

Program Szkoty Trenerów MERITUM

Nazwa modułu	Wymiar czasowy	Treści
Trening interpersonalny	40 godz.	<p>Trening ma na celu podniesienie umiejętności rozumienia siebie i innych oraz świadomości relacji interpersonalnych.</p> <p>W naszej koncepcji pracy świadomość swoich zachowań oraz rozumienie uczuć, przeżywanych w relacjach interpersonalnych oraz doświadczenie z pozycji uczestnika grupy w procesie jest niezbędnym warunkiem szkolenia trenerów grupowych oraz prezentowania przez nich wysokich standardów profesjonalnych w ich samodzielnej pracy trenerskiej.</p>
Dynamika procesu grupowego.	24 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Proces grupowy na „żywym organizmie”, czyli omówienie z meta poziomu procesu, jaki zaszedł na treningu interpersonalnym, – Fazy procesu grupowego: umiejętność ich rozpoznawania i dostosowywania narzędzi trenerskich, – Normy pracy grupowej jawne i niejawne. Zasady i metody budowania kontraktu grupowego, – Modele komunikacji grupowej, – Wykorzystywanie dynamiki procesu grupowego w celu realizacji celów szkoleniowych i zadań, – Role grupowe oraz ich wykorzystanie w realizacji celów szkoleniowych.
Komunikacja interpersonalna	32 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Modele komunikacji, płaszczyzny komunikacji interpersonalnej F. Schulz von Thun'a, – Analiza transakcyjna i jej zastosowanie w pracy trenera, – Okno Johari, – Rozpoznawanie skryptów rodzinnych w obszarze komunikacji, – Spójność między komunikacją werbalną i niewerbalną,

		<ul style="list-style-type: none"> – Podstawowe narzędzia komunikacji (aktywne słuchanie, odzwierciedlanie, parafraza, pytania otwarte), – Budowanie informacji zwrotnej, – Zaawansowane narzędzia komunikacyjne (przeciwdziałanie manipulacji, pokonywanie obiekcji), – Narzędzia komunikacji werbalnej i niewerbalnej w pracy trenera.
Asertywność w pracy trenera.	24 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Rozpoznawanie zachowań asertywnych, agresywnych, uległych i manipulacyjnych, Model Asertywności, Paradygmat Bycia OK, – Prawa asertywne, – Wykorzystanie monologu wewnętrznego w pracy trenera, – Przyjmowanie odpowiedzialności za siebie i swoje wybory, – Narzędzia asertywności: reagowanie na krytykę i oceny, wyrażanie własnych opinii, prośzenie, odmowa, – Złota Ścieżka Pameli Butler - stopniowanie reakcji, jako narzędzie trenerskie w trudnych sytuacjach na sali szkoleniowej.
Specyfika uczenia się dorosłych. Metodologia i narzędzia pracy trenera	24 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Zasady i metody budowania sytuacji edukacyjnej, – Zasady kontraktowania się z grupą, – Cykl Kolba, – Modele uczenia się, – Model funkcji trenerskich w prowadzeniu grupy wg Klauza Vopel'a, – Identyfikacji potrzeb, emocji oraz oczekiwań uczestników grup na szkoleniach zamkniętych i otwartych, – Dostosowywanie programu szkoleniowego do realiów procesu uczenia się danej grupy szkoleniowej przy jednoczesnej realizacji zamierzonych celów szkoleniowych,

		<ul style="list-style-type: none"> – <i>Metody i narzędzia aktywne w pracy trenera (Model 9A).</i>
<p><i>Trudne sytuacje szkoleniowe. Radzenie sobie ze stresem.</i></p>	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Zasady radzenia sobie w trudnych sytuacjach szkoleniowych,</i> – <i>Rozpoznawania przyczyn i radzenie sobie z oporem uczestników szkolenia,</i> – <i>Rozpoznawania i radzenie sobie z pozagrupowymi zależnościami uczestników szkolenia (np. wynikających z zależności służbowych w danej firmie),</i> – <i>Radzenie sobie z sytuacjami jawnych konfliktów personalnych,</i> – <i>Radzenie sobie ze stresem w sytuacji ekspozycji społecznej.</i>
<p><i>Konstruowanie programów szkoleniowych. Rozpoznawanie i analiza potrzeb szkoleniowych. Ewaluacja szkoleń</i></p>	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Określanie luki szkoleniowej,</i> – <i>Projektowanie szkoleń – metoda 5W</i> – <i>Definiowanie celów szkoleniowych i określanie treści szkoleniowych,</i> – <i>RAPS – rozpoznawanie i analiza potrzeb szkoleniowych na szkoleniach zamkniętych i otwartych,</i> – <i>Narzędzia i techniki do badania potrzeb,</i> – <i>Model ewaluacji D. Kirkpatricka,</i> – <i>Narzędzia i techniki ewaluacji.</i>
<p><i>Warsztat rozwoju osobistego trenera</i></p>	24 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Trening inteligencji emocjonalnej w obszarach: psychologicznym (relacja z samym sobą); społecznym (relacje z innymi) oraz prakseologicznym (stosunek do zadań, wyzwań, działań),</i> – <i>Diagnoza własnych zasobów w obszarze lider-trener,</i> – <i>Elementy „pracy z ciałem” metodą A. Lowen’a.</i>
<p><i>Narzędzia dobrego startu trenerskiego.</i></p>	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Kodeks etyczny trenera,</i>

Etyka w pracy trenera		<ul style="list-style-type: none"> - Określanie własnej misji i wizji w obszarze bycia trenerem, - Model Dilts'a (m.in. misja i wizja trenera, wartości i zasady trenera) - Podsumowanie, wyznaczanie celów i planów rozwoju trenerskiego, - Plusy i minusy pracy freelancera, sampling trenerski, - Przygotowanie biogramu i własnej oferty trenerskiej.
Etiudy dyplomowe	24 godz.	Moduł supervizyjny – każdy uczestnik prezentuje godzinną etiudę dyplomową. Następnie otrzymuje od grupy oraz trenerów informacje zwrotne na temat swojej pracy. Ocena etiudy oparta jest o koncepcję funkcji trenerskich w prowadzeniu grupy Klauza Vopel'a.

Warunki ukończenia Szkoły Trenerów MERITUM:

- Udział w treningu interpersonalnym oraz w etiudach dyplomowych,
- frekwencja na poziomie co najmniej 90% na pozostałych zajęciach (można opuścić max 3 dni zajęć),
- przeprowadzenie etiudy próbnej trwającej ok. 1 godz.,
- opracowanie co najmniej 16 godzinnego programu szkoleniowego dla wybranej grupy odbiorców,
- przeprowadzenie etiudy dyplomowej, trwającej 1 godz.