

TED

ATSM

основные понятия тренерской деятельности



Тренер — это человек, обладающий определенным набором компетенций и владеющий навыками эффективной передачи информации.





= 60кг.



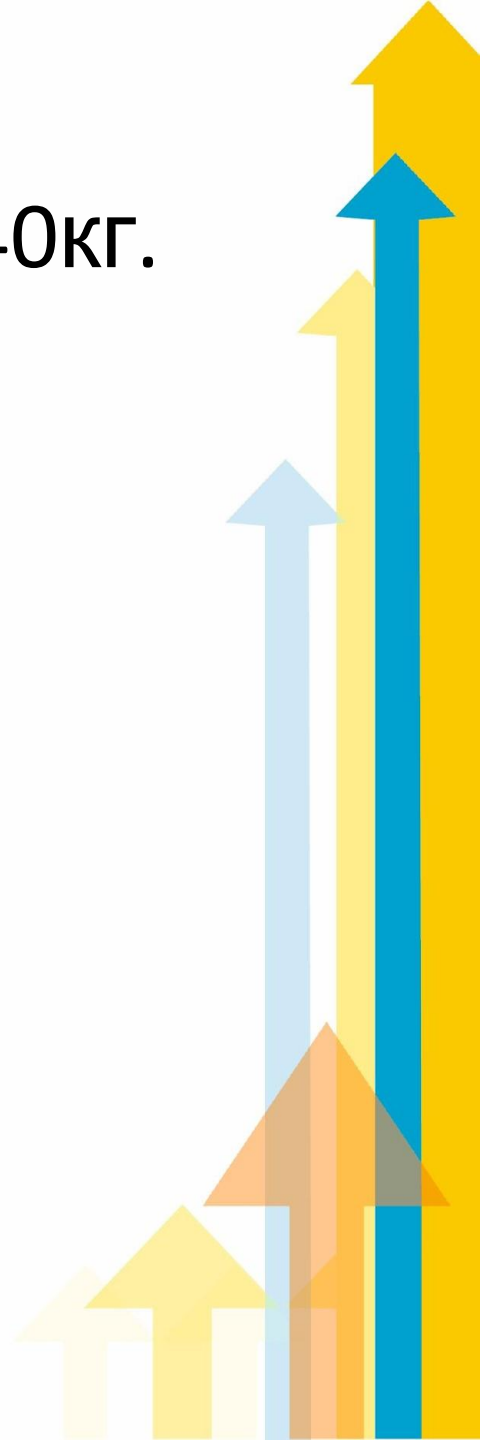
= 40кг.



+

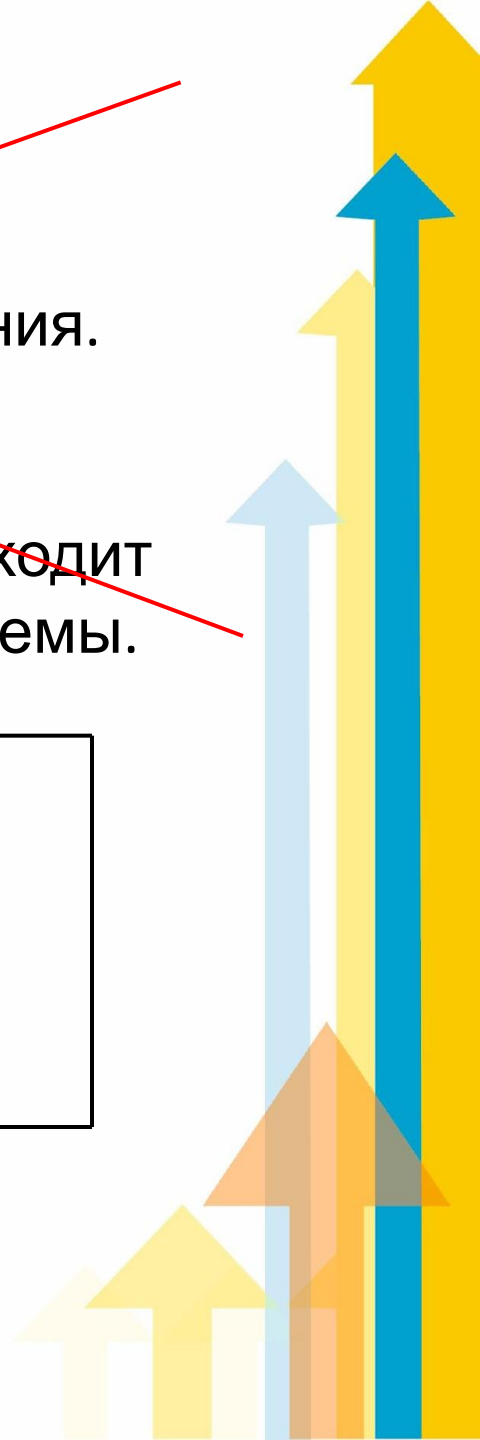


= ?



~~**Фасилитация** (от англ. facilitate — помогать, облегчать, способствовать) — стиль управления. Фасилитация отличается от простого управления тем, что её способ не директивный, то есть таковой, который не выходит за рамки самоорганизации управляемой системы.~~

Социальная фасилитация — эффект, при котором человек более успешно выполняет поставленные задачи в присутствии других людей, чем в одиночку.



При работе в группе
индивидуальный
вклад оценивается и
изменяется

Да

Социальная
фасилитация
(возбуждение
доминирующих
областей)

Не
т

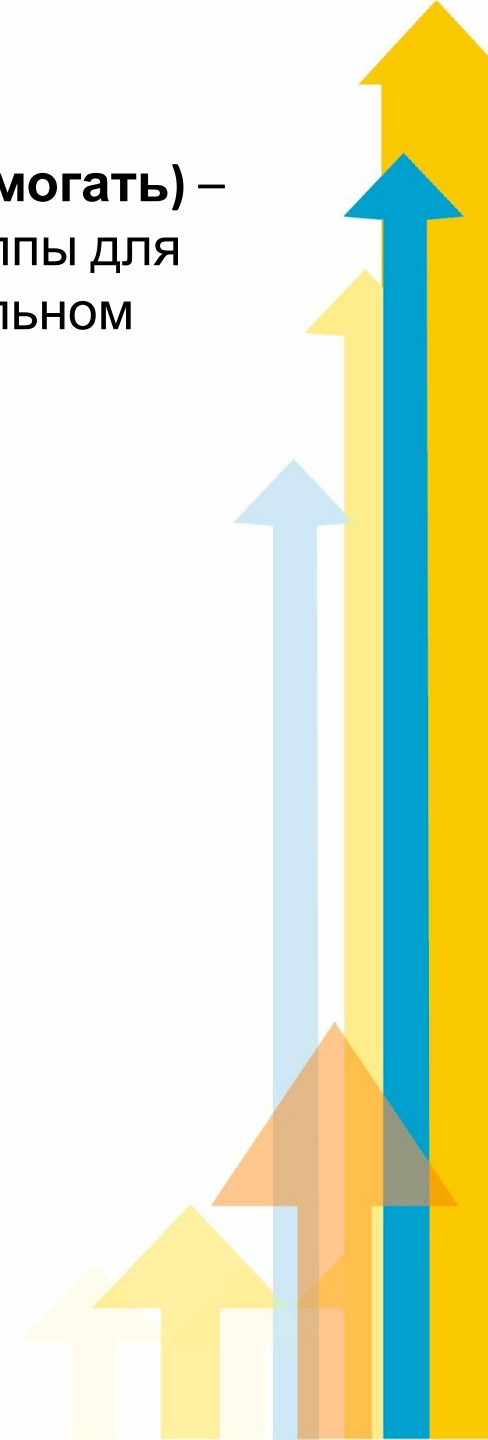
Социальная
ленность
(расслабление и
снижение
индивидуального
вклада)



