



Informacje o programie

Debiut Szefa
Od kolegi do przełożonego

Poznań, styczeń 2012

Spis treści:

| | |
|---|-----------|
| Debiut Szefa „Od kolegi do przełożonego” | 3 |
| Idea programu „Debiut Szefa – od kolegi do przełożonego” | 4 |
| Korzyści dla uczestnika Programu Debiut Szefa | 5 |
| Korzyści dla firmy korzystającej z Programu Debiut Szefa | 5 |
| Działania szkoleniowe „z lotu ptaka” | 6 |
| Szczegółowy program „Debiut Szefa – od kolegi do przełożonego” | 7 |
| Warunki organizacyjne i proces naboru..... | 12 |
| Kontakt i dodatkowe informacje..... | 13 |



Debiut Szefa **„Od kolegi do przełożonego”**

Zapraszamy Państwa do skorzystania z naszej nowej propozycji szkoleniowej, czyli do udziału w projekcie „Debiut szefa – od kolegi do przełożonego”.

„Debiut Szefa – od kolegi do przełożonego” to program skierowany do osób rozpoczynających teraz lub w najbliższej przyszłości swoją karierę kierowniczą. Szczególnie serdecznie zapraszamy kierowników, którzy na stanowisko szefowskie awansują spośród swojego zespołu. Celem projektu jest przygotowanie przyszłych szefów do nowej roli oraz do efektywnej, przyjemnej i świadomej pracy ze swoim nowym zespołem

Objęcie roli szefa jest dla wielu ludzi sytuacją trudną, szczególnie w sytuacji, gdy do tej pory byli ze swoimi nowymi podwładnymi w relacji koleżeńskiej. Oprócz licznych przywilejów, nowych możliwości, prestiżu i większej odpowiedzialności może się pojawić wiele pytań i wątpliwości, wynikających z nowej roli i miejsca w organizacji.

Jak być dobrym szefem? W jaki sposób wprowadzić się w nową rolę? Jak dobrze rozpocząć i jak ułożyć się z ludźmi, aby łatwiej było realizować cele? Jak zachować się wobec kolegów, którzy teraz stali się podwładnymi? Jak nie popełniać błędów, które robili moi przełożeni? Jak zmotywować moich ludzi i dbać o ich samodzielność i zaangażowanie? Jak rozwiązywać trudne sytuacje? Jak wspierać, pomagać podwładnym, jednocześnie ich nie wyęczając? Jak skutecznie prowadzić zespół w planowanym kierunku?

Z naszego doświadczenia wynika, że pytania te nurtują większość menedżerów, a odpowiedzi na nie, szczególnie na początku szefowskiej drogi, nie są łatwe do znalezienia.

Jeżeli sam szukasz odpowiedzi na te pytania lub chcesz wesprzeć debiutujących szefów w Twojej firmie, zapraszamy Cię do udziału w Programie szkoleniowym „Debiut Szefa – od kolegi do przełożonego”, dzięki któremu objęcie roli szefowskiej będzie prostsze oraz pozwoli skutecznie realizować zadania i cele kierownicze.

Idea programu „Debiut Szefa – od kolegi do przełożonego”

Inspiracją do stworzenia programu Debiut Szefa były spotkania i rozmowy z wieloma szefami w trakcie naszych szkoleń. Często słyszeliśmy, iż byłoby im o wiele łatwiej kierować ludźmi, gdyby przed objęciem roli szefa nauczyli się kilku ważnych umiejętności szefowskich, jakie poznali na naszych szkoleniach. Opowiadali nam, że pomogłoby to im ustrzec się przed niepotrzebnymi dylematami, zbędnymi dyskusjami i trudnościami związanymi z nową rolą.

Ideą programu Debiut Szefa jest wsparcie początkujących kierowników w samodzielnym prowadzeniu zespołów i pracy z ludźmi. Sytuacja objęcia stanowiska kierowniczego stwarza w naturalny sposób dogodny moment, aby zadbać o ważne dla siebie interesy, ustalić reguły współpracy i pokazać ludziom nową perspektywę. Warto zatem już na początku wykorzystać pojawiające się szanse i unikać błędów, które w dalszych etapach mogłyby zwiększyć ryzyko negatywnych konsekwencji.

