tego nauczył. To jest, to jest druga rzecz.

Anna Kopańska

Tak.

Kuba Giedrojc

Trzecia rzecz to jest dobre przygotowanie. Tyle nieudanych szkoleń, które widziałem z tego powodu, że trener zapomniał kolorowych karteczek, a one były w scenariuszu, że jest sześć grup, a cztery nożyczki. Każda grupa musi mieć nożyczki... i tak dalej. To są takie drobne rzeczy, ale one naprawdę potrafią...

Anna Kopańska

Diabeł tkwi w szczegółach.



Kuba Giedrojc

Diabeł tkwi w szczegółach. To to jest taki trzeci element, który przychodzi mi do głowy.

Anna Kopańska

Jasne, okej.

Kuba Giedrojc

I jeszcze jeden, ale to za chwilę.

Jak ocenić, czy jesteś dobrze przygotowana/przygotowany do szkolenia? [00:06:15]

Anna Kopańska

Skoro już wiemy, jakie są ryzyka i na co powinniśmy jako trenerzy, trenerki zwrócić uwagę, to po czym poznamy, że dobrze się przygotowaliśmy do szkolenia?

Kuba Giedrojc

Inaczej można powiedzieć: po czym poznamy, czy szkolenie nam dobrze przebiegło? No to popatrzymy na koniec tego szkolenia, ale o przygotowaniu. Ja mam taką metodę czterech kroków. Jeżeli na przykład planuję cztery moduły po półtorej godziny, uczestnicy łączą się w grupy, w jaki sposób następnie dostają polecenie, jak ono dokładnie brzmi, dalej na flipcharcie zapisują coś tam, konkretnie, jakie punkty na tym flipcharcie mogą się znaleźć? Tak hipotetycznie oczywiście, oni mogą wpisać inne, ale nie pływam w abstrakcji. No i na koniec, co jest najważniejsze, czym chcę wylądować? Czyli po zakończeniu tego modułu mam w zamyśle, że uczestnik, no nauczy się tego czy tamtego. I jeżeli tak mam ułożone szkolenie, to nawet jeżeli przeciągnie się rozmowa na szkoleniu, pojawi się jakiś opór, coś nie będzie szło tak, jak sobie to założyłem, to i tak mam tę kotwicę na końcu, gdzie chcę wylądować. Wiem, gdzie mogę zboczyć na szkoleniu, co pominąć, ale zawsze wyląduję tym, co potem jest spójne z kolejnymi modułami.

Praktyczne porady od trenerów Metrum® [00:07:30]

Anna Kopańska

No to co, Kuba, być może jest jakieś pytanie, którego nie zadałam, a powinnam zadać? Ale mnie już korci, żeby cię podpytać o Twoje takie właśnie, Twoją receptę, jakbyś miał zostawić to w takim telegraficznym skrócie dla osób, które nas słuchają, oglądają, z Twojego doświadczenia, z Twojej perspektywy. Trzy najważniejsze elementy, pięć? Daję Ci wybór.



Kuba Giedrojć

Nie wiem, ile ich będzie, ale po pierwsze: uczestnik będzie zainteresowany szkoleniem, jeżeli będzie czuł w każdej minucie tego szkolenia, że to jest o nim. Czyli tak jak wspomniałaś o tych wagonikach na początku, to to nie chodzi o to, żeby jedno wynikało z drugiego..., żeby wyłącznie jedno wynikało z drugiego, ale jeżeli ja w pierwszym module dowiaduję się czegoś też o sobie, mam jakąś refleksję na swój temat, to ja w drugim module mogę ją na przykład przetestować, a w trzecim dowiaduję się, że jeszcze mogę ją o coś uzupełnić. Czyli cały czas mam takie poczucie, że z każdą – no nie chcę powiedzieć minutą – ale z każdą pół godziną czy z każdym modulem ta moja... Jestem blisko mojej potrzeby. O to jest, to jest kluczowe, bym powiedział. To jest, to jest pierwsza rzecz.

Kuba Giedrojć

Druga: nie zapominajmy o transferze. Jak mówimy o cyklu Kolba, to też zapraszamy do odcinka na temat cyklu Kolba. To tam mamy doświadczenie, mamy refleksję, mamy wiedzę, i często gdzieś ten transfer nam umyka, bo no jak ten transfer miałby wyglądać? Trochę brakuje już na to czasu. A tak na dobrą sprawę, to to, z czym uczestnik wychodzi, to wychodzi z transferem, czyli z tym, że przeżył jakieś doświadczenie, na jego podstawie zdał sobie z czegoś sprawę, uzyskał jakąś wiedzę. No i teraz my jako trenerzy musimy zbudować kolejne doświadczenie, nawet jeżeli on nie będzie wielkie. Nawet jeżeli to będzie forma rozmowy, dyskusji, to nie musi być od razu jakby uruchamianie szkolenia raz jeszcze, z kolejnym doświadczeniem, żebym ja powiedział: „Okej, to dowiedziałem się tego, tego i tego, i teraz ja za godzinę, od jutra, za tydzień, jak już postanowię, że – będę robił coś inaczej, tym samym zachowaniem nie osiągnę innego rezultatu”. Więc nie zapominać o transferze.

Kuba Giedrojć

No i trzecia rzecz: cieszyć się szkoleniem, cieszyć się tym, że mam coś do zaoferowania. No przecież przychodzę nie za karę, przygotowuję się do tego, wybieram świadomie swoją drogę trenerską, więc prowadzenie szkolenia to jest coś fajnego. I jeżeli trener wychodzi w poczuciu, że naprawdę jest przygotowany, ma wiedzę i tak ma taką wewnętrzną... w sobie takie poczucie, że ja mam taką... wewnętrzną takie przekonanie, że ja mogę Ci zająć 8 godzin dzisiejszego dnia tym szkoleniem...

Anna Kopańska

Twojego czasu...



Kuba Giedrojć

Tak, że ja mam Ci coś do zaoferowania, nawet jeżeli na początku będziesz ze mną dyskutował i tak dalej, ale ja jestem tego w miarę pewien. Jestem oczywiście otwarty na dyskusję, ale dużo Ci mogę dać. No to to się udzieli, energia dobra, dobra energia, entuzjazm, zaangażowanie się udziela. Więc też nie iść na to szkolenie „o, boże, kolejne szkolenie, czy ono mi się uda?”. Tak, ono się uda. A nawet jak coś nie pójdzie tak, jak ma być, to trudno.

Anna Kopańska

Czyli ważne, żeby ludzie czuli, że zainwestowali czas, a nie go poświęcili.

Kuba Giedrojć

Idealna, idealna puenta.

Zakończenie [00:10:50]

Anna Kopańska

Dzięki, Kuba...

Kuba Giedrojć

Dziękuję Ci bardzo.

Anna Kopańska

...za rozmowę. Dziękujemy za dzisiejsze spotkanie. Zapraszamy Was do subskrybowania kanału Superwizja. Zachęcamy do zostawienia lajków. No i...

Kuba Giedrojć

A jak macie jakieś pytania, piszcie w komentarzach, czekamy.