

FORMATION DE FORMATEUR CERTIFIE

Former et enseigner avec les outils de la PNL

Dates

L 18 au M 20/03/19
 + L 15 au M 17/04/19
 + L 20 au M 22/05/19
 + L 24 au M 26/06/19

Durée

12 jours – 80H

Tarifs

Individuel	3 150 €
Entreprise	4095 €

Lieu

Institut Repère
 78 av du Général Michel Bizot
 75012 Paris

Contacts

Sadia Chami
 01 43 46 89 25
sadia.chami@institut-repere.com

Ketty Dampied
 01 43 46 89 48
Ketty.dampied@institut-repere.com

Former est une compétence clé des leaders du monde actuel. Le formateur est un acteur du changement qui vise un apprentissage concret. Il manage une dynamique fondamentale composée des relations entre le formateur et des stagiaires (QUI), la matière enseignée (QUOI) et une expérience de formation (COMMENT). Il est un modèle de ce qu'il enseigne et adapte son style au contenu délivré aux participants. Les apports des modèles de la PNL et de la systémique propres à la formation permettent de gagner grandement en aisance et en efficacité lors des animations.

Objectif

Développer son efficacité dans l'animation des formations, en sachant manager les relations entre les stagiaires, une matière à enseigner et des objectifs pédagogiques.

Public

Formateurs souhaitant développer leur expertise des processus pédagogiques, et ceux qui se destinent au métier de formateur ou d'Enseignant PNL.

Prérequis

Une expérience de l'animation des groupes et une formation en PNL (Niveau Technicien minimum) + Process Communication Management.

Contenu pédagogique

Module 1 : Comprendre le rôle du formateur dans un système apprenant.

Comprendre le fonctionnement d'un système apprenant. Acquérir une vue d'ensemble du système apprenant ; Donner un cadre à l'action de formation par les contrats et les règles du groupe apprenant ; Découvrir les postulats de base de l'apprentissage et l'impact des présupposés de la PNL sur l'apprentissage.

Clarifier le rôle et les compétences clé du formateur. Accéder à ses ressources avec le centrage actif, les techniques d'alignement et de parrainage ; Clarifier les compétences clé du formateur ; Structurer des séquences pédagogiques avec le modèle TOTE ; Démarrer la formation avec le modèle 4MAT ; Identifier et exprimer sa mission en tant que formateur.

Comprendre les conditions de réussite de l'apprentissage. Comprendre les étapes du cycle de l'apprentissage et du développement d'une capacité ; Utiliser les différents types de feedback qui facilitent l'apprentissage ; Savoir manager les relations entre défis et capacités.

Module 2 : Concevoir la mise en scène de soi et de la formation

Savoir se préparer en tant que formateur. Mobiliser son énergie en précisant ses objectifs, en se centrant, en développant sa flexibilité, ou par un travail psycho corporel ; Savoir développer son alignement par rapport à un contexte de formation ; Ajuster ses comportements et compétences au contexte de la formation.

Préparer la mise en scène de la formation. Agencer l'espace et les équipements pour faciliter l'apprentissage ; Expérimenter les outils de présentation (demos, histoires et métaphores, ancrages spatiaux, sonores et visuels, supports d'animation, modélisation du formateur) ; Structurer son intervention : les articulations et la ligne directrice ; Développer ses capacités à improviser : le changement de format et l'intégration d'une actualité.

Préparer la relation avec les participants. Intégrer les différents modes d'apprentissage (systèmes de représentation et style cognitif) ; Comprendre l'impact des croyances et valeurs du formateur sur son style d'animation, et naviguer entre les niveaux logiques d'intervention ; Gérer l'image de groupe et ses relations avec le groupe ; Intervenir devant un vrai groupe de participants (Praticiens PNL)

Module 3 : Faciliter l'apprentissage collectif en formation

Etablir le rapport avec le groupe et gérer son énergie. Construire le rapport, annoncer le programme de la formation et les étapes de l'apprentissage ; Calibrer et piloter les états internes du groupe ; Maintenir l'attention, la motivation et la bienveillance ; Amener le groupe à se responsabiliser de son apprentissage.

Utiliser les méthodologies d'apprentissage actives à bon escient. Connaître les principes et les lois qui régissent l'apprentissage collectif ; Découvrir et expérimenter différentes méthodes d'apprentissage actives par le groupe ; Analyser leurs besoins en termes de préparation, briefing, débriefing ; Comprendre les enjeux et les atouts de chaque méthodologie expérimentée ; En tirer des principes et des stratégies propres pour l'utilisation des méthodes actives à l'aide de la modélisation.

Faciliter le travail du groupe par la collaboration générative. Favoriser la création d'un champ relationnel ; Créer un espace dans lequel les participants se donnent la permission d'expérimenter des nouvelles postures, matières, méthodes ; Expérimenter la co-création d'un processus d'apprentissage et en tirer des enseignements pour la création de ses propres séquences

Module 4 : Gérer les situations difficiles

Gérer les situations extrêmes de déstabilisation. Comprendre la résonance d'un déclencheur avec nos expériences et notre système de valeurs ; Savoir quand intervenir pour réguler un groupe ; Comprendre les règles explicites et implicites du groupe et les patterns de validation.

