

Тренинг. Инструкция по применению.

Многие участники обучающих мероприятий не получают желаемых результатов от обучения и разочаровываются, потому что **не умеют правильно работать на тренинге/семинаре**. Рассмотрим подробнее, как подготовиться к тренингу и как себя вести в процессе обучения. Тогда тренинг станет действительно полезным и применимым на практике в работе конкретного сотрудника в конкретной компании.

Руководителю:

1. Настроить сотрудников на обучающий процесс заблаговременно.

Сотрудник должен быть замотивирован и воспринимать тренинг не как обязательку отбыть повинность, а как возможность улучшить свои результаты и прибыль за счет корректной работы на тренинге. Убедиться, что сотрудник правильно вас воспринимает.

2. Получить обратную связь после тренинга.

Спросить у каждого сотрудника по отдельности «Как тебе тренинг?» Принять меры в зависимости от сказанного:

➤ **«Не было ничего нового/интересного».** Говорит о том, что сотрудник плохо обучаем либо не замотивирован. Можно подробно разобрать каждый случай (согласно его примерам с тренинга) и показать ему, в чем именно он не компетентен («Что конкретно тебе не понравилось?», «Кому из клиентов ты именно так говорил?», «Где и когда ты применял этот способ работы с возражениями?» Нет конкретного примера - нет доказательства неэффективности метода. Можно поставить амбициозную цель, чтобы продажник доказал, что он знает эту работу лучше, чем тренер). Не забывайте, какова ваша основная цель: пожалеть менеджеров или улучшить продажи?

➤ **«Было много полезного и интересного!».** Это может быть эмоциональный положительный отзыв без конкретного понимания. Нужно помочь сотруднику внедрить в свою работу полученные знания (разобрать конкретные примеры, адаптировать под специфику компании).

➤ **«Теперь я знаю, что нужно делать!».** Идеальный вариант, когда сотрудник хорошо поработал на тренинге, а цель обучения достигнута. Цените таких сотрудников!

Обучающемуся

Не стоит быть пассивным критиком и закрываться от знаний («Говорить хорошо, а вот вы сами попробуйте», «Это все вода/лирика...», «Это не про мой случай», - все это примеры негативного мышления). Будьте доброжелательны, созидательны и конструктивны. Следует поглощать знания в режиме open-mind (вспомните, как вы воспринимали информацию по любимому предмету в школе), держать голову «включенной», анализировать свой собственный опыт, сравнивать сказанное тренером с личным опытом только в конструктивном ключе, без предвзятости («Это я уже применял, но не сработало, т.к. я сказал это не с тем выражением/ не в той ситуации/ не тому человеку»... Что из перечисленного вы уже применяли в своей работе и почему не получилось? А когда получилось? («А ведь работает!»). Когда мы настроены чересчур критически к словам другого человека, то это накладывает ограничения на наше восприятие. Мы должны быть открыты к новому, а восприятие должно быть чистым и непредвзятым.

Желаем вам результативного обучения и больших продаж!

Агентство Коммуникации

www.na-seminar.ru