

# Raport weryfikacji prawidłowości założeń Standardu Trenera

Przygotowała Klaudia Oboza



# Spis treści

---

Wprowadzenie

Część I: przedstawienie wyników ankiet - język polski

Część II: przedstawienie wyników ankiet - język angielski

Część III: porównanie wyników ankiet z założeniami Standardu Trenera

Podsumowanie

Załączniki



W ramach weryfikacji poprawności założeń Standardu Trenera stworzonego przez nasz zespół projektowy, Barbara Matyaszek - Szarek wraz z Ewą Daros utworzyły ankiety zaadresowane do wszystkich osób, które mają doświadczenie w pracy trenera. Celem tego kwestionariusza było zebranie informacji w zakresie standardów pracy trenera.

Ankieta to część **PROGRAMU „EDUKACJA”**: Jakość edukacji w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) korzystającego z dofinansowania o wartości 201 000 Euro. Kwota w 85% współfinansowana jest ze środków Mechanizmu Finansowego EOG 2014-2021, tj. 170 834,70 Euro oraz w 15% z budżetu państwa, czyli 30 147,30 Euro.

Program ten jest realizowany przez Heuresis, firmę szkoleniową działającą od 2001 roku w obszarze edukacji dorosłych i prowadzącą certyfikowane szkolenia we współpracy z ACI. Celem programu jest przygotowanie narzędzi edukacyjnych wspierających rozwój kultury jakości w placówkach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Ankieta, przygotowana w dwóch wersjach językowych - polskiej i angielskiej - składała się z 16 pytań, w tym 13 pytań otwartych. Forma pytań typu "open" została zastosowana, by nie sugerować odpowiedzi i tym samym pozwoliła nam na zebranie rzetelnych danych.

Badanie było prowadzone przez 6 tygodni. W języku polskim wypełniono 29 ankiet, w języku angielskim – 23.

**Szczegółowe omówienie wyników jak i porównanie ich z założeniami standardu trenera zostało zawarte w tym raporcie.**

# Część I

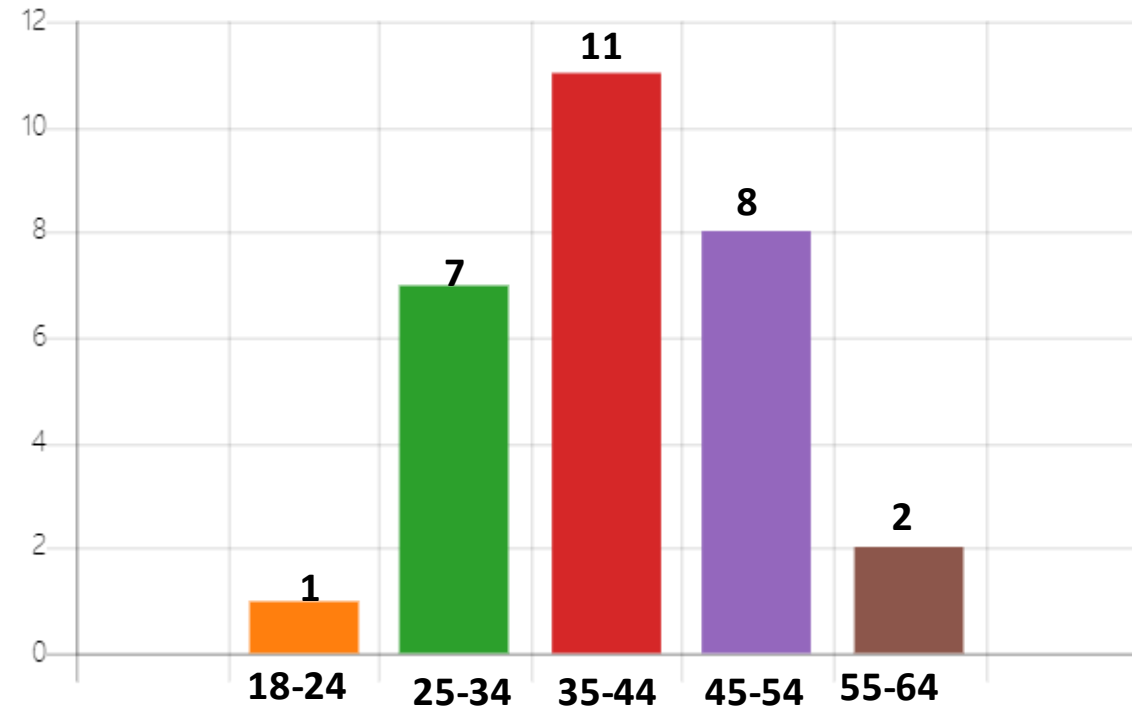
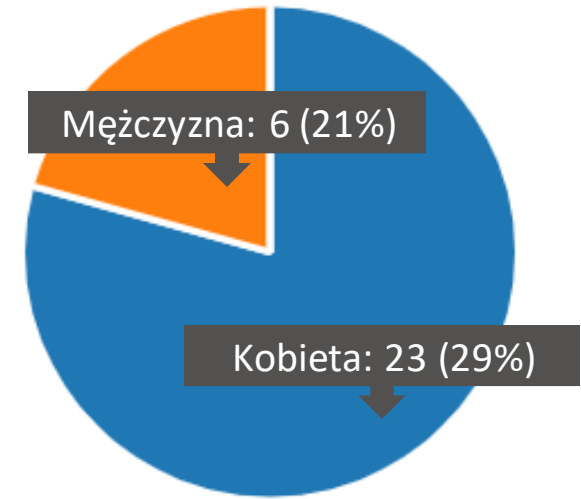
## przedstawienie wyników ankiet - język polski



# Ankiety w języku polskim

---

- W języku polskim wypełniono 29 ankiet
- Wszyscy ankietowani działają na obszarze Polski
- Wiek ankietowanych został ujęty na wykresie obok



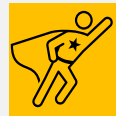
# Kwalifikacje i stanowiska ankietowanych



Coach (3)



Trener (8)



Właściciel firmy (4)



Nauczyciel, wykładowca (2)



Manager, L&D manager, project manager (4)

# Umiejętności najbardziej potrzebne w pracy trenera

## Zarządzanie sobą

- Odporność na stres i zmianę
- Planowanie i organizacja pracy
- Koordynowanie zadań
- Szukania informacji online i w książkach oraz na szkoleniach interpersonalnych
- Asertywność
- Radzenie sobie ze stresem
- Rozwinięta inteligencja emocjonalna, panowanie nad emocjami

## Zarządzanie procesem grupowym

- Rozpoznanie potrzeb uczestników
- Nawiązywanie interakcji i zaciekawianie osób uczestniczących w zajęciach
- Superwizje trenerskie
- Budowy szkolenia zgodnie z cyklem Kolba
- Praca w grupie i zarządzanie zespołem,
- Radzenie sobie z trudnym uczestnikiem

## Umiejętności miękkie

- Komunikacja i negocjacje
- Pozyskiwania nowych klientów
- Zdolność szybkiego nawiązywania relacji z innymi
- Umiejętności oratorskie
- Swobodna komunikacja zdalna

## Umiejętności twarde

- Tworzenie szkoleń on-line

# "Czy uważasz, że przestrzeganie standardów szkoleniowych jest ważne?"

## Dlaczego tak?

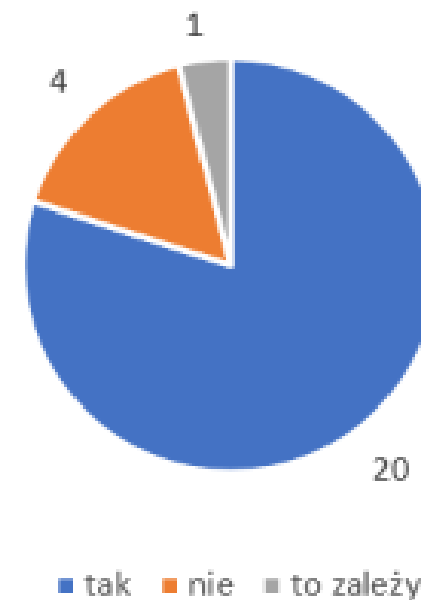
- Standardy stanowią **fundament**, dają poczucie pewności dobrze i fachowo realizowanych szkoleń.
- Żeby klient wiedział czego może oczekiwać, żeby szkolenie prowadziło do nabycia określonych kompetencji. To **gwarancja jakości** dla uczestników.
- Dla zachowania pozycji trenera - grupa traktuje prowadzącego z uznaniem i szacunkiem nie podważa kwalifikacji standardy są ramą szkolenia
- "Tak, ale tylko w zakresie bazy merytorycznej, nie formy."

## Dlaczego nie?

- "Nie zawsze, ale jest pomocne"
- "Różnie bywa, elastyczność"

Więcej wyjaśnień do "nie" nie podano

Odpowiedzi ankietowanych





# Zasoby i narzędzia używane do prowadzenia szkoleń

## SZKOLENIA ZDALNE

- Zoom
- Webex
- Teams
- MIRO
- Laptop
- Case
- Dyskusja
- Mat.audio i wideo
- Skype
- Ćwiczenia
- Metafora
- Zapraszam do rysowania, odgrywania scen, pracy w grupach, pracy indywidualnej
- Mix metod: blended training, zdalne i stacjonarnie

## SZKOLENIA STACJONARNE

- Tablica
- Artykuły biurowe
- Prezentacja
- Wykład
- "Lodołamacze"
- Laptop
- Case
- Dyskusja
- Wiedza merytoryczna, wiedza na temat psychologii nauczania oraz grupy
- Skrypty, handout
- Filmy
- Kwestionariusze badawcze,
- Gry symulacyjne
- Ćwiczenia indywidualne i grupowe
- Kwestionariusze Metafora Narzędzia trenerskie (karty, gry szkoleniowe, flipchart itd.)

