

# Szkoła Trenerów

Szkoła Trenerów BRAINSTORM to projekt skierowany do osób dorosłych, które są zainteresowane nabyciem umiejętności trenerskich oraz do wszystkich, którzy stanęli w swej karierze zawodowej przed wyzwaniem pracy z grupą. Mogą w nim wziąć udział np. trenerzy wewnętrzni firm, pracownicy działów HR, nauczyciele, menedżerowie zarządzający zespołami oraz prowadzący spotkania grupowe i inni, którzy zajmują się rozwojem pracowników.

Szkolenia będą prowadzone w formie warsztatu praktycznego, który będzie bazował na aktywnym udziale uczestników. W czasie szkoleń będziemy prowadzili szereg symulacji rzeczywistych działań związanych z projektowaniem i prowadzeniem szkoleń.

Główne cele projektu to zdobycie umiejętności związanych z przygotowaniem, przeprowadzeniem oraz ewaluacją szkoleń grupowych. Uczestnicy poznają, czym jest proces grupowy oraz jak wykorzystać tę wiedzę podczas projektowania ćwiczeń i zadań dla grupy oraz podczas realizacji założonych celów szkoleniowych. Ponadto Uczestnicy poznają metody i narzędzia szkoleniowe, które najefektywniej wpływają na poziom postaw, wiedzy i umiejętności osób dorosłych.

## Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Dowie się jak konstruować poszczególne narzędzia szkoleniowe takie jak ćwiczenia indywidualne i grupowe, kwestionariusze sytuacyjne, scenariusze do symulacji

Nabędzie umiejętność radzenia sobie z emocjami własnymi i emocjami grupy szkoleniowej

Będzie potrafił tworzyć najważniejsze narzędzia szkoleniowe dostosowane do tematu szkolenia i stylu uczenia się ludzi dorosłych

Pozna zasady dotyczące tego jak zachowywać się podczas sesji warsztatowej, a w szczególności jak moderować pracę grupy, jak stymulować pracę poszczególnych uczestników, jak reagować w trudnych sytuacjach

Zdobędzie umiejętność prowadzenia szkolenia warsztatowego

Dowie się jak prowadzić szkolenie metodą warsztatową i jak wykorzystać proces grupowy do realizacji celów szkolenia

Pozna zasady jak prowadzić omówienia i dyskusję moderowaną

Pozna najlepsze sposoby przygotowania prezentacji szkoleniowej

Dowie się jak reagować na poszczególne reakcje grupy: znudzenie, zbyt duże pobudzenie, tzw. „głupawkę”

Uświadomi sobie, w jakim stopniu trener ma wpływ na efektywność szkolenia

Będzie potrafił dostosować narzędzia szkoleniowe do różnych sposobów uczenia się i do potencjału grupy



Cena:  
9900 pln netto / 6 dni / os.

## I. Kompetencje i cechy Trenera Biznesu - bilans otwarcia

Elementy treningu interpersonalnego – wzajemne poznanie się uczestników  
 Autoprezentacja uczestników na forum  
 Kontrakt i oczekiwania dot. całego cyklu szkolenia  
 Cechy i predyspozycje wspierające w roli trenera  
 Kompetencje osobowe niezbędne w pracy Szkoleniowca  
 Kompetencje specjalistyczne i profesjonalne niezbędne w pracy trenera  
 Autodiagnoza stylu pracy trenera – jaki typem trenera jestem?  
 Rola trenera biznesu w dzisiejszej rzeczywistości gospodarczej  
 Analiza SWOT tej grupy zawodowej w dzisiejszych uwarunkowaniach biznesowych  
 Bilans otwarcia - jakie cechy i kompetencje już posiadam potrzebne w roli trenera?  
 Tam czyli gdzie? – moja wizja siebie w roli trenera biznesu  
 Identyfikacja działań rozwojowych w stronę zaplanowane wizji trenera  
 Budowanie planu świadomego rozwoju na Szkole Trenerów

