

Coachingowy styl zarządzania

„Coaching jest partnerską współpracą z klientami w prowokującym do myślenia i kreatywnym procesie, który inspirowanie ich do maksymalizacji swojego osobistego i zawodowego potencjału.” - Kodeks etyczny ICF

Rola menedżera jest kluczowa w każdej organizacji. To menedżer ma zasadniczy wpływ na kształtowanie postawy odpowiedzialności za rezultaty pracy swoich współpracowników. Pomaga zidentyfikować nawyki obniżające efektywność zespołu oraz pracuje nad podniesieniem jego skuteczności.

Zmiany w sposobach i metodach zarządzania są wpisane w dynamiczne środowisko współczesnego biznesu. Tradycyjne metody polegające na wydawaniu poleceń i delegowanie typu „push” dezaktualizują się. Coachingowe podejście menedżera najefektywniej rozwija ludzi, motywuje ich do brania odpowiedzialności za siebie i swój rozwój, a także wpływa pozytywnie na morale zespołu .

CEL PROJEKTU SZKOLENIOWEGO

- Zapoznanie z czynnikami motywującymi pracowników oraz nauczenie dobierania ich w zależności od indywidualnych potrzeb.
- Przećwiczenie planowania i prowadzenia skutecznych rozmów coachingowych, motywujących, dyscyplinujących i rozwijających z pracownikiem.
- Nauczenie metod prowadzenia sesji coachingowych.
- Zapoznanie z metodami skutecznej komunikacji pomiędzy przełożonym i podwładnym w oparciu o strategię coachingu.
- Rozwinięcie umiejętności skutecznego rozwiązywania problemów w codziennej pracy.

PRZEZNACZENIE SZKOLENIA

W projekcie Nowoczesny menedżer – coachingowy styl zarządzania, menedżerowie poznają metody i narzędzia, które pomogą im skutecznie i w sposób partnerski, zarządzać zespołem, wspierać jego rozwój, a także motywować.

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z UKOŃCZENIA SZKOLENIA

Po ukończeniu zajęć uczestnik:

- Wie, jakie korzyści płyną ze stosowania metod coachingowych w pracy menedżera
- Potrafi wykorzystać techniki i narzędzia prowadzenia skutecznych rozmów coachingowych
- Wie jak zwiększyć efektywność do pracy i motywację swojego zespołu
- Potrafi udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej, zarówno swoim pracownikom, jak i przełożonym
- Umie, w skuteczny i rozwijający pracownika sposób, wyznaczać cele rozwojowe
- Wie, jak najskuteczniej rozwiązywać problemy i radzić sobie z różnymi postawami pracowników

OCZEKIWANE PRZYGOTOWANIE SŁUCHACZY

Brak wskazań.

PRZYGOTOWANIE DO SZKOLENIA

Wirtualna Klasa

- Poznanie trenera i grupy
- Sprawdzanie wiedzy - testy i quizy
- Wprowadzenie w temat zajęć

WYKŁADY I WARSZTATY

Sala szkoleniowa

1. Czym jest coaching?
 - Kluczowe aspekty coachingu (geneza, twórcy metody, założenia)
 - Różnice pomiędzy coachingiem, szkoleniem, mentoringiem, terapią, doradztwem
 - Rodzaje coachingu
2. Coachingowy styl zarządzania jako narzędzie rozwoju pracowników
 - Model Zarządzania Sytuacyjnego jako baza do coachingowego stylu zarządzania
 - Jakie narzędzia rozwojowe stosować u:
 - Entuzjastycznego Początkującego
 - Rozczarowanego Adepta
 - Ostrożnego Praktyka
 - Samodzielnego Eksperta?
3. Przygotowanie i przeprowadzenie rozmów coachingowych
 - Omówienie i przedstawienie coachingowej struktury GROW oraz OSKAR
 - Przećwiczenie modelu GROW na własnych case'ach
 - Poznanie inspirujących i trudnych pytań stosowanych w coachingu
4. Umiejętności przydatne w pracy menedżera – coacha
 - Jak coachingowo rozmawiać o wynikach lub ich braku?
 - Wykorzystanie w pracy menedżera narzędzi coachingowych: siatki celów, start-stop-continue, koła wartości, piramidy Diltsa i innych
5. Prowadzenie rozmów coachingowych na przygotowanych case'ach oraz przykładach podanych przez uczestników
 - Przećwiczenie struktury rozmowy coachingowej
 - Elastyczne wykorzystanie poznanych metod
 - Przeformułowanie zdiagnozowanego problemu na motywujący cel
 - Wprowadzanie zadań rozwojowych – stopniowanie trudności
6. Rozwiązywanie problemów w procesie coachingu
 - Poznanie zasad właściwej identyfikacji problemu
 - Sposoby radzenia sobie z potencjalnymi problemami dzięki metodzie coachingu
7. Podsumowanie warsztatu
 - Opracowanie planów wdrożenia nowej wiedzy i metod w miejscu pracy.
 - Opracowanie indywidualnych „szczepionek” i „rytuałów” wspierających wprowadzenie zmian

WSPARCIE I ROZWÓJ PO SZKOLENIU

Portal Altkom Akademii

- Dostęp do materiałów szkoleniowych i uzupełniających
- Opieka trenera
- Kontakt ze społecznością

Kod szkolenia	HR-PM-CSZ / Coaching
Czas trwania	2 dni
Poziom	Średnio zaawansowany
Autoryzacja	Altkom