# Zasoby i narzędzia używane do prowadzenia szkoleń

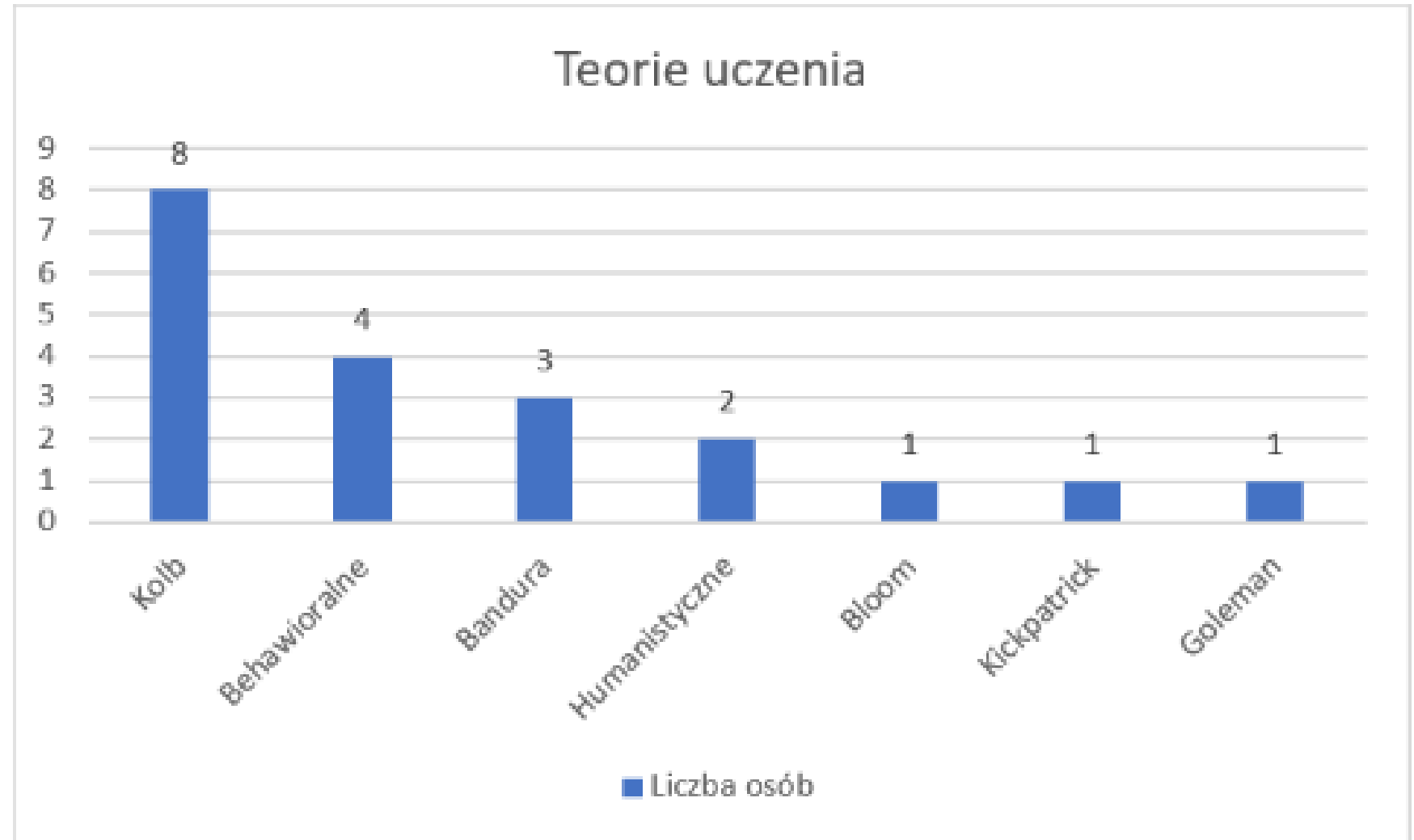
## Kilka linków od ankietera

---

- <https://www.mindtools.com/> - zbiór różnych **narzędzi**
- <https://www.collaborationsuperpowers.com/tools/> - tutaj też super **narzędzia** do różnych rzeczy, ja na każdy pomysł znajdę tu rozwiązanie
- [https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM\\_07.htm?fbclid=IwAR1dN32GfCeq3e8iyh-GhMNSyHWINp6BjRaX6etJULD7dCqOSw7zrdsu5pA](https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm?fbclid=IwAR1dN32GfCeq3e8iyh-GhMNSyHWINp6BjRaX6etJULD7dCqOSw7zrdsu5pA) - tego używam z **zarządzaniu projektami i ryzykiem**, ale to też bardzo popularna i prosta **matryca do wyznaczania celów**
- <https://ideascale.com/twelve-free-brainstorming-tools-for-2020/> - z tych najbardziej polecam MS teams – jest czat, można organizować spotkania i dzielić się plikami, w związku z tym, że pracuje też dużo agile’owo, to używam różnych boardów jak np. lucidchart i ideaboard
- <https://kahoot.it/> - super platforma **do testów**. Co roku robię na tym konkurs dla uczestników na konferencji TransLogistics, na której występuje z firmy jako sponsor. Uwaga: jak jest więcej niż 200 uczestników to „wyrzuca” część (nie wiem czy mniej więcej tyle, ale na mniejszych grupach nie ma problemów)
- [https://www.canva.com/pl\\_pl/](https://www.canva.com/pl_pl/) - fantastyczna strona do różnych **graficznych prac**: ogłoszeń, zaproszeń, instrukcji
- <https://www.shore.com/en/>, <https://booksy.com/pl-pl/>, <https://doodle.com/en/> - **umawianie spotkań**
- <https://www.dropbox.com/> - do **wysyłania dużych plików**
- <https://www.deepl.com/pl/translator> - najlepszy **tłumacz** na świecie! Bardzo dobrze tłumaczy teksty.

# Teorie uczenia się, na których polegają ankietowani

- Odpowiedzi udzieliło 26 osób
- 5 nie potrafiło wskazać żadnej teorii



# Ankietowani zostali poproszeni wymienienie **etapów cyklu szkoleniowego**, który zazwyczaj stosują

---

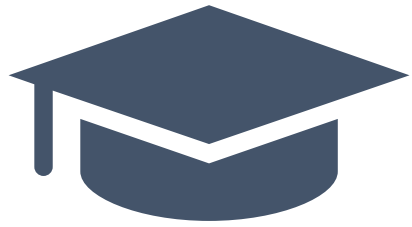
W większości pojawiła się ta sama odpowiedź:

- **7 etapów cyklu szkolenia: od analizy po działanie.**

1. Analiza potrzeb szkoleniowych/analiza potrzeb marketingowych.
2. Dobór uczestników szkolenia.
3. Projektowanie szkolenia.
4. Przygotowanie materiałów szkoleniowych.
5. Przeprowadzenie szkolenia.
6. Ocena szkolenia po jego zakończeniu (ankietyzowanie).
7. Działanie.

