

Oferta

Program rozwoju osobistego i doskonalenia kompetencji menadżerskich.



PSYCHOLOGICZNY
NIEZBĘDNIK
SZEFA™

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 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.

XVI edycja PNS zrealizowana zostanie w salach szkoleniowych Omega – ul. Dąbrowskiego 79A – 11 piętro w Poznaniu.

Trenerem prowadzącym będzie Michał Janus.

Zapraszamy!

Kompleksowy cykl rozwojowy

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

Program szkolenia

Moduł I. 14-15.09.2023.

1. Otwarcie programu. Zawarcie kontraktu. Zebranie potrzeb i oczekiwań grupy. Poznanie się.
2. Kontrakt z samym sobą – autodiagnoza oraz list do samego siebie.
3. Dylematy menadżera. Szef czy kolega? Wprowadzenie. Idea „podchodź miękko do ludzi, a twardo do problemów”.
4. Zjawisko negatywnej projekcji w komunikacji i sposoby jego minimalizowania.
5. Odsłanianie ludzkiej twarzy i ujawnianie intencji jako narzędzia modelowania relacji przez lidera. Ćwiczenia.
6. Komunikowanie pracownikom oczekiwań i standardów pracy:
 - Model podwójnych granic.
 - Expose szefowskie – algorytm otwarcia roli. Ćwiczenia.
7. Docieranie do ważnych motywów i potrzeb podwładnych i współpracowników. Model Stanowisko-Kontekst-Interesy. Pytania i parafrazy jako narzędzia budowania kontaktu i aktywnego słuchania.
8. 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.
9. Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Program szkolenia

Moduł II. 12-13.10.2023.

1. Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym z poprzedniego modułu.
2. Powtórka – trening algorytmu trudnych decyzji.
3. Matryca interwencji szefa w procesie egzekwowania.
4. Stopniowalność interwencji szefowskich. Psychologiczna logika interwencji w procesie egzekwowania.
5. Co robić w sytuacji, kiedy pracownik nie realizuje powierzonego zadania lub pracuje niezgodnie ze standardami?
6. Wprowadzenie do znaków rozpoznania (elementy Analizy Transakcyjnej). Wypracowanie bazy znaków rozpoznania możliwych do stosowania w codziennej pracy w zespołach uczestników.
7. Informacja zwrotna w codziennej pracy lidera.
8. Komunikaty „ja” i komunikaty „ty”.
9. Zasady przekazywania informacji zwrotnej w sposób rozwojowy i konstruktywny.
10. Informacja zwrotna krytyczna – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.
11. Informacja zwrotna wzmacniająca – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.
12. Informacja zwrotna jako baza trudnej rozmowy z własnym przełożonym lub współpracownikiem.

Program szkolenia

Moduł III. 09-10.11.2023.

1. Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym z poprzedniego modułu.
2. Powtórka – trening algorytmu informacji zwrotnych oraz algorytmu trudnych decyzji.
3. 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?
4. Jak Interweniować w sytuacji powtarzającego się problemu – zdiagnozowanie jego przyczyn i zaangażowanie pracownika w poszukiwane rozwiązania. Wypracowanie narzędzia. Ćwiczenie algorytmu rozmowy o problemie.
5. Co nas motywuje do pracy, zaangażowania, wydajności. Co motywuje naszych pracowników. Test Q 12 Gallupa jako pretekst do rozważań o motywacji.
6. Rozmowa o motywacji jako algorytm wsparcia dla pracownika wypalonego oraz przechodzącego kryzys.
7. Repertuar nieformalnych nagród pozafinansowych możliwych do stosowania w zespołach i firmach uczestników.
8. Algorytm rozmowy nagradzającej. Trening algorytmu.
9. Dyscyplinowanie pracowników.
10. Szanse, zagrożenia, dobre praktyki.
11. Algorytm rozmowy dyscyplinującej.
12. Repertuar sankcji możliwych do zastosowania w zespołach i firmach uczestników.
13. Zadanie wdrożeniowe.

Program szkolenia

Moduł IV. 07-08.12.2023.

1. Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym.
2. 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.
3. 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.
4. Negocjacje nastawione na współpracę. Jak negocjować z pracownikami i współpracownikami w duchu OK-OK? Algorytm negocjacji nastawionych na współpracę i trening tego narzędzia.
5. Szef wobec konfliktu w zespole.
6. Podsumowanie i zamknięcie programu.

Program szkolenia

Moduł V 08-09.01.2024

1. Najważniejsze dysfunkcje pracy zespołowej (model Lencioniego).
2. Rozpoznawanie dysfunkcji – wskaźniki.
3. 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.
4. Sesja treningowa (symulacja) w oparciu o narzędzie PEZ (podnoszenie efektywności zespołu).
5. Prowadzenie efektywnych spotkań przewyciężających dysfunkcje zespołowe.
6. Podsumowanie programu, rozdanie Certyfikatów.

Gwarancja jakości Halibut



Znak Halibut jest gwarancją pozytywnej zmiany i długotrwałych efektów. Oznacza działania rozwojowe o wysokim standardzie. DOWIEDZ SIĘ JAK UCZESTNICY OCENIAJĄ NASZ PROGRAM – 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, w 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



Trenerzy

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	14-15.09.2023
Zjazd II	12-13.10.2023
Zjazd III	09-10.11.2023
Zjazd IV	07-08.12.2023
Zjazd V	08-09.01.2024

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:

Salę Szkoleniową Omega,
biurowiec Omega.

Ulica Dąbrowskiego 79A, Poznań.
11 piętro.

Oferta

Cena

Udział 1 osoby w programie PNS (edycja XVII – jesień 2023) 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 Poznaniu

1 indywidualna sesja on-line (60 minut)

Zadania wdrożeniowe między modułami

Możliwość konsultacji z trenerem między szkoleniami.

Materiały szkoleniowe.

Książeczkę „Kieszonkowy niezbędnik szefa”.

Przerwy kawowe oraz lunch.

Parking na czas szkolenia.

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.

Jakub Pałczyński

Zapraszam do rozmów!

Opiekun projektu

Jakub Pałczyński

jakub.palczynski@halibut.pl

602 333 254