



# МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ТРЕНЕРОВ «ПРОФЕССИОНАЛ»

## Комплексная программа "Тренер-ПРОФЕССИОНАЛ"

### Школа тренеров "ПРОФЕССИОНАЛ"

### Содержание программы

## МОДУЛЬ 1. «Создание тренинга с учетом потребностей Заказчика»

### 1. Особенности бизнес- тренинга. Основы тренерской профессии.

- Особенности бизнес – тренинга как формы обучения. Отличие тренинга от других форм обучения
- Основные направления в наиболее востребованные темы бизнес - тренингов (продажи, управленческие тренинги, тренинги по продукту, командообразование, коучинг, личная эффективность)
- Виды бизнес- тренингов
- Лестница тренерских компетенций
- Формы работы бизнес-тренера на рынке (корпоративный тренер, тренинг-менеджер, коуч-тренер, тренер- геймификатор, фрилансер, тренер по продукту, тренер по продажам и т.д)

### 2. Предтренинговая диагностика, анализ потребностей в обучении

- Этапы предтренинговой работы с Клиентом (чему учить?какие пробелы у персонала в работе?какие изменения необходимы? как внедрять?что включать в содержание программы,объем тренинга?в каком тренерском стиле работать?)
- Методы и инструменты используемые для определения потребностей в обучении (опросники,анкеты,тесты,интервью участников и руководителей,открытое наблюдение за работой сотрудников в "полях", скрытое наблюдение в "полях","таинственный покупатель", аудиоанализ,видеозаписи работы сотрудников (переговоров,встреч)
- Какие методы использовать?преимущества и ограничения
- Как будут внедряться результаты тренинга?проверка на ограничения
- Подбор программы тренинга (содержание,объем тренинга,в каком стиле и в каких ролях работать тренеру)
- Разработка концепции собственных тренингов и мастер-классов

### 3. Структура тренинга. Методология обучения взрослых

- Основные компоненты тренинга. Структура тренинга

- Создание гармоничного дизайна тренинга
- Построение учебного модуля на основе опыта участника. Модель Д. Колба
- Навык и его формирование. Способы обучения навыку
- Методическое обеспечение тренинга: оформление программы и сценария тренинга, разработка учебных материалов для участников
- Проблематизирующие упражнения
- Storytelling: искусство применения историй в обучении и развитии
- Ролевые игры. Алгоритм составления и проведения
- Деловые игры. Упражнения. Тесты. Задания
- Байки и притчи в тренинге
- Разнообразие целей методов -для проблематизации, для демонстрации материала, для "включения", разогрева группы, для организации диспута и т.д.; процедура проведения; алгоритм инструкции группе, организация работы группы; разработка методических материалов (чек-лист, бланк анализа, и т.д.); составление «копилки тренера». Объекты анализа.

#### **4. Составление программы тренинга**

- Алгоритм разработки сценария тренинга
- "Красная нить" программы – как ее определить и как ее транслировать в программе
- План-тайминг тренинга и планирование будущего тренинга поминутно
- Формирование сценариев длительных программ (интенсивы с погружением, модульные длительные программы, воркшопы, мастер-классы)
- Как структурировать материал тренинга в формате, соотносящемся с темой, насыщенностью и целевой аудиторией
- Наполнение тренинга
- Технология создания упражнений и игр для раскрытия темы модуля
- Работа с литературой, как готовить авторский тренинг "без воды"
- Видео и аудио-анализ
- Вопросы как средство проведения видео и аудио-анализа
- Цели и задачи применения различных методов в тренинге. Сильные стороны метода и его "острые углы"; роль тренера в использовании метода; влияние различных форм активности на групповую динамику.

#### **5. Ораторское искусство**

- Как готовиться к выступлению?
- Навыки публичных выступлений в работе тренера
- Выход перед аудиторией (техники снятия физического зажима, причины страха публичного выступления, преодоление аудиторного шока)
- Как выступать выше уровня ожиданий аудитории
- 7 ключевых ошибок тренера- спикера. Способы устранения
- Принципы жестикуляции. Отсечение жестов- паразитов
- Связь речи, жестикуляции и эмоционального настроения
- Важнейшие законы привлечения и удержания внимания аудитории

#### **6. Личность тренера**

- Развитие раскованности и уверенности в себе
- Как сделать свое выступление интересным и убедительным
- Секреты и фишки продвинутых ораторов
- Разбор сильных и слабых сторон своих выступлений
- Выработка индивидуального стиля выступления
- Оценка своего уровня выступлений, определение слабых и сильных сторон, понимание над чем работать больше всего

# Модуль 2. «Управление групповой динамикой»

## 1. Работа тренера с мотивацией персонала на обучение

- Причины демотивации персонала на обучение
- Что нужно делать тренеру, чтобы сотрудники хотели учиться
- Ведущие мотивы сотрудников на обучение, как тренеру использовать знания о них

## 2. Управление групповой динамикой. Работа с «трудными» участниками

- Понятие «групповая динамика». Этапы развития группы и поведение тренера на каждом этапе.
- Методы и приемы управления групповой динамикой
- Практические упражнения по работе тренера с группой
- Психологические основы развития динамики групп
- Разновидности потребностей участников. Активные и пассивные группы
- Типы и роли участников (немецкая типология DISC)

