
Впервые мы проводим Обучение в Международной школе бизнес-Тренеров ICBT в новом формате - через геймификацию

Наш опыт подготовки бизнес-тренеров и создания бизнес-игр показал, что игра ускоряет учебный процесс и одновременно делает его более практичным и вовлекающим.

Именно поэтому мы решили переделать весь сценарий подготовки бизнес-тренеров ICBT, добавить геймификацию во все учебные модули и сократить количество учебных дней без потери качества и уровня подготовки бизнес-тренеров.

За счёт чего такое стало возможно?

1. Добавление геймификации существенно меняет групповые процессы. Идёт работа в режиме экономии времени
2. Обычно временные потери возникают в моментах:
 - когда амбициозные участники обсуждают материал и вместе практикуют. По сути они не столько вместе что-то создают, сколько спорят друг с другом. Конечно, тренеры в итоге договариваются и придумывают свои решения. Но споры съедают дополнительное время.
 - также тренеры предпочитают задавать много вопросов прежде чем войти в практику. Это связано с опасением сделать ошибку и перфекционизмом и требованием к себе все сделать безупречно, что в принципе невозможно, потому что навык ещё не автоматизирован. Избыточные вопросы, на которые тренеры и так получают ответы в ходе практики, тоже являются пожирателями времени.

Добавление геймификации и упаковка всего тренинга в формат Игры позволяет использовать учебное время эффективно и без потерь. Потому что игра снимает страхи и тревоги самим своим форматом проведения. Также игра имеет свои уникальные процедуры, за счёт которых нет места спорам. Споры заменяются дополнительной практикой.

Наша цель не только сделать Обучение в ICBT ещё более эффективным, новаторским и суперинтересным, но и передать вам эту уникальную и востребованную методику Обучения в бизнес-среде с использованием геймификации.

Программа обучения

1 модуль "Методология бизнес-тренинга и геймификация"

День 1: Методологическая структура бизнес-Тренинга:

1. Геймификация в обучении и образовании: цели, возможности, новизна, актуальность, феномены
2. Отличие профессии бизнес-тренер от смежных профессий: спикер, преподаватель, Учитель, методист, наставник, коуч, фасилитатор, модератор, психолог, тренер личностного роста. Зона ответственности бизнес-тренера и польза для бизнеса.
3. Модульная структура проведения бизнес-тренинга (немецкая методика). Отличие модульной структуры от структуры Обучения по Колбу. Дополнительные методологические преимущества
4. Начальный тренинговый модуль и как его проводить с геймификацией:
 - Приветственная речь тренера
 - Игровое Знакомство и Сбор ожиданий;

-
- Принятие правил тренинга
 - Постановка бизнес-целей в учебном процессе
 - Вовлечение участников в учебный процесс
5. Структура тематических тренинговых модулей с геймификацией:
- активизация внимания в игровом формате
 - Информационная часть
 - Игровые практики
 - Безоценочная обратная связь
6. Разминка как метод управления психо-физиологическим состоянием группы.
- Пять видов разминок
 - Ценность разминок для группового процесса
 - Когда и как проводить
 - Ситуации, где разминки не нужны
7. Фасилитация как метод активизации внимания участников тренинга:
- Алгоритм проведения фасилитации
 - Методика самостоятельного составления фасилитации к собственному тренингу
8. Модерация как метод обмена опытом в группе:
- алгоритм проведения модерации
 - Методика самостоятельного составления модерации

День 2: Риторика и подача новой информации на тренинге

1. Мини-лекция как метод бизнес-тренинга:
- Диалоговый формат лекции
 - Игровой формат лекции
 - Презентационный формат лекции
 - Вовлекающе-мотивационный формат лекции
2. Играем в игру «Риторика ICBT» и изучаем:
- Управление вниманием группы
 - вербальные риторические приёмы
 - Невербальные риторические приёмы
 - Паравербальные риторические приёмы
 - Сторителлинг
3. Постановка голоса тренера и манеры держаться в пространстве группы:
- Влияние голоса бизнес-тренера на групповую динамику и на поддержание собственного авторитета в группе.
 - Исследуем параметры голоса и Практикуем их управлением
 - Четыре тона голоса и их влияние
 - Как тренеру использовать пространство у доски и в группе

День 3: организация практики и обратной связи в тренинге

1. Создание и проведение практических упражнений:
- 6 шаблонов тематических упражнений и как ими пользоваться
 - Геймификация при организации практики
2. Использование игр в тренинге
3. Метафорическая деловая игра как метод работы со сменой установок и для креатива:
- Алгоритм проведения метафорической деловой игры;
 - Методика самостоятельного составления метафорической деловой игры к бизнес-проблеме клиента-заказчика.

