



Тренинг: образование или консультирование

как не допустить ошибки в выборе тренера

Год назад мы уже писали об условном выделении трёх подходов к определению понятия «тренинг»:

1. с точки зрения психологов, которые акцентируют внимание на происходящих в человеке-участнике тренинга изменениях;
2. с точки зрения менеджеров, которые рассматривают тренинг как инструмент решения управленческих задач и проблем;
3. с точки зрения тренеров, которые, «живя процессом», обращают в основном внимание на методику тренинга и её особенности.

Сегодня я хотел бы остановиться на другой условной классификации подходов определения тренинга: в рамках одного из них тренинг рассматривается в качестве образовательного мероприятия, в рамках другого – как технология управленческого консультирования.

Первый подход можно назвать также «преподавательским», он в особенности присущ людям, имеющим предрасположенность к обучению других. Главный принцип этого подхода: «Я обладаю некими знаниями, умениями, навыками, которые, как мне представляется, нужны другим людям, поэтому я их «несу в массы». Данный принцип могут реализовывать профессиональные тренеры, позаботившиеся о применении самой современной интерактивной методики. Этому принципа могут придерживаться психологи, стремящиеся к осуществлению изменений в участниках тренинга. Такой принцип может быть отправной точкой для создания профессиональным менеджером тренинг-школы по передаче прикладных знаний и навыков менеджмента...

Чем же отличается второй, консалтинговый подход? Консультанту нечего делать там, где нет реальных управленческих проблем или задач; работа консультанта – оказать содействие в их решении. А техники и технологии для реализации решений подбираются исходя из ситуации. Одной из таких технологий как раз является тренинг.

Вопрос не стоит в плоскости «хорошо-плохо». Нельзя сказать, что один подход лучше другого – это просто две параллельно существующие реальности, возникшие исходя из потребностей: отдельных людей и компаний соответственно.

Вопрос имеет другую направленность: может ли один профессионал с одинаковой эффективностью применять оба подхода? Возможно, может. Но на практике не каждый консультант является хорошим преподавателем, не всякий преподаватель может быть успешным консультантом.

Резюмируя сказанное: существуют и будут существовать как тренинги для отдельных людей («образовательные»), так и тренинги для персонала компаний («консалтинговые»).



Поэтому, выбирая себе тренера, выясните его «преподавательскую» либо «консалтинговую» специализацию и приложите к своим потребностям – нужно ли вам повысить образовательный уровень либо решить управленческую задачу.

Майковский Даниил Вячеславович
менеджмент-консультант, управляющий партнёр Агентства "МСТ"
7 мая 2007 года