Comprendre et utiliser les divers modes de perception d'une situation de perturbation. Expérimenter l'impact du langage corporel en situation de stress : du mode protection au mode partage. Distinguer les caractéristiques et conséquences de chaque mode et passer de l'un à l'autre ; Accéder au mode partage en utilisant nos représentations mentales, nos comportements, nos émotions.

Expérimenter les situations de déstabilisation en formation. Créer son propre scénario « catastrophe » avec ses éléments d'observation pertinents ; Concevoir des situations exigeant une régulation ; Vivre son scénario avec des ressources.

Mettre en œuvre l'ensemble de ses compétences. Préparer et animer une courte séquence de formation ; Recevoir des feedback du groupe et des pistes de progression par l'animateur.

Moyens pédagogiques

Moyens pédagogiques : ils font appel à une alternance de concepts et de pratiques. Chaque participant fait au moins une présentation de courte durée par demi-journée de travail et reçoit des feedback de la part des autres participants et des animateurs. Chaque participant anime une courte séquence devant un groupe de vrais apprenants d'une autre formation.





L'évaluation de la formation porte sur 5 critères : a) La réponse aux attentes (accueil, écoute, services, divers) ; b) Le respect du programme et des objectifs annoncés ; c) L'animation de la formation (attitude du formateur, explications, démonstrations, exercices), e) Documentation remise (qualité et utilité) ; f) Utilité (applications dans votre domaine d'activité)

L'évaluation des compétences : elle se réalise en continue lors des exercices par l'équipe pédagogique, puis avec une évaluation finale par une mise en situation. Auto-évaluation des compétences porte sur les points suivants : 1) Comprendre le fonctionnement d'un système apprenant ; 2) Clarifier le rôle et les compétences clé du formateur, 3) Comprendre les conditions de réussite de l'apprentissage, 4) Se préparer à ses animations en tant que formateur, 5) Préparer la mise en scène de la formation, 6) Préparer la relation avec les participants, 7) Etablir le rapport avec le groupe et gérer son énergie, 8) Utiliser le langage non verbal en formation, 9) Faciliter le travail du groupe par la collaboration générative, 10) Comprendre la source des situations extrêmes de déstabilisation, 11) Utiliser les divers modes de perception d'une situation de perturbation, 12) Répondre de façon adaptée aux situations de déstabilisation en formation

La certification : elle est validée par la présence aux 12 jours de formation, l'évaluation des compétences en continue et une animation supervisée lors du dernier jour de formation.

Reconnaissance : une attestation de formation est remise à chaque participant à la fin des 12 jours et comporte le titre de la formation, des dates, le nom du formateur et une évaluation quantitative des compétences acquises.

Animation

	Michaël Ameye – Coach, Consultant Formateur. Ingénieur Chimiste, formé à l'Analyse Systémique, l'AT, la Gestalt, Maître-Praticien, Coach et Formateur certifié en PNL par R. Dilts et J. Delozier. Fondateur de la société Egregoria en 2004 avec le développement de son modèle de Leadership. Intervient à la Haute Ecole P. H. Spaak de Bruxelles, en tant que Professeur Invité, sur la Gestion Entrepreneuriale, Gestion des projets, Qualité et R. H. Professeur 4ème Dan d'aïkido.
	Antoine Bebe - Coach, Consultant Formateur. Diplômé de l'ESCP et de l'UCLA. Formé à l'AT, Maître-Praticien en PNL, coaching, par Robert DILTS et Judith DELOZIER. Une expérience de 15 ans en agence de communication à des postes de direction, tant dans le champ de l'organisation et des finances que celui de la créativité. Fondateur de HUB Consulting en 1999. Enseignant et coordinateur pédagogique du pôle "le métier de manager" du Mastère spécialisé en "Facilities Management" de l'ESTP.
	Catherine Herrero - Formatrice et coach. Formation de Juriste, une expérience de 10 ans dans le domaine bancaire et immobilier, et une activité libérale de psychothérapie. A été interprète de R. Dilts dans les pays francophone. NLP Master Trainer- Coach- Facilitator à NLPU, Certified LAB Profile®, Coach Professionnel (Institut Repère), Leadership Embodiment. Intervient dans la formation de coaching et la formation de formateurs.
	Dominique Laugero - Consultant, formateur et coach. Etudes littéraires et licence de psychologie. Enseignant en PNL en 1990 (Anne Linden du New-York Training Institute). Depuis quelques années, à partir du modèle de l'Ennéagramme, il a développé une nouvelle approche du coaching basée sur l'expertise qu'il utilise dans le contexte professionnel et avec des sportifs. Co auteur avec S. Tenenbaum et F. Cave, de "Ennéagramme - Connaissance de soi et développement personnel" Inter Editions