

Як формувати навчальні цілі?

Після визначення теми і мети тренінгу мають бути розроблені конкретні навчальні цілі тренінгу.

- * Кожна навчальна ціль тренінгу має відображати шлях досягнення кожного окремого аспекту поставленої мети.
- * Навчальні цілі тренінгу варто визначати на основі гармонізації інтересів та цілей стейкхолдерів цільової аудиторії тренінгу.
- * Мету та навчальні цілі тренінгу зручно зобразити у вигляді дерева цілей.
- * Навчальні цілі, в свою чергу, можуть бути структурованими за окремими параметрами щодо досягнення таких цілей.
- *! Форма для формування навчальних цілей тренінгу наведена у додатку "Розробка тренінгу. Робочі форми для тренерів".**

SMART підхід до визначення цілей навчання

При визначенні цілей тренінгу доцільно користуватися принципом SMART, який полягає у формуванні конкретних (Specific), вимірюваних (Measurable), досяжних (Achievable), адекватних (Relevant) та визначених у часі (Timely) цілей.

- * Застосування методу SMART дозволяє визначити чіткі траєкторії руху до досягнення цілей.

Конкретність. Ціль повинна бути максимально чіткою та конкретною.

Для формулювання конкретної цілі варто надати відповіді, зокрема, на такі питання:

- що я хочу досягти?
- чому ця ціль важлива?
- які можливі інші варіанти досягнення того ж?
- що для цього потрібно?
- коли має бути досягнута ціль?
- як слід досягти цілі?
- які потрібні для цього ресурси?
- які існують обмеження в досягненні цілі?

Вимірюваність. Вимірюваність цілі дозволяє відслідкувати прогрес, не втрачати мотивації та траєкторії руху, вкладатися у терміни і, зрештою, відчувати задоволення від наближення до досягнення мети.

Для забезпечення вимірюваності цілі при її формулюванні варто опікуватися наданням відповіді на наступні питання:

- скільки?
- наскільки?
- як можна визначити коли ціль буде досягнутою?

Досяжність. Ціль повинна бути спрямована на досягнення максимально можливого результату, але при цьому не виходити за рамки можливого.

При формулюванні досяжної цілі варто подумати над такими питаннями:

- Як можна досягти цієї мети?
- Наскільки реалістична ця ціль, зважаючи на наявні обмеження?

Адекватність. Ціль повинна мати велике значення для учасників тренінгу і не суперечити іншим цілям тренінгу

Для визначення ступеню адекватності (актуальності) поставленої цілі варто відповісти на такі питання:

- чи можна цю ціль вважати вартою досягнення?
- чи зараз слушний час для її досягнення?
- чи корелює ця ціль з іншими зусиллями і потребами тренінгу?

Визначеність у часі. Успіх в реалізації цілі залежить від наявності чіткого, реалістичного та гнучкого плану її досягнення. Ціль має бути сформована так, щоб уникнути цейтнотів, вберегти від занурення у рутину, яка не дозволяє чітко бачити загальну мету.

Для формування визначених у часі цілей варто відповісти на такі питання:

- коли має бути досягнута поставлена ціль?
- що може бути зробленим через шість місяців?
- що може бути зробленим через шість тижнів?
- що може бути зробленим сьогодні?

* Цілі SMART варто формулювати в позитивному ключі, спрямовуючи увагу на досягнення прогресу з вирішення питань, актуальних для цільової аудиторії.

Дієслова для формулювання вимірюваних цілей

Ціль навчання може бути сформульована як: формування здатності <дієслово>

Рівень знань (розпізнавання та пригадування вивченого): перелічувати, записувати, підкреслювати, зазначати, визначати, організовувати, називати, пов'язувати з, описувати, розповідати, пригадувати, запам'ятовувати, згадувати, повторювати, усвідомлювати, найменувати, відбирати, відтворювати

Рівень розуміння (перефразування або інтерпретація інформації своїми словами): пояснювати, описувати, розповідати, перекладати, висловлювати, резюмувати, визначати, класифікувати, обговорювати, перефразувати, визначати, порівнювати, обговорювати, оглядати, ілюструвати, розказувати, критикувати, оцінювати, відсилатися на, тлумачити, стверджувати

Рівень застосування (використання або застосування вивченого): застосовувати, схематично окреслювати, виконувати, використовувати, вирішувати, реагувати, практикувати, вибудовувати, моделювати, демонструвати, проводити, здійснювати, завершувати, інсценізувати, послуговуватися.

Рівень аналізу (критичне використання вивченого): аналізувати, перевіряти, випробовувати, розрізняти, категоризувати, критикувати, диференціювати, каталогізувати, діагностувати, оцінювати, вимірювати, кількісно екстраполювати, розраховувати, виміряти, теоретизувати, експериментувати, пов'язувати, дебатувати.

Рівень синтезу (створення нових моделей застосування вивченого): розробляти, переглядати, складати, планувати, формулювати, збирати докупи, конструювати, пропонувати, будувати, створювати, встановлювати, готувати, проектувати, інтегрувати, напрацьовувати, організовувати, модифікувати, впоратися.

Рівень оцінки (оцінка та судження про цінність вивченого): переглядати, хвалити, обирати, обґрунтовувати, аргументувати, доходити висновків, оцінювати, рейтингувати, порівнювати, захищати, приміряти, розцінювати, звітувати про, відбирати, тлумачити

***! Форма для SMART оцінки навчальних цілей тренінгу наведена у додатку "Розробка тренінгу. Робочі форми для тренерів".**