**Обучение взрослых имеет свои особенности**

**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, не проходившие системного обучения по курсу «Тренинг тренеров»
* Тренеры технического, продуктового и программного направления

**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.

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. **Компетенции тренера**

Стили работы тренера.

Что такое компетенция.

Функции тренера, выполняемые действия и процедуры.

Компетенции тренера.

Цель тренинга – стиль проведения, два слагаемых успеха.

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.

1. **Мотивация обучаемых к обучению**

Психологические типы обучаемых.

Индивидуальная мотивация к развитию.

Формирование видения, как инструмент мотивации.

Индивидуальные особенности групп.

Мотивация группы к обучению.

Начало тренинга в немотивированной группе.

«Продажа» тренинга Обучаемым.

Техника SPIN во взаимодействии тренера и группы.

Искусство проблематизации.

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

1. **Инициатива и диалог**

Как тренеру поддерживать инициативу в группе.

Кто тренеру задает вопросы – ролевая модель вопрошающих.

Ответы на вопросы с учетом ролевой модели.

Диалог с группой.

Резюмирование и риторические вопросы

Использование метафорических инструментов тренинга и необходимость утилизации.

1. **Подготовка аудитории и тренера**

Варианты размещения обучаемых в аудитории.

Где и как «стоять» тренеру.

Движения тренера.

Одежда тренера. Имидж тренера.

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

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. **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. **Тренинговые активности**

Деловые и ролевые игры.

Работа в группах и кейсовое обучение.

Упражнения разминки. От шуток, до смыслового наполнения.

Видеосъемка в тренинге.

Другие формы активностей.

1. **Материалы тренинга**

Поколение «Y» и восприятие информации в современном мире.

Разработка материалов. Что должно быть разработано. Шаблоны материалов.

Модульность, как принцип ускоренного реагирования на запрос новой программы.

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. **Оценка эффективности обучения**

Модель Киркпатрика.

Анкета обратной связи и тестирование. Когда и что применять.

Компетенции и визуальные индикаторы. Результат, который необходим бизнесу.

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

Технология предоставления обратной связи Заказчику.