

# „Jégtörés”, mint tréningcél?

---

A tréningekkel kapcsolatban **megfogalmazott célok** nagyon szerteágazóak lehetnek. (Zárójelben jegyzem meg, hogy még manapság is komolyan értékelendő, ha ezek a célok előzetesen, tudatosan, világosan kommunikáltak meg is fogalmazódnak akár a résztvevőkkel, akár a tréningcéggel szemben...)

Ezek a célok gyakran kötődnek a vezetői kompetenciák vagy éppen az értékesítési tevékenység sikeres végzéséhez szükséges kompetenciák fejlesztéséhez.

Sok esetben a szervezet egyes munkatársainak, csoportjainak jobb együttműködését, a szinergikus hatások érvényesülését szeretné látni a megbízó.

Más helyzetekben a gyakorlati szakmai ismeretek bővítése a cél. Számptalan elvárás fogalmazódhat meg...

Viszonylag kevés alkalommal fogalmazódik meg ugyanakkor egy készségfejlesztő tréning kapcsán célként, hogy a kompetenciák fejlesztésén túl, határozottan törekedni kell a **résztvevők tréningekkel kapcsolatos ellenérzésének csökkentésére** is. Másik oldalról megfogalmazva, a résztvevőkben a tréningekkel és a fejlődéssel kapcsolatos szándék és vágy erősödjön meg és foglalja el a jelenlegi ellenérzések, haszontalanság gondolatának helyét.

Tiszteletreméltó, egyértelmű és teljesen elfogadható ez a szándék. De hogyan, mi miatt merülhet fel egy szervezetben ez célként!?

Természetesen úgy, hogy néhány balul sikerült tréning révén az ellenérzések igen magas szintre korbácsolódtak az érintettekben.

Korábban is készültek különböző felmérések arra vonatkozóan, hogy milyen okok vezethetnek egy-egy tréning sikertelenségéhez. Az alábbi grafikon 6 jól elkülöníthető okot fogalmaz meg.

## A vállalati belső képzés sikertelenségének okai



Nem gondolom, hogy bármelyik elemmel is érdemes lenne vitatkozni. Inkább a kiegészítéseket lehetne sorolni. Sőt abban is biztos vagyok, hogy tartalmaz, önálló tanulmányokat lehetne azzal kapcsolatban írni, hogy az egyes buktatókat hogyan kerüljük el.

Én a hat elem közül egyet emelek csak ki, és annak is egy lényegtelennek tűnő apró részét, ami viszont a szóban forgó vállalatnál **döntő részt játszott a képzés sikertelenségében.**

Ez a fontos buktató a **megfelelő oktató/tréner kiválasztása**. És itt nem a megfelelő végzettségre és képzettségre, a különböző tréningekben szerzett gyakorlatra vagy a csoportok vezetésében megmutatkozó professzionalizmusra gondolok, hanem a „**nyelvtudásra**”.

Mielőtt még legyintenénk egyet, tudomásul véve ezen buktató egyértelműségét, pontosítom a történetet:

A tréner is és a csoport is magyar volt, a képzés magyar nyelven folyt, a segédanyagok és a prezentáció magyar nyelvű volt, ennek ellenére mégsem értették meg egymást.

Na ez így nem teljesen igaz, a tréner még értette is a résztvevőket, de a résztvevők a trénerre nagyon nem. És mivel az energiáik nagy részét a **megértésre való koncentráció** vette el, óhatatlanul kevesebb jutott az átadni kívánt ismeretek befogadására. És ettől kezdve egyértelmű volt a fáradtság, a dekoncentráció és mihamarabb az ellenszenv bekövetkezte is.

Attól, hogy a célcsoport tagjai kevésbé vannak tisztában az idegen kifejezésekkel, még lehetnek jól felkészült, sikeres értékesítők.

Azért, mert valaki nem pontosan tudja a determinizmus és obszerváció kifejezések enciklopédikus jelentését, még lehet nagyon jó az igények feltárásában és a kifogások kezelésében egyaránt.

- A tréner felelőssége az, hogy beszéljen azon a nyelven, amelyiken a tréningezni kívánt célcsoport ért és beszél!
- A tréner felelőssége az, hogy ne magamutogató, színpadi helyzeteknek fogja fel a tréninget, hanem szolgálatnak, aminek célja a csoport tagjainak fejlesztése!
- A tréner felelőssége az, hogy megtalálja az érintettek „kommunikációs kulcsát”!

**Az pedig a tréningcégek és a megbízók felelőssége, hogy megtalálják azokat a trénereket, akik ezeket a minimum-elvárásokat teljesítik!**

Ezek után nyilvánvaló, hogy miért is van szükség sok esetben szükség egy „újonnan jött tréningcég tréneri” részéről a címben említett „jégtörésre”.

Kiss József

HDTeam