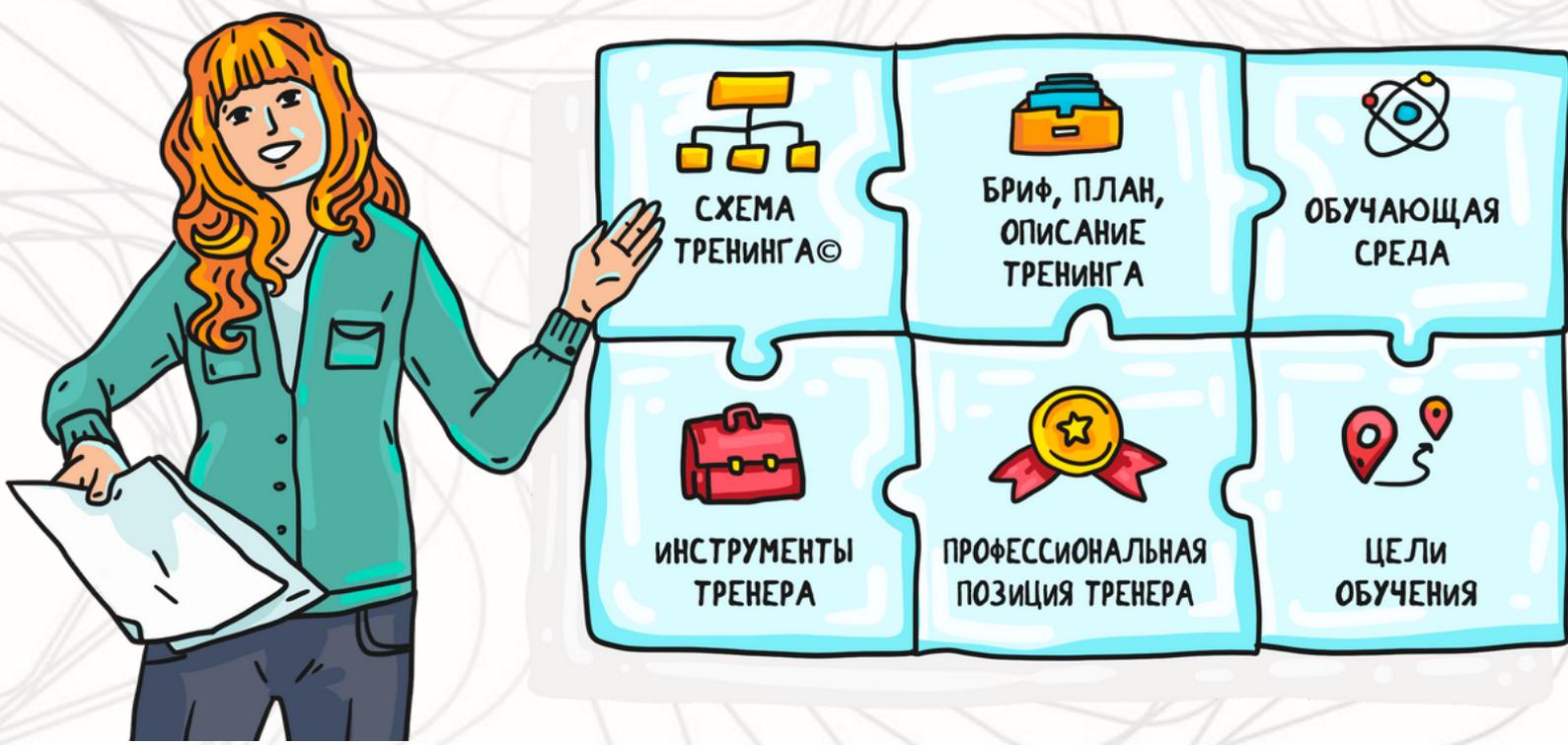




Институт  
Тренинга

# ТРЕНЕР - МОЯ ПРОФЕССИЯ

## ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ



## О ПРОГРАММЕ

Интенсивная программа в смешанном формате (blended learning) объединяет фундаментальные принципы построения тренинга и современные инструменты.

Мы сконцентрировали 30-ти летний опыт Института Тренинга для тех, кто хочет системно и профессионально подходить к тренингу как инструменту обучения взрослых.

В этой программе как набор практических инструментов – *схем, алгоритмов, правил, подсказок*, так и глубокий разговор о том, как происходят изменения и какова роль тренера в этом процессе.

### В результате вы будете:

-  Говорить с бизнесом об обучении на одном языке
-  Проектировать разнообразный и вовлекающий опыт для участников
-  Чувствовать и точнее понимать, что происходит в группе

"Обозначая словом «тренинг» интерактивную лекцию с использованием слайдов, мы при этом порой ожидаем эффектов, которые можно получить именно от тренинга. И разочаровываемся в методе, не получая таковых".

