

Oferta

# Psychologiczny Niezbędnik Szefa

– edycja XVII, Poznań.

# Gwarancja jakości Halibut

Psychologiczny Niezbędnik Szefa (PNS) to **kompletny program** rozwoju kompetencji miękkich dla **liderów i menadżerów**, aby mogli bardziej **efektywnie**, z większą **pewnością** i osobistą **satysfakcją** pracować z ludźmi.

Absolwenci programu **łatwiej** stawiają 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.

Do udziału w programie PNS zapraszamy zarówno **debiutujących menadżerów**, jak i **doświadczonych liderów** poszukujących **inspiracji i nowej perspektywy**.

**100 procent** uczestników i uczestniczek poprzednich szesnastu edycji **rekomenduje** udział w programie PNS osobom zarządzającym w organizacjach.\*

\*na podstawie wyników ankiet poszkoleniowych PNS od 2016 roku.

# W ramach programu PNS uczestnik otrzymuje

10 dni szkoleniowych prowadzonych w formie warsztatów – treningów umiejętności (5 zjazdów po 2 dni)

możliwość wymiany doświadczeń z liderami z innych organizacji

narzędzia i odpowiedzi na własne dylematy i zgłoszone pytania

inspiracje i wiedzę, dające większy dystans, samoświadomość i pewność

4 inspirujące zadania wdrożeniowe pomiędzy zjazdami

1 indywidualną sesję coachingu z trenerem (45 minut)

komplet materiałów szkoleniowych w segregatorze

Kieszonkowy Niezbędnik Szefa – książeczkę zawierającą opis ważniejszych narzędzi

indywidualne podejście trenera i możliwość pracy na własnych, realnych sytuacjach

numerowany certyfikat potwierdzający udział w programie

dwudaniowy lunch oraz przerwy kawowe podczas każdego dnia szkolenia

# Opinie uczestników i uczestniczek poprzednich edycji



Piotr Nyczka,  
Danfoss

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



Monika Owerko,  
Alvo

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



Elżbieta Ratajczak,  
Vikravet

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



Sebastian Muszyński,  
APART

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



# Zobacz film o programie PNS



# Moduł I

## Komunikacja lidera

Otwarcie programu. Zawarcie kontraktu. Zebranie potrzeb i oczekiwań grupy.  
Poznanie się.

Kontrakt z samym sobą – autodiagnoza oraz list do samego siebie.

Dylematy menadżera. Szef czy kolega?

Zjawisko negatywnej projekcji w komunikacji i sposoby jego minimalizowania.

Odstanianie ludzkiej twarzy i ujawnianie intencji jako narzędzia modelowania relacji przez lidera. Ćwiczenia.

Docieranie do ważnych motywów i potrzeb współpracowników. Model

Stanowisko-Kontekst-Interesy. Pytania i parafrazy jako narzędzia budowania kontaktu i aktywnego słuchania. Trening umiejętności.

Model funkcjonalny w Analizie transakcyjnej. Rodzic, Dorosły i Dziecko.

Wykorzystanie modelu stanów ja do pracy z ludźmi.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

# Moduł II

## Kontrakty i delegowanie

Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.

Kontraktowanie jako narzędzie ustalania zasad współpracy w nowej roli. Trening narzędzia.

Wprowadzenie do znaków rozpoznania. Znaki rozpoznania jako narzędzie lidera.

Wypracowanie bazy znaków rozpoznania możliwych do stosowania w codziennej pracy w zespołach uczestników.

Strukturalizacja czasu w Analizie transakcyjnej. Zastosowanie w organizacji pracy zespołu.

Matryca interwencji szefa w procesie delegowania zadań.

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.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.



# Moduł III

## Egzekwowanie i rozwiązywanie problemów

Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.

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.

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.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.



# Moduł IV

# Motywacja i zaangażowanie

Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.

Co nas motywuje do pracy, zaangażowania, wydajności. Co motywuje naszych pracowników.

Test Q 12 Gallupa jako pretekst do rozważań o motywacji. Potrzeby ludzi w pracy. Rozmowa o motywacji jako algorytm wsparcia dla pracownika wypalonego oraz przechodzącego kryzys.

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

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

Algorytm rozmowy dyscyplinującej. Nawiązanie do modelu stanów ja.

Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

# Moduł V

## Wspieranie rozwoju pracowników

Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.

