



## Train the Trainer

### By Ante Demo

There are different possible training scenarios and how the role of a trainer changes. Here are the roles in question (training methods):

#### Coaching:

- Task orientated, focus on concrete issues, short term
- Requires content expert (coach), to enhance current skills or learn new ones
- Competency assessment tools

#### Mentoring:

- Relationship Orientated – sharing in a safe environment
- Long Term – giving time to establish the relationship and build trust
- Development driven. Its purpose is to develop the individual not only for their current job, but also for the future
- Requires a design phase in order to determine the strategic purpose for mentoring, the focus areas of the relationship, the specific mentoring models, and the specific components

#### Training can be noted as:

- Led by a presenter. However, a presenter is not always a trainer
- The “other side” comes to the occasion prepared or expecting to learn
- Focus on the subject matter
- A trainer typically has more knowledge than the audience on the given topic
- Identifying needs

#### Facilitation:

- The definition of facilitate is “to make easy” or “ease a process.” The facilitator is not the same as a presenter or trainer
- To plan, guide and manage a group event to ensure that the group’s objectives are effectively met, with clear thinking, good participation and full buy-in from everyone involved.

- Focus on both the subject matter and the process and how it should be taught from a learner-centered perspective
- The facilitator does not necessarily know more than the “other side.”

As a trainer, you must have clear objectives, goals and reasoning behind all of it. There are a few issues to consider. Defining goals and objectives serve as the foundation for the development of the program, it helps in planning a logical chain of activities that will take place during the course of the training and lays the foundation for the assessment effectiveness of the training. It helps the trainer establish a rapport with the participants, giving the opportunity to correlate the expectations of the participants with the program of the training. Clear goals allow the trainer to focus his attention on the participants during the training, rather than on the subject of the training (provide the trainer with flexibility regarding achieving the desired goal). Too many objectives should not be defined!

All in all, the definitions and tips mentioned above are all things to consider when organizing or holding a training session. Having clear goals along with group ground rules can only help the participants feel comfortable, making them feel fulfilled and satisfied.

## Train the Trainer

### Ante Demo

Postoje različiti mogući scenariji obuke/treninga i kako se mijenja uloga trenera. Evo o kojim ulogama je riječ odnosno metodama obuke:

#### Coaching:

- Orijentiran na zadatak, fokusiran na konkretna pitanja, kratkoročno
- Zahtijeva stručnjaka za sadržaj (*coach*), za poboljšanje postojećih vještina ili učenje novih
- Uključuje alate za procjenu kompetencija

#### Mentoriranje:

- Orijentirano na odnose – dijeljenje u sigurnom okruženju
- Dugoročno – ostavlja vremena za uspostavljanje odnosa i izgradnju povjerenja
- Vođeno razvojem. Njegova je svrha razviti pojedinca ne samo za sadašnji posao, već i za budućnost
- Zahtijeva fazu dizajna kako bi se odredila strateška svrha mentorstva, fokusna područja odnosa, specifični modeli mentorstva i specifične komponente

**Obuka/training** se može opisati kao:

- Vođena od strane prezentera. Međutim, prezenter nije uvijek trener
- “Druga strana” dolazi na događaj pripremljena ili očekuje da će naučiti
- Usredotočena se na temu
- Trener obično ima više znanja od publike o zadanoj temi
- Ističe važnost identificiranja potreba

#### Facilitacija:

- Definicija facilitacije je *učiniti lakšim, olakšati*, a facilitator nije nužno isto što i prezenter ili trener
- Podrazumijeva planiranje, vođenje i upravljanje grupnim događajem kako bi se osiguralo da su ciljevi grupe učinkovito ispunjeni, uz jasno razmišljanje, dobro sudjelovanje i punu podršku svih uključenih.
- Usredotočava se i na predmet i na proces i na to kako ga treba poučavati iz perspektive usmjerene na učenika
- Voditelj ne mora nužno znati više od “druge strane”.

Kao trener, morate imati jasne ciljeve, ciljeve i obrazloženje iza svega toga. Treba razmotriti nekoliko pitanja. Definiranje ciljeva i zadataka služi kao temelj za razvoj programa, pomaže u planiranju logičnog

lanca aktivnosti koje će se odvijati tijekom treninga i postavlja temelj za ocjenu učinkovitosti treninga. Pomaže treneru da uspostavi odnos sa sudionicima dajući priliku da poveže očekivanja sudionika s programom treninga. Jasni ciljevi omogućuju treneru da svoju pozornost usmjeri na sudionike tijekom treninga, a ne na predmet treninga (važno je omogućiti treneru fleksibilnost u pogledu postizanja željenog cilja). Ne treba definirati previše ciljeva!

Sve u svemu, gore spomenute definicije i savjeti su stvari koje treba uzeti u obzir pri organizaciji ili održavanju treninga. Imati jasne ciljeve zajedno s osnovnim pravilima grupe može samo pomoći sudionicima da se osjećaju udobno, čineći ih ispunjenima i zadovoljnim.