

«Методическая подготовка бизнес-тренеров»

Вид образования: дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации).

Цель: совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Категория слушателей: специалисты со средним и высшим профессиональным образованием (педагогическое психологическое, социально-педагогическое).

Форма обучения: очная.

В результате обучения участники усовершенствуют или получают следующие профессиональные и личностные компетенции:

- сформируют системный взгляд на решение задач развития персонала;
- разовьют функциональные и личностные компетенции;
- смогут самостоятельно разрабатывать план обучения персонала;
- научатся составлять и проводить бизнес-тренинги, ориентируясь на потребности компании;
- смогут оценивать эффективность проведенных бизнес-тренингов.

Учебно-тематический план:

Наименование дисциплины	Всего (акад.ч)	В том числе		Форма контроля
		лекции (акад.ч.)	практика (акад.ч.)	
«Методическая подготовка бизнес-тренеров»	40	13	27	Супервизия

Календарный учебный график:

объем ОП (кол-во ак.ч.)	период ОД (кол-во учебных дней)	даты начала и окончания ОД	время начала и окончания ОД (чч.мм)	ЕОН (кол-во ак.ч.)	ЕНОН (кол-во ак.ч.)	кол-во выходных дней	срок и форма ИОМ
40	5	дд.мм.гг начала программы – дд.мм.гг окончания программы	1 день 11:00 – 12:30 12:40 – 14:10 обед 14:10 – 14:50 14:50 – 16:20 16:30 – 18:00 Все остальные дни 10:00 – 11:30 11:40 – 13:10 обед 13:10 - 13:50 13:50 – 15:20 15:30 – 17:00	8	40	0	дд.мм.гг, супервизия

ОП – образовательная программа

ОД – образовательная деятельность

ЕОН – ежедневная образовательная нагрузка

ЕНОН – еженедельная образовательная нагрузка
ИОМ – итоговое оценочное мероприятие

Учебная программа:

- **Потребности организации:**
 - методы выявления потребностей организации в обучении;
 - задачи тренинговой работы в зависимости от целей и особенностей компании;
 - механизмы реализации системного подхода в обучении персонала.
- **Тренинг как метод обучения:**
 - особенности бизнес-тренингов;
 - виды бизнес-тренингов;
 - организация тренинга (выбор технических средств, пространство).
- **Личные компетенции тренера:**
 - эмоциональное состояние и его влияние на состояние группы;
 - внешний и внутренний имидж;
 - соответствие вербальных и невербальных проявлений;
 - явные и неявные роли, выбор оптимальной роли;
 - психологические позиции тренера и участников группы;
 - особенности работы тренера в паре.
- **Функциональные компетенции тренера:**
 - арсенал рабочих средств;
 - управление групповой динамикой;
 - принципы проведения дискуссий, ролевых и деловых игр;
 - принципы обратной связи, правила конструктивной критики.
- **Подбор и организация методического материала (проектирование бизнес-тренинга):**
 - принципы построения сценария работы;
 - проектирование упражнений в зависимости от целей и задач тренинга;
 - механизмы получения необходимых навыков: построение интерактивной программы, соответствующей циклу обучения Колба;
 - раздаточные материалы: за и против, особенности использования и оформления.
- **Проведение бизнес-тренинга:**
 - функции тренера на разных этапах групповой динамики;
 - учет стилей научения при работе с групповой динамикой;
 - приемы раскрытия потенциала каждого участника;
 - «ошибочные» цели поведения участников и их коррекция;
 - обмен «изюминками» влияния на группу для решения конкретных задач.
- **Оценка эффективности работы:**
 - критерии и методы оценки;
 - способы интерпретации результатов.

Формы работы: концентрированный теоретический материал, интенсивное обучение, основанное на практической отработке навыков и индивидуальном подходе, динамичные деловые, ролевые и ситуативные игры, обсуждения, дискуссии, групповые и парные упражнения, видеосъемка с последующим разбором, совместный анализ опыта участников.