

Rozvoj trénerov

Tréning moderátora, Tréning trénera

Účastníci

Strední manažéri, interní tréneri, tréneri disponujúci všetkými úrovňami skúseností.

Potreby, ktoré rozvoj napíňa:

Zostaviť obsah tréningu

Vylepšiť existujúci obsah

Viesť tréning motivujúcim spôsobom

Maximalizovať návratnosť investícií do účastníkov

Previesť účastníkov svojich tréningov pozitívnou zmenou

Metodológia

Inštruktáž, diskusia a prípadové štúdie v skupinách v priemere s 4 účastníkmi.

Intenzívny nácvik a motivujúca spätná väzba prinesie

bezprostredný rozvoj

priamo na tréningu. Príprava

vlastných tréningových scenárov.

Tréner je garantom užitočnosti každého tréningového programu. Pomáha doceliť zmenu účastníkov z „viem“ na „robím“, a to prostredníctvom aplikácie poznatkov do praxe.

Cieľom tréningu je zvýšiť účinok v 4 oblastiach, ktoré vymedzujú trénera:

Vlastná pripravenosť

o Tréner má prioritne vplyv na seba, a tím robí zmenu v prostredí. Pracuje so svojimi silnými stránkami a vie sa rozvíjať. Zvláda vlastné emócie a postoje.

o Vie sa „presprávať“ do nového myslenia.

Tvorba tímu

o Tréner vytvára väzbu s účastníkmi tréningu a prispôsobuje metódy podľa toho, čo je pre nich najefektívnejšie. Vytvára zo skupiny tím.

Dosiahnutie zmeny u účastníkov

o Tréner pomáha účastníkom spoznať seba v rámci trénovanej témy a podporuje jej aplikáciu do praxe.

o Tréner pomáha účastníkom spoznať svoje silné stránky a definuje priestor pre rozvoj

Implementácia zmeny v praxi

o Napomáha zmenám v korporátnych spoločnostiach i zmenám v menších tímoch.

Čo účastníci získajú rozvojom?

- ➔ Budú vedome využívať svoje najlepšie trénerské zručnosti.
- ➔ Nadobudnú lepší kontakt s účastníkmi. Nebudú podliehať vonkajším faktorom a stresu.
- ➔ Získajú rovnováhu i v kritických momentoch, ktoré rozhodujú o úspešnosti tréningu.
- ➔ Budú efektívnejší vo vytváraní pozitívneho vplyvu na druhých.
- ➔ Získajú schopnosť vytvoriť motivujúce prostredie pre dosiahnutie vzdelávacích cieľov, potrieb a očakávaní účastníkov i zadávateľa.
- ➔ Budú schopní využívať rôzne spôsoby interakcie so skupinou
- ➔ Budú viesť účastníkov k zavádzaniu nových zručností do praxe
- ➔ Budú efektívne a vedome poskytovať spätnú väzbu a efektívne koučovať, prípadne využívať koučingový prístup
- ➔ Budú schopní pracovať s vlastným konceptom tréningového plánu odskúšaným počas tréningu.

Náplň programu

DEŇ 1: Tréner ako moderátor

Získate: zvýšenie vplyvu na druhých.

Nosné oblasti

- ✦ Ako sám seba pretransformovať z prezentátora na trénera
- ✦ Ako využívať základné trénerské zručnosti
- ✦ Ako vytvoriť cieľ tréningu
- ✦ Ako otvoriť tréning a motivovať skupinu k rozvoju
- ✦ Ako nadviazať kontakt so skupinou
- ✦ Ako predať myšlienku, ako zmeniť postoj

DEŇ 2: Tréner ako manažér skupiny

Získate: praktické zručnosti ako viesť diskusiu a zapojiť do nej skupinu.

Nosné oblasti

- ✦ Prezentácia implementovaných oblastí z predošlého tréningu v praxi
- ✦ Sebakontrola, zvládanie tlaku a stresu z trémy a od účastníkov
- ✦ Reflexia ako nástroj uvedomenia si rozvojovej témy
- ✦ Rozprúdenie moderovanej diskusie
- ✦ Prenos know how: Tréning metodikou riadenej diskusie
- ✦ Ocenenie účastníkov ako podpora ich rozvoja

DEŇ 3 Tréner ako identifikátor silných a slabých stránok účastníkov

Získate: praktické zručnosti ako vystavať tréning, aby priniesol želanú zmenu.

Nosné oblasti

- ✦ Prezentácia implementovaných oblastí z predošlého tréningu v praxi
- ✦ Prenos know how metodikou riešenia problému
- ✦ Prenos know how: Tréning riešením prípadovej štúdie
- ✦ Rozvojová spätná väzba ako nástroj rozvoja, tréningu a motivácie
- ✦ Sebahodnotenie, pozitíva a odporúčenie pre zlepšenie ako nástroje rozvoja
- ✦ Mentoring ako nástroj rozvoja

DEŇ 4 Tréner ako kouč

Získate: praktické nástroje ako rozvíjať náročné kompetencie

Nosné oblasti

- ✦ Prezentácia implementovaných oblastí z predošlého tréningu v praxi
- ✦ Osvojenie si práce s málo vnímavými až ťažko zvládnuteľnými účastníkmi.
- ✦ Prenos know how: Tréning riešením tímovej práce
- ✦ Role play ako nástroj efektívneho rozvoja
- ✦ Koučing ako nástroj motivácie a rozvoja ľudí

Deň 5 Tréner ako tvorca rozvojových plánov

praktické nástroje ako nastaviť osobné rozvojové plány, ako zvýšiť návratnosť investície, a ako vytvoriť motivujúce výučbové prostredie.

