



PROGRAMY
ROZWOJOWE



COACHING
INDYWIDUALNY



NASZE
SZKOLENIA



PRACA
W REALIACH



PROJEKTY
SPECJALNE

WIERZYM W ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

Stawiamy na rozwój
poprzez doświadczenie,
refleksję i działanie

PROJEKT ROZWOJOWY
COACH.PL

Akademia trenera
Coach.pl





Tematyka dedykowana jest:

- **Szefom**, którzy w zakresie swoich obowiązków mają rozwój umiejętności podległych im pracownikom w systemie stacjonarnym.
- **Pracownikom Działów HR**, którzy w drodze warsztatów dbają o rozwój umiejętności miękkich.
- **Trenerom i coachom**, których praca polega m.in. na prowadzeniu szkoleń w organizacji.
- **Wszystkim tym**, których pociąga zawód trenera pracującego aktywnymi metodami z grupą.



Kompetencje zawarte w programie Akademii:

Warsztat 1: FILOZOFIA ZAWODU TRENERA

Tożsamość zawodowa: dlaczego taki zawód? Pasja czy kalkulacja?

- Badanie indywidualnych motywacji uczestników.
- Predyspozycje i kompetencje. Czynniki wpływające na efektywność w zawodzie trenera.
- Indywidualna analiza predyspozycji i kompetencji – tworzenie matrycy rozwojowej jako punkt wyjścia do nauki zawodu trenera.

Etyka zawodu trenera.

- Pomiedzy megalomanią i pokorą.
- Zjawisko omnipotencji w prowadzeniu szkoleń.
- Podstawowe zasady etyczne.

Warsztat 2: KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA W PROWADZENIU SZKOLEŃ

Narzędzia budowania kontaktu:

- Radzenie sobie z projekcjami,
- Poziomy komunikowania się (stanowiska, interesy),
- Aktywne słuchanie (parafraza, pozycja „0”),
- Zjawisko „procesu” w relacji,
- Rola otwartej komunikacji.

Elementy typologia osobowości – Jak nie zaburzać uczestników szkoleń na poziomie podświadomym?

Poziomy świadomości:

- zmysły,
- wrażenia,
- emocje.

Konstruktywne komunikaty:

- Informacja zwrotna,
- Komunikat „ja”,
- Rodzaje relacji trener-uczestnicy i ich konsekwencje: rodzic-dziecko, rodzic-rodzic, dorosły-dorosły.

Asertywność:

- Wyjaśnienie idei,
- Podstawowe narzędzia (zamiana oceny na opinię, stawianie granic, lista potencjalnych konsekwencji).

Warsztat 3: ANALIZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH I BADANIE EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

Narzędzia i metody analizy potrzeb szkoleniowych:

- Ankieta – wady i zalety, rodzaje ankiet, rodzaje pytań i ich zastosowanie w ankietach,
- Wywiad, rodzaje wywiadów,
- Źródła informacji o potrzebach szkoleniowych,
- Poziomy motywacji do szkoleń,
- Tworzenie scenariuszy wywiadów,
- Obserwacja – obserwacja bezpośrednia jawna, analiza materiałów, mystery shopping,
- Interpretacja i wykorzystanie wyników, metoda statystyczna, metoda ustalania priorytetów,
- Wychodzenie z impasu (syndrom zróżnicowanych potrzeb) – indywidualne ścieżki rozwoju lub mediacje,
- „Syndrom miny” – czy optaca się brać każde szkolenie?

Badanie efektywności szkoleń

- Czynniki mające wpływ na efektywność szkoleń,
- Metody pomiaru efektywności szkoleń,
- Badanie poziomu zadowolenia uczestników,
- Testy wiedzy,
- Metody panelowe (krótko i długoterminowe badanie przyrostu wiedzy i umiejętności w czasie),
- Metody obserwacyjne (bezpośrednia jawna, analiza materiałów, mystery shopping),
- Kłopoty z pomiarem wpływu szkoleń na twarde wskaźniki w firmie.

Projektowanie wydarzenia szkoleniowego

- Tworzenie projektu szkolenia,
- Tworzenie indywidualnych planów działań (studia przypadków).

Warsztat 4: LOGIKA TWORZENIA PROGRAMÓW SZKOLEŃ

Wybór tematów

- Dlaczego wybieram dany temat?
- Skąd jest zapotrzebowanie?
- Skala zainteresowania.

Cele i efekty

- Jak formułować cele?
- Czego chcę nauczyć – efekt?
- Dlaczego właśnie takie umiejętności?
- Kto jest odbiorcą?