Социальная
фасилитация



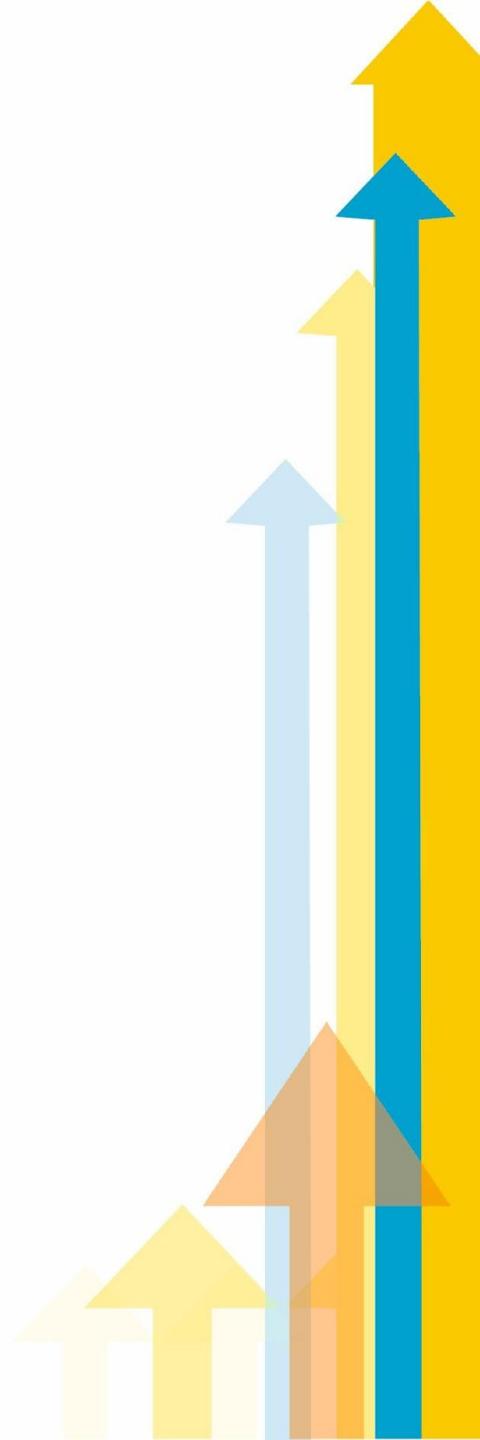
Фасилитация (от англ. «facilitate» — облегчать, помогать) — это процесс облегчения взаимодействия внутри группы для эффективного достижения результата при максимальном вовлечении каждого участника группы.



Первый уровень. Макропроцессы.

Примеры:

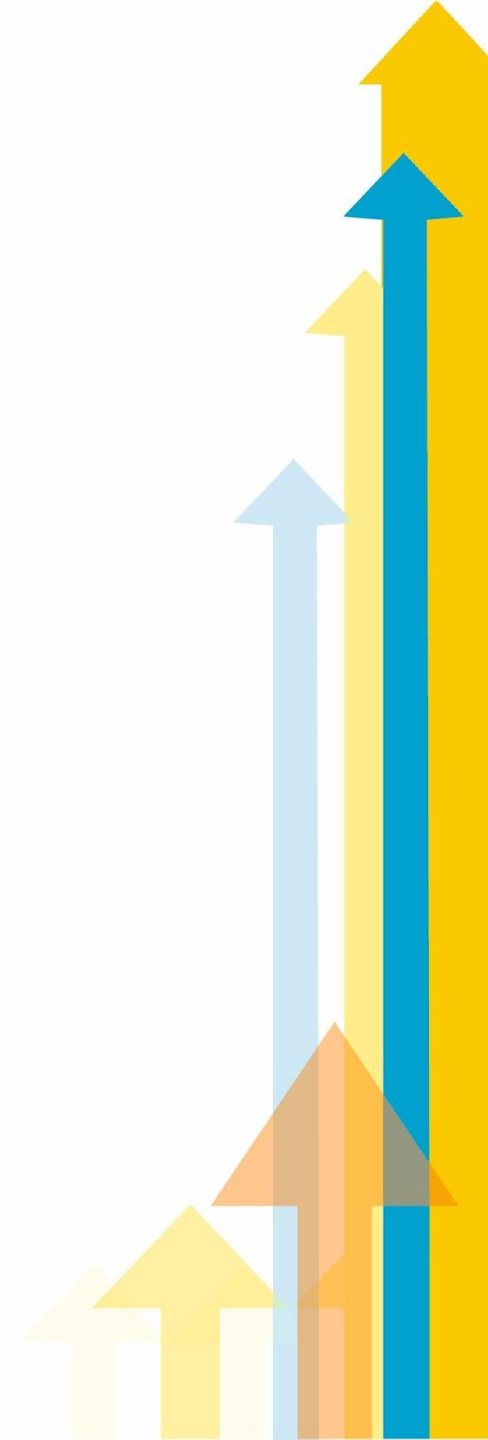
- выработка миссии и видения,
- разработка стратегического плана,
- развитие команды,
- выработка решения проблемы,
- разрешение конфликта.



Второй уровень. Методы.

Примеры:

- «Саммит позитивных перемен»;
- «Мировое кафе»;
- «Поиск будущего»;
- «Динамическая фасилитация»;
- «Развивающая фасилитация»;
- «Конференция «Поиск»»;
- «Выход за рамки»;
- «Стратегические изменения в реальном времени»;
- «Технология участия»;
- «Технология открытого пространства».



Третий уровень. Микропроцессы/техники.

Примеры:

- «Мозговой штурм»,
- «Анализ Парето»,
- «Мысленные карты» (Mindmaps),
- «MeWeUs».



Содержание

Тема

Результат
на выходе

Ключевые
Вопросы

Информаци
я

Участники

Понимание

Главные вопросы

Поиск решения

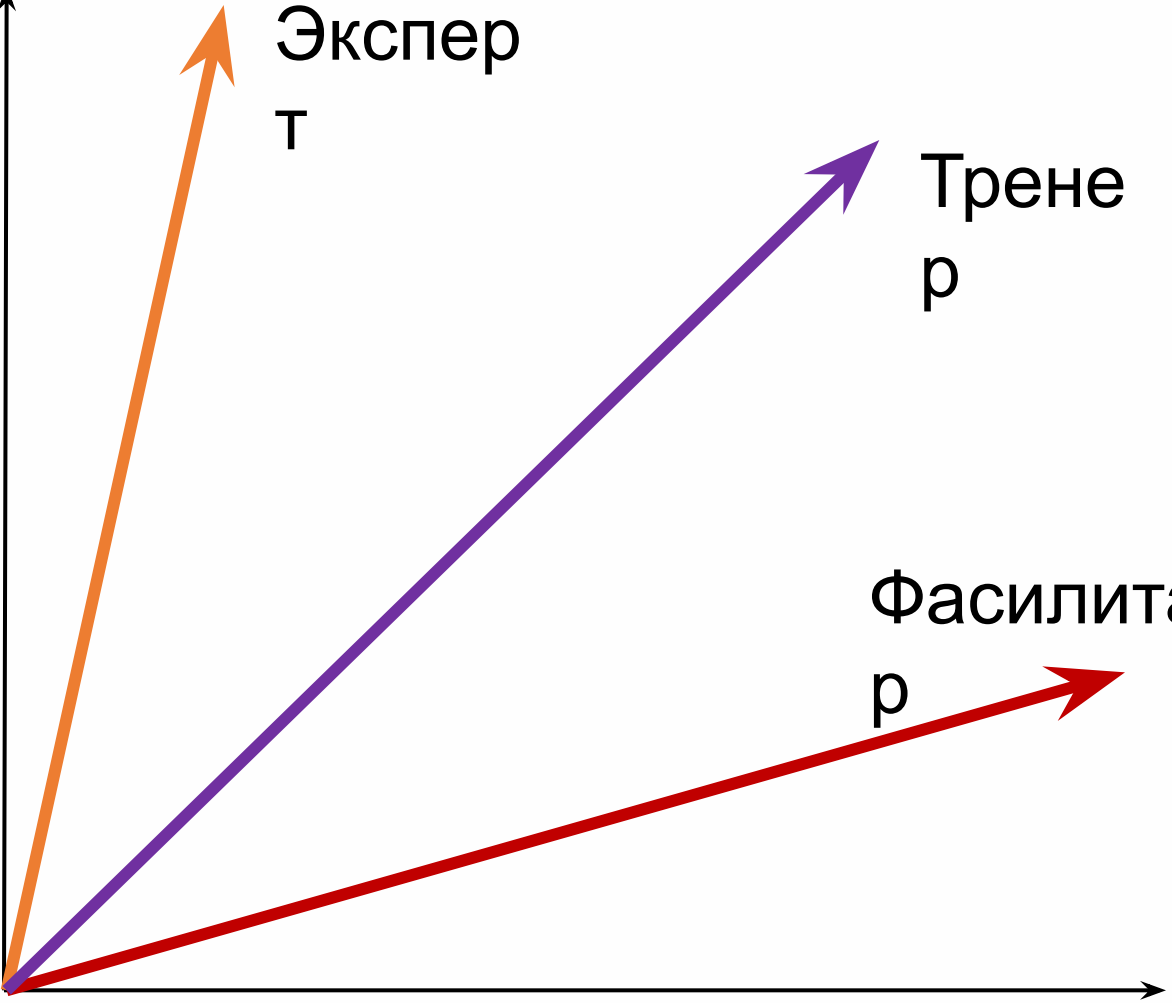
Процес

с

Эксперт
Т

Трени
р

Фасилитато
р



ДАВАЙТЕ ПОМОЖЕМ ДАШЕ



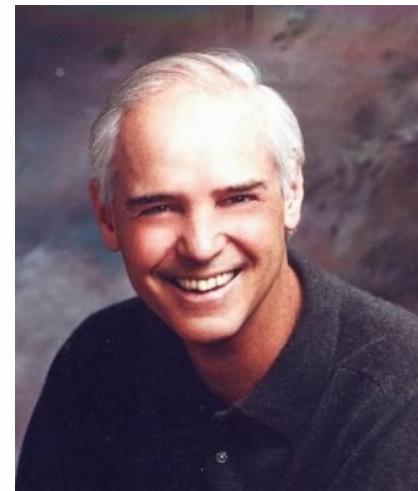
**НАЙТИ НА ЭТОМ ГРАФИКЕ
КОУЧА**



Коучинг (англ. coaching) — метод обучения, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

