

Всё обучение в Международной школе бизнес-Тренеров ICBT мы проводим 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 добавить геймификацию во все учебные модули чтобы уплотнить учебный процесс, сделать его более насыщенным и интенсивным 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».

Обучение существует в 2-х форматах: очный и онлайн по единой программе.

Между учебными модулями мы предлагаем межмодульное **асинхронное обучение** на платформе iSpring, которое участники обучения проходят самостоятельно в течение месяца.

Также асинхронное обучение можно пройти автономно без прохождения основного обучения.

Программа обучения

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 ICBT от Цикла Дэвида Колба, 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:
 - 1.1. Диалоговый формат лекции
 - 1.2. Игровой формат лекции
 - 1.3. Презентационный формат лекции
 - 1.4. Вовлекающе-мотивационный формат лекции
2. Играем в игру «Риторика ICBT» и изучаем:
 - 2.1. Управление вниманием группы, исследуем как тренеру использовать пространство у доски и в группе
 - 2.2. Вербальные риторические приёмы: применение утилизации, работа с вопросами, аргументация
 - 2.3. Невербальные риторические приёмы,

- 2.4. Паравербальные риторические приёмы: влияние голоса бизнес-тренера на групповую динамику и на поддержание собственного авторитета в группе, исследуем параметры голоса и практикуем их управлением
- 2.5. Сторителлинг, изучаем законы и практикуем собственные истории
3. Закрепляем изученный материал «Риторики» через просмотр кинофрагмента.

День 3: Организация практики и обратной связи в тренинге

1. Создание и проведение практических упражнений:
 - ✓ 8 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

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.

Модуль «Управление групповой динамикой» - тренинг с геймификацией

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. Процедурное лидерство
- 1.4. Роли участников и поведение на каждом этапе развития группы (агент влияния, агент экспертности, учащийся, выпавший)
2. Что значит Групповая динамика и что значит управление ею?
3. Групповая дискуссия как метод системного действия в бизнес-тренинге:
 - 3.1. Цели бизнес-обучения, которые можно решить с помощью групповой дискуссии;
 - 3.2. Влияние групповой дискуссии на групповую динамику.
 - 3.3. Игры, создающие пространство групповой дискуссии: zoom, обелиск лад, загадка Эйнштейна и др.

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
 - 2.7. Социометрии «Шкала» и «Система координат» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
 - 2.8. Социометрия «Мяч» алгоритм проведения и место в структуре тренинга
3. Эмоциональный интеллект тренера как компетенция, обеспечивающая гармонию групповых процессов:
 - 3.1. Играем в игру «Эмоциональный интеллект», изучаем геймификацию, как методологическую стратегию организации обучения.
 - 3.2. Развиваем компетенции осознания и управления своими эмоциями и эмоциями участников
 - 3.3. Определяем приемы работы с состояниями участников во время учебного процесса
4. Шеринг как метод системной обратной связи и метод гармонизации групповых процессов:
 - 4.1. Цели и задачи шеринга
 - 4.2. Алгоритм проведения шеринга
 - 4.3. Виды и формы шеринга

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. Лабелизация как методологическая стратегия обучения незамотивированной тяжелой Группы:

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

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

- 3.1. Зачем нужны тесты, какие задачи обучения они решают?
- 3.2. Тесты лабелизационные : цели, задачи, алгоритм проведения
- 3.3. Тесты диагностические проективные: цели, задачи, алгоритм проведения

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

- 4.1. Играем в игру «Управление групповой динамикой»
- 4.2. Применяем лайф-хаки по управлению групповой динамикой с учетом уровня компетенции и специфики мотивации участников тренинга
- 4.3. 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

модуль «Коучинговый подход в тренинге» – 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 модулов и вопросов «Как если бы...»
4. Тоны голоса бизнес-тренера и их роль в коуч-подходе:
 - 4.1. Роль интонации голоса во влиянии на групповые процессы, на групповое восприятие и на мышление
 - 4.2. Четыре тона голоса: голос волшебника, голос друга, голос воина и голос мудреца и их влияние на группу
 - 4.3. Цели и задачи учебного процесса, реализуемые с помощью каждого тона голоса
 - 4.4. 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

модуль "Создание тренинга под бизнес-задачи" - тренинг с геймификацией

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: Предтренинговая диагностика и создание учебного проекта

1. Предтренинговая диагностика потребности компании в обучении:

- 1.1. Игровые удовольствия участников тренинга: (как проводить фокус-группу по диагностике игровых удовольствий будущих участников тренинга, как использовать игровые удовольствия при выборе методов организации практики)
- 1.2. Методика интервью с генеральным заказчиком (ключевым руководителем);
- 1.3. Сбор ключевых идей сотрудников + мотивация на будущее обучение с помощью метода «Колесо баланса»
- 1.4. Анкетирование будущих участников в ситуации территориального удаления (авторская методика незаконченных упражнений).

2. Концепция тренинга

3. Программа предтренинговой диагностики: выбор инструментов под разные форматы бизнеса.

День 2 Подбор Кейсов и игр для тренинга с геймификацией

1. Библиотека игровых ситуаций
 - 1.1. В чём ценность библиотеки игровых ситуаций?
 - 1.2. Как правильно создавать
2. Рефлексивная игра:
 - 2.1. В чём особенность и отличия от разных форм игр
 - 2.2. Создание игровых кейсов
 - 2.3. Создание персонажей
 - 2.4. Зачем нужны правила игры и награды?
3. Ролевая игра как системный метод бизнес-тренинга:
 - 3.1. Как создавать инструкции к ролевой игре с учетом игровых удовольствий
 - 3.2. Как проводить ролевую игру с использованием игровых динамик
 - 3.3. Как организовывать обратную связь и анализировать результаты ролевой

игры

4. Case-study как системный метод бизнес-тренинга:
 - 4.1. Как писать кейсы с учетом игровых удовольствий
 - 4.2. Как проводить кейсы с использованием игровых динамик
 - 4.3. Как организовывать обратную связь и анализировать результаты кейсов

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?