

Андрей АФОНИН

155

СОВЕТОВ

начинающему
бизнес-тренеру

Москва, 2017

Андрей Афонин

**155 советов начинающему
бизнес-тренеру**

«ИД Человек слова»

2017

Афонин А. Н.

155 советов начинающему бизнес-тренеру / А. Н. Афонин — «ИД Человек слова», 2017

ISBN 978-5-9908572-9-2

Мало кто в наше время не слышал о такой форме обучения, как тренинг. Он может быть невероятно эффективным при условии соблюдения определенных принципов. Если вы держите эту книгу в руках, значит, вы не просто оценили пользу тренингов как участник, но и решили выступить в качестве тренера. Если у вас для этого есть достаточный опыт – отлично. Несколько часов или дней на подготовку – и можно выходить к аудитории. Но если опыта нет или его совсем мало, то задача усложняется. Придется действовать путем собственных проб и ошибок – это потребует много нервов, времени и сил. Есть риск, что вы быстро выдохнетесь и сойдёте с пути... Поэтому, прежде чем предпринимать какие-либо действия, имеет смысл обратиться к опыту тех, кто уже прошел определенную дистанцию. Именно с целью поделиться опытом и создавалась данная книга. Она включает 155 простых советов, которые вы можете сразу же внедрять в свою работу. В каких случаях эта книга может быть полезна: • вы только начинаете карьеру в сфере обучения и развития персонала; вам нужны простые и понятные рекомендации и алгоритмы; • вы не связаны с обучением, но по той или иной причине вам нужно провести тренинг; • вы действующий тренер, консультант или коуч и хотели бы освежить свои знания. Желаю приятного прочтения, отличных результатов и удовольствия от процесса! С уважением, Андрей Афонин

ISBN 978-5-9908572-9-2

© Афонин А. Н., 2017
© ИД Человек слова, 2017

Содержание

Благодарности	6
Введение	7
Общие советы	8
Совет 1. Сразу осознайте, что профессия тренера – это труд	9
Совет 2. Определитесь с подходящим для вас форматом работы	10
Совет 3. Отличайте тренинг от других форм обучения	12
Совет 4. Различайте основные виды тренингов	17
Совет 5. Отличайте профессию бизнес-тренера от других профессий	18
Совет 6. Используйте свои сильные стороны	19
Совет 7. Следите за своим внешним видом	20
Конец ознакомительного фрагмента.	21

Андрей Афонин

155 советов начинающему бизнес-тренеру

Благодарности

От души благодарю за помощь Игоря Винокурова, Дарью Волнухину, Марата Абдурашитова, Анну Мельникову, Анастасию Культину и всех тех, без кого эта книга не появилась бы на свет.

Также хочу поблагодарить своих родителей. И, конечно, хочу поблагодарить всех своих наставников.

Спасибо!

Введение

Здравствуйте, дорогие читатели! Меня зовут Андрей Афонин. Вот уже более семи лет я провожу бизнес-тренинги. Мой путь был тернист, полон взлётов и падений, проб и ошибок. Я также активно наблюдал за тем, как развиваются другие начинающие тренеры. Но сейчас я могу с уверенностью сказать: это всегда очень увлекательный опыт. Написанная мной книга представляет собой квинтэссенцию накопленных знаний, которые, на мой взгляд, могут помочь начинающему тренеру избежать распространённых ошибок и обойти большинство острых углов. Также мой опыт позволит вам сделать обучение в целом гораздо эффективнее.

Книга пригодится как штатным тренерам внутри компаний, так и людям, планирующим развивать собственный тренерский бренд. И, несмотря на слово «начинающий» в заглавии, я уверен: опытные бизнес-тренеры тоже найдут в этой книге много полезного.

Общие советы

В этом разделе я дам несколько общих советов, которые помогут успешно стартовать в тренерской карьере и познакомят вас с основными понятиями в сфере обучения.

