



PROGRAM ZAJĘĆ TRENERSKICH

CELE OGÓLNE PROGRAMU:

- ❖ Nabywanie pewności siebie w pracy z grupą
- ❖ Wzmocnienie umiejętności kreowania pozytywnego wizerunku
- ❖ Rozwijanie osobistych zasobów interpersonalnych w relacji z grupą
- ❖ Budowanie osobistego stylu prowadzenia zajęć
- ❖ Zwiększenie świadomości swojego potencjału
- ❖ Nabywanie umiejętności stosowania aktywizujących metod, technik i form kształcenia dorosłych.
- ❖ Przygotowanie i rozwijanie warsztatu, oraz doświadczenia trenerskiego.
- ❖ Zwiększanie skuteczności przekazywania wiedzy poprzez odpowiedni dobór metod pracy z grupą
- ❖ Nabywanie umiejętności wykorzystywania różnorodnych metod do prowadzenia grupy i do wprowadzania interwencji,
- ❖ Wzmocnienie umiejętności pracy w procesie grupowym
- ❖ Poznanie dynamiki pracy z grupą i doboru odpowiednich form zajęć do utrzymania uwagi uczestników
- ❖ Nabywanie umiejętności rozwiązywania trudnych sytuacji szkoleniowych
- ❖ Poznanie narzędzi do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami na szkoleniu
- ❖ Zaplanowanie przez uczestników programu indywidualnego rozwoju trenerskiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





CELE OGÓLNE MODUŁÓW:

Moduł Projektu	Ogólne cele szkoleniowe:	Czas trwania (ilość godzin)
Ja, jako Trener zawodowy	Celem warsztatu jest przygotowanie i rozwijanie warsztatu, oraz doświadczenia trenerskiego. Szkolenie to daje narzędzia do radzenia sobie ze stresem, treścią oraz daje wiedzę i umiejętności dotyczące wizerunku trenera. Warsztat wzmacnia umiejętności niezbędne w pracy trenera oraz prowadzi do wzrostu pewności siebie w roli nauczyciela/trenera.	20 godzin (dla każdej z grup)
Warsztat pracy trenera	Celem warsztatu jest przygotowanie uczestników do stosowania ciekawego i urozmaiconego programu zajęć. Grupa pozna różne metody aktywizujące i techniki nauczania dorosłych, które przećwiczy zarówno, jako uczestnik, jak i prowadzący. Dzięki temu uczestnicy nabędą zarówno wiedzę, jak i praktyczne umiejętności urozmaicania zajęć w celu zwiększenia ich skuteczności i atrakcyjności.	8 godzin (dla każdej z grup)
Praca z grupą	Celem szkolenia jest zwiększenie skuteczności w pracy z grupą poprzez poznanie jej specyfiki, rozumienie procesu grupowego. Uczestnicy zwiększą elastyczność w prowadzeniu zajęć przez umiejętność reagowania na trudne sytuacje i zakłócenia. Dzięki tym zajęciom uczestnicy nabędą umiejętność pracy z różnymi grupami. Dodatkowo każdy uczestnik opracuje własny plan rozwoju kompetencji trenerskich, który pomoże wdrożyć zdobytą wiedzę i kompetencje w prowadzeniu zajęć.	20 godzin (dla każdej z grup)





MODUŁ I. Ja, jako Trener zawodowy

Cele:

1. JA, JAKO TRENER

- Diagnoza swoich mocnych i słabych stron, jako trenera/nauczyciela,
- Nabycie umiejętności angażowania i motywowania uczestników do udziału w szkoleniu
- Lepszy kontakt z grupą
- Rozpoznanie indywidualnego stylu trenerskiego

2. WIZERUNEK TRENERA

- Nabycie umiejętności profesjonalnego przygotowania do prowadzenia zajęć szkoleniowych
- Nabycie umiejętności adekwatnego operowania dystansem
- Nabycie umiejętności kształtowania własnego wizerunku zwiększającego skuteczność przekazu
- Nabycie umiejętności prowadzenie prezentacji przed grupą