Wierzymy, że najskuteczniejsze i najbardziej opłacalne szefowanie oparte jest na zasadzie „Podchodź miękko do ludzi, i twardo do pojawiających się problemów”. Z racji naszego zawodu i doświadczenia w kierowaniu, zwracamy szczególną uwagę na ludzi i sposoby budowania relacji z podwładnymi. Dlatego szczególny nacisk kładziemy na pracę nad psychologicznymi aspektami komunikacji szefa z zespołem, prezentując i ćwicząc te umiejętności, które pozwalają na skuteczne działania w wielu codziennych sytuacjach szefowskich.

Debiut Szefa to program trzech spotkań warsztatowych (54 godziny) oraz sesji coachingowych pomiędzy nimi. W przerwach między sesjami uczestnicy wykonują zadania wdrożeniowe dotyczące poszczególnych umiejętności i narzędzi, a przez cały czas trwania programu możliwe są konsultacje z trenerami prowadzącymi.

Korzyści dla uczestnika Programu Debiut Szefa

- solidne przygotowanie się do pełnienia roli szefowskiej;
- przećwiczenie najważniejszych umiejętności związanych z nową rolą;
- podniesienie świadomości własnych zasobów i obszarów do rozwoju;
- zapewnienie sobie dobrego, mocnego początku w roli szefa oraz zminimalizowanie niebezpiecznych pułapek związanych z objęciem kierowniczego stanowiska;
- możliwość korzystania z indywidualnego doradztwa z trenerami w trakcie trwania projektu;
- analiza osobistych sytuacji, doświadczeń i poszerzenie perspektywy możliwości;
- komplet materiałów szkoleniowych zawierających najważniejsze treści teoretyczne i opis ćwiczonych algorytmów działania;
- połączenie swobodnej atmosfery zajęć i intensywnej pracy;
- kompleksowa obsługa, zapewniony catering, noclegi w trakcie spotkań.

Korzyści dla firmy korzystającej z Programu Debiut Szefa

- zmniejszenie kosztów związanych z poszukiwaniem nowych pracowników na stanowiska kierownicze;
- wsparcie i rozwój długofalowej polityki personalnej w firmie;
- wzrost motywacji i zaangażowania pracowników poprzez dbanie o ich rozwój i wspieranie w obejmowaniu kluczowych stanowisk w firmie;
- solidne przygotowanie kadry kierowniczej do pełnienia kluczowych ról i do skutecznej realizacji powierzonych celów;
- zwiększenie szansy na podniesienie poziomu lojalności pracownika z firmą;
- łatwość organizacyjna - wszystkie sprawy techniczne i organizacyjne związane ze szkoleniem przejmuje nasza firma.

Działania szkoleniowe „z lotu ptaka”

SZKOLENIE I „Lepiej, żeby ludzie wiedzieli, niż się domyślali”

- Wprowadzenie do specyfiki zawodu szefa.
- Doskonalenie kluczowych umiejętności komunikacyjnych przydatnych w kierowaniu.
- Komunikowanie trudnych decyzji i wyznaczanie celów.



SESJA COACHINGOWA I

„Komunikowanie trudnej decyzji szefowskiej”

- Indywidualne sesje coachingowe prowadzone w relacji 1 na 1.
- Około 45 minut sesji dla każdego uczestnika.



SZKOLENIE II „Jak Dorosły z Dorosłym – skuteczne motywowanie pracowników”

- Świadome prowadzenie podwładnych w stronę samodzielności i odpowiedzialności.
- Motywowanie pracowników – codzienne i wyjątkowe interwencje szefowskie.
- Wzmacnianie autorytetu i mocy szefowskiej w relacji z podwładnymi.



SESJA COACHINGOWA II

„Rozmowa dyscyplinująca lub nagradzająca podwładnego”

- Indywidualne sesje coachingowe prowadzone w relacji 1 na 1.
- Około 45 minut sesji dla każdego uczestnika.