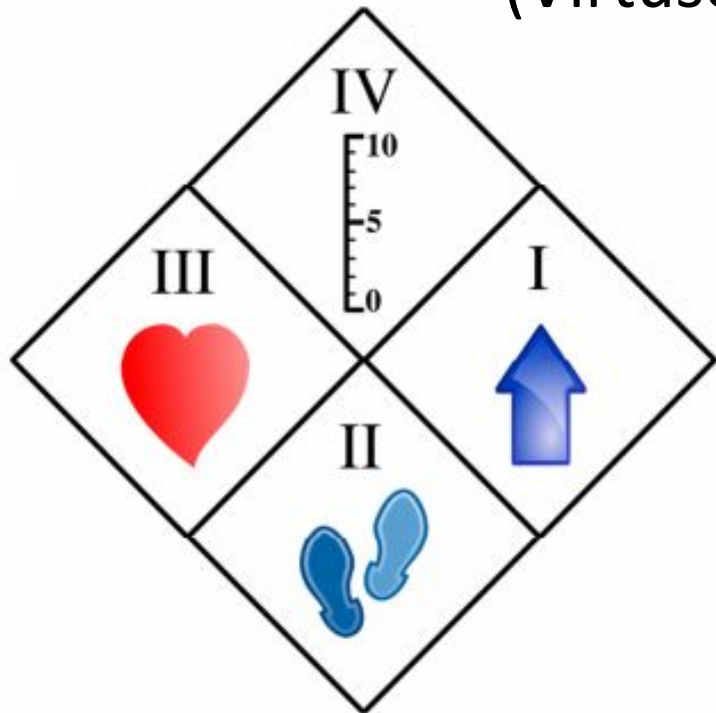
Ключевой особенностью является то, что коуч не дает советов и жестких рекомендаций, а ищет решения совместно с клиентом.

**Кто такой Тимоти
Голви?**



Четыре «ЗОЛОТЫХ» вопроса коучинга

(Virtuscoach International).



1) Чего ты
хочешь?

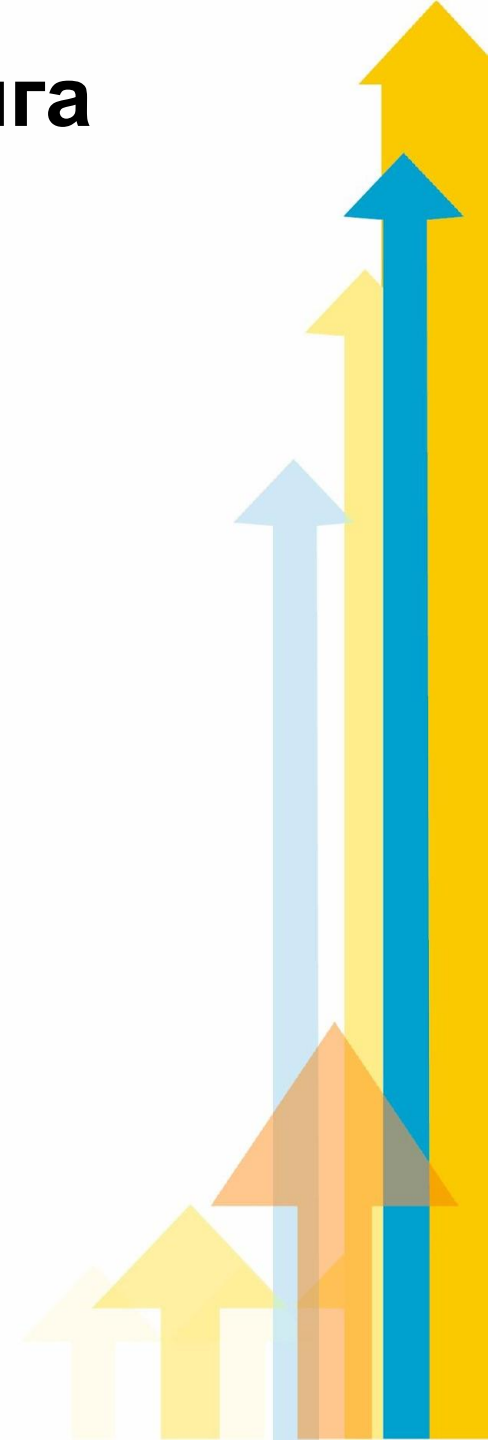
2) Как ты можешь этого
достичь?

3) Почему для тебя это
важно?

4) Как ты поймёшь, что
достиг желаемого?

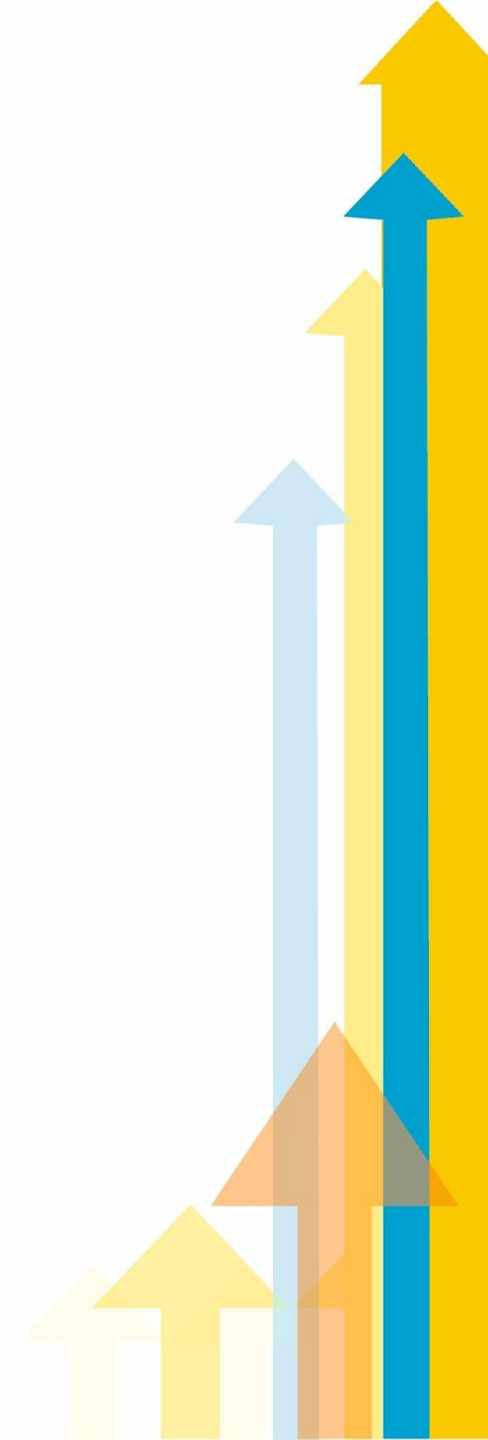


Базовые этапы коучинга или «GROW» Джона Уитмора.



