

PROGRAM STUDIÓW

SZKOŁA TRENERÓW BIZNESU

Kompetencje i cechy Trenera Biznesu – bilans otwarcia – 16h

- Elementy treningu interpersonalnego – wzajemne poznanie się uczestników
- Autoprezentacja uczestników na forum.
- Kontrakt i oczekiwania dot. całego cyklu studiów.
- 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.

Podstawy psychologicznych koncepcji nauczania osób dorosłych - 16h

- 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 (faza integracji, faza konfliktu/różnicowania, faza współpracy, faza reintegracji)
- 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 i celów jak również do kontroli dynamiki grupy

Diagnoza i analiza potrzeb szkoleniowych - narzędzia i metody działania – 8h

- 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.
- Modele stosowane w wywiadzie indywidualnym i grupowym
- Prowadzenie diagnozy potrzeb szkoleniowych poprzez grupę focusową
- 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.

Metody i techniki prowadzenia szkoleń warsztatowych - 32h

- 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
- Instruktarz
 - 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 etiudy szkoleniowe – praktyczne zastosowanie poznanych narzędzi.

Projektowanie szkoleń warsztatowych - 32h

- Model WUP – Wiedza, umiejętności i doświadczenie
- Definiowanie celów merytorycznych szkolenia
- Definiowanie celów biznesowych szkolenia
- Precyzowanie pożądaných 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 cząstkowych.
- 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.

Tworzenie materiałów szkoleniowych – 8h

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

Techniki i narzędzia trenerskie zwiększające atrakcyjność przekazu - 16h

- 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.
- Anegdoty, 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.

Budowanie relacji z grupą i komunikacja w pracy trenera – 8h

- 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

Prowadzenie szkolenia w parze trenerskiej - 8h

- 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

Trudne sytuacje w pracy trenera - 8h

- Proces grupowy – etapy, szanse i zagrożenia
- Identyfikacja trudnej sytuacji szkoleniowej – trudny uczestnik czy trudna sytuacja?
- Wymiana doświadczeń uczestników – jakie metody już stosują?
- Zapobieganie trudnym sytuacjom na szkoleniu – działania prewencyjne.
- Rola przekonań, emocji i nastawienia w radzeniu sobie z trudną sytuacją
- Interwencja – mechanizmy psychologiczno – 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.

Badanie efektywności szkoleń – 8h

- Cele i założenia badania efektywności szkoleń
- Cele szkolenia a badanie 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

Warsztat praktyczny – próbki pracy uczestników – 24h

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

Metody szkoleniowe

- Studia przypadku
- Symulacje zachowań
- Autodiagnozy poznawcze
- Gry symulacyjne
- Fragmenty filmów i materiałów audio.
- Dyskusje
- Porządkująca teoria w postaci mini wykładów i prezentacji
- Eksperymenty