

Tarea Preliminar nº 5:

Necesidades y Objetivos de la Capacitación

Propósito:

Determinar las necesidades de capacitación puede ser un acto simple o un proceso complicado, pero es una parte vital a desempeñar en su papel como instructor de Leones. Algunas veces la necesidad de capacitación es obvia y el remedio se puede ver con facilidad. Otras veces, la evaluación de las necesidades de capacitación puede ser un proceso costoso y que requiere mucho tiempo, pero es un proceso necesario.

Este breve estudio no está ideado para examinar con profundidad el tema completo de la evaluación de necesidades y la creación de objetivos de capacitación, sino más bien para echar un vistazo a un procedimiento compuesto de 2 partes que puede ayudarlo a determinar las necesidades de capacitación para los Leones con los que usted estará trabajando.

Toma en consideración que no todos los déficit de rendimiento son problemas, que no todos los problemas requieren de capacitación y que algunas veces la solución puede estar fuera del alcance de una lección breve de capacitación.

Labor:

Se le pide que estudie el material siguiente y que:

- Complete la Parte A para identificar un problema u oportunidad en el club o distrito que requiera de su atención, determinen el motivo de la situación y si la solución requiere capacitación, y si la solución resulta ser capacitación, identifiquen a quiénes irá dirigida la capacitación
- Establezca uno o más objetivos de capacitación
- Traiga una copia de esta tarea consigo al instituto

En el instituto puede que se le pida que describa sus objetivos o ustedes pueden decidir realizar sus objetivos en su proyecto final en el instituto.

Parte A: Determinar si es necesaria la capacitación

Cuando se encuentre con algo que crea que puede ser un problema que puede resolverse con capacitación, o una nueva oportunidad que puede llevarse a cabo si hay personas debidamente capacitadas, considere estos tres pasos antes de seguir adelante:

Paso nº 1: Identifique el problema u oportunidad para mejorar

A menudo observamos resultados que no son satisfactorios y rápidamente sacamos conclusiones precipitadas acerca del por qué las cosas no son como deben ser.

Si su automóvil no arranca una mañana, usted puede asumir que su batería está descargada. De hecho, puede ser el dispositivo de arranque o el alternador o cualquiera de una docena de cosas diferentes. La cuestión es que algo no está bien y queremos encontrar el problema. En la situación de su automóvil, probablemente usted no compraría una batería nueva hasta que alguien no revisara su automóvil a fondo para determinar que es lo que no está funcionando bien.

Ahora piense acerca de posibles problemas en su propio club de Leones. Tal vez su afiliación ha estado disminuyendo en años recientes. Su reacción inicial podría ser que usted tiene que realizar un mejor esfuerzo de reclutamiento, pero ¿es éste el caso? ¿Podría ser que usted está trayendo nuevos socios pero está perdiendo más? ¿Se están dando de baja porque ellos consideran que no están participando o no se sienten parte del proceso de la toma de decisiones en su club...o se están dando de baja porque están aburridos con los mismos proyectos...o se están dando de baja porque no quieren asistir a sus reuniones de club?

Todo esto es posible, así que el primer paso para usted si está contemplando algún medio de capacitación es identificar o “darle un nombre” al problema verdadero. La manera más simple de identificar un problema es observar y preguntarles a aquéllos que están directamente involucrados. Algunas veces puede que tenga que crear un cuestionario o algunas preguntas para una entrevista.

Tenga presente que no todas las necesidades de capacitación son el resultado de problemas. Los nuevos programas, la tecnología e iniciativas pueden crear nuevas oportunidades de servicio para los Leones. Estas oportunidades pueden requerir nuevos conocimientos o habilidades, así que en estos casos usted está identificando la “oportunidad” en vez del problema.

Utilice el espacio de más abajo para identificar uno o más problemas (u oportunidades) en el club o distrito que piense pueden abordarse por medio de la capacitación.

Paso nº 2: Analice la razón

Después de identificar el problema, usted querrá hacer de detective e investigar un poco más para encontrar por qué existe el problema. Muy a menudo, los instructores y los que desarrollan los cursos hacen suposiciones sobre las razones para un problema solamente para encontrar después que ellos están completamente desviados del objetivo.

