



ROZVIYAK. Małopolska Szkoła Trenerów Organizacji – ramowy zakres merytoryczny

TEMAT MODUŁU	LICZBA DNI	ZAKRES
Coaching zespołu (część 1 i 2)	2 x 2 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Standardy i kompetencje roli trenera<ul style="list-style-type: none">▪ wymagania kompetencyjne w roli trenera▪ etapy rozwoju zawodowego trenera;▪ standardy i dobre praktyki w pracy trenerskiej2. Poznanie idei coachingu3. Coaching kompetencji trenerskich4. Doskonalenie umiejętności pracy z zespołem w oparciu o proces grupowy z wykorzystaniem narzędzi coachingowych5. Poznanie narzędzi coachingowych
"Trening interpersonalny"	5 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Ideą zajęć jest zdobycie i doskonalenie szeroko rozumianych kompetencji interpersonalnych przez doświadczenie, konfrontację i modelowanie zachowania2. Celem zajęć jest poprawa funkcjonowania interpersonalnego zarówno na poziomie jednostki (samoświadomości, samoakceptacji, kreatywności, otwartości) jak i grupy (komunikacji, asertywności, zaufania, integracji, mechanizmów grupowych)3. Praca odbywa się na poziomie behawioralnym, poznawczym i emocjonalnym



TEMAT MODUŁU	LICZBA DNI	ZAKRES
"Uczenie się i uczenie innych"	3 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Wprowadzenie do tematyki uczenia i uczenia się osób dorosłych<ul style="list-style-type: none">▪ Motywowanie osób dorosłych do uczenia się▪ bariery w uczeniu się dorosłych2. Facylitowanie procesu uczenia się<ul style="list-style-type: none">▪ przegląd koncepcji uczenia się▪ koncepcje uczenia się a praktyka szkoleniowa▪ koncepcja uczenia doświadczeniowego Kolba▪ tworzenie warunków sprzyjających uczeniu się dorosłych
"Trener jako facylitator zmiany"	2 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Rozwój organizacji jako nieustanna zmiana<ul style="list-style-type: none">▪ środowisko prorozwojowe – kultura organizacyjna sprzyjająca rozwijaniu kompetencji▪ analiza pola sił zespołu / organizacji▪ analiza zespołu / organizacji w zmianie – mapy zaangażowania▪ termiczny model zmiany2. Opór przed zmianą i praca z oporem<ul style="list-style-type: none">▪ wzbudzanie, podtrzymywanie i wspieranie postawy prorozwojowej▪ planowanie komunikacji z grupami interesariuszy działania rozwojowego w organizacji▪ facylitacja zmian w organizacji – wywieranie wpływu, perswazyjny przekaz▪ facylitacja zmian - prewarki i follow upy – uprzedzanie i wzmacnianie efektów szkoleniowych



TEMAT MODUŁU	LICZBA DNI	ZAKRES
"Diagnoza potrzeb szkoleniowych i ewaluacja szkoleń"	2 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Diagnoza potrzeb szkoleniowych z uwzględnieniem specyfiki kontekstu organizacyjnego<ul style="list-style-type: none">▪ struktura organizacyjna – metafory organizacyjne▪ kultura organizacji▪ mapowanie organizacji i jej interesariuszy2. Diagnoza potrzeb szkoleniowych w organizacji: analiza danych, tworzenie narzędzi<ul style="list-style-type: none">▪ analiza danych statystycznych: korelacje, modele regresyjne, analiza czynnikowa▪ zasady konstruowania ankiety▪ wywiad epizodyczny,▪ wywiad strukturyzowany▪ metoda zdarzenia krytycznego▪ metody projekcyjne w analizie potrzeb3. Źródła pozyskiwania wiedzy do analizy potrzeb analiza dokumentów<ul style="list-style-type: none">▪ wskaźniki efektywności: produkcyjne, sprzedażowe▪ skale obserwacyjne▪ grupy problemowe▪ grupy fokusowe▪ badania klientów/dostawców
"Wyznaczanie celów i planowanie szkoleń"	2 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Określanie celów rozwojowych – potrzeby rozwojowe jako wyzwania<ul style="list-style-type: none">▪ wyznaczanie celów w oparciu o wizję▪ narzędzia pomocne w definiowaniu celów▪ definiowanie i analiza przestrzeni problemu2. Konstruowanie celów działań rozwojowych<ul style="list-style-type: none">▪ uwzględnienie celów biznesowych organizacji▪ wyznaczniki realizacji celów: efekty i produkty procesów szkoleniowych▪ cele a dobór właściwych form i metod szkoleniowych i doradczych3. Praca z grupą w obszarze wyznaczania celów działań rozwojowych<ul style="list-style-type: none">▪ metody pracy nad wyznaczaniem celów▪ modyfikowanie programu szkolenia w zależności od aktualnych możliwości i potrzeb grupy



