

Понятие и структура обсуждающего тренинга

Выполнила студентка группы УПб 2601-01-00
Кушнаревская Виктория Владиславовна

План

1. Понятие обучающего тренинга
2. Виды обучающего тренинга
3. Понятие структуры тренинга
4. Структура тренинга:
 - 1) Вступление
 - 2) Теория
 - 3) Практика
 - 4) Завершающий этап
5. Заключение





Понятие обучающего
тренинга.

Что же понимается под обучающим тренингом?

Тренинг – форма активного обучения, основу которой составляет выполнение комплекса упражнений, направленных на развитие умений и социальных установок. Конечно, в ходе тренинга участники приобретают и новые знания, но это не теоретические знания в «чистом» виде, они обязательно связаны с практикой их использования.



Немного из истории...

Тренинг как особая форма обучения сформировался в начале XX в. В 1912 году Дейл Карнеги организовал свой тренинговый центр «Dale Carnegie Training», в котором стали проводиться тренинги по развитию уверенности в себе, формированию навыков общения, делового взаимодействия с людьми, публичного выступления.



Немного из истории...

Выдающийся психолог Курт Левин установил, что общение, организованное в ходе совместного выполнения специально подобранных упражнений, становится наиболее эффективным при анализе участниками собственных переживаний в группе.

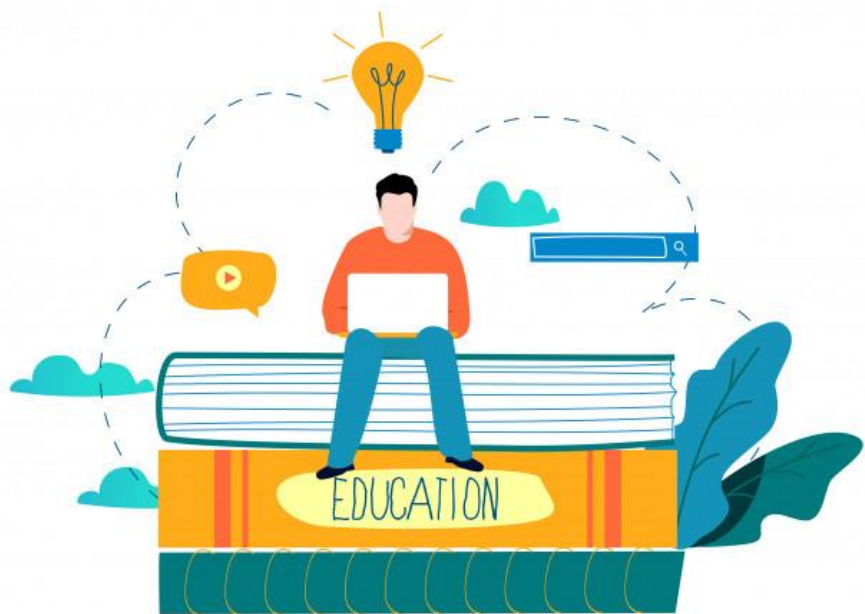
Вместе со своими коллегами во второй половине 1940-х гг. он стал использовать занятия с тренинговыми группами для развития у участников навыков общения.



Немного из истории...

В настоящее время тренинг получил широкое распространение, выйдя за рамки практической психологии и подготовки специалистов. Он используется педагогами и психологами в работе с детьми и подростками, находит применение в общем и профессиональном образовании, в воспитании и развитии личности, в коррекционно-педагогической работе.





Виды обучающего
тренинга.

Социально-психологический тренинг

Социально-психологический тренинг – вид тренинга, который был разработан в 1970-е гг. под руководством немецкого психолога М. Форверга и явился логическим продолжением исследований тренинговых групп К. Левина и К. Роджерса. Цель социально-психологического тренинга состоит в развитии умений и навыков социального взаимодействия.



Психотерапевтический тренинг

Психотерапевтический тренинг – тренинг, проводимый для изменения в сознании участников, для коррекции их поведения, для улучшения отношений в группе.



