



В учебном пособии Нестеровой О.В. «Handbook по дисциплине «Организация корпоративного обучения» тренинг отнесен к третьей группе инновационных технологий дополнительного образования, связанных с более эффективной организацией учебного процесса.

Под тренингами понимается такое обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений.

В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе.

В тренингах обычно используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных практических ситуаций и групповые дискуссии.

Тренинг – тот метод, который позволяет наиболее оперативно реагировать на все внешние и внутренние изменения. Он обеспечивает более интенсивное и интерактивное обучение и, кроме того, ориентирован в первую очередь на получение практических навыков, необходимых в повседневной работе, на обмен опытом между слушателями, что позволяет получить результат, обладающий высокой практической ценностью, и экономит время и ресурсы сотрудников и организации в целом.

Тренинг является очень эффективным методом обучения персонала, если основной целью его является овладение конкретными навыками или умениями, необходимыми для выполнения должностных функций, или их развитие.

Несомненный плюс тренинга в том, что он повышает мотивацию персонала. Во время тренинга происходит не только передача знаний, что, безусловно, очень важно, но и определенная эмоциональная зарядка людей. Пробуждается, актуализируется потребность применить новые знания на практике, т.е. побудительные мотивы деятельности существенно возрастают. Обычно после хорошо проведенного тренинга 3–4 месяца сотрудники находятся в состоянии

эмоционального подъема. В связи с этим желательно разработать тренинговую программу таким образом, чтобы в среднем тренинг проходил примерно раз в квартал.

Сегодня не вызывает сомнения то, что качественный тренинг, разработанный с учетом потребностей организации, способен дать весомые результаты. Однако в ожидании реальных изменений в поведении сотрудников необходимо понимать, что умение, навык формируется не менее чем после 21 повторения и сохраняется при регулярной практике! К тому же существует ряд причин, которые препятствуют закреплению навыков тренинга:

- дефицит самодисциплины для отработки и закрепления навыка/умения, полученного в ходе тренинга;
- желание делать сразу все быстро и правильно;
- психологический дискомфорт от того, что не все получается;
- сложность анализа собственного настроения и поведения.

Таким образом, теряются до 80 % приобретенных в ходе тренинга знаний. В связи с этим очень важным является обеспечение поддержки изменений после окончания тренинга – посттренинговое сопровождение персонала.

Посттренинговое сопровождение – целый комплекс мероприятий и занятий, с актуализацией тем прошедшего тренинга, который направлен на поддержание, закрепление и усиление тренинговых эффектов.

Погуглив данную тему, я нашел мнения об эффективности тренингов. Вот они:

1. Тренинг вещь абсолютно бесполезная.

Здесь есть 2 варианта: а) тренинг не дает знаний; б) в рамках тренинга не развиваются какие-либо навыки.

Конечно, человек, который проводит тренинги, не согласится с этим утверждением и будет прав: в рамках тренинга можно подготовить к прохождению собеседования (такой тренинг и знания дает, и навыки развивает); можно отработать технологии тайм-менеджмента и целеполагания. Но главное, можно обучать своих сотрудников созданию новых рабочих инструментов, решению проблем, а также развивать нужные навыки.

2. Тренинг вещь бесполезная, если учит приглашенный тренер.

Здесь можно согласиться с этим утверждением, потому, что далеко не всем организациям будет полезно использовать внешнего тренера. Очень часто своя система обучения, реализуемая сотрудниками-практиками, будет более эффективной. Но при этом хороший внешний тренер нужен для выхода из зоны комфорта. Внешний тренер позволит взглянуть на знакомые вещи по-иному, поскольку он из другой среды. Его действия способны заставить сотрудников выйти за привычные рамки.

3. Тренинг не обучает, тренинг мотивирует.

С этим можно спорить, но правильнее, наверное, поделить тренинги на те, что обучают, и на те, что мотивируют. И те, и другие, на мой взгляд, необходимы, потому, что иногда человек не выносит никаких новых знаний с тренинга, но тренер настолько мотивирует, что буквально одна идея способна совершить мировоззренческий переворот и поменять все в человеке. Но, если у человека нет багажа знаний, то он вряд ли чем-то мотивируется.

4. Очень многое зависит от личности тренера.

Я думаю, что это как аксиома. Сами по себе инструменты ничто, а вот личность тренера, его способность к эмпатии и харизма, его ораторское мастерство способны творить чудеса.

Радислав Иванович Гандапас - один из самых титулованных бизнес-тренеров России дал такое определение тренингу: «Тренинг, видите ли, вещь такая: очень часто думают, что тренинг — это обучающее мероприятие, что тренинг — это способ передачи информации. Информация доступна, открытые источники — пожалуйста, любую информацию получить можно. Тренинг скорее мероприятие, мотивирующее в отличие от семинаров, лекций, уроков, чтения литературы. Нужно сделать так, чтоб у людей, которые проходят тренинг, возникло непреодолимое желание воплотить эти навыки на пользу своей компании. Личность, личность человека определяет, личность тренера определяет. И именно сила личности — это то, что может зарядить энергией самих участников тренинга, возбудить в них желание воплощать навыки, полученные на тренинге».

Итак, проанализировав информацию и доводы о том, можно ли считать тренинг универсальным методом развития профессиональных компетенций? Могу сказать следующее:

1). По определению Нестеровой О.В. тренинг – это не что иное, как обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. Значит, на вопрос «Можно ли считать его универсальным методом развития профессиональных компетенций?» можно ответить утвердительно.

2). Практики убеждают, что без личности тренера, способной мотивировать, никаких знаний из тренинга не вынесешь. Значит, на вопрос: «Можно ли считать его универсальным методом развития профессиональных компетенций?» можно ответить утвердительно с оговоркой: «Да, можно, при условии харизматичной личности тренера, способной мотивировать».

3). Фраза про мотивирующий эффект тренинга: «Но, если у человека нет багажа знаний, то он вряд ли чем-то мотивируется», я считаю здесь основополагающая, то есть, ответ на вопрос: «Можно ли считать его универсальным методом развития профессиональных компетенций?» можно ответить так: «Тренинг можно считать универсальным методом развития профессиональных компетенций при условии личности тренера, способной мотивировать и наличия у обучаемых основы – профессиональных знаний в той области, где пытаются при помощи тренинга развить профессиональные компетенции». То есть все зависит от целей и личности тренера и обучающегося.

Еще бы я добавил, что тренинг должен быть успешным, чтобы быть способным что то развить. Для себя я бы определил такие критерии успешного тренинга: тренинг должен быть веселый, на который люди приведут своих друзей, а если они приводят друзей, то это уже успешный тренинг.