TEMAT MODUŁU	LICZBA DNI	ZAKRES
--------------	------------	--------

"Autoprezentacja trenera i techniki prezentacji"	2 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Komunikacja jako narzędzie efektywnej autoprezentacji trenera<ul style="list-style-type: none">▪ rola komunikacji w szkoleniu (przekazywanie informacji i tworzenie atmosfery współpracy)▪ komunikacyjne i interpersonalne kompetencje trenera2. Komunikacyjne narzędzia trenera - budowanie własnego potencjału komunikacyjnego<ul style="list-style-type: none">▪ autodiagnoza kompetencji komunikacyjnych▪ rola aktywnego słuchania▪ parafraza jako komunikacyjne narzędzie trenera▪ odzwierciedlanie jako komunikacyjne narzędzie trenera;▪ formy i schematy zadawania pytań (pytania otwarte i zamknięte, stymulujące i blokujące komunikację);▪ udzielanie informacji zwrotnej▪ rola komunikacji niewerbalnej w szkoleniu; analiza zachowań niewerbalnych uczestników3. Autoprezentacja trenera – budowanie własnego wizerunku<ul style="list-style-type: none">▪ czynniki wpływające na wizerunek trenera▪ budowanie własnego wizerunku trenera▪ etapy procesu szkoleniowego istotne dla budowania wizerunku trenera - rozpoczęcie szkolenia, kontrakt, prezentowanie celów, programu i korzyści▪ prezentowanie celów, programu i korzyści dla uczestników▪ dostosowanie autoprezentacji trenera i prezentacji szkolenia do potrzeb i oczekiwań uczestników▪ kontrakt szkoleniowy: pozyskiwanie zaangażowania uczestników i ustalanie zasad współpracy▪ wizerunek trenera a trudne sytuacje szkoleniowe4. Prowadzenie prezentacji<ul style="list-style-type: none">▪ zasady prowadzenia efektywnych prezentacji▪ organizacja treści w prezentacji: schematy „3xP” i „4xP”▪ forma prezentacji▪ narzędzia prezentacyjne (program PowerPoint, kamera, dyktafon, flipchart)
--	-------	--



TEMAT MODUŁU	LICZBA DNI	ZAKRES
"Prowadzenie szkoleń"	3 dni	<ol style="list-style-type: none">1. Role grupowe<ul style="list-style-type: none">▪ metody analizy▪ wpływ na dynamikę pracy grupy2. Trudne sytuacje w pracy z grupą<ul style="list-style-type: none">▪ Konflikt w grupie▪ Koalicje w grupie▪ Trudny uczestnik▪ Relacja przełożony – podwładny w pracy grupy▪ Praca z oporem grupy3. Uwzględnianie perspektywy wieku w pracy z grupą<ul style="list-style-type: none">▪ wiek a strategię uczenia się▪ wykorzystanie perspektywy wieku uczestników w pracy z grupą4. Kierowanie procesem grupowym
"Coaching indywidualny"	2 x 2 godziny	<ol style="list-style-type: none">1. Praca indywidualna z coach'em w obszarze rozwoju własnego potencjału zawodowego2. Wspomaganie rozwoju w obszarze specjalizacji trenera