

РОЗДІЛ 1.

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ТРЕНІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 2. Функції тренерської діяльності та професійні компетентності тренера

Зміст

2.1. Тренер як професія

2.2. Типи тренерів та їх спеціалізація: консультант, коуч, фасилітатор

2.3. Навички яких потребує тренерська діяльність.

2.1. Тренер як професія

Тренінг проводить тренер (ведучий), котрий спілкується з учасниками «на рівних», є таким самим учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники. Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника). **Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:**

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методику проведення тренінгових занять;
- уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих і дітей;
- володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);
- постійно підвищує свій тренерський потенціал;
- знає методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати;
- знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

Відмінності між викладанням і тренінгом. Так що ж відрізняє тренінг від викладання, і чому часто саме тренінг стає для учнів кращим досвідом? У таблиці нижче вказані деякі ключові відмінності цих двох підходів (табл.2.1).

Ключові відмінності тренінгу від уроку

	Підхід до спілкування	Переко- нання стосовно знань	Ціль чи мета	Способи подачі матеріалу	Фізичне середови- ще/ схема розсадки
Традицій- не викла- дання	Односторон- ній (від учителя до учнів)	Учитель – єдиний, хто знає, і знає він більше за учнів. Він дає правильні відповіді.	Переда- ча знань	Лекція Завдання з читання	Ряд за ря- дом (див. Мал. 1)
Тренінг	Двосторон- ній (між тре- нером і учас- никами) Навчання передба- чає активну участь усіх присутніх; знаннями і досвідом ді- ляться всі.	Всі присут- ні можуть зробити свій внесок у процес навчання. Тренер керує процесом навчання, але не є єдиним джерелом знань і дос- віду.	Форму- вання: Знань Навичок Ставлен- ня	Рольові ігри Вивчення прикладів Експери- менти Дискусії Вправи з вирішення проблем Приклади і види діяль- ності	U-подібна розсадка або будь- яка інша розсадка, що сприяє розмові та участі (див. Мал. 2)

Досвідчений тренер:

- добре володіє навчальним матеріалом
- уважно спостерігає за групою, слухає учасників і дозволяє собі рухатися з ними в одному напрямку там де це виправдано
- знає, коли варто контролювати групу, а коли варто дозволити в групі самоконтроль

- знає, коли направляти діяльність групи, а коли дозволити групі діяти самостійно
- покладається на свої почуття, так само як на розум, тобто ні на один момент не забуває про свої переживання
- вірить у важливість усього, що робить чи просить групу робити, доносить розуміння цієї важливості до свідомості учасників тренінгу
- є уважним до своїх недоліків у тому ж ступені, як і до недоліків групи.

2.2. Типи тренерів та їх спеціалізація: консультант, коуч, фасилітатор

З тренерською майстерністю не народжуються, її набувають! Тренери постійно мають відшліфовувати на практиці свої уміння, формувати риси, які покращують їх розуміння аудиторії та організаційних потреб у проведенні тренінгу. Чим більше тренер вдосконалює ці риси, тим більш досконалі інструменти він буде мати для проведення ефективних і змістовних тренінгів, спрямованих на підготовку бізнесу до державних перевірок.

Стилі роботи тренера

При роботі з досвідченими учасниками в залежності від контексту тренінгу, вподобань та рівня підготовки аудиторії тренер може обирати для себе різні стилі взаємодії з аудиторією. Спектр таких стилів може бути визначений як **"вчитель-тренер-фасилітатор"**:

Вчитель. Роллю вчителя доцільно користуватися тоді, коли аудиторія майже не обізнана з темою та змістом навчання. Вчителі *зазвичай діляться з аудиторією своїми власними знаннями, які є новими для слухачів*. Роль вчителя передбачає поєднання подачі змістового наповнення навчання, сприяння обговоренню наданого матеріалу, з наступною допомогою аудиторії діяти

власних висновків. Викладання зазвичай зумовлене стандартами та методами оцінки знань.

Тренер. Тренування – це робота на основі вже набутих навичок. Тренер працює із ЦА для того, щоб сформувати навички і знання у конкретній галузі з метою наступного їх застосування в практичній діяльності. **Під час підготовки і проведення тренінгу тренер:**

- визначає потреби і **очікування** учасників
- формулює навчальні **цілі** і напрацьовує навчальні матеріали
- надає експертні знання і **формує практичні навички**
- робить процес навчання орієнтованим на групу
- самостійно готує тренінг і здійснює супровідні заходи, націлені на перевірку отриманих знань та навичок

Фасилітатор зазвичай керується процесом. Його мета – зробити так, щоб **учасники вступили один з одним у розмову**. Фасилітатор допомагає людям говорити і слухати один одного, так щоб вони могли разом дійти до спільного висновку.

Під час проведення тренінгу фасилітатори:

- керують лише **процесом**, залишаючи зміст навчання на учасників
- створюють позитивну **атмосферу**
- допомагають учасникам **визначити власні цілі**
- дають інструктаж, як **оцінити потреби**
- забезпечують групі **зворотний зв'язок**
- фіксують прогрес і, за потреби, вносять корективи
- наголошують на важливості ефективної комунікації і запевняються, що
- люди знають, як це робити
- справляються з міжособистісними конфліктами

За ступенем залучення до роботи аудиторії в ході навчального процесу вирізняються такі ролі фасилітатора:

Рефлектор. Фасилітатор концентрує зусилля на питаннях, пов'язаних з будь-якою неадекватною поведінкою групи. Він не втручається у завдання групи, а більше опікується міжособистісними стосунками і динамікою роботи групи.