Совет 1. Сразу осознайте, что профессия тренера – это труд

В начале пути я полагал, что профессия бизнес-тренера – не более чем лёгкая прогулка. Казалось бы, чего проще: вышел, пообщался с аудиторией, рассказал пару анекдотов, отработал психологическую технику – и готово. Люди довольны, аплодируют и пишут благодарственные отзывы.

Однако в процессе своего дебютного тренинга я устал больше, чем после десятикилометровой пробежки. Это был мой первый полноценный тренинг, теперь они даются мне гораздо легче. Но в целом важно понимать: тренинги – это серьёзный труд.

Более того, вышесказанное справедливо для любой профессиональной области. Какое бы поприще вы ни выбрали, сложно добиться успеха без существенного вложения собственных сил и времени.

Итак, к тренингам нужно готовиться. И чем выше уровень аудитории, тем больше требований она предъявляет к тому, кто выступает перед ней. Чтобы соответствовать запросам слушателя, нужно активно работать над собой и постоянно совершенствоваться. Поэтому, если вы рассчитываете просто отбывать вахту на посту с 9:00 до 18:00 и не прикладывать никаких дополнительных усилий, вы едва ли добьётесь больших успехов в этой сфере. Тем более что рынок обучения персонала в России стабильно развивается, стандарты и требования постоянно повышаются. Тот, кто не хочет расти профессионально и подтягивать уровень своей квалификации, неизбежно оказывается на обочине.

Также при выборе профессии тренера нужно понимать, насколько эта сфера соотносится с вашим темпераментом, характером, с вашей природой. Возможно, гораздо больше пользы вы сможете принести, будучи, например, консультантом или руководителем.

Да, я отдаю себе отчёт в том, что это не самое воодушевляющее начало книги для бизнес-тренеров, но я пытаюсь донести важную мысль: каждый должен занимать своё место. Вы вряд ли захотите лечиться у врача, который не любит профессию и попал в неё по стечению обстоятельств.

Совет 2. Определитесь с подходящим для вас форматом работы

Можно быть штатным тренером в какой-то конкретной компании, а можно пуститься в свободное плавание. На открытом рынке тоже есть несколько вариантов: вы либо сотрудничаете с тренинговыми компаниями, либо вы фрилансер. Также возможно сочетание всех вышеперечисленных вариантов. В таблицах 1–3 вы найдёте плюсы и минусы каждого из них. Для удобства далее мы будем пользоваться терминами «*внутренний тренер*» (тренер внутри компании, штатный тренер) и «*внешний тренер*» (тот, кто работает за пределами конкретной компании, например, как фрилансер).

Таблица 1. Внутренний тренер

Плюсы

- Ежемесячная заработная плата и стабильный объем работы.
- В большой компании всегда найдутся коллеги-тренеры, у кого можно многому научиться и кто всегда поможет в трудную минуту.
- Компания предоставляет необходимые для работы ресурсы.
- Тренер видит все процессы изнутри и может оценивать, насколько эффективно сотрудники внедряют полученные знания на практике.
- Поработав внутренним тренером, можно понять, как продавать себя, будучи внешним тренером.

Минусы

- Фиксированный график работы, обычно с 9:00 до 18:00, хотя всегда можно попробовать договориться на плавающий график.
- Зарботная плата ограничена. На начальных позициях это стандартный ежемесячный оклад офисного работника.
- Иногда приходится одни и те же тренинги проводить много раз (например, по продажам), что может быстро наскучить. Тем не менее это даст необходимый «налёт часов» и пригодится впоследствии.

Таблица 2. Тренер в тренинговой компании (внешний тренер)

Плюсы

- Возможность самостоятельного выбора тем для тренингов.
- Заработок напрямую зависит от объёма выполненной работы, а, следовательно, ограничивается только временными рамками и физическими возможностями тренера.
- Больше свободы по сравнению с работой внутри компании.
- Задача привлечения клиентов возлагается на отдел продаж.

