

Training Methods Matrix				
Metóda	Charakteristika	Popis	Použitie	Riziká
Prednáška	Ústne podanie informácií účastníkom na základe pripraveného materiálu.	Školiteľ rozpráva pred publikom.	Ak účastníci nemajú žiadne alebo minimálne vedomosti o téme a počet účastníkov je vysoký (viac ako 30-40). Tiež v prípadoch, kedy ju nutné odovzdať veľké množstvo informácií.	Najmenej efektívna metóda vo vzťahu k zapamätaniu si informácií a ich aplikovanie do praxe účastníka. Účastníci strácajú rýchlo pozornosť.
Diskusia	Rozhovor medzi školiteľom a účastníkmi navzájom o spoločnej téme	Školiteľ používa vopred pripravené, často provokatívne otázky alebo tézy, na to, aby stimuloval skupinu k výmene názorov a tiež usmerňuje diskusiu.	Metóda použiteľná vtedy, ak má skupina aspoň minimálnu vedomosť alebo skúsenosť s témou.	Nerovnaké zapojenie účastníkov, najmä v nových skupinách.
Brainstorming	Vyprodukovanie maximálneho počtu nápadov a ideí	Brainstorming je kvantitatívna metóda, vyprodukované nápady nikdy nehodnotíme. Jendotlivé nápady sa neskôr analyzujú.	Metóda na zozbieranie veľkého počtu argumentov alebo nových ideí. Najlešie použiteľné v menších skupinách.	Prílišná rôznorodosť výstupov, zvýšené úsilie pri analýze vyprdukovaných nápadov.
Lámač ľadov	Krátka aktivita s účastníkmi s cieľom navodenia nefomrálnej atmosféry.	Školiteľ vedie krátku, často fyzickú aktivitu, pri ktorej sú účastníci v priamom verbálnom alebo fyzickom kontakte. Lámače ľadov môžu byť bez vzťahu k téme školenia alebo naopak môžu sa jej dotýkať.	Prekonávanie komunikačných bariér, navodenie uvoľnenej atmosféry. Výber aktivít musí rešpektovať stav skupiny.	Neprijatie účastníkmi ako "infantilných aktivít", odmietanie aktivít z dôvodu nutnosti byť vo fyzickom kontakte s ostatnými.
Prípadová štúdia	Účastníci analyzujú vopred pripravenú a odprezentovanú situáciu. (najčastejšie v podobe tlačeneho dokumentu)	Práca individuálne alebo v skupinách, počas ktorej sa hľadajú odpovede na otázky súvisiace s prezentovaným príkladom.	Priblíženie teoretických vedomostí v praktickom príklade a zároveň jeho analýza.	Nedostatok alokovaného času pre pochopenie a analýzu prípadu.
Skupinová práca	Väčšia skupina účastníkov je rozdelená na menšie pracovné skupiny, ktoré diskutujú o jednej rovnakej alebo viacerých témach.	Skupiny diskutujú o danej téme a po určenom čase prezentujú výsledky práce v pléne. Rozdelenie do skupín sa odporúča náhodné. Výnimkou	Metóda umožňuje väčšiu výmenu názorov a diskusiu ako pri veľkej skupine. Podporuje vyjadrenie názorov od viacerých účastníkov. Jedna z najpoužívanějších metód.	Diskusie v skupinách nie sú zvyčajne usmerňované, takže metóda nemusí byť efektívna. Rizikom sú tiež výrazné osobnosti účastníkov, ktorí sú v popredí

