

Akademia Trenera II

„Do sukcesu nie ma żadnej windy. Trzeba iść po schodach.”

- Autor nieznany



Przeznaczenie szkolenia

.



Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

Po ukończeniu zajęć uczestnicy:

- Potrafią dobierać odpowiednie narzędzia i metody w zależności od celów szkolenia oraz aktualnej sytuacji w grupie
- Potrafią radzić sobie z konfliktami oraz innymi trudnymi sytuacjami w grupie
- Potrafią wykorzystać wiedzę na temat procesów grupowych do sprawnego prowadzenia zajęć.



Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

udział w Akademii Trenera I



Język szkolenia

- Szkolenie: polski
- Materiały: polski



Czas trwania

3 dni / 18 godzin

Agenda szkolenia

1. Metodologia pracy trenera

- Przegląd metodologii projektowania szkoleń – od instruktażu po Cykl Kolba i experiential learning:
 - Learn&Entertain, EDUCARE, coaching, gamifikacja
- Dobór odpowiedniej metodologii do celów szkolenia

2. Metody pracy trenera – cz. 1

- Wykład
- Prezentacja
- Praca indywidualna
- Dyskusja
- Symulacje interakcji
- Praca w grupach: grupy zadaniowe, grupy dyskusyjne
- Studium przypadku
- Gry symulacyjne
- Ice Breakery i Energizery

3. Metody pracy trenera – cz. 2

- Wykorzystanie filmów i animacji
- „Burza mózgów” oraz techniki pokrewne
- Techniki analizy problemów
- Metody coachingowe w pracy trenera

4. Proces grupowy i role grupowe

- Procesy grupowe – fakty i mity
- Kluczowe procesy działające w zespołach i grupach (np. polaryzacja grupowa, próżniactwo społeczne, facylitacja społeczna, polaryzacja międzygrupowa, mechanizmy spójności grupy)
- Zastosowanie wiedzy dotyczącej mechanizmów działania grup w praktyce szkoleniowej

5. Konflikt w grupie

- Przyczyny powstawania konfliktów w grupie
- Style reakcji na konflikt

6. Trudne sytuacje w grupie

- Radzenie sobie z czynnym i biernym oporem w grupie:
 - Łamanie zasad kontraktu

- Podważanie autorytetu trenera
- Koncentracja na sprawach zawodowych
- Brak zaangażowania uczestników
- Krytykowanie trenera, używanie chwytów erystycznych
- Zła organizacja szkolenia
- Wcześniejsze wyjścia
- Notoryczne spóźnienia
- Metody radzenia sobie z trudnymi sytuacjami: np. drabinka interwencji trenerskich, technika bumerangu, technika "spojrzenia z góry"

7. Podsumowanie warsztatu

- Opracowanie planów wdrożenia nowej wiedzy i metod w miejscu pracy
- Opracowanie indywidualnych „szczepionek” i „rytuałów” wspierających wprowadzenie zmian