

## **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.

Сейчас ICBT - единственная школа подготовки бизнес-тренеров, где применяется методика геймификации обучения. Автор методики - к.п.н. Жанна Завьялова (руководитель ICBT, тренер и коуч международной квалификации, автор ряда книг для бизнес-тренеров и игр «Каузальный интеллект», «Эмоциональный интеллект», «Управление групповой динамикой»).

### **Программа обучения**

#### **1 модуль "Методы 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**

3. 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 (передаётся каждому студенту ИСВТ 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:
  - 1.1. четыре этапа развития группы и эффективность Обучения на каждом из них
  - 1.2. Роль и возможности тренера на каждом этапе развития группы
  - 1.3. Роли участников и поведение на каждом этапе развития группы (агент влияния, агент экспертизы, учащийся, выпавший)
2. Бессознательное отношение «свой/чужой» между участниками и тренером и влияние на групповую динамику:
  - 2.1. что означает отношение «свой/чужой» в учебном процессе?
  - 2.2. как влияет отношение «свой/чужой» на эффективность обучения?
  - 2.3. 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:
  - 4.1. Цели бизнес-обучения, которые можно решить с помощью групповой дискуссии;

- 4.2. Влияние групповой дискуссии на групповую динамику.
- 4.3. 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:
  - 5.1. групповые эмоции и групповые реакции.
  - 5.2. Виды внутренних позиций бизнес-тренера
  - 5.3. 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:
  - 6.1. Цели и задачи шеринга
  - 6.2. Алгоритм проведения шеринга
  - 6.3. Виды и формы шеринга

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

- 1. Кинометафора как метод бизнес-тренинга:
  - 1.1. Цели и задачи метода кинометафоры
  - 1.2. Корректирующее влияние метода на групповую динамику
  - 1.3. Алгоритм проведения метода и три формы организации анализа кинометафоры
- 2. Социометрия как метод диагностики и коррекции групповых процессов:
  - 2.1. Цели и задачи метода социометрии
  - 2.2. Корректирующее влияние социометрии на групповую динамику
  - 2.3. Социометрия «Картина» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
  - 2.4. Социометрия «Город мастеров» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
  - 2.5. Социометрия «Дерево» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
  - 2.6. Социометрия «Медали» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
- 3. Игра и геймификация как методологическая стратегия организации обучения:
  - 3.1. Уникальность групповой динамики при использовании геймификации – скорость, неконфликтность, легкость, эффективность
  - 3.2. Инструменты и формы при внедрении геймификации в учебный процесс
  - 3.3. 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:
  - 1.1. Зона информационная: что мы изучаем и можно ли это изучить не приходя на тренинг (дистанционно, самообразование, через интернет и т д )?
  - 1.2. Зона эмоций: кайфовать, страдать или агрессивировать?
  - 1.3. Зона Эго и амбиций - смогу ли быть самим собой?
  - 1.4. Зона подтекста: никаких ценностях мы учимся и какие желания исполняем?
  - 1.5. Зона воздействия: исполнительность или протест?
- 2. Эмоциональный интеллект тренера как компетенция, обеспечивающая гармонию групповых процессов:
  - 2.1. Играем в игру «Эмоциональный интеллект»
  - 2.2. Развиваем компетенции осознания и управления своими эмоциями и эмоциями участников
  - 2.3. Определяем приемы работы с состояниями участников во время учебного процесса
- 3. Лабиализация как методологическая стратегия обучения незамотивированной тяжелой

#### Группы:

- 3.1. Что входит в стратегию лабилизации?
- 3.2. Для каких типов групп подходит стратегия лабилизации, а для каких – нет?
- 3.3. Как грамотно проводить лабилизацию?
4. Тесты в тренинге как инструмент вовлечения группы в учебный процесс
  - 4.1. Зачем нужны тесты, какие задачи обучения они решают?
  - 4.2. Тесты лабилизационные : цели, задачи, алгоритм проведения
  - 4.3. Тесты диагностические проективные: цели, задачи, алгоритм проведения
5. Как создавать тренинговые модули с учетом типов будущих участников тренинга и групповой динамики:
  - 5.1. Играем в игру «Управление групповой динамикой»
  - 5.2. Применяем лайф-хаки по управлению групповой динамикой с учетом уровня компетенции и специфики мотивации участников тренинга
  - 5.3. 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?
  - 1.1. Сравнение коуч-подхода и экспертного подхода при проведении тренингов
  - 1.2. Реализуемые цели

