

Business Trainer and Coach™ + Coaching Clinic®



ARK SKILLS CORP

www.ark-skills.com

Wprowadzenie

Cele szkolenia

- Zdobędziesz wiedzę, niezbędną do samodzielnego przygotowania, prowadzenia i ewaluacji szkoleń.
- Nabędziesz umiejętność prowadzenia coachingu managerskiego.
- Uzyskasz możliwość praktycznego, warsztatowego przećwiczenia zdobytych umiejętności w trakcie szkolenia.
- Stworzysz plan rozwoju własnej kariery w zawodzie trenera biznesu.
- Otrzymasz certyfikat trenera zgodny z EQF na poziomie 4, wraz z suplementem w czterech językach.
- Uzyskasz prestiżowy, międzynarodowy certyfikat coachingowy – „Coaching Clinic” Corporate Coach U.
- Uzyskasz możliwość praktyki, poprzez przygotowywanie i współprowadzenie szkoleń organizowanych przez ARK – Skills Corporation.
- Przeprowadzisz analizę własnych zasobów i deficytów, oraz profilu osobowości dzięki profesjonalnym testom psychometrycznym.
- Nawiążesz atrakcyjne kontakty i uzyskasz polecenia w środowisku trenerskim.
- Otrzymasz realne wsparcie w organizacji własnych warsztatów i szkoleń.

Wprowadzenie

Cele szkolenia

Dzień 1 – Odkrywanie potencjału coacha/trenera (podręcznik A)

Dzień 2 – Coach biznesu – Certyfikowane szkolenie Coaching Clinic® (podręcznik CoachU®)

Dzień 3 – Coach biznesu – Certyfikowane szkolenie Coaching Clinic® (podręcznik CoachU®)

Dzień 4 – Trener biznesu – Projektowanie szkoleń (podręcznik B)

Dzień 5 – Trener biznesu – Prowadzenie i ewaluacja szkoleń (podręcznik C)

Dzień 6 – Trener biznesu – Egzamin praktyczny

Odkrywanie potencjału

Dzień 1

Człowiek przemierza góry, dzikie ostępy, przepływa morza w poszukiwaniu nowych fantastycznych światów, a mija bez spojrzenia drugiego człowieka.

Św. Augustyn



ARK SKILLS CORP

www.ark-skills.com

Proces rozwijania potencjału

W tym module dowiesz jakie są podstawowe zasady i etapy rozwijania ludzkiego potencjału, przyjrzyj się też swoim zasobom i ograniczeniom w tym obszarze.

Proces rozwijania potencjału

Odkrywanie potencjału

Procesy: Poszukiwanie. Poznanie. Wgląd. Akceptacja. Uznanie. Radość.

Indywidualizm.

Pytania: Kim jestem? Jaki rzeczywiście mam potencjał? Co wartościowego mam do zaoferowania? Co mógłbym robić? Co mogę robić nieprzeciętnie? Gdzie są moje najsilniejsze strony? Gdzie są moje słabe strony? Które z moich zasobów nie wykorzystuję w pełni? Co myślę o sobie?

Wyzwanie: Realistyczna samoocena. Wiara w siebie.

Proces rozwijania potencjału

Budowanie

Wyzwanie: Odpowiedzialność za proces rozwoju. Postawa oparta na aktywności, motywacja do uczenia się.

Procesy: Uczenie się. Doskonalenie. Ochrona. Wzmacnianie. Wsparcie. Testowanie.

Pytania: Jak mogę stać się jeszcze lepszym? Jak mogę o siebie dbać? Jak mogę osiągnąć doskonałość? Czego mogę się jeszcze nauczyć? Nad czym chcę popracować w pierwszej kolejności? Co ta sytuacja wnosi do mojego rozwoju? Gdzie są najskuteczniejsze metody nauczania się tego?

Proces rozwijania potencjału

Realizowanie

Wyzwanie: Odwaga. Ekspresja siebie. Pokonanie lęku przed odrzuceniem lub porażką. Podjęcie odpowiedzialności za efekt.

Procesy: Działanie w praktyce. Wyrażanie siebie wśród innych ludzi. Dzielenie się potencjałem z innymi.

Pytania: Kto potrzebuje tego, co mogę dostarczyć dzięki swojej indywidualności? Czy mnie zechcą? Co we mnie sprawia, że mam się czym dzielić? Co wniosę do świata/społeczności? Jaki mam wpływ na innych? Czy jestem autentyczny?

Proces rozwijania potencjału

Spełnienie

Procesy: Świątowanie. Nagroda. Refleksja. Relaks. Podsumowanie.

Pytania: Jak mi poszło? Czego się nauczyłem? Z czego jest zadowolony, dumny, a za co wdzięczny? Co teraz? Co w następnej kolejności? Gdzie teraz jestem? Dzięki czemu doszedłem tutaj gdzie jestem? Co z tego doświadczenia mogę wykorzystywać w przyszłości? Jakie są dalsze obszary do rozwoju? Jaka jest moja misja?

