

## **PROGRAM SZKOŁY TRENERÓW STOWARZYSZENIA OPTA**

### **1. Trening interpersonalny.**

4-dniowy trening interpersonalny jest okazją do przyjrzenia się sobie i swoim relacjom z innymi, skupienia uwagi na sposobach przeżywania i reagowania w różnych sytuacjach grupowych. Daje on też możliwość rozwinięcia swoich umiejętności i wprowadzania zmian, które można kontynuować w związku z kolejnymi spotkaniami grupowymi. A na pewno pomoże zbliżyć się do osób z grupy i poczuć się w niej swobodniej.

### **2. Trener jako osoba.**

Trener to zawód dla osób, które decydują się na rozwój i ciągłe zmiany. To fascynujące ale też trudne zajęcie. Podstawą sukcesu jest dobre przygotowanie się do tej roli. Trzeba zacząć od siebie. Poznać lepiej siebie, otworzyć się na nowe doświadczenia i czerpać z nich, by lepiej rozumieć siebie i ludzi, z którymi pracuje. Elementy tego procesu to;

- autodiagnoza, poznawanie swoich możliwości i ograniczeń,
- rozpoznawanie obszarów do rozwoju osobistego,
- rozpoznawanie wpływu, jaki wywieramy na innych,
- umiejętności prezentacyjne.

### **3. Zadania i rola trenera.**

Trener jest bardzo ważną osobą w grupie. To od niego w dużej mierze zależy, jak grupa pracuje, jak się w niej czują poszczególne osoby i w jakim stopniu zostaną osiągnięte założone cele.

- osobisty styl pracy trenera,
- wpływ trenera na proces grupowy,
- wprowadzanie zasad i norm grupowych,
- diagnozowanie procesów grupowych i etapów rozwoju grupy,
- rozpoznawanie indywidualnej sytuacji psychologicznej uczestnika szkolenia,
- edukacja poprzez organizowanie nowych doświadczeń,
- rozpoznawanie i rozumienie uczuć swoich i uczestników - adekwatne reagowanie,
- interwencje indywidualne w pracy z grupą.

### **4. Dynamika procesu grupowego.**

Grupa jest specyficznym tworem, który ma swoje wewnętrzne życie. Poznając je można lepiej rozumieć co i dlaczego się wydarza, przewidywać zdarzenia i zjawiska grupowe.

- fazy rozwoju grupy,
- role grupowe,
- napięcia i konflikty w grupie,
- komunikacja w grupie na różnych poziomach jej rozwoju,
- opór, przeniesienie, konfrontacja i inne zjawiska w relacji uczestników z trenerem.

## **5. Konstruowanie warsztatu.**

To główna praca trenera warsztatu. Jest on osobą, która spotyka się z grupą w określonym celu. Ma zadanie. Żeby się z niego wywiązać wcześniej przygotowuje pewne propozycje, doświadczenia, treści, które chce przekazać, po to by jego praca była efektywna. To jest budowanie planu warsztatu. Elementy tego działania:

- diagnoza i opis potrzeb odbiorców, do których działanie jest adresowane,
- określanie celów, które mają być osiągnięte,
- opracowanie przebiegu warsztatu,
- wybór metod aktywnych pozwalających na efektywne doświadczenie i edukację w wybranym temacie,
- organizowanie doświadczeń rozwijających uczestników i omawianie ich tak, by stały się uwewnętrzną wiedzą.

## **6. Planowanie autorskich projektów szkoleniowych – jak budować oferty dla wybranych grup odbiorców.**

Praca trenera to też zabieganie o klienta, bycie aktywnym na rynku szkoleniowym, proponowanie ciekawych i trafnych rozwiązań problemów zespołów, firm, czy grup pracowników. Składają się na to:

- diagnoza potrzeb szkoleniowych,
- konstruowanie specjalnych ofert dla konkretnych klientów,
- dostosowanie metod i treści do celów programu szkoleniowego,
- opracowywanie materiałów szkoleniowych.

## **7. Dylematy etyczne w pracy trenera.**

Trener to zawód odpowiedzialny. Bywa, że uczestnicy szkoleń przeżywają trudne sytuacje, powierzają trenerowi i grupie swoje osobiste problemy. To co się dzieje między uczestnikami grupy, a często też między nimi a pracodawcami lub zleceniodawcami to trudne kwestie etyczne. Jak postąpić, na co można się zgodzić, a na co już nie, jak się zachować w konkretnych trudnych sytuacjach. To kwestie, którymi warto się zająć przygotowując się do roli trenera.

## **8. Coaching – elementy pracy coacha.**

- trener w roli coacha,
- wyznaczanie celów coachingu,
- dobór strategii do potrzeb i możliwości klienta,
- kontrakt z klientem,
- budowanie relacji nastawionej na współpracę,
- planowanie zmian i towarzyszenie we wprowadzaniu ich w życie,
- metody i techniki w pracy coacha,
- etyka pracy coacha.

## **9. Prowadzenie warsztatów. Rola trenera w praktyce.**

Zanim staniesz przed grupą „obcych” można potrenować „na swoich”. Trochę łatwiej, ale stres jest obecny. To przymiarka do następnego etapu.

- prowadzenie fragmentów opracowanych warsztatów dla uczestników szkolenia,
- analiza mocnych stron i trudności w kontakcie z grupą,
- ćwiczenie umiejętności wprowadzania doświadczeń, wątków edukacyjnych i omawiania zdarzeń grupowych,
- informacje zwrotne.

## **10. Superwizja prowadzonych przez uczestników szkolenia warsztatów tematycznych dla wybranych grup odbiorców.**

To jeden z najważniejszych elementów szkolenia. Pierwsze samodzielne przygotowanie i prowadzenie warsztatów pod superwizją - jest nim osoba posiadająca uprawnienia superwizora lub trenera II stopnia PTP. Jego uwagi i spostrzeżenia będą cennym materiałem do dalszej pracy nad sobą.

- opracowanie oferty dla konkretnych odbiorców,
- przygotowanie zasad współpracy w parze prowadzących – trener, kotrener,
- przygotowanie akcji promującej działanie,
- opracowanie zasad naboru/ ofertowania i przeprowadzenie go,
- przeprowadzenie zajęć pod superwizją,
- omówienie przebiegu i sposobu prowadzenia warsztatu i wprowadzenie / zaplanowanie zmian.

### **Formy pracy z grupą realizowane w trakcie szkolenia:**

- warsztaty szkoleniowe,
- indywidualne konsultacje dotyczące opracowywanych projektów szkoleniowych,
- wykłady w ramach warsztatów szkoleniowych,
- materiały szkoleniowe dotyczące tematów poszczególnych sesji szkoleniowych,
- superwizja warsztatów prowadzonych przez uczestników szkolenia dla wybranych odbiorców.

**Wszystkie zajęcia i superwizje prowadzone są przez superwizorów i trenerów posiadających licencję Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.**