4. Мозговой штурм Pin-point как метод творческого прорыва и создания нового бизнес-продукта:

- Алгоритм проведения мозгового штурма pin-point;
- Методика самостоятельного составления мозгового штурма к бизнес-проблеме клиента-заказчика.

5. Безоценочная обратная связь:

- место обратной связи в структуре Тренинга
- Оценочная и безоценочная обратная связь: в чем разница и каково влияние каждой из них на учебный процесс
- Алгоритм перевода оценочных суждений участников в безоценочную Обратную связь
- Игра для Тренеров по формированию навыка безоценочной обратной связи (передается каждому студенту ICBT в подарок как домашний тренажёр)

В ходе геймификации группа набирает победные баллы. При соответствующем количестве набранных баллов группа получает в подарок дополнительный материал о 6 тренерских стилях: Учитель, лидер, фасилитатор, массовик-затейник, провокатор, игропрактик.

2 модуль "Управление групповой динамикой"

Задачи модуля:

1. Передать знание о законах групповой динамики и о влиянии геймификации на групповую динамику
2. Дать инструменты и технологии управления групповой динамикой
3. Научить тренеров создавать в тренинге позитивную мотивацию на обучение и развитие с учетом индивидуальных особенностей участников
4. Дать инструменты работы со сложными группами и сложными участниками
5. Показать, как через геймификацию можно ускорять учебные процессы и вовлекать участников в Обучение-игру

День 1. Групповая динамика

1. Играем и постигаем законы развития группы:

- Четыре этапа развития группы и эффективность Обучения на каждом из них
- Роль и возможности тренера на каждом этапе развития группы
- Роли участников и поведение на каждом этапе развития группы (агент влияния, агент экспертности, учащийся, выпавший)

2. Бессознательное отношение «свой/чужой» между участниками и тренером и влияние на групповую динамику:

- Что означает отношение «свой/чужой» в учебном процессе?
- Как влияет отношение «свой/чужой» на эффективность обучения?
- Как тренеру управлять отношениями и создать пространство «все свои»?

3. Что значит Групповая динамика и что значит управление ею?

4. Групповая дискуссия как метод системного действия в бизнес-тренинге:

- Цели бизнес-обучения, которые можно решить с помощью групповой дискуссии;
- Влияние групповой дискуссии на групповую динамику.
- Игры, Создающие пространство групповой дискуссии: zoom, обелиск лад, загадка Эйнштейна и др. Как искать и как создавать такие игры

5. Внутренняя позиция тренера и ее влияние на группу и групповую динамику:

- Групповые эмоции и групповые реакции.
- Виды внутренних позиций бизнес-тренера
- Играем в игру «Кто я во всем этом?» Как стать своим создать атмосферу «здесь все свои»?

6. Шеринг как метод системной обратной связи и метод гармонизации групповых процессов:

- Цели и задачи шеринга
- Алгоритм проведения шеринга
- Виды и формы шеринга

День 2. Методы Тренинга, корректирующие групповую динамику и вовлекающие участников в учебный процесс

- Кинометафора как метод бизнес-тренинга:
- Цели и задачи метода кинометафоры
- Корректирующее влияние метода на групповую динамику
- Алгоритм проведения метода и три формы организации анализа кинометафоры

2. Социометрия как метод диагностики и коррекции групповых процессов:

- Цели и задачи метода социометрии
- Корректирующее влияние социометрии на групповую динамику
- Социометрия «Картина» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
- Социометрия «Город мастеров» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
- Социометрия «Дерево» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
- Социометрия «Медали» алгоритм проведения и место в структуре тренинга

3. Игра и геймификация как методологическая стратегия организации обучения:

- Уникальность групповой динамики при использовании геймификации – скорость, неконфликтность, легкость, эффективность
- Инструменты и формы при внедрении геймификации в учебный процесс
- Игра и игровые динамики как основа геймификации

День 3. Как тренер сам создаёт сложных и лёгких участников

1. Пять зон сообщений и 5 сфер влияния тренера на групповые и индивидуальные процессы коммуникации в тренинге:

- Зона информационная: что мы изучаем и можно ли это изучить не приходя на тренинг (дистанционно, самообразование, через интернет и т д)?
- Зона эмоций: кайфовать, страдать или агрессивировать?
- Зона Эго и амбиций - смогу ли быть самим собой?
- Зона подтекста: никаких ценностях мы учимся и какие желания исполняем?
- Зона воздействия: исполнительность или протест?