SZKOLENIE III „W stronę samodzielności szefowskiej – rozwój i doskonalenie warsztatu szefa”

- Pogłębienie rozumienia mechanizmów relacji szef – podwładny.
- Doskonalenie zdobywanych umiejętności szefowskich.
- Szukanie sprawdzonych rozwiązań dla trudnych sytuacji w kontakcie z podwładnymi.



SESJA COACHINGOWA III

„Indywidualne, bieżące trudne sytuacje szefowskie”

- Indywidualne sesje coachingowe prowadzone w relacji 1 na 1.
- Około 45 minut sesji dla każdego uczestnika.



SPOTKANIE IV „Podsumowanie programu, konsultacje i wymiana doświadczeń”

- Konsultacje bieżących działań szefowskich
- Test sprawdzający nabytą wiedzę i umiejętności jej praktycznego zastosowania.
- Wręczenie certyfikatów



Szczegółowy program „Debiut Szefa – od kolegi do przełożonego”

Debiut Szefa zaprojektowany jest jako cykl 3 spotkań warsztatowych i indywidualnych sesji coachingowo-konsultacyjnych pomiędzy zjazdami. Każde spotkanie składa się z dwóch dni zajęć warsztatowych i zakończone jest zadaniem wdrożeniowym połączonym z sesją coachingową. Cykl obejmuje 52 godzin pracy warsztatowej i coachingu indywidualnego dla każdego uczestnika. Na zakończenie planujemy spotkanie IV dla ostatnich konsultacji i uroczystego zakończenia programu.

I SPOTKANIE (16 GODZIN) „LEPIEJ, ŻEBY LUDZIE WIEDZIELI, NIŻ SIĘ DOMYŚLALI”

- otwarcie programu i zapoznanie z celami, sposobem pracy i kadra
- zapoznanie z użytecznymi modelami kierowania zespołami
- doskonalenie kluczowych umiejętności komunikacyjnych przydatnych w kierowaniu
- komunikowanie trudnych decyzji i wyznaczanie celów

Zakres tematyczny:

1. Najważniejsze narzędzia komunikacji w relacji szef podwładny.
 - a. Ujawnienie swoich intencji i interesów. Modelowanie poziomu relacji.
 - b. Aktywne słuchanie. Rozumienie różnych punktów widzenia.
 - c. Docieranie do poziomu interesów drugiej osoby.
2. Rola i zadania menedżera wobec podległego zespołu.
 - a. Koncepcja Przywództwa Sytuacyjnego Blancharda jako matryca budowania relacji z zespołem.
 - b. Gotowość zadaniowa i gotowość psychologiczna pracownia a różne interwencje szefowskie.
 - c. Analiza własnego stylu kierowania – autodiagnoza, mocne strony i obszary do pracy.

3. Logika interwencji szefowskich – matryca oddziaływań w zespole.
 - a. Możliwe interwencje szefowskie w relacji do podwładnych.
 - b. Planowanie sensownych działań szefowskich w kontekście zakładanych celów interwencji szefowskich.
4. Zasady i oczekiwania szefowskie – budowanie własnych standardów szefowskich.
 - a. Komunikowanie oczekiwań szefowskich jako sposób na osadzenia się w nowej roli.
 - b. Dyskusja nad zadaniami i rolą szefa w organizacji.
 - c. Język oczekiwań budujący autorytet. Przygotowanie się do przekazania podwładnym własnych zasad współpracy.
5. Komunikowanie decyzji szefowskich i obrona własnych postanowień.
 - a. Przygotowanie do komunikowania ważnych decyzji.
 - b. Sposoby radzenia sobie z presją i polemiką podwładnych.
 - c. Sposoby budowania uzasadnienia i argumentacji.
 - d. Obrona własnego zdania w sytuacji braku odpowiedzialności i zbędnych dyskusji.

