

RAPORT PO ZAKOŃCZONYM FORUM DYSKUSJNYM

Organizowanie i jakość szkoleń dla beneficjentów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

dla

**Fundacji „Fundusz Współpracy”
Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr**

przygotowany przez
Sopocką Grupę Szkoleniowo-Doradczą s.c.



przy współpracy
z Task Force Consulting Sp. z o. o.



www.sopockagrupa.pl
e-mail: sg@sopockagrupa.pl

www.tfc.com.pl
e-mail: tac@tfc.com.pl

TERMIN I MIEJSCE FORUM:

27 – 28 kwietnia 2006 roku
Kraków, Hotel Sympozjum

EKSPERCI PROWADZĄCY:

Dorota Jakowlew
Jagoda Owczarek
Tomek Owczarek

BENEFICJENCI FORUM:

PRZEDSTAWICIELE PARTNERSTW PROGRAMU
INICJATYWA WSPÓLNOTOWA EQUAL

ZAWARTOŚĆ RAPORTU

1. Główne cele Forum Dyskusyjnego - str. 4
2. Agenda Forum - str. 4
3. Metodologia prowadzenia Forum zastosowana przez ekspertów Sopockiej Grupy Szkoleniowo - Doradczej - str. 5
4. Przebieg Forum pod kątem dynamiki procesu pracy grupowej - str. 6
5. Charakterystyka beneficjentów Forum – diagnoza profilu kompetencyjnego grupy w oparciu o obserwację poziomu wiedzy merytorycznej i ujawnianych postaw oraz wzorców zachowań - str. 8
6. Podsumowanie - wnioski końcowe - str. 9

1. GŁÓWNE CELE FORUM DYSKUSYJNEGO

- Wsparcie merytoryczne wdrażania projektów
- Stworzenie Partnerstwom możliwości przedyskutowania pojawiających się problemów oraz wymiany „dobrych praktyk”

2. AGENDA FORUM

1. Wstęp merytoryczny do forum - wprowadzenie w tematykę zarządzania szkoleniami

Metoda: prezentacja multimedialna przeprowadzona przez ekspertów Sopockiej Grupy Szkoleniowo - Doradczej

Poruszane zagadnienia:

- planowanie etapów realizacji projektów szkoleniowych
- warunki sukcesu na każdym z etapów realizacji projektu szkoleniowego
- kompetencje skutecznego menedżera szkoleń
- metody analizy potrzeb szkoleniowych
- metody realizacji projektów szkoleniowych – formy szkolenia
- ocena efektywności szkolenia: kroki procesu oceny szkolenia wg Kirkpatricka

2. Zarządzanie projektami szkoleniowymi w praktyce – analiza case study

Metoda: praktyczne case study w podgrupach tematycznych

Poruszane zagadnienia:

- analiza case study, związanego z planowaniem procesu szkoleniowego dla konkretnej grupy odbiorców
- zaplanowanie metod analizy potrzeb szkoleniowych, metod realizacji programu szkolenia i jego oceny
- prezentacja wyników pracy grupy
- podsumowanie i dyskusja

3. „Dobre praktyki” w zarządzaniu szkoleniami w ramach projektu EQUAL

Metoda: Moderowana dyskusja w grupach

Poruszane zagadnienia:

- wymiana doświadczeń w zakresie realizacji projektów szkoleniowych
- problemy i bariery spotykane w realizacji projektów szkoleniowych
- propozycje praktycznych rozwiązań

3. METODOLOGIA PROWADZENIA FORUM ZASTOSOWANA PRZEZ EKSPERTÓW SOPOCKIEJ GRUPY SZKOLENIOWO - DORADCZEJ

Przyjęliśmy metodologię prowadzenia Forum, opartą na pracy warsztatowej, zapraszającej uczestników do budowania indywidualnego i otwartego kontaktu pomiędzy nimi, jak również trenerami prowadzącymi.

Mimo dużej liczby uczestników Forum, ta forma prowadzenia spotkania spotkała się, jak sądzimy, z uzyskanych informacji zwrotnych w trakcie i po zakończeniu Forum, z akceptacją i aprobatą ze strony naszych bezpośrednich beneficjentów.