Н.Ю.Хрящева  
Со-Основатель Института Тренинга

## ЭТОТ ТРЕНИНГ ВАЖЕН И ПОЛЕЗЕН

- Профессиональные тренеры. Разработчики и ведущие тренингов, развивающих «мягкие» и функциональные навыки и умения
- Эксперты из разных функций, в чьи задачи входит упаковка и передача своей экспертизы в коротких обучающих форматах
- Scrum-мастера, agile-коучи, проектирующие и проводящие обучения
- Руководители, нацеленные передавать экспертизу новым сотрудникам.

Для **опытных** тренеров обучение дает возможность остановиться и посмотреть на свой опыт через «методические очки», обнаружить новое и убедиться в известном.

Для **начинающих** тренеров программа дает алгоритмы, принципы, инструменты для продвижения в профессии.



# В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРЕНИНГА ВЫ УЗНАЕТЕ

## 1

### ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ

- В чем отличия между Обучаемым и Обучающимся
- Как формулировал принципы обучения взрослых Малколм Ноулз - автор понятия «андрагогика»
- Какова последовательность формирования навыков и умений (обзор подходов)

"Изменения могут произойти только в том случае, если участники являются обучающимися, т. е. активно участвуют в процессе обучения и берут на себя ответственность за результат. Это отдельная задача тренера – распределять ответственность между собой и группой".

Н.Ю. Хрящева  
Со-Основатель Института Тренинга

## 2

### ТРЕНИНГ - МЕТОД ГРУППОВОГО ОБУЧЕНИЯ

- Что такое тренинг в отличие от других методов обучения и развития людей
- В чем суть каждого из Принципов тренинга и как они помогают разработчику и ведущему:
  - Принцип активности
  - Принцип исследовательской, творческой позиции участников группы
  - Принцип объективации (осознания)
  - Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения
  - Принцип реалистичности
- Какие характеристики среды обучения способствуют вовлечению и лучшему научению человека

## 3

### ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ. V-МОДЕЛЬ ДЖЕКА ФИЛЛИПСА

- Что происходит на каждом из 5 уровней постановки целей и оценки эффективности обучения
- Как выстраивать связанную цепочку целей обучения от бизнес-показателей через рабочее поведение к необходимым знаниям и умениям
- Как формулировать точные цели на каждом из уровней
- Как выбирать нужное содержание для обучения и от чего отказываться

Посмотрите видео Евгения Доценко, директора R&D ГК "Институт Тренинга АРБ Про", о V-модели Джека Филлипса



## В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРЕНИНГА ВЫ УЗНАЕТЕ

4

### ДОКУМЕНТЫ, ОПИСЫВАЮЩИЕ ТРЕНИНГ: БРИФ, КАРТА (ПЛАН), ОПИСАНИЕ

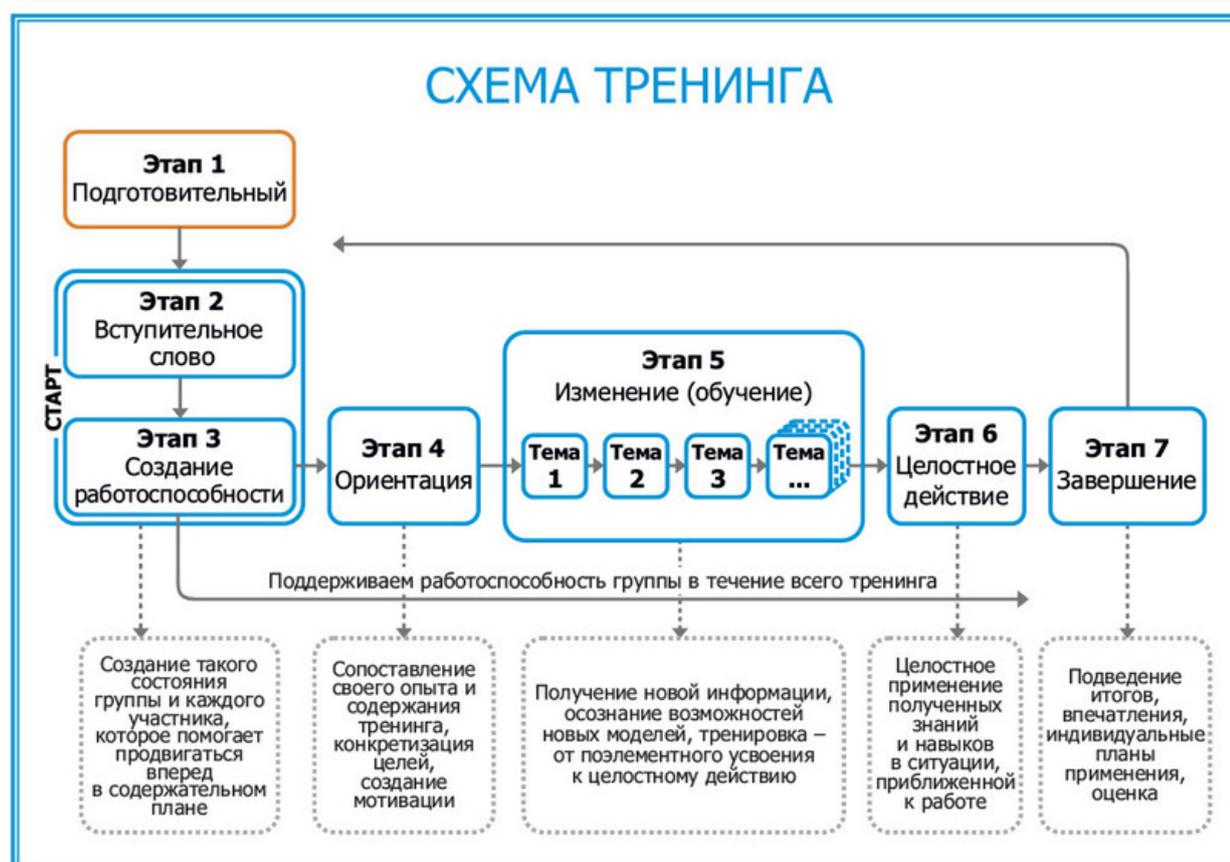
- Какова цель каждого из 3 документов при разработке и проведении тренинга.
- Какие есть алгоритмы и правила для разработки Брифа, Карты и Описания тренинга