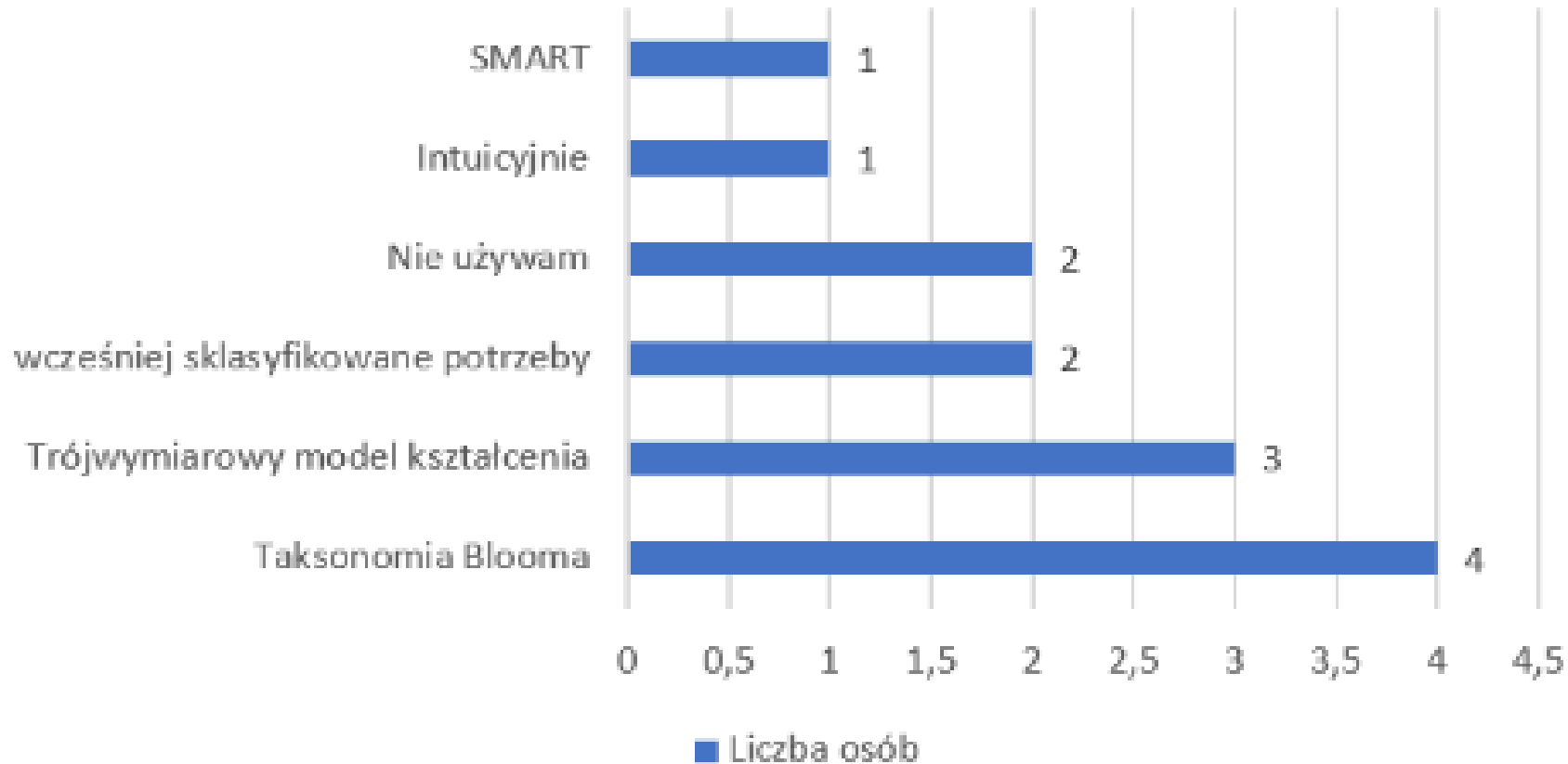
Dodatkowo kilka razy wspomniano:

- **cykl Kolba**
- **Doświadczenie ➡ obserwacja ➡ tworzenie ➡ zastosowanie**



# Modele do klasyfikowania celów edukacyjnych używane przez ankietowanych

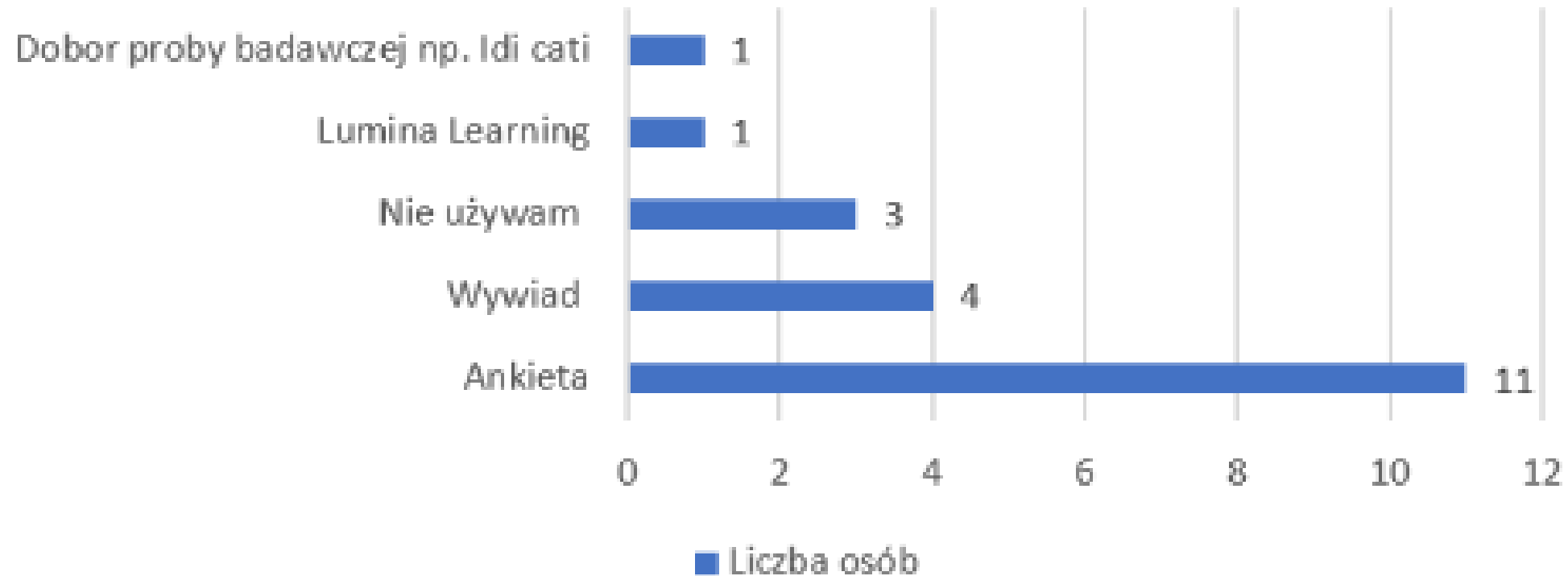
Model do klasyfikowania celów edukacyjnych





# Metody kwestionariuszowe używane przez ankietowanych

## Metody kwestionariuszowe

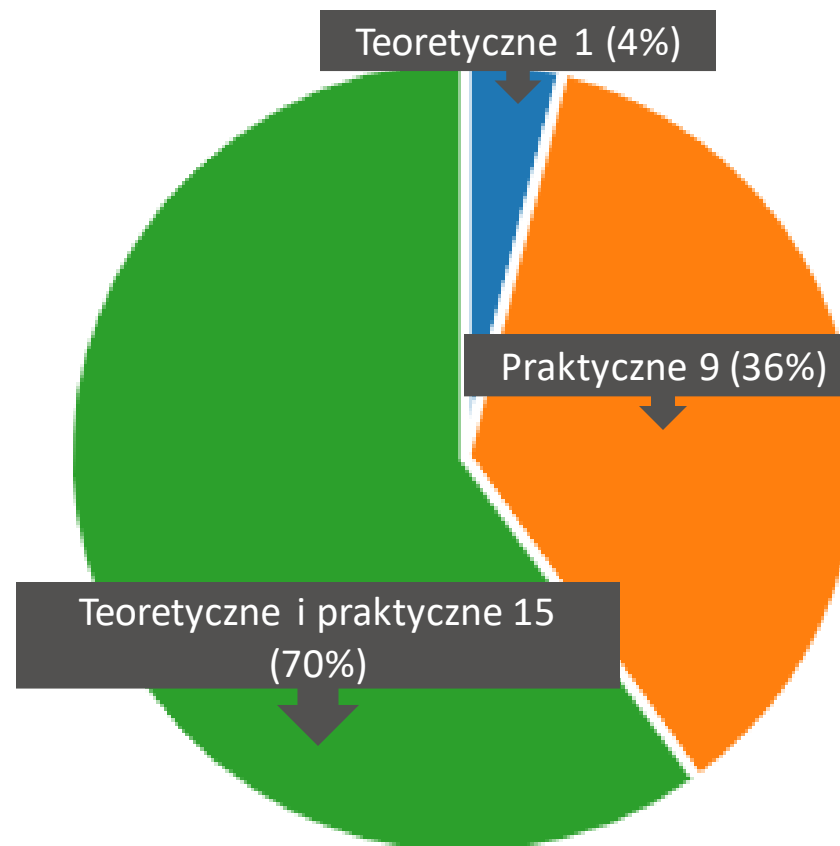


# Informacje zwrotne z sesji szkoleniowych

---

- Większość ankietowanych zbiera informacje zwrotne zaraz po szkoleniu.
- W zdecydowanej większości ocena szkolenia w formie ankiety
- Mniejsza część ankietowanych przesyła formularze/kwestionariusze również kilka miesięcy po zakończeniu szkolenia.

"Jaki rodzaj treści preferujesz uwzględnić w szkoleniach?"





# Ocena skuteczności przeprowadzonego szkolenia

---

- I. Ankieta oceniająca, informacja zwrotna ze strony uczestników
- II. Wyciąganie wniosków z ankiet
- III. Kirkaptrick
- IV. Testy pre i post
- V. Obserwacja, bezpośrednie i pośrednie pytania.