3. OSWAJANIE TREMY I STRESU

- Minimalizacja tremy przed wystąpieniami publicznymi
- Radzenie sobie z własnymi emocjami i stresem
- Poznanie technik redukcji stresu przed i podczas prowadzenia zajęć
- Nabycie umiejętności stosowania metod oddechowych

4. ZASADY KSZTAŁCENIA DOROSŁYCH

- Poznanie Cyklu uczenia się Kolba
- Wiedza na temat poziomów uczenia się w grupie
- Nabycie umiejętności rozpoznawania potrzeb szkoleniowych uczestników zależnie od preferowanego stylu uczenia się



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Program zajęć: JA, JAKO TRENER ZAWODOWY (20 godzin)

- Ja jako trener zawodowy 4 godziny
- Wizerunek trenera- umiejętność autoprezentacji 6 godziny
- Oswajanie tremy i stresu 4 godziny
- Zasady aktywnego kształcenia 6 godziny

Literatura:

- 1).Klaus W. Vopel „Warsztaty – skuteczna forma nauki” Wyd. Jedność, Kielce 2004
- 2) Klaus W. Vopel „Poradnik dla prowadzących grupy” Wyd. Jedność, Kielce 2004
- 3) Paweł Fortuna „Studium przypadku w praktyce szkoleniowej, czyli jak uczyć innych na doświadczeniach innych”, GWP, Gdańsk 2009
- 4) Mark Leary „Wywieranie wrażenia na innych – o sztuce autoprezentacji” GWP, Gdańsk 1999
- 5) Andrzej Szmajke „Autoprezentacja – maski, pozy miny” Ursa consulting, Olsztyn 1999

Zasady zaliczenia zajęć: aktywny udział w zajęciach

MODUŁ II. WARSZTAT PRACY TRENERA

Cele:

- Nabycie umiejętności stosowania metod wpływających na dynamikę w nauczaniu
- Nabycie umiejętności doboru najefektywniejszych metod do specyfiki i potrzeb grupy
- Wiedza na temat metod angażowania i motywowania uczestników do udziału w zajęciach
- Nabycie umiejętności wykorzystywania różnorodnych metod do prowadzenia grupy
- Nabycie umiejętności oddziaływania na postawy uczestników szkoleń
- Nabycie umiejętności efektywnego przykazywania wiedzy

Program zajęć: WARSZTAT PRACY TRENERA (8 godzin)

Metody aktywizujące - 8 godzin



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- Ćwiczenie rozpoznawania potrzeb szkoleniowych uczestników
- Metody i techniki szkoleniowe
- Interaktywne metody szkolenia: symulacje, gry szkoleniowe, studium przypadku, moderacja, „lodołamacze”
- Dynamika szkolenia
- Efektywne uczenie się przez doświadczanie
- Zastosowanie różnorodnych technik szkoleniowych – ćwiczenia, gry, case study, itd.
 - o co i kiedy się stosuje
 - o w jaki sposób
 - o oczekiwany efekt
- Narzędziownia – poznanie wielu ćwiczeń aktywizujących, pobudzających zaangażowanie uczestników, pobudzających do uczenia się
- Sposoby angażowania i motywowania uczestników do udziału w szkoleniu
- Sposoby oddziaływania na postawy uczestników szkoleń – uczenie oparte o model Poziomów Logicznych Dilts’a
- Wybór odpowiednich metod szkoleniowych, dostosowanych do celów edukacyjnych
- Opracowanie przykładowych ćwiczeń do wykorzystania na zajęciach

Zasady zaliczenia zajęć: przeprowadzenie 15 minutowego wystąpienia z zastosowaniem wybranej metody szkoleniowej.

Literatura:

- 1) Mel Silberman „Metody aktywizujące na szkoleniach” OE, Kraków 2005
- 2) Agnieszka Kozak, Mariola Łaguna „Metody prowadzenia szkoleń”, GWP, Gdańsk 2009
- 3) E. Wójcik „Metody aktywizujące w pedagogice” Wyd. Rubikon, Kraków 2000



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Moduł III. PRACA Z GRUPĄ (20 godzin)

Cele:

1. DYNAMIKA PROCESU GRUPOWEGO

- Nabycie wiedzy na temat procesu grupowego
- Nabycie umiejętności dostrzegania, rozumienia i wykorzystywania procesu grupowego
- Nabycie umiejętności pracy z różnymi grupami,

