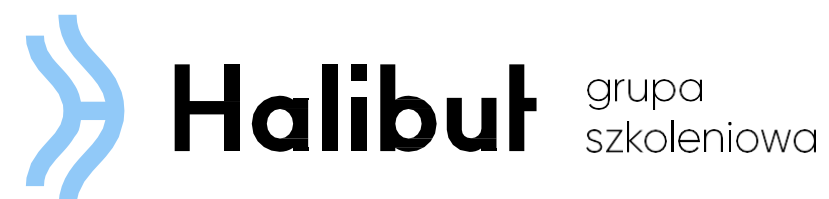


Oferta

Psychologiczny Niezbędnik Szefa

Szkolenie otwarte.



Kraków, 2023

Gwarancja jakości Halibut

„Psychologiczny Niezbędnik Szefa” to najlepszy na rynku program rozwoju kompetencji miękkich dla liderów i menadżerów, aby mogli bardziej efektywnie, z większą pewnością i osobistą skutecznością pracować z ludźmi.

Absolwenci programu potrafią lepiej stawiać czoła dylematom i trudnościom towarzyszącym roli lidera w aktualnym świecie, sprawniej też wprowadzają pozytywne zmiany w swoich zespołach i organizacjach. Pracują bardziej świadomie, dzięki czemu są bardziej spójni ze sobą i bardziej adekwatnie odnajdują się w relacjach.

Zapraszamy do udziału w XIX edycji programu.

Po raz pierwszy w Krakowie!

Psychologiczny Niezbędnik Szefa to **10 dni szkoleniowych** (80 godzin warsztatów), **1 indywidualna sesja konsultacyjna**, **zadania wdrożeniowe** i sprawdzone **algorytmy działania** stworzone na bazie praktycznych teorii zarządzania i psychologii. To czas, w którym zachęcamy uczestników do stawiania ważnych pytań, rozwijania umiejętności menadżerskich, uczenia się nowych umiejętności.

To czas, w którym dzielimy się wiedzą i doświadczeniem, pomagając uczestnikom znaleźć odpowiedzi na nurtujące dylematy menadżerskie. Podczas programu uczestnicy dowiedzą się jak:

**BUDOWAĆ ZAUFANIE I AUTORYTET SZEFOWSKI,
PRAWDZIWIE MOTYWOWAĆ I ANGAŻOWAĆ,
UCZYĆ I WSPIERAĆ SAMODZIELNOŚĆ PODWŁADNYCH,
KSZTAŁTOWAĆ ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ROZWIĄZYWAĆ KONFLIKTY.**

Udział w programie to również niezwykła szansa na zbudowanie relacji i wymianę doświadczeń z liderami z innych branż i organizacji.

Moduł I. 23 -24 listopada 2023. Komunikacja budująca autorytet.

Otwarcie programu. Zawarcie kontraktu. Zebranie potrzeb i oczekiwań grupy. Poznanie się. Kontrakt z samym sobą – autodiagnoza oraz list do samego siebie.

Dylematy menadżera. Lider czy kolega? Wprowadzenie. Idea „podchodź miękko do ludzi, a twardo do problemów”.

Zjawisko negatywnej projekcji w komunikacji i sposoby jego minimalizowania.

Odsłanianie ludzkiej twarzy i ujawnianie intencji jako narzędzia modelowania relacji i budowania autorytetu przez lidera. Ćwiczenia.

Docieranie do ważnych motywów i potrzeb podwładnych i współpracowników. Model Stanowisko-Kontekst-Interesy. Pytania i parafrazy jako narzędzia budowania kontaktu i aktywnego słuchania.

Ustalanie i komunikowanie pracownikom oczekiwań i standardów pracy. Kontraktowanie – algorytm otwarcia roli. Ćwiczenia.

Delegowanie zadań i komunikowanie zmian.

Jak przekazywać pracownikom niewdzięczne zadania i komunikować im trudne decyzje.

Radzenie sobie z obawami, oporem, polemiką i niechęcią pracownika.

Stanowcze branie odpowiedzialności za decyzje własne i firmy, bez utraty dobrej relacji z pracownikiem.

Praca z kamerą na realnej sytuacji uczestników. Wypracowanie narzędzia. Trening algorytmu trudnych decyzji.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł II. 14-15 grudnia 2023.. Znaki rozpoznania i informacja zwrotna.

Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym z poprzedniego modułu. Powtórka – trening algorytmu delegowania zadań i komunikowania zmian.

Matryca interwencji szefa w procesie egzekwowania. Stopniowalność interwencji szefowskich. Psychologiczna logika interwencji w procesie egzekwowania. Co robić w sytuacji, kiedy pracownik nie realizuje powierzonego zadania lub pracuje niezgodnie ze standardami?

Wprowadzenie do znaków rozpoznania (elementy Analizy Transakcyjnej). Wypracowanie bazy znaków rozpoznania możliwych do stosowania w codziennej pracy w zespołach uczestników.