## II. Podstawy psychologicznych koncepcji nauczania osób dorosłych

Różnice i podobieństwa w uczeniu dorosłych i dzieci  
 Czym są naturalne talenty i kompetencje?  
 Rodzaje kompetencji możliwych do rozwoju poprzez szkolenia  
 Uczenie poprzez doświadczenie - model Kolba  
 Powiązania i zależności pomiędzy doświadczeniem, analizą, teorią a wdrożeniem  
 Style uczenia się - rodzaje i charakterystyka  
 Rodzaje metod i technik rozwojowych w zależności od stylu uczenia się  
 Preferencje w uczeniu w zależności od predykatów sensorycznych  
 Prawa zapamiętywania - jak „zapisać” ważne informacje w pamięci długotrwałej?  
 Funkcje półkul mózgowych w procesie uczenia się  
 Najnowsze badania w zakresie neurobiologii dot. uczenia się osób dorosłych  
 Rozumienie i kontrola procesu grupowego  
 Identyfikacja faz procesu grupowego  
 Określenie zadań trenera w poszczególnych fazach procesu grupowego  
 Wykorzystanie dynamiki grupy w celu realizacji celów i zadań  
 Identyfikacja ról grupowych i wykorzystanie ich do realizacji zadań jak również do kontroli dynamiki grupy

## III. Szkolenie jako element procesu rozwojowego

Składowe procesu rozwojowego w organizacjach i instytucjach  
 Potrzeba rozwojowa - skąd się bierze?  
 Badanie potrzeb rozwojowych (szkoleniowych) – cele i założenia  
 Projektowanie działań rozwojowych - projektowanie szkolenia  
 Pilotaż programu szkoleniowego na próbie reprezentatywnej  
 Realizacja szkolenia – organizacja i logistyka  
 Ewaluacja – badanie efektów szkolenia  
 Wnioski poszkoleniowe i wdrożenie filozofii ciągłego doskonalenia procesu szkoleniowego

## IV. Diagnoza i analiza potrzeb szkoleniowych - narzędzia i metody działania

Rodzaje potrzeb rozwojowych: szkoleniowe, systemowe, organizacyjne  
 Potrzeby organizacyjne, grupowe i indywidualne  
 Potrzeby organizacji na poziomie wdrażania i doskonalenia  
 Potrzeby organizacji na poziomie wprowadzania innowacji  
 Specyfika potrzeb szkoleniowych. Co je wyróżnia od potrzeb systemowych i organizacyjnych?  
 Źródła i rodzaje informacji dostępne z organizacji, potrzebne do diagnozy potrzeb  
 Ankiety diagnozy potrzeb – wady i zalety tego narzędzia. Przykłady i rodzaje  
 Wywiady diagnostyczne - wady i zalety tego narzędzia. Przykłady i rodzaje  
 Obserwacja zachowań w miejscu pracy - wady i zalety tego narzędzia. Przykłady i rodzaje  
 Rozmowy z osobami decyzyjnymi w firmie – HR, kadra menedżerska  
 Metody HRBP – model HPI  
 Wnioski i spostrzeżenia z dostępnych źródeł badawczych:  
 - wyniki z badań 360  
 - rezultaty AC/DC  
 - wnioski z cyklicznych rozmów oceniających i rozwojowych  
 Raport z diagnozy potrzeb – struktura, wnioski, forma, zalecenia rozwojowe  
 Definiowanie celów szkoleniowych i biznesowych w oparciu o wyniki diagnozy

## V. Metody i techniki prowadzenia szkoleń warsztatowych

Prezentacja, mini wykład  
 - Rodzaje dyskusji – charakterystyka  
 - Kompetencje rozwiane przez prezentację  
 Dyskusja - rodzaje, zastosowanie, rozwijane kompetencje  
 - Rodzaje dyskusji – charakterystyka  
 - Kompetencje rozwiane przez dyskusję  
 Studium przypadku - rodzaje, zastosowanie, rozwijane kompetencje  
 - Rodzaje case study  
 - Kompetencje rozwijane przez case study  
 Gry i symulacje  
 - Rodzaje i zastosowanie gier szkoleniowych  
 - Kompetencje rozwijane przez grę szkoleniową.  
 Odgrywanie ról – scenki, symulacje  
 - Rodzaje i zastosowanie  
 - Omówienie zasad prowadzenia scenek i ich omawiania  
 Praca w grupach - rodzaje, zastosowanie, rozwijane kompetencje  
 Instruktaż  
 - Omówienie struktury Powiedz Pokaż Przećwicz  
 - Wypracowanie umiejętności najlepiej nadających się do uczenia metodą instruktazu  
 Metody i narzędzia aktywizacji grupy szkoleniowej – energizery i lodołamacze  
 Tworzenie banku metod i technik trenerskich na każdą okazję – skrzynka narzędziowa trenera

Analiza metod i narzędzi trenerskich pod kątem ryzyka ich zastosowania  
Mini etudy szkoleniowe – praktyczne zastosowanie poznanych narzędzi