Si determinamos que el problema en el paso anterior era que los socios se estaban dando de baja del club porque no les gustaba asistir a las reuniones, todavía tenemos que investigar más a fondo para saber por qué ellos no están interesados en las reuniones. Puede ser que no les guste el restaurante donde se celebran las reuniones y ningún tipo de capacitación resolverá este problema. También pudiera ser que las reuniones se llevan a cabo a una hora muy avanzada de la tarde que no es conveniente para muchos de los socios, y en este caso, la capacitación tampoco es la solución.

Pero si descubriera, al realizar preguntas o entrevistas adicionales, que la razón por la cual a ellos nos les gusta ir a las reuniones es porque las reuniones son muy largas o desorganizadas y sin mucho propósito, entonces puede resolver que una sesión de capacitación sobre las habilidades necesarias para administrar eficazmente las reuniones puede resolver el problema.

Antes de decidir que la capacitación es la solución de un problema, pregúntese si hay algo más acerca de la situación o del ambiente que rodea el problema que necesita cambiarse. Si la respuesta es “sí”, entonces puede que la capacitación no sea necesaria ni aún útil.

Si ha identificado un problema en el Paso nº 1, explique el motivo por el que existe en el espacio que se proporciona más abajo e indique si piensa que la capacitación es la solución. (Si ha identificado una oportunidad, vaya directamente al Paso nº 3.)

Paso nº 3: Identifique quiénes formarán parte de su audiencia para la capacitación

Éste puede ser el paso más fácil de determinar en el proceso, pero puede ser un error costoso si se ignora. Si usted alguna vez ha asistido a un curso de capacitación o a un seminario y se ha preguntado, ¿Por qué estoy yo aquí? Usted puede haber sido víctima de un caso de “identidad equivocada para la capacitación”.

Cuando la capacitación es la solución de un problema, esa capacitación se debe proveer únicamente a aquéllos que puedan aplicar un resultado directo al problema.

La capacitación sobre cómo conducir reuniones eficaces tiene significado solamente para aquellos Leones que tienen la responsabilidad de dirigir reuniones.

En vez de proveer una capacitación de tipo “general” que abarque a grupos grandes, resulta más eficaz en relación con el costo y representa un mejor uso del tiempo para todos los involucrados si usted identifica solamente a aquellas personas que, con sus nuevos conocimientos o habilidades, pueden tener un impacto directo y favorable en el problema u oportunidad de mejora.

Si el problema u oportunidad requiere de capacitación, en el espacio que se proporciona más abajo, indique a quiénes va a capacitar. (Si piensa que la capacitación no es la solución, vaya al Paso nº 1 e intente identificar otro problema u oportunidad.)

Parte B: Establezca objetivos de capacitación

Usted le ha dado un nombre al problema, ha analizado las razones del problema e identificado aquellos Leones que pueden tener un impacto directo en la solución del

problema. El siguiente trabajo importante es determinar específicamente qué es lo que ellos necesitan hacer para establecer una conexión y compensar las diferencias entre lo que está pasando y lo que debería estar pasando.

Un objetivo de capacitación es una acción a tomar que declara lo que el estudiante será capaz de hacer cuando complete la capacitación. Esa acción está directamente relacionada con la solución del problema. Una sesión típica de capacitación se ocupará de uno o más objetivos.

Por ejemplo, en una sesión acerca de conducir reuniones eficaces, algunos de los objetivos de capacitación podrían ser:

- Preparar agendas para la reunión
- Facilitar las discusiones en grupo
- Manejar el comportamiento del grupo

Los objetivos de capacitación siempre comienzan con un verbo que indica acción.

Para que un objetivo de capacitación sea útil debe ser algo que se pueda demostrar y evaluar. Más aún, debe estar directamente relacionado con la solución del problema actual o con el logro de la oportunidad.

En una sesión de capacitación sobre cómo promover el club de cara al público, podría listar como objetivos de capacitación los siguientes:

- Producir comunicados de prensa
- Llevar a cabo entrevistas

No obstante, no incluiría:

- Complimentar todos los informes de LCI
- Seleccionar al asesor de aumento de socios

(Estas tareas, aunque importantes, no están directamente relacionadas con la promoción del club de cara al público, por lo que no serían objetivos de su sesión de capacitación.)

Utilice el espacio de más abajo para listar una o más cosas específicas que las personas a quienes vaya a capacitar puedan hacer como resultado de la sesión de capacitación. La lista conformará sus objetivos de capacitación.

Asegúrese de traer una copia de esta tarea preasignada al Instituto de Capacitación Docente.