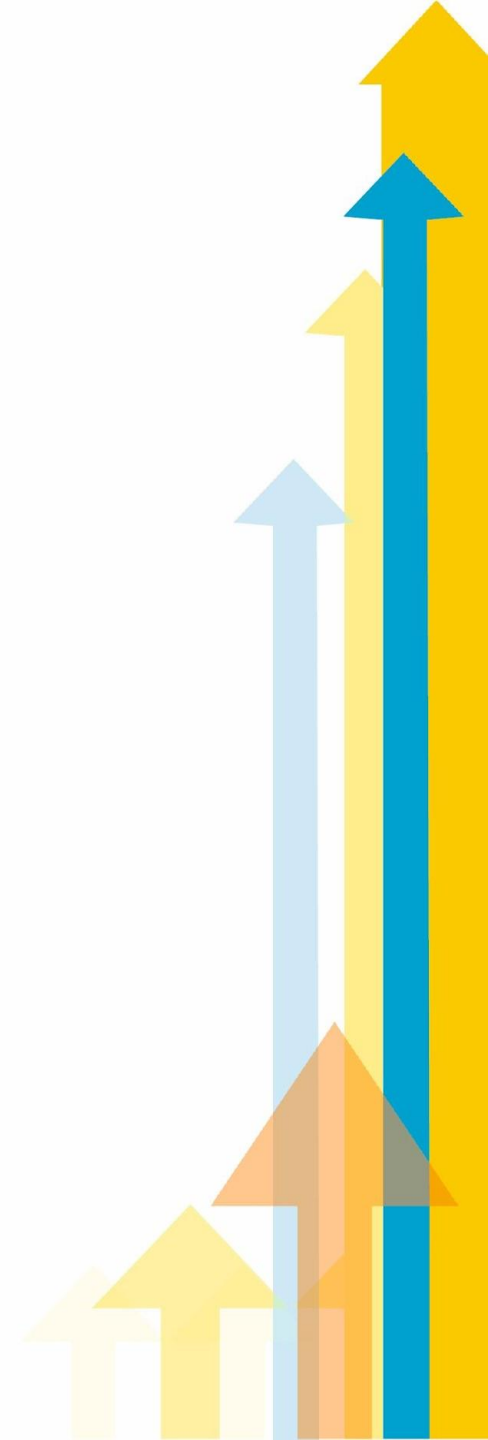
Критерии хорошего вопроса:

- 1) Простота.
- 2) Средняя длина.
- 3) Одна идея за раз.
- 4) Беспристрастность.
- 5) Отсутствие подвоха и провокаций.



Трансформационные вопросы.

- Давайте предположим, что..
- Просто представьте, что..
- Если бы вы были..
- Что, если..
- Притворитесь, что Вы..





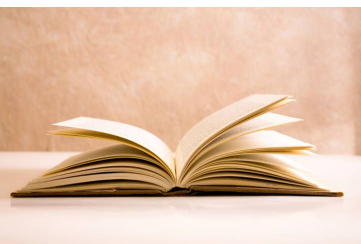
1) **Временной сдвиг.**

Давайте предположим, что вы находитесь в будущем и уже достигли желаемого результата.



2) **Личностный сдвиг.**

Представьте себе, что вы были бы другим человеком.



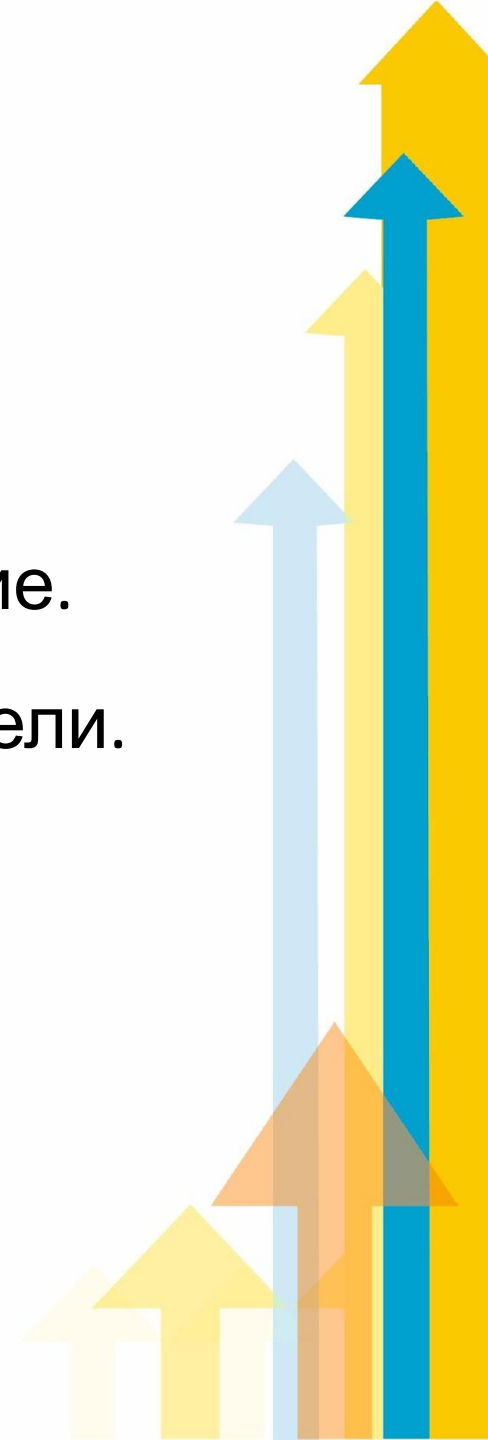
3) **Информационный сдвиг.**

А что бы Вы сделали, если бы у вас была вся необходимая информация?
С чего бы Вы начали?

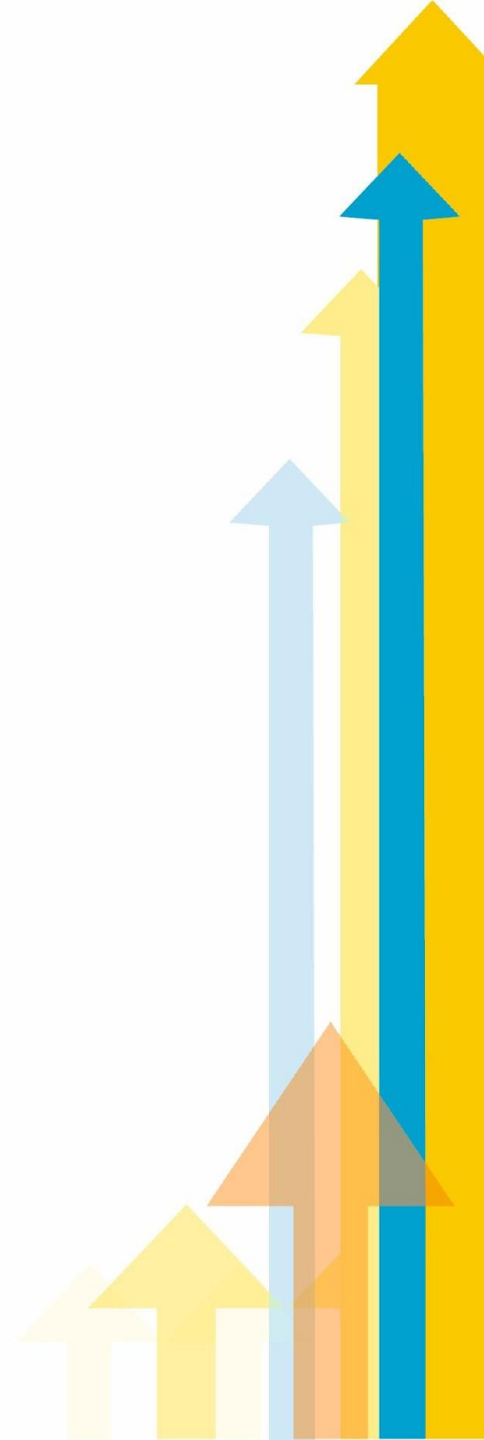


Общие правила:

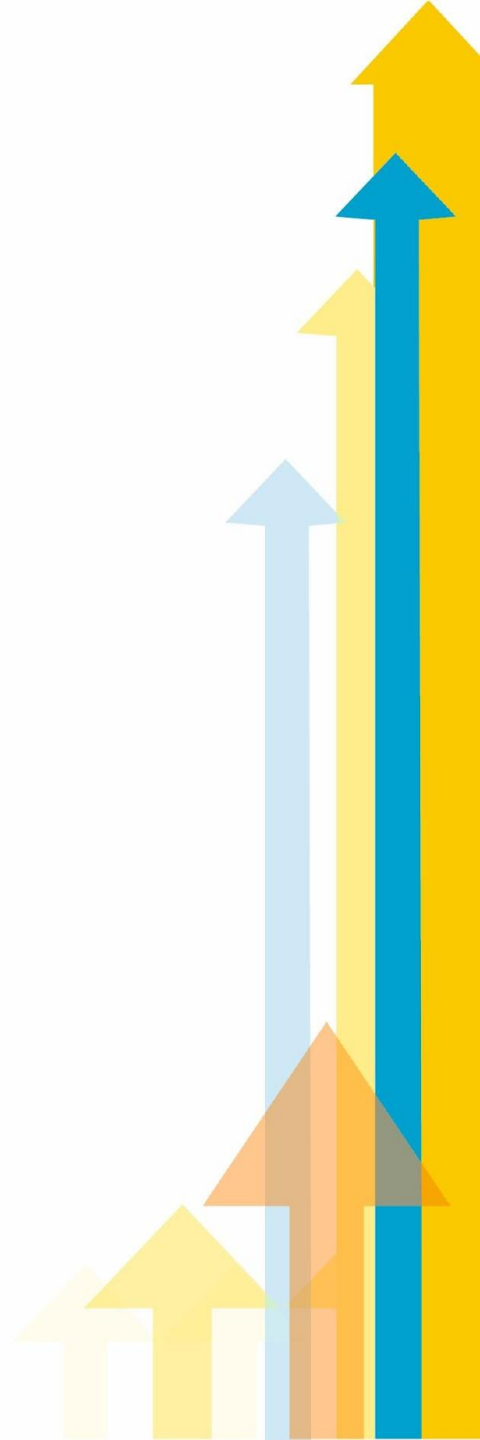
- 1) Каков вопрос — таков ответ.
- 2) Используй открытые вопросы.
- 3) Используй глубинное слушание.
- 4) Помогай осознать истинные цели.
- 5) Не навязывай своё
мнение.**



JUST DO IT



Формы образовательных мероприятий



Презентация



Ведущий



Большая аудитория



Практика ограниченная



Большое количество раздаточного материала





Презентация

Мероприятие, организованное для того, чтобы заявить о продукте, брэнде, фирме, персоне. Она представляет собой как испытанный способ привлечения внимания, так и одно из средств, используемых для создания имиджа. Презентации различаются по аудиториям.