Обучающий («навыковый») тренинг

Обучающий («навыковый») тренинг,
направленный на выработку навыков:
учебных и профессиональных; физических
(силовых) и умственных; социальных;
специальных (например: навыков
закаливания организма; психологической
саморегуляции; выживания в сложной
ситуации и т.д.).



Бизнес-тренинг

Бизнес-тренинг, проводимый для повышения эффективности управления и производственной деятельности.



Аутотренинг

Аутотренинг – тренинг, который человек «проводит сам с собой», выполняя определённые упражнения, помогающие расслабиться или сосредоточиться, преодолеть усталость и болезненные ощущения, избавиться от негативного отношения к другому человеку, развить в себе полезные качества.



Тренинг личностного роста

Тренинг личностного роста,
направленный на личностное развитие.

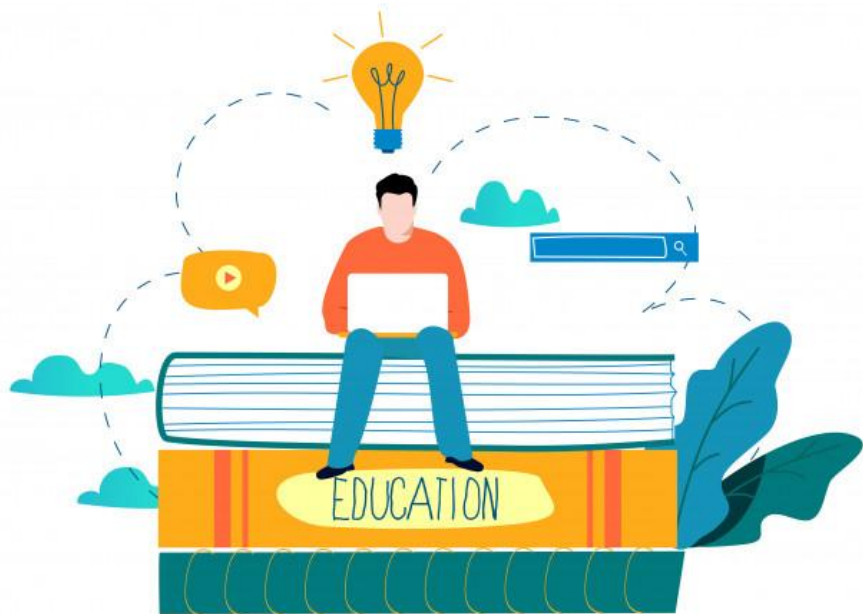
Выполняемые упражнения помогают человеку избавиться от недостатков и развить в себе полезные качества личности. Может проводиться как с группой, так и индивидуально, как под руководством тренера, так и самостоятельно.



Тренинг общения

Тренинг общения – часто встречающееся название вида тренингов, используемого в воспитательной работе с подростками. Как следует из названия, для этого тренинга подбираются упражнения на развитие коммуникативных умений, а содержанием деятельности является общение в тренинговой группе. Для организации общения моделируются разнообразные ситуации, используются элементы игры и драматизации.



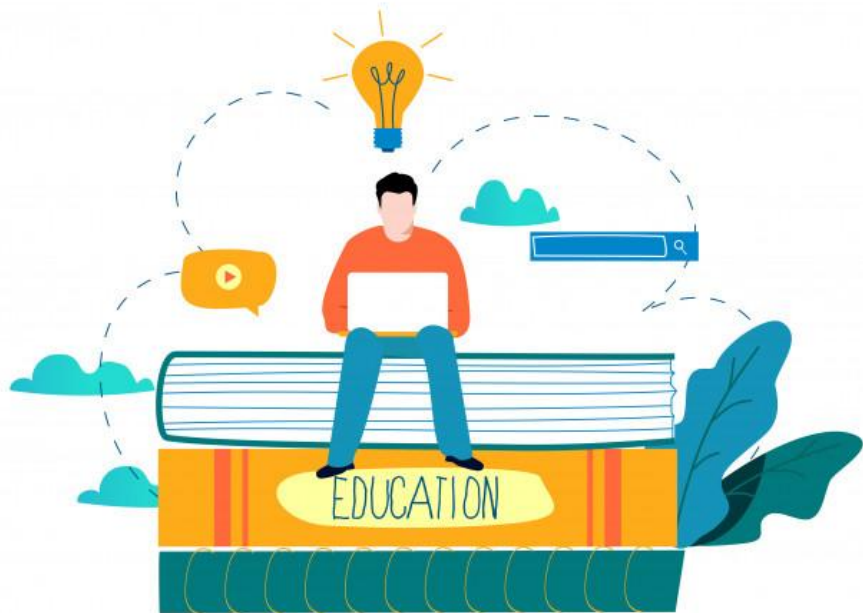


Понятие структуры
тренинга.