Tworzenie szczegółowego konspektu

- Zakresy tematów (moduły),
- Logika modułów,
- Rola modułu (Jaki cel? Jaki efekt? Jakie umiejętności?).

Metody pracy

- Aktywności,
- Instrukcje,
- Weryfikacja metod (dlaczego taka metoda?).

Treści obrazujące

- Anegdoty,
- Przykłady,
- Puenty,
- Adekwatność treści obrazujących do zawartości i celu modułu.

Zawartość merytoryczna (skąd czerpać treści?)

- Źródła wiedzy,
- Inspiracje,
- Doświadczenia.

Planowanie

- Ramy czasowe,
- Kolejność,
- Sposób przetestowania (wewnątrz, na zewnątrz),
- Harmonogram działań wdrożeniowych.

Analiza SWOT i weryfikacja

Warsztat 5: . PROCES GRUPOWY

Fazy rozwoju małej grupy – czym jest proces grupowy i jakie jest jego znaczenie w prowadzeniu szkoleń?

Faza zależności (grupa bierna)

- Jak radzić sobie z biernością grupy ?
- Jak budować bezpieczeństwo w grupie i „otwierać” trudne tematy?
- Jak konstruować doświadczenia aktywizujące?
- Jak „wymuszać” przepływ ważnych informacji w grupie?

Faza różnicowania (grupa przeszkadzająca)

- Jak radzić sobie z nadaktywnością grupy ?
- Jak rozpoznawać i wykorzystywać nieformalne role grupowe?
- Jak uczyć uczestników, aby zamiast bolesnych ocen używali informacji zwrotnych ?
- Jak kanalizować energię podczas szkolenia?

Faza kryzysu odpowiedzialności (grupa narzekająca)

- Jak radzić sobie z marudzeniem i narzekaniem „zatrutych” uczestników? – „odtruwanie”.
- Jak formułować problemy do wspólnego rozwiązania?
- Jak skłaniać do wysiłku i brania odpowiedzialności?

Atak na lidera

- Jak obronić autorytet trenera w obliczu ataku grupy na lidera i nadmiarowych, osobistych pretensji?
- Jak wykorzystać atak na lidera na rzecz wzmocnienia grupy?
- Jak przygotować się do nowej roli po ataku na lidera?

Faza nadzwyczajnej mocy grupy

Faza realnych możliwości

Warsztat 6 i 7: PROWADZENIE WARSZTATÓW I i II ETAP

Wprowadzenie w specyfikę pracy trenerskiej metodami aktywnymi.

Formy pracy aktywnej z grupą:

- Studia przypadków – casey, zadania,
- Gry i symulacje,
- Psychodramy,
- Burze mózgów,
- Prace indywidualne,
- Zadania grupowe,
- Mini wykład.

Dobór formy ćwiczeń do celu szkolenia, stopnia zaawansowania grupy, etapu procesu grupowego.

Ogólne zasady konstruowania doświadczeń.

- Intencje,
- Instrukcje,
- Zasada stopniowania trudności,
- Przydzielanie ról: diagnoza trudności, trening nowych umiejętności,
- Analiza i puentowanie ćwiczeń (wnioski).

Etapy prowadzenia szkoleń, przedstawienie modelu pracy szkoleniowej wraz z jego kluczowymi elementami:

- Przywitanie, przedstawienie, wprowadzenie reguł, zebranie oczekiwań, zawarcie kontraktu z uczestnikami, przedstawienie planu zajęć i aspektów „technicznych”,
- Organizowanie doświadczeń „wymuszających” uaktywnienie uczestników w bezpiecznej dla nich atmosferze,
- Generowanie listy nowych pomysłów, rozwiązań z udziałem uczestników,
- Wprowadzanie nowych elementów wiedzy w formie mini wykładu,
- Konstruowanie doświadczeń w nowym obszarze tematycznym (od diagnozy, poprzez analizę do wprowadzenia modelu i trening nowego podejścia),
- Podsumowywanie, puentowanie i przechodzenie do nowych fragmentów zajęć,
- Trenowanie poszczególnych etapów prowadzenia szkoleń przez poszczególnych uczestników (psychodrama – diagnoza, analiza, tworzenie sytuacji korekcyjnej z wprowadzeniem modelu, trening),
- Sztuka moderowania dyskusji (sesja Q&A) – jak prezentować nowe treści angażując jednocześnie odbiorców do wymiany doświadczeń, wymyślania nowych pomysłów i informacji zwrotnych na temat przedstawianych treści?