Фасилітатор працює лише з поведінкою, яка виявляється у кімнаті за його присутності.

Спеціаліст з процесу. Фасилітатор стежить за процесами вирішення проблем і прийняття рішень та віддзеркалює групі її поведінку. Він також виконує деякі або усі функції, притаманні рефлектору. Зазвичай не вчить групу, як вирішувати проблеми чи приймати рішення. Фасилітатор може подавати короткі пояснення про процеси у групі або про стосунки членів групи один з одним. Спеціаліст з процесу також коментує динаміку роботи групи.

Помічник-посередник. Фасилітатор збирає дані, пов'язані з поведінкою групи від імені групи та стимулює в групі процеси мислення. Інформація збирається через особисті співбесіди або за допомогою аналітичних інструментів. Фасилітатор визначає альтернативи і допомагає групі оцінити наслідки можливих дій. Фасилітатор не бере участі у прийнятті жодних рішень, але може надавати інформацію про методи визначення критеріїв успіху щодо прийнятих рішень.

Компаньйон. Фасилітатор виконує функції, визначені для помічника-посередника, але не просто пропонує альтернативи, а бере участь в процесі вирішенні проблеми і прийняття рішення.

Такі дії суттєво відрізняються від попередніх трьох ролей, оскільки тепер фасилітатор є учасником групи і підкоряється правилам групи. В зазначених вище ролях фасилітатор був швидше дзеркалом, аніж учасником.

Коуч. Фасилітатор навчає групу визначеним навичкам і працює з ними при застосуванні цих навичок для вирішення групових і індивідуальних проблем. Те,

наскільки фасилітатор долучається до роботи групи, залежить від його кваліфікації. Фасилітатор може обмежитися вмінням вирішувати проблеми, приймати рішення, вести переговори, робити презентації та іншими допоміжними методами.

Технічний експерт. Фасилітатор виконує схожу роль до тренера, викладача чи коуча, з тією різницею, що він може висловлювати професійну позицію щодо вузькопрофільних аспектів роботи групи.

Квазі-керівник. Фасилітатор є не просто членом групи, а бере на себе керування групою, замінюючи її керівника на визначений час. Фасилітатор пропонує правила, переконує і скеровує групу в процесі вирішення проблем і прийняття рішень.

2.3. Навички яких потребує тренерська діяльність

Риси професійного тренера. Професійний тренер має відповідати наступним критеріям:

- Досконале володіння **темою** тренінгу
- Розуміння потреб **цільової аудиторії**
- Здатність бути хорошим **комунікатором**: вміння слухати, ставити доцільні питання
- Соціально налаштоване **мислення**, яке допомагає тримати контакт з учасниками, співпереживати їм та створювати позитивне середовище навчання
- Стратегічний підхід: вміння досягти навчальні цілі в рамках наявних обмежень (час, витрати), не завдаючи шкоди якості навчання
- Обов'язковість і організованість: ретельне планування тренінгу, яке включає добре організовані навчальні структури і матеріали, вміння не допускати відходу від теми

- Заохочення аудиторії: надання учасникам можливості поділитися своїми думками, поставити питання, взяти участь у видах діяльності, на практиці випробувати те, чому вони навчилися

- Застосування творчого підходу при роботі з різними навчальними контекстами, потребами та часовими обмеженнями

- Здатність розробляти курси, які відповідають способу подачі (очно, онлайн, тощо) з використанням широкого спектру матеріалів для залучення і мотивації учнів

- Здатність тримати руку на пульсі навчальних тенденцій і впроваджувати у навчання нові допоміжні можливості, у тому числі ІТ інструменти

- Навички щодо публічних виступів та презентацій

- Звичка використовувати допоміжне обладнання під час тренінгів, яке дозволяє використовувати низку форматів для змістового наповнення і способу подачі матеріалу тренінгу

- Здатність постійно вчитися і надихати аудиторію своєю любов'ю до справи і спрагою до навчання

- Здатність щиро ділитися досвідом, матеріалами та знаннями

- Постійна оцінка і вдосконалення власного тренінгу на основі даних зворотного зв'язку.

Оцінка рівня тренера також може бути здійснена за наступними критеріями:

- здатність слухати аудиторію
- здатність до емпатії
- здатність до візуалізації інформації
- здатність до комунікації
- кваліфікація в питаннях тренінгу
- креативність
- вміння спілкуватися невимушено

- адаптивність
- організаційні здібності
- ораторські здібності

Питання для самоперевірки

1. В чому полягає відмінність роботи тренера від специфіки роботи інших представників освітньої сфери?
2. В чому полягає спеціалізація таких фахівців, як: консультант, коуч, фасилітатор?
4. В яких ситуаціях соціальний педагог може займати тренерські позиції: консультанта, коуча, фасилітатора
5. Яких навичок потребує тренерська діяльність?