# Część II

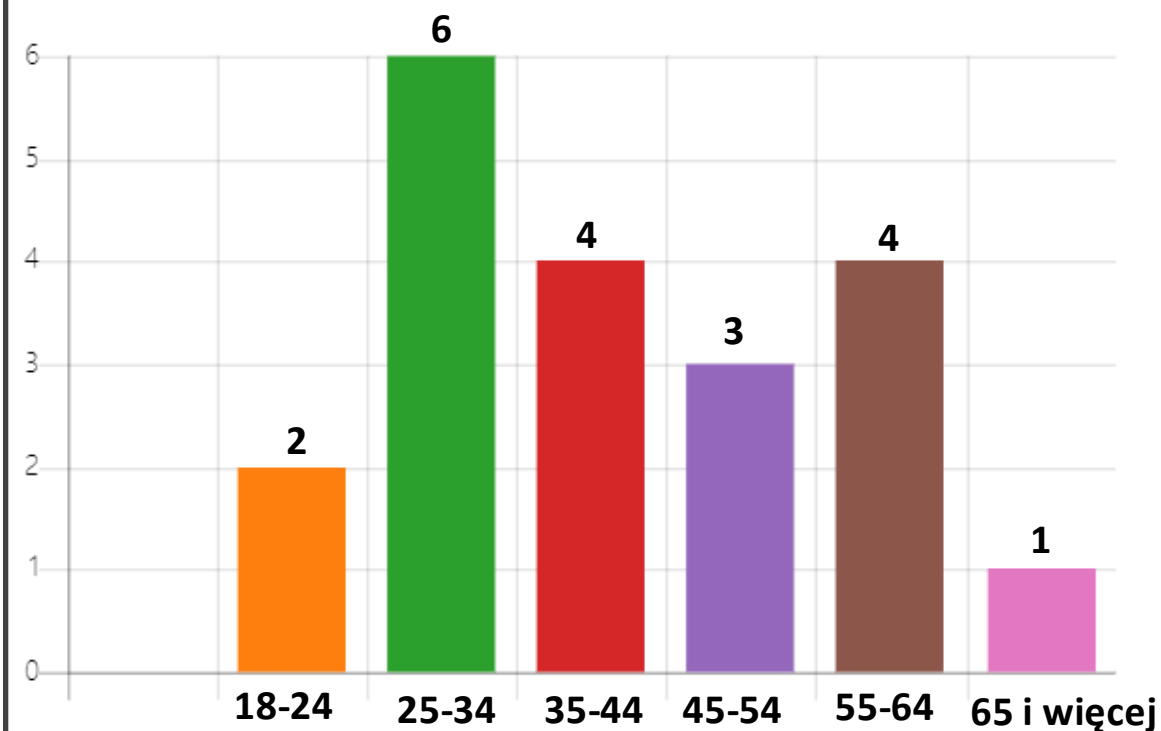
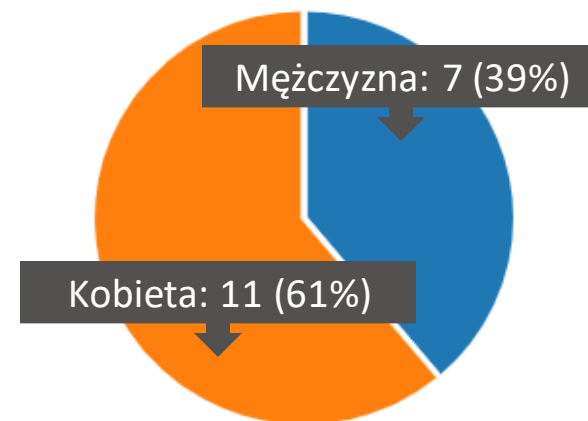
## przedstawienie wyników ankiet - język angielski



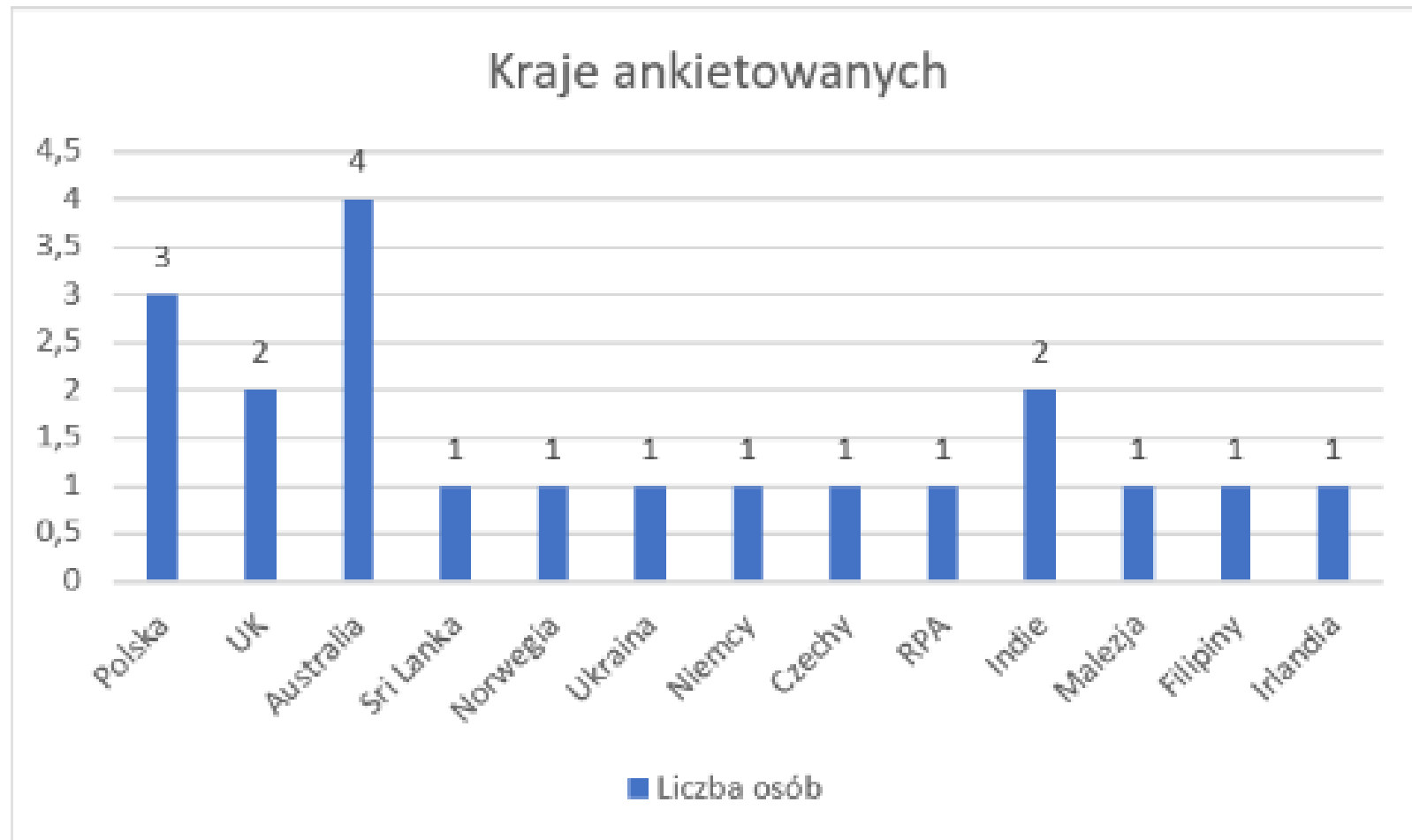
# Ankiety w języku angielskim

---

- W języku angielskim wypełniono 23 ankiety
- Wiek ankietowanych został ujęty na wykresie obok



# Skąd są osoby ankietowane?



# Kwalifikacje i stanowiska ankietowanych



HR wykonawczy (1)



Trener (13)



Nauczyciel (1)



Manager (2)



Facylitator (1)

# Umiejętności najbardziej potrzebne w pracy trenera

## Zarządzanie sobą

- Otwartość na ludzi
- Bezstronność
- Radzenie sobie z trudnościami (zdarzenia nieplanowane)
- Wystąpienia publiczne
- Cierpliwość
- Pewność siebie
- Chęć rozwoju

## Zarządzanie procesem grupowym

- Umiejętność angażowania uczniów
- Przywództwo i zapał
- znajomość zasad uczenia się dorosłych
- Uzyskiwanie informacji zwrotnych
- zarządzanie dynamiką grupy

## Umiejętności miękkie

- Komunikacja i negocjacje
- Łatwość w nawiązywaniu kontaktów

## Umiejętności twarde

- Pewność co do dokładności treści
- Tworzenie programów
- Szkolenia kundaktowe
- Tworzenie akczyzy
- Robienie prezentacji
- Raportowanie, analityka
- Umiejętności technologiczne

# "Czy uważasz, że przestrzeganie standardów szkoleniowych jest ważne?"

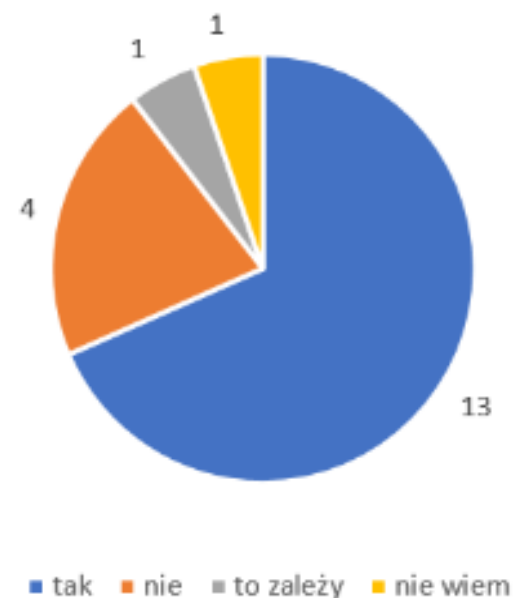
## Dlaczego tak?

