

Moduł I - Identyfikacja i Analiza Potrzeb Szkoleniowych. Kontakt z Klientem

Warsztaty prezentujące kompleksowe spojrzenie na potrzeby szkoleniowe w świetle wyzwań i ograniczeń rozwojowych oraz potrzeb nie szkoleniowych całej organizacji, poszczególnych grup zawodowych i indywidualnych pracowników. Warsztaty wspierają również rozwój umiejętności w zakresie kontaktu trenera z klientem przed, w trakcie i na zakończenie pracy konsultingowo - trenerskiej.

Celem ogólnym modułu IDENTYFIKACJA I ANALIZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH. KONTAKT Z KLIENTEM jest przygotowanie każdego z uczestników do samodzielnego przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych firmy.

Co będzie wiedział i potrafił uczestnik po ukończeniu szkolenia (cele szczegółowe)?

Poziom kompetencji, które uzyska uczestnik po ukończeniu każdego szkolenia.

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zapozna się z metodami prowadzenia identyfikacji i analizy organizacji
- Pozna kompetencje i rolę zawodową konsultanta
- Pozna narzędzia identyfikacji i analizy organizacji na różnych poziomach i w różnych obszarach funkcjonowania
- Pozna strukturę prawidłowo sformułowanego raportu
- Dowie się jakie są podstawowe źródła informacji

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Zidentyfikuje potrzeby organizacyjne
- Wybierze i zastosuje najwłaściwsze metody i techniki identyfikacji i analizy organizacji
- Nauczy się projektować narzędzia do identyfikacji

Na poziomie postawy uczestnik:

- Uświadomi sobie jakie jest znaczenie prawidłowo przeprowadzonej identyfikacji i analizy organizacji
- Zrozumie wagę procesu identyfikacji i analizy w kontekście jej efektywności i konieczność dogłębnej analizy symptomów w celu poznania przyczyn i sformułowania wartościowych rekomendacji.

Moduł II - Projektowanie Szkoleń

Warsztaty poświęcone rozwojowi umiejętności projektowania wydarzeń szkoleniowych w odniesieniu do szerszego kontekstu: celów pracy, wstępnej charakterystyki uczestników, zasad uczenia się dorosłych oraz przenoszenia zdobytej na warsztatach wiedzy i umiejętności w miejsce pracy. W trakcie warsztatów uczestnicy pracują nad własnym konspektem szkolenia.

Celem ogólnym modułu PROJEKTOWANIE SZKOLEŃ jest zapoznanie uczestników z zasadami projektowania szkoleń oraz praktycznym przećwiczeniem umiejętności projektowania szkolenia oraz tworzenia ofert szkoleniowych.

Co będzie wiedział i potrafił uczestnik po ukończeniu szkolenia (cele szczegółowe)?

Poziom kompetencji, które uzyska uczestnik po ukończeniu każdego szkolenia.

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Pozna zasady uczenia się osób dorosłych i ich wpływ na planowanie szkolenia
- Zapozna się z doświadczalnym modelem uczenia się Davida A. Kolba
- Określi swój profil uczenia się wg Davida A. Kolba
- Zapozna się ze specyfikacją celów wg metody SMART
- Pozna i dobierze do określonych celów szkolenia odpowiednie metody szkoleniowe
- Wyliczy różnorodne metody i formy szkoleniowe
- Zapozna się z zasadami projektowania szkolenia wg zaproponowanego wzoru

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Zdefiniuje cele szkolenia oraz zdefiniuje je dla poszczególnych sesji szkolenia
- Opracuje ogólny plan szkolenia
- Dobierze odpowiednie metody szkoleniowe do realizacji celów
- Zaprojektuje szczegółowo dwie sesje szkoleniowe z uwzględnieniem logistyki szkolenia dla grupy 12-osobowej

Na poziomie postawy uczestnik:

- Zrozumie znaczenie prawidłowego i szczegółowego określania celów szkoleniowych
- Przekona się do ważności sporządzania konspektu szkolenia z rozpisanymi formami pracy

Moduł III - Ewaluacja Szkoleń

Warsztaty, których celem jest dokonanie refleksji nad problematyką oceny efektywności szkolenia na różnych poziomach: reakcji uczestników podczas i bezpośrednio po szkoleniu, nabywania nowej wiedzy i umiejętności, wpływu szkolenia na zachowanie uczestników oraz na realizację celów organizacji. Podczas zajęć rozwijamy umiejętności tworzenia i zastosowania narzędzi oceny, interpretacji otrzymanych wyników oraz wykorzystania ich do doskonalenia warsztatu trenerskiego i przekazania informacji w formie raportu dla klienta.

Celem modułu EWALUACJA SZKOLEŃ jest nabycie wiedzy i umiejętności, które pozwolą dokonywać wszechstronnej ewaluacji szkoleń oraz kompleksowych projektów szkoleniowych.

Co będzie wiedział i potrafił uczestnik po ukończeniu szkolenia (cele szczegółowe)?

Poziom kompetencji, które uzyska uczestnik po ukończeniu każdego szkolenia.

