



ПИР-2016

ФЕСТИВАЛЬ ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ

"Инновации в обучении, или что делать, если ролевые игры "не помогают?""

Вита Дубчак.

Москва

03.09.2016 г.

ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ!

ВИТА ДУБЧАК

Сертифицированный по международным стандартам ibstri бизнес-тренер, консультант по управленческому консалтингу.

Эксперт в области систематизации бизнеса. Автор инструмента «Ежедневник продаж»

Автор ряда статей, посвященных моделям продаж, оптимизации бизнес-процессов и внедрению стандартов впечатляющего сервиса.



НЕКОТОРЫЕ КЛИЕНТЫ И ОПЫТ РАБОТЫ:



ВИТА ДУБЧАК

Сертифицированный по международным стандартам IBSPI бизнес-тренер, консультант по управленческому консалтингу.

Эксперт в области систематизации бизнеса. Автор инструмента «Ежедневник продаж»

Автор ряда статей, посвященных моделям продаж, оптимизации бизнес-процессов и внедрению стандартов впечатляющего сервиса.



Традиционные тренинги:

- проходят по схеме: теория + практика, которую потом можно будет применить, если ... будет желание
- хотели больше примеров живого бизнеса (чтобы было понятнее)
- хотели больше упражнений, чтобы получить навык (получилось, как с выпускниками института: все знают, а задачу решить не могут ..., потому что «в жизни все по-другому...»)
- ролевые игры
- ...и бизнес-кейсы из реального бизнеса

Новые тенденции в обучении 2016 г.

Какие принципы в обучении будут эффективны в бизнесе сейчас.

Оправданная философия обучения:

Только те знания, которые нужны конкретному человеку, в конкретном объеме на данный момент времени

Стремление к системному подходу

Обеспечить единое информационное поле

Органичность

Чтобы само обучение происходило в процессе работы - сформировать среду, в которой будут обучаться

Уникальность

Чтобы система обучения стала конкурентным преимуществом компании на рынке (чтобы не ботья, что «мы их обучим, а они уйдут....»)

Технологичность

Не просто давать технологии а гарантированно приводить к результату – «за руку»

Легче предоставить технологию, чем менять человека: навыки, установки, принципы, т.д...

Какие задачи, кроме достижения целей бизнеса должно решать качественное обучение - обеспечивать конкурентноспособность компании в отрасли

Ваша система обучения должна быть долго трудно и дорого копируемая, тогда она будет являться конкурентными преимуществом на рынке.

И это не набор тренингов – это формирование среды и условий для выполнения задачи,

Кто устанавливает стандарты в отрасли?
Тот и лидер!

Как устанавливается стандарт? Путем работы над ключевым навыком.

Что такое ключевой навык?

В fast food это скорость обслуживания
Для бариста – умение выварить качественный эспрессо и т.д....

Почему ролевые игры не работают?

Они работают, но при условиях, что:

Очень хочет научиться

Вопрос невыполнения работы состоит только в навыке (хотя, все-таки, его лучше получать на практике)

Все вышеперечисленное предполагает высокую мотивацию

Пример методики, которой хочу поделиться: квесты внутри компании. Увеличь продажи на 15% за 15 дней!

Предыстория:

Слабая управляемость – торговые участки не всегда на смене есть менеджер и участки далеко от офиса
Если высокой мотивации нет – действуем через вовлечение.

Вовлечение происходит через создание интереса и подкрепление пробы успехом с предоставлением обратной связи от референтного лица (руководителя, которого уважают)

Принципы, на которые мы ориентировались:

- Навыки формируются в среде
- Вовлечение
- Игра
- Соревнование

Мои контакты:

Vita@vitadubchak.com

+7 (965) 197 27 67