- umożliwia ludziom naukę i rozumienie rzeczy
- możemy postępować zgodnie z ogólnymi koncepcjami
- Poprawia nasz potencjał i wzmacnia proaktywną postawę
- Ważne jest, aby przestrzegać ustalonych standardów, aby istniała **struktura i dyscyplina** w tym, co jest kaskadowane lub przekazywane.
- standardy łączą się z **profesjonalizmem i zaangażowaniem**

## Dlaczego nie?

- Zależy od grupy - każda publiczność może być inna
- Wytyczne mogą czasami sprawić, że zadanie dostarczania treści i oceny będzie uciążliwe- a nie powinno tak być
- Czasem lepiej być kreatywnym

Odpowiedzi ankietowanych



# Zasoby i narzędzia używane do prowadzenia szkoleń

## SZKOLENIA ZDALNE

- Zoom
- Skype
- Padlet
- Google cloud
- Prezi
- Canva
- PowerPoint
- Word, worksheets, cards, texts, case studies
- brainstorming
- Web Ex
- Google Meets,
- Microsoft Teams
- IT softwares

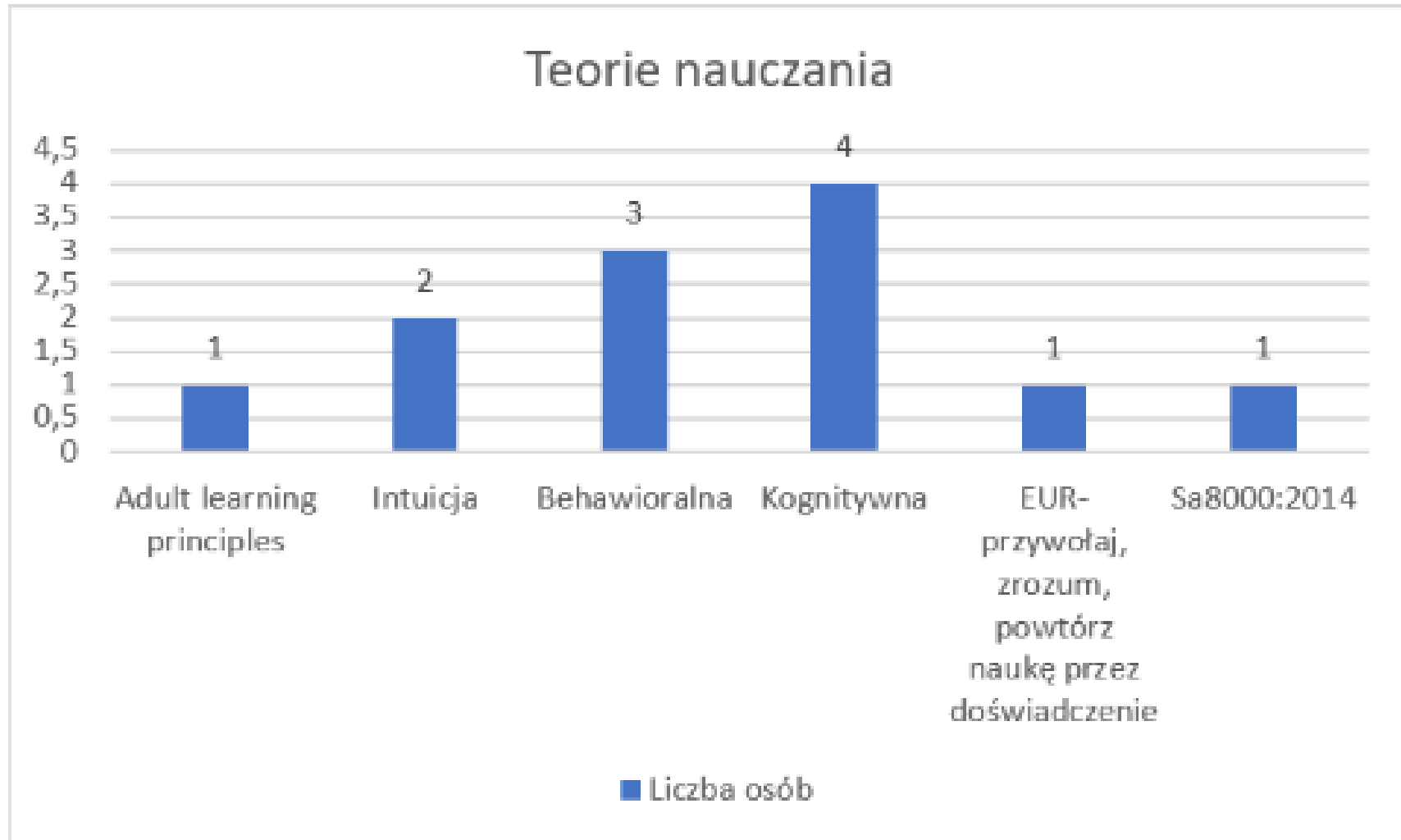
## SZKOLENIA STACJONARNE

- gry eksperymentalne
- gry inspirujące
- gry biznesowe
- Dziennik
- whiteboard

- Feedback
- Testy
- praca domowa
- Wizualizacje
- YouTube
- moje własne materiały informacyjne
- osobiste doświadczenia



# Teorie uczenia się, na których polegają ankietowani



# Ankietowani zostali poproszeni wymienienie etapów cyklu szkoleniowego, który zazwyczaj stosują

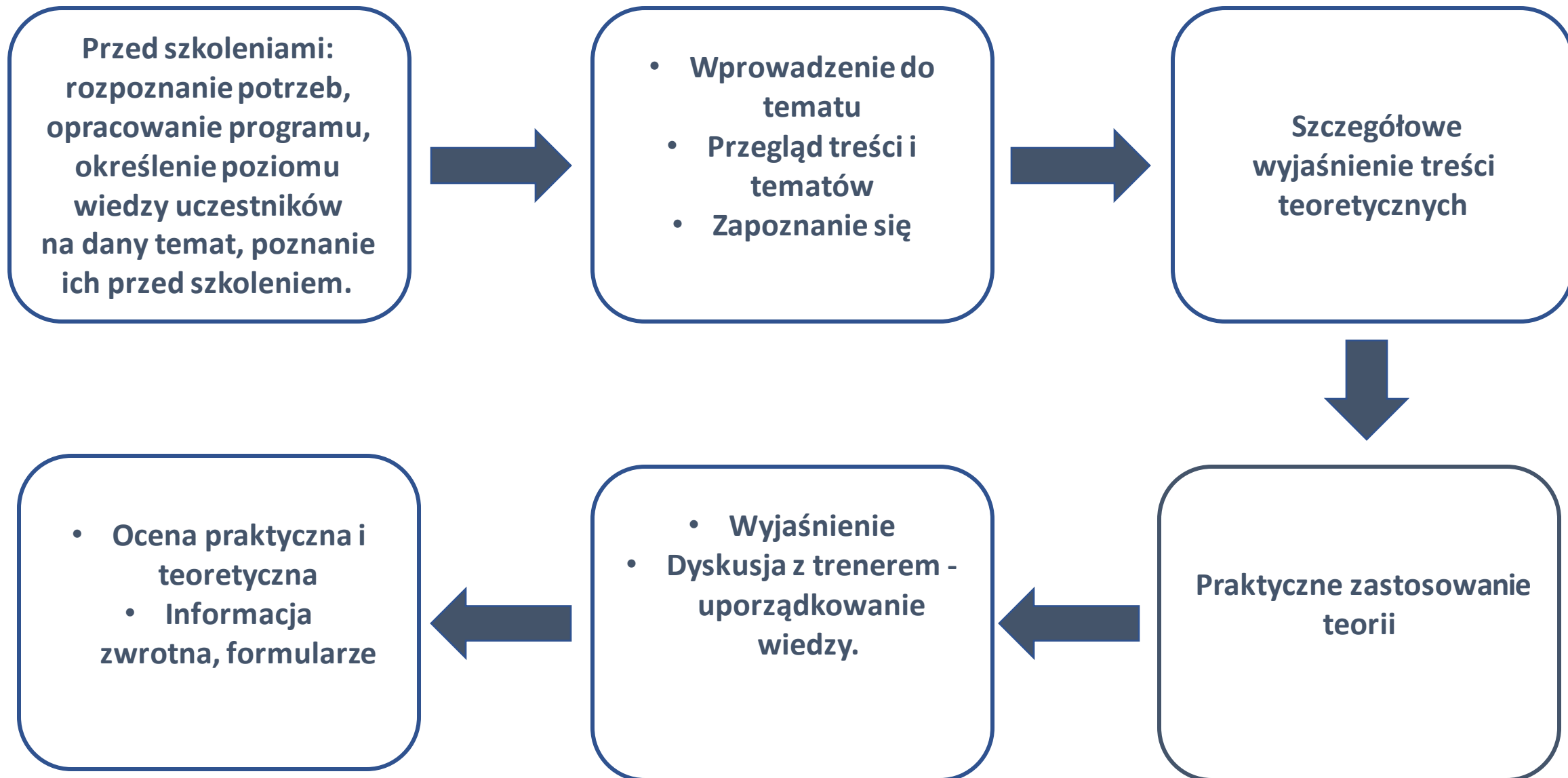
---

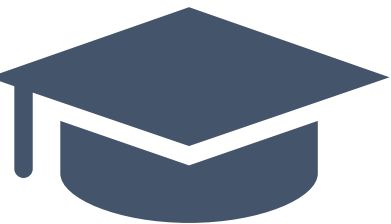
Większość ankietowanych opisała etap w podobnych 5/6 krokach, schemat znajduje się w kolejnym slajdzie