Wyzwanie: Świadomość. Odwaga w przyjęciu informacji zwrotnej. Wyciąganie wniosków rozwojowych. Akceptacja sukcesu.

Proces rozwijania potencjału

Podsumowanie

Jeżeli wykorzystujesz swój potencjał to:

- Masz raczej cele własne, a nie narzucone z zewnątrz.
- Masz dużą motywację do realizacji celów, zdolność do jej wzbudzania i utrzymywania.
- Masz poczucie sprawstwa, wierzysz, że masz wpływ na własne życie i poczucie odpowiedzialności.
- Masz wysoki poziom autorefleksji i dystans do siebie.
- Posiadasz umiejętność wykorzystania doświadczeń swoich i innych osób do własnego rozwoju.
- Masz wysoką i adekwatną samoocenę.
- Jesteś nastawiony na samorealizację.

Różnice indywidualne

W tym module poznasz roboczą teorię osobowości, dowiesz się jaki wpływ na nasze wybory ma temperament i jakie znaczenie dla uczenia się mają różnice indywidualne

Różnice indywidualne

4 szkoły psychologii

Szkoła psychoanalityczna – akcent jest położony na nieświadome motywacje jednostki, wnioskowane z takich źródeł jak sny, przejęzyczenia, fantazje (Freud). Wg tej szkoły wyłania się obraz człowieka jako jednostki zasadniczo irracjonalnej, kierującej się zwierzęcymi popędami, gdzie kontrolę racjonalną stanowią równoważne siły społeczne oparte na poczuciu winy i lęku.



Różnice indywidualne

4 szkoły psychologii

Szkoła behawiorystyczna – koncentracja na obserwacji zachowań i wyjaśnianiu poprzez odwołania do czynników determinujących, oczekiwań i historię wzmocnień (Dollard, Miller, teorie społecznego uczenia się). Wg tych koncepcji nasza osobowość została ukształtowana poprzez nabyte doświadczenia, środowisko społeczne i wzmocnienia, które stamtąd płyną.



Różnice indywidualne

4 szkoły psychologii

Szkoła humanistyczna – nacisk położony na uznanie jednostki ludzkiej jako zdolnej do myślenia, kochania i wzrastania (Maddi, Costa, Rogers). Wg tej szkoły istnieje założenie, że miłość, twórczość, zabawa są uważane za cechy natury ludzkiej w pełnym tego słowa znaczeniu. Zachowania irracjonalne są traktowane jako objaw destrukcyjnego wpływu społeczeństwa.



Różnice indywidualne

4 szkoły psychologii

Szkoła psychologii różnic indywidualnych - gdzie psychologowie stoją na stanowisku, że ludzie różnią się pomiędzy sobą i można zaobserwować stałe różnice u jednostek. To podejście dostarcza rozbudowanej listy cech o szerokim zastosowaniu w określonych obszarach osobowości, również w kontekście tematu zmiany z wiekiem. (McCrae, Costa, Jung)



Różnice indywidualne

4 typy na podstawie Insight Discovery



Copyright© Ark-Skills Corporation (Korporacja Umiejetnosci Arka). All rights reserved. More at www.ark-skills.com, office@arkskills.com

Turn your dream into challenge!

Różnice indywidualne

Typ niebieski

Konsekwentny, solidny i metodyczny

Zawsze dobrze przygotowany, punktualny

Radzi sobie z liczbami, analizami, procesami, systemami

Bywa perfekcjonistą

Lubi rozważać problemy i prowadzić długie dyskusje

Woli pracować samodzielnie

Jest dyplomatą i nie rani uczuć innych

Rzadko chwali innych

Lubi cichą i spokojną pracę

Przy podejmowaniu decyzji musi mieć wszystkie dostępne fakty, dowody

Działa i podejmuje decyzje racjonalnie i logicznie



Różnice indywidualne

Typ czerwony

Dynamiczny

Zorientowany na wykonanie zadania

Chce osiągnąć cel bez względu na koszty

Pewny siebie, niezależny, o bardzo silnej woli

Szybko podejmuje decyzję

Niecierpliwy

Wszyscy powinni pracować tak ciężko, jak on

Dominuje, tworząc własny świat

Chce by doceniano jego osiągnięcia

Często podejmuje decyzje na podstawie pierwszych danych

Świetnie zarządza ludźmi i jest doskonałym przedsiębiorcą

Stara się być najlepszy we wszystkim, w co się angażuje

Interesują go efekty



Różnice indywidualne

Typ żółty

Uwielbia być w centrum uwagi

Dynamiczny, lubi angażować się w związki

Uwielbia przebywać z ludźmi

Kocha rozrywkę

Ma tendencję do przesady i uogólnień

Działa pod wpływem chwili

Entuzjastyczny, przyjacielski, optymistyczny

Kieruje się intuicją

Ma słabe poczucie czasu

Praca ma dawać przyjemność

Konformista, łatwo go przekonać

Chce być rozpoznawany



Różnice indywidualne

4 typy na podstawie Insight Discovery

Nie sprawia kłopotów

Rozluźniony i swobodny

Kieruje się głównie uczuciami

Nie potrafi ranić czyichś uczuć

Zadowolony ze status quo

Nie lubi zmian

Wspaniały słuchacz i doradca

Rzadko podejmuje ryzyko

Ma trudności z mówieniem „nie” i „tak”