Минусы

- Нестабильные финансовые потоки. В какой-то месяц может быть пятнадцать тренинговых дней, а в какой-то — ни одного.
- Обычно весомый процент от гонорара уходит тренинговой компании.

Таблица 3. **Фрилансер (внешний тренер)**

Плюсы

- Возможность самостоятельного определения тем тренингов.
- Не нужно отдавать процент от заработка тренинговой компании.
- Ещё больше свободы по сравнению с предыдущими форматами.

Минусы

- Нестабильные финансовые потоки.
- Требуется высокий уровень самоорганизации.
- Привлечением клиентов также нужно заниматься самому.

Совет 3. Отличайте тренинг от других форм обучения

Различные ситуации и задачи диктуют различные форматы обучения. Понимание того, насколько эффективно тот или иной формат способствует достижению конкретной цели, поможет вам как тренеру выбрать оптимальную форму обучения (а как возможному ученику, определиться, стоит ли посещать тот или иной тренинг либо другое образовательное мероприятие).

Ниже, на рисунках 1–5, схематически описано процентное соотношение активности участников обучения в зависимости от определённой ситуации.

Лекция (Рис. 1). Эта форма обучения знакома многим с институтских времён: лектор говорит – студенты слушают и записывают. Отличительная черта данного формата в том, что преподаватель транслирует слушателям информацию в одностороннем порядке. Нет активного обмена мнениями между лектором и участниками лекции. Слушатели также не взаимодействуют между собой. Соотношение активности студентов и лектора следующее:

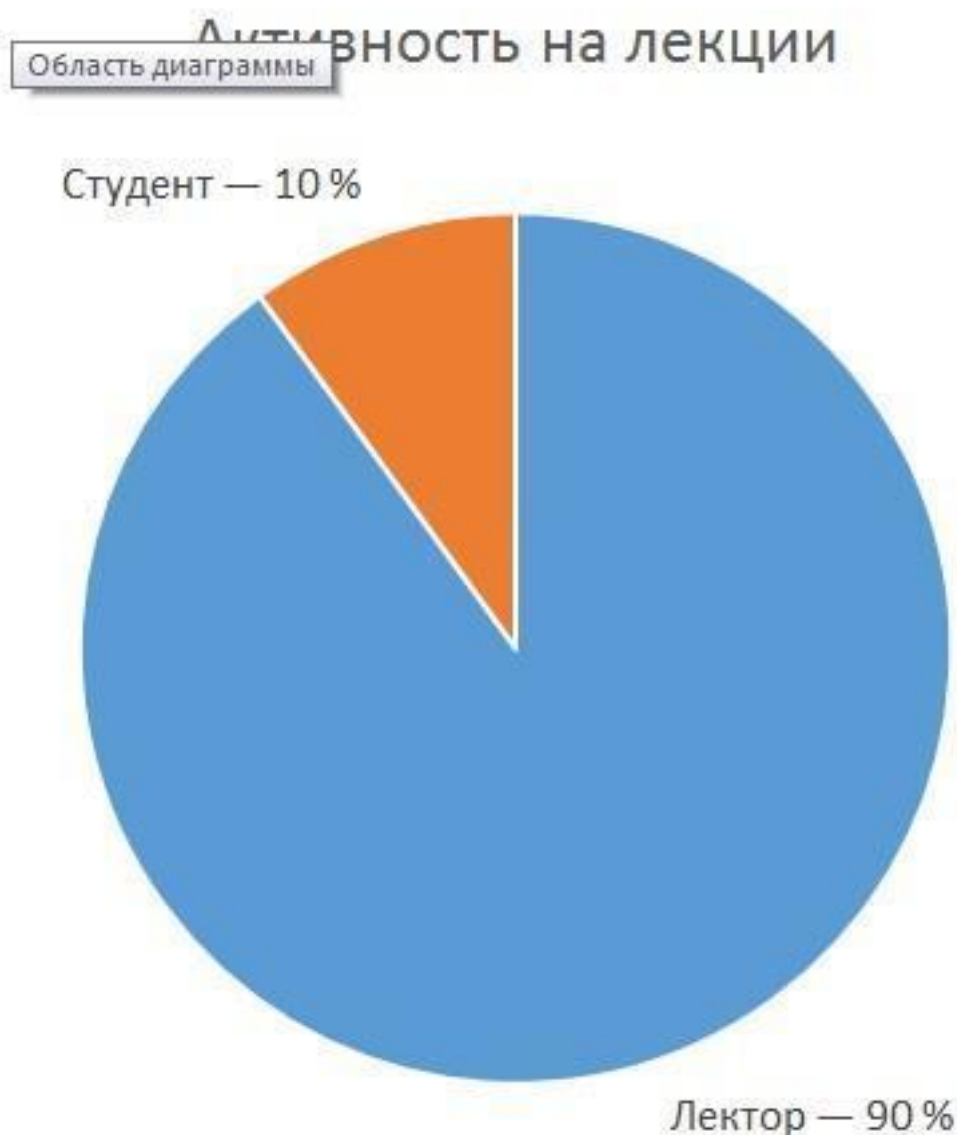


Рис. 1. Активность участников и преподавателя на лекции

Семинар (Рис. 2). Участники выполняют индивидуальные задания, без активного взаимодействия между собой. Преподаватель, в свою очередь, взаимодействует с ними, оценивает правильность выполнения заданий, даёт комментарии.