Dodatkowo wspomniano:

- 2x cykl Kolba
- IATN, Designing, Delivery

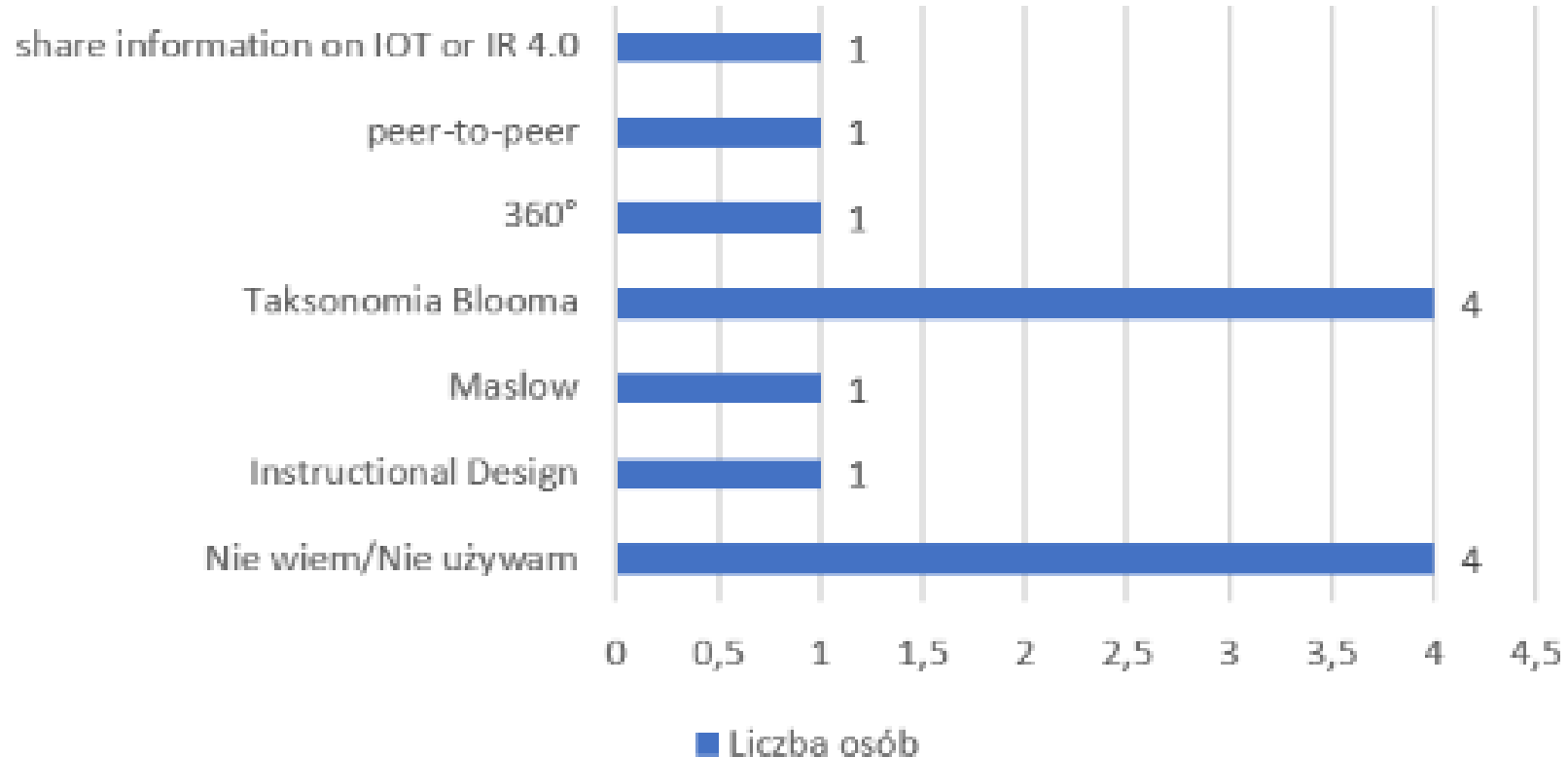
# Etapy cyklu szkoleniowego





# Modele do klasyfikowania celów edukacyjnych używane przez ankietowanych

Model do klasyfikowania celów edukacyjnych



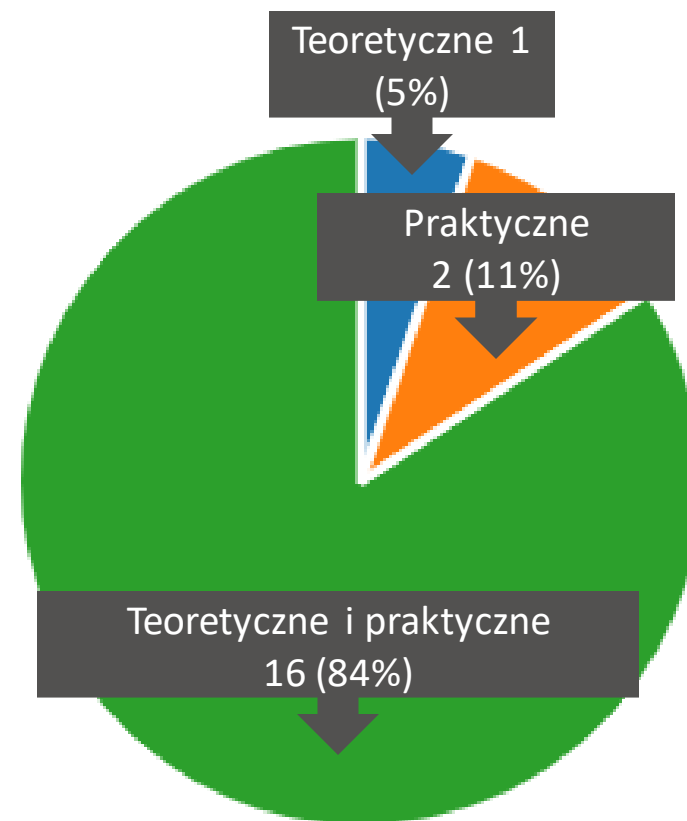


# Metody kwestionariuszowe używane przez ankietowanych

---

- I. **Zadawanie pytań zaraz po szkoleniu, ćwiczeniu** - aby ocenić wiedzę i zrozumienie poruszanych tematów.
- II. **Kwestionariusze/ankiety** (pytania otwarte i zamknięte).
- III. Profesjonalne **testy psychologiczne**, np. określające poziom inteligencji emocjonalnej.
- IV. **Cykl Kolba**
- V. **Parafrazowanie**. Dzięki temu sprawdzam, co uczeń rozumie i gdzie są luki w wiedzy
- VI. Pytanie "Czy szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?"

"Jaki rodzaj treści preferujesz uwzględnić w szkoleniach?"



# Ocena skuteczności przeprowadzonego szkolenia

---

- I. Dyskusja i oceny formalne
- II. Uśrednianie PA vs F
- III. Kirkaptrick
- IV. Feedback forms
- V. Szkolenie uznałam za skuteczne gdy studenci z powodzeniem podjęli pracę w pełnym wymiarze godzin
- VI. Egzamin

# Część III

## porównanie wyników ankiet z założeniami Standardu Trenera





Obok znajduje się **profil użytkownika narzędzi edukacyjnych** tworzonych przez Heuresis, na którym opieramy standard trenera.

Kolorem niebieskim zaznaczono obszary, które pokrywają się z profilami ankietowanych osób.

## PROFIL

Osoba posiadająca wiedzę i umiejętności w dziedzinie z której będzie szkolić.

Przedział wiekowy: 28-60 lat

Osoba pracująca lub zaangażowana w inne działania, gdzie szkolenie jest potrzebne.

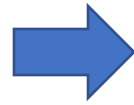
Osoba chcąca realizować proste i typowe szkolenia w dziedzinie swojej specjalizacji.



