

Тренер Тренеров:

Как стать Доминантой?



Юлия Ганичева

16+

Юлия Ганичева

**Тренер Тренеров: Как
стать Доминантой?**

«ЛитРес: Самиздат»

2020

Ганичева Ю.

Тренер Тренеров: Как стать Доминантой? / Ю. Ганичева —
«ЛитРес: Самиздат», 2020

ISBN 978-5-532-06708-0

Как влюбить аудиторию в свой продукт с первого взгляда? В работе тренера важно не только привлечь внимание, но и открыть сердца слушателей. Поэтому любой спикер, работающий с аудиторией, должен постоянно работать над собой, выделяться среди общей массы, неординарно мыслить, завораживающе говорить, давать интересный контент, подача которого должна быть wow-эффектом. Станьте не просто тренером, а Доминантой - главной фигурой в том, что вы делаете. Освойте простые инструменты и проведите свой первый тренинг.

ISBN 978-5-532-06708-0

© Ганичева Ю., 2020
© ЛитРес: Самиздат, 2020

Содержание

От автора	5
Почему Доминанта?	5
Предисловие	6
Следование своей дхарме	6
Тренинг	8
Глава 1. С чего начать?	8
Глава 2. Особенности обучения взрослых людей	9
Глава 3. Формы организации обучения	10
Глава 4. Как формируется навык?	11
Глава 5. Естественный цикл обучения (модель Дэвида Колба)	12
Глава 6. Как составить программу обучения	13
Глава 7. Структура тренинга. Как уложить все в один день?	14
Конец ознакомительного фрагмента.	15

От автора

Почему Доминанта?

Доминанта – это всегда важный признак чего-либо. В архитектуре, например, это самое высокое здание. В музыке Доминанта – пятая ступень, главная и устойчивая в ладу, как и первая (Тоника). Но если Тоника всегда спокойна, то Доминанта – это всегда контраст, который тяготит к Тонике. Попробуйте сыграть трезвучие и уберите Доминанту, и вы услышите, как развалится весь аккорд.

Так и в бизнесе. В нашей тренерской профессии необходимо (хотя бы на время) стать Доминантой для остальных – яркой и контрастной. Я не имею в виду внешнюю сторону. В работе тренера важно не только привлечь внимание слушателей, но и открыть их сердца. Поэтому любой спикер, работающий с аудиторией, должен постоянно работать над собой, выделяться среди общей массы, неординарно мыслить, завораживающе говорить, давать интересный контент, подача которого должна быть wow-эффектом.

Чтобы стать Доминантой, кому-то потребуется всего несколько минут, а кому-то не хватит и полжизни. Все зависит от исходника: среда обитания, уровень образования, мотивация и т. д.

В этой книге я хочу поделиться своим успехом социальной самореализации и конкретными системными знаниями – как стать не просто тренером, а Доминантой. Но даже самые мощные инструменты не являются готовыми рецептами и для разных людей будут работать по-разному. Все индивидуально: что сработает для одного, не годится для другого человека.

Я уверена, что книга будет полезна читателям, тем, кто работает с людьми, и, надеюсь, вдохновит вас на саморазвитие и духовный рост.

Желаю успеха вам в личной самореализации!

Предисловие

Следование своей дхарме

Дорогой читатель, давайте вернемся на несколько лет назад, в наше детство, и вспомним, чем мы занимались в 5–6 лет? По моим наблюдениям, дети развиваются в разных направлениях одновременно (благодаря их родителям, безусловно), но если понаблюдать за ребенком внимательнее... Какая игра или деятельность его увлекает больше всего? В какую игру вы играли по несколько часов в день так, что вас невозможно было докричаться к обеду?

Расскажу немного о себе. В пять лет моей любимой игрой была школа. Нет, это не были обычные игры «дочки-матери», в больницу и в школу, как у всех девочек. Я именно увлеченно играла, по-настоящему: шивала своим игрушкам настоящие маленькие тетрадки, подписывала их каждому ученику, ставила оценки, вызывала к доске. У меня была указка, и я грозила ею тому, кто не выполнил работу правильно. Каждый день у меня был план обучения и менялись темы. Я еще не ходила в школу в этом возрасте, поэтому я не копировала поведение учителей, а создавала свои паттерны поведения.

В детском саду я наблюдала за воспитателями, особенно на музыкальных занятиях. Мне стало понятно, как нужно объяснять ребенку, чтобы он танцевал правильно. Уже тогда я поймала себя на мысли, что сделала бы это по-другому.

К сожалению, общеобразовательная школа оказалась для меня бессмысленной, и после 10 класса меня попросили покинуть школу. Это было связано с тем, что у меня появились двойки по нескольким одновременно предметам: истории, геометрии, английскому языку, физике. Я не видела смысла в учебе и потеряла интерес к ней, особенно к преподавателям, которые не способны были привить любовь к предмету, а просто самоутверждались за счет детей, наказывая их оценками. Сегодня я только могу быть благодарна учителям за потерю одного года учебы. С аттестатом 9 класса я поступила в педагогическое училище, где не требовались данные предметы, и через четыре года стала учителем музыки (в детстве я также любила играть на фортепиано и ни за что бы не подумала, что это может вылиться в профессию).

К двадцати годам я устроилась на работу в сельскую школу учителем музыки. Сельская учительница, как в кино. Это были самые лучшие годы моей жизни (как мне кажется и до сих пор). Потому что я занималась любимым делом. Через год мне дали классное руководство. Любовь детей была безгранична. Уважение директора школы ко мне только добавляло уверенности, что я нахожусь на своем месте.

В более позднем возрасте я заинтересовалась вопросами устройства Вселенной, начала изучать естественные науки, философию. Изучение ведической литературы помогло найти мне ответы на свои вопросы о призвании и предназначении человека. Так, в ведических трактатах выделяют четыре группы людей на основе их уровня сознания:

1. Рабочие. Люди, которые любят делать какую-то практическую работу, заниматься ремеслом. Основное их качество – трудолюбие.
2. Бизнесмены, фермеры. У них присутствует желание делать все практично, экономить и искать выгоду. Часто такие люди организывают свой бизнес.
3. Управляющие или руководители. Склонны управлять коллективами, что-то организовывать, у них большой уровень ответственности и чувство долга.
4. Учителя. Священники. Йоги. Люди, которые передают свой опыт другим, занимаются обучением других. Их не интересует ни слава, ни власть, ни деньги. Основное их предназначение – это духовное развитие.

Любой из этих уровней нельзя считать плохим или хорошим. Это зависит от уровня сознания человека, на котором он находится в данный момент. Но самым эффективным служением для других людей считается интеллектуальное служение. «Дай человеку одну рыбу, и он будет сыт один день. Научи его ловить рыбу, и он будет сыт всю жизнь» (Лао-цзы).

Стать экспертом в какой-либо области – это большой труд на протяжении многих лет: учеба в школе, институте, повышение квалификации, многолетний опыт работы. Но передавать опыт и обучать других – это уже дар свыше. И когда человек не пользуется своим даром, он начинает его терять и попросту забывает, каково предназначение его души. Для чего мы пришли в этот мир? А в наше время невежества (век Кали-юги) все перемешивается: рабочие начинают обучать, а бизнесмены становятся обычными служащими, чтобы заработать себе на жизнь.

Чтобы этого не происходило, прежде всего, необходимо выполнять свою дхарму – так называемый личный долг или призвание. Природа наделила каждого человека особыми качествами. Проявляя их и совершенствуя, он выполняет свой долг в соответствии со своей природой и законами Вселенной. «Гораздо лучше выполнять свои собственные обязанности, пусть даже несовершенным образом, чем безукоризненно выполнять чужие» (А. Ч. Бхактиведанта Свами Прабхупада «Бхагавад-Гита»).

Мне повезло, дорогой мой читатель. Каждый день я не отступала ни на шаг от своей дхармы. Если и отступала, то начинались проблемы в жизни...

Работая в школе, параллельно окончила институт по специализации психолог – преподаватель психологии, мне нужно было двигаться дальше, и я решила переехать в Москву. Здесь для меня открылся мир больших возможностей, познания себя. Но не так-то просто было устроиться на любимую работу. Пришлось начать с секретаря и двигаться дальше по карьерной лестнице: секретарь, подбор персонала, специалист по обучению, бизнес-тренер, руководитель направления обучения и развития.

Был период, когда я занималась подбором персонала в банках. Жизнь мне показывала, что это неправильно, т. к. начали появляться сначала проблемы на работе, в отношениях, потом наступили болезни. Так происходит, когда человек отклоняется от своего предназначения.

Находясь в декрете, когда у меня было время подумать над всем этим, я все-таки окончила курсы повышения квалификации на тренера и с 2010 года продолжаю обучать взрослых людей.

И ровно через 10 лет я открыла свою онлайн-школу «Доминанта», миссия которой – дать возможность любому человеку обучаться тому, как эффективно обучать других.

Как узнать, что ваш долг – интеллектуальное служение?

Если вы горите желанием служить другим людям, если вы любите объяснять (схемы, системные вещи, что-то упорядочивать) и, самое главное, когда вас просят что-то объяснить другому человеку, вы это делаете с удовольствием, ничего не ожидая взамен. И еще есть одно качество: сложные вещи объяснять простым языком.

Если вы руководитель, то вам тоже будет полезна эта книга, потому что одна из компетенций руководителя – это обучение и мотивация сотрудников. А так как кармически считается, что все подчиненные – это ваши дети, то вам необходимо развить в себе качество наставника.

И прежде чем кого-то учить, безусловно, нужно стать самим образцом для подражания.

Тренинг

Глава 1. С чего начать?

Итак, вы определили, что хотите и способны обучать других людей, но не знаете, с чего начать.

Если вы эксперт в какой-то узкой области или наставник, которому часто приходится обучать новичков, то, скорее всего, вы владеете огромным багажом знаний по своему продукту. Мой опыт показывает, что обучение других у таких людей складывается интуитивно, зачастую хаотично и без подготовки.

Первое, с чего нужно начать, – это определить, как будет звучать ваша тема обучения.

Тема обучения

Она должна звучать громко, привлекая внимание слушателей, например: «Эффективные продажи», «Искусство обучать» или «Как заработать миллион без вложений», «Пять способов чего-то там...» и т. п.

То есть в названии должны лежать секреты и фишки, которые раскроет автор.

Цель обучения

У вашей темы должна быть цель, которая звучит всегда как формирование какого-либо навыка. Например, сформировать навык установления контакта или сформировать навык вышивания крестиком.

Результат обучения

Какого результата вы хотите достичь после обучения? Помните, что цель всегда равна результату. Нельзя поставить цель одну, а результат чтобы звучал по-другому. Они равны. То есть если цель «Научить вышивать крестиком», то результатом будет «Научился вышивать крестиком».

Желательно еще цели разбить на задачи, потому что цель у нас одна или две, максимум, но в ходе тренинга (особенно, если он на целый или более дней) мы решаем некоторые задачи.

Задачи могут звучать как:

- Познакомить участников с техникой....
- Рассмотреть инструменты....
- Показать...
- Проиллюстрировать...
- Решить... и т. д.

Теперь, когда вы определились с темой обучения, вы должны понять свою аудиторию, кого вы собираетесь обучать и для кого будет полезно обучение. И сейчас самое время поговорить об особенностях обучения взрослых.

Глава 2. Особенности обучения взрослых людей

Вы когда-нибудь задумывались, как обучаются дети?

Конечно, через игру, т. е. незаметно. В процессе игры можно научить ребенка чему угодно. Особенно, когда есть правила, а дети их любят соблюдать. Это увлекательно, время проходит быстро, а детишки не замечают, что это целенаправленный процесс получения знаний.

Как же обучаются взрослые? Честно говоря, точно так же, через игру. Если в обществе, где собираются взрослые, предложить поиграть, то большинство с удовольствием соглашались. Есть и отличия обучения детей и взрослых. Взрослые замотивированы получить знания, потому что им это для чего-то нужно. И они нацелены на результат «здесь и сейчас». Еще они более усидчивы и способны долго сидеть. Но участники встречаются разные. Об этом мы поговорим позже, когда будем рассматривать типы участников.

Итак, у взрослого человека есть мотивация, он хочет результат сразу, и через игру он обучается быстрее. Теперь необходимо определиться с форматом вашего обучения.

Глава 3. Формы организации обучения

Тема обучения ясна, аудитория понятна, но в каком формате проводить обучение? Ведь для разных тем и для разной аудитории могут быть выбраны различные формы обучения. Тут главное – понять цель обучения и отталкиваться от нее. И подумать над позицией ведущего.

Формы организации бывают классические: лекция, семинар, тренинг. Сейчас многие перешли на удаленные форматы, такие как вебинары, дистанционные курсы. Давайте подробнее рассмотрим преимущество и недостатки каждой формы обучения.

Лекция. Все учились в школе и институтах. Позиция участников здесь пассивная, т. к. лектор 100% активен и излагает материал самостоятельно. Эффективность от такой формы обучения низкая, т. к. полностью отсутствует практика. Лекцию можно использовать в своем обучении, но не более 10–15 минут. И называться она будет мини-лекция. Задача преподавателя – при помощи лекции сформировать знания.

Сейчас есть форматы интерактивных лекций, так называемый формат «вопрос-ответ». Это более эффективный способ обучения, чем просто лекция, т. к. происходит хоть какая-то коммуникация с преподавателем.

Семинар. Давайте вспомним, как это было в институтах. Преподаватель делил группу на две подгруппы, озвучивал проблематику, и через 20 минут нужно было найти решение и презентовать его. Способ отличный, т. к. есть проблематика и участники начинают рефлексировать, находить решения. Причем решения могут быть разные, а нужно прийти к единому мнению группы. Минус этой формы обучения в том, что не все участники опять же могут быть задействованы и соотношение теории и практики 60:40. На семинарах у участников формируются умения.

Тренинг. Что такое тренинг? Это краткосрочная форма обучения, самая эффективная, потому что соотношение практики по отношению к теории 80:20. Лектор говорит всего лишь на 20%, в остальном есть рабочие материалы, где все уже готовое прописано. Остальные 80% времени участники практикуют, отрабатывают навыки. Целью тренинга является формирование навыков.

Итак, чтобы определиться с формой обучения, необходимо помнить свою цель: лекции и вебинары формируют знания, семинары и практикумы формируют умения, а тренинги формируют навыки.

«Скажи мне, и я забуду, покажи мне, и я запомню, дай мне сделать, и я пойму» (Конфуций).

Пример. Если вы парикмахер и проводите обучение удаленно, проведите вебинар на заданную тему и добавьте упражнений, дайте участникам 21 день на освоение навыка, и пусть присылают домашнюю работу, например, записанное видео. Только в таком случае навык будет сформирован.

Глава 4. Как формируется навык?

Психологами доказано, что привычка формируется за 21 день. Как это происходит?

Сначала нужно дать обучаемым образ того, чему мы хотим научиться. Далее дать пошаговый алгоритм: что за чем. Обязательно проконтролировать выполнение задания и сравнить результат с желаемым.

Существует 4 этапа формирования навыка:

1. Неосознанное незнание. Это этап, когда мы еще не знаем, что именно мы не знаем. Допустим, мы пришли на обучение. Думаем, ну чего нам тут еще нового могут сказать? Но мы даже не догадываемся о существовании многих вещей.

2. Осознанное незнание. Преподаватель ставит нас в ситуацию, когда мы начинаем пробовать и у нас не получается. Т. е. мы начинаем осознавать, что вот это-то я еще и не умею или не знаю!

3. Осознанное знание. Мы начинаем учиться, читать книги, тренироваться. И теперь находимся в осознанном состоянии: теперь я точно кое-что знаю!

4. Неосознанное знание. Этап, когда мы начинаем делать что-то на автомате. Это и есть сформированный навык.

Я считаю, что можно не ждать 21 дня, а просто повторить упражнение 21 раз, и навык закрепится. Например, менеджер, желающий закрепить навык звонка, должен позвонить 21 клиенту или сделать 21 презентацию.

Глава 5. Естественный цикл обучения (модель Дэвида Колба)

Теория специалиста по психологии в обучении взрослых Д. Колба содержит 4 этапа:

1. Конкретный опыт.
2. Анализ.
3. Новое знание.
4. Практика.

Конкретный опыт. Каждый человек имеет какой-либо опыт в прошлом. Вы можете спросить, а если опыта нет? Есть. Из прошлой жизни 100% он есть, мы только о нем не помним.

Анализ. Наблюдение. Человек задумывается: ведь что-то я не знаю... А как этому научиться? Он начинает рефлексировать и анализировать свой опыт.

Новое знание. Человек идет учиться и получает теорию – новое для него знание.

Практика. И только после того, как он начинает делать и отрабатывать это на практике, формируется навык.

Пример. Молодой человек умеет кататься на роликах. И вдруг он захотел попробовать встать на коньки. Он начинает думать: получится ли? А что для этого надо? Идет на ютуб смотреть ролик «Как научиться кататься на коньках», т. е. получает знание. Покупает коньки и идет на каток. Только после того, как он попробует это сделать сам (может, и упадет не пару, а 21 раз), тогда он сможет научиться более-менее стоять на коньках.

Глава 6. Как составить программу обучения

Итак, вы уже определились с темой обучения, формой обучения и своей целевой аудиторией. Теперь до начала вашего обучения участникам нужно выслать программу, чтобы они сформировали свои ожидания от обучения.

Программа обычно состоит из двух листов А4. На первом листе мы пишем цели, аудиторию, задачи, результат, методы работы, время, дату.

На втором листе нужно написать краткое содержание (темы), о чем будет обучение.

Глава 7. Структура тренинга. Как уложить все в один день?

Предлагаю рассмотреть один день тренинга: как разбить день на части, организовать перерывы и другие важные моменты.

Традиционно бизнес-тренинг – это восьмичасовой рабочий день с 9–10 утра до 17–18 часов вечера, с перерывом на обед – 1 час. Лучше начинать раньше, т. к. утро более благоприятно для усвоения информации. Бывает, что участники говорят: «Давайте без обеда, быстрее домой пойдем» или «Нам хватит и 15 минут пообедать». Но ни в коем случае не идите у них на поводу, потому что время обеда – время для тренера в том числе. Вам нужно подготовить аудиторию, перевести дух, а участникам это время дано больше для переваривания не пищи, а полученной информации.

Кофе-брейки по 15 минут после каждого учебного модуля нужны также для того, чтобы участники начали рефлексировать. За чашкой чая с печеньками они начинают совместную работу: обсуждение в парах, группах, пусть даже тренера, а не материала. В начале тренинга это совершенно не важно. Ну, а теперь все по порядку.

В одном тренинге 4 учебных модуля. Каждый модуль по 1,5 часа. Первый и последний модуль можно сделать по 1 часу 45 минут, потому что уходит время (15 минут) на знакомство, подведение итогов, обратную связь.

Итак:

- 1 учебный модуль: 1 ч. 45 мин. (10:00–11:45).
- Кофе-брейк: 15 мин.
- 2 учебный модуль: 1 ч. 30 мин. (12:00–13:30).
- Перерыв на обед: 1 час (13:30–14:30).
- 3 учебный модуль: 1 ч. 30 мин. (14:30–16:00).
- Кофе-брейк: 15 мин.
- 4 учебный модуль: 1 ч. 45 мин. (16:15–18:00).

Почему модули по 1,5 часа? Потому что дольше неэффективно. Через час двадцать человек входят в измененное состояние сознания (так называемый транс), и материал перестает усваиваться. Вспомните, как вы едете куда-нибудь в метро, или читаете книгу, или делаете одно и то же дело, то впадаете в сонливое состояние, и через полтора часа хочется сменить обстановку. Даже в институте пара приравнивалась к 1 ч. 20 мин.

А теперь разберем каждый модуль более подробно.

1 Модуль. Открытие тренинга

- Знакомство с участниками.
- Озвучивание цели тренинга.
- Сбор ожиданий участников от тренинга.
- Введение правил.
- Актуализация опыта участников.

В первом модуле задача тренера – расположить группу к себе и участников друг к другу, потому что пока уровень безопасности и тревожности участников высокий. Здесь могут собраться абсолютно незнакомые друг другу люди, и первое, что они делают, – оценивают тренера и ситуацию. А ситуации бывают разные: кого-то послали на обучение от компании, и для него это бесплатно, а кто-то вкладывает инвестиции в себя и сильно замотивирован.

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.