Лекция



Лектор



Без ограничения
количества



Практика
отсутствует



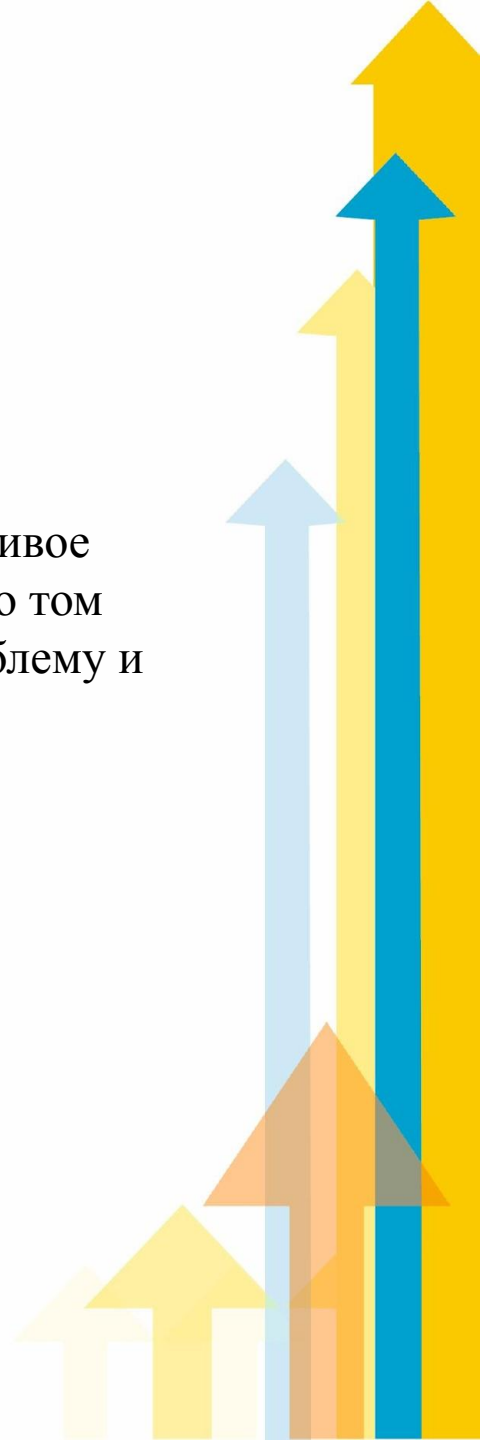
Доска, слайды,
плакаты





Лекция

Вид публичного выступления, в ходе которого лектор, вступив в живое взаимодействие с аудиторией, раскрывает систему представлений о том или ином предмете, явлении, помогая слушателям осмыслить проблему и прийти к определенному выводу.



Семинар



Лектор –
модератор



30 -70 участников



Практика
ограниченная





Семинар

(от лат. *seminarium* — рассадник, теплица) форма учебно-практических занятий, при которой учащиеся (студенты, стажёры) обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Передача преимущественно проверяемых данных, часть из которых участники могут зафиксировать для себя



Тренинг



Тренер



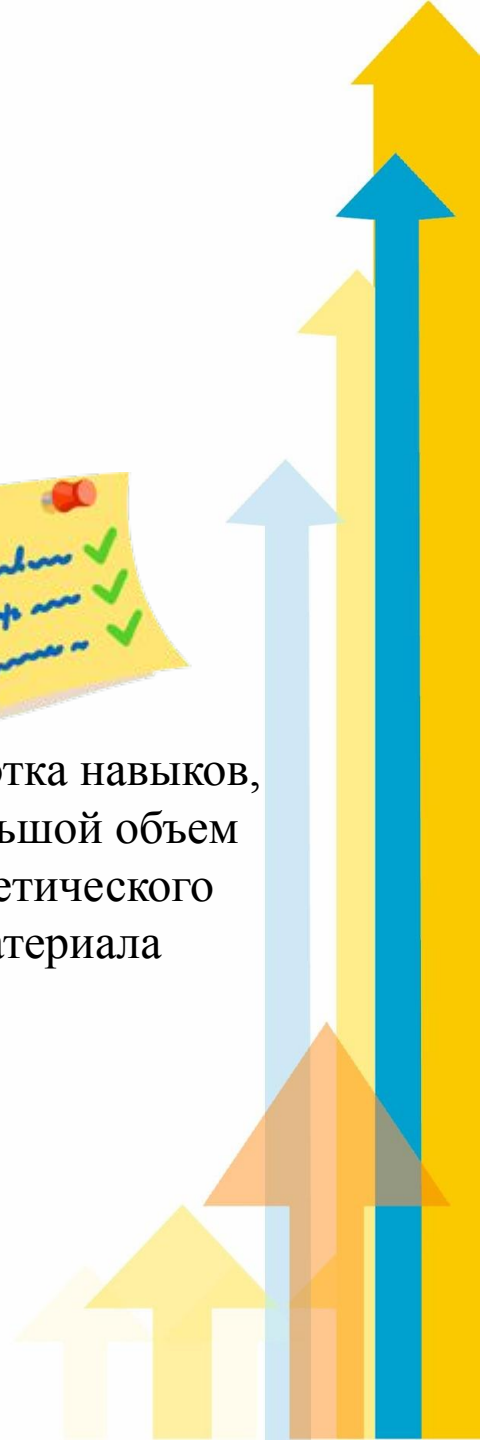
12-35 участников



Практика
высокая



Отработка навыков,
небольшой объем
теоретического
материала





Тренинг

вид активного обучения, в котором теоретические блоки материала подкрепляются практической отработкой навыков. В тренингах широко используются элементы презентаций, мини-лекций, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии.



Деловые и ролевые игры



Модератор
-эксперт



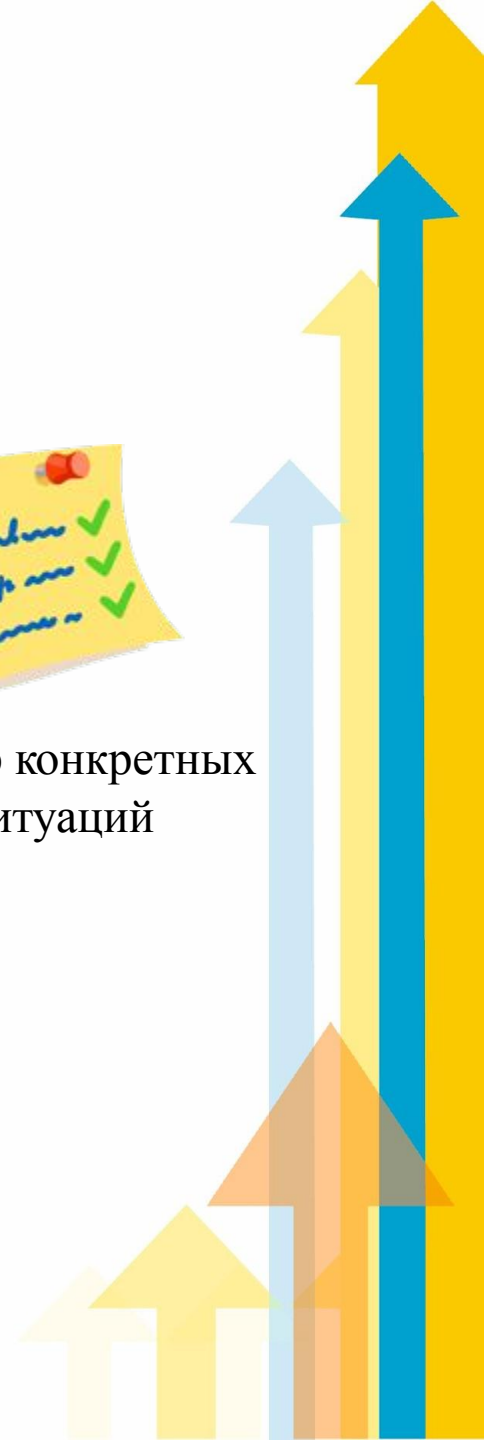
До 60 участников



Практика
высокая



Разбор конкретных
ситуаций





Деловые и ролевые игры

Вид обучения, в котором отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности участников.