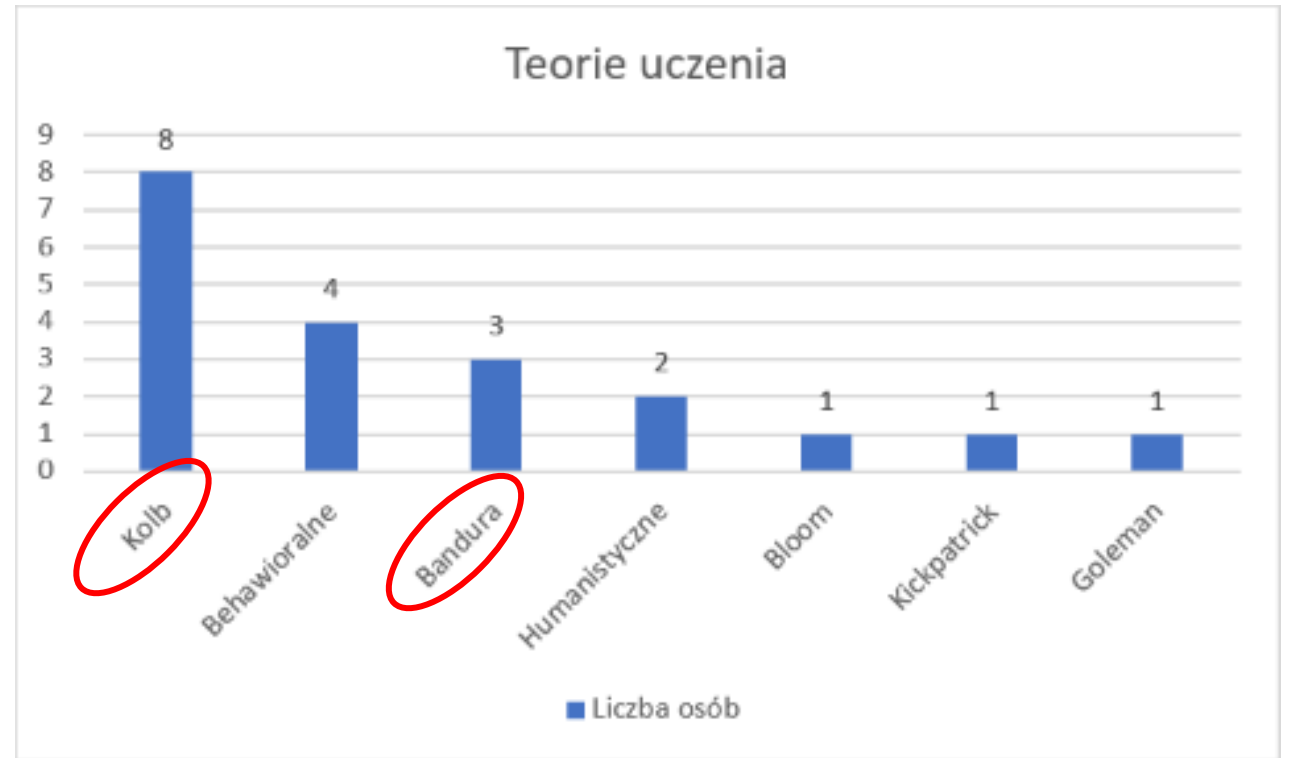
# Założenie pierwsze: Szkoli uwzględniając metodykę kształcenia ludzi dorosłych

## Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Charakteryzuje wybrane koncepcje uczenia ludzi dorosłych
- Buduje szkolenia bazując na wybranych metodach kształcenia osób dorosłych.
- Wymienia i charakteryzuje co najmniej 2 koncepcje uczenia ludzi dorosłych  
np.:
  - David Kolb,
  - Burrhus Frederic Skinner
  - Albert Bandura



## Odpowiedzi ankietowanych





# Założenie drugie: Realizuje szkolenia w oparciu o cykl treningowy



## Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Charakteryzuje etapy cyklu treningowego
- Charakteryzuje etapy:
  - analiza roli,
  - iaps,
  - projektowanie,
  - prowadzenie,
  - walidacja
  - ewaluacja



W większości pojawiła się ta sama odpowiedź:

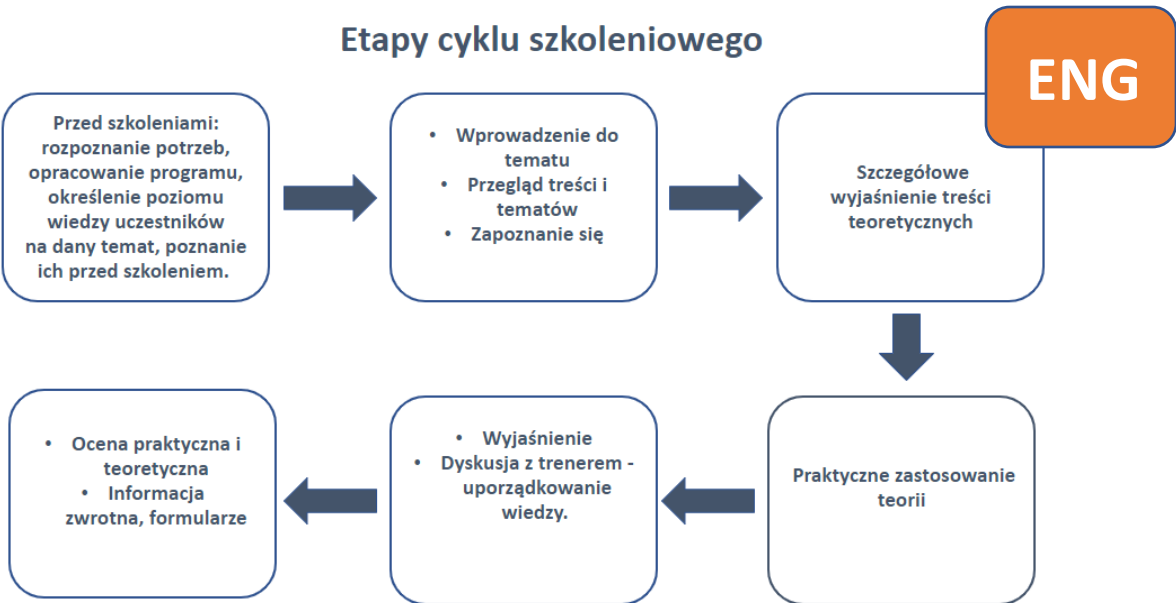
• **7 etapów cyklu szkolenia: od analizy po działanie.**

1. Analiza potrzeb szkoleniowych/analiza potrzeb marketingowych.
2. Dobór uczestników szkolenia.
3. Projektowanie szkolenia.
4. Przygotowanie materiałów szkoleniowych.
5. Przeprowadzenie szkolenia.
6. Ocena szkolenia po jego zakończeniu (ankietyzowanie).
7. Działanie.

Dodatkowo kilka razy wspomniano:

- **cykl Kolba**
- **Doświadczenie → obserwacja → tworzenie → zastosowanie**

### Etapy cyklu szkoleniowego



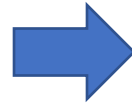


Założenie trzecie:

Wykonuje identyfikację i analizę potrzeb szkoleniowych przygotowując proste i typowe szkolenia w dziedzinie specjalizacji.

### Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Charakteryzuje główne narzędzia badawcze wykorzystywane w metodologii prowadzenia badań społecznych
- Charakteryzuje **metody kwestionariuszowe** i metody ich konstrukcji



### Metody kwestionariuszowe używane przez ankietowanych

- I. **Zadawanie pytań zaraz po szkoleniu, ćwiczeniu** - aby ocenić wiedzę i zrozumienie poruszanych tematów.
- II. **Kwestionariusze/ankiety** (pytania otwarte i zamknięte).
- III. Profesjonalne **testy psychologiczne**, np. określające poziom inteligencji emocjonalnej.
- IV. **Cykl Kolba**
- V. **Parafrazowanie**. Dzięki temu sprawdzam, co uczeń rozumie i gdzie są luki w wiedzy
- VI. Pytanie "Czy szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?"

PL

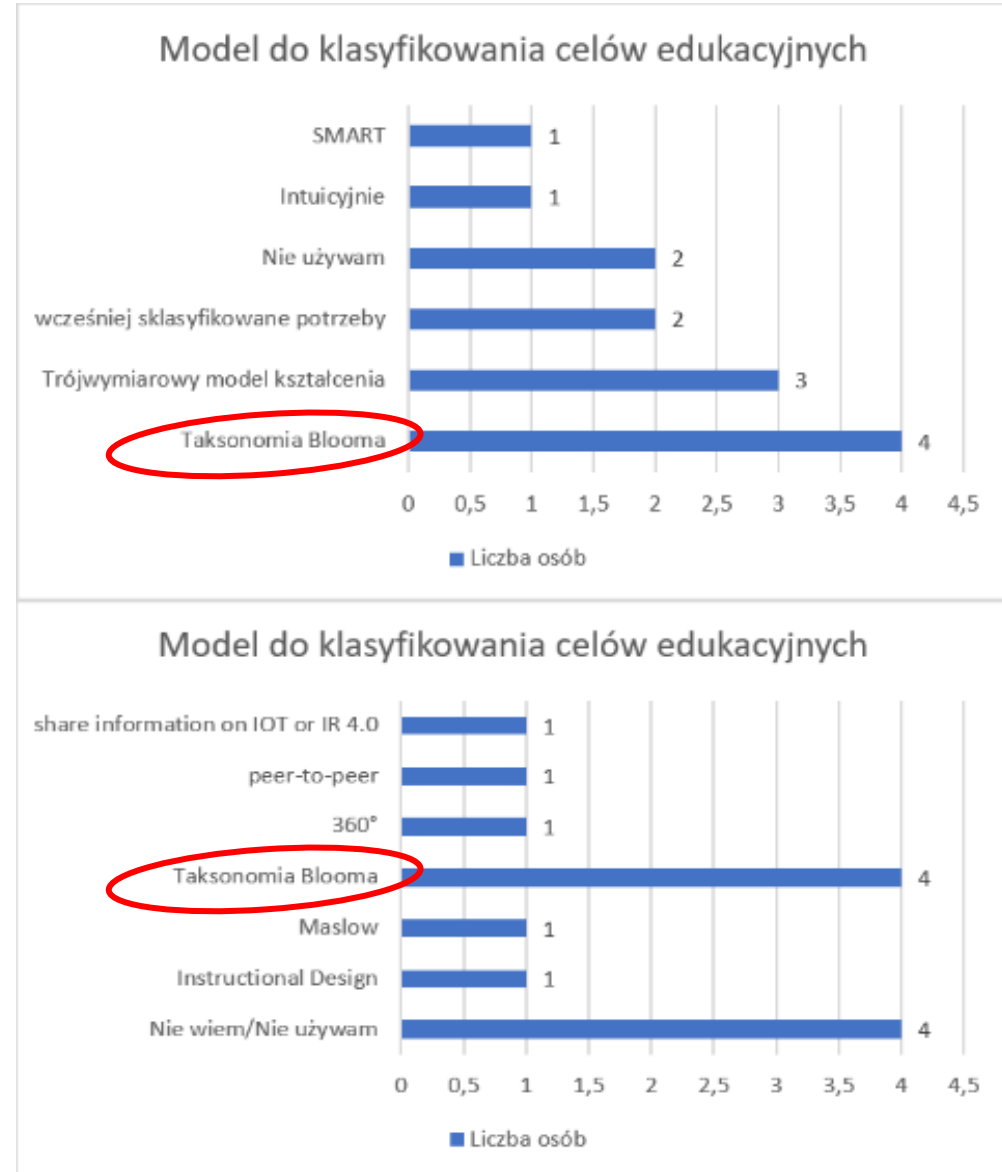
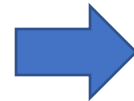
ENG