Wspieranie rozwoju pracowników jako jedna z kluczowych odpowiedzialności dobrego lidera. Dyskusja moderowana i wymiana doświadczeń.

Rozwój pracowników i style kierowania w koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego Blancharda. Od on-boardingu do samodzielnego eksperta. Etapy rozwoju pracownika oraz jego potrzeby rozwojowe. Style przywództwa wg Blancharda, dopasowanie stylu kierowania do potrzeb pracownika. Ćwiczenia.

Instruktaż jako metody uczenia. Metoda 3P. Trening umiejętności.

Podejście coachingowe: model GROW jako użyteczne narzędzie wspierania rozwoju i kształtowania odpowiedzialności pracowników.

Zamknięcie oraz podsumowanie programu. Rozdanie certyfikatów.

Wspólne zdjęcie.

# Jak wygląda szkolenie PNS?

**Mała i różnorodna grupa.** Możliwość wymiany doświadczeń i uczenia się od innych.

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

**Narzędzia.** Uczestnicy otrzymują sensowne i skuteczne narzędzia do pracy z ludźmi w postaci algorytmów porządkujących prowadzenie ważnych rozmów.

**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. Nie używamy slajdów, a grupa siedzi w kręgu bez stołów.

# Nasze portfolio



profim



RECARO



allegro



**Firestone**  
Firestone Industrial Products

ALVO<sup>®</sup>  
MEDICAL



**bolsius**

Sealed Air<sup>®</sup>

NorDan<sup>®</sup>

**GEBERIT**

**THULE**  
SWEDEN



**KAEM**<sup>®</sup>



KOŁO

**ROCKWOOL**<sup>®</sup>

SEST-LUVE  
POLSKA

Fresh Logistics  
Raben Group



cetes  
COSMETICS  
AN ORIFLAME COMPANY



**JUST**

**Mondelēz**  
International

**COLQUIMICA**  
ADHESIVES



**VOLKSWAGEN**  
AKTIENGESELLSCHAFT

**JUST**

**Mondelēz**  
International



SEBN.PL

**Amica**

**bsc** | packaging  
group



**DMG MORI**  
**FAMOT**

APART  
Z MIŁOŚCI DO PIĘKNA



**zabka**



IKEA Industry  
Zbaszynek



**HOMANIT**

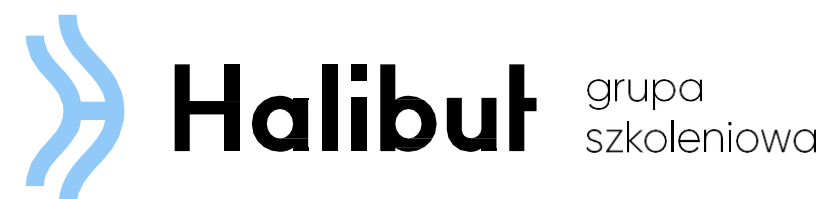
**schattdecor**



# Michał Janus

## trener programu

## PNS



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

Jestem **psychologiem pracy** i organizacji, trenerem, coachem. Za mną kilkunastoletnie doświadczenie pracy w **strukturach sprzedażowych PZU**. 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.

Wspólnie tworzymy 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 programie PNS 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.

# Informacje organizacyjne

Zjazd I	29.02-01.03.2024
Zjazd II	14-15.03.2024
Zjazd III	18-19.04.2024
Zjazd IV	16-17.05.2024
Zjazd V	13-14.06.2024

Godziny szkolenia: 9-17

Liczba uczestników w grupie: 6-12 osób

Miejsce: Ilonn Hotel

ul. Szarych Szeregów 16, 60-462 Poznań

# Cena: 12 400 pln netto / 1 uczestnik

W cenie projektu uczestnik otrzymuje:

udział w 10 dniach warsztatów prowadzonych przez Michała Janusa, w grupie 6-12 osób w Poznaniu

1 indywidualna sesja coachingowa on-line (45 minut)

4 zadania wdrożeniowe między modułami

możliwość konsultacji z trenerem między szkoleniami

materiały szkoleniowe i piśmiennicze

książeczkę „Kieszonkowy niezbędnik szefa”

przerwy kawowe oraz lunch

parking na czas szkolenia

numerowany Certyfikat ukończenia Programu

# 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!

współwłaściciel Halibuta, opiekun projektu  
Jakub Pałczyński

[jakub.palczynski@halibut.pl](mailto:jakub.palczynski@halibut.pl)

602 333 254