Отличие деловой игры от ролевой заключается, как правило, в сценариях. Деловые игры моделируют ситуации, связанные с реальными ситуациями и бизнес-процессами, тогда как ролевые игры могут быть построены на придуманных, сказочных, нереальных ситуациях.

Кроме того, ролевые игры направлены на то, чтобы развивать личностные характеристики.



Мастер-класс



Эксперт



Зависит от организации



Практика ограниченная



Передача опыта, режим «аквариума»





Мастер-класс

Показательное выступление и/или обучение учеников Мастером (руководителем, специалистом и т. д.). Отличие от открытого урока в школе или открытой лекции в вузе, которые обычно являются формой обмена опытом между преподавателями либо способом оценки их работы, состоит в том, что мастер-классы проводятся руководителями или признанными специалистами, имеющими значительные достижения, собственные труды, последователей, школу и т. п.



Мастерские (workshop's)



Эксперт



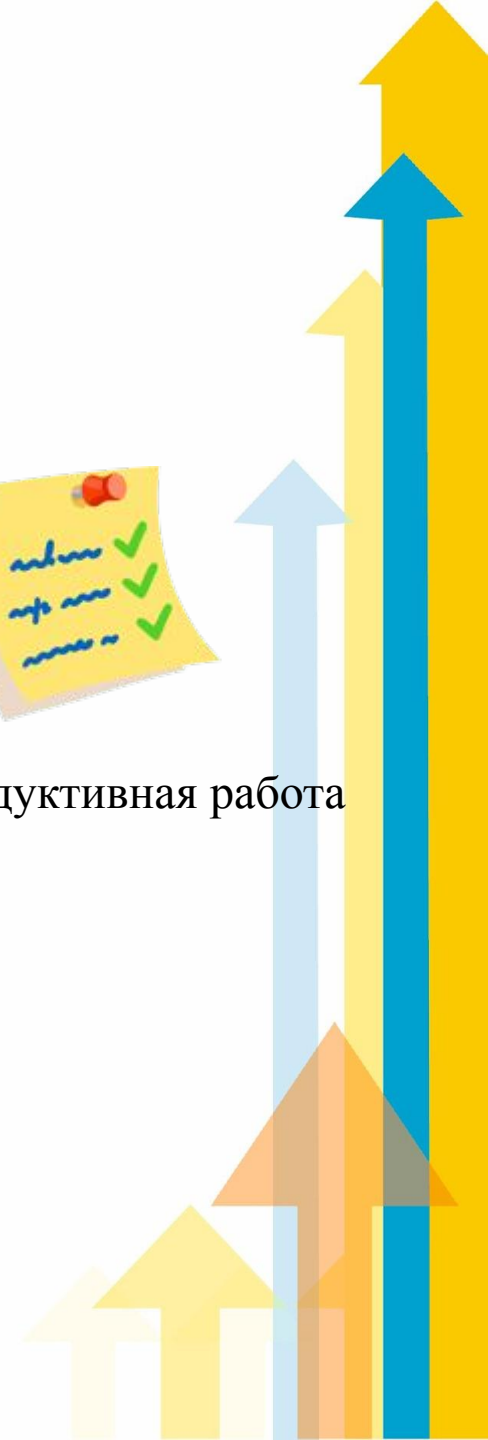
Зависит от
организации



Практика
высокая



Продуктивная работа



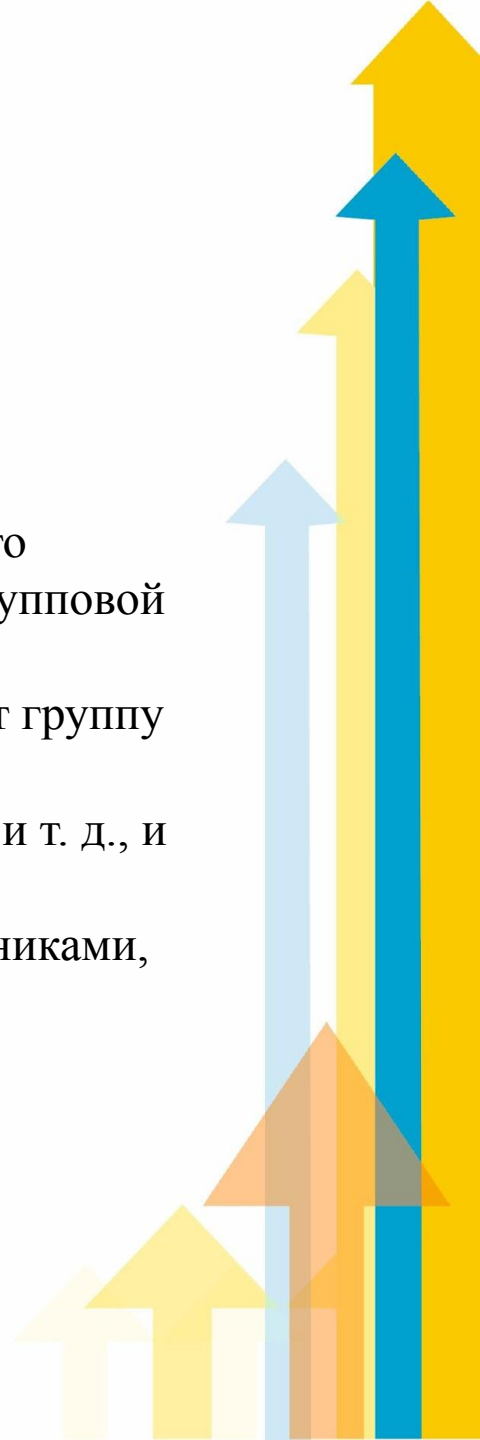


Мастерские (workshop's)

Еще один вид обучения, который может применяться как самостоятельно, так и входить составной частью в тренинг. Это коллективное обучающее мероприятие, участники которого получают новые знания и навыки в процессе динамической групповой работы.

Проведение мастерской предполагает, что преподаватель делит группу на мини-группы, каждая из которых занимает определенное пространство — комнату, часть комнаты или территории, стол и т. д., и выполняет различные задания.

В задачи тренера входит: четкая постановка задач перед участниками, оказание помощи в их реализации, корректировка и проверка найденного решения



Круглый стол

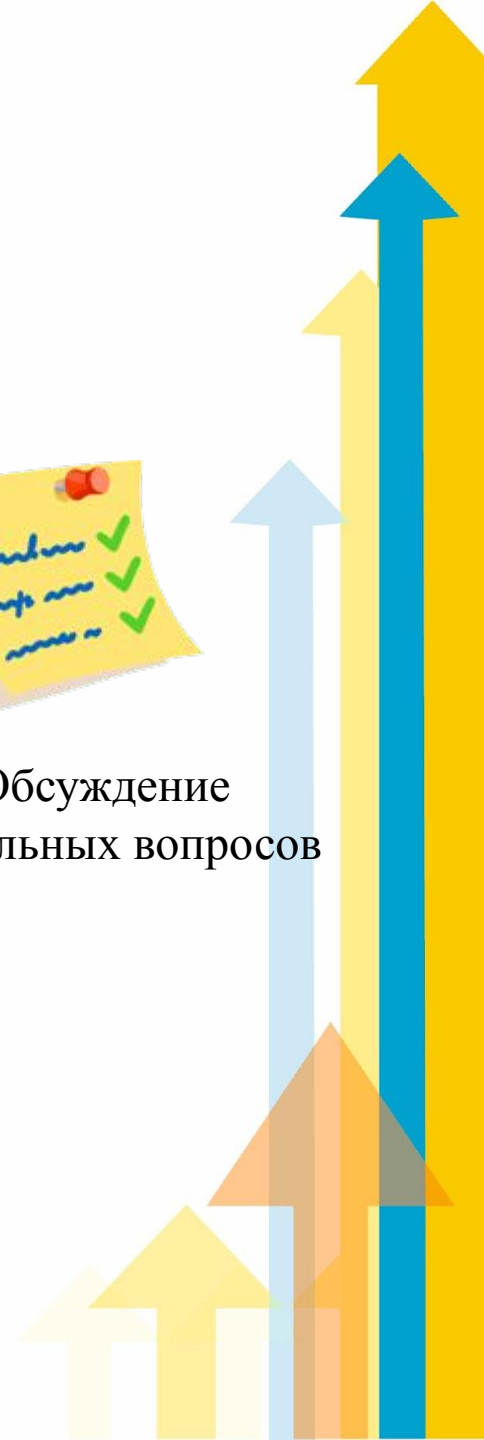


Модератор

15-35 участников

Практика
ограниченная

Обсуждение
актуальных вопросов





Круглый стол

Форма коллективного обсуждения актуальных вопросов науки, теории и практики.