Warsztat 8: TRENER W ROLI COACHA

Definicja i rodzaje coachingu

- Indywidualny trening standardów,
- Coaching rozwojowy: wglądowy, narzędziowy,
- Coaching interwencyjny,
- Rola coacha: pomaganie czy wyręczanie.

Filozofia i etapy coachingu

- Zastosowanie i atuty coachingu,
- Umowa coachingowa,
- Diagnoza potencjału i ograniczeń klienta,
- Informacje zwrotne o pozytywach i rezerwach,
- Trening nowych umiejętności,
- Reakcja na prośbę klienta o wsparcie w danym obszarze,
- Przygotowanie do roli coacha,
- Procedura zapisu najważniejszych kategorii jako niezbędny element udzielania informacji zwrotnych klientowi.

Trening procedury coachingowej

- Umowa na spotkania coachingowe.
 - Trenowanie umiejętności precyzyjnego przekazania celu i warunków współpracy coach-klient,
 - Granice odpowiedzialności coacha.
- Rola coacha podczas diagnozy,
- Informacje zwrotne od coacha (pozytywy i rezerwy) po diagnozie,
- Sposoby organizowania sytuacji korekcyjnych dla klientów podczas coachingu,
- Trenowanie nowych umiejętności z klientem,
- Aktywne metody w trenowaniu nowych, zachowań i umiejętności klienta. Jak przechodzić od gadania do budowania doświadczeń?

Budowanie sytuacji diagnostycznej, gdy bezpośrednia obserwacja działań klienta nie jest możliwa a prosi on o pomoc w konkretnej swojej trudności.

- Indywidualny trening w roli coacha. Symulowanie etapów coachingu- od jasnego kontraktu do informacji zwrotnych i treningu.

Trudne sytuacje podczas coachingu

- Klient nie biorący odpowiedzialności,
- Klient polemizujący,
- Nierealne oczekiwania od coacha,
- Zjawisko przeniesienia.

Warsztat 9: Warsztat powtórzeniowo- podsumowujący. Sesja certyfikacyjna.



Warunki organizacyjne:

- Terminy: Sobota – Niedziela (precyzyjne daty do ustalenia z uczestnikami),
- Częstotliwość: co 4 – 6 tygodni,
- Koszt : 13500 PLN za 1 uczestnika (9 x 1500 PLN za 2 dniowy warsztat),
- Osobno wyżywienie i nocleg,
- Miejsce : Warszawa lub Wrocław,
- Grupa : od 8 – 16 osób.



Kontakt

Mikołaj Uzunow
+48 601 562 575
biuro@coach.pl
www.coach.pl



Zespół Coach.pl



Kliknij i poznaj
nasz zespół



MIKOŁAJ UZUNOW
Coach, CEO

Prowadzi indywidualny coaching managerski, handlowy, kupiecki, trenerski i negocjacyjny



RYSZARD SZOSTAK
Trener, Coach

20 lat doświadczenia trenerskiego (ponad 2 000 dni szkoleniowych)



DARIUSZ STANKO
Trener, Coach

Doświadczony trener, konsultant i supervisor, publikuje artykuły dedykowane menadżerom



PIOTR SUTOWICZ
Trener, Coach

Prowadzi warsztaty sprzedażowe i szefowskie, komunikacja, obsługa klientów, trening mentalny

Projekty rozwojowe Coach.pl



Kliknij i poznaj
wszystkie projekty

Akademia
Managera i Lidera Coach.pl



Dowiedz się
więcej

Akademia
Managera i Lidera w Firmie



Dowiedz się
więcej

Akademia
Trenera Coach.pl



Dowiedz się
więcej

Indywidualne
Konsultacje Managerskie



Dowiedz się
więcej

Akademia
Coacha Coach.pl



Dowiedz się
więcej

Indywidualny
Coaching Managerski



Dowiedz się
więcej

Turnusy
Coachingowe na Teneryfie



Dowiedz się
więcej

Indywidualny
Coaching Handlowy



Dowiedz się
więcej

Szkolenia Coach.pl



Kliknij i poznaj
wszystkie szkolenia

Szkolenia
dla Managerów



Dowiedz się
więcej

Szkolenia
dla Sprzedawcy



Dowiedz się
więcej

Szkolenia
dla Kupców



Dowiedz się
więcej

Szkolenia
dla HR Managerów i HRBP



Dowiedz się
więcej

Szkolenia
dla Rekruterów



Dowiedz się
więcej

Współpraca
w Organizacji



Dowiedz się
więcej

							
							
							
							
							
							
							
							
							
							
							