

Projektowanie, prowadzenie i ocena efektywności szkolen na przykładzie szkolenia z negocjacji z elementami asertywności przeprowadzonego dla Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej

I. Wprowadzenie do pracy.....3

II. Szkolenie jako projekt.....4

III. Uczenie się jako proces.....7

Cykl uczenia się i jego wpływ na projektowanie szkolenia 7

Czynniki sprzyjające uczeniu się dorosłych.....14

a. Motywacja.....14

b. Indywidualny styl uczenia się.....15

IV. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych w organizacji.....18

V. Rodzaje i formy szkolen oraz kryteria ich wyboru..... 20

VI. Warsztat jako forma szkoleniowa.....22

Definicja warsztatu i rola trenera.....22

Metody i techniki szkoleniowe.....24

Dynamika grupy i jej wpływ na przebieg szkolenia..... 28

a. Fazy rozwoju grupy.....29

b. Wpływ procesu grupowego na rozwój grupy.....30

- c. Wpływ konfliktu na rozwój grupy.....33
- d. Rola trenera w pokonywaniu kryzysu grupy.....34

VII. Badanie efektywności szkolen.....36

VIII. Szkolenie jako projekt na przykładzie szkolenia z zakresu negocjacji z elementami asertywności 40

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych..... 41

Wyznaczenie celów szkolenia.....42

Planowanie i projektowanie działań szkoleniowych43

Przeprowadzenie działań szkoleniowych..... 51

Ewaluacja szkolenia......59

IX. Podsumowanie.....61

X. Bibliografia.....62

XI. Załączniki