



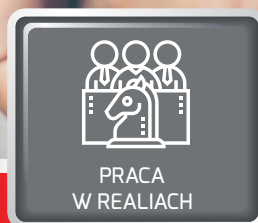
PROGRAMY
ROZWOJOWE



COACHING
INDYWIDUALNY



NASZE
SZKOLENIA



PRACA
W REALIACH



PROJEKTY
SPECJALNE

WIERZYM W ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

Stawiamy na rozwój
poprzez doświadczenie,
refleksję i działanie

PSYCHOLOGICZNE
ASPEKTY ZARZĄDZANIA

Budowanie i praca
z zespołem



Warsztat ten przeznaczony jest dla:

- Szefów budujących i zarządzających zespołem podwładnych.
- Managerów, którzy chcą lepiej rozumieć dynamikę tworzenia się i relacje w zespole oraz efektywnie nim zarządzać.
- Szefów szukających sposobów ograniczania swojego stresu oraz ryzyka wiktania się w trudne sytuacje z podwładnymi, poprzez stosowanie sprawdzonych „narzędzi” w „statych fragmentach gry” w relacjach z zespołem podwładnych.
- Managerów, którzy chcą kształtować odpowiedzialne postawy w swoich zespołach, gotowi są wziąć odpowiedzialność za rzetelne wywiązanie się ze swojej roli.
- Szefów szukających skutecznych metod utrzymywania wysokiej motywacji w zespołach, którymi zarządzają.
- Doświadczonych szefów pragnących poszerzyć swoje spojrzenie na psychologiczne aspekty współpracy z zespołem podwładnych.



Tematyka:

- Umiejętność wykorzystywania mechanizmów procesu grupowego.
- Diagnozowanie etapu rozwoju zespołu podwładnych.
- Rozumienie wpływu zmiany na rynek, branżę, firmę, zespół oraz szefów.
- Reagowanie z dystansem i zrozumieniem na niewygodne dla siebie i destrukcyjne zachowania grupy, aby pomagać jej osiągać większą dojrzałość i samodzielność.
- Wykorzystywanie puli wspólnie wypracowanych pomysłów, odruchów i algorytmów działania na konkretne sytuacje zebrania zespołu w różnych fazach: zależność, różnicowanie, kryzys odpowiedzialności, atak na lidera.
- Doskonalenie logiki i atrakcyjności prowadzonych przez szefów zebrań.



W programie:

Fazy rozwoju małej grupy i psychologiczne mechanizmy w zespole, które szef powinien wykorzystywać podczas kierowania i rozwijania swojego zespołu podwładnych (wykład i modele działania).

Symulowanie typowych i trudnych sytuacji szef – zespół (psychodramy grupowe) oraz dostarczenie algorytmów działania do sytuacji korekcyjnych.

Faza zależności:

- Radzenie sobie z biernością i brakiem aktywności grupy
- Konstruowanie doświadczeń aktywizujących zespół
- Budowanie poczucia bezpieczeństwa w zespole i podejmowanie trudnych tematów
- „Wymuszanie” przepływu ważnych informacji w grupie

Faza różnicowania:

- Radzenie sobie z nadaktywnością grupy
- Rozpoznawanie i wykorzystywanie nieformalnych ról grupowych
- Modelowanie używania informacji zwrotnych w miejsce destrukcyjnych ocen we wzajemnej komunikacji
- Wyznaczanie nowych, odpowiedzialnych zadań

Faza kryzysu odpowiedzialności (grupa narzekająca):

- Radzenie sobie z marudzeniem i narzekaniem „zatrutych” podwładnych
- Formułowanie problemów do wspólnego rozwiązania
- Kreowanie u podwładnych postawy „Dorostego” i brania współodpowiedzialności za podjęte działania
- Wymierzanie sankcji za brak gotowości do współpracy i osłabianie kolegów

Atak na lidera:

- Bronienie autorytetu szefa w obliczu ataku grupy na lidera i nadmiarowych, osobistych pretensji podwładnych
- Wykorzystanie ataku na lidera na rzecz wzmocnienia grupy
- Przygotowanie się do nowej roli szefa po ataku na lidera

Faza nadzwyczajnej mocy grupy - wykorzystanie tej fazy na rzecz firmy i przygotowanie się do ostatniego etapu rozwoju grupy

Faza realnych możliwości.

Prowadzenie zebrań i szkoleń z wykorzystaniem potencjału grupy.