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Pozna pojęcia używane w procesie ewaluacji
- Przeanalizuje modele oraz poszczególne poziomy oceniania szkoleń
- Pozna narzędzia ewaluacji treningu stosowane na każdym poziomie dokonywanej oceny
- Zapozna się z zasadami tworzenia raportu oraz rekomendacji dla klienta

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Udoskonali umiejętności konstruowania i stosowania arkuszy ewaluacyjnych i innych narzędzi ewaluacyjnych
- Przećwiczy elementy sporządzania i prezentacji raportów z ewaluacji
- Nabędzie umiejętności wykorzystywania efektów ewaluacji do modyfikowania przebiegu następnych szkoleń

Na poziomie postawy uczestnik:

- Zidentyfikuje własne obszary do dalszego rozwoju kompetencji w zakresie stosowania narzędzi do ewaluacji szkoleń i kompleksowych projektów szkoleniowych na czterech poziomach ewaluacji.

Moduł IV - Prowadzenie Szkoleń

Warsztaty skoncentrowane na doskonaleniu umiejętności trenerskich. W małych grupach ćwiczone są takie metody jak: prowadzenie wykładu, prowadzenie dyskusji, prowadzenie studium przypadku, coaching, gry, ćwiczenia. Omawiane są zagadnienia związane z dynamiką grupy szkoleniowej (proces grupowy) oraz trudne sytuacje na szkoleniach i sposoby interwencji trenerskich. Główny nacisk w czasie zajęć jest kładziony na stworzenie każdemu uczestnikowi warunków do uzyskania informacji zwrotnej od prowadzących uczestników.

Celem ogólnym modułu PROWADZENIE SZKOLEŃ jest nauczenie uczestników solidnych podstaw pracy szkoleniowej, która umożliwi samodzielne prowadzenie szkoleń oraz dalsze doskonalenie w tym zakresie.

Co będzie wiedział i potrafił uczestnik po ukończeniu szkolenia (cele szczegółowe)?

Poziom kompetencji, które uzyska uczestnik po ukończeniu każdego szkolenia.

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zdobędzie wiedzę o naturze i składnikach procesu grupowego
- Pogłębi rozumienie szkolenia jako interakcji treści merytorycznych i procesu grupowego
- Pozna techniki radzenia sobie ze stresem w sytuacjach wystąpień publicznych
- Zdefiniuje podstawowe kroki przygotowania się trenera do szkolenia
- Zdobędzie wiedzę o naturze i składnikach procesu grupowego
- Pogłębi rozumienie szkolenia jako interakcji treści merytorycznych i procesu grupowego
- Pozna sposoby radzenia sobie z tzw. trudnymi sytuacjami w pracy szkoleniowej

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Udoskonali umiejętności komunikacyjne jako podstawowe narzędzia pracy trenera
- Nabędzie umiejętności adekwatnego stosowania różnorodnych form pracy z grup
- Udoskonali umiejętności komunikacyjne jako podstawowe narzędzia pracy trenera
- Nabędzie umiejętności adekwatnego reagowania na zaistniałe sytuacje podczas szkoleń
- Nabędzie umiejętności świadomego wpływania na proces grupowy

Na poziomie postawy uczestnik:

- Uświadomi sobie znaczenie procesu grupowego w kontekście realizacji celów szkoleniowych
- Uświadomi sobie rolę adekwatnego reagowania na zaistniałe sytuacje na szkoleniu w kontekście realizacji celów szkoleniowych

Moduł V - Rozwój Zawodowy Trenera

Warsztat poświęcony jest budowaniu narzędzi planowania rozwoju zawodowego. Podczas warsztatu doświadczeni trenerzy poznają i przećwiczą wybrane metody rozwoju takie jak superwizja, zastosowanie modelu Okna Johari do rozwijania percepcji, sporządzanie własnego planu rozwoju dla wybranego celu w oparciu o formatkę "Indywidualny Plan Rozwoju"

Celem modułu ROZWÓJ ZAWODOWY TRENERA jest dostarczenie uczestnikom praktycznych narzędzi do wpływania na swój rozwój oraz na rozwój ludzi, z którymi pracują jako trenerzy. W związku z tym warsztat opieramy na czterech kluczowych umiejętnościach

Co będzie wiedział i potrafił uczestnik po ukończeniu szkolenia (cele szczegółowe)?

Poziom kompetencji, które uzyska uczestnik po ukończeniu każdego szkolenia.