Zadanie wdrożeniowe po spotkaniu I:

- Docieranie do poziomu interesów – diagnozowanie poziomu motywów i potrzeb działania.
- Przygotowanie otwarcia roli szefowskiej – indywidualny standard szefowski.
- Ćwiczenie algorytmu komunikowania trudnych decyzji szefowskich.
- Sesja coachingowa – komunikacja oczekiwań i decyzji.

II SPOTKANIE (16 GODZIN) „JAK DOROSŁY Z DOROSŁYM – SKUTECZNE MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW.”

- świadome prowadzenie podwładnych w stronę samodzielności i odpowiedzialności
- motywowanie pracowników– codzienne i wyjątkowe interwencje szefowskie
- wzmacnianie autorytetu i mocy szefowskiej w relacji z podwładnymi.

Zakres tematyczny:

1. Wykorzystanie informacji zwrotnej dla uczenia i komunikacji oczekiwań.
 - a. Komunikacyjne zasady tworzenia informacji zwrotnej.
 - b. Wykorzystanie algorytmu informacji zwrotnej w różnych aspektach pracy szefa.
 - c. Prowadzenie rozmów korygujących.
2. Mapa motywacji – czynniki sprzyjające kształtowaniu zaangażowania i motywacji pracowników.
 - a. Prezentacja najważniejszych czynników wpływających na motywację pracowników.
 - b. Dyskusja nad działaniami „z mocy szefa” wpływającymi na motywację podwładnych
3. Motywowanie z mocy szefowskiej – zasady oraz repertuar możliwych kar i nagród.
 - a. Zasady skutecznego wykorzystania kar i nagród w pracy szefa.
 - b. Wypracowanie puli możliwych do wykorzystania kar i nagród.
 - c. Pozafinansowe sposoby motywowania podwładnych.
4. Sposoby prowadzenia rozmów nagradzających i karzących.
 - a. Skuteczne algorytmy prowadzenia rozmów dyscyplinujących i nagradzających.
 - b. Radzenie sobie z emocjami własnymi i podwładnych w trakcie prowadzenia rozmów motywujących.
 - c. Sposoby na wykorzystanie rozmów dyscyplinujących i nagradzających dla zwiększenia zaangażowania i samodzielności.

Zadanie wdrożeniowe po spotkaniu II:

- Wypracowanie indywidualnego repertuaru możliwych do zastosowania kar i nagród.
- Ćwiczenie umiejętności prowadzenia rozmów nagradzających i dyscyplinujących.
- Sesja coachingowa udzielanie informacji zwrotnych.

III SPOTKANIE (16 GODZIN) „W STRONĘ SAMODZIELNOŚCI SZEFOWSKIEJ – ROZWÓJ I DOSKONALENIE WARSZTATU SZEFA”.

- pogłębienie rozumienia mechanizmów relacji szef - podwładny
- doskonalenie zdobywanych umiejętności szefowskich
- szukanie sprawdzonych rozwiązań dla pojawiających się trudnych sytuacji w kontakcie z podwładnymi

Zakres tematyczny:

1. Powtórzenie najważniejszych umiejętności ćwiczonych na poprzednich spotkaniach.
 - a. Decyzje szefowskie. Uzasadnianie decyzji. Obrona decyzji.
 - b. Informacja zwrotna. Konfrontowanie trudnych tematów.
 - c. Prowadzenie rozmów dyscyplinujących i nagradzających.
2. Podstawy asertywności szefowskiej.
 - a. Odmowa szefowska i wciąganie ludzi do współpracy.
 - b. Pomysł na negocjowanie z pracownikami w trudnych sytuacjach.
 - c. Obrona własnych granic. Radzenie sobie z trudnymi zachowaniami podwładnych.
3. Budowanie indywidualnych standardów szefowskich.
 - a. Praca nad indywidualnymi sytuacjami uczestników.
 - b. Zasady budowania algorytmów postępowania. Tworzenie własnych algorytmów szefowskich.
 - c. Video-trening wybranych umiejętności szefowskich.

4. Superwizje działań szefowskich.

- a. Konsultacje grupowe nad ważnymi bieżącymi sprawami uczestników.
- b. Sesje superwizyjne wybranych decyzji i kroków szefowskich.

