

BADANIE POTRZEB SZKOLENIOWYCH

Niniejszy kwestionariusz służy badaniu potrzeb, możliwości i oczekiwań szkoleniowych grupy docelowej. Zależy nam by szkolenia spełniały Państwa oczekiwania.

W oparciu o uzyskane informacje zostanie przygotowany indywidualny program szkoleń, szyty na miarę, dedykowany zleceniodawcy. Im więcej informacji udzieli Państwo tym lepiej zostanie opracowany program.

Pozyskane informacje są objęte klauzulą poufności i służą wyłącznie opracowaniu programu szkoleń.

FIRMA / INSTYTUCJA		DATA SPOTKANIA	
Uczestnicy DZIAŁ/ STANOWISKA		DATA PRZESŁANIA OFERTY	
BADANIE PROWADZIŁ/A		W BADANIU UCZESTNICZYŁ/A	

Wskaż obszar i zakres kompetencji grupy docelowej

- 1) analiza pracy (zakres obowiązków, konieczne zasoby i kompetencje na danym stanowisku, podstawa do oceny wykonania zadania, efektywności pracy - jakie normy powinien spełniać pracownik/czka)

.....

.....

.....

.....

- 2) wskaż cel wykorzystania kompetencji zadania pracownika

.....

.....

.....

.....

- 3) diagnoza oczekiwanych kompetencji (w zakresie wiedzy , umiejętności i postaw niezbędnych do wykonania pracy)

wiedza:

umiejętności:

postawy:

Przeanalizuj dokładnie potrzeby grupy docelowej/ zbadaj potrzeby szkoleniowe:

- jaki pracownicy/czki mają dotychczasowy poziom wiedzy i umiejętności w zakresie poruszanego tematu? / jakie programy szkoleniowe przeszli? *Jest istotne by nie powielać materiału znanego a zdiagnozować posiadane już zasoby i kompetencje...*

.....

.....

.....

- jakie braki mogą mieć pracownicy/czki, które zostaną uzupełnione podczas szkolenia?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- jakie problemy uczestników/czek może rozwiązać szkolenie? Indywidualne, konkretne problemy w pracy na stanowisku związane z zadaniami.

.....

.....

.....

.....

.....

- jaka może być motywacja do udziału w szkoleniu? Co może przeszkodzić w efektywności szkolenia?

.....

.....

.....

.....

.....

Obszary badania:

- organizacyjno- logistyczne, *(ile godzin, ile dni, specyfika agendy w jakim czasie, ile osób, gdzie szkolenie, sprzęt w sali, catering, czy planować przerwę na lunch, ile przerw na kawę – jak widzicie Państwo organizację)*

- **badanie relacji**, np.: *gdy praca pod presją – brak zaufania w zespole, relacje w zespole, czy w szkoleniu będą jednocześnie uczestniczyć przełożeni i podwładni? Czy jest możliwa komunikacja po imieniu między uczestnikami i między trenerem a uczestnikami?*

- **kultury organizacji**, np.: *praca zmianowa, na akord, uniformy, hierarchia, specyfika*

- **operacyjne (wdrożeńiowe)**, np. *gotowość do zmian stylu pracy. Po szkoleniu okazuje się, że nie ma możliwość wdrożenia proponowanego systemu z jakiś przyczyn – warto je w takim wypadku poznać wcześniej*

- **uwarunkowania merytoryczne**

np.: poziom wiedzy, staż pracy i doświadczenie zawodowe, wykształcenie

Możliwe dodatkowe źródła informacji np.: plan rozwoju zawodowego, ocena okresowa,

Dziękuję za udział w badaniu.