

## Kim jest trener?

Zmiana jest czynnikiem warunkującym rozwój i życie. Stwarza szanse dla organizacji, jak i stawia wymagania, którym muszą sprostać, aby nadal realizować swoje cele, a przede wszystkim istnieć. Organizacje, a w szczególności ich główny kapitał – ludzie, muszą wykazywać coraz większą elastyczność dostosowując się do nowych warunków, miejsca oraz charakteru pracy. Tym co pomaga ludziom w efektywnym funkcjonowaniu w rzeczywistości biznesowej jest zdobywanie nowych i podnoszenie już posiadanych kompetencji. Tempo przemian cywilizacyjnych i gospodarczych jest coraz większe. Wiele z istniejących kiedyś zawodów zanikło. Nowe technologie wymagają przyuczenia do korzystania z nich w pracy, równocześnie konieczne staje się zmniejszanie obaw, które wywołują one wśród pracowników. Osobą, która profesjonalnie zajmuje się wspomaganie w nabywaniu kompetencji jest trener. Kim on jest i czym się dokładnie zajmuje?

Trener jest osobą prowadzącą szkolenia przy użyciu metod angażujących uczestników i uruchamiających ich potencjał. Głównym zadaniem trenera jest wspieranie osób w przyswajaniu przez nich wiedzy oraz umiejętności. W swojej pracy wykorzystuje interaktywne metody, które zakładają aktywność obu stron w procesie uczenia, są to tzw. metody warsztatowe (Mrozek, 2009). Wspomagają one realizację celów szkoleniowych na poziomie pozyskiwania wiedzy, zdobywania umiejętności oraz kształtowania postaw.

Kształcenie dorosłych ma odmienną specyfikę od uczenia dzieci lub młodzieży. Prowadzący szkolenia w swojej pracy najczęściej korzystają z cyklu uczenia się przez doświadczenie zaproponowanego przez Davida Kolba. W procesie tym można wyodrębnić 4 etapy (Łaguna, 2003, s. 39):

1. Konkretno doświadczenie – proces uczenia się ma swój początek w konkretnym doświadczeniu dokonującym się tu i teraz.
2. Refleksyjna obserwacja – następuje zbieranie danych, obserwacja i refleksja.
3. Abstrakcyjna konceptualizacja – uczący się kontynuuje analizę danych i zaczyna wyciągać wnioski z doświadczenia, które stało się jego udziałem.
4. Aktywne eksperymentowanie – zaczyna się, gdy uczący się zmienia swoje zachowanie.

Znając etapy uczenia się dorosłych można się zająć projektowaniem całego procesu szkoleniowego, tak aby sprzyjał on realizacji założonych celów. Można w nim wyodrębnić kilka etapów. Różnią się one swoją specyfiką w zależności od rodzaju szkolenia:

- szkolenia otwarte - są ogólnodostępne, skierowane do poszczególnych pracowników, którzy potrzebują uzupełnienia umiejętności w wybranym zakresie,

Jacek Załuski

- szkolenia zamknięte - są przygotowywane specjalnie dla danej organizacji, uwzględniając jej specyfikę, kulturę organizacyjną i potrzeby szkoleniowe pracowników.

Możemy wyróżnić następujące etapy cyklu szkoleniowego (Łaguna, 2003, s. 54-57):

1. Analiza potrzeb szkoleniowych w szkoleniach zamkniętych (lub analiza popytu na daną usługę edukacyjną w szkoleniach otwartych) – określenie, kto i z jakiego zakresu powinien być szkolony.
2. Planowanie i projektowanie szkolenia – określenie celów szkolenia i dobranie odpowiednich metod ich realizacji. Zapadają również decyzje odnośnie treści nauczania, pomocy dydaktycznych, składu zespołu trenerskiego, metodyki dokonywania oceny szkolenia, terminu i miejsca jego realizacji. W szkoleniach otwartych rozpoczyna się również rekrutację i selekcję uczestników.
3. Przygotowanie materiałów szkoleniowych – opracowanie materiałów dla uczestników, dla prowadzących, przygotowanie pomocy audiowizualnych.
4. Przeprowadzenie szkolenia – trener motywuje, inspiruje grupę do podejmowania aktywności i do refleksji nad nowym doświadczeniem. Kieruje pracą grupy, biorąc pod uwagę dynamikę procesu grupowego.
5. Ocena szkolenia i działania po jego zakończeniu – ocena może dotyczyć każdego z etapów realizacji szkolenia. Jednak najistotniejsze jest określenie efektów, korzyści, jakie odnieśli uczestnicy. Dodatkowo można prowadzić działania poszkoleniowe, które mają na celu wzmocnienie oraz utrwalenie efektów szkoleniowych.

Na etapie realizacji szkolenia zadaniem trenera jest wspomaganie procesu rozwoju uczestników za pomocą dobranych metod nauczania, jakimi są m.in.: zabawy integracyjne, ćwiczenia, wykłady, dyskusje, analizy przypadków, odgrywanie ról, gry i symulacje.

Każdy trener powinien mieć świadomość, że zachowania uczestników, odczuwane przez nich emocje ściśle wiążą się z etapami rozwoju, które przechodzi grupa. Można wyróżnić 4 etapy (poziomy) dynamiki grupowej: orientacja, konfrontacja i konflikt, współpraca i kompromis, pogłębiona integracja.

Rola, jaką odgrywa trener, jest określona przez sumę jego wiedzy i umiejętności w zakresie szkolenia, za które jest lub ma być odpowiedzialny. Chcąc zaistnieć w tym zawodzie należy zdawać sobie sprawę z kompetencji, które są wymagane w związku z prowadzeniem warsztatów i szkoleń:

- wiedza o organizacji, w której lub z którą będzie pracował,
- znajomość ról i funkcji kierowniczych, operacyjnych,

Jacek Załuski

- wiedza i umiejętności z zakresu szkolenia,
- umiejętność przygotowania programu szkoleniowego,
- umiejętność adekwatnego stosowania metod nauczania.

Jednak wiedza i umiejętności nie są wystarczające. Oprócz nich w zawodzie trenera wymagane są następujące zdolności i predyspozycje osobowościowe m.in. uważność, zdolności interpersonalne, kreatywność, otwartość, wiara w siebie oraz chęć uczenia się.

Reasumując powyższe, umiejętność bycia trenerem nie jest wrodzona i większość z osób realizujących się w tym zawodzie musi ciężko pracować nad przezwyciężaniem różnych problemów. Warto się jednak kształcić, aby pod koniec programu szkoleniowego czuć i mieć dowody na to, że dzięki nam uczestnicy szkolenia czegoś się nauczyli (Rae, 2006, s. 30-36).

### **Literatura cytowana**

1. Łaguna M.(2003), *Szkolenia*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
2. Mrozek M.(2009), Nie każdy szkolić może... - zawód trener, *Doradca Zawodowy*, nr 1(6), s. 44-48.
3. Rae L.(2006), *Efektywne szkolenie. Techniki doskonalenia umiejętności trenerskich*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.