****

MENAGER COACHEM

czyli nowy