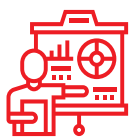
Planowanie realnych zmian w roli szefa



Etapy pracy:

1. ANALIZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH

W celu diagnozy potrzeb osób zamawiających oraz mających uczestniczyć w projekcie, proponujemy:



- badanie ankietowe wśród wszystkich uczestników,
- spotkania/wywiady z bezpośrednimi przełożonymi lub/oraz osobą zarządzającą – Sponsorem projektu, wybranymi uczestnikami szkolenia,
- ew.obserwacje „on line” sposobów pracy wybranych uczestników.

Działania te pozwalają nam zrozumieć potrzeby zarówno uczestników, jak i oczekiwania decydentów oraz zobaczyć, na ile są one ze sobą spójne. Taki proces badania potrzeb mieści się w kosztach całego projektu szkoleniowego.

Na podstawie tak przeprowadzonej analizy oraz wieloletnich doświadczeń własnych w tym obszarze, przygotujemy precyzyjną zawartość merytoryczną szkolenia do Twojej weryfikacji i decyzji.

2. REALIZACJA SZKOLENIA



- Przeprowadzenie warsztatu szkoleniowo-rozwojowego w oparciu o przygotowany na podstawie analizy potrzeb szkoleniowy scenariusz.
- Konstruowanie doświadczenia (scenki symulacyjne) oparte są na realnych doświadczeniach uczestników z ich rzeczywistości zawodowej.
- Uwzględniamy bieżące oczekiwania uczestników naszych warsztatów i angażujemy ich do współudziału w kreowaniu doświadczeń pomagających im rozwinąć swoje kompetencje w podejmowanym temacie.
- Wybór terminu oraz czas trwania szkolenia ustalamy wspólnie w drodze indywidualnych konsultacji, na bazie dokonanej analizy potrzeb. Zwykle trwa ono 2 – 2,5 dnia.

3. PODSUMOWANIE WARSZTATU, WDROŻENIE UMIEJĘTNOŚCI



- Spotkanie ze sponsorem, HR oraz przełożonymi uczestników, w celu omówienia efektów realizacji szkolenia oraz przedstawienia rekomendacji, co do dalszej pracy z uczestnikami.
- Zaplanowanie z nimi wdrożenia nabytych umiejętności w codzienną praktykę zawodową uczestników warsztatów.
- Wsparcie w formie konsultacji telefonicznych i mailowych dla osób uczestniczących w warsztacie oraz ich przełożonych.
- Proponujemy 1 dniowy follow – up dla uczestników, dający im okazję do przeciwiczenia sposobów radzenia sobie z potencjalnymi trudnościami we wdrażaniu nabytych umiejętności oraz utrwalenia zdobytej wiedzy.



Jak pracujemy:

- Podczas naszych warsztatów diagnozujemy różne obszary potrzeb i kompetencji uczestników w kontekście spotykających ich codziennych wyzwań zawodowych,
- Nie narzucamy uczestnikom naszych zajęć jedynie słusznych rozwiązań. Wypracowujemy wspólnie z nimi przydatne z ich punktu widzenia metody pracy i standardy oraz pomagamy wdrażać je do codziennej praktyki.
- Pracujemy metodami aktywnymi, „wymuszającymi” zaangażowanie uczestników i trenowanie przez nich konkretnych umiejętności. Podstawą naszej pracy jest doświadczenie i trening, nie tylko teoria.
- Budujemy poszczególne doświadczenia (case study) w oparciu o realne sytuacje z życia zawodowego uczestników.
- Korzystamy z kamery video, analizujemy mocne strony oraz obszary do doskonalenia w ich warsztacie pracy i trenujemy je z nimi.
- Dostarczamy praktycznych umiejętności, przydatnych w codziennej pracy uczestników zajęć. Proponujemy gotowe rozwiązania, algorytmy postępowania na najtrudniejsze momenty w ich życiu zawodowym.
- Dzielimy się własnymi doświadczeniami zawodowymi, jak i gromadzonymi doświadczeniami praktyków, działających na rynku. Przekazywana przez nas teoria jest nieustannie sprawdzana w praktyce.



Kontakt

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



Warunki finansowe

Koszt realizacji danego szkolenia będzie oszacowany indywidualnie, adekwatnie do zakresu merytorycznego, złożoności, czasu trwania oraz specyficznych oczekiwań zamawiającego.

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