2. Эмоциональный интеллект тренера как компетенция, обеспечивающая гармонию групповых процессов:

- Играем в игру «Эмоциональный интеллект»
- Развиваем компетенции осознания и управления своими эмоциями и эмоциями участников
- Определяем приемы работы с состояниями участников во время учебного процесса

3. Лабелизация как методологическая стратегия обучения незамотивированной тяжелой группы:

- Что входит в стратегию лабелизации?
- Для каких типов групп подходит стратегия лабелизации, а для каких – нет?
- Как грамотно проводить лабелизацию?

4. Тесты в тренинге как инструмент вовлечения группы в учебный процесс

- Зачем нужны тесты, какие задачи обучения они решают?
- Тесты лабализационные : цели, задачи, алгоритм проведения
- Тесты диагностические проективные: цели, задачи, алгоритм проведения

5. Как создавать тренинговые модули с учетом типов будущих участников тренинга и групповой динамики:

- Играем в игру «Управление групповой динамикой»
- Применяем лайф-хаки по управлению групповой динамикой с учетом уровня компетенции и специфики мотивации участников тренинга
- Разбираем ошибки тренера при работе с группой, находим оптимальные решения.

Все обучение модуля реализовано через игровой подход. Использование геймификации в тренинге позволяет увеличить скорость учебного процесса за счет увеличения практики и снижения количества споров. За счет создания опыта проживания каждого изучаемого метода обучение становится более приятным и комфортным, более эффективным. Мы передадим вам не только знания по управлению групповой динамикой, но и опыт внедрения геймификации в учебный процесс.

Мы сознательно убрали из модуля темы по групповым конфликтам и агрессивным участникам, потому что мы покажем вам силу влияния внутренней позиции самого тренера и на группу в целом, и на каждого участника в отдельности. Мы покажем вам как тренеру гармонизировать групповые процессы за счет работы над самим собой. Именно отношение тренера к участникам может как увеличить сопротивление группы, так и увеличить командообразование. А за счет чего это происходит и как этим управлять – вы узнаете и проживете на втором модуле ICBT

3 модуль "Обучение экспертных групп в коуч-подходе" – тренинг с геймификацией

Задачи Модуля :

1. Отработать умение вести тренинг в коуч-позиции, позволяющей обучать компетентных участников, являющихся даже большими экспертами в изучаемой теме, чем сам тренер, а также позволяющей быть эффективным в ситуации неопределенности
2. Дать технологии создания группового «Мы» в любой аудитории любого уровня сложности, позволяющего принимать согласованные решения в группе
3. Передать бизнес-тренерам методы коучинга при работе с группой, позволяющие создавать импровизацию в тренинге под цели бизнеса и мотивы участников
4. Передать бизнес-тренерам методы коучинга, работающие с мышлением человека при групповом обучении
5. Провести все обучение с геймификацией для ускорения учебного процесса

День 1- Коуч-позиция тренера как основа коуч-подхода в тренинге

1. В чем ценность коуч-подхода для учебного процесса?
 - Сравнение коуч-подхода и экспертного подхода при проведении тренингов
 - Реализуемые цели
 - Феномены влияния на группу
 - Целевые аудитории, для которых необходим коуч-подход в обучении
2. Что такое коуч-позиция тренера и зачем она нужна?
 - Ценность коуч-позиции тренера для учебного процесса
 - Почему экспертные группы эффективно обучать через коуч-позицию тренера?
 - Из чего складывается коуч-позиция?

-
3. Пять принципов Милтона Эриксона и их вклад в коуч-позицию:
 - Структура звезды Милтона Эриксона
 - Как применять принципы Милтона Эриксона при проведении обучения

 4. Три позиции восприятия как инструмент удержания коуч-позиции:
 - Роль первой позиции восприятия в жизни и в тренинге
 - Роль второй позиции восприятия в жизни и в тренинге
 - Роль третьей позиции восприятия в жизни и в тренинге
 - Практика смены позиций восприятия
 - Практика совмещения Звезды Милтона Эриксона и третьей позиции восприятия – вход в коуч-позицию

 5. Колесо баланса как метод коучинга для заключения контракта с группой:
 - Алгоритм проведения метода «Колесо баланса» при групповой работе
 - Цель метода – заключить контракт с группой
 - Феномен влияния метода на групповые процессы
 - Варианты проведения тренинга после колеса баланса