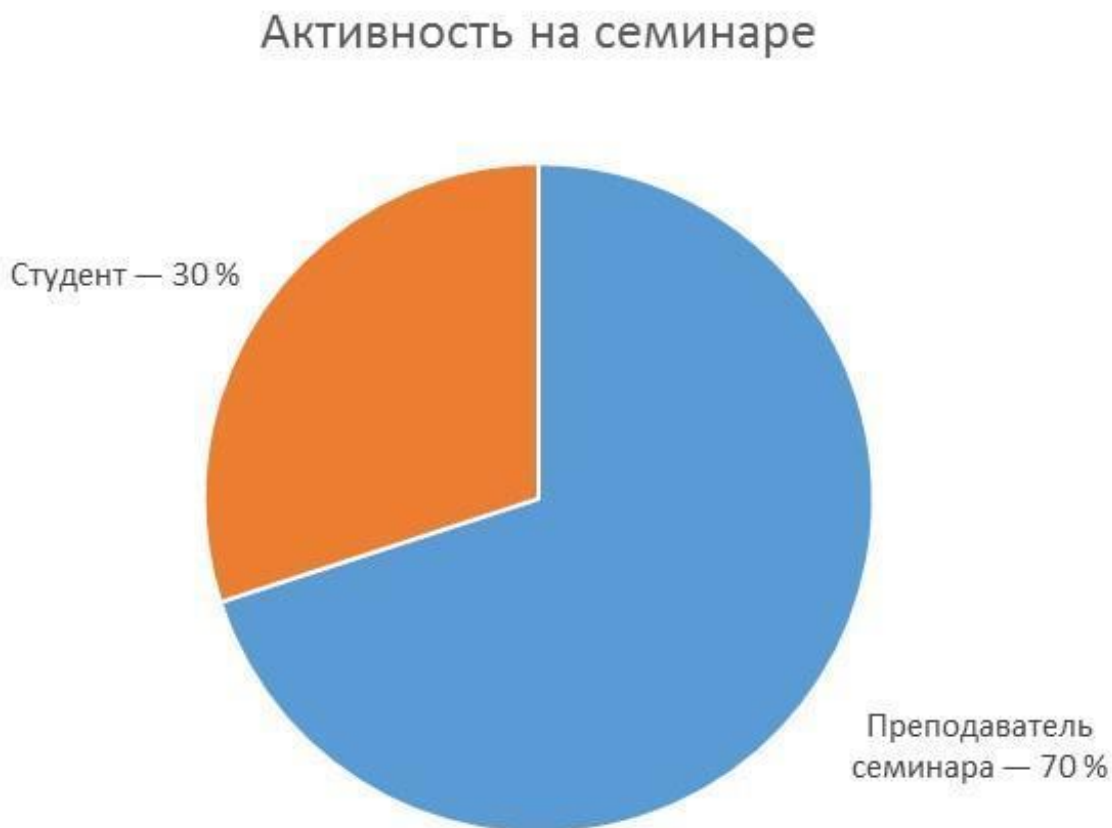


Рис. 2. Активность участников и преподавателя на семинаре

Мастер-класс (Рис. 3). Эксперт описывает свой опыт, демонстрирует непосредственные практические навыки – участники повторяют. Это, по сути, тот же семинар.

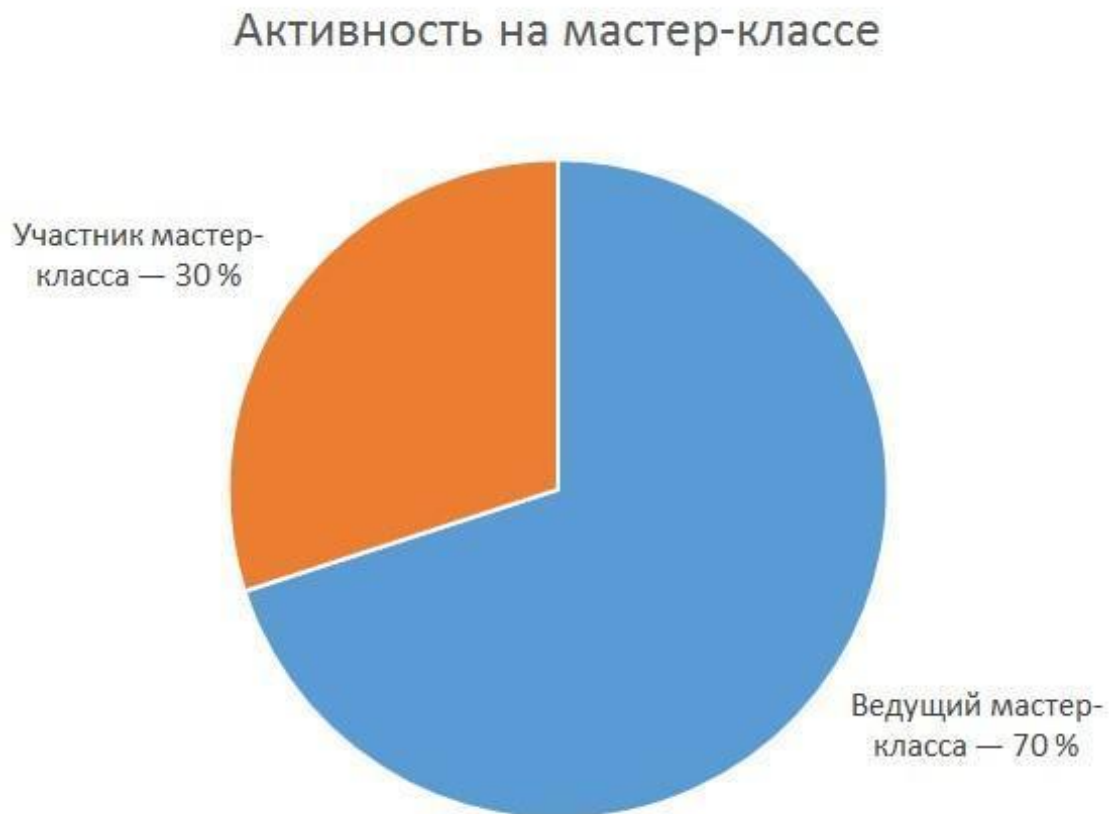


Рис. 3. Активность участников и ведущего на мастер-классе

Тренинг (бизнес-тренинг) (Рис. 4). В отличие от вышеперечисленных форм обучения, участники здесь активно взаимодействуют с тренером и между собой и – самое главное – *отрабатывают* умения, чтобы впоследствии сформировать навыки. Отработка происходит как в группах, так и индивидуально. Активность тренера может составлять 40–60 %.