Szczególnie zależało nam na stworzeniu uczestnikom możliwości wymiany doświadczeń, dobrych praktyk i zaproszeniu do dyskusji w dobrej, sprzyjającej współpracy, atmosferze.

Bardzo ważne było dla nas zadbanie o realizację celów relacyjnych w kontakcie z grupą, bowiem są one dla nas podstawą do dobrego motywowania ludzi w kierunku ich angażowania do warsztatowych, interaktywnych form pracy.

Interaktywną metodologię pracy warsztatowej na Forum oparliśmy na praktykowanym przez nas modelu uczenia: **PRAKTYKA – TEORIA – PRAKTYKA.**

Angażowanie ludzi do procesu myślenia i kreowania zdarzeń, wynikających z ich osobistego doświadczenia, poprzez wspólną pracę w grupach, następnie włączanie elementów wiedzy teoretycznej i wnioskowanie w formie interaktywnego podsumowywania efektów prac w grupach – sprzyjało, jak sądzimy, realizacji założonych przez nas celów – relacyjnych i merytorycznych.

Uczyć – poprzez intelektualną zabawę, aktywizując poznawcze zasoby ludzi – ta idea aranżacji zdarzeń na Forum, towarzyszyła nam w trakcie wspólnego 2-dniowego spotkania.

4. PRZEBIEG FORUM POD KĄTEM DYNAMIKI PROCESU PRACY GRUPOWEJ

Forum rozpoczęliśmy interaktywną formą pracy, dzieląc całą grupę na losowo dobrane grupy robocze. Celem ćwiczenia była prezentacja na forum publicznym i Forum *de facto* wszystkich reprezentantów poszczególnych Partnerstw, przy wykorzystaniu metody pracy z plakatem.

Wybrani przez poszczególne podgrupy liderzy, ochoczo ruszyli do pracy, mobilizując swoje zespoły do pracy koncepcyjnej i realizacji celu ćwiczenia – stworzenia humorystycznej formy kreacji portretu całego zespołu z przewodnią ideą – odpowiedzią na pytanie kierunkowe – co nas łączy?

Z równie dużym zaangażowaniem i dobrą energią, liderzy wraz ze swoimi zespołami dokonali prezentacji efektów swoich koncepcyjnie niezwykle twórczych dokonań – barwnych, pełnych ekspresji i wypełnionych treścią merytoryczną plakatów.

We wszystkich prezentacjach, na każdym z eksponowanych plakatów pojawiał się wspólny wątek wspólnej idei – **łączy nas gotowość pomagania innym**.

W dalszej części Forum, zaprosiliśmy uczestników do udziału w naszej prezentacji.

W formie wykładu tematycznego przedstawiliśmy przygotowane przez nas treści merytoryczne, obejmujące wprowadzenie w tematykę zarządzania szkoleniami.

Szczegółowo omówiliśmy fazę planowania etapów realizacji projektów szkoleniowych:

- **Wskazaliśmy na warunki sukcesu na każdym z etapów**
- **Bardzo szeroko dyskutowaliśmy, dzieląc się własnymi doświadczeniami, na temat profilu kompetencji dobrego menedżera szkoleń**
- **Omówiliśmy narzędzia i metody analizy potrzeb szkoleniowych**
- **Dobór efektywnej metodologii prowadzenia szkoleń, uwzględniającej: analizę rzeczywistych i realnych potrzeb grupy, dobrze zdefiniowaną grupę docelową**

Omówienie metod oceny efektywności szkolenia zakończyło część teoretyczną prezentowaną przez nas na Forum.

Należy podkreślić, że prezentacja, mimo wcześniej zastosowanej definicji – wykład tematyczny – miała charakter *stricte* interaktywny.

Praktycznie w trakcie całej prezentacji multimedialnej dbaliśmy o formułę dialogu z uczestnikami, wymieniając doświadczenia, dobre i złe praktyki, wspólnie poszukując odpowiedzi na wiele pojawiających się konstruktywnych i merytorycznych pytań ze strony uczestników Forum.

W drugiej części pierwszego dnia trwania Forum, przeszliśmy do etapu transferu wiedzy zaprezentowanej w części wykładowej, na praktykę zawodową uczestników Forum.

