

БИЗНЕС ТРЕНЬОР - ПРОФЕСИЯ ИЛИ ... ПРИЗВАНИЕ

Лили ВАСИЛЕВА,
организационен психолог, бизнес
треньор и НЛП Практик, MLC
International Consulting Group

В западните общества отдавна професията Бизнес треньор се е утвърдила като необходимост за просперитета на личния и организационния потенциал. В България тази професия започна да набира популярност в последните години, стана желана и търсена както от компании, които искат да развият потенциала на екипите си, така и от специалисти, които виждат професионалният си път в ролята на вътрешни или външни за организацията бизнес треньори.

Само че се случи това, което често се случва. В понятието "бизнес треньор" се вплетоха други функции и дейности - водещ на семинар, лектор, преподавател, дори учител. Тази професия не може и не трябва да бъде вършена от хора, за които Тренирането се заключава единствено в изговарянето на определен брой думи, които да запълнят определен брой часове. Бизнес треньорът трябва да притежава определен набор от компетенции, за да успее да провокира хората да изпробват, да развият себе си и новопридобитите умения. Треньорът, влизащ в организацията, се превръща в един от най-близките хора на екипа, с който работи. От него се очаква, освен да обучи и да сплоти екипа, да намери оптималния начин за представяне и трансфер на нужните компетенции и умения, да мотивира, да подкрепи организационната култура, да подпомогне управлението на организационна промяна, комуникациите и т.н. Идеалният профил на бизнес треньора е да притежава професионална квалификация в областта на психологията и човешките ресурси, да знае кой "невидим бутон" да натисне, така че участниците в тренинга да реагират адекватно на новата информация, която



получават.

В MLC International работата ни с един екип започва много преди да се срещнем с него. На първи етап, с цел да се осигури максимално качество на процеса на тренинга, събираме информация, конкретно онова, от което екипа, с който ще работим, ще има нужда. Треньорът трябва да умее да задава правилните въпроси, за да получи максимално релевантна за работата му информация. Ако той влезе в една организация с неадекватни примери и техники, няма да достигне до участниците в тренинга и най-вероятният резултат

ще бъде ниска чуваемост и нисък процент на усвоените умения. Един от основните критерии за успех е, когато екипът на една компания приеме, че ние, като бизнес треньори, сме невидимият мост между тях и повишената ефективност, че това е пътят, чрез който мениджърът показва доверието си в потенциала на всеки един член на екипа и влага необходимите ресурси за развитието му. Успешният процес на трениране на служителите достига върхната си точка тогава, когато бизнес треньорът съумее да постигне такъв резултат, при който хората да разберат, че във всеки един случай те работят предимно за себе си. Тогава присъствието на треньора в корпоративния живот се превръща в привилегия и комплимент за организацията.

Привилегията една организация да разполага с компетентността на добри бизнес треньори се крие и в това, че те могат да предложат на служителите нови гледни точки за разрешаване на междуличностните проблеми, за подобряване на организационния климат и култура. Като бизнес треньор вярвам, че всеки човек трябва да е мениджър на собственото си работно място и за тази цел тренингите за развитие на умения са най-мощният инструмент, който провокира скритите възможности на всеки човек. **HR**

Обратна връзка

След "Тренинг за треньори" се чувствам доволна, вдъхновена и оградена. Допада ми начина на поднасяне на теорията, както и споделяно на казуси и изводи от практиката на треньорите. Игрите се вмъкват винаги на място, както съобразно теорията, така и според енергията и настроението на групата. Експертите на MLC International са изключителни, подготвени, компетентни, таланти, които по време на тренинга си партнират великолепно.

А. Пеева, психолог

Експертите много добре съчетават теорията и практиката, и успяват да демонстрират своите умения, които и ние усвояваме. Едно от основните предимства според мен е, че на място усвояваме различните техники, тоест че ни се демонстрират на практика и ни се дава възможност веднага да ги изпробуваме.

Г. Маламова, специалист "Човешки ресурси"