2. TRUDNE SYTUACJE W PRACY SZKOLENIOWEJ

- Nabycie umiejętności zachowania się w trudnych sytuacjach w czasie szkolenia i stawiania granic
- Nabycie umiejętności wykorzystywania różnorodnych metod do wprowadzania interwencji,
- Nabycie umiejętności radzenia sobie z trudnymi uczestnikami podczas szkolenia

3. PLAN ROZWOJU OSOBISTEGO

- Wyznaczenie indywidualnych celów rozwojowych
- Zaplanowanie działań związanych z wykorzystaniem zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy.

Program zajęć: PRACA Z GRUPĄ (20 godzin)

1. DYNAMIKA PROCESU GRUPOWEGO (6 godzin)

- Praca z grupami – różne rodzaje grup, ich specyfika, dobór odpowiednich narzędzi
- Proces grupowy – jego dynamika, trudne momenty, praca z oporem
- Rola emocji w procesie szkoleniowym (wpływ nastroju uczestnika na myślenie i działanie)
- Modele komunikacji z grupą w procesie grupowym



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- Ćwiczenia otwierające zajęcia: poznawanie się grupy i budowanie atmosfery
- Zawieranie kontraktu z grupą
- Angażowanie uczestników do aktywnego udziału w zajęciach
- Rozpoznanie i utrzymywanie poziomu motywacji w grupie
- Indywidualne podejście – umiejętność prowadzenia szkolenia z uwzględnieniem różnych uczestników
- Usuwanie barier psychologicznych w uczeniu się – pozytywne nauczanie

2. TRUDNE SYTUACJE W PRACY SZKOLENIOWEJ (12 godzin)

- Trudne sytuacje w pracy z grupą - praktyczne sposoby radzenia sobie z nimi
- Sposoby radzenia sobie z obiekcjami, wątpliwościami słuchaczy
- Metody obrony przed manipulacją ze strony uczestników
- Trudne pytania - prowadzenie dyskusji z uczestnikami spotkania
- „Trudni” słuchacze – analiza zachowań i przeciwdziałanie
- Radzenie sobie z trudnymi uczestnikami podczas szkolenia (gadulstwo, milczenie, kozioł ofiarny, kontr lider)
- Sytuacje zakłócające w grupie szkoleniowej (opór, konflikt, sabotaż, podziemie, świętowanie rytuałów itp.)
- Reagowanie na nieprzewidziane okoliczności
- Jak być asertywnym trenerem: zasady i techniki
- Sztuka retoryki
- Dyplomacja słowna

3. PLAN ROZWOJU OSOBISTEGO (2 godziny)

- Wykreowanie i rozwijanie własnego stylu prowadzenia zajęć
- Zaplanowanie osobistego rozwoju umiejętności trenerskich
- Wyznaczenie indywidualnych celów rozwojowych
- Zaplanowanie działań związanych z wykorzystaniem zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Zasady zaliczenia zajęć: przeprowadzenie 20 minutowego fragmentu zajęć z zastosowaniem odpowiedniej interwencji.

Literatura:

- 1) M. Corey, G. Corey „Grupy – zasady i techniki grupowej pomocy psychologicznej” IPZ PTP
- 2) 4) M. Kossowska, S. Jarmuż, T. Witkowski „Psychologia dla trenerów” ABC Wolters Kluwer bussines, Kraków 2008
- 3) M. Kossowska, I. Sołtyśńska, „Szkolenia pracowników a rozwój organizacji”, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002

METODOLOGIA

Szkolenia będą WARSZTATEM kształtującym PRAKTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI.

Wykorzystane zostaną m. in. następujące metody treningowe:

- Burza mózgów,
- Dyskusja,
- Gry symulacyjne,
- Studium przypadków,
- Interaktywne prezentacje,
- Praca z kamerą

Większość z omawianych składowych elementów szkolenia przyswajana jest przez uczestników poprzez wykonywanie praktycznych ćwiczeń i zadań.

Każdy z uczestników będzie pracował wykorzystując techniki dopasowane do jego specyfiki pracy i umiejętności trenerskich.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