Zadanie wdrożeniowe po spotkaniu III:

- Przygotowanie wybranego standardu szefowskiego.
- Sesja coachingowa – wdrożenie standardu.

SPOTKANIE IV PODSUMOWANIE PROGRAMU, KONSULTACJE I WYMIANA DOŚWIADCZEŃ.

- Wręczenie certyfikatów
- Wymiana doświadczeń
- Konsultacje bieżących działań szefowskich

Pomysł na czwarte spotkanie jest uzależniony od wyboru i decyzji grupy. Jest spotkaniem dobrowolnym i nie wlicza się w obligatoryjne 90% obecności na zajęciach.

Spotkanie to zorganizowane jest w znacznym odstępie czasowy (2 miesiące) od ostatniej sesji i poświęcone jest uroczystemu wręczeniu Certyfikatów oraz konsultacjom z uczestnikami ważnych bieżących spraw szefowskich.

Spotkanie to trwa jeden dzień i cena wliczona jest w całość projektu Debiut Szefa.

Warunki organizacyjne i proces naboru

- Szkolenia odbywają się w małych grupach: 8-12 osób.
- Program Debiutów składa się z 3 szkoleń warsztatowych. Każde spotkanie obejmuje 16 godzin pracy warsztatowej w trakcie dwóch dni zajęć. Zajęcia odbywają się dnia pierwszego od godziny 9:00 do 18:00 i dnia drugiego od 9:00 do 15:00.
- W cenę wliczone są uczestnictwo w szkoleniach, indywidualne konsultacje z trenerami, materiały szkoleniowe, certyfikat ukończenia programu, obiady oraz przerwy kawowe w trakcie trwania szkolenia. Dla osób chętnych wyżywienie i noclegi dla uczestników pomiędzy dniami szkoleń. Istnieje możliwość osobnego rozliczenia szkolenia i akomodacji.
- Warunkiem otrzymania certyfikatu jest obecność na 90% zajęć i konsultacji oraz wywiązanie się z przydzielonych zadań wdrożeniowych.
- Aby uczestniczyć w programie konieczne jest wypełnienie formularza zgłoszeniowego, uczestnictwo w rozmowie kwalifikacyjnej pozwalającej dobrać uczestników do poziomu grupy, podpisanie umowy dotyczącej uczestniczenia w całości kursu i wpłacenia pierwszej raty najpóźniej na 3 tygodnie przed rozpoczęciem zajęć.
- Cena za szkolenie: **4 600 PLN netto za całość usługi.**
 - Na konto: 90 2490 0005 0000 4500 9603 8070, Halibut Grupa Szkoleniowa s.c., 60-396 Poznań, ul. Bukowska 78/2, NIP: 779-230-54-85 z dopiskiem Szefowski Debiut
 - Możliwość płatności w ratach:
 - 2 raty płatne po 2400 PLN przed pierwszym i trzecim spotkaniem
 - 3 raty płatne po 1700 PLN przed każdym spotkaniem
- Zastrzegamy sobie prawo do odwołania planowanych kolejnych edycji Programu w przypadku nie zebrania się minimalnej liczby uczestników, nie później niż 7 dni przed planowanym rozpoczęciem pierwszej sesji. W tym wypadku zwracamy 100 procent wpłaconej kwoty.
- Obecna Edycja programu Debiut Szefa to: 26-27 marca, 16-17 kwietnia, 17-18 maja 2012r. Wszystkie spotkania odbywają się w ośrodku w bliskiej okolicy Warszawy. W razie potrzeby pomagamy w rezerwacji noclegu.

Zapraszamy do kontaktu i omówienia szczegółów!

Kontakt i dodatkowe informacje

Zapraszamy do kontaktu telefonicznego lub mailowego.

Halibut Grupa Szkoleniowa s.c.

Ul. Bukowska 78/2

60-396 Poznań

tel. (61) 84 85 999 lub 784 365 442

halibut@halibut.pl

Więcej informacji o programie, dostępnych terminach i naszej firmie na stronie www.halibut.pl