Необходимо заранее ознакомить участников с составом приглашенных, вопросами, которые предполагается вынести на обсуждение, с тем чтобы они смогли принять участие в разговоре.



Баскет-метод, кейс- метод



Ведущий

10 – 50
участников

Практика
высокая

Анализ
информации,
принятие решений,
исходя из данных

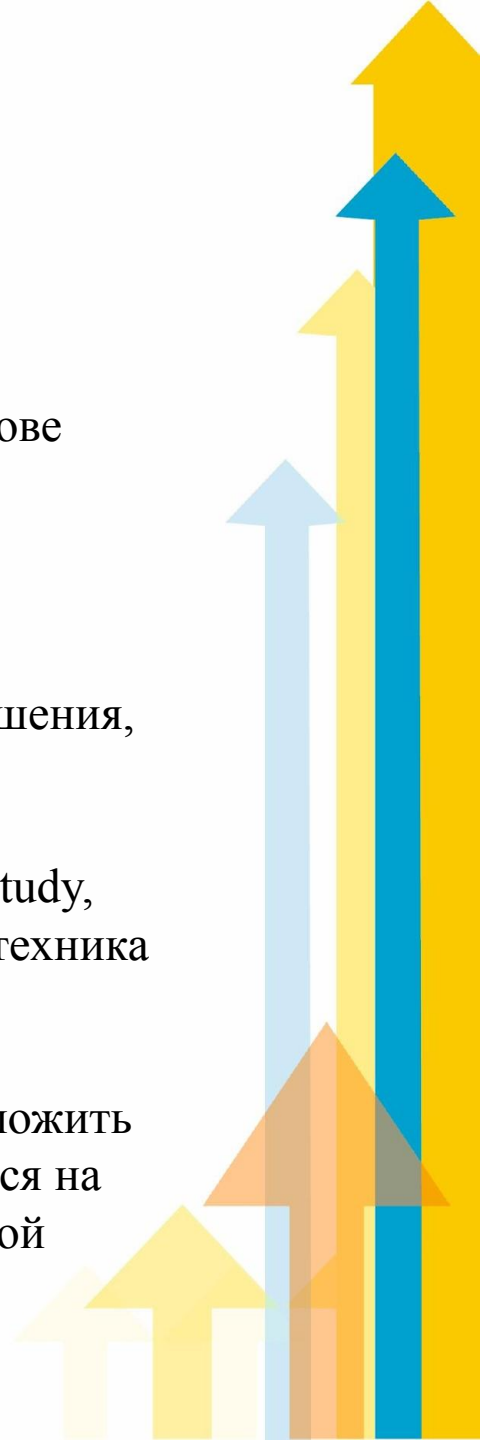




Баскет-метод, кейс-метод

Баскет-метод (разбор деловых бумаг) — метод обучения на основе имитации ситуаций, наиболее часто встречающихся в работе руководителей. Участнику предлагается выступить в роли руководителя, которому за определенное время необходимо упорядочить документы, выявить вопросы, требующие незамедлительного рассмотрения, принять все необходимые решения, подготовить соответствующие материалы и документы.

Метод кейсов (англ. Case method, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) — техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.



Групповая динамика



Групповая динамика — совокупность
внутригрупповых социально-психологических
процессов и явлений, характеризующих весь цикл
жизнедеятельности малой группы.