		môže byť, ak skupiny rozdeľujeme podľa množstva skúseností. Vždy, keď školiť rozdelí do skupín konkrétnych účastníkov, mal by vyvetliť na základe akých kritérií.		diskusie a ostatní majú menej možností na vyjadrenie názoru.
Rolová hra	Riešenie problému alebo diskusia medzi účastníkmi, s obmedzeným časovým trvaním, kde má každý pridelený určitý model správania.	Účastníci dostanú vopred pripravenú situáciu (väčšinou popísanú na kartičkách) - koho reprezentujú, aké má postoje a ako sa má počas aktivity správať. Počas celého priebehu hrajú "svoju" rolu. Po aktivite účastníci analyzujú postoje jednotlivých postáv vo vzťahu k preberanej téme.	Rolové hry sa používajú, keď školiť chce dosiahnuť, aby účastníci zažili tú istú situáciu z rôznych pohľadov. Metóda umožňuje zážitkovou formou upozorniť na rôznorodosť názorov alebo poukázať na dôležitosť tolerance iných názorov. Rolové hry sa rozdeľujú do niekoľkých typov.	Rolová hra vyžaduje, aby sa účastníci cítili veľmi komfortne. Použitie rolovej hry na začiatku školenia môže vyvolať odmietnutie alebo negatívne pocity voči školiťovi alebo školeniu. Ide o emotívnu metódu, preto je súčasťou každej analýzy po aktivite nielen prepojenosť aktivity s témou ale tiež pocity účastníkov. Školiť by mal podporiť, aby sa účastníci po ukončení dostali čo najskôr mimo svojich rolí.
Simulácia	Účastníci sú zapojení do vymodelovanej situácie, v ktorej každý má pridelenú úlohu. Ide o rozšírenú rolovú hru.	Účastníci dostanú vopred pripravenú situáciu, reagujú podľa nej, rozhodujú sa a dostávajú spätnú väzbu.	Použitie často pri simulácii procesov, ktoré sa odohrávajú v dlhšom časovom období na rôznych miestach (napr. simulácia prípravy výmeny počas školenia medzi viacerými skupinami). Simulačné aktivity môžu byť pripravené na pár hodín, jeden deň alebo viac dní.	Rovnaké riziká ako pri rolovej hre.
Buzz Groups	Menšie skupinky, ktoré diskutujú o určených alebo voľných témach bez prítomnosti školiť.	Metóda umožňuje otvorenú diskusiu, v ktorej účastníci sami diskutujú a facilitujú skupinu. Zasadou diskusie je, že žiadna informácia sa nedostáva von mimo skupiny.	Najčastejšie počas hodnotiacich aktivít, kde účastníci večer v skupine môžu zhodnotiť deň, metódy, prístup školiťov a môžu vyventilovať svoje pocity.	Chaos počas diskusie, keďže buzz groups sa konajú bez prítomnosti školiť.
Open Space	Účastníci sami navrhujú diskuné témy a workshopy a tie sa konajú na základe záujmu ostatných. Ide o metódu, ktorá vyžaduje vysokú	Účastníci navrhnu ostatným, aké diskusie alebo workshopy by chceli mať v programe školenia a podľa záujmu sa neskôr urobí	Vhodná metóda pri skupinách, ktoré sú zvyknuté samostatne pracovať, podporuje samostatnosť a zodpovednosť účastníka voči výsledkom školenia.	Pri práci s účastníkmi, ktorým chýba motivácia alebo nemajú jasne definovaný vzťah k téme školenia je rizikom, že skupina

	mieru zodpovednosti z pohľadu účastníkov.	harmonogram všetkých blokov. Bloky sú vedené účastníkmi, diskusia je voľná, účastníci môžu meniť skupiny, prechádzať do iných alebo vytvárať nové. Na záver v pléne sú prezentované výsledky všetkých skupín.		nebude prezentovať žiadne návrhy tém alebo bude diskusia príliš všeobecná bez výsledkov.
Sebareflexia	Vlastná analýza stavu účastníka organizácie	Viacero techník, ktorých podstatou je analýza uskutočnených krokov a ich konfrontácia k vzťahu k súčasnosti a v budúcnosti.	Vhodná metóda pri preberaní komplexných tém a pri školeniach, ktoré sú založené na zmene postojov účastníkov. Medzi klasické techniky patrí písanie "listu sebe samému", v ktorom účastník vytvorí list, ktorý mu školiťel zašle po dlhšom časovom období.	Dôležitým bodom pre správnu reflexiu je vhodnosť témy. Pri témach, ktoré sú skôr technické alebo pri školeniach zameraných na získanie vedomostí je sebareflexia niekedy vnímaná ako nepotrebná.
Exkurzia	Plánovaná návšteva počas školenia, ktorej cieľom je prezentovať preberanú tému v praxi.	Miesta exkurzií plánuje školiťel s ohľadom na tému školenia. Väčšinou ide o praktickú inštruktaž, prezentáciu a následnú diskusiu, počas ktorej školiťel upozorňuje na spojenia s preberanou teóriou.	Výhodou metódy je možnosť pre účastníkov vidieť v praxi preberané témy alebo okruhy. Umožňuje to lepšie zapamätanie si aj teórie a zároveň poskytuje inšpiráciu pre ďalšiu prácu účastníkov.	časová náročnosť, nepripravený a neprediskutovaný program so zástupcami navštevovanej organizácie. V takýchto prípadoch môže byť exkurzia chaotická a nemusí byť zreteľné prepojenie praxe s teóriou.

*Pozn.: Charakteristiky a postupy sú v tomto prehľade zjednodušené. Pri použití jednotlivých metód odporúčame naštudovať relevantnú literatúru.*