Podzieliśmy przedstawicieli poszczególnych Partnerstw na grupy tematyczne, zapraszając do pracy koncepcyjnej na temat: **Zarządzanie projektami szkoleniowymi w praktyce – analiza case study**.

Kryterium doboru grup był zakres tematyczny, reprezentowany przez dane Partnerstwa.

Zadaniem grup roboczych, było zaplanowanie projektu szkoleniowego dla docelowej grupy swoich beneficjentów, z uwzględnieniem wszystkich etapów procesu szkoleniowego.

Grupy robocze pracowały na strukturze dwuetapowej:

1. Planowanie
2. Realizacja

W oparciu o podaną strukturę, grupy robocze pracowały na projektowaniu:

1. Właściwych metod analizy potrzeb szkoleniowych dla, zdefiniowanej wcześniej, grupy docelowej swoich beneficjentów
2. Definicji realnych do zrealizowania celów szkolenia
3. Rzetelnej charakterystyki grupy docelowej
4. Profilu kompetencyjnego (wiedza, umiejętności, postawa) trenera prowadzącego
5. Dopasowanych do profilu psychologicznego i merytorycznego grupy docelowej, metod prowadzenia zajęć

Pracowaliśmy na przykładowym modelu, opartym na 2-poziomowej strukturze procesu uczenia ludzi i wdrażania jego efektów w praktyce.



Dzień pierwszy zakończyliśmy prezentacją efektów pracy poszczególnych grup roboczych na etapie planowania procesu szkoleniowego.

Dzień drugi poświęcony został na prezentację przez grupy robocze etapu realizacji szkoleń, w oparciu o zaproponowaną przez nas strukturę.

Prezentacjom poszczególnych grup roboczych towarzyszyły żywe, merytoryczne dyskusje, duża ilość pytań i odpowiedzi na nie, jak również duże poczucie humoru.

Często pogłębiona refleksja i dzielenie się wspólnymi doświadczeniami na każdym z etapów omawianych przez poszczególne grupy robocze.

Dynamikę prac poszczególnych grup roboczych, jak również dynamikę pracy całej grupy sympozjalnej, diagnozujemy jako dobrą.

Uczestnicy mocno angażowali się w proponowane przez nas ćwiczenia i różnorodne formy pracy. Obserwowaliśmy duże zainteresowanie, żywe, spontaniczne reakcje uczestników Forum na przekazywane treści i proponowane przez nas formy „ubioru” tych treści.

Zainteresowanie uczestników Forum tematem **Organizowanie i jakość szkoleń dla beneficjentów IW EQUAL** definiujemy jako duże.

Oczywiście podkreślić należy różne poziomy zaawansowania (głównie na poziomie wiedzy i umiejętności), reprezentantów poszczególnych Partnerstw w tym obszarze tematycznym.

Nie mniej dużą aktywność osób szczególnie zainteresowanych tematem, definiujemy jako posiadające swoisty „głód wiedzy” na temat tego, czym i po co są szkolenia, dla kogo warto, dla kogo trzeba je prowadzić, jak robić to profesjonalnie, kto i dlaczego powinien uczyć i wspierać innych.

5. CHARAKTERYSTYKA BENEFICJENTÓW FORUM – DIAGNOZA PROFILU KOMPETENCYJNEGO GRUPY W OPARCIU O OBSERWACJĘ POZIOMU WIEDZY MERYTORYCZNEJ I UJAWNIANYCH POSTAW ORAZ WZORCÓW ZACHOWAŃ

Należy zdecydowanie podkreślić fakt, że ludzie uczestniczący w naszym spotkaniu nie reprezentowali jednorodnego poziomu wiedzy i umiejętności w zakresie poruszanych na Forum obszarów tematycznych, związanych z projektowaniem i realizacją projektów szkoleniowych. Uczestnicy pełnili również różne role w procesie realizacji projektów szkoleniowych (koordynatorów, trenerów) i realizowali szkolenia o bardzo zróżnicowanej tematyce.

Niewątpliwie rolą naszą jako ekspertów w dziedzinie szkoleń i trenerów z praktycznym doświadczeniem, było swoiste ujednolicenie i dopasowanie prezentowanych przez nas treści – wiedzy i doświadczeń do rzeczywistych potrzeb uczestników Forum tak, aby każdy, kto zdecydował się na udział w spotkaniu zabrał coś dla siebie.