Informacja zwrotna w codziennej pracy lidera. Komunikaty „ja” i komunikaty „ty”.

Zasady przekazywania informacji zwrotnej w sposób rozwojowy i konstruktywny.

Informacja zwrotna krytyczna – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.

Informacja zwrotna wzmacniająca – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.

Informacja zwrotna jako baza trudnej rozmowy z własnym przełożonym lub współpracownikiem.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł III. 11-12 stycznia 2024. Egzekwowanie i motywacja.

Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym z poprzedniego modułu. Powtórka – trening algorytmu informacji zwrotnych oraz algorytmu trudnych decyzji.

Wprowadzenie do modelu Thomasa Gordona: czyj jest problem? Jakie narzędzia może stosować lider, kiedy ma problem, jak odróżnić swój problem od problemu pracownika i jak wspierać pracownika w znalezieniu rozwiązań jego problemu, bez zwalniania go z odpowiedzialności?

Jak Interweniować w sytuacji powtarzającego się problemu – zdiagnozowanie jego przyczyn i zaangażowanie pracownika w poszukiwane rozwiązań. Wypracowanie narzędzia. Ćwiczenie algorytmu rozmowy o problemie.

Co nas motywuje do pracy, zaangażowania, wydajności. Co motywuje naszych pracowników. Test Q 12 Gallupa jako pretekst do rozważań o motywacji.

Rozmowa o motywacji jako algorytm wsparcia dla pracownika wypalonego oraz przechodzącego kryzys.

Repertuar nieformalnych nagród pozafinansowych możliwych do stosowania w zespołach i firmach uczestników. Algorytm rozmowy nagradzającej. Trening algorytmu.

Dyscyplinowanie pracowników. Szanse, zagrożenia, dobre praktyki. Algorytm rozmowy dyscyplinującej. Repertuar sankcji możliwych do zastosowania w zespołach i firmach uczestników.

Zadanie wdrożeniowe.

Moduł IV. 27-28 lutego 2024. Style przywództwa i asertywność lidera.

Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka / trening wybranych narzędzi z poprzednich modułów.

Rozwój pracowników i style kierowania w koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego Blancharda. Test autodiagnostyczny.

Od on-boardingu do samodzielnego eksperta. Etapy rozwoju pracownika oraz jego potrzeby rozwojowe.

Style przywództwa wg Blancharda, dopasowanie stylu kierowania do potrzeb pracownika.

Asertywność menadżera. Odmowa szefowska z wyjściem do współpracy. Jak odmawiać na prośby pracowników, dbając o zachowanie dobrych relacji i motywacji? Praca na sytuacjach uczestników. Algorytm odmowy i trening narzędzia.

Negocjacje nastawione na współpracę. Jak negocjować z pracownikami i współpracownikami w duchu OK-OK? Algorytm negocjacji nastawionych na współpracę i trening tego narzędzia.

Szef wobec konfliktu w zespole.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł V 21-22 marca 2024. Zespołowość. Interwizja i zamknięcie programu.

Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka / trening wybranych narzędzi z poprzednich modułów.

Najważniejsze dysfunkcje pracy zespołowej (model Lencioniego).

Rozpoznawanie dysfunkcji – wskaźniki.

Przewyciężanie dysfunkcji zespołowych – szczegółowe omówienie narzędzi i interwencji szefowskich obniżających dysfunkcje:

Budowanie otwartości i zaufania w zespole,

Radzenie sobie z konfliktem w zespole, wykorzystanie konfliktu w konstruktywny sposób,

Budowanie zaangażowania i przyjmowania odpowiedzialności w zespole,

Koncentracja na rezultatach – kontraktowanie sposobu wykonania zadania, określanie sposobu wykonania.

Sesja treningowa (symulacja) w oparciu o narzędzie PEZ (podnoszenie efektywności zespołu).

Prowadzenie efektywnych spotkań przewyciężających dysfunkcje zespołowe.

Podsumowanie programu, rozdanie Certyfikatów.

Gwarancja jakości Halibut



Znak Halibut jest gwarancją pozytywnej zmiany i długotrwałych efektów. Oznacza działania rozwojowe o wysokim standardzie.

Poznaj opinie uczestników i uczestniczek poprzednich edycji!

[OBEJRZYJ FILM!](#)



Gwarancja jakości Halibut



Skuteczność programu oraz wysoki, potwierdzany przez naszych klientów transfer umiejętności do środowiska pracy opieramy na czterech kluczowych filarach:

Realność. Uczestnicy pracują i trenują głównie na własnych sytuacjach. Pozwala im to angażować się w zajęcia oraz od razu testować proponowane rozwiązania.

Narzędzia. Algorytmy rozmów. Uczestnicy programu pod okiem trenera, na podstawie pracy z kamerą i analizy filmów wypracowują przydatne i bezpieczne algorytmy prowadzenia typowych rozmów szefowskich. Porządkuje to ich postrzeganie rzeczywistości oraz daje oparcie w postaci sensownych, pomocnych narzędzi na większość typowych sytuacji z pracy lidera.

