

Niniejsza ankieta służy badaniu potrzeb, możliwości i spodziewanych efektów szkolenia.

W oparciu o uzyskane informacje przygotowujemy dla Państwa indywidualny program szkolenia dostosowany do Państwa oczekiwań.

Pozyskane informacje są objęte klauzulą poufności i będą służyć wyłącznie na potrzeby opracowania programu szkolenia.

I. Prosimy o wskazanie podstawowych zadań i obowiązków grupy docelowej

1. **Analiza pracy** /jake są najważniejsze zadania i obowiązki Państwa pracowników , wymagane kompetencje, co jest podstawą do oceny jakości i efektywności realizowanych przez nich zadań/

.....  
.....  
.....

2. Jak Państwo sądzicie, które kompetencje w największym stopniu odpowiadają za sukces w Państwa firmie ?

.....

3. Diagnoza oczekiwanych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy

w zakresie wiedzy:.....

.....

w zakresie umiejętności: .....

.....

w zakresie postaw pracowników: .....

.....

II. Prosimy o identyfikację obszarów rozwojowych grupy docelowej

1. Jaki jest dotychczasowy poziom wiedzy i umiejętności Państwa pracowników w zakresie poruszanego tematu? Czy pracownicy brali udział w szkoleniach jeżeli tak to w jakich i jak dawno temu?

.....  
 .....  
 .....

2. W jakich obszarach rozwojowych Państwa pracownicy potrzebowaliby wsparcia, aby skuteczniej sprzedawać produkty firmy ?

Prosimy o uszeregowanie potrzeby rozwojowej od 1 do 10, przy założeniu, że 1 oznacza najmniejszą potrzebę rozwojową a 10 najważniejszą.

Potrzeba rozwojowa	Ważność
Znajomość produktów firmy	
Prezentacja produktów firmy w sposób atrakcyjny dla klienta	
Budowanie dobrego kontaktu z klientem	
Analizowanie potrzeb i oczekiwań klienta	
Podejmowanie prób sprzedażowych podczas obsługi klienta	
Reagowanie na obiekcje i zastrzeżenia klienta	
Domykanie i finalizowanie sprzedaży	
Radzenie sobie z trudnymi emocjami i zachowaniami klienta	
Radzenie sobie z własnymi emocjami podczas kontaktu z klientem	
Utrzymywanie wysokiego zaangażowania i motywacji	

Dlaczego według Państwa właśnie na tej wiedzy i umiejętnościach warto byłoby się skupić?

.....  
 .....

Czy istnieje jeszcze coś, co chcieliby Państwo aby pracownicy wiedzieli po ukończeniu szkolenia i potrafili robić coś lepiej ?

.....  
 .....

3. Jaka może być motywacja do udziału w szkoleniu? Czy może coś przeszkodzić w efektywności szkolenia?

.....

III. Diagnoza obszarów badania w zakresie:

**organizacyjno-logistycznym**

/ile godzin,, ile osób, gdzie szkolenie powinno być zrealizowane, ile przerw na kawę? , jak widzicie Państwo

organizację szkolenia ? /

.....

.....

**kultury organizacji**

/np. czy istnieje praca zmianowa, czy istnieje struktura organizacyjna ? specyfika pracy, czy

są standardy ubioru, inne./

.....

.....

**relacji**

/np. czy w szkoleniu mogą uczestniczyć przełożeni i podwładni?, jakie są relacje w zespole?

Czy jest zaufanie? Czy praca jest pod presją czasu?/

.....

.....

**wdrożeniowym – gotowości do zmiany stylu pracy**

/czy istnieją jakieś przyczyny mogące mieć wpływ na wdrożenie po szkoleniu zmiany ?/

.....

.....

**uwarunkowań merytorycznych**

/staż pracy pracowników, doświadczenie zawodowe, wykształcenie, czy Państwa pracownicy mają realizowane oceny okresowe

czy posiadają np. plany rozwoju zawodowego? /

.....

.....

Dziękujemy za udział w badaniu.