Wolno podejmuje decyzje

Nie lubi kłótni

Uprzejmy, cierpliwy, rozważny

Ciepły, przyjacielski, lojalny i niezawodny



Różnice indywidualne

Komunikacja

Analityczny

lubi porządek i strukturę, logiczne wypowiedzi i pytania, ceni perfekcję, wyczerpujące odpowiedzi, tropi każdą niekonsekwencję, zagajanie – rzeczowe, adekwatne, poważne

Kierujący

lubi konkretne, efektywne wypowiedzi, ceni kompetencje, szybkość i energiczność, docenia inteligencję i zaangażowanie
zagajanie – uprzejme, krótkie, rzeczowe

Przyjacielski

lubi spokojne i życzliwe wypowiedzi, unika konfliktu i presji, docenia cierpliwość i empatię
zagajanie – relacyjne
ciepłe emocjonalne, spokojne

Towarzyski

lubi pytania i odpowiedzi osobiste i kreatywne, nie lubi formalności lubi specjalne traktowanie, ceni błyskotliwe zabawne uwagi, zagajanie – emocjonalne, pozytywne, energiczne

Praca na wartościach

W tym module dowiesz się jakie znaczenie dla rozwoju mają wyznawane wartości, jak ważne są w pracy trenera i coacha i czym różni się efektywność od wydajności

Praca na wartościach

Podsumowanie

Przeczytaj poniższe zalecenia, pamiętaj o nich w pracy z klientem/grupą

- Wartości mogą być prawdziwe lub deklaratywne
- Prawdziwe wartości determinują działania
- W pracy rozwojowej staraj się nie powodować konfliktu wartości u klienta
- Świadomość wartości jest kluczem do dalszych działań
- Efektywność to działania zgodne z wartościami

Praca na celach

W tym module dowiesz się jaką rolę w procesie rozwoju pełnią cele, jak definiować je prawidłowo i jak uniknąć pułapki wydajności

Praca na celach

Podsumowanie

Przeczytaj poniższe zalecenia, pamiętaj o nich w pracy z klientem/grupą

- Cel musi być zawsze jasno sprecyzowany przed podjęciem działania
- Gdy cel nie motywuje sprawdź jego realność/ ambitność
- Cel musi być pozytywnie sformułowany
- Efektywność to działanie zgodne z priorytetami ustalonymi na podstawie wartości
- Co jakiś czas sprawdzaj czy twoja drabina przystawiona jest do właściwej ściany

Blokady rozwoju osobistego

W tym module dowiesz się jakie są najczęstsze blokady rozwoju osobistego i jak je usuwać.
Nauczysz się pracować z przekonaniami i nawykami.

Blokady rozwoju osobistego

Podsumowanie

Przeczytaj poniższe zalecenia, pamiętaj o nich w pracy z klientem/grupą

- Aby efektywnie rozwijać potencjał trzeba usunąć blokady
- Blokady mentalne są silniejsze niż zewnętrzne
- Nawyki, przekonania i właściwy paradygmat są kluczem do sukcesu

Projektowanie szkoleń

Dzień 4

Wierzę, że jeśli pokażesz ludziom problemy i wskażesz ich rozwiązania, to pobudzisz ich do działania.

Bill Gates



ARK SKILLS CORP

www.ark-skills.com

Kompetencje trenerskie

W tym module dowiesz się czym różnią się od siebie różne aktywności zajmujące się rozwijaniem potencjału jednostki, poznasz czym jest rola trenera biznesu i jakie musi posiadać kompetencje

Kompetencje trenerskie

Autoanaliza

Gdyby trzeba było w jednym zdaniu opowiedzieć o tym kim jest profesjonalny trener biznesu to można by powiedzieć, że jest to osoba, która dzięki swoim umiejętnościom, wiedzy i zaangażowaniu pomaga indywidualnym osobom, zespołom pracowniczym i organizacjom pełniej wykorzystywać ich potencjał.