4 стадии развития группы



Первая стадия – знакомство



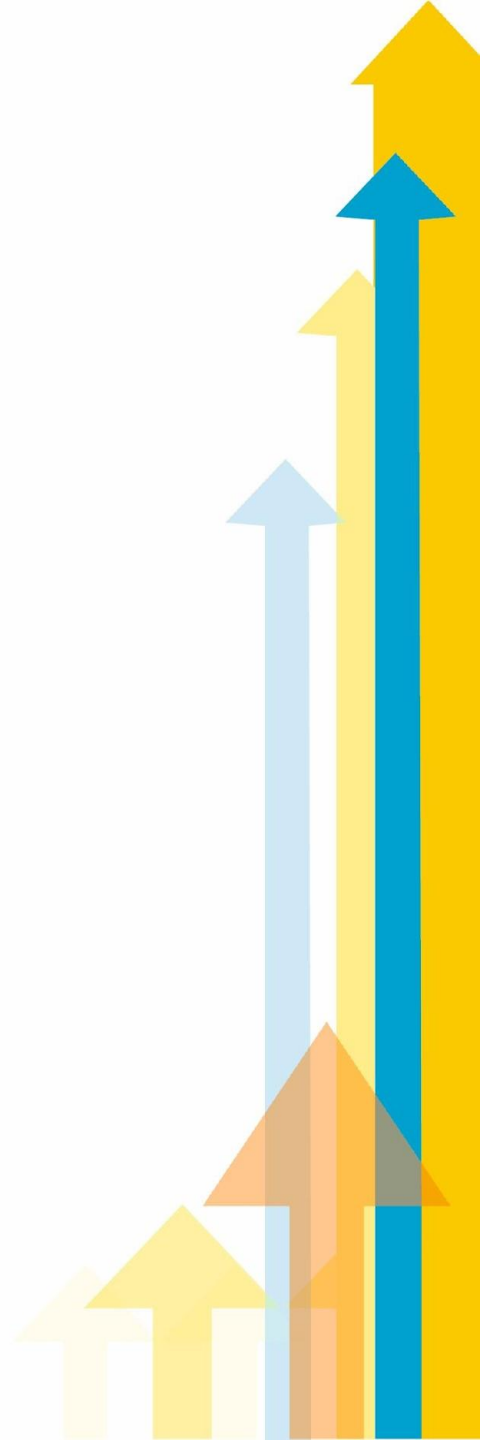
Вторая стадия – распределение ролей





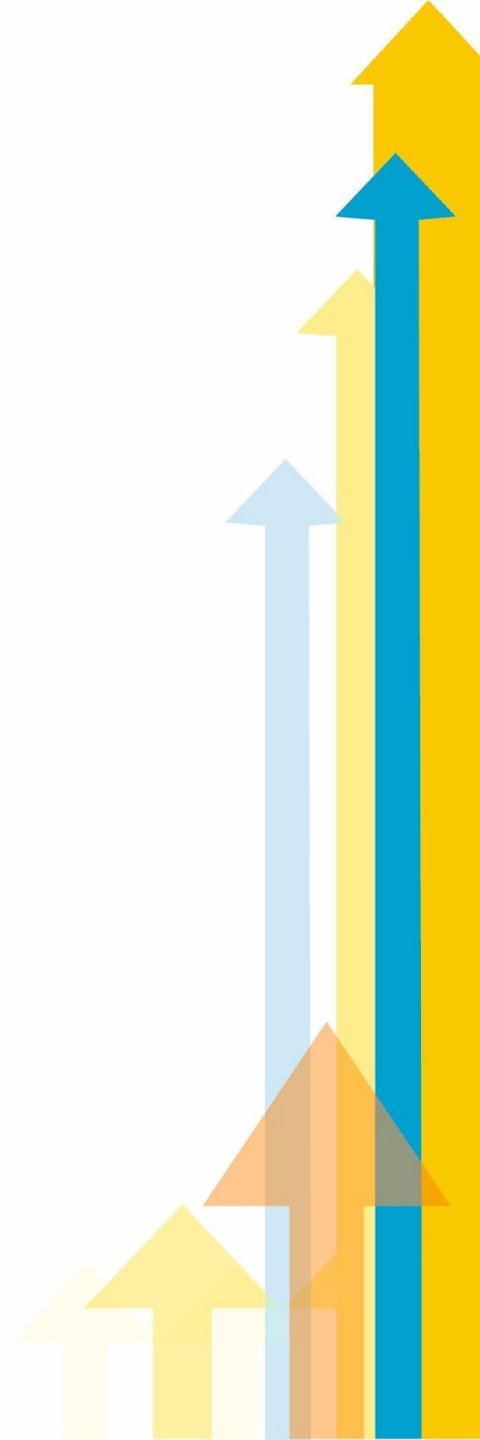
Альф

а



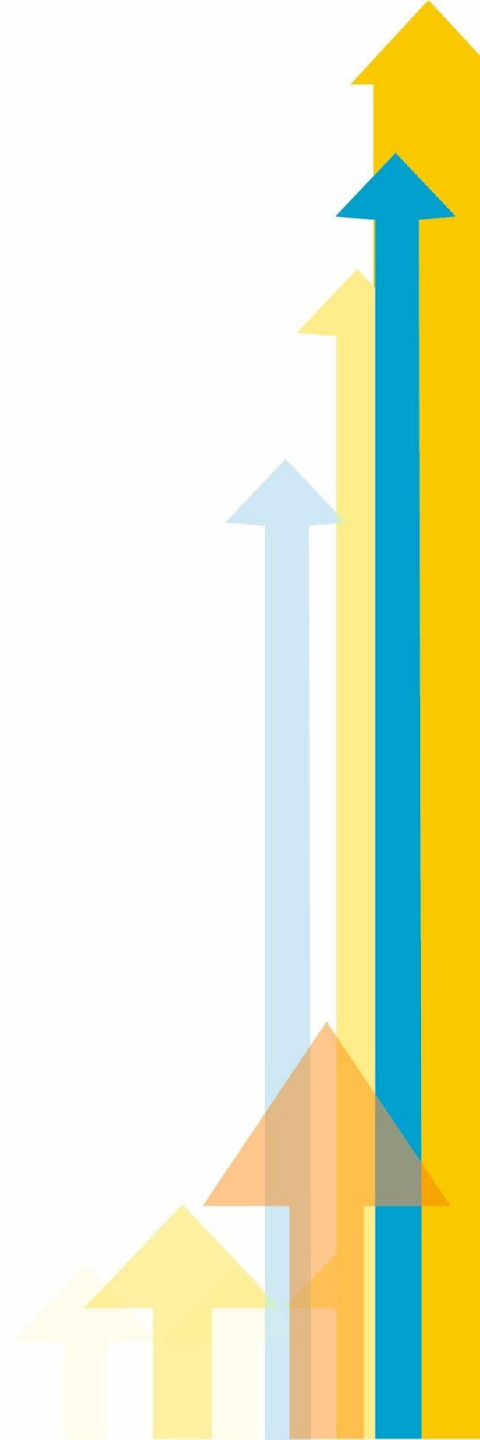


Бета



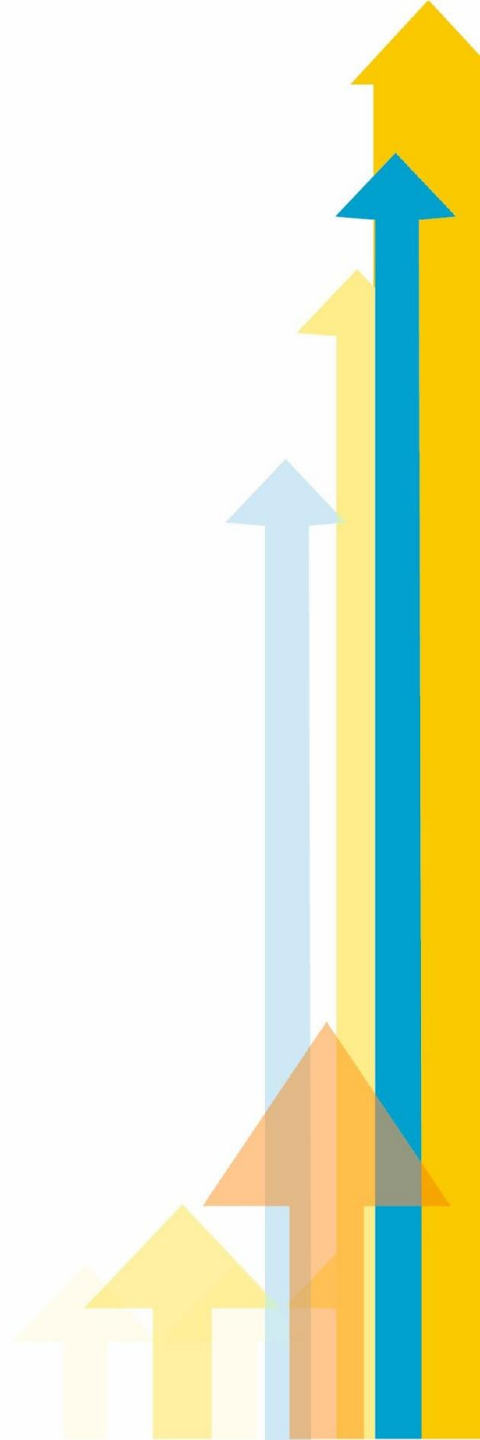


Гамм
а





ИЗГОЙ





Анти-
альфа

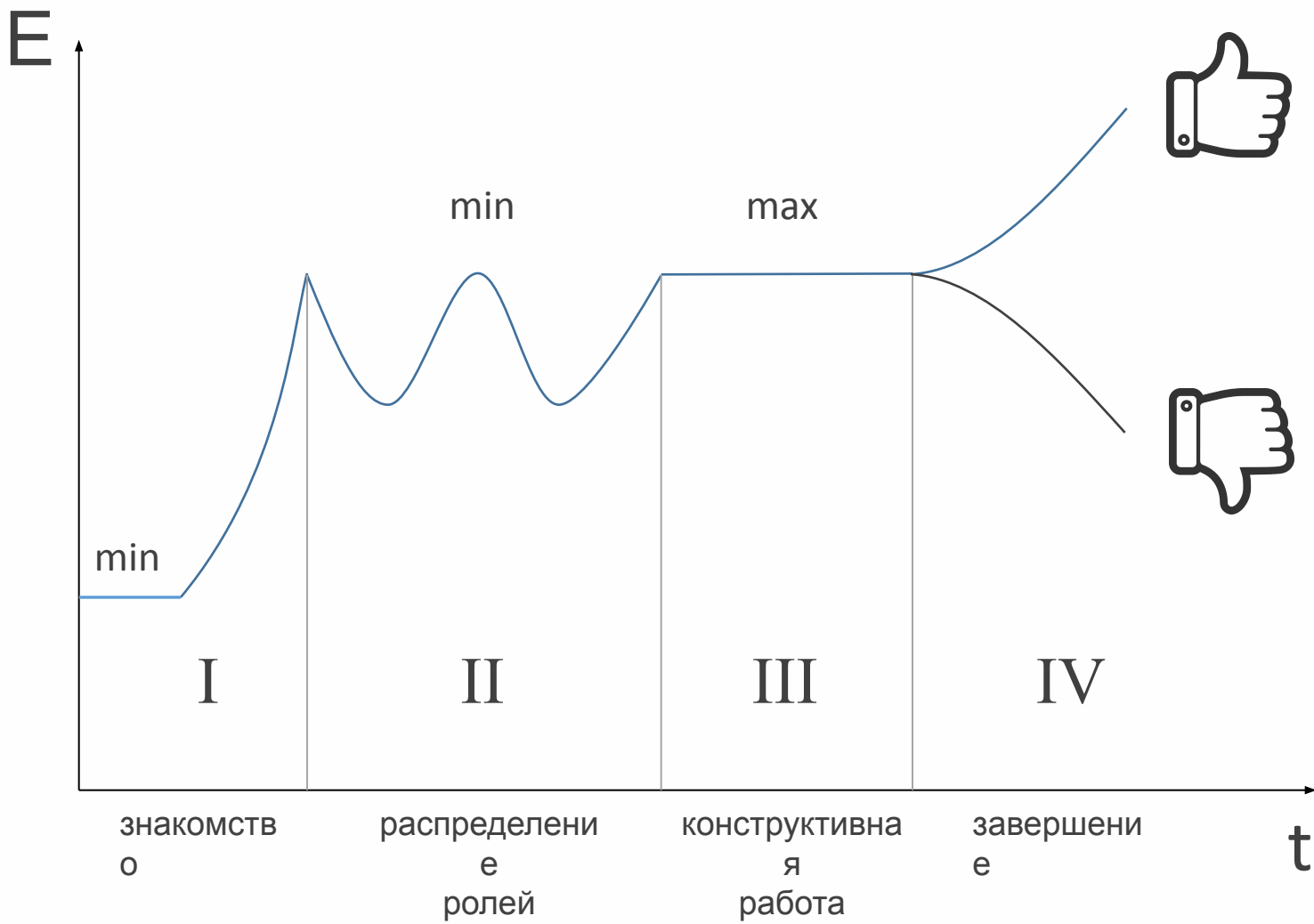


Третья стадия –
конструктивная работа



**Четвертая стадия – завершение
работы**





4 стадии развития группы:

- 1) знакомство;
- 2) распределение ролей (*альфа, бета, гамма, изгой, анти-альфа*);
- 3) конструктивная работа;
- 4) завершение.



Спасибо за внимание!

тренероци