## VI. Projektowanie szkoleń warsztatowych

Model WUP – Wiedza, umiejętności i doświadczenie  
Definiowanie celów merytorycznych szkolenia  
Definiowanie celów biznesowych szkolenia  
Precyzowanie pożądanego efektów - różnice między celem a efektem  
Dobór metod i technik trenerskich do założonych celów merytorycznych  
Struktura typowego szkolenia w oparciu o cykl Davida Kolba  
Projektowanie modułów szkolenia – wyznaczanie celów częściowych  
Dobór metod do rozwijanych kompetencji  
Rodzaje konspektów trenerskich – manuale na różnych poziomach szczegółowości  
Mind mapa szkolenia warsztatowego  
Praktyczny warsztat – tworzenie przez uczestników projektów szkoleń w wybranych tematach – prezentacja

## VII. Tworzenie materiałów szkoleniowych

Funkcje materiałów szkoleniowych  
Procedury tworzenia materiałów szkoleniowych  
Kategorie materiałów szkoleniowych  
Struktura materiałów szkoleniowych  
Forma przygotowania materiałów szkoleniowych

## VIII. Techniki i narzędzia trenerskie zwiększające atrakcyjność przekazu

Fragmenty filmów – wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Fragmenty nagrań audio - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Storytelling - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Flipowanie - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Anegdota, dowcipy - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Metafory - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Przypowieści - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Konkursy, quizy - wady, zalety, przykłady zastosowania i dostosowania do tematu  
Tworzenie banku metod i technik trenerskich na każdą okazję – skrzynka narzędziowa trenera  
Analiza metod i narzędzi trenerskich pod kątem ryzyka ich zastosowania  
Mini etudy szkoleniowe – praktyczne zastosowanie poznanych narzędzi

## IX. Budowanie relacji z grupą i komunikacja w pracy trenera

Nawiązanie dobrego kontaktu z grupą przed i w trakcie szkolenia.  
Budowanie pozytywnej relacji z poszczególnymi uczestnikami szkolenia  
Skuteczne przekazywanie treści merytorycznych – przykłady, porównania  
Dostosowanie języka do percepcji odbiorców

Aktywne słuchanie w pracy na Sali szkoleniowej  
Umiejętność zadawania dobrych i aktywizujących pytań  
Udzielanie pochwał grupie i poszczególnym uczestnikom  
Skupianie uwagi uczestników szkolenia  
Dostosowanie mowy ciała do treści wypowiedzi

## X. Prowadzenie szkolenia w parze trenerskiej

Zalety i zagrożenia prowadzenia szkoleń w parach trenerskich  
Proces grupowy a para trenerska  
Cechy gwarantujące efektywność par trenerskich  
Poczucie bezpieczeństwa i kontroli a prowadzenie szkoleń w parach trenerskich  
Indywidualność i różnorodność, a spójność  
Przyjmowanie perspektywy drugiej strony, zdolność rozumienia wzajemnych postaw, poglądów, nastawień  
Budowanie wspólnej odpowiedzialności za efekty pracy  
Relacja Uczeń – Mistrz  
Prowadzenie jednego modułu szkoleniowego w parze trenerskiej – informacja zwrotna od grupy i Trenera

## XI. Trudne sytuacje w pracy trenera

Proces grupowy – etapy, szanse i zagrożenia  
Identyfikacja trudnej sytuacji szkoleniowej – trudny uczestnik czy trudna sytuacja?  
Wymiana doświadczeń uczestników – jakie metody już stosuję?  
Zapobieganie trudnym sytuacjom na szkoleniu – działania prewencyjne  
Rola przekonania, emocji i nastawienia w radzeniu sobie z trudną sytuacją  
Interwencja – mechanizmy psychologiczne – socjologiczne generujące trudne sytuacje  
Narzędzia interwencyjne w trudnych sytuacjach szkoleniowych  
Praktyka – etudy uczestników z trudną sytuacją szkoleniową  
Apteczka trenera na trudne przypadki - sesja dzielenia się swoimi własnymi doświadczeniami

## XII. Badanie efektywności szkoleń

Cele i założenia badania efektywności szkoleń  
Narzędzia wykorzystywane do zbierania informacji niezbędnych do ocen  
Czas przeprowadzenia badania efektywności szkoleń  
Czteropoziomowy model Kirkpatricka  
ROI (Return of Investment) a rezultaty szkolenia  
BCR (Benefits/Cost ratio)  
Case study

## XIII. Warsztat praktyczny - próbki pracy uczestników

Przygotowanie programu szkolenia z wybranego tematu  
Przeprowadzenie wybranego fragmentu szkolenia  
Feedback – 360 stopni  
Przygotowanie do egzaminu praktycznego i teoretycznego