Metody szkoleniowe

W tym module poznasz wiele metod szkoleniowych, dowiesz się jak i kiedy je stosować oraz nauczysz się dobierać je do kontekstu szkolenia (grupy, miejsca, celu)

Metody szkoleniowe

Kontekst:

Trener

Uczestnicy

Cel

Metoda

Metody szkoleniowe

Dobór zależy od:

- Stopnia gotowości i dojrzałości uczestnika szkolenia.
- Czasu przeznaczanego na szkolenie
- Celu szkolenia
- Dominującego stylu uczenia się uczestników
- Preferowanego stylu trenera
- Specyfiki grupy szkoleniowej
- Możliwości organizacyjnych
- Efektywności procesu uczenia się

Metody szkoleniowe

Dobór zależy od:

- Cele poznawcze – wykład, prezentacja
- Cele behawioralne – odgrywanie ról, symulacje, ćwiczenia
- Cele emocjonalne – studium przypadku, burza mózgów, test

Metody szkoleniowe

Ćwiczenie

Ćwiczenia są jedną z najczęściej używanych form pracy na treningach i szkoleniach. Jednocześnie stanowią doskonały przykład metody szkoleniowej, która znakomicie aktywizuje uczestników. Ćwiczenia stanowią pewnego rodzaju uproszczone modele rzeczywistości.

Ćwiczenia są zadaniami realizowanymi przez grupę albo poszczególnych uczestników. Jest określony cel do osiągnięcia, a sukces zależy od podejmowanych przez uczestników działań i decyzji.

Ćwiczenia pozwalają uczestnikom na doświadczanie w bezpiecznych warunkach (szkoleniowych) zjawisk i mechanizmów, które są tematem szkolenia, albo przećwiczenie omawianych na szkoleniu zachowań czy narzędzi.

Znajomość tej metody, jak i zasady jej używania w programach szkoleniowych jest zatem jedną z kluczowych umiejętności trenera.

Metody szkoleniowe

Ćwiczenie

- Ćwiczenia grupowe
- Ćwiczenia w podgrupach
- Ćwiczenia w parach
- Ćwiczenia w parach z obserwatorem
- Ćwiczenia indywidualne

Metody szkoleniowe

Ćwiczenie

- Doświadczenie przez uczestników kluczowych mechanizmów, albo sposobów działania w życiowych i zawodowych sytuacjach.
- Przećwiczenie przez uczestników danego zachowania w bezpiecznych warunkach.

Metody szkoleniowe

Ćwiczenie

- Podniesienie poziomu aktywności uczestników
- Stworzenie atmosfery współpracy pomiędzy uczestnikami
- Podniesienie poziomu motywacji
- Wzmocnienie zainteresowania tematem szkolenia
- Regulacja relacji społecznych w grupie szkoleniowej
- Lepsze dopasowanie programu szkolenia do potrzeb i umiejętności uczestników
- Podniesienie poziomu energii
- Integracja grupy
- Uwolnienie emocji w czasie trudnych etapów szkolenia
- Rozwijanie kreatywności

Metody szkoleniowe

Nie stosuj ćwiczenia gdy

- Nie masz czasu na dokładne omówienie.
- Chcesz tylko zapełnić czas na szkoleniu.
- Nie jesteś pewien, jaka jest instrukcja.
- Chcesz zobaczyć „jak działa”.
- Masz swoje ulubione ćwiczenie, które „zawsze się sprawdza”, a cel szkolenia sobie...

Metody szkoleniowe

Nie stosuj ćwiczenia gdy

- Nie masz czasu na dokładne omówienie.
- Chcesz tylko zapełnić czas na szkoleniu.
- Nie jesteś pewien, jaka jest instrukcja.
- Chcesz zobaczyć „jak działa”.
- Masz swoje ulubione ćwiczenie, które „zawsze się sprawdza”, a cel szkolenia sobie...

Metody szkoleniowe

Dyskusja

Jest to metoda szkoleniowa stosunkowo najmniej strukturalizowana, gdyż jej przebieg nie poddaje się w takim samym stopniu kontroli jak przebieg gry, symulacji czy wykładu. Na dyskusję wpływają bowiem sami uczestnicy, którzy biorą w niej udział na równych prawach. Jest ona bardziej efektywna niż tradycyjne metody wykładowe w stymulowaniu myślenia oraz jako pomoc w zmianie postaw i nastawień uczestników. Nie nadaje się do przekazywania informacji.

Metody szkoleniowe

Miniwykład

Wykład jest narracją trenera, która ma dostarczyć grupie potrzebnych informacji, zaprezentować koncepcję, przekazać nową wiedzę. Wykłady są wykorzystywane do objaśniania ogólnych pojęć i specyfiki tematu oraz do pobudzania krytycznego myślenia. Prowadzone prawidłowo, w połączeniu z innymi metodami nauczania, umożliwiają zdobywanie informacji, zaangażowanie i łatwość uczenia się nowych rzeczy. Kiedy są stosowane, jako jedyna lub główna metoda, okazują się jednak mniej efektywne w porównaniu z innymi technikami.

