**Тренинг тренеров**

**Цели программы**

Развить компетенции, необходимые для проведения тренингов.

В ходе программы участники обучения:

* Поймут специфику и отличие тренинга от других форм обучения. Изучат принципы и методы работы со взрослой аудиторией.
* Научаться проводить тренинги, управлять групповой динамикой, смогут повысить интерес к изучаемым темам, работать со сложными участниками, вести дискуссии и выполнять фасилитацию процессов, удерживать тренерскую позицию.
* Оценят свой тренерский стиль, понять свои сильные и слабые стороны, как тренера.
* Смогут адаптировать существующие тренинговые программы с учетом целей и особенностей группы обучаемых.
* Построить программу своего развития, как тренера. Получат рекомендации от ведущего тренера и коллег по обучению.

**Целевая аудитория**

* Начинающие тренеры
* Тренеры среднего уровня

**Методы, используемые в тренинге**

Деловые и ролевые игры, интерактивные лекции, видеотренинг, групповые дискуссии, письменные упражнения, мозговой штурм, тестирование.

**Рекомендуемая продолжительность:** 2 дня. Занятия проводятся с 10.00 до 18.00.

**Программа тренинга**

1. **Введение. Фундаментальные основы обучения взрослых. Тренинг, как эффективная форма обучения персонала**

Формы обучения и развития. В чем особенности и специфика тренинга. Тренинг, как метод обучения, использующий активное участие обучаемых.

Функции тренера, выполняемые действия и процедуры.

Потребности заказчика, группы, тренера. Конфликты интересов и критерии оценки результата.

Слагаемые успеха тренинга.

Что является целью тренинга.

Особенности обучения взрослых людей. Андрагогика и Педагогика.

Принципы тренинга. Цикл Колба – цикл обучения взрослых, оптимальные методы обучения.

1. **Тренер и границы полномочий тренера**

Цель оправдывает средства?

Творчество или ремесло. Действия по плану или ситуационный дизайн на тренинге. Границы экспромта тренера и следования за группой.

Уровни воздействие на группу (обучение, коррекция установок, формирование видения, работа с ценностями, воспитание).

Индивидуальные особенности групп.

Тренерская позиция.

1. **Установление контакта с аудиторией, начало тренинга**

«Продажа» тренинга Обучаемым.

Начало тренинга – презентация тренера в соответствии с целями и стилем тренера.

Факторы успешной презентации себя, как тренера.

Организация физического пространства. Столы, стулья и «как сидим» - влияние обстановки на контекст тренинга.

Имидж тренера. Трансляция имиджа через одежду. Харизматическое выделение или подстройка под группу.

1. **Создание у обучаемых мотивации к работе на тренинге**

Позиция «здесь и сейчас».

Позиция тренера и участников – «Я имею все права…».

Причина сопротивления обучению.

Тренер и границы применения власти в аудитории.

«Дружить» или «Строить» участников обучения.

Индивидуальные особенности групп.

Формирование видения, как инструмент мотивации.

Техника SPIN во взаимодействии тренера и группы.

Искусство проблематизации.

1. **Поддержание контакта с участниками**

Восприятия эмоций участников и спонтанные высказывания обучаемых. Реагирование на конфликтогены.

Создание атмосферы доверия и психологического комфорта.

Диагностика ожиданий. Работа с запросами участников тренинга.

Управление коммуникацией в группе.

Влияние дистанции, жестикуляции, темпа и громкости речи.

Перенос фокуса внимания группы с тренера на себя и предмет тренинга.

1. **Невербалика в работе тренера**

Что транслирует невербальное поведение участников тренинга.

Жесты в работе тренера. Конгруэнтность получаемой по различным каналам информации.

Управление невербальным поведением. Усиление влияния на участников.

Действия (на уровне невербалики), ведущие к разрыву отношений тренера и обучаемых.

1. **Управление процессом и группой**

Тренер, как лидер и организатор.

Инструменты управления группой.

Вопросы к аудитории, как, когда и что спрашивать. Виды и назначение вопросов.

Владение инициативой. Открывающие высказывания, резюмирование, возвышение над группой, «дешевые» приемы получения авторитета.

Приемы подстройки по темпу. Паузы, энеджайзеры и т.д.

Техники активного слушания (особенности восприятия и передачи информации, искажения информации, коммуникативные нюансы понимания, способы прояснения смысла).

Парафраз, как метод «ведения» участников, управления темой дискуссии, нейтрализации сопротивления и деструктивных ролевых проявлений, проработки эмоций в группе.

1. **Управление групповой динамикой**

Закономерности поведения группы и возможности влиять на группу с учетом этих закономерностей.

Технология работы с агрессией и сопротивлением в группе.

Дискуссии на посторонние темы или споры.

Давление группы.

Способы повышения и понижение динамики в группе.

1. **Навык конструктивной обратной связи**

Обратная связь, как метод обучения.

Мотивирующая, корректирующая и прерывающая обратная связь.

Принципы построения конструктивной обратной связи.

Отработка навыков построения конструктивной обратной связи.

Управление обратной связью от обучаемых к обучаемому.

Персональная чувствительность к восприятию обратной связи.

В каких ситуациях обратная связь недопустима.

1. **Персональные стили тренеров и соответствие стиля моменту**

Существующие стили ведения тренингов.

Предпочтения аудитории и требования, обеспечивающие результативность.

Оценка обучаемыми собственных предпочтений.

Стиль и соответствующие компетенции тренера («заводила», «фасилитатор», «краснобай», «дрессировщик»).

Парадигмы тренинга («отношенческая», «индустриальная», «воспитательная»).

Направления развития обучаемых, как тренеров.

1. **Индивидуальное развитие тренера**

Компетенции тренера.

Развивать недостающее или «играть на своем поле».

Как развить необходимые личные качества.

Как повысить профессиональные навыки.

1. **Предоставление Заказчику результатов обучения**

Что ждет Заказчик от проведенного обучения. Мотивы и потребности Заказчика.

Продажа результатов – продажа идей.

По каким критериям производится оценка эффективности тренинга. Волшебный, всемирно известный Киркпатрик и его модель оценки эффективности. 5 уровней оценки эффективности тренинга и российская реальность – практика сотен компаний.

Границы конфиденциальности. Описание группы и описание отдельных сотрудников.

Технология предоставления обратной связи Заказчику.