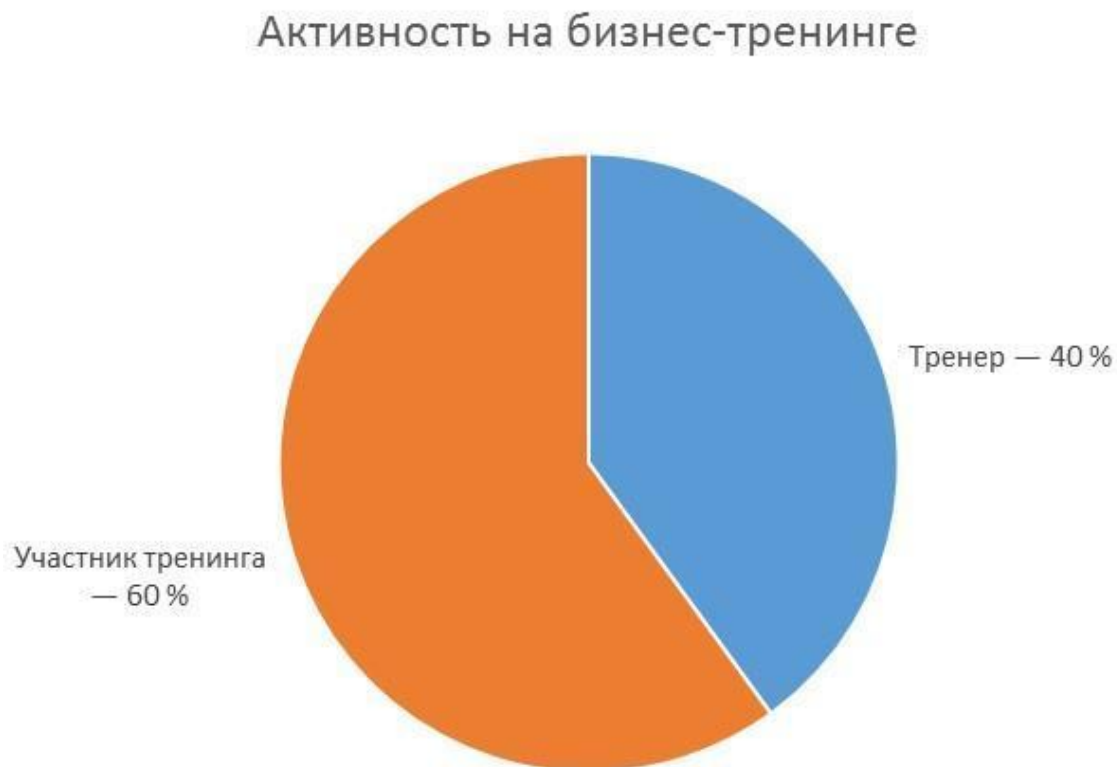


Рис. 4. Активность участников и преподавателя на бизнес-тренинге

Фасилитационная сессия¹ (Рис. 5). Это форма работы подразумевает большую степень самостоятельности. Фасилитатор лишь задаёт направление работы. Остальное делают участники сессии, активно взаимодействуя между собой.

¹ *Фасилитация* – облегчение взаимодействия внутри группы (от англ. *facilitate* – «облегчать, помогать»). Ведущий не даёт каких-то конкретных рекомендаций, он создаёт условия для эффективного взаимодействия участников.

Активность на фасилитационной сессии

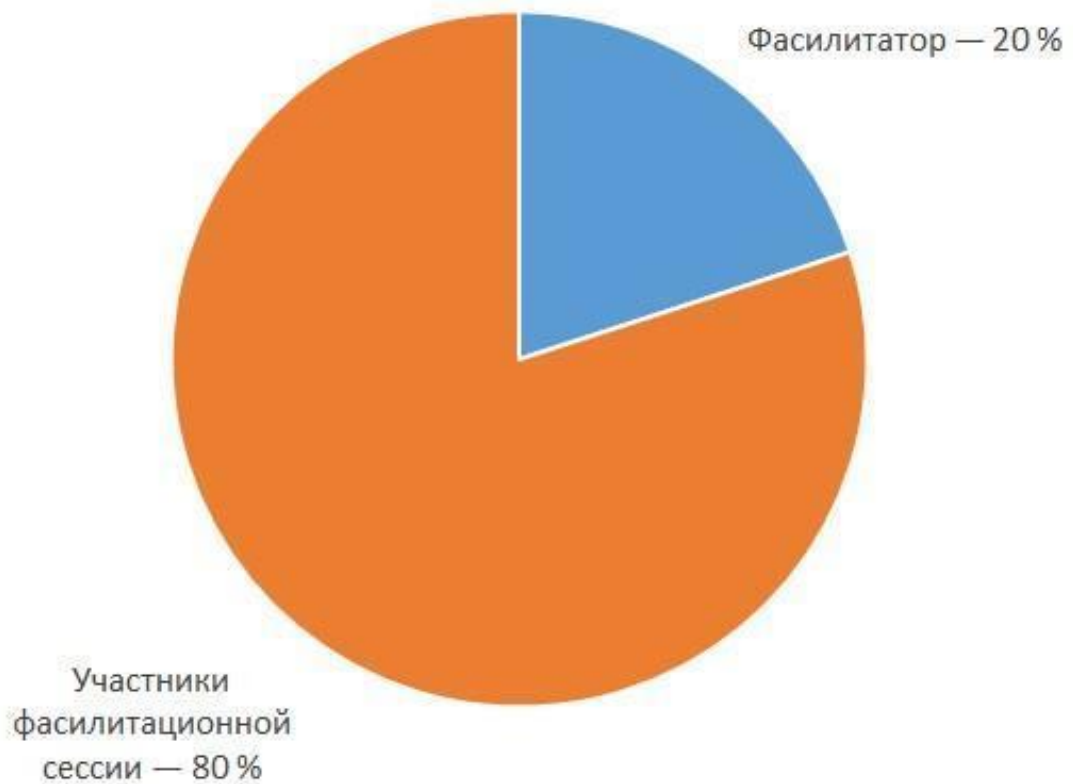


Рис. 5. Активность участников и фасилитатора

Итак, сделаем краткий вывод: в процессе бизнес-тренинга участники отрабатывают практические навыки, взаимодействуя с тренером и друг с другом. Тренинг всегда предполагает значительную долю практики. Теоретическую информацию сейчас каждый может найти в интернете, но именно тренинг поможет проанализировать её и правильно перевести знания в умения, а умения – в навык.

Совет 4. Различайте основные виды тренингов

Мы уже выяснили, какие формы обучения существуют и выделили из них тренинг как отдельный формат с высокой степенью активности со стороны тренера и участников и с плотным взаимодействием между ними. Но сам тренинг тоже имеет несколько разновидностей, каждая – со своими целями и задачами. Давайте разберёмся подробнее.

1. Бизнес-тренинг. Основная цель – развитие навыков, необходимых для выполнения конкретных бизнес-задач. Бизнес-тренинг, вопреки распространённому мнению, не учит «делать бизнес», но даёт полезные инструменты для решения задач бизнеса. Вот обычные для таких тренингов темы: «Переговоры», «Продажи», «Управление персоналом», «Тайм-менеджмент», «Эффективная презентация», «Системное мышление», «Принятие решений», «Стандарты обслуживания», «Эффективные совещания» и другие.

2. Тренинги личностного роста. На них идёт работа с внутренними установками, мотивацией и моделями поведения. Это может быть тренинг по лидерству, по достижению целей.

В последнее время всё больше и больше тренеров приходит к идее, что нельзя работать с навыками, не работая одновременно с внутренними установками. Поэтому блок по работе с установками сейчас всё чаще и чаще включается в навыки тренинги.

3. Психотерапевтические тренинги предполагают глубокую работу с душевным и эмоциональным состоянием. На таких тренингах прорабатываются внутренние проблемы и психологические травмы, снимаются различные психологические барьеры, формируются новые, «здоровые» установки.

4. Тренинги командообразования проводятся для сплочения коллектива.

Совет 5. Отличайте профессию бизнес-тренера от других профессий

Разговор в поликлинике:

– Какой у Вас вес?

– Не знаю.

– Как же? А в профессии указали, что Вы корпоративный тренер!

Многие путают профессию бизнес-тренера и другие смежные специальности. Разберёмся, в чём именно состоят ключевые отличия.

Бизнес-тренер (специалист по обучению, корпоративный тренер, тренинг-менеджер) в основном проводит навыки тренинги для бизнеса.

Профессиональный спикер занимается выступлениями на различные темы: лидерство, мотивация, узкоспециальные темы и т. п.

Методист непосредственно разрабатывает различные обучающие программы.

Консультант оказывает консультационные услуги в определенной сфере.

Конечно, это деление во многом условно, и бизнес-тренеру зачастую приходится совмещать в своей работе все указанные функции. Например, консалтинговые проекты часто сопровождаются тренингами и мотивационными выступлениями. Однако при организации обучения важно понимать, какой специалист вам нужен. Профессиональный спикер может произнести замечательную речь на тему работы с клиентами, но нет гарантии, что он так же блестяще сможет внедрить стандарты обслуживания в компании.

Совет 6. Используйте свои сильные стороны

Зачастую новоиспечённые тренеры считают, что им предстоит начинать всё с чистого листа. В этом есть определённая доля истины. Для проведения тренингов нужно освоить новые навыки.

Но мы забываем, что у каждого есть свои сильные стороны, а самое главное – за плечами у нас огромный опыт в других сферах. И его обязательно нужно использовать. Если вы любите кино – используйте в тренингах сцены из фильмов, снимайте обучающие сериалы, записывайте захватывающие видеокурсы. Любите юмор – рассказывайте анекдоты и смешные истории из жизни. Имеете спортивный опыт – приводите примеры из жизни любимых спортсменов, создайте тренинг с названием «Продажи как спорт: 10 спортивных секретов, которые вам помогут». Если у вас есть опыт продавца или управленца – отлично. Обладаете художественным талантом – добавьте красок в свои тренинги, красиво оформляйте флипчарты. Если вы хорошо танцуете, устраивайте активные разминки. В общем, призываю вас использовать все имеющиеся ресурсы, чтобы провести эффективный тренинг (это одна из важных компетенций тренера).

Например, одна моя коллега-тренер одновременно является и профессиональным коучем, она грамотно применяет элементы коучинга в тренинге. Участники, конечно, в вос-

Совет 7. Следите за своим внешним видом

Встречают по одежке, а провожают по уму
Пословица

У каждого человека в голове при первой встрече срабатывает своеобразный защитный механизм «свой-чужой». Как же подсознание определяет, «свой» тренер, можно ли ему доверять, или он «чужой»? В первую очередь подсознание оценивает внешний вид, в частности, то, как человек одет. К примеру, если вы привыкли носить солидные деловые костюмы, то, скорее всего, будете ждать того же и от тренера.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.