

SZKOLENIE

COACHING NARZĘDZIOWY DLA MENEDŻERA – EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE PRACOWNIKAMI

Zielona Góra, 26 marca 2015 r.

Siedziba OPZL, ul. Reja 6

Wielu szefom coaching wciąż kojarzy się z wiedzą tajemną dla wybranych lub z czymś trudnym i skomplikowanym. Błędnie traktowany jest jako kolejne narzędzie oceny i presji na wyniki. Szkolenie ma na celu pokazać, że metoda coachingu narzędziowego jest prostą i naturalną procedurą rozwoju nowych umiejętności, której można używać w każdej relacji – zawodowej i osobistej. Trening coachingowy może doprowadzić do prawdziwej zmiany, daje możliwość wyboru i pomaga uwolnić się od neurotycznych przymusów. Szkolenie pomoże poprzez ćwiczenia, symulacje, gry zespołowe, zdobyć nowy konkretny sposób działania. Około 70-80% warsztatów przeznaczona jest na część praktyczną.

Grupa docelowa

Kadra zarządzająca średniego i wyższego szczebla, która w codziennej pracy zawodowej kieruje zespołami pracowników, dba o komunikację, motywuje, rozwiązuje konflikty oraz deleguje uprawnienia

Cel

Przekazanie uczestnikom wiedzy, umiejętności i narzędzi coachingowych, które będą wykorzystywać w rozwoju swoich pracowników, a także rozwoju własnych kompetencji i umiejętności menedżerskich w codziennym życiu zawodowym

Trener:

Elżbieta Stelmach

Cena:

350 zł netto
firmy zrzeszone w OPZL
390zł netto
firmy niezrzeszone w OPZL

W cenie:

- materiały szkoleniowe;
- Przerwy kawowe;
- lunch.

Wystawiamy faktury VAT
Uczestnictwo w szkoleniu
potwierdzone będzie
certyfikatem

**SZCZEGÓŁOWY PROGRAM
SZKOLENIA NA NASTĘPNEJ
STRONIE**

Pytania i zgłoszenia:

- **Bernadetta Holak**
tel. 68 325 98 58
b.holak@opzl.pl
- **Maciej Prządka**
68 327 18 81
m.przadka@opzl.pl

Organizator:

Organizatorem szkolenia jest OPZL: Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, prężny ośrodek wspierania biznesu: doradzamy, szkolimy, lobbujemy, prowadzimy działalność wydawniczą. Jesteśmy największym zrzeszeniem przedsiębiorców w regionie lubuskim.

W ciągu ostatnich trzech lat przeszkoliliśmy ponad 1000 osób w takich obszarach jak finanse, sprzedaż, coaching, autoprezentacja i wystąpienia publiczne, obsługa klienta, komunikacja, prawo, negocjacje, ochrona danych osobowych, BHP i zarządzanie.

Więcej o nas: www.opzl.pl.

COACHING NARZĘDZIOWY DLA MENEDŻERA – EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE PRACOWNIKAMI

Trener

Elżbieta Stelmach -dyplomowany coach, trener, doradca zawodowy, pedagog, socjoterapeuta, wykładowca na studiach podyplomowych wyższych uczelni, właściciel Centrum Szkoleniowo-Rozwojowego Sapientia. Absolwentka Studiów Podyplomowych „Coaching” na WSB w Poznaniu, „Psychologiczne Doradztwo Zawodowe i Personalne” na UAM, „Psychologii w Zarządzaniu” na UAM, „Socjoterapia i profilaktyka uzależnień” na US oraz kilku innych kierunków z obszaru kompetencji miękkich.

Godziny szkolenia:

09:00 – 16:00

Lokalizacja:

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
65-078 Zielona Góra, ul. Reja 6



Informacje dodatkowe:



Szczegółowy program szkolenia:

1. Podstawy coachingu.

a. Różnice między coachingiem, doradztwem, mentoringiem, psychoterapią.
Kiedy stosować coaching, a kiedy wybrać inne metody rozwojowe. Czy coaching jest dobry na wszystko?

b. Menedżer jako coach. Atrybuty dobrego menedżera-coacha.

c. Podstawowe umiejętności coachingowe

d. Specyfika coachingu narzędziowego

e. Coaching jako metoda codziennej pracy menedżera z pracownikiem

f. Pytania i wątpliwości menedżera w roli coacha

2. Struktura coachingu. Rozmowy coachingowe.

a. Przygotowanie siebie, pracownika, miejsca rozmowy - budowanie atmosfery

bezpieczeństwa, porozumienia i poufności.

b. etapy coachingu narzędziowego

c. struktura rozmowy coachingowej: GROW, SCORE

3. Schemat działania dla menedżera przy wprowadzaniu coachingu dla pracowników:

a. informacja dla pracowników

b. zawieranie kontraktu pre-coachingowego

c. określanie potrzeb i celów rozwojowych

d. informacje zwrotne

e. wybór obszaru do rozwoju pracownika

f. utrwalanie nowych zachowań

g. zakończenie coachingu – umowa

4. Codzienna praca menedżera – coacha.

a. Efektywna komunikacja z pracownikiem.

b. Komunikacja niewerbalna w pracy menedżera.

c. Aktywne słuchanie i informacja zwrotna, czyli na czym polega dobry dialog z

pracownikiem podczas rozmów coachingowych.

d. Konstruktwna krytyka – informowanie o popełnianych błędach, aby zmotywować pracownika do zmian postaw i zachowań.

e. Rozmowa na temat wyznaczonych celów – budowanie zaangażowania pracownika.

f. Prowadzenie rozmów wspierających – praca nad ograniczającymi przekonaniemiami.

5. Sztuka zadawania pytań coachingowych.

a. Pytania – jako skuteczne narzędzie zarządzania

b. Trudności z zadawaniem pytań

c. Rodzaje pytań

5. Narzędzia coachingu.

a. Przeformułowywanie

b. Zmiana perspektywy

c. Skalowanie

d. Metafory

e. NLP