 6. Структура бизнес-тренинга при использовании коуч-подхода:
 - Сравнение модульной структуры навыкового бизнес-тренинга и структуры тренинга в коуч-подходе при работе с экспертными группами
 - Как совместить подготовку к тренингу, план тренинга и импровизацию в тренинге
 - Роль методов тренинга и коучинга для тренинга в коуч-подходе

День 2: Методы коучинга при работе с мышлением экспертных групп

1. Пирамида логических уровней Роберта Дилтса как инструмент работы с мышлением:
 - Структура пирамиды Дилтса
 - Уровни пирамиды, через которые реализуется навыковый тренинг
 - Уровни пирамиды, через которые реализуется мотивационный тренинг
 - Уровни пирамиды, через которые реализуется инсайтовый тренинг
 - Алгоритм проведения метода «Пирамида Дилтса» при индивидуальной коуч-сессии
 - Использование метода «Пирамида Дилтса» при групповой работе

2. Коучинговые вопросы и их применение в бизнес-тренинге:
 - Роль коучинговых вопросов в бизнес-тренинге
 - Схема задавания коучинговых вопросов во время обучения
 - Влияние коучинговых вопросов на групповую динамику
 - Влияние коучинговых вопросов на мышление участников и феномен инсайтов в тренинге

3. Модусы и вопросы «Как если бы...» в бизнес-тренинге:
 - Цели и феномены влияния вопросов «Как если бы...»
 - Шесть модусов и их применение при построении вопросов «Как если бы...»
 - Создание атмосферы креативности и атмосферы вовлеченности с помощью модусов и вопросов «Как если бы...»

4. Таблица всех вариантов коучинговых вопросов:
 - Совмещаем пирамиду Дилтса и модусы – получаем схему всех видов коучинговых вопросов
 - Практикуем формулирование всех возможных видов коучинговых вопросов по схеме таблицы
 - Как пользоваться таблицей вопросов в тренинге и какова логика задавания коучинговых вопросов группе экспертов

5. Тоны голоса бизнес-тренера и их роль в коуч-подходе:

- Роль интонации голоса во влиянии на групповые процессы, на групповое восприятие и на мышление
- Четыре тона голоса: голос волшебника, голос друга, голос воина и голос мудреца и их влияние на группу
- Цели и задачи учебного процесса, реализуемые с помощью каждого тона голоса
- Как управлять собственным голосом – практики и упражнения

День 3: Методы коучинга для создания общегруппового решения

1. Коучинговая волна Гринберга как инструмент понимания уровня зрелости группы для коллективного принятия решения:

- В каких ситуациях бизнеса и обучения важно коллективное решение?
- Структура коучинговой волны Гринберга
- Как пользоваться волной Гринберга при проектировании и при проведении тренинга в коуч-подходе
- Какие методы тренинга и коучинга позволяют увеличить зрелость группы и подготовить ее к коллективному решению?
- Использование методических карт для ревизии методов

2. Практика принятия группового решения:

- Тоталитарная система принятия решения
- Авторитарная система принятия решения
- Демократическая система принятия решения
- Хартия как ролевая модель принятия решения
- Анализ феноменов принятия решений на всех 4х моделях

3. Метод «Система Декартовых координат» как инструмент принятия групповых решений в ситуации выбора:

- Алгоритм проведения метода
- Влияние метода на групповую динамику
- Феномены метода: исчезновение споров, ускорение процессов принятия группового решения, безэмоциональность
- Где и как использовать метод в обучении и бизнесе

4. Метод «Техника Диснея» как инструмент создания креативных групповых решений:

- Алгоритм проведения метода
- Влияния метода на групповую динамику
- Феномены метода: креатив, скорость, многозадачность
- Где и как использовать метод в обучении и бизнесе

5. Метод «Дерево Корневой причины по Евдокимовой» как инструмент анализа бизнес-проблем:

- Алгоритм проведения метода
- Влияния метода на групповую динамику
- Феномены метода: негативизм переходит в анализ, конструктив и осознание причины, на которую важно повлиять
- Где и как использовать метод в обучении и бизнесе

4 модуль "Создание тренинга под бизнес-задачи"

Задачи модуля:

1. Передать бизнес-тренерам методику предтренинговой диагностики, позволяющей точно сфокусировать обучение для решения бизнес-задач с минимумом затрат
2. Передать бизнес-тренерам знания о создании и использовании в тренинге таких системных методов как игра (ролевая и деловая настольная) и case-study для организации практики
3. Научить бизнес-тренеров выявлять игровые удовольствия сотрудников, чтобы применять геймификацию в тренинге как мощный инструмент мотивации и вовлечения участников в учебный процесс
4. Научить бизнес-тренеров эффективно пользоваться бизнес- и учебно-познавательной литературой и писать сценарии тренинга под бизнес-задачи
5. Передать бизнес-тренерам знания о разработке учебных проектов и написании новых тренинговых программ

День 1 Подбор Кейсов и игр для тренинга с геймификацией

1. Игровые удовольствия участников тренинга:
 - Как проводить фокус-группу по диагностике игровых удовольствий будущих участников тренинга
 - Как использовать игровые удовольствия при выборе методов организации практики
2. Игровые динамики, вовлекающие участников тренинга в учебный процесс с геймификацией:
 - Пять видов игровых динамик
 - Феномен усиления вовлеченности в учебных процесс за счет игровых динамик
3. Case-study как системный метод бизнес-тренинга:
 - Как писать кейсы с учетом игровых удовольствий
 - Как проводить кейсы с использованием игровых динамик
 - Как организовывать обратную связь и анализировать результаты кейсов
4. Настольная деловая игра как системный метод бизнес-тренинга:
 - Три универсальных шаблона к созданию настольных деловых игр
 - Практика создания настольной деловой игры для учебных целей
5. Ролевая игра как системный метод бизнес-тренинга:
 - Как создавать инструкции к ролевой игре с учетом игровых удовольствий
 - Как проводить ролевую игру с использованием игровых динамик
 - Как организовывать обратную связь и анализировать результаты ролевой игры

День 2: Предтренинговая диагностика и создание учебного проекта

1. Предтренинговая диагностика потребности компании в обучении:
 - Методика интервью с генеральным заказчиком (ключевым руководителем);
 - Сбор ключевых идей сотрудников + мотивация на будущее обучение с помощью метода «Колесо баланса»
 - Анкетирование будущих участников в ситуации территориального удаления (авторская методика незаконченных упражнений).
2. Создание учебного проекта под бизнес-задачи:
 - Чем учебный проект отличается от программы тренинга?
 - В каких случаях нужна программа тренинга, а в каких – учебный проект?
 - Структура успешного учебного проекта и структура успешной программы тренинга;
 - Методика продающих текстов при написании учебного проекта и программы тренинга.

3. Как получить заказ на проведение учебного проекта или тренинга (для внутренних тренеров – как согласовать программу и утвердить ее у руководства):

- Умение слушать заказчика и опираться на ключевые слова
- Презентация проекта в диалоговом режиме
- Чем бизнес-тренер отличается от менеджера продаж?
- Чем презентация учебного проекта отличается от консультации?
- Секреты и практика побеждать при конкурсной основе

День 3: Пишем сценарий тренинга

1. Как работать с литературой на этапе написания сценария:

- Что мы ищем в книгах?
- Какие книги нам нужны, а какие – бесполезны?
- Как распределять отдельные темы тренинга в течение тренингового дня?
- Как написать свой авторский тренинг по чужой книжке?

2. Что такое сценарий тренинга и как его писать?

- Структура сценария тренинга, принятая в ICBT
- План-тайминг тренинга и как он помогает ускорить написание тренинга
- Использование методологических карточек при написании сценария тренинга
- Учет законов групповой динамики на этапе написания сценария
- Как модульная структура тренинга помогает в написании сценария?
- Практика в написании сценария тренинга под запрос своей компании-заказчика

3. Секрет написания уникального сценария тренинга:

- Чем навыковый тренинг отличается от мотивационного и от инсайтового тренинга?
- Какая ключевая идея-послание содержится в тренинге?
- Создание ключевой идеи с уровня ценностей, с уровня идентичности и с уровня миссии
- Визуализация ключевой идеи в метафоре-образе
- Практика-Вернисаж своих авторских тренингов

4. Проектирование посттренинга:

- Цели и задачи посттренинга
- Виды посттренинговых работ
- Факторы, которые влияют на результативность работы участников проведенного тренинга
- Чем посттренинг может помочь в повышении результативности бизнес-обучения?

Стоимость:

Стоимость каждого модуля составляет 220 000 тенге для юридических лиц (НДС не предусмотрен) за одного участника. Предусмотрена система скидок при ранней оплате и оплате за несколько модулей одновременно. В стоимость включены сертификат образца Школы, методические материалы, необходимые онлайн-материалы для тренинга..



**Представительство Международной Школы
бизнес-тренеров ICBT в Республике Казахстан:**
Компания M-TRAINING International
г. Алматы, пр. Назарбаева, 65, оф. 611
тел. +7 (705) 561 11 74, +7 777 647 04 54
e-mail: info@m-training.kz web: www.m-training.kz