

# Rozvoj trénerov

## Tréning moderátora, Tréning trénera

### Účastníci

Profesionálni tréneri a príležitostní tréneri, ktorých úlohou je:

- Zostaviť obsah tréningu
- Vylepšiť existujúci obsah
- Viesť tréning motivujúcim spôsobom
- Maximalizovať návratnosť investícií do účastníkov
- Previesť účastníkov svojich tréningov pozitívnu zmenu

### Metodológia

Inštruktáž, diskusia a prípadové štúdie v skupinách v priemere s 8 účastníkmi.

Intenzívny nácvik a motivujúca spätná väzba prinesie bezprostredný zážitok z posunu priamo na tréningu. Príprava vlastných tréningových scenárov.

Aby sme dosiahli viditeľnú pridanú hodnotu, spájame tri pohľady:

**Zvonku dnu:** „presprávať“ sa do želaného postoja.

**Z dnu von:** reflexia talentov a túžob, všímavosť na posun

**Ja súčasť systému (MY):** spätná väzba na dosah do prostredia a prínos do systému, ktorý spolutvorím

Tréner je garantom užitočnosti každého tréningového programu. Pomáha doceliť zmenu u účastníkov z „**v**iem to“ na „**r**obím to“, a to prostredníctvom aplikácie poznatkov do praxe.

Úspech firmy definujeme ako kontinuálny posun v žití svojho poslania, rozvoj zdrojov a zisk. Tréner je ten, ktorý premostuje strategické priority, vytúženú kultúru a potrebnú kompetentnosť do správania sa jednotlivcov a tímov.

Originálne prispieva k rozvoju uvedomelejších, proaktívnejších jednotlivcov, ktorí rozvíjajú svoje talenty pre úspech tímu. Aby ich tréningoví účastníci spolu tvorili, pre spoločnú transformáciu i v čase turbulencie.

Cieľom tohto tréningu je preto zvýšiť účinok v 4 oblastiach, na ktoré má tréner vplyv:

#### ➔ SEBA

Talenty, poznanie svojich tieňov a odstraňovanie prekážok pre vynárajúci sa potenciál. Uvedomenie a spravovanie vlastných emócií a postojov. Stíšenie sa i v chaose a rozhodnutie sa pre želané správanie smerom k cieľu.

#### ➔ TÍM

Zážitková interakcia, tvorba tímu zo skupiny účastníkov. Výber metód podľa súčasnej rozvojovej úrovne a kroky posunu k želaným cieľom.

#### ➔ POSUN JEDNOTLIVCOV

Spoznať, kde je aktuálne jednotlivec v trénovanej zručnosti a viditeľný posun v praxi.

#### ➔ SYSTÉM A ŽELATEĽNÉ ZMENY

Podpora zmien v korporátnych spoločnostiach i v menších tímoch.

## Čo získaš rozvojom?

- Originalitu svojho trénerského rukopisu.
- Pozitívny vplyv vďaka vedomému správaniu sa v jednotlivých fázach tréningu.
- Lepší kontakt so sebou. Získaš rovnováhu i v kritických momentoch, ktoré rozhodujú o úspešnosti tréningu.
- Zažiješ bezprostredné prijatie, vedomé využitie svojich kvalít a viditeľný posun.
- Prax v tvorení motivujúceho prostredia na dosiahnutie želanej zmeny pre účastníkov i zadávateľa.
- Variabilitu interakcie so skupinou, aj s neaktívnou, málo vnímavou a nehomogénnou skupinou.
- Prenos od know how k show how: k zavádzaniu trénovaných princípov do praxe. Pozornosť na pozitívne zmeny.
- Efektívne nástroje vyhodnocovania úspešnosti tréningu.
- Metodiku, ako tvoriť scenár tréningu.
- Podpornú komunitu kolegov trénerov.
  
- **Odídeš s vlastným scenárom tréningového programu odskúšaným počas tréningu.**

90% času zážitok: vlastné AHA momenty, objavovanie, nácvik

## Obsah dní

### DEŇ 1: Tréner ako inšpirátor k posunu

Získaš: schopnosť „predať“ seba, „predať“ svoje kvality

#### Kľúčové oblasti

- Aké sú moje kvality?
- Ako dávať posilňujúcu spätnú väzbu?
- Kritický bod tréningu: ako nadviazať kontakt so skupinou?
- Ako vytvoriť zámer s účastníkmi?
- Garancia prenosu naučeného do praxe.

### Deň 2: Tréner a jeho vplyv na zmenu

Získaš: zvýšenie vplyvu na druhých

#### Kľúčové oblasti

- Koučingová správa o vlastnom posune v praxi.
- Ako „predať“ myšlienku?
- Ako zaviesť zmenu? Sprevádzanie v rozvoji pozitívnych postojov, správania účastníkov
- Opustenie drámy (postoje Obete, Útočníka, Záchrancu) ktoré spôsobujú stagnáciu a znemožňujú posun. Posilnenie postoja SPOLUTVORCU v tímoch
- Osvojenie si práce s málo vnímavými až ťažko zvládnuteľnými účastníkmi

### DEŇ 3: Tréner ako zážitkový umelec

Získaš: praktické zručnosti, ako viesť diskusiu a zapojiť do nej skupinu

#### Kľúčové oblasti

- Koučingová správa o vlastnom posune v praxi.
- Sebakontrola, zvládanie tlaku a stresu.
- Ako viesť koučingovú schôdzku, aby sa rozvinul potenciál i výkon účastníkov a aby sa stimulovala ich motivácia.
- Kritický bod tréningu: ako nadviazať kontakt so skupinou?

### DEŇ 4: Tréner ako agent zmeny

Získaš: praktické zručnosti, ako trénovať i v náročných situáciách

#### Kľúčové oblasti

- Koučingová správa o vlastnom posune v praxi.
- Sebakontrola, zvládanie tlaku a stresu.
- Variabilita interakcie so skupinou, aj s neaktívnou, málo vnímavou, alebo nehomogénnou skupinou.

### DEŇ 5: Tréner ako architekt a dizajnér

Získaš: praktické zručnosti, ako vystavať tréning, aby priniesol želanú zmenu.

#### Kľúčové oblasti

- Koučingová správa o vlastnom posune v praxi.
- Vytvorenie obsahu programu na základe presných cieľov.
- Zručnosti tréningového architekta – tvorba rozvojových plánov. Krátke prípadové štúdie, využitie akčných plánov a vytvorenie konkrétneho rozvojového cieľa.
- Vyhodnotenie úspešnosti naplnenia ambícií.

### DEŇ 6: Certifikácia úspešných absolventov

Získaš: odbornú spätnú väzbu na vlastný tréningový scenár

#### Kľúčové oblasti

- Vedenie pripraveného certifikačného tréningu pred skupinou účastníkov a odborníkov z externého prostredia.
- Vyhodnotenie úspešnosti naplnenia rozvojového cieľa.
- Predaj tréningu internému a externému klientovi.
- Certifikácia úspešných absolventov.

## Sekvenčný prístup

Deň 1

Deň 2

Deň 3

Deň 4

Deň 5

Deň 6

Odstup medzi jednotlivými tréningovými dňami (2 až 4 týždne)

Implementačná podpora v medzičase (využitie Solution focused coaching, PCM typológie a výcviku duchovného sprevádzania v ignaciánskej spiritualite)