
Spis treści

O autorach	7
Wstęp	9
Rozdział 1. Metodologia na usługach trenera	13
Konstrukcja ankiet (kwestionariuszy)	14
Niebezpieczeństwa związane z konstruowaniem ankiet	20
Obserwacja	24
Wywiad	26
Eksperyment	28
Ilościowe opracowanie danych	30
Miary związku między zmiennymi	35
Pomiary dyskretne	39
Rozdział 2. Szkolenie jako forma uczenia	42
Uczenie się – próba zdefiniowania zjawiska	44
Nabywanie wiedzy i umiejętności	49
Ograniczenia w nabywaniu wiedzy	54
Różnice indywidualne w uczeniu się	58
Rozdział 3. Motywacja	63
Przyczyny zachowań	65
Motywacyjne mechanizmy ukierunkowujące zachowania	67
Efektywność działania, czyli motywacyjny mechanizm „zasilający” zachowania	74
Wytrwałość w dążeniu do celów	78
Rozdział 4. Grupa szkoleniowa	83
Mechanizmy grupowe wyzwalane przez obecność innych	84
Mechanizmy grupowe pojawiające się przy współdziałaniu	90
Złożone mechanizmy funkcjonowania rzeczywistych grup	93
Znaczenie procesów wyłaniania przywództwa podczas pracy z grupą szkoleniową	99

Spis treści

O autorach	7
Wstęp	9
Rozdział 1. Metodologia na usługach trenera	13
Konstrukcja ankiet (kwestionariuszy)	14
Niebezpieczeństwa związane z konstruowaniem ankiet	20
Obserwacja	24
Wywiad	26
Eksperyment	28
Ilościowe opracowanie danych	30
Miary związku między zmiennymi	35
Pomiary dyskretne	39
Rozdział 2. Szkolenie jako forma uczenia	42
Uczenie się – próba zdefiniowania zjawiska	44
Nabywanie wiedzy i umiejętności	49
Ograniczenia w nabywaniu wiedzy	54
Różnice indywidualne w uczeniu się	58
Rozdział 3. Motywacja	63
Przyczyny zachowań	65
Motywacyjne mechanizmy ukierunkowujące zachowania	67
Efektywność działania, czyli motywacyjny mechanizm „zasilający” zachowania	74
Wytrwałość w dążeniu do celów	78
Rozdział 4. Grupa szkoleniowa	83
Mechanizmy grupowe wyzwalane przez obecność innych	84
Mechanizmy grupowe pojawiające się przy współdziałaniu	90
Złożone mechanizmy funkcjonowania rzeczywistych grup	93
Znaczenie procesów wyłaniania przywództwa podczas pracy z grupą szkoleniową	99

Rozdział 5. Przydatność wiedzy o osobowości	104
Osobowość spostrzegana a osobowość rzeczywista	105
Osobowość z perspektywy poznawczej	109
Osobowość jako zespół cech	122
Rozdział 6. Emocje	133
Wpływ nastroju na myślenie i działanie	135
Strategie poprawiania nastroju w grupie szkoleniowej	139
Rola emocji w procesie szkoleniowym	141
Emocje w grupie	145
Jak okiełznać emocje?	148
Rozdział 7. Modele komunikacji, relacje trener – grupa	152
Analiza transakcyjna	153
Model pełnej ekspresji	161
Reguły konwersacji	164
Komunikacja niewerbalna	166
Uczciwa dyskusja	171
Rozdział 8. Postawy wpływu społecznego – oddziaływanie na postawy uczestników szkoleń	176
Postawy	177
Problemy związane z wolą	194
Rozdział 9. Etyka w pracy trenera	201
Rozbieżność pomiędzy oczekiwaniem zleceniodawcy a wiedzą trenera	204
Rodzaj działalności firmy, świadczone usługi, produkty a wartości etyczne trenera	205
Diagnoza i ocena a praktyka szkoleniowa	208
Trener jako narzędzie w rękach innych – uwikłania polityczne	213
Odpowiedzialność trenera za emocje i wartości uczestników	215
Dylematy powszechne, mniej specyficzne dla pracy trenera	218
Dodatek. Kodeks Dobrych Praktyk Polskiej Izby Firm Szkoleniowych	223
Preambuła	223
Zasady postępowania firmy szkoleniowej	224
Bibliografia	227