Wiele z osób uczestniczących w Forum pełniło rolę bardziej obserwatorów, gdyż w praktyce mają niewielkie doświadczenie w tym obszarze tematycznym. W związku z tym chętnie włączali się w dyskusję i wymianę doświadczeń z perspektywy stricte poznawczej.

Znacząca większość uczestników prezentowała dobry i wysoki poziom wiedzy merytorycznej i kompetencji koncepcyjnych, pełniąc w swoich Partnerstwach rolę koordynatorów projektów szkoleniowych.

Były też osoby z praktycznym doświadczeniem trenerskim, które oprócz projektowania szkoleń, pełnią rolę osób prowadzących warsztaty szkoleniowe, czy też treningi umiejętności dla swoich bezpośrednich beneficjentów.

Te dwie grupy (z udziałem koordynatorów i trenerów) wykazywały największe zaangażowanie w trakcie forum, przejawiały najwięcej inicjatywy oraz brały udział w prezentacjach treści wypracowanych przez grupę.

Fakt zróżnicowania grupy, traktujemy jako szczególną wartość dodaną do idei Forum.

6. PODSUMOWANIE - WNIOSKI KOŃCOWE

- Mimo zróżnicowania uczestników motywem wspólnym dla wszystkich była charakterystyka odbiorcy szkoleń (grupy dyskryminowane) i konieczność planowania procesów szkoleniowych w kierunku budowania motywacji tych osób i ich samooceny. Cel ten może zostać zrealizowany tylko przez trenerów wykazujących się wysokimi kompetencjami, szczególnie w zakresie kompetencji psychologicznych – umiejętności nawiązywania kontaktu z grupą, kontroli emocji, doświadczenie itp. Z naszego punktu widzenia forum uświadomiło uczestnikom konieczność zwracanie szczególnej uwagi na dobór wykonawców do realizacji szkoleń. Z drugiej strony pokazało niestety pewne ograniczenia wynikające z przepisów dotyczących wyboru najlepszych szkoleniowców w projektach.
- Pewną trudnością w realizacji bardziej indywidualnych potrzeb uczestników była duża liczba osób w grupie oraz ograniczony czas. Część z uczestników w trakcie podsumowania zwracała uwagę na zbyt mało czasu poświęconego na prezentację poszczególnych Partnerstw oraz dyskusję na temat konkretnych projektów szkoleniowych. Na potrzeby bardziej indywidualne staraliśmy się odpowiadać w trakcie przerw i po zajęciach. Wielu uczestników zgłaszało się do nas z pytaniami dotyczącymi bardziej szczegółowych zagadnień wynikających ze specyfiki realizowanych przez nich projektów, na które odpowiadaliśmy zgodnie z naszą wiedzą i doświadczeniem.
- W grupie uczestników istnieje duża potrzeba pracy na konkretnych problemach konkretnych osób. Sugerujemy, aby kolejne spotkania szkoleniowe lub dyskusyjne dotyczące szkoleń odbywały się w mniejszych grupach (do 12 osób), w których znalazłyby się osoby realizujące podobne projekty oraz osoby pełniące podobne role (koordynatorów lub trenerów). Praca w grupie trenerskiej opierałaby się głównie na supervizji umiejętności pracy z konkretną grupą szkoleniową, praca w grupach złożonych z organizatorów szkoleń koncentrowałaby się głównie na wypracowywaniu koncepcji projektów szkoleniowych dla grup.
- Silną potrzebę wymiany doświadczeń oraz pracy na konkretnych problemach potwierdza również zgłoszona przez uczestników gotowość wspólnego komunikowania się poprzez forum dyskusyjne oraz wymiany sprawdzonych programów szkoleniowych poprzez umieszczanie ich we wspólnej bazie w Internecie.
- Uczestnicy w trakcie forum zgłaszali również uwagi dotyczące czasu realizacji forum. Dla niektórych osób, które już realizują projekty szkoleniowe forum odbyło się za późno i stanowiło okazję jedynie do potwierdzenia lub nie ich sposobów myślenia na temat szkoleń. Dla wielu osób przekazywane treści będą stanowiły jednak inspirację w trakcie realizacji planowanych projektów szkoleniowych.