



Z nami
rozwiniiesz skrzydła!

Szkoła Trenerów

Program kursu

Moduł I - RAPS i IPS w praktyce, czyli praktyczne aspekty rozpoznania i identyfikacji potrzeb szkoleniowych dla trenerów.

- ◆ RAPS - Rozpoznanie i Analiza Potrzeb Szkoleniowych
- ◆ Etapy RAPS
- ◆ Planowanie RAPS
- ◆ Ocena i identyfikacja potrzeb szkoleniowych
- ◆ Identyfikacja braków w kwalifikacjach pracowników i rozpoznanie potrzeb szkoleniowych
- ◆ Analiza wyników
- ◆ Określenie celów i treści szkolenia
- ◆ Cele szkolenia
- ◆ IPS - Identyfikacja potrzeb szkoleniowych
- ◆ 10 etapów procesu szkoleniowego (D. Kirpatrick)
- ◆ Modele identyfikacji potrzeb szkoleniowych
- ◆ Umiejętności potrzebne dla przeprowadzenia IPS
- ◆ Analiza potrzeb szkoleniowych (luk kompetencyjnych)
- ◆ Ocena efektywności szkoleń (procesu rozwoju kompetencji)
- ◆ Sześć etapów zmiany
- ◆ Skuteczne metody wspierania rozwoju na danym etapie zmiany
- ◆ Deficyty umiejętności społecznych

Moduł II - Przygotowywanie i projektowanie szkoleń.

- ◆ Planowanie szkoleń w firmach
- ◆ Czas w szkoleniach
- ◆ Miejsce w szkoleniach
- ◆ Koszty przeprowadzenia szkolenia
- ◆ Higiena miejsca szkoleń

- ◆ Umiejętność analizowania potrzeb szkoleniowych
- ◆ Umiejętność strukturalizacji programów szkoleniowych
- ◆ Umiejętność opracowywania ćwiczeń i prezentacji
- ◆ Umiejętność zarządzania czasem i dynamiką zajęć dydaktycznych
- ◆ Umiejętność przygotowywania materiałów dydaktycznych
- ◆ Umiejętność organizacji spotkania szkoleniowego
- ◆ Umiejętność rozpoczęcia projektu szkoleniowego
- ◆ Rozpoczęcie pracy z grupą
- ◆ Początek szkolenia – efekty pierwszego wrażenia
- ◆ Przedstawianie się, kontrakt, lodołamacze
- ◆ Jak opracować dobrą prezentację?
- ◆ Model procesu uczenia się
- ◆ Projektowanie szkoleń metodą modułową

Moduł III - Metody prowadzenia szkoleń. Techniki, które sprawią, że szkolenie będzie niezapomniane dla klienta

- ◆ Nauka dorosłych
- ◆ Model cyklu nauki Kolbe'a
- ◆ Czym się kierować?
- ◆ Dyskusja - Prowadzenie dyskusji, formy dyskusji, umiejętności rozwijane podczas dyskusji
- ◆ Studium przypadku – przygotowanie, praca ze studium przypadku, kompetencje rozwijane podczas studium przypadku
- ◆ Odgrywanie ról - przygotowanie materiałów, uczenie się nowych zachowań
- ◆ Trening umiejętności społecznych (TUS)
- ◆ Gry i symulacje - etapy gier szkoleniowych, umiejętności rozwijane przez uczestników, emocje uczestników, wykorzystanie gier i symulacji w programie szkolenia

Moduł IV - Ocena szkoleń - Ewaluacja i ocena efektywności szkoleń.

- ◆ Funkcje kontroli i oceny
- ◆ Cele ewaluacji szkoleń
- ◆ Podstawowe zasady projektowania działań i narzędzi oceny efektywności szkolenia

- ◆ Ocena efektywności szkoleń – model Donalda Kirkpatricka
- ◆ Alternatywne metody oceny szkolenia
- ◆ Samoocena trenera
- ◆ Anonimowa ankieta
- ◆ Testy i Wskaźnik Przystwojenia Wiedzy (WPW)
- ◆ Wskaźnik stopy zwrotu inwestycji szkoleniowej J. J. Philipsa – ROI

Moduł V - Profesjonalna autoprezentacja z elementami wizerunku osobistego i biznesowego, czyli jak powinni wyglądać profesjonalni trenerzy?

- ◆ Podział strojów
- ◆ Dress code trenera
- ◆ Wskazania elegancji
- ◆ Fryzura i makijaż
- ◆ Błędy w stroju

Moduł VI - Aktywny trening wystąpień publicznych - jak mówić, żeby nas słuchano?

- ◆ Kompetencje dobrego mówcy:
 - Profesjonalne przygotowanie
 - Interesujące rozpoczęcie
 - Przekonujący przekaz: Jak zrobić dobre wystąpienie – najbardziej popularne konspekty
 - Perswazyjny język
 - Ciekawe zakończenie
- ◆ Trudne pytania jak sobie z nimi radzić?

Moduł VII – Umiejętności i kompetencje trenera. Wszystko to, co dobry trener powinien umieć, aby zapanować nad grupą i trudnymi uczestnikami

- ◆ Problematyczni słuchacze
- ◆ Umiejętności i kompetencje trenera
- ◆ Przewidzieć i zapobiegać

- ◆ Obrona przed agresją
- ◆ Motywowanie uczestników szkolenia

Moduł VIII - Praktyka trenerska, czyli próbka twojego szkolenia pod okiem doświadczonego trenera

- ◆ Twój własny scenariusz szkolenia
- 