Trening. Uczestnicy na bieżąco trenują każdy z wypracowanych algorytmów, wspierani rzeczowym feedbackiem od trenera i członków grupy.

Ludzka atmosfera i ludzki kontakt. Szkolenia prowadzone są w przyjaznej i partnerskiej atmosferze, bez przemocy edukacyjnej oraz w naturalnym kontakcie. Uczestnicy czują się bezpiecznie, co umożliwia im rozwój i zachęca do testowania nowych narzędzi w swoim środowisku i miejscu pracy.

Opinie uczestników i uczestniczek poprzednich edycji

*Doświadczylem najlepszego szkolenia z umiejętności miękkich,
w jakich kiedykolwiek uczestniczyłem.*

Piotr Nyczka, Danfoss

*Te warsztaty naprawdę dużo mi dały, bo to jest program przeznaczony
dla praktyków.*

Monika Owerko, Alvo

*Od kiedy korzystam z zaproponowanych narzędzi,
o wiele łatwiej pracuje mi się z ludźmi.*

Elżbieta Ratajczak, Vikravet

*Już po pierwszych dniach szkolenia zauważyłem,
że komunikacja z moimi podwładnymi się poprawiła.*

Sebastian Muszyński, Apart

Nasze portfolio



Michał Janus

certyfikowany trener programu

Wysokie kompetencje w pracy rozwojowej z grupami, psycholog, trener.

Jestem psychologiem pracy i organizacji, trenerem, coachem. Za mną kilkunastoletnie doświadczenie pracy w jednej z największych polskich firm – PZU SA. Pracowałem w strukturach sprzedażowych. Od 2013 roku współpracuję z Halibutem, a od ponad 20 lat wspieram i towarzyszę ludziom w rozwoju kompetencji interpersonalnych w zarządzaniu. Tworzę bezpieczną, edukacyjną przestrzeń umożliwiającą eksperymentowanie i wypracowywanie nowych, bardziej efektywnych sposobów zachowań. Najczęściej pracuję z małymi grupami (od kilku do kilkunastu osób), bo wiem, że rozwój wymaga wsparcia, zaufania, relacji, bezpieczeństwa psychologicznego oraz treningu pod superwizją. Wierzę, że możliwy jest świat pracy, w którym ludzie są obdarzani zaufaniem, szacunkiem, a liderzy są efektywni nie dlatego, że zajmują pozycje nadrzędne, ale dlatego, że potrafią tworzyć przestrzeń w której pracownicy wzrastają i po prostu dobrze się czują.



Możesz być pewna / pewien, że uczestnicząc w moich warsztatach zyskasz konkretne umiejętności do pracy z ludźmi oraz wgląd w procesy psychologiczne stojące za tymi umiejętnościami. Jestem zapalonym, całorocznym rowerzystą. Empatyzuję z losem zwierząt pozaludzkich dlatego od lat jestem weganinem. michal.janus@halibut.pl

Oferta

Informacje organizacyjne

Daty:

Zjazd I	23-24.11.2023
Zjazd II	14-15.12.2023
Zjazd III	11-12.01.2024
Zjazd IV	27-28.02.2024
Zjazd V	21-22.03.2024

Godziny szkolenia: 9-17

Liczba uczestników w grupie: 6-12 osób

Każdego dnia planowana jest 60 minutowa przerwa na obiad oraz krótsze przerwy kawowe w trakcie zajęć.

Miejsce:

Cena

Udział 1 osoby w programie PNS (edycja XIX – jesień 2023, Kraków)
to inwestycja 11 900 pln netto.

W cenie projektu uczestnik otrzymuje:

- Udział w 10 dniach warsztatów prowadzonych przez Michała Janusa, w grupie 6-12 osób w Krakowie
- możliwość skorzystania z 1 indywidualnej sesji on-line (60 minut)
- Inspirujące zadania wdrożeniowe między modułami
- Możliwość konsultacji z trenerem między szkoleniami
- Ciekawe i treściwe materiały szkoleniowe w segregatorze
- Książeczkę „Kieszonkowy niezbędnik szefa” zawierającą opis najważniejszych narzędzi i modeli

W cenie szkolenia ponadto:

Przerwy kawowe oraz lunch.

Numerowany Certyfikat ukończenia Programu.

Oferta

Kontakt

Psychologiczny Niezbędnik Szefa to wielokrotnie rekomendowany i bardzo doceniany przez uczestników program rozwojowy dla debiutujących liderów oraz menadżerów z doświadczeniem, potrzebujących przestrzeni do rozwoju i refleksji.

Zapraszamy Państwa do kontaktu i zapisów.

Zapraszam do rozmów!

Opiekun projektu

Jakub Pałczyński

jakub.palczynski@halibut.pl

602 333 254

Zapytaj o możliwość dofinansowania szkolenia!