

Trenerjev samo-ocenjevalni list

Namen treniranja je, da trener z obravnavanim in načrtovanim procesom aktivnega poslušanja ter postavljanja vprašanj pomaga trenirancu, da identificira svoje cilje za naslednje obdobje. Po opredelitvi jasnih ciljev je treniranec sposoben pogovoriti se skozi načrt uresničitve in vzeti v obzir vse ovire. Ker je to namenjeno rednemu mesečnemu pogovoru, se trenirancu priporoča, da ostane osredotočen in odgovoren za svoje cilje in načrte. Trenerji vodijo tako, da podajo modre nasvete, vpoglede, izkušnje in predlagajo koristne vire. Prispevek trenerja pa mora biti vedno sekundaren. Treniranci največkrat že imajo odgovore in rešitve, potrebno jim je zgolj pomagati to izluščiti. Ta list lahko najdete na www.voditi.org/resources

Trening deluje na temelju doslednega srečevanja ena na ena in nudenja podpore. Vsak trener lahko razvije svoj stil oziroma slog, toda kontekst mora biti spodbuden.

Direktive	Podpora
Razvijanje veščin	Pomoč z razreševanjem problemov
Novi zaposleni	Izgrajevanje samozavesti

Vsaka oseba je drugačna; tako bo vsak trener razvil drugačen slog, odvisno od konteksta. Delodajalec, ki trenira novo zaposlenega delavca, mora uporabiti slog direktive, medtem ko se bodo prostovoljci v organizaciji nagibali bolj k slogu podpore.

Ne

Da

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ali ste ustvarili dobro okolje s trenirancem, da je bil sproščen in je vedel, da imate čas zanj in da vam je mar zanj? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ali ste pokazali iskreno zainteresiranost za treniranca in ne zgolj za njegove dosežke? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ali ste poslušali dovolj pozorno, da ste razumeli misli, čustva in želje treniranca? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ali ste pokazali zanimanje za dolgoročne dosežke, ne zgolj kratkoročna dejanja? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ali se pokazali način obnašanja, ki bi ga drugi z veseljem posnemali? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ali ste postavili dobra, odprta vprašanja, ki so trenirancu omogočila, da je spregovoril o tem, kar je zanj zanimivo, polno izzivov ali frustrirajoče? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Ali ste reagirali pozitivno ali negativno na stvari, ki so vas presenetile? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ali ste pazili, da ste se izognili zgodbam o svoji lastni hvali, da ne bi to postalo merilo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ali je treniranec lahko identificiral 2-3 stvari, pri katerih bo poskušal napredovati, da bi mu to pomagalo doseči končne cilje? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Ali ste bili zmožni podati vsaj dve specifični spodbudi? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Ali ste molili za treniranca in skupaj z njim? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Ali ste pripravili 2-3 vprašanja kot follow up za naslednje srečanje? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |