ŠKOLENÍ KTERÉ JE PROMĚNÍ

Aby jen nečekali na úkoly a sami aktivně vymýšleli zlepšení

ČESKÉ VZDĚLÁVACÍ CENTRUM

Já? Rozhodnout? Se bojím...

Udělají to sice na jedničku.
Můžete se v tom na ně spolehnout.
Ale pak čekají.

Až jim zadáte další práci.
Až jim řeknete, co dělat.
Až to vymyslíte.

Někteří šéfové si v takové situaci lebedí: Všichni čekají na jejich "boží" rozhodnutí. A udržují si tak nad všemi absolutní moc a nadvládu.

Oba ale víme, že tento postup bude fungovat jen chvíli, protože pak se vyčerpá:

Přestože se snažíme vzdělávat a rozvíjet, každý z nás má své limity. A pokud bude sebelepší šéf řídit lidi tím, že bude osobně rozdávat úkoly, vychová si tím skupinu poslušných vojáků, kteří sice zadaný úkol provedou... ale tím to skončí.

Z obav (či pohodlnosti) nikdy nevystoupí ze svého stínu.

Firma bude šlapat, ale bez zásadních novinek či inovací.

Veškeré vymýšlení, snaha o zlepšení, nové nápady či rozvoj tak zůstane navždy na bedrech šéfa. A ten bude víc a víc frustrovaný z toho, že "musí všechno vymýšlet sám".

Jak to změnit?

Když začnou přemýšlet a rozhodovat sami, už to nebude všechno jen na vás

Nejlepší šéfové si jsou vědomi toho, že sami na všechno nestačí.

Právě proto si najímají kolegy a pracovníky, kteří jsou lepší než oni sami (v tom, co je potřeba udělat).

Právě proto dávají dobří šéfové pravomoc svým lidem, aby rozhodovali. Aby vymýšleli. Aby zlepšovali.

A právě proto nejsou dobří šéfové strhaní: Nemusí už totiž nikoho tlačit dopředu, ale spíše usměrňují ten proud aktivity, který vychází z pracovníků samotných.

Vím, že namítnete, že své kolegy a podřízené si ale mnohdy nevybíráme:

Zdědíme je.
Dostaneme je příkazem.
Vyrosteme s nimi.
A nemůžeme je proto jen tak vyměnit.

I když ale máme pracovní tým daný, přesto můžeme **naše stávající pracovníky probudit, inspirovat a podnítit k větší aktivitě**.

Jak?

Na speciálním "*Školení, které je proměnl*", procházíme obvyklými situacemi, které u vás nastávají ... a jak na ně reagovat správně... a špatně.

Vedeme diskusi nad tím, proč se o to všechno vlastně snažíme a k čemu to má vést.

Díváme se na úkoly a práci, která pracovníky čeká... a jak ji dělat jednodušeji, lépe a s menší námahou (ale současně s lepšími výsledky).

A každý si pak v důsledku uvědomí, že právě jeho pasivita či aktivita ovlivní, jestli bude zákazník spokojený a vrátí se. Že právě jeho pasivita/aktivita rozhodne o tom, jestli bude o vaše zboží a služby zájem. A že právě jeho osobní pasivní/aktivní přístup způsobí, jestli sám poroste nebo zakrní.

Ani "zázrak".
Ani falešné sliby.
Ani nesplnitelné cíle.

Školení, které je promění, nebude zázračným seminářem. Neuvede vaše pracovníky do blouznivého transu. A nebude falešně slibovat růžovou a "skvělou" budoucnost, ze které se ale lidé po návratu do práce probudí a vrátí zpět do zajetých kolejí.

Je to seriál aktivit, školení, činností a kroků, které probudí ve vašich lidech zájem: Zájem o dění ve firmě. Zájem o novinky. Zájem zlepšit sebe, svou práci a své okolí.

Jak to uděláme?

1. V prvním kroku (který můžete udělat už dnes s pomocí dotazníku na konci tohoto průvodce), zjistíme, co to vlastně od vašich kolegů očekáváte... a co dnes (ne)dělají.

2. V druhém kroku pak následně sami (s vaší pomocí) zjistíme, jak vidí svou situaci, překážky a okolnosti oni sami.

3. Ve třetím kroku (na základě informací od vás a od kolegů) připravíme návrh tréninků, aktivit a seminářů, které pomohou situaci vyřešit.

4. Ve čtvrtém kroku (na začátku školení), dostane každý z účastníků svůj vlastní "Program malých změn, které nesou velké výsledky"

5. V pátém kroku zrealizujeme školení a semináře, na kterých vaši pracovníci uslyší a uvidí, jak mohou svou práci dělat lépe, snadněji a s lepšími výsledky... a natrénují si to, aby se jim vše dostalo pod kůži.

6. V šestém kroku (po školení) uzavřeme s účastníky "Smlouvu osobní proměny", ve které si společně s pracovníkem dohodnete aktivity a výsledky, které od něj očekáváte vy... a které je schopen, připraven a odhodlán dosáhnout on.

7 V sedmém kroku (po 90 dnech) opětovně zjistíme stav z pohledu vašich kolegů... i z pohledu vašeho.

8 V osmém kroku podle potřeby připravíme navazující školení, semináře a aktivity tak, abychom opět oživili odhodlání, přemostili neúspěchy a připomenuli důvody, proč to děláme.

A sedmý a osmý krok budeme opakovat do té doby, než výsledky budou odpovídat tomu, co si představujete.

Celou přípravu a realizaci si tedy vezmeme na starost od začátku až do konce.

Vám jen stačí určit místo konání, vybrat účastníky a občas jim rozdat a posbírat materiály a pomůcky, které pro ně připravíme.

A celé to můžete **spustit už dnes**.

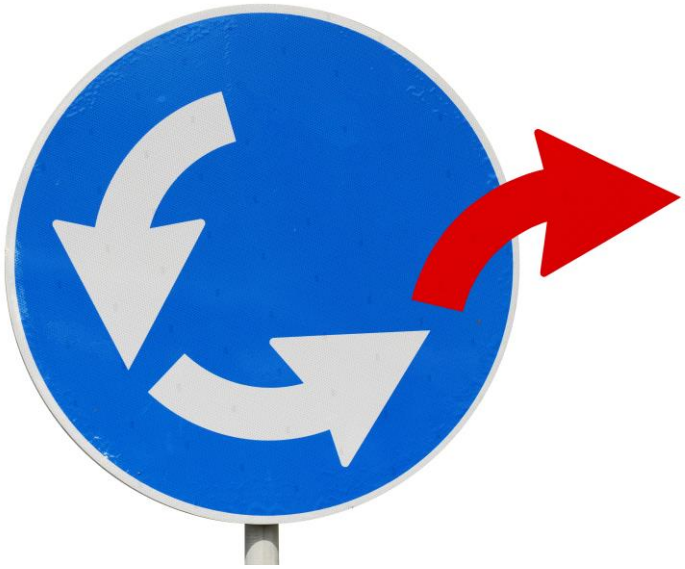
Jak?

Odpovězte si na otázky, které najdete na **následujících stranách**.

Pošlete nám (s garancí zachování důvěrnosti) své odpovědi.

A my vám na základě našich 20letých zkušeností připravíme návrh školení, které je promění (ekonomicky je to výhodné už od 8 – 12 pracovníků)

... tak, aby vaši pracovníci jen nečekali na úkoly a sami aktivně vymýšleli zlepšení.



1: Jakou aktivitu chci od našich lidí?

Vše můžete vyplnit také online na www.skolenikterejepromeni.cz/aktivne-se-zlepsovat

Přál bych si, aby naši pracovníci byli více aktivnější v...

1
2
3

Důvod, proč se jim to zatím nedaří, je podle mého názoru v tom, že

1
2
3

Aby se to změnilo, musíme udělat tyto změny...

1
2
3

Od "Školení, které je promění", bych si přál, aby

1
2
3

Pokračujte dotazníkem č. 2 a 3...

2: Jak hodnotím současný přístup našich pracovníků

	Určitě ano	Asi ano	Spíše ne	Určitě ne
Baví je jejich práce?	☐	☐	☐	☐
Chodí do práce pro víc, než jen pro peníze?	☐	☐	☐	☐
Cítí se být součástí firmy, nikoliv jen nahraditelným zaměstnancem?	☐	☐	☐	☐
Vědí, za co nesou odpovědnost a proč je jejich práce důležitá?	☐	☐	☐	☐
Jsou si vědomi, jaký dopad má jejich práce na celou firmu?	☐	☐	☐	☐
Cítí podporu svého šéfa k tomu, aby se zlepšovali?	☐	☐	☐	☐
Nečekají na další úkoly a sami přicházejí s návrhy?	☐	☐	☐	☐
Jejich návrhy jsou promyšlené a smysluplné?	☐	☐	☐	☐
Cítí, že jejich návrhy a nápady někam vedou?	☐	☐	☐	☐
Dostávají zpětnou vazbu, když navrhnou novinku/zlepšení?	☐	☐	☐	☐
Mají informace o tom, jak se firmě daří/jak jsou zákazníci spokojeni?	☐	☐	☐	☐
Cítí se v práci být odměňování za aktivitu nad pouhé splnění úkolu	☐	☐	☐	☐
Je takto motivovaný celý tým	☐	☐	☐	☐

3: Na co by se mělo zaměřit *"Školení, které je promění"*

Školení a trénink by se měl zaměřit na následující:

1. Téma tréninku:
Počet pracovníků:
Jejich pracovní pozice:

2. Téma tréninku:
Počet pracovníků:
Jejich pracovní pozice:

3. Téma tréninku:
Počet pracovníků:
Jejich pracovní pozice:

Školení bychom chtěli zahájit v ..... a ukončit do .....

Místem uskutečnění seminářů/tréninků bude .....

Název firmy:
Ulice:
PSČ, město:
Kontaktní osoba:
Telefon:
E-mail:

Všechny tři listy dotazníku prosím naskenujte/vyfoťte a pošlete nám prosím emailem na skolenikterejepromeni@cvc.cz

Nebo zavolejte na 585 227 076 a my si vás vyslechneme a vše sepíšeme sami. Do 72 hodin se vám ozveme s dalším postupem.

Má to smysl? Co říkají ostatní...

Protože v Českém vzdělávacím centru připravujeme *Školení, které je promění*, už více než 20 let, necháme za nás mluvit ty, kteří si takové školení objednali a absolvovali...

Nebude to jen teorie?

„Seminář nebyl monologem lektora, ale naopak byl veden velice záživnou a poutavou formou dialogu s frekventanty a základní znalosti a dovednosti byly s frekventanty procvičeny na praktických příkladech, což nebývá u všech obdobných seminářů zcela běžné a podle mého názoru právě toto přináší frekventantům naprosto dokonalé pochopení probírané problematiky.

Velice ilustrativní a kvalitní byly také doprovodné videoprogramy, při kterých si frekventanti nejlépe uvědomili chyby, které se často v obchodním styku dělají, a v některých situacích poznávali sama sebe. Podle mého názoru i podle ohlasu ostatních účastníků se seminář velice vydařil a tyto dobré zkušenosti postaví jistě základ naší dlouhodobé spolupráce. Vaše semináře budu rovněž doporučovat našim spolupracujícím firmám a zákazníkům.“ p. Chvojka

Nebude to jen další „nudné školení“?

„Seminář splnil naše očekávání... Kladně hodnotíme především to, že nešlo o jednotvárný výklad. Celý průběh byl prokládán ukázkami z videokazet a zajímavým zpestřením byl i test. Ostatním zájemcům seminář doporučujeme, neboť je dobrým návodem pro každodenní praxi.“ Ing. Miroslav Kaloč

„Od semináře jsem před absolvováním očekával obyčejný výklad látky typu velká tabule a spousta psaní, jak to obvykle bývá. Ale v průběhu semináře jsem byl velice překvapen vysokou úrovní a projevem lektora semináře, se kterými jsem byl nadmíru spokojen.“ Josef Dřevojan

Povzbudí to k aktivitě i ty, kteří dnes jen pasivně čekají na úkoly?

"Seminář v naší firmě proběhl ve velmi pozitivní atmosféře. Na přednášené téma se aktivně zapojily naše zaměstnankyně formou cílených dotazů, na které se jim od přednášejícího dostalo patřičného vysvětlení, plusem byla oboustranná diskuse, která byla důkazem zájmu o přednášené téma a oživila přednášku." Pavlína Růžičková

"Seminář splnil naše očekávání... Nejvíce se nám na semináři líbila možnost aktivního zapojení - test, reakce na konkrétní otázky. Informace získané na tomto semináři jsme již částečně využili při přestavbě mzdového systému naší firmy. Pokud se v řadách našich známých vyskytne zájemce o tuto problematiku, určitě mu seminář doporučíme." Ing. Marie Provazníková

„Chci Vám poděkovat za velmi kvalitní obsah i formu semináře. Velkou zásluhu na úspěšnosti měla jeho lektorka, která svým jasným výkladem a bohatou zkušeností z praxe nejen vynutila naši soustředěnou pozornost při výkladu, ale i odborně poradila v konkrétních případech. Získané poznatky mi pomohou při rozhodování v řídící práci. Pokud bude seminář znovu organizován, jsem rozhodnut vyslat na něj další zaměstnance a budu ho doporučovat svým přátelům." Karel Forejtek

Kolik budeme do našich pracovníků investovat a jak tréninky probíhají?

Hodnota jednodenního modulu se v přepočtu na osobu pohybuje v rozmezí 2.500 - 3.000 Kč/osobu/den. Přesná částka záleží na obsahu semináře, lektorském zajištění, počtu účastníků a doplňkových službách.

K dosažení efektivního přínosu přitom stačí již skupina 8 - 12 účastníků. Semináře je možné realizovat kterýkoli den v týdnu, včetně sobot a nedělí a účast pracovníků na semináři tak nemusí narušit chod firmy.

Kterýkoliv den.
V místě, které si určíte.
Bez narušení provozu firmy.

Přinese to výsledky?

„Zúčastnil jsem se semináře na téma vedení obchodních týmů a přesto, že již 7 let zajišťujeme obchodní činnost, byly mé nové poznatky přínosem. Proto jsme uspořádali další seminář pro naše obchodní zástupce, který byl velice zajímavý, a naši pracovníci využívají získané vědomosti k úspěšnému prodeji. Věřím, že vaši nabídku budeme dále využívat ku prospěchu firmy." Ing. Jaroslav Ermis

„Semináře se zúčastnilo 18 zaměstnanců naší firmy. Všichni vydrželi pozorně poslouchat celou dobu, přednášející upoutal pozornost celého spektra posluchačů. Praktické uplatnění získaných poznatků jistě přispěje ke zvýšení renomé firmy." Ing. Jan Harant

Jak získat program připravený „na míru" skupině vašich pracovníků?

Vyplňte všechny tři listy dotazníku a pošlete nám je naskenované či nafocené emailem na skolenikterejepromeni@cvc.cz

Nebo zavolejte na 585 227 076 a my si vás vyslechneme a vše sepíšeme sami. Návrh vzdělávacího programu vám připravíme tak, aby reagoval přesně na potřeby vaší firmy... a získáte tím jistotu, že všechny změny, které si uvědomíte a natrénujete, přinesou také očekávané výsledky.