# Założenie trzecie: Projektuje proste i typowe szkolenia w dziedzinie swojej specjalizacji

## Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- **Charakteryzuje wybrane metodyki formułowania celów uczenia się (efektów uczenia)**
- **Zgodnie z taksonomią Blooma zbudowane cele (efekty uczenia się)**
- Przygotowuje odpowiednie do treści szkolenia w swojej specjalizacji materiały do prowadzenia szkolenia: prezentacja, ćwiczenia, materiały dla uczestników, skrypty, itp.



PL

ENG



# Założenie trzecie: Projektuje proste i typowe szkolenia w dziedzinie swojej specjalizacji

## Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

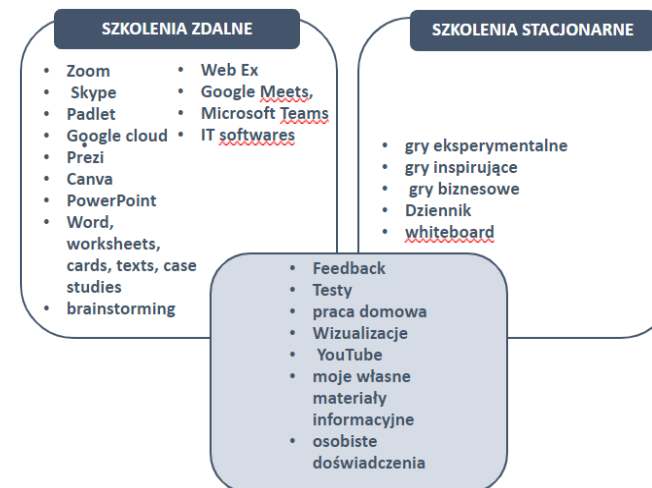
- Charakteryzuje wybrane metodyki formułowania celów uczenia się (efektów uczenia)
- Zgodnie z taksonomią Blooma zbudowane cele (efekty uczenia się)
- Przygotowuje odpowiednie do treści szkolenia w swojej specjalizacji materiały do prowadzenia szkolenia: prezentacja, ćwiczenia, materiały dla uczestników, skrypty, itp.



## Zasoby i narzędzia używane do prowadzenia szkoleń



## Zasoby i narzędzia używane do prowadzenia szkoleń



PL

ENG



# Założenie czwarte: Zarządza procesem grupowym

## Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Charakteryzuje sposoby stymulowania uczestników do przechodzenia przez poszczególne fazy rozwoju grupy
- Buduje ćwiczenia i modeluje prace grupy w sposób powodujący szybkie przejście do fazy pełnej produktywności grupy
- Organizuje proces uczenia się w taki sposób, aby eliminować zjawiska hamujące uczenie się i stymulować wspierające uczenie się.



## Umiejętności najbardziej potrzebne w pracy trenera

- Rozpoznanie potrzeb uczestników
- Nawiązywanie interakcji i zaciekawianie osób uczestniczących w zajęciach
- Superwizje trenerskie
- Budowy szkolenia zgodnie z cyklem Kolba
- Praca w grupie i zarządzanie zespołem,
- Radzenie sobie z trudnym uczestnikiem

- Umiejętność angażowania uczniów
- Przywództwo i zapał
- Znajomość zasad uczenia się dorosłych
- Uzyskiwanie informacji zwrotnych
- zarządzanie dynamiką grupy

PL

ENG



Założenie piąte:

**Prowadzi ocenę (ewaluację) prostych i typowych szkoleń, które realizuje w dziedzinie specjalizacji**

### Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Charakteryzuje wybrane koncepcje prowadzenia ewaluacji szkoleń oraz narzędzia stosowane do ich realizacji.
- Wymienia i charakteryzuje minimum dwa podejścia do oceny efektywności szkoleń w tym z punktu widzenia użyteczności dla klienta (trafność, użyteczność, trwałość) oraz Kirkpatrick



### Ocena skuteczności przeprowadzonego szkolenia

---

- I. Ankieta oceniająca, informacja zwrotna ze strony uczestników
- II. Wyciąganie wniosków z ankiet
- III. Kirkpatrick
- IV. Testy pre i post
- V. Obserwacja, bezpośrednie i pośrednie pytania.

### Ocena skuteczności przeprowadzonego szkolenia

---

- I. Dyskusja i oceny formalne
- II. Uśrednianie PA vs F
- III. Kirkpatrick
- IV. Feedback forms
- V. Szkolenie uznałam za skuteczne gdy studenci z powodzeniem podjęli pracę w pełnym wymiarze godzin
- VI. Egzamin

PL

ENG



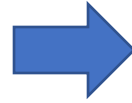


Założenie piąte:

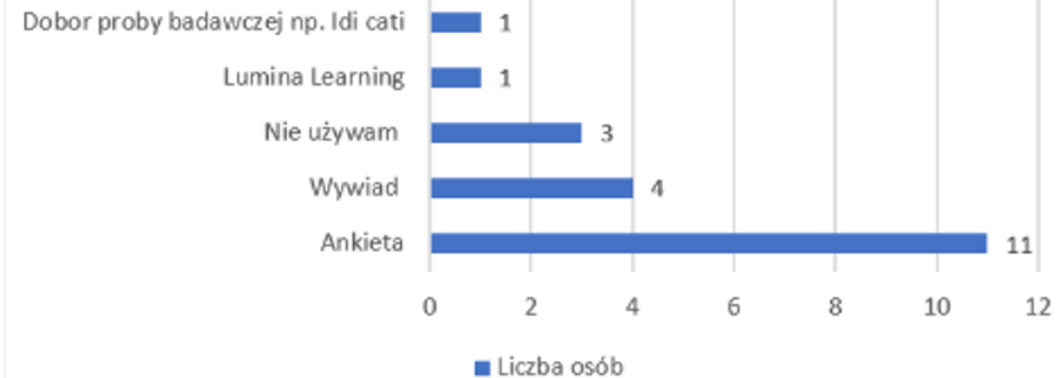
**Prowadzi ocenę (ewaluację) prostych i typowych szkoleń, które realizuje w dziedzinie specjalizacji**

### Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Tworzy narzędzia oceny efektywności prostych i typowych szkoleń w dziedzinie swojej specjalizacji.
- Samodzielnie tworzy raporty efektywności szkoleń bazując na wynikach ankiet wywiadów, obserwacji itp.



### Metody kwestionariuszowe



PL

### Informacje zwrotne z sesji szkoleniowych

PL

- Większość ankietowanych zbiera informacje zwrotne zaraz po szkoleniu.
- W zdecydowanej większości ocena szkolenia w formie ankiety.
- Mniejsza część ankietowanych przesyła formularze/kwestionariusze również kilka miesięcy po zakończeniu szkolenia.



Założenie piąte:

**Prowadzi ocenę (ewaluację) prostych i typowych szkoleń, które realizuje w dziedzinie specjalizacji**

### Wymagania standardu Kryteria weryfikacji

- Tworzy narzędzia oceny efektywności prostych i typowych szkoleń w dziedzinie swojej specjalizacji.
- Samodzielnie tworzy raporty efektywności szkoleń bazując na wynikach ankiet wywiadów, obserwacji itp.



### Metody kwestionariuszowe

- I. **Zadawanie pytań zaraz po szkoleniu, ćwiczeniu** - aby ocenić wiedzę i zrozumienie poruszanych tematów.
- II. **Kwestionariusze/ankiety** (pytania otwarte i zamknięte).
- III. Profesjonalne **testy psychologiczne**, np. określające poziom inteligencji emocjonalnej.
- IV. **Cykl Kolba**
- V. **Parafrazowanie**. Dzięki temu sprawdzam, co uczeń rozumie i gdzie są luki w wiedzy
- VI. Pytanie "Czy szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?"

ENG

# Podsumowanie

**Dzięki badaniu w formie ankiety mogliśmy zestawić założenia Standardu Trenera z realnymi działaniami trenerów z całego świata.**

**Odpowiedzi ankietowanych pokrywały się z założeniami Standardu.**

**Szczegółowe omówienie wyników jak i porównanie ich z założeniami standardu trenera, zawarte w tym raporcie, potwierdziły prawidłowość założeń Standardu.**



# Załączniki