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- dowie się jak pomagać innym oraz sobie samemu formułować cele i plany rozwojowe
- dowie się w jaki sposób przeprowadzać przyjazną i skuteczną analizę tych planów przy użyciu różnorodnych narzędzi
- pozna jakie metody i narzędzia służą uczeniu się w grupach
- dowie się jak dopasowywać metody rozwoju zawodowego do osób będących na różnych etapach rozwoju kariery zawodowej
- dowie się na ilu poziomach można uruchamiać słuchanie i co można dzięki temu osiągnąć w pracy trenerskiej, konsultingowej oraz coachingowej
- pozna jakie metody służą facylitowaniu demokracji i otwartości w grupach o różnych potrzebach i interesach w organizacji/grupie/zespole
- dowie się co pomaga skutecznie działać trenerowi, konsultantowi i coachowi pomimo napięć
- i konfliktów w grupie, z którą pracuje.
- pozna, na jakich poziomach uruchamiać zmianę i wprowadzać rozwiązania
- pozna metody uruchamiania autorefleksji i refleksji u innych

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- przećwicz sposoby analizy zasobów, potrzeb, zagrożeń oraz możliwości związanych z wytyczaniem celów rozwoju zawodowego
- przećwicz różnorodne metody formułowania i weryfikowania celów rozwojowych skupione na wywołaniu motywacji do realizacji wyznaczonych celów
- przećwicz przygotowanie indywidualnego planu rozwoju w oparciu o wybrany osobisty cel związany z rozwojem zawodowym z użyciem różnorodnych formatek planu
- przećwicz umiejętność słuchania na różnych poziomach
- przećwicz budowanie mocnych pytań do interweniowania w różnorodnych sytuacjach pracy grupowej i indywidualnej
- przećwicz dobór metod rozwojowych do indywidualnych potrzeb pracowników
- przećwicz zbieranie informacji z różnych perspektyw i podejmowanie decyzji uwzględniając różnorodność stanowisk i interesów
- przećwicz metody uruchamiania autorefleksji i refleksji u innych

Na poziomie postawy uczestnik:

- przemyśli na ile efektywnie wspiera rozwój innych a na ile skutecznie kieruje własnym rozwojem
- uświadomi sobie jaki sposób może zwiększyć swój wpływ na rozwój ludzi, z którymi pracuje jako trener, konsultant i coach
- przemyśli, co może wprowadzić do swojego warsztatu, aby móc lepiej pomagać innym w rozwijaniu ich kompetencji zawodowych
- przemyśli, jak usprawniać pracę ludzi w grupach o zróżnicowanych potrzebach, interesach i postawach
- uświadomi sobie wagę - innej niż szkoleniowa - roli trenera
- uświadomi sobie rolę autorefleksji i refleksji we wspieraniu rozwoju własnego i innych
- zbuduje automotywację do dalszego rozwoju

Moduł VI - Etiudy Trenerskie

Superwizyjny warsztat dla trenerów (32 godziny dydaktyczne). Etiudy trenerskie są praktyczną częścią Szkoły Trenerów Zarządzania MATRIK. Są momentem sprawdzenia w formie praktycznej wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie rozwoju kompetencji trenerskich we wszystkich modułach metodycznych Szkoły Trenerów. Podczas superwizji trenerskich uczestnicy Szkoły Trenerów indywidualnie przeprowadzają fragment zaprojektowanego przez siebie szkolenia w celu otrzymania informacji zwrotnej od pozostałych uczestników z grupy i superwizorów – certyfikowanych trenerów, którzy dokonują oceny pracy trenerskiej w odniesieniu do międzynarodowych standardów profesjonalnego trenera w zakresie prowadzenia szkolenia (TLD). Superwizje Trenerskie są autorską metodą Stowarzyszenia MATRIK, która w swoich założeniach podobna jest do Development Centre. Rolą Superwizorów jest obserwacja kompetencji trenerskich poszczególnych uczestników w celu znalezienia mocnych stron i ewentualnych obszarów do rozwoju. Dwóch Superwizorów w trakcie superwizji dokonuje równoległej obserwacji kompetencji trenerskich (tak jak w Development Centre) a trzeci Superwizor prowadzi Etiudy Trenerskie i czuwa nad procesem grupowym tego wydarzenia rozwojowego. Jest to bardzo wymagający od uczestników i Superwizorów warsztat jednak przynoszący ogromne korzyści dla pełniejszego i świadomego rozwoju trenerów – uczestników Szkoły Trenerów.

Cel ogólny: Celem ogólnym etiid trenerskich jest zweryfikowanie i potwierdzenie, że uczestnicy Szkoły Trenerów wykazują się umiejętnościami prowadzenia szkolenia w obszarze standardów umiejętności odpowiadających obszarowi prowadzenie szkoleń (TDL) w Międzynarodowym Procesie Certyfikacji Trenerów Zarządzania MATRIK.

Co będzie wiedział i potrafił uczestnik po ukończeniu Etiud Trenerskich (cele szczegółowe)?

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Pozna różne formy i metody udzielania informacji zwrotnej.

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Nauczy się w jaki sposób udzielać rozwojowej informacji zwrotnej.
- Nauczy się i przećwicy w jaki sposób przyjmować rozwojową informację zwrotną.
- Bezpośrednio wykorzysta wiedzę i umiejętności zdobyte podczas modułów metodycznych, a przede wszystkim z zakresu prowadzenia szkoleń do realizacji zadań ściśle praktycznych.

Na poziomie postawy uczestnik:

- Poszerzy swoją świadomość na temat różnorodności metod wykorzystywanych w ramach projektowania i prowadzenia szkolenia.
- Poszerzy swoją świadomość odnośnie ograniczeń wynikających z poszczególnych metod.