

Program Integratywnej Akademii 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.	16 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"> – Efektywna komunikacja interpersonalna na podstawie teorii Friedmanna Schulza von Thun'a,

		<ul style="list-style-type: none"> – Analiza transakcyjna i jej zastosowanie w pracy trenera, – Okno Johari, model zwiększania samoświadomości w relacjach z grupą, – Rozpoznawanie skryptów rodzinnych w obszarze komunikacji, – Doskonalenie postawy aktywnego słuchania, kompetencji kluczowej w pracy z grupą, – Stosowanie informacji zwrotnej, narzędzia uczenia się, wspierania, rozwoju i zmian, – Narzędzia komunikacji werbalnej i niewerbalnej w pracy trenera, – Spójność między komunikacją werbalną i niewerbalną, – Autorefleksja nad własnym stylem komunikacji i nawiązywania relacji z grupą.
Asertywność w pracy trenera.	32 godz.	<p>Moduł z elementami pracy z ciałem</p> <ul style="list-style-type: none"> – Podstawowe informacje: rodzaje zachowań, definicje. – Kiedy mówienie „nie” jest asertywne? – Czy asertywność to tylko mówienie „nie”. – Zachowanie asertywne a samoświadomość. – Określenie i stawianie granic, respektowanie granic innych. – Kiedy stawianie granic nie powoduje poczucia winy. – Budowanie poczucia własnej wartości. – Asertywność w trudnych sytuacjach szkoleniowych.
Metodologia i narzędzia pracy trenera. Ewaluacja. Rozpoznawanie i analiza potrzeb szkoleniowych.	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Specyfika uczenia się osób dorosłych, – Cykl Kolba, czyli jak prowadzić efektywne szkolenia, – Model funkcji trenerskich w prowadzeniu grupy wg Klaus Vopel'a, – Dopasowanie metod i aktywnych narzędzi szkoleniowych do celów i specyfiki grupy (Model 9A). – Specyfika cyklu szkoleniowego otwartego i zamkniętego, – RAPS – rozpoznawanie i analiza potrzeb szkoleniowych na szkoleniach zamkniętych,

		<ul style="list-style-type: none"> – Określanie luki szkoleniowej, – Analiza interesariuszy szkolenia, ich potrzeb szkoleniowych i celów szkoleniowych, – Model ewaluacji D. Kirkpatricka, – Narzędzia i techniki ewaluacji, – Wybór kryteriów ewaluacji w celu badania wartości szkolenia.
Trudne sytuacje szkoleniowe. Radzenie sobie ze stresem.	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Zasady radzenia sobie w trudnych sytuacjach szkoleniowych, – Rozpoznawania przyczyn i radzenie sobie z oporem uczestników szkolenia, – Rozpoznawania i radzenie sobie z pozagrupowymi zależnościami uczestników szkolenia (np. wynikających z zależności służbowych w danej firmie), – Radzenie sobie z sytuacjami jawnych konfliktów personalnych, – Radzenie sobie ze stresem w sytuacji ekspozycji społecznej.
Konstruowanie programów szkoleniowych.	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Projektowanie szkoleń – metoda 5W – Definiowanie celów szkoleniowych i określanie treści szkoleniowych, – Identyfikacja 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, – Tworzenie założeń własnego programu szkoleniowego.
Zadbaj o swoją Personę. Wizerunek publiczny/zawodowy trenera	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> – Świadoma i dobra dbałość o wizerunek w pracy trenera, – Koncepcja Persony w psychologii analitycznej C. G. Junga – Świadomość siebie, zarówno własnych zasobów, jak i obszarów trudnych

		<ul style="list-style-type: none"> - Sztywność lub elastyczność, a spójność i zgodność wizerunku z prawdą nas samych (maska, która nie uwiera, ale i taka, która nie przyrosta na stałe) - Social media w pracy trenera.
<p>Narzędzia dobrego startu trenerskiego. Etyka w pracy trenera</p>	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> - Moje zasoby i mój Gremlin w pracy trenera - Przygotowanie swojego biogramu trenera i ofert - Wycena dnia szkoleniowego - Przygotowanie do samplingu trenerskiego - Narzędzia pracy on- line - Połączenie pracy na procesie grupowym z interaktywnymi metodami on- line - Kodeks etyczny trenera - Postawa trenera - wspieranie i dyrektywność - Podstawy Action Learning
<p>Ekopsychologia w pracy trenera</p>	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> - Koncepcja śladu ekologicznego - Koncepcje Arne Naess`a - Diagnoza osobistego podejścia do ekologii - Głęboka ekologia w pracy trenera - Inspiracja. Połączenia. Ulga. Osobiste doświadczenia w kontakcie z Naturą.
<p>Stając przy sobie, czyli trenerskie BHP</p>	16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> - Poczucie sensu w pracy trenera - Odkrywanie źródeł swojej motywacji do pracy - Osobiste zasoby do pracy trenerskiej - Spójność na różnych płaszczyznach życia.

		<ul style="list-style-type: none"> – Rozwijanie osobistej kreatywności.
Improwizacja i kreatywność w pracy trenera.		<ul style="list-style-type: none"> – Praca z ciałem, głosem oraz oddechem - jako elementy wzmacniające spójność i świadomość komunikacji werbalnej i pozawerbalnej. – Praca z rekwizytem, słowem i wyobraźnią wspierająca rozwój kreatywności jako jeden ze sposobów w radzeniu sobie z tzw. trudnymi sytuacjami szkoleniowymi. – Budowanie świadomości proksemiki, czyli wzajemnego wpływu relacji przestrzennych między osobami a otoczeniem materialnym na relacje psychologiczne. – Medytacje, wizualizacje, taniec intuicyjny jako elementy relaksacji i dbania o swój dobrostan. – Improwizowane sceny dialogowe jako zaproszenie do uważnego, aktywnego słuchania, świadomego budowania dramaturgii wypowiedzi.
Etiudy dyplomowe	24 godz.	<p>Moduł superwizyjny – każdy uczestnik prezentuje godzinną etiudę dyplomową. Następnie otrzymuje od grupy oraz trenerów informacje zwrotne na temat swojej pracy.</p> <p>Ocena etiudy oparta jest o koncepcję funkcji trenerskich w prowadzeniu grupy Klaus Vopel'a.</p>

Warunki ukończenia Szkoły Trenerów MERITUM:

- Udział w 100% w treningu interpersonalnym oraz w etiudach dyplomowych,
- frekwencja na poziomie co najmniej 90% na pozostałych zajęciach (można opuścić max 2 dni zajęć),
- przeprowadzenie etiudy próbnej trwającej ok. 1 godz.,
- opracowanie co najmniej 16 godzinnego programu szkoleniowego dla wybranej grupy odbiorców,

- przeprowadzenie etykiety dyplomowej, trwającej 1 godz.