- 1.3. Феномены влияния на группу
- 1.4. Целевые аудитории, для которых необходим коуч-подход в обучении
2. Что такое коуч-позиция тренера и зачем она нужна?
  - 2.1. Ценность коуч-позиции тренера для учебного процесса
  - 2.2. Почему экспертные группы эффективно обучать через коуч-позицию тренера?
  - 2.3. Из чего складывается коуч-позиция?
3. Пять принципов Милтона Эриксона и их вклад в коуч-позицию:
  - 3.1. Структура звезды Милтона Эриксона
  - 3.2. Как применять принципы Милтона Эриксона при проведении обучения
4. Три позиции восприятия как инструмент удержания коуч-позиции:
  - 4.1. Роль первой позиции восприятия в жизни и в тренинге
  - 4.2. Роль второй позиции восприятия в жизни и в тренинге
  - 4.3. Роль третьей позиции восприятия в жизни и в тренинге
  - 4.4. Практика смены позиций восприятия
  - 4.5. Практика совмещения Звезды Милтона Эриксона и третьей позиции восприятия – вход в коуч-позицию
5. Колесо баланса как метод коучинга для заключения контракта с группой:
  - 5.1. Алгоритм проведения метода «Колесо баланса» при групповой работе
  - 5.2. Цель метода – заключить контракт с группой
  - 5.3. Феномен влияния метода на групповые процессы
  - 5.4. Варианты проведения тренинга после колеса баланса
6. Структура бизнес-тренинга при использовании коуч-подхода:
  - 6.1. Сравнение модульной структуры навыкового бизнес-тренинга и структуры тренинга в коуч-подходе при работе с экспертными группами
  - 6.2. Как совместить подготовку к тренингу, план тренинга и импровизацию в тренинге
  - 6.3. 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:
  - 1.1. Структура пирамиды Дилтса
  - 1.2. Уровни пирамиды, через которые реализуется навыковый тренинг
  - 1.3. Уровни пирамиды, через которые реализуется мотивационный тренинг
  - 1.4. Уровни пирамиды, через которые реализуется инсайтовый тренинг
  - 1.5. Алгоритм проведения метода «Пирамида Дилтса» при индивидуальной коуч-сессии
  - 1.6. Использование метода «Пирамида Дилтса» при групповой работе
2. Коучинговые вопросы и их применение в бизнес-тренинге:
  - 2.1. Роль коучинговых вопросов в бизнес-тренинге
  - 2.2. Схема задавания коучинговых вопросов во время обучения
  - 2.3. Влияние коучинговых вопросов на групповую динамику
  - 2.4. Влияние коучинговых вопросов на мышление участников и феномен инсайтов в тренинге
3. Модусы и вопросы «Как если бы...» в бизнес-тренинге:
  - 3.1. Цели и феномены влияния вопросов «Как если бы...»
  - 3.2. Шесть модусов и их применение при построении вопросов «Как если бы...»
  - 3.3. Создание атмосферы креативности и атмосферы вовлеченности с помощью модусов и вопросов «Как если бы...»

4. Таблица всех вариантов коучинговых вопросов:
  - 4.1. Совмещаем пирамиду Дилтса и модусы – получаем схему всех видов коучинговых вопросов
  - 4.2. Практикуем формулирование всех возможных видов коучинговых вопросов по схеме таблицы
  - 4.3. 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:
  - 5.1. Роль интонации голоса во влиянии на групповые процессы, на групповое восприятие и на мышление
  - 5.2. Четыре тона голоса: голос волшебника, голос друга, голос воина и голос мудреца и их влияние на группу
  - 5.3. Цели и задачи учебного процесса, реализуемые с помощью каждого тона голоса
  - 5.4. 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:
  - 1.1. В каких ситуациях бизнеса и обучения важно коллективное решение?
  - 1.2. Структура коучинговой волны Гринберга
  - 1.3. Как пользоваться волной Гринберга при проектировании и при проведении тренинга в коуч-подходе
  - 1.4. Какие методы тренинга и коучинга позволяют увеличить зрелость группы и подготовить ее к коллективному решению?
  - 1.5. Использование методических карт для ревизии методов
2. Практика принятия группового решения:
  - 2.1. Тоталитарная система принятия решения
  - 2.2. Авторитарная система принятия решения
  - 2.3. Демократическая система принятия решения
  - 2.4. Хартия как ролевая модель принятия решения
  - 2.5. Анализ феноменов принятия решений на всех 4х моделях
3. Метод «Система Декартовых координат» как инструмент принятия групповых решений в ситуации выбора:
  - 3.1. Алгоритм проведения метода
  - 3.2. Влияние метода на групповую динамику
  - 3.3. Феномены метода: исчезновение споров, ускорение процессов принятия группового решения, безэмоциональность
  - 3.4. Где и как использовать метод в обучении и бизнесе
4. Метод «Техника Диснея» как инструмент создания креативных групповых решений:
  - 4.1. Алгоритм проведения метода
  - 4.2. Влияния метода на групповую динамику
  - 4.3. Феномены метода: креатив, скорость, многозадачность
  - 4.4. Где и как использовать метод в обучении и бизнесе
5. Метод «Дерево Корневой причины по Евдокимовой» как инструмент анализа бизнес-проблем:
  - 5.1. Алгоритм проведения метода
  - 5.2. Влияния метода на групповую динамику
  - 5.3. Феномены метода: негативизм переходит в анализ, конструктив и