Metody szkoleniowe

Studium przypadku

Studium przypadku (ang. case study, case analysis) - forma uczenia się polegająca na analizie, diagnozie oraz poszukiwaniu optymalnych rozwiązań problemów przedstawionych w opisie. Zagadnienia poruszane w studium przypadku wynikają z celów szkoleniowych, jakie stawia sobie prowadzący. Problem/y stawiane w studium przypadku zazwyczaj mają charakter dywergencyjny, czyli nie posiadają tylko jednego rozwiązania. Kluczowym elementem w studium przypadku jest porządnie przeprowadzona dyskusja po analizie, w wyniku której następuje uczenie się. Studium przypadku może być traktowane jako jedna z metod szkoleniowych lub stanowić całościową konstrukcję szkolenia.

Metody szkoleniowe

Akwarium

Metoda akwarium polega na wyodrębnieniu z grupy szkoleniowej widowni, która obserwuje wykonywanie ćwiczenia przez pozostałą część grupy (będącej niejako w „akwarium”). Treścią ćwiczenia typu akwarium jest przeważnie konkretny problem do rozwiązania, zadanie ilustrujące lub gra symulacyjna.

Metody szkoleniowe

Burza mózgów

Metoda twórczego poszukiwania rozwiązań. Polega na generowaniu przez grupę jak największej ilości pomysłów, które w późniejszym etapie są oceniane pod kątem ich jakości dla zadanego początkowo pytania / problemu. Kluczową kwestią dla skutecznego korzystania tej metody jest dobrze zdefiniowany problem oraz przestrzeganie podstawowych trzech zasad przeprowadzania burzy mózgów.

Metody szkoleniowe

Gry i Symulacje

Gra - aktywność w czasie szkolenia, gdzie uczestnicy w stworzonej sztucznie rzeczywistości mają za zadanie osiągnięcie konkretnego wyniku wg określonych w tej rzeczywistości reguł. Celem gier jest uzyskanie doświadczenia uczestników wykorzystywanych potem do celów szkoleniowych. Kluczowym elementem jest pojawiająca się podczas gry rywalizacja.

Symulacja – dłuższe zdarzenie w czasie szkolenia, w którym warunki są możliwie zbliżone do rzeczywistości (np. firmowej), w której uczestnicy wykorzystują swoją wiedzę/umiejętności do wykonania zadania w najbardziej profesjonalny sposób.

Uczenie dorosłych

W tym module dowiesz się dlaczego dorośli uczą się inaczej niż dzieci i jak najskuteczniej przekazywać wiedzę, poznasz też jaki wpływ na uczenie mają różnice indywidualne

Uczenie dorosłych

Kontekst

- Oddziałuje na poziom wiedzy, zachowań oraz postaw jednostki, czyli polega na rozwijaniu kompetencji, jakie ona posiada lub ma osiąść.
- Jest procesem.
- Trwa w czasie i wymaga powtarzalnych oddziaływań (np. instruowania, wskazywania, wzmacniania, informowania o efektach).
- Jest dzielone na różne fazy (doświadczenie i dostrzeżenie problemu / zjawiska, zrozumienie poprzez analizę oraz refleksję / przyswojenie sobie wiedzy dotyczącej zjawiska / problemu / wprowadzenie modyfikacji / zmian do sposobu myślenia, odczuwania / działania w danej sytuacji w życiu zawodowym (poza salą szkoleniową).