## 3. Работа с «трудными» участниками

- Типы "трудных" участников. Приемы и техники работы с "трудными" участниками тренинга
- Сопротивление: симптомы, источники, технология работы
- Обратная связь как основной инструмент в работе с группой
- Оценка эффективности работы группы
- Работа с «трудными» участниками, агрессивно настроенной, демотивированной на обучение группой.
- Сопротивление и конфликты между участниками или группой и тренером – способы решения проблем
- Техники и приемы создания, поддержания и восстановления рабочей атмосферы в группе
- Личность тренера и его влияние на групповой процесс

## 4. Обратная связь. Шеринг. Социометрия

- Обратная связь в тренинге
- Виды обратной связи
- Индивидуальная и групповая обратная связь
- Эффективная «обратная связь» участникам со стороны тренера
- Ключевое отличие шеринга от обратной связи
- Как с помощью шеринга корректировать эмоциональный фон группы и отдельных участников
- Методы экспресс- диагностики участников тренинга
- 8 типов социометрии
- Важные нюансы и преимущества экспресс- диагностики участников
- Техники эмоциональной разгрузки участников

## 5. Пантомима. Арт- методы в работе с группой

- Поведение тренера при различных видах групповой активности
- Пантомима как инструмент проработки невербальных коммуникаций в группе
- Как раскрыть и легко разрешить проблемные вопросы с помощью творческих методов
- Арт- методы в бизнес- тренинге
- Рефлексия – организация процесса осмысления происходящего участниками тренинга

- Техники восстановления тренера
- Профилактика эмоционального выгорания тренера
- Управление своим эмоциональным состоянием

## "Методы и инструменты тренинга"

### 1. Модульная структура составления и проведения тренингов (европейская технология)

- Составные элементы тренинга. Первый модуль тренинга, особенности проведения.
- Начало тренинга: Представление тренера, знакомство группы. Различные способы представления участников и тренера
- Сбор ожиданий, краткая презентация программы
- Ввод и установление рабочих правил тренинга
- Создание открытой рабочей атмосферы на тренинге
- Принципы построения учебных тренинговых модулей
- Разминка как метод создания необходимого эмоционального климата
- Как правильно делать "мостики" от разминки к бизнес- теме
- Построение логических связей между модулями

### 2. Методы бизнес- тренинга

- Модерация. Фасилитация. Особенности и отличия методов
- Секреты самостоятельного составления и процедура проведения
- Мини- лекции. Правила проведения и подготовки
- Как организовать практику в бизнес- тренинге
- Пошаговый алгоритм создания кейсов
- Алгоритм создания и проведения тематических упражнений к собственным тренингам

### 3. Выбор эффективных методов обучения

- Метод 6 шляп. Метод Уолта Диснея
- Методфорическая деловая игра в тренинге
- Метод мозгового штурма
- Алгоритм самостоятельного составления и проведения методов
- "Острые" углы методов, секреты успешного проведения

### 4. Оценка эффективности обучения. Пост- тренинг

- Результаты работы тренера
- Критерии результативности тренинга: четырехуровневая модель Д. Киркпатрика
- Анализ эффективности обучения и составление отчета о тренинге
- Посттренинговое сопровождение участников
- Структура пост- тренингового занятия
- Виды пост- тренинговых мероприятий
- Возможности поддержки и развития результатов обучения в организации

## Модуль 3. «Технологии коучинга в тренинге»

### 1. Основы коучинга в тренерской деятельности

- Что делает тренер- коуч? Зачем нужен коуч?
- Что такое коучинг? В чем польза коучинга? Каким изменениям он способствует?

- Какие вопросы затрагивает коучинг?
- Как проходит коучинг. Процесс коучинга
- Особенности тренингов в стиле коучинг.
- Отличие командного коучинга от бизнес- тренинга
- Сравнение тренинга и коучинга по целям, позиции тренера, групповой динамике
- Как менять мышление и установки участников с помощью коучинга

## 2. Коучинг команд и индивидуальный коучинг

- Коучинг команд. Поиск и выявление наилучших решений для достижения целей
- Коучинг как стиль менеджмента. Коучинг руководителей
- ПРАКТИКУМ: Разработка сценариев тренингов в стиле коучинг
- Индивидуальный коучинг. В каждом есть потенциал, как его раскрыть?
- ПРАКТИКУМ: Самостоятельное проведение индивидуальных коуч-сессий
- Умение использовать коучинговые инструменты для project-коучинга (коучинг проектов) и coaching for performance (коучинг эффективности)

## 3. Инструменты коучинга

- Умение работать в executive-коучинге (коучинг первых лиц)
- Обучение технологиям, помогающим сделать выбор клиенту
- Навыки раскрытия ценностей клиента, ради которых он готов двигаться к своим целям
- Навыки раскрытия ценностей клиента, ради которых он готов двигаться к своим целям
- Модель "FUTURE"
- Модель "1-3-5"
- Техника "Выбор"
- Модель "SCORE"
- Работа с убеждениями. Техника Р.Дилтса
- Модель "GROW" Дж.Уитмор
- Модель НЛУ Р.Дилтса

## 4. Трансформационный коучинг

- Работа с клиентами, на всех уровнях, по Роберту Дилтсу (окружение, поведение, способности, убеждения, ценности, и идентичность и миссия), работа - направленная на качественные изменения личности
- Системный подход, как коуч обращается к тем установкам, ценностям, убеждениям, которые лежат в основе старого поведения клиента, и вместе с клиентом исследуют проблемные и ресурсные состояния клиента.
- Технология работы с переносом и контр-переносом в коучинге
- Работа с сопротивлением клиента в трансформационной практике
- Понимание и работа с психологическими защитными механизмами клиента

# ЗАЩИТА ДИПЛОМНЫХ РАБОТ УЧАСТНИКОВ