Kľúčové oblasti

- ✦ Prezentácia implementovaných oblastí z predošlého tréningu v praxi
- ✦ Tvorba tréningových plánov pozícií
- ✦ Vytvorenie obsahu tréningu na základe merateľných tréningových cieľov.
- ✦ Výber vlastného certifikačného tréningu Definovanie dlhodobého aj krátkodobého rozvojového cieľa, prepojenie s tréningovými cieľmi.
- ✦ „Predaj“ tréningu internému alebo externému klientovi

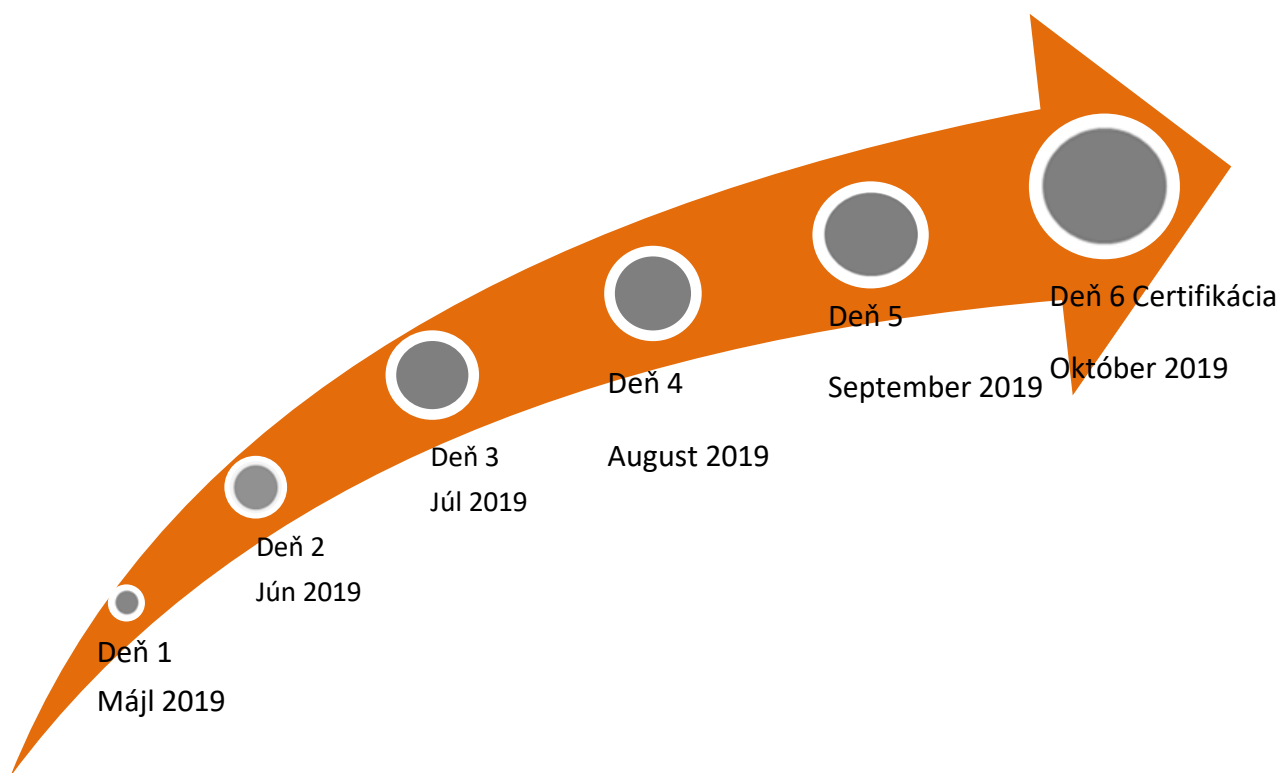
Deň 6 Certifikácia trénera

- ✦ Ukážka pripraveného tréningu účastníka podľa reálneho tréningového a rozvojového cieľa Vedenie „Certifikačného tréningu“ pred skupinou účastníkov
- ✦ Certifikácia úspešných absolventov.

Sekvenčný prístup

Jednotlivé rozvojové moduly realizujeme v intervale cca 4 týždne. V medziobdobí účastníci implementujú zručnosti do praxe prostredníctvom reálneho tréningu, ktorý postupne pripravujú.

Na záver rozvoja každý účastník prezentuje svoj „Certifikačný tréning“ pred skupinou účastníkov.



Cena a rozsah rozvoja

Prostredníctvom otvoreného seminára: **1500 eur/účastník (6 dní)**

Prostredníctvom individuálneho rozvoja s 2 účastníkmi: **1440 eur/účastník (6 dní)**

Prostredníctvom interného tréningu: 1500 eur/tréningový deň, celková cena: **9000 eur (6 dní)**

V prípade individuálneho rozvoja a interného tréningu je možné rozsah rozvoja upravovať.

Ponuku vypracovala:

Elena Demeková
Solution Architect

ED Development s.r.o.
Drieňová 34
826 16
elena.demekova@eddevelopment.eu
+421 903 900 905