Понятие структуры тренинга

Структура тренинга – это определенная логика подачи информации участникам. Если она выстроена правильно – то участники усвоят максимальное количество информации, а сам тренинг будет проходить легко и динамично.





Структура тренинга.

Вступление

Знакомство участников друг с другом и с тренером. Сначала вы рассказываете о себе, затем каждый участник коротко презентует себя. Этот этап необходим для создания доверительной атмосферы в группе.

Введение регламента и правил тренинга. Эти меры позволят вам предупредить возможные нежелательные действия участников и заранее договориться о важных организационных моментах.

Сбор ожиданий участников. Это необходимо для того, чтобы вы более точно понимали запрос вашей группы и могли заранее понять, на каких вопросах стоит остановиться более подробно.

Не затягивайте. Данный этап проходит быстро, обычно он занимает меньше, чем 30 минут. Если речь идет о тренинге продаж или тренинге по продукции, этот этап не стоит затягивать долгими и подробными упражнениями на знакомство, так как это не целесообразно. Однако и пропускать его не стоит, иначе ваша группа будет дольше «включаться» в процесс и вам придется иметь дело с неактивной аудиторией.

Теория

Теория в совокупности не должна занимать более 40% тренинга. В противном случае тренинг превратится в семинар, а это совершенно другая форма обучения, которая не способствует формированию практических навыков у участников.

Теория должна быть разбита на части и подаваться участникам порционно. Такая форма подачи информации способствует легкому запоминанию и, кроме того, меньше утомляет участников.

Исключите все сложные термины, понятия, схемы или постарайтесь их заменить на более простые. Главная задача тренинга – не рассказать теорию, а сформировать у участников практические навыки.

Визуальное сопровождение. Продублируйте ключевые моменты в презентации, раздаточном материале, схемах на флипчарте. Информация, выраженная в простых символах и коротких тезисах, запоминается легче и остается в памяти более долгое время.

Старайтесь дать участникам только то, что они реально смогут освоить в течение тренинга. Часто тренеру хочется рассказать группе как можно больше разных интересных, «вкусных» подробностей. Однако, часто нет времени на их отработку, или группа не готова применить данные знания на практике, а это означает, что вы тратите время, которое могли бы уделить отработке практических навыков.

Практика

Этот этап должен занимать до 60% тренинга и являться основным. Практические упражнения должны следовать за каждым блоком теории и показывать, как она реализуется на практике.

Упражнения должны быть понятны для участников и носить практическую направленность.

Заранее подготовьте список кейсов, которые будут описывать самые частые сложные ситуации из практики ваших сотрудников.

Старайтесь не мешать участникам. Не договаривайте за них презентацию, не подсказывайте в отработке возражений. Если вы будете вмешиваться часто, то участники не будут стараться, зная, что вы все сделаете сами.

