



PROGRAM SZKOLENIA

Tytuł szkolenia	Coaching menedżerski. Jak wykorzystywać podejście coachingowe w zarządzaniu?
GODZINY	PLAN ZAJĘĆ
8:30-10:00	1. Specyfika coachingu menedżerskiego: <ul style="list-style-type: none">▪ definicja coachingu menedżerskiego,▪ rola i znaczenie coachingu w codziennej pracy menedżera,▪ kluczowe cechy efektywnego coacha-menedżera.
10:00-10:15	Przerwa kawowa
10:15-11:45	2. Zarządzanie tradycyjne vs zarządzanie coachingowe: <ul style="list-style-type: none">▪ porównanie metod zarządzania tradycyjnych vs coachingowych (mocne strony i pułapki). 3. Podstawowe informacje dotyczące rozwoju osób dorosłych potrzebne menadżerowi, aby wspierać rozwój Pracowników: <ul style="list-style-type: none">▪ wykorzystanie cyklu Kolb'a w rozwoju osób dorosłych,▪ etapy efektywnego procesu coachingu menedżerskiego.
11:45-12:15	Przerwa lunchowa
12:15-13:45	4. Wyznaczanie celów wspólnie z Pracownikami: <ul style="list-style-type: none">▪ model SMARTER do angażującego wyznaczania celów wspólnie z Pracownikiem 5. Metody zwiększania ich zaangażowania, samodzielności i kreatywności <ul style="list-style-type: none">▪ stosowanie różnych poziomów delegowania do zwiększania zaangażowania, samodzielności i kreatywności Pracowników
13:45-14:00	Przerwa kawowa
14:00-15:30	6. Delegowanie zadań i monitorowania wyników. 7. Trening umiejętności stanowiących podstawę coachingowego stylu zarządzania: <ul style="list-style-type: none">▪ kroki rozmowy delegującej zadanie / ćwiczenie na różnych poziomach delegowania,▪ kroki rozmowy monitorującej realizację zadań.

POLECANA LITERATURA:

1. Autorzy: Rzycka Olga, Porosło Wiesław
Tytuł: Menedżer coachem. Jak rozmawiać, by osiągnąć rezultaty
Wydawca: Wolters Kluwer
2. Autorzy: Sabine Dembkowski, Fiona Eldridge, Ian Hunter



Tytuł: Coaching kadry kierowniczej

Wydawca: PWN

3. Autorzy: Robert Zych, Wojciech Badura

Tytuł: Szef w roli coacha

Wydawca: Helion

4. Autorzy: Jerzy Gut, Wojciech Haman

Tytuł: Psychologia szefa 1. Szef to zawód

Wydawca: Helion

5. Autorzy: Jerzy Gut, Wojciech Haman

Tytuł: Psychologia szefa 2. Coaching narzędziowy

Wydawca: Helion

METODYKA SZKOLENIA:

Szkolenie ma charakter **warsztatowo-treningowy**. Uczestnicy będą mieli okazję w sposób aktywny kształtować swoje umiejętności w zakresie objętym programem. Zajęcia obejmują w znaczącej części scenki sytuacyjne, symulacje oraz gry praktyczne. W przeważającej części w proponowanych zadaniach i ćwiczeniach będą wykorzystywane realne sytuacje, problemy i doświadczenia Uczestników. Liczne dyskusje zaktywizują Uczestników do wymiany swoich doświadczeń, dzielenia się swoimi, wypracowanymi, skutecznymi metodami postępowania, dzięki czemu łatwiej będzie wypracować prawidłowe postawy. W trakcie krótkich wykładów zaprezentowana zostanie teoria niezbędna do podniesienia kompetencji.

W czasie prowadzenia szkolenia zastosowane zostaną następujące metody rozwijania kompetencji:

Warsztaty: mają na celu wzajemne oddziaływanie na siebie uczestników podczas wprowadzania nowych umiejętności lub pojęć, a następnie stosowania ich poprzez ćwiczenia w grupach. Zazwyczaj skupiają się głównie na rozwijaniu umiejętnościach i zdolnościach związanych z określonym, szerszym zagadnieniem.

Mini-wykłady: wykłady pozwalają na przedstawienie materiału w sposób logiczny i bezpośredni. Pobudzają myślenie grupy oraz otwartą dyskusję.

Testy, kwestionariusze: podczas prowadzonych szkoleń uczestnicy indywidualnie rozwiązują testy i kwestionariusze dotyczące tematu prezentowanego materiału. Pozwalają one na „zdiagnozowanie” mocnych stron Uczestników oraz pokazanie aspektów, nad którymi trzeba popracować.

Prezentacja na forum: jest to przedstawienie tematu, zagadnienia, jak również produktu lub osoby w sposób w miarę obiektywny. Celem jest trening radzenie sobie ze stresem i sztuka wystąpień publicznych.

Burza mózgów: ćwiczenie to pozwala na twórcze generowanie nowych pomysłów. Zachęca do uczestnictwa, ponieważ wszystkie pomysły są zapisywane. Jeden pomysł może zainicjować szereg innych. Ćwiczenie bazuje na doświadczeniu i wiedzy grupy.

„Rozciągacze umysłu” – zagadki na myślenie lateralne.



Gry symulacyjne: symulacje umożliwiają uczestnikom nabycie praktycznych umiejętności poprzez uczenie się na bazie ich własnych doświadczeń nabytych w czasie trwania symulacji. Gra symulacyjna stanowi w miarę wierne odtworzenie złożonej sytuacji firmy jako całości, wybranego wycinka rynku, czy też obszaru funkcjonalnego przedsiębiorstwa. Uczestnicy kreują wirtualną rzeczywistość firmy czy rynku, w ramach, której dokonują określonych operacji - produkują, sprzedają, kupują, negocjują, konkurują o klientów itp.

Dyskusja: generuje idee i doświadczenia grupy. Umożliwia aktywny udział wszystkich uczestników szkolenia. To efektywne narzędzie stosuje się po prezentacji, filmie lub zagadnieniu do analizy.

Metoda przypadków (incident method) polega na zapoznaniu się z rzeczywistym lub umownym zdarzeniem, w wersji wstępnej, a następnie na pozyskaniu dodatkowych informacji o tym zagadnieniu. Kolejną całość sytuacji zostaje poddana analizie. Z reguły uczestnicy proponują podjęcie określonych decyzji, działań lub wskazują rozwiązanie.