

«МАСТЕРСКАЯ ИНСТРУКТОРА»

Тренер
Ирина Гусева

Идея: Эффективность преподавания в салонном бизнесе.

Задачи тренинга:

- * -раскрытие личности тренера;
- * -отработка умения в качественной подаче информации;
- * -обучение влиянию на аудиторию.

Цели тренинга:

- * -оказывать влияние на аудиторию;
- * -отработать навыки публичных выступлений;
- * -уметь создавать и поддерживать обратную связь с учениками;
- * -овладеть умением работать с «трудными» участниками в сложных ситуациях;
- * -уметь мотивировать как себя, так и участников в обучающем процессе;
- * -раскрытие тренера на личностном уровне;
- * -отработка внутренних комплексов и страхов в работе с аудиторией;
- * -определить свою личную слагаемую успеха;
- * -развитие уверенности в себе как тренера;
- * -обозначение командной работы.

* -отработать свою собственную модель тренера

Основные блоки тренинга:

- * Вступление. Знакомство.
- * Теория. Выставление акцентов.
- * Практика. Отработка навыков.
Упражнения.
- * Завершение. Выводы. Подведение ИТОГОВ.

Тренинг по развитию навыков:

- детальное объяснение участникам сущности навыка;
- демонстрацию примера, как применять данный навык;
- отработка навыка в упражнениях;
- поддержка, констатация успехов участников;
- закрепление навыка в домашних заданиях, на следующих занятиях.

Стили обучения:

- Деятельный
- Наблюдательный
- Теоретический
- Прагматический

Стили ведения тренинга:

Инструктор

Фасилитатор

Провокатор

Лидер

Эксперт

Шоумен

Психология реагирования участников:

- * Нравиться, не нравиться
- * Согласен или не согласен
- * Доверяю или не доверяю
- * Где здесь моя выгода?

Ораторские приёмы:

- * • Вопросно-ответный прием.
- * • Переход от монолога к диалогу (полемике).
- * • Прием создания проблемной ситуации.
- * • Прием новизны информации, гипотез .
- * • Опора на личный опыт, мнения.
- * • Показ практической значимости информации.
- * • Использование юмора позволяет.
- * • Краткое отступление от темы.
- * • Замедление с одновременным понижением силы голоса
- * • Прием градации - нарастание смысловой и

Конструктивная обратная связь

1. Участник: «что было эффективно?»»
2. Группа: «что было эффективно?»»
3. Участник: «что можно было сделать по-другому?»»
4. Группа: «что можно было сделать по-другому?»»
5. Участник: «как ты себя чувствуешь?»»

Причины «сложных ситуаций» на тренинге:

- демотивация группы и отдельных участников;
- возраст, опыт участников;
- присутствие на тренинге значимых людей, что заставляет участников вести себя скованно;
- много новой информации, требующей пересмотра старых, привычных идей;
- низкая или неадекватная самооценка участников тренинга;
- избыток непонятной информации;
- наличие проблем в организации, не связанных с тренингом;
- неприязнь к личности тренера.

Причины, по которым люди бывают трудными.

1. Воспринимают нас как угрозу.
2. Не чувствуют себя в безопасности.
3. Воспринимают ресурсы недостаточными.
4. Чувствуют стремление быть совершенными и подталкивают к этому других.
5. Привносят на тренинг свои личные проблемы.
6. Нетерпеливы, утомлены или раздражены.
7. Не умеют вести себя по-другому.

Рекомендации для тренера:

1. Сохранять эмоциональное спокойствие.
2. Услышать, почувствовать участника, чтобы понять, что стоит за его сопротивлением, и именно на это направить свою работу.
3. Определить тип участника, чтобы выбрать форму работы с ним.
4. Быть готовым поставить себя на место другого человека, спросить себя:
 - Что бы удовлетворило меня в этой ситуации?
 - Как мне хотелось бы, чтобы обращались со мной?
 - Чего это потребует от... ?

5. Уйти из проблемы в решение.

Спросить участника:

- В чем заключается вопрос?
- Что вызывает трудность?
- Что бы вам хотелось от меня сейчас услышать?

6. Четко следовать своим тренерским целям.

Типы «трудных» участников:

- Говорун-террорист
- Агрессор
- Фома Неверующий
- Мистер Гугл
- Цветочек
- Шутник
- Консператор-шептун

Работа над собой для тренера:

- Что полезного в данной ситуации лично для меня?
- Что способствовало возникновению данной ситуации?
- Какие мои действия, слова, мысли привели к такой ситуации?
- Какие варианты решения существуют?
- Какое из всех решений оптимальное?
- Что я могу сделать, чтобы изменить ситуацию?
- Что я могу и готов(а) сделать, чтобы в будущем это не повторилось?

Внутренние комплексы:

- * Закрытость, скованность в общении;
- * Повышенная критика к себе;
- * Непринятие критики со стороны;
- * Обидчивость;
- * Чувство вины:
- * Страхи, тревожность;
- * Жалость к себе, состояние «жертвы»;
- * Неверие в свои знания и умения;
- * Уныние, депрессия;
- * Ревность и зависть;
- * Недовольство своей судьбой;

* и

Страхи:

- * Страх неудачи
- * Страх отказа
- * Страх выглядеть глупо
- * Страх потери авторитета
- * Страх быть некомпетентным
- * Страх осуждения со стороны
- * Страх отсутствия клиентов
- * Страх взять ответственность за результат

Профессионал:

- * С удовольствием выполняет свою работу
- * Постоянно совершенствует свои навыки
- * Открыт к разным формам обучения и новым знаниям
- * Быстро находит верное решение в различных рабочих ситуациях
- * Несёт ответственность за свои действия
- * Гарантирует качество и результаты в проделанной работе
- * Растит и развивает себя в профессии
- * Является авторитетом и экспертом в своей профессии.

Желаю:

- * Твоё желание было заявлено себе, после чего, ты его мысленно отпустил?
- * Ты со своим желанием просыпался утром и вечером засыпал?
- * Ты сообщал о своём желании каждому человеку?
- * Ты своё желание тщательно скрывал от других?

Верю:

- * Твоя вера в исполнение желания была обычным знанием?
- * Ты, рассказывая о своём желании всем, пытался себя уговорить, что оно исполнится?
- * Ты был уверен в результате?
- * Ты жил в сомнениях и доказательствах в исполнении желания?

Ожидаю:

- * Ты, что-то предпринимал для достижения желаниа?
- * Ты ничего не делал, решив отпустить?
- * Исполнение твоего желаниа было для тебя ожидаемым?
- * Исполнение твоего желаниа было для тебя сюрпризом?

- * Командная работа;
- * Самопрезентация себя и своей программы обучения в «рекламе будущего».

План самопрезентации.

- * 1. Представление себя в своём профессиональном статусе с регалиями.
- * 2. Краткий перечень своих прошлых достижений, как тренера.
- * 3. Краткое описание своей программы обучения для потенциальных учеников.
- * 4. Преимущества вашего обучения и практическая выгода потенциального ученика.
- * 5. Лояльность, акции и бонусы.
- * 6. Показатель долгосрочных отношений с учениками.