Добрый день. Эта информация будет Вам интересна, если перед Вами стоит вопрос – какую форму обучения персонала выбрать? Что заказать – тренинг или семинар? Часто корпоративные заказчики стесняются признать, что они не видят разницы между тренингом и семинаром. При этом говорят: «Мы уже заказывали тренинг – никаких изменений и результатов не получили». Сегодня говорим о том, как избежать подобной ситуации. И та и другая форма работы может быть использована для обучения персонала и включать в себя обсуждение в мини-группах. На этом сходство между ними, пожалуй, заканчивается.

 СЕМИНАР очень похож на академическую лекцию, но, в отличие от нее, может включать отдельные упражнения и игры. Семинар может использовать просмотр видеоматериалов и слайдов, работу с раздаточным материалом и, конечно, обсуждение полученной информации. Ведущий семинара выполняет функции преподавателя и учителя. Цель семинара – довести до участников новую информацию.

 ТРЕНИНГ – это тренировка поведенческих навыков, которая на 90% состоит из выполнения различных практических заданий: это и ролевые игры, и групповая дискуссия, и обратная связь и пр. т.п. формы работы. Другими словами, тренинговая группа создает искусственную лабораторию, которая изучает различные модели поведения. Цель тренинга – формирование новых поведенческих паттернов (привычек).

 Ведущий тренинга выполняет функции организатора учебного процесса, а все спорные вопросы группа решает большинством голосов. Кроме того, тренер сможет предложить Вам проведение опроса для определения потребности в обучении персонала и посттренинговое полевое сопровождение сотрудников; а также сертификаты участия в тренинге для его участников и аналитический отчет по итогам обучения для руководителя Компании.

 Любой тренинг создает все необходимые условия и способствует максимально полному самораскрытию участников и решению проблем, связанных с деструктивными (разрушительными для самого человека и окружающих) социальными установками. Участники тренинга активно корректируют или создают сами методические материалы и скрипты, решения же они принимают исключительно эмпирическим (опытным) путем.

 Из всего вышесказанного следует, что ведущий тренинговых групп обязательно должен быть знаком с принципами поведенческой (бихевиоральной) терапии, поскольку именно на этих принципах и строится вся тренинговая форма работы. Благодаря такой форме работы тренинг доводит до автоматизма полученные участниками навыки. Более эффективны выездные тренинги, т.к. они позволяют добиться максимально полного погружения участников в рабочий процесс.

 Вы уже могли слышать китайскую мудрость:

Услышал – забыл,

Увидел – запомнил,

Почувствовал – понял!

Семинар работает только с первой репрезентативной системой и в очень ограниченном формате – со второй. И только на тренинге все участники смогут насладиться, получая информацию во всех репрезентативных системах, что и гарантирует его эффективность.

 Тренинг можно сравнить не просто со спортивной тренировкой, а с тренировкой в экстремальных видах спорта, потому что он выводит участников из зоны комфорта и научает получать удовольствие от такого экстрима благодаря, в т.ч., и соблюдению кодекса правил безопасности.

 Каждый участник тренинга должен неоднократно побывать и в роли наблюдателя, и в роли участника игры. Например, в популярных тренингах продаж это будут роли и продавца и покупателя. Т.е каждый участник тренинга анализирует процесс игры в 3-х позициях – продавца, покупателя и наблюдателя. Чтобы этого добиться, продолжительность тренинга должна быть не менее 30-ти часов, т.е тренинг продолжается не менее 3-х дней.

 Продолжительность одного занятия – от 3-х до 10-ти часов. Если речь идет о корпоративном тренинге, когда взаимодействие между участниками продолжается и вне тренинговой группы, занятия должны проводиться не реже одного раза в неделю. И, разумеется, каждые 1,5 часа проводятся 10-минутные перерывы.

 Перерыв между тренингами должен быть не менее полугода для того, чтобы дать участникам возможность реализовать полученные навыки в повседневной работе и избежать чрезмерной интеллектуальной и эмоциональной нагрузки. К тому же инсайты (внезапное понимание и осмысление решения проблем) происходят не только во время тренинга, но могут сопровождать его участников еще в течение полугода после его завершения.

 Наполняемость тренинговых групп чаще колеблется в рамках от 5-ти до 20-ти человек. Но бывают и тренинги-марафоны, и долговременные психотерапевтические группы, и тренинги в многочисленных группах, которые увеличивают количество участников, время и продолжительность занятий и самого тренинга.

 А чтобы избежать разочарований и ошибок при выборе тренинга – смело запрашивайте у тренера диплом о высшем профильном образовании и документ о получении специализации в проведении групповых форм работы.

 В заключение хочу поблагодарить Вас за внимание и пожелать Вам на собственном опыте убедиться в необычайно высокой эффективности тренинговой формы работы. Удачи Вам и только приятных неожиданностей!

Лариса Дубовикова – психолог, бизнес-тренер. тел.: 8 999 189 74 70;

e-mail: 89991897470@mail.ru, https://trainingbusinesscoachru.wordpress.com/