**Как выбрать хорошего бизнес-тренера**

А.Ф. Джобава, М.С. Зотов

Каждый руководитель знает, что эффективность обучения работников аптеки во многом зависит от профессионализма бизнес-тренера. Как найти на рынке образования специалиста, который действительно сможет научить ваших работников необходимым навыкам? Где гарантия, что средства, потраченные на обучение, окупятся? На эти и другие вопросы отвечают авторы статьи.

Прежде чем пригласить бизнес-тренера, стоит хорошо продумать стратегию поиска и оценки такого специалиста. Для начала следует определиться: а) пригласить свободного тренера или б) обратиться в соответствующую компанию.

Если вы решили отдать предпочтение второму варианту, то необходимо обратить внимание на организационную структуру компании, направления ее деятельности в этой сфере. Важно учесть, что провайдер\* может иметь постоянный штат тренеров или приглашать их со стороны.

Имея постоянный штат тренеров, организатор может поручиться за каждого тренера и несет ответственность за качество проводимых им тренингов. Тем не менее следует обратить внимание на уровень корпоративной культуры тренинговой компании и отношение провайдера к клиентам.

О профессионализме провайдера можно судить на основании того, как строится диалог по теме заказа, т. е. понимает ли он цели вашего запроса и проблемы, которые нужно решить с помощью обучения. Если вам предлагают уже обкатанную программу без учета специфики, это должно вас насторожить, т. к. провайдер игнорирует особенности вашей организации и конкретной ситуации, связанной с подготовкой ваших специалистов.

После того, как вы определились и выбрали компанию, необходимо оценить и предложенную кандидатуру тренера.

Как можно оценивать его квалификацию?

Во-первых, внимательно прочитайте его резюме. Наилучший вариант - это тренер, имеющий психологическое образование и солидный опыт работы. Помните о том, что эффективность тренинга зависит от личностных качеств тренера. Если человек неприятен в общении, с ним сложно будет общаться и вашим работникам. Обязательно познакомьтесь с тренером лично и обсудите детали предстоящих занятий.

Во-вторых, постарайтесь собрать информацию о тренере.

Источниками этой информации могут быть мнения клиентов, специалистов. Список клиентов можно узнать у тренера или в тренинговой компании. Расспросите друзей, знакомых, сослуживцев, не знают ли они кого-нибудь из тренерской среды. Расскажите о целях обучения и попросите порекомендовать тренера. Однако следует учитывать, что тренер редко рекомендует других тренеров. Но именно от него можно услышать ценную информацию. Оценочные суждения "мне не понравился тренер", "плохой тренинг" не дают важной информации. Собирайте только факты: "невнятно отвечал на вопросы участников тренинга", "повышал голос на слушателя, который мешал вести занятие", "очень нервничал", "раздражал аудиторию своими манерами" и т. д.

Многое можно узнать из газет, радио- и телепередач, Интернета, прайс-листов компаний. Следует обратить внимание на тех тренеров, которые фигурируют в нескольких источниках информации. Например, вам порекомендовали обратиться к тренеру, и вы сами нашли его сайт в Интернете, где размещены программы тренингов, публикации, отзывы клиентов. Тренер, материалы которого можно предварительно оценить, вызывает больше доверия.

Следует прислушаться к отзывам клиентов. Свяжитесь с предыдущими заказчиками. Ознакомьтесь со сферой их деятельности и поинтересуйтесь результативностью тренинга. Оцените количество клиентов, прошедших обучение по выбранной вами программе.

Следует учитывать длительность работы тренера или провайдера на тренинговом рынке, срок сотрудничества специалиста с данной компанией, штат постоянных тренеров. Чем больше времени компания или тренер работают в этой сфере, тем больше накопленного опыта. Хотя отсутствие опыта не всегда является минусом.

Оцените количество и разнообразие предлагаемых программ. Проанализируйте глубину раскрытия темы, практическую пригодность программы именно для .вашей компании. Приглашая тренера на собеседование, вы получите лишь примерную программу обучения, которая впоследствии должна быть адаптирована под вашу организацию в соответствии с вашими требованиями и сформулированными вами задачами.

В последнее время школьные психологи, независимые психолоси, студенты психологических факультетов стали подрабатывать тренерами. Однако наличие диплома психолога (государственного образца) еще не гарантирует того, что перед вами - профессионал. В то же время у тренера первое высшее образование может быть и не психологическое. Но второе высшее образование должно быть психологическим. Более того, необходимо дополнительное специализированное обучение, т.'е. чтобы стать МАСТЕРОМ этого дела, надо пройти специальный курс "Теория и практика ведения групп СПТ (социально-психологический тренинг)", а также необходимо посетить тренинги других специалистов в качестве слушателя и решить на них свои психологические проблемы.

При проведении интервью следует обратить внимание на коммуникативные навыки тренера, навыки презентации, умение четко формулировать свои мысли, на грамотность речи, четкость дикции. Почувствуйте, как тренер умеет расположить к себе собеседника, насколько вам приятно с ним общаться. Понаблюдайте за его психологической "гибкостью", умением скрывать невербальные и мимические реакции. Эти качества выявляются с помощью "трудных" профессиональных и провокационных вопросов, нестандартных ситуаций.

Отсеивайте тренеров, которые вызывают антипатию или имеют заметные психологические проблемы (нервный тик, неопрятный или слишком вычурный вид и пр.).

Попробуйте оценить профессиональные навыки тренера:

- его способность адаптировать материалы тренинга под конкретную организацию;

- умение анализировать динамику группы, т. е. отслеживать состояние активности группы в течение всего тренинга;

- использование методик оценки результативности тренинга.

В ходе интервью определяется также знание основ психологии и менеджмента, владение различными инструментами обучения, способность творческого мышления. Все это диагностируется с помощью заранее сформулированных уточняющих вопросов. Задавая вопросы, просите тренера приводить примеры из практики.

Только при таком серьезном, основательном подходе к выбору тренера вы сможете эффективно решать задачи, связанные с обучением персонала, а ваша компания будет успешно развиваться и конкурировать на рынке.

**Список литературы**

Журнал «Новая аптека», № 6, 2006