

DOWIEDZ SIĘ TERAZ

DLACZEGO SZKOLENIA NIE DZIAŁAJĄ ?

**I CO ZROBIĆ, ABY TO
ZMIENIĆ ?**

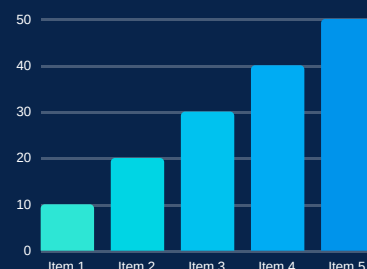
HERMANOWICZBUSINESSCOACHING

DLACZEGO SZKOLENIA NIE DZIAŁAJĄ?

Według Kena Blancharda oraz Paula K. Meyera istnieją 3 główne powody, dla których nie jesteśmy w stanie wykorzystać wiedzy nabywanej podczas szkoleń, uczestnictwa w seminariach czy czytania książek. Jeżeli chcesz, aby nową wiedzę wykorzystać w stopniu wyższym niż 10 %, zapoznaj się z tymi 3 powodami. Dlaczego wydaje się tak trudne wykorzystać nową wiedzę w praktyce? Dlaczego też zrażasz się do nowych szkoleń? Być może masz wrażenie, że nic, albo nie wiele wnoszą do rozwoju twego lub twoich pracowników?

Oto te powody:

1. Zalew Informacji
2. Negatywny filtr
3. Brak kontynuacji



Wyobraź sobie, że chcesz podnieść swoje kompetencje sprzedażowe. Szukałeś na youtube treści z tym związanych. Znalazłeś kilka osób, które prowadzą blogi sprzedażowe. Subskrybujesz je i codziennie otrzymujesz nowe powiadomienia o kolejnych treściach. Aby pogłębić temat kupiłeś kilka książek. Zainwestowałeś także w konferencję sprzedażową organizowaną przez branżowego guru. Pojechałeś na nią i jesteś naprawdę zbudowany.

Może nie usłyszałeś jakiś nowych treści, ale wracasz zainspirowany, że trzeba działać.

DLACZEGO SZKOLENIA NIE DZIAŁAJĄ?

Coś się jednak dzieje po powrocie z konferencji, że nie jesteś tak skuteczny w stosowaniu tej wiedzy? Wracasz zatem do czytania i oglądania. Może jeszcze jeden vlog, kolejna książka, dodatkowe płatne szkolenie?

STOP!

ZAŁEW INFORMACJI.



Najtrudniejszą sprawą jest zacząć działać. Zakasać rękawy i wdrażać, to czego się właśnie dowiedziałeś. To wymaga wysiłku, ponieważ trzeba zacząć naprawdę pracować i zmieniać przyzwyczajenia, nawyki, czasem postawy. Tutaj często następuje zniechęcenie. Jeżeli nasza motywacja nie spadła do zera, próbujemy jeszcze bardziej pogłębić wiedzę teoretyczną.

”Przyswajanie wiedzy to świetna zabawa, gorzej z wysiłkiem niezbędnym do tego, aby zastosować ją potem w praktyce”

NEGATYWNY FILTR



To, w jaki sposób działamy wynika z naszego myślenia o sobie, o innych, o czynnikach zewnętrznych.

Nasze myślenie i postawy jakie przyjmujemy są rezultatem nawyków, które zbudowane są naszą historią. Kiedy stykamy się z nowymi treściami, od razu, z automatu poddajemy je ocenie. Te treści, które są niewygodne, są po prostu odrzucane, nie zgadzamy się z nimi, nie uznajemy za warte uwagi.

DLACZEGO SZKOLENIA NIE DZIAŁAJĄ?

Można powiedzieć, że potrafimy być uprzedzeni wobec nowych idei, informacji, które słyszymy, czytamy. Tak działa nasz mózg, który nieustannie chroni nas przed nowymi informacjami trudnymi do pogodzenia z obecnym rozumieniem rzeczywistości.

BRAK KONTYNUACJI



Zmiana nawyków wymaga dużego i skoncentrowanego wysiłku. Dobrą informacją jest to, że każdy, nawet głęboko zakorzeniony nawyk (np. prokrastynacji przed podejmowaniem działań) może być zmieniony. Zbudowanie nowego, pozytywnego nawyku wymaga jednak działania, powtarzania, powtarzania i jeszcze raz powtarzania.

Tylko wówczas zmiana może być trwała.

Żeby odnieść sukces w przyswajaniu wiedzy trzeba zatem przyjmować informacje w mniejszych ilościach, za to częściej, wielokrotnie je powtarzać, aby zostały utrwalone, dać sobie zielone światło w okresie zmiany, poczekać na efekty.

Chcesz wiedzieć więcej? Przeczytaj książkę wspomnianych autorów " Wiesz, Możesz, Działaj" Zapytaj także o programy rozwojowe LMI, które wdrażam. LMI jest ekspertem w zakresie trwałych zmian u liderów, którzy rzeczywiście chcą zmienić swoje funkcjonowanie i wznieść się na wyższy poziom.

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



Jedną z częstszych obiekcji jakie słyszę podczas rozmowy z przedsiębiorcami jest brak potrzeb w zakresie inwestycji w programy szkoleniowe. Ta informacja jest zazwyczaj odruchową reakcją obronną. Oznacza to nie mniej, nie więcej, że osoba ta nie chce w tym temacie rozmawiać lub po prostu obawia się, że będzie musiała podejmować jakieś decyzje w tym zakresie, na które nie jest przygotowana. Nie jest pewna czy potrafi podjąć słuszną decyzję.

W części przypadków jest to rzeczywiście reakcja obronna, którą można rozbroić poprzez kilka wartościowych pytań. W zdecydowanej większości jednak rozmówcy naprawdę tak myślą. Szkolenia - a po co mi to?

Jest wiele powodów, dla których właściciele firm z obszaru MŚP mają negatywny stosunek do szkoleń.

Po pierwsze mogą nie mieć żadnej historii z tym związanej, a swoje firmy budowali intuicyjnie (czasem z rewelacyjnym rezultatem) i do pewnego poziomu ich rozwoju - nie czują, że to jest im potrzebne.

Innym powodem może być brak znajomości swoich potrzeb i znalezienie tego odpowiedniego szkolenia, które przyniesie wypełnienie konkretnej luki kompetencyjnej.

Jeszcze innym może być negatywne doświadczenie związane z wydaniem pieniędzy w przeszłości na szkolenie, które nic z punktu widzenia właściciela nie wniosło do firmy.

Ostatnim ,może być po prostu brak środków, realny lub nie.

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



Istnieją cztery stopnie świadomości przedsiębiorcy

1. Wiem, że wiem
2. Wiem, że nie wiem
3. Nie wiem, że wiem
4. Nie wiem, że nie wiem.

Pierwszy, w którym rozumiem stojące przede mną wyzwania. Znam swoje mocne strony i jestem świadomy ograniczeń. To pozwala mi znaleźć najlepsze rozwiązania w konkretnej sytuacji.

Moja wiedza wynika z doświadczenia, (już to albo coś podobnego przeżyłem), one prowadzą do refleksji i zastosowania.

Drugi. Wiem, że nie wiem. To równie dobry przejaw świadomości. Jeżeli zdaję sobie sprawę, że brakuje mi informacji, wiedzy lub doświadczenia, aby stawić czoła problemowi lub np. podjąć się realizacji jakiegoś projektu, wówczas mogę zdobyć takie informacje, osiąść odpowiednie kompetencje. Mogę znaleźć rozwiązanie przy wsparciu innych osób, współnika, współpracowników, mentora lub coacha, przeczytać wartościową książkę. Mogę się edukować.

Trzeci — Nie wiem, że wiem to sytuacja, w której nie jestem świadomy, że rozwiązanie jest ukryte przede mną. Nie potrafię skojarzyć różnych fatów i zależności, zapomniałem o czymś i mam wielką szansę popełnić błąd, który może stać się kosztowną lekcją.

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



Coraz częściej świadomi liderzy korzystają ze współpracy z zewnętrznym coachem. Dzięki takiej współpracy mają możliwość odnaleźć rozwiązania i sięgnąć do pokładów wiedzy, umiejętności, które są w nich. Przy zrozumieniu pewnych zasad skutecznego zarządzania, taki świadomy lider potrafi sam znaleźć odpowiedzi na powstające pytania i efektywnie rozwiązywać problemy. Te stają się po prostu kolejnym wyzwaniem, które prowadzi do wzrostu jego kompetencji oraz całej kierowanej przez przedsiębiorcę organizacji.

Czwarty — fatalna sprawa. To prawdziwa ignorancja. Nie jestem świadomy swoich ograniczeń, które mogę maskować butą i lekceważeniem okoliczności. Nie słucham rad, ponieważ wydaje mi się, że wiem najlepiej. Już w Księdze Przysłów napisano: „Głupi uważa swą drogę za słuszną, ale rozważny posłucha rady”

Oto 5 myśli Roberta T. Kiyosakiego z książki Dotyk Midasa na temat świadomości, popełniania błędów, przyczyn porażek.

„Przedsiębiorcy najczęściej ponoszą porażkę tylko dlatego, że nie wiedzą, czego nie wiedzą, i ponoszą porażkę nie dość szybko, by odkryć, czego muszą się dowiedzieć”

„Aby odnieść sukces w świecie przedsiębiorczości, szczególnie na początkowych etapach, trzeba nauczyć się, jak popełniać błędy, poprawiać się, uczyć, stosować zdobytą wiedzę i znów popełniać błędy.”

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



„Jedną z przyczyn nierozwijania się biznesu może być to, że przedsiębiorca osiągnął swój szczybel niekompetencji. Aby przedsiębiorcy się rozwijali, muszą przełamać własny szczybel niekompetencji.”

„Trzeba odwagi, by zmierzyć się z własnymi błędami i przyznać się do nich”

„Sukces w szkole oznacza niepopęłnianie błędów. Kiedy masz idealny zeszyt, dostajesz szóstkę. W świecie biznesu jest odwrotnie”

Chciałbym Cię zainspirować do bycia świadomym liderem, szukania rozwiązań, sięgania po wsparcie, wiedzę, by błędy, które będziesz popełniał, były dla ciebie prawdziwie rozwijającymi lekcjami. Abyś dzięki nim wzrastał i stawał się mocniejszy. Nie jesteś sam. Na twoje pytania są odpowiedzi, na twoje problemy możliwe rozwiązania.

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



Jak to wygląda w twojej firmie?

Według Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, ponad 40 % przedsiębiorców z obszaru MŚP nie ma strategii i długotrwałych planów rozwoju. Oznacza to, że zajmują się głównie bieżącymi działaniami operacyjnymi. Nie mają czasu na to by zastanowić się nad zmianami jakie mają miejsce i możliwymi konsekwencjami dla ich firmy. 60 % z nich w zasadzie za cel obiera sobie utrzymanie się na powierzchni. Pomimo nawet dużych obrotów od bankructwa dzieli ich 1-3 miesiące zastoju w generowaniu obrotu.

Jak zatem wybrać najlepsze szkolenia? Czym się kierować przy wyborze firmy świadczącej takie usługi? Czy na pewno cena czyni cuda? Czy najlepszym rozwiązaniem będą te najtańsze?

Brak znajomości potrzeb jest chyba największym zagrożeniem. Jeżeli wiemy, że coś boli, ale nie wiemy co, działamy po omacku, skutkiem czego może nas spotkać wielka niespodzianka, tam gdzie się jej nie spodziewamy.



Warto użyć prostych narzędzi diagnostycznych i przyjrzeć się na co tak na prawdę ludzie poświęcają czas. Ile jest marnowane, poprzez skupianie się na zadaniach nieistotnych, a jednocześnie zwlekanie z wykonywaniem tych które są kluczowe?

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



Warto w tym zakresie po prostu porozmawiać z pracownikami i zapytać ich jak można ich wesprzeć? To jednak często wymaga poprawy komunikacji i zbudowania zaufania, gdy chcemy otrzymać szczery feedback na temat prawdziwego źródła problemu.

Negatywne doświadczenia są skutecznym hamulcem w wydawaniu pieniędzy na kolejne szkolenia. Warto by zadać sobie pytanie, czy poprzednie szkolenie było właściwie dopasowane do potrzeb? Czy wysłaliśmy na nie odpowiednie osoby? Co spowodowało, że zmiany nie zostały wprowadzone lub zostały wdrożone tylko w niewielkim stopniu?

Znam właścicieli, którzy wydali setki tysięcy złotych na programy mające na celu wsparcie produkcji i po kilku miesiącach kosztownych prób ich wdrożenia, leżą na półce w biurze prezesa. Dlaczego tak się dzieje? Gdzie tkwił błąd?

Czy właściwie rozpoznali potrzeby? Może nie trzeba było inwestować w skomplikowane programy do zarządzania produkcją bardzo wielu zróżnicowanych modeli? Zamiast próbować ogarnąć wielokrotne zmiany procesów i ustawień linii technologicznych może lepiej zainwestować w topowe szkolenia sprzedażowe, aby wytwarzać mniej różnorodne produkty, do lepiej skwalifikowanych partnerów i w lepszych cenach?

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?

Często pomocne w dokonaniu takiego wyboru jest wsparcie ze strony zewnętrznego specjalisty, który nie będąc emocjonalnie zaangażowanym, potrafi doradzić zupełnie inne rozwiązanie prawdziwej natury problemu.



Czy współpraca z takim zewnętrznym specjalistą też jest formą szkolenia? Oczywiście. Wiedzę możemy czerpać nie tylko na seminariach i warsztatach, ale wypracowywać rozwiązania wspólnie w oparciu o współpracę z konsultantem biznesowym. Także dobrze przygotowany coach z doświadczeniem menadżerskim, który nie poda gotowych rozwiązań, ale w odpowiedni sposób naprowadzi zespół w firmie na najlepsze rozwiązania, jest często właściwym kierunkiem.

ILE TO WSZYSTKO W OGÓLE KOSZTUJE ?



Brak środków może być pozorny. Wystarczy stanąć w prawdzie i zacząć liczyć prawdziwe koszty. Nie mówię tu o leasingach na auta dla zarządu, czy nietrafione kampanie reklamowe. Trzeba liczyć to co jest ukryte. Ile zatem kosztuje mnie brak zmian? Ile kosztuje mnie utrzymywanie się takiej sytuacji przez kilka miesięcy lub lat? Czy wiem ile kosztuje mnie produkowanie nierentownych wyrobów? Ile kosztuje mnie zbyt niska marża albo trzymanie się klientów, którzy dawno powinni być wymienieni na lepszych?

CZY WARTO INWESTOWAĆ W SZKOLENIA?



Czy stać mnie na to by nie inwestować w szkolenia swoje i kluczowych osób?

Jest takie powiedzenie, że czy kogoś na coś czy nie stać, to jest kwestia priorytetów.

Na koniec taka anegdota:

Pewien dyrektor ds.kadr pyta dyrektora ds. rozwoju: A co jeżeli zainwestujemy w szkolenia, a pracownicy od nas odejdą? Na co dyrektor ds. rozwoju odpowiedział: A co jeśli nie zainwestujemy w ich rozwój, a oni u nas zostaną?

Ryba psuje się od głowy. Czy nie warto zacząć od zmiany na samej górze? Jeżeli sam, jako właściciel firmy, prezes zarządu nie mam świadomości co jest moim priorytetem, na czym powinienem się skupić, jak mogę wymagać tego od moich pracowników? Czy ja jestem naprawdę efektywny? I co oznacza efektywność w przypadku mojej firmy? Jak ją zmierzyć?

Jeżeli masz wątpliwości, skontaktuj się ze mną. Porozmawiamy o sytuacji twojej firmy i sprawdzimy, jakie rozwiązanie będzie najlepszym wyborem. Następnie WSPÓLNIE, po analizie potrzeb dobierzemy odpowiednie szkolenie, które przyniesie spodziewane zmiany, ożywi twój zespół i jako niezbędna inwestycja zwróci się w bardzo szybkim czasie.



O MNIE

Jestem przedsiębiorcą, praktykiem biznesu, trenerem sprzedaży, coachem programów rozwojowych Leadership Management International, liderem edukacji finansowej Crown.

Mam 20 letnie doświadczenie w sprzedaży oraz negocjacjach handlowych

Moje pasje - rozwój osobisty, sprzedaż jako styl życia, doświadczenie przemian postaw życiowych i rozwoju biznesów moich partnerów.

Wdrażam programy rozwojowe według metodyki Leadership Management International. Prowadzę warsztaty z zakresu stawiania celów, zarządzania sobą w czasie, efektywnej komunikacji oraz skutecznej sprzedaży. Oferuję konsultacje biznesowe, prowadzące do ujawnienia prawdziwego problemu, który trzeba rozwiązać w twojej firmie. Wspieram twój biznes jako coach efektywnego przywództwa



HERMANOWICZBUSINESSCOACHING