***Что необходимо знать тренеру?***

**Фасилитация** – это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей. Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.

**Фасилитация** – это:  
• облегчение взаимодействия внутри группы (от англ. «facilitate» — облегчать, помогать)  
• процесс оказания помощи группе в выполнении задачи, решении проблемы или достижении соглашения к взаимному удовлетворению участников.  
• процесс, позволяющий эффективно организовать обсуждение сложной проблемы или спорной ситуации.  
• процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.

**Совместное обсуждение вопросов и проблем**, возникающих в ежедневной практике бизнеса, часто вызывает разногласия и непонимание между участниками. Кто-то много говорит, а чьи-то идеи не услышаны; тратится много времени на обсуждение вопросов, не касающихся основной темы встречи; решения не принимаются… Чтобы прийти к конструктивным решениям, процессом обсуждения необходимо управлять и координировать действия участников встречи. Такой процесс осуществляет **фасилитатор**, который управляет процессом обсуждения, вовлекает участников и структурирует работу группы.

**Мини-лекция** – представление одной конкретной темы. Лекции остаются одним из основных методов обучения. Это связано с тем, что в любом тренинге есть место для представления новой информации или обобщения пройденного материала. Повышает динамику, если тема актуальная, лекция интерактивная, тренер владеет аудиторией, чередует формы донесения информации: рисунки на флип-чарте, разбор видео фрагментов, демонстрационные упражнения с привлечением участников.  
Мини-лекции в тренинге используются достаточно широко.  
Во-первых, когда тренер представляет какой-то материал.  
Во-вторых, после каждого группового обсуждения, упражнения, ролевой игры тренеру необходимо обобщить итоги обсуждения. В своем резюме он связывает их с теоретическими и технологическими наработками в данной сфере, а это, по сути, мини-лекция.

***Что необходимо сделать тренеру для повышения эффективности мини-лекции?***

Ключевые факторы успеха мини-лекций и презентаций:  
• наличие четкой цели;  
• устойчивый контакт с аудиторией;  
• знание предмета, компетентность [тренера](http://chuprina.kz/news/trener-po-prodazham/) в рассматриваемом вопросе.

Такое сочетание не превращает лекцию в монолог, а делает ее интересным процессом, в который группа с готовностью включается.

Один из наиболее сложных моментов – построение контакта с аудиторией. Здесь целесообразно учесть несколько технологических и технических моментов.

Сделайте так, чтобы мини-лекция отвечала потребностям, ситуации и интересам аудитории. Мини-лекция/презентация тренера должна соответствовать аудитории – быть ситуативной:  
• соответствовать интересам аудитории (по содержанию);  
• соответствовать аудитории по стилю;  
• соответствовать аудитории по целям (не ставить слишком амбициозных и нереализуемых либо заниженных целей).

Помните, тренеру не стоит стараться передать аудитории все то, что он знает и понимает, только потому, что это кажется ему важным и интересным. Содержание мини-лекций должно быть направлено строго на решение задач тренинга и отвечать интересам аудитории. Участникам нужно получить от тренера именно ту информацию и в таком объеме, которая необходима для решения задач и может быть использована в их практической деятельности.

**Упражнения для тренинга** – это определенным образом организованная активность участников тренинга, направленная на отработку новых навыков. На сегодняшний день большую популярность набирают активные тренинги. Это способ обучения взрослых людей,построеный на основе игр и упражнений. Игры и упражнения позволяют участникам тренинга, на личном опыте проверить полученную информацию. Полученные знания и навыки отрабатываются в постановочной деятельности – это создает веселую и доброжелательную атмосферу. Конфуций сказал – «Скажи мне — и я забуду, учи меня — и я могу запомнить, вовлекай меня — и я научусь.». Цель упражнений, не столько научить преодолевать препятствия, сколько научить участников определенным поведенческим навыкам, которые можно использовать в разных ситуациях реальной жизни.

Подготовка места проходит заранее, так как многие упражнения требуют реквизита, и всё должно быть готово до начала тренинга. Материалы лучше всего расположить в местах проведения упражнения.

**Общие указания:**  
• Следите за тем, как и что вы говорите. Не используйте жаргон и будьте осторожны с использованием сравнений с другими командами.  
• Убеждайтесь, что группа вас понимает. В этом могут помочь вопросы типа «Вам понятно задание?»  
• Ведущий в группе – не лидер, а именно ведущий. Команда имеет право на свой стиль работы. И на ошибки. Задача ведущего – помочь группе проанализировать полученный опыт. Это должно прослеживаться в поведении, и в том, что ведущий не употребляет по отношению к себе слово «лидер».  
• Поддерживайте хорошее настроение участников.  
• Если некоторые участники неактивны, обращайте на них особое внимание и подбадривайте. Но в паузах – а не во время выполнения группой задания.  
• При обсуждении не формулируйте выводы сами на основании того, что вы заметили как наблюдатель. Можно пользоваться фразами «Я заметил(а), что …», чтобы дать участникам самим прокомментировать данное действие.  
• От ведущего требуется постоянное внимание: из соображений безопасности, соблюдения правил и важности наблюдений для обсуждения.  
• Не выделяйте участников. Если есть такое стремление – сделайте это во время паузы или после окончания занятия.

**Общие тренинговые методы:**  
• Групповая дискуссия;  
• Игровые методы;  
• Методы направленные на развитие социального восприятия;  
• Методы телесно-ориентированной психотерапии;  
• Медитативные методы.

**Формы групповой дискуссии:**  
• Тематические дискуссии  
• Биографические дискуссии  
• Интерактивные дискуссии

**Методы телесно-ориентированной терапии:**  
• Работа над структурой тела  
• Чувственное осознание  
• Нервно-мышечная релаксация

**Медитативные техники:**  
• Применяют в целях обучения физической, чувственной релаксации, а так же умении избавляться от психического напряжения и стрессовых ситуаций.

**Методы развития социального восприятия:**  
• Развивают умение воспринимать, понимать и оценивать как самого себя, так и окружающих.

**Игровые методы:**  
• Ситуационно ролевые  
• Дидактические  
• Творческие  
• Организационно-деятельностные  
• Имитационные  
• Деловые игры

**Ситуационно ролевые** – игра ,участники которой действуют в рамках выбранных ими ролей, руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия; вместе создают или следуют уже созданному сюжету.

**Дидактические игры** – специально создаваемые или приспособленные для обучения, повышающие заинтересованность.

**Имитационные игры** – это разновидность игр, в которых поведение участников определяется моделью, представленной в виде игровой имитации.

**Деловые игры** – это такая форма обучения, когда отработка тематики происходит на основе профессиональной деятельности слушателей.