- осознание причины, на которую важно повлиять
- 5.4. 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:
  - 1.1. Как проводить фокус-группу по диагностике игровых удовольствий будущих участников тренинга
  - 1.2. Как использовать игровые удовольствия при выборе методов организации практики
2. Игровые динамики, вовлекающие участников тренинга в учебный процесс с геймификацией:
  - 2.1. Пять видов игровых динамик
  - 2.2. Феномен усиления вовлеченности в учебный процесс за счет игровых динамик
3. Case-study как системный метод бизнес-тренинга:
  - 3.1. Как писать кейсы с учетом игровых удовольствий
  - 3.2. Как проводить кейсы с использованием игровых динамик
  - 3.3. Как организовывать обратную связь и анализировать результаты кейсов
4. Настольная деловая игра как системный метод бизнес-тренинга:
  - 4.1. Три универсальных шаблона к созданию настольных деловых игр
  - 4.2. Практика создания настольной деловой игры для учебных целей
5. Ролевая игра как системный метод бизнес-тренинга:
  - 5.1. Как создавать инструкции к ролевой игре с учетом игровых удовольствий
  - 5.2. Как проводить ролевую игру с использованием игровых динамик
  - 5.3. Как организовывать обратную связь и анализировать результаты ролевой игры

### День 2: Предтренинговая диагностика и создание учебного проекта

1. Предтренинговая диагностика потребности компании в обучении:
  - 1.1. Методика интервью с генеральным заказчиком (ключевым руководителем);
  - 1.2. Сбор ключевых идей сотрудников + мотивация на будущее обучение с помощью

метода «Колесо баланса»

- 1.3. Анкетирование будущих участников в ситуации территориального удаления (авторская методика незаконченных упражнений).
2. Создание учебного проекта под бизнес-задачи:
  - 2.1. Чем учебный проект отличается от программы тренинга?
  - 2.2. В каких случаях нужна программа тренинга, а в каких – учебный проект?
  - 2.3. Структура успешного учебного проекта и структура успешной программы тренинга;
  - 2.4. 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):
  - 3.1. Умение слушать заказчика и опираться на ключевые слова
  - 3.2. Презентация проекта в диалоговом режиме
  - 3.3. Чем бизнес-тренер отличается от менеджера продаж?
  - 3.4. Чем презентация учебного проекта отличается от консультации?
  - 3.5. Секреты и практика побеждать при конкурсной основе

### День 3: Пишем сценарий тренинга

1. Как работать с литературой на этапе написания сценария:
  - 1.1. Что мы ищем в книгах?
  - 1.2. Какие книги нам нужны, а какие – бесполезны?
  - 1.3. Как распределять отдельные темы тренинга в течение тренингового дня?
  - 1.4. Как написать свой авторский тренинг по чужой книжке?
2. Что такое сценарий тренинга и как его писать?
  - 2.1. Структура сценария тренинга, принятая в ICBT
  - 2.2. План-тайминг тренинга и как он помогает ускорить написание тренинга
  - 2.3. Использование методологических карточек при написании сценария тренинга
  - 2.4. Учет законов групповой динамики на этапе написания сценария
  - 2.5. Как модульная структура тренинга помогает в написании сценария?
  - 2.6. Практика в написании сценария тренинга под запрос своей компании-заказчика
3. Секрет написания уникального сценария тренинга:
  - 3.1. Чем навыковый тренинг отличается от мотивационного и от инсайтового тренинга?
  - 3.2. Какая ключевая идея-послание содержится в тренинге?
  - 3.3. Создание ключевой идеи с уровня ценностей, с уровня идентичности и с уровня миссии
  - 3.4. Визуализация ключевой идеи в метафоре-образе
  - 3.5. Практика-Вернисаж своих авторских тренингов
4. Проектирование посттренинга:
  - 4.1. Цели и задачи посттренинга
  - 4.2. Виды посттренинговых работ
  - 4.3. Факторы, которые влияют на результативность работы участников проведенного тренинга
  - 4.4. Чем посттренинг может помочь в повышении результативности бизнес-обучения?