Uczenie dorosłych

Dorośli uczą się inaczej



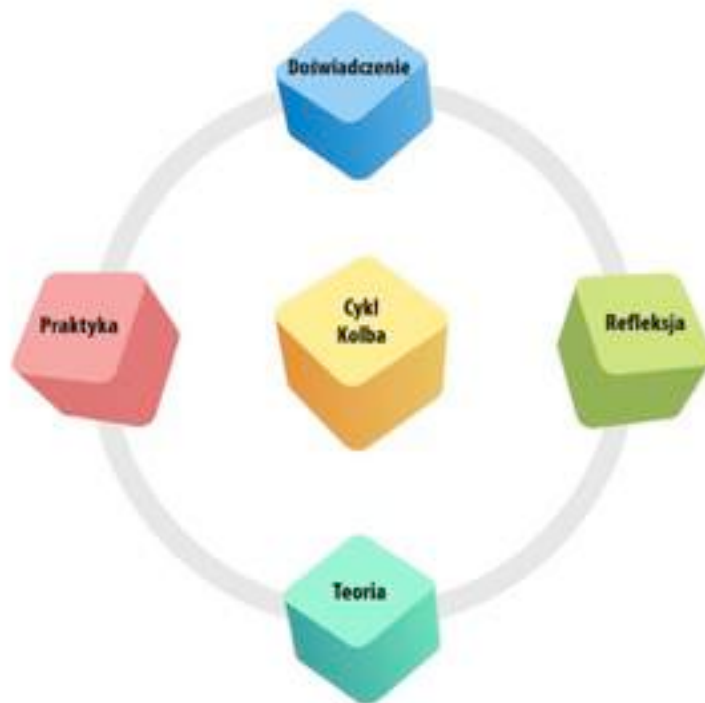
Uczenie dorosłych

Dorośli uczą się inaczej



Uczenie dorosłych

Cykl Kolba



Uczenie dorosłych

Dorośli uczą się inaczej

- Postrzegają siebie jako autonomiczne i odpowiedzialne osoby.
- Gromadzą wiedzę, doświadczenie, idee o tym, co jest właściwe i mają tendencję do odrzucania nowości, jeśli nie pasują one do ich przekonań (są mniej otwarci na nowość).
- Motywacja do uczenia się coraz bardziej związana jest z praktycznymi wyzwaniami przed którymi stoją. Uczą się wtedy, kiedy chcą, kiedy zdobytą wiedzę i umiejętności mogą szybko zastosować w praktyce.
- Mają sprawy, które rywalizują z treningiem o czas.
- Wzrastają ich wymagania kierowane do otoczenia, oczekują zatem uczenia przez ludzi kompetentnych, sprawnych, skutecznych, którzy są dobrze przygotowani i troszczą się o swoich uczniów.
- Wolą uczyć się w działaniu, w grupie i najlepiej zróżnicowanymi metodami.
- Mają coraz szerszą bazę doświadczeń, którą gotowi są się podzielić.
- Wybierają do uczenia się środowiska mniej formalne i bardziej komfortowe, niż tradycyjna klasa. Nie znoszą kiepskiego środowiska uczenia się i złego traktowania.
- Oczekują kompetentnej informacji zwrotnej o postępach w uczeniu się, ale nie znoszą czepiania się o drobiazgi, zwłaszcza publicznie.

Model IAPS

W tym module dowiesz jak przeprowadzać identyfikację i analizę potrzeb szkoleniowych w celu przygotowania dopasowanego programu szkoleniowego

Model IAPS

Ćwiczenie

Źle przygotowane, albo niedopasowane szkolenie może przynieść wiele szkód, zarówno samym uczestnikom jak i firmie szkoleniowej:

- Uczestnicy mogą być niezadowoleni, bo szkolili się z czegoś, co im nie było potrzebne,
- Uczestnicy stracili czas, który mogli przeznaczyć na wykonywanie swoich obowiązków,
- Niszczona jest sama idea konieczności szkoleń,
- Szkolenia tracą moc motywacyjną i traktuje się je jako czasochłonny obowiązek,
- Pojawia się brak spójności w polityce rozwojowej pracowników,
- Szkolenie staje się „sztuką dla sztuki”.