5

### СХЕМА ТРЕНИНГА. ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

- Каковы цели каждого из этапов тренинга
  - Подготовительный этап
  - Этап Вступительное слово и создание работоспособности
  - Этап ориентации (создание мотивации к обучению и работе в группе)
  - Этап изменений (обучения)
  - Этап «целостное действие»
  - Завершающий этап
- Каковы взаимосвязи между этапами, как в целом они создают вовлекающий и целенаправленный учебный опыт

Основа Схемы тренинга заложена М. Форвергом, в 1970 году, в Лейпцигском университете. Схема уточнена на основе 30-летнего опыта разработки тренингов в Институте Тренинга под руководством Н. Ю. Хрящевой



## В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРЕНИНГА ВЫ УЗНАЕТЕ

### 6

#### ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ СТАРТА И СОЗДАНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ

- Какими действиями тренер на старте создает среду обучения
- Какие приемы поддерживают формирование группы
- Каков алгоритм старта тренинга и какие варианты заданий использовать

### 7

#### ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ЭТАПА ОРИЕНТАЦИИ

- Какова сфера применения, последовательность проведения и подводные камни для каждого инструмента:
  - Рефлексия опыта с модерацией
  - DO IT WRONG (сделай это неправильно)
  - Психогимнастика. Технология разбора.

"Если цель – формирование умений/навыков, то в тренинге должно быть много действий и мало разговоров. Нельзя рассчитывать, что поведение людей изменится после тренинга, если основную часть времени участники проводят в разговорах о том, как мы действуем сейчас и, как можно было бы еще делать по-другому."

Н.Ю.Хрящева

Со-Основатель Института Тренинга

### 8

#### ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ЭТАПА ОБУЧЕНИЯ

- Как подбирать задания на этапе обучения и выстраивать их в последовательность - технология «сухое-полусухое-целостное действие»
- Какие задания можно применять на каждом из шагов для лучшего научения (каталог)
- Как создавать возможности для получения разнообразной обратной связи, удерживая баланс поддержки и вызова

### 9

#### ОСОБЕННОСТИ ТРЕНЕРСКОГО ПОВЕДЕНИЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ТРЕНИНГА

- В чем заключаются роль тренера
- Каковы элементы профессиональной позиции тренера
- Как поведение тренера моделирует тренинговую среду

## В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРЕНИНГА ВЫ СМОЖЕТЕ

1

Разрабатывать тренинг с ориентацией на результат и надежную методическую основу

2

Создавать четкие описания целей и плана тренинга

3

Открывать и закрывать каждый этап тренинга, предвосхищая возможные сложности

4

Управлять своим тренерским поведением исходя из понимания целей обучения на каждом этапе тренинге

5

Поддерживать вовлекающую обучающую среду

6

Подбирать методы обучения под цели и выстраивать их в логичную последовательность

7

Улучшать свои тренинги, чтобы люди учились в группе и от группы

8

Консультировать своих коллег в вопросах разработки и проведения тренинга

## ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ

Вы познакомитесь с теорией с помощью модулей дистанционного курса и лонгрида, а затем погрузитесь в 3-х дневный практикум с Грибановой Анной, где будете много тренироваться и получать обратную связь.

1. Модули дистанционного курса «Тренер – важная роль»
2. Лонгрид «Методические основы. Схема тренинга»
3. Очный тренинг, 3 дня



Познакомьтесь с Грибановой Анной



## СТАТЬ УЧАСТНИКОМ

Регистрация по ссылке в календаре:  
<https://training-institute.ru/kalendar/>

Руководитель направления "Школа тренеров"  
Татьяна Морозова +7 910 433 31 42  
tatiana.morozova@training-institute.ru

