



# MENAGER COACHEM

czyli nowy wymiar zarządzania

***“Coaching to prowadzenie dialogu z samym sobą,  
gdy coach wspiera ów dialog pytaniami.”***

## Ramowy przebieg szkolenia

W ramach szkolenia zostaną poruszone następujące tematy:

### Dzień 1

- **Start czyli prezentacja trenerów, uczestników oraz omówienie spraw organizacyjnych.**  
Określenie zasad uczestnictwa i sformułowanie kontraktu  
Rozpoznanie ewentualnych dodatkowych potrzeb i oczekiwań uczestników
  - Przedstawienie się trenerów i uczestników
  - Ćwiczenie integracyjne
- **Czym jest a czym nie jest coaching?**  
Prezentacja definicji, założeń oraz narzędzi coachingu. Rozróżnienie coachingu od innych form wsparcia typu konsulting, mentoring, terapia.
- **Coach, menager czy menager-coachem?**  
Określenie roli coacha oraz roli menagera.  
Ta część definiuje oraz diagnozuje wiedzę i doświadczenie grupy.
  - Ćwiczenie – Wybierz przekonania bliższe Tobie...  
Następnie sprawdź jaki styl zarządzania jest Twoim dominującym
- **Zasoby czyli sprawdź co masz.**  
Prezentowanie koncepcji zasobów. Definiowanie: umiejętności, zasobów i kompetencji. Wypracowanie zestawu kompetencji niezbędnych w pracy dobrego menagera-coacha.
  - Praca w grupach – Plakat menagera – coacha
  - Omówienie
- **Czego ode mnie oczekujesz?**

Materiał dotyczący różnych pytań wykorzystywanych w procesie coachingu. Ćwiczenia w grupach dotyczące umiejętności zadawania pytań.

- Prezentacja różnych rodzajów pytań przydatnych w coachingu
- Praca w grupach – uczestnicy otrzymują case. Ich zadaniem jest dobór stosownych pytań do sytuacji
- Omówienie, uzasadnienie takiego doboru, co dzięki odpowiednim pytaniom uzyskujemy

Podsumowanie dnia..

## **Dzień 2**

- **Skup się na rozwiązaniu czyli jak problem widzieć poprzez rozwiązanie.**

Wprowadzenie pozytywnych przeformułowań. Jak i kiedy je wykorzystywać w pracy menagera.

- Jakimi przekonaniem najczęściej kierują się pracownicy – praca w grupach – każda grupa wypisuje jak najwięcej znanych im przekonań swoich pracowników nie wiedząc co nastąpi dalej.
  - Następnie trener prosi o wymianę zapisanych przekonań – druga grupa przeformułowuje przekonania pierwszej i odwrotnie
- **Przekonanie czyli ważny element wspierający menagera.**  
Wspólne wypracowanie zestawu przekonań będących wpierającymi w pracy menagera.  
Wypracowanie metod zarządzania pracownikiem z ograniczającymi przekonaniem.

- **Mapa nie jest terytorium czyli słów kilka o elastyczności.**  
Rozpoznawanie i spożytkowanie „mapy świata” rozmówcy w celu osiągnięcia porozumienia. Skuteczne rozumienie perspektywy drugiej osoby – jako niezbędna umiejętność w pracy coacha menagera. Ćwiczenie poznawcze stylów percepcji „mapa nie jest terytorium”
- **Feedback czyli konstruktywna informacja zwrotna.**  
Przypomnienie zasad pozytywnego feedbacku. Ćwiczenie na przekazywanie informacji zwrotnej.

### **Dzień 3**

- **Dobrze sprecyzowany cel czyli podstawa sukcesu.**  
Zasady precyzowania celów. Jak? Gdzie? Kiedy? Model SMART .  
Ćwiczenia praktyczne w parach na przykładach z pracy menagera
- **5 kroków czyli jak przebiega cykl coachingu.**  
Przedstawienie głównych elementów sesji coachingowej.
- **GROW czyli jak prowadzić rozmowy coachingowe.**  
Przedstawienie struktury prowadzenia rozmowy coachingowej na przykładzie modelu GROW.
- **Negocjowanie oczekiwań czyli kontrakt coachingowy**  
Przedstawienie celów i elementów coachingowego.
  - Na podstawie przedstawionego schematu zawrzyj kontrakt ze swoim rozmówcą
- **Gotowość do reakcji czyli wspieranie pracownika w jego rozwoju.**

- Najczęstsze problemy menagera czyli jak wykorzystać narzędzia coachingowe.  
Praca z wykorzystaniem narzędzi coachingowych na konkretnych przykładach podanych przez uczestników szkolenia. Ćwiczenia w parach.
- „Pomost w przyszłość” czyli – Mój plan na wdrożenie elementów coachingu w swojej pracy
- Meta czyli zakończenie szkolenia.  
Podsumowanie szkolenia, przekazanie informacji zwrotnych, ankiety.

## Stosowane metody

Szkolenie będzie realizowane z wykorzystaniem metod aktywnych w postaci:

- warsztat
- prezentacja
- praktyczne ćwiczenia (indywidualne oraz grupowe)
- praca w małych grupach
- dyskusja moderowana
- symulacje
- inspiracja