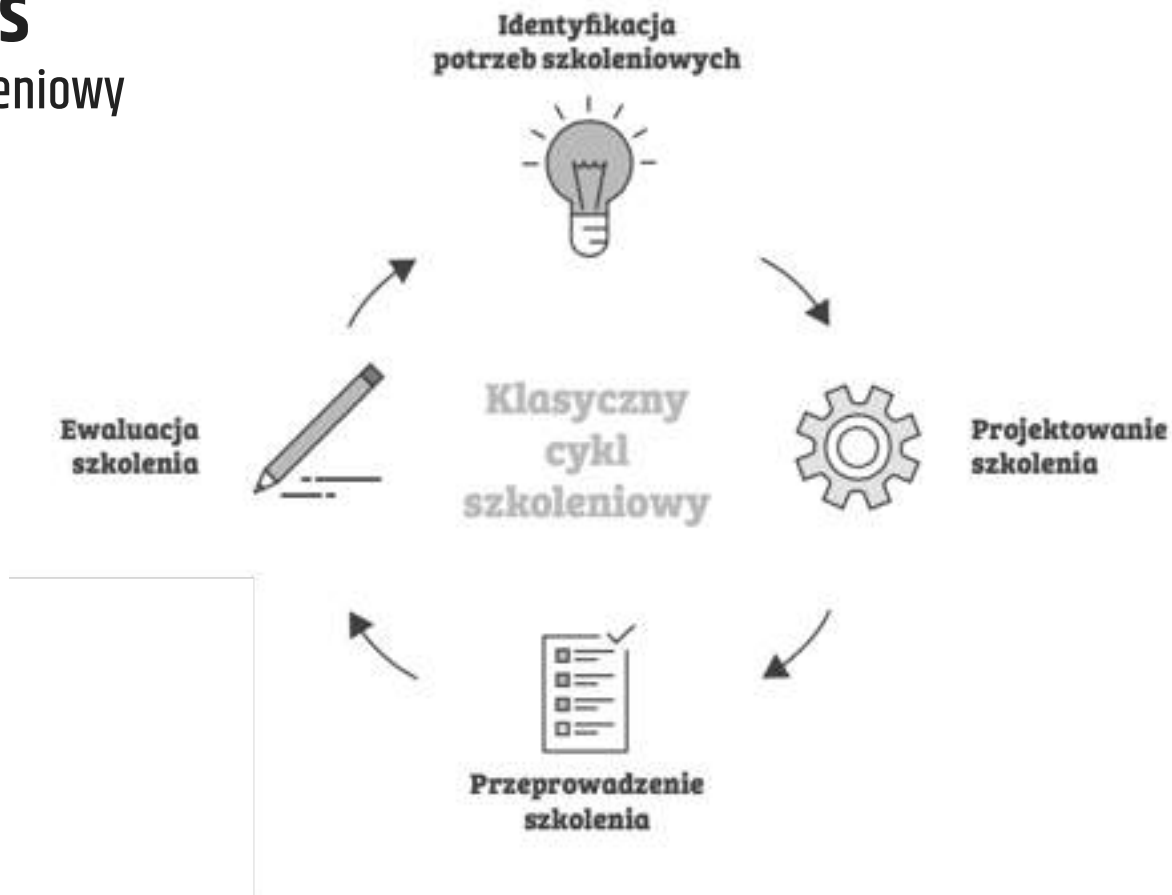
Model IAPS

Kontekst

- W firmie funkcjonuje mapa kompetencji.
- Stworzone są profile kompetencyjne dla poszczególnych stanowisk.
- Stworzone są opisy stanowisk zawierające kluczowe odpowiedzialności.
- Opisane zostały – struktura firmy, zależności służbowe, zasady raportowania.
- Funkcjonuje rzeczywisty regulamin pracy i wynagradzania.
- Funkcjonuje assessment, development center lub system ocen pracowniczych.
- Przeprowadzana jest regularnie analiza potrzeb szkoleniowych.
- Funkcjonuje system szkoleń pracowniczych.
- Funkcjonuje sprawiedliwy system motywacji finansowej dla każdego stanowiska.
- Zdefiniowano ścieżki kariery dla poszczególnych stanowisk.
- Zdefiniowano zasady ubiegania się o awans.
- Rekrutacja jest wieloetapowa i angażuje innych członków zespołu.
- Cele na poszczególne stanowiska są jasno komunikowane i weryfikowane.
- Pracownicy znają cele, misję, politykę i kluczowe wartości firmy.
- Regularnie prowadzone są działania integracyjne.
- Systemowo monitorowana jest satysfakcja pracowników.

Model IAPS

Projekt szkoleniowy



Model IAPS

Proces

Etap 1: Zawarcie porozumienia

Etap 2: Zbieranie danych

Etap 3: Analiza i diagnoza

Etap 4: Informacja zwrotna

Etap 5: Zakończenie

Model IAPS

Kwintet szkoleniowy

1. Wyższa kadra kierownicza
2. Menedżer ds. szkoleń
3. Menedżer liniowy
4. Uczestnik szkolenia
5. Trener

Prowadzenie i ewaluacja

Logistyka

- Dobry sprzęt audiowizualny;
- Właściwy rozkład miejsc;
- Wygodne krzesła;
- Dobra powierzchnia do pisania;
- Regulowana temperatura (idealnie ok.18 - 20 stopni Celsjusza);
- Dobra wentylacja;
- Dobra izolacja dźwiękowa;
- Powierzchnia ok. 5m² na uczestnika;
- Naturalne oświetlenie z możliwością zaciemnienia;

Prowadzenie i ewaluacja

Przygotowanie

- Wyśpij się
- Zjedz lekki posiłek
- Przespaceruj się
- Ubierz się odpowiednio
- Sprawdź notatki, materiały, urządzenia i pomoce szkoleniowe
- Zapewnij sobie rezerwę czasową
- Napij się kawy
- Idź do toalety
- **Nigdy nie pij alkoholu przed szkoleniem**

Prowadzenie i ewaluacja

Przygotowanie

1. KTO? – Czyli kim jesteś TY w jakiej roli występujesz?)
2. DO KOGO? – Czyli do kogo się zwracam (kim są uczestnicy?).
3. W JAKIM CELU? – Co zamierzam osiągnąć?
4. CO? – Co chcę powiedzieć?
5. JAK? – Jaką formę ma mieć wystąpienie?
6. KIEDY? – Kiedy masz dane wystąpienie?

Prowadzenie i ewaluacja

Jak spalić

- Nieodpowiedni dowcip
- Obiecywanie rzeczy nierealnych lub niewiarygodnych
- Usprawiedliwianie się, lub tłumaczenie; „nie jestem dobrym trenerem”, „nie jestem dziś w formie”
- Wejście w narrację bez wstępu

Prowadzenie i ewaluacja

Dobre zakończenie

- Cytat
- Opowieść lub anegdota
- Nawiązanie do możliwych konsekwencji w przyszłości
- Hasło, slogan
- Pytanie retoryczne
- Nawiązanie do wstępu (klamra)
- Podziękowanie za czas i uwagę

Prowadzenie i ewaluacja

Słabe zakończenie

- Przedłużone zakończenie (wszyscy już czekają na koniec)
- Niespodziewane zakończenie
- Usprawiedliwianie się za błędy lub niedoskonałości formalne
- Przyśpieszenie z braku czasu -lepiej powiedzieć mniej, ale spokojnie

Prowadzenie i ewaluacja

Trudne sytuacje

Negatyw



Prowadzenie i ewaluacja

Trudne sytuacje

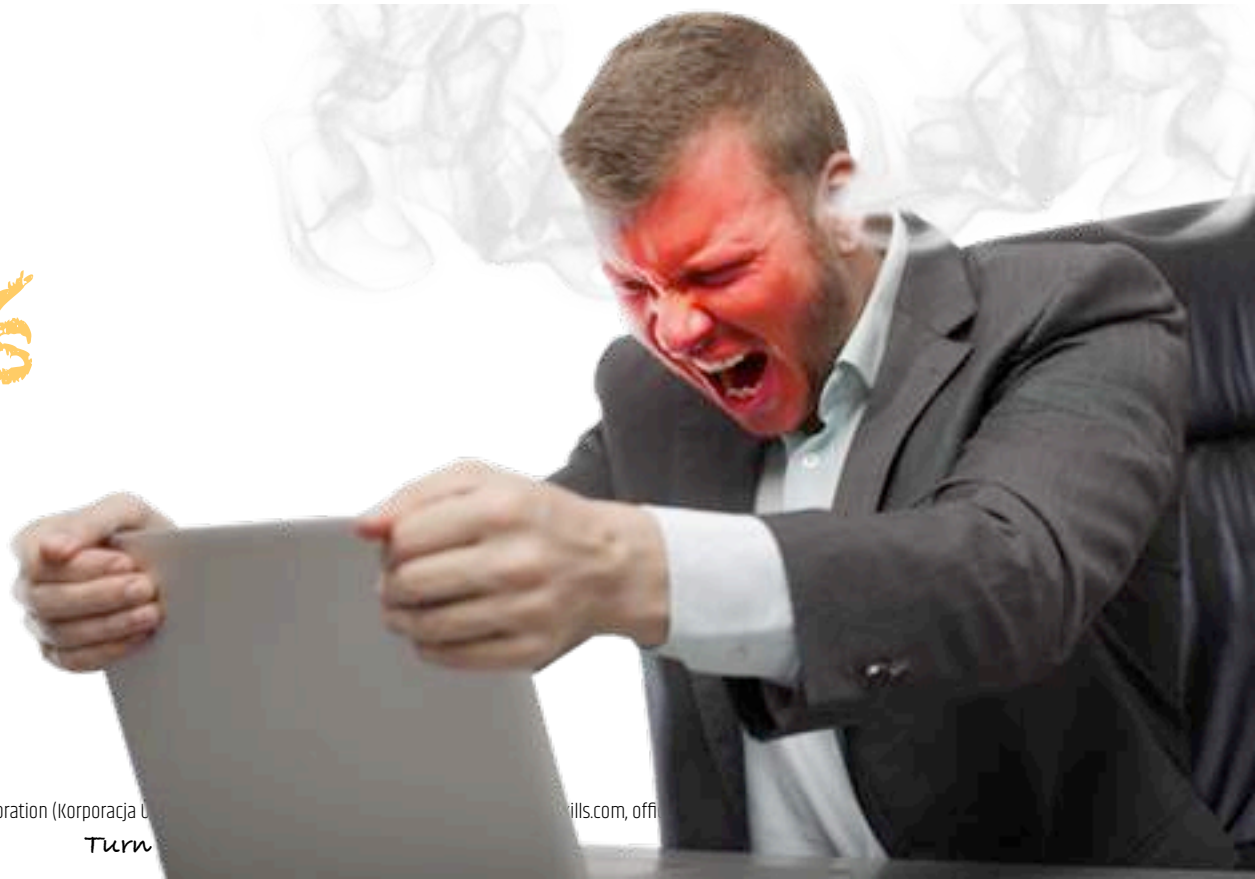
Śmieшек



Prowadzenie i ewaluacja

Trudne sytuacje

Pracuję



Prowadzenie i ewaluacja

Trudne sytuacje

Gwiazda



Prowadzenie i ewaluacja

Trudne sytuacje

Ekspert



Prowadzenie i ewaluacja

Trudne sytuacje

Kret



Kontakt

office@ark-skills.com



ARK SKILLS CORP

www.ark-skills.com