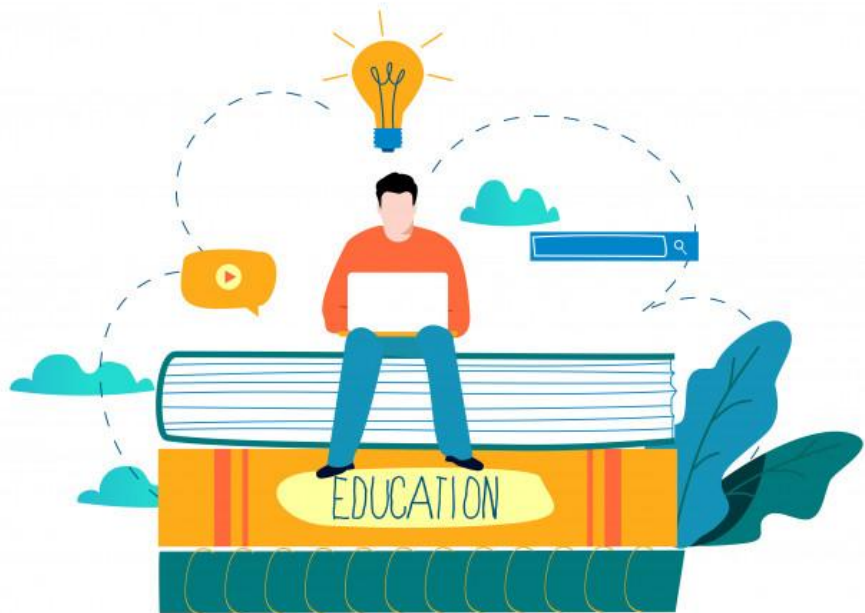
Выстраивайте тренинг так, чтобы участники получили максимальное количество обратной связи о себе. На основе этой информации они смогут взглянуть на себя более объективно, понять свои преимущества и зоны развития. Один самых эффективных способов – использование видеорекамеры в упражнениях, которая всегда производит сильное впечатление на участников и является мощным толчком к профессиональному росту.

Заранее пропишите все инструкции к упражнениям – это поможет вам сэкономить время на разъяснение задания и избежать недопониманий.

Завершающий этап

На этом этапе вы резюмируете все полученные знания и навыки. Это необходимо для того, чтобы участники еще раз вспомнили все пройденные темы и вспомнили ключевые моменты. Также вы можете опросить, что было самым важным и значимым для самих участников. Проговаривание того, что запомнилось, опять же помогает участникам резюмировать полученное, а тренер понимает, что было для них самым важным (это будет полезно для следующего тренинга).

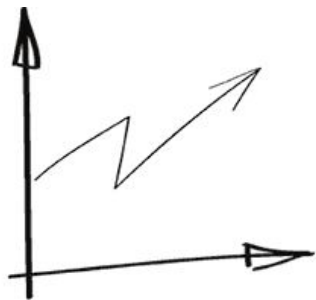
Не забудьте вернуться к ожиданиям участников. По итогу тренинга вы должны ответить на все вопросы, которые были в начале дня. Когда участники видят, что в течение дня вы обсудили все важные моменты, которые казались очень сложными в начале дня, они ощущают удовлетворение и ощущение того, что обучение прошло плодотворно.



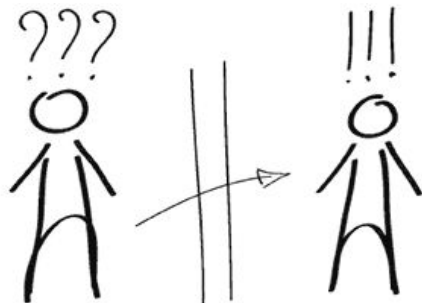
Заклучение.

Заключение

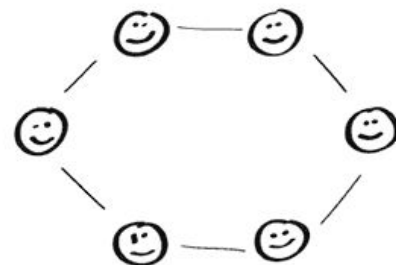
Правильно выстроенная структура тренинга – это основа эффективного обучения. Тренинги, правильные с точки зрения структуры, более легкие для восприятия участников, информация подается логично и последовательно. Это облегчает процесс, уменьшает сопротивление участников и делает группу более вовлеченной.



1. решение задачи



2. развитие



3. КОНСТРУКТИВНОЕ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Источники:

1. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html (Дата обращения: 19.04.2019).
2. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: <http://masters.donntu.org/2012/iem/kryvosheya/library/article3.htm> (Дата обращения: 19.04.2019).
3. Методы обучения персонала: обзор основных технологий и принципов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metody-obucheniya-personala> (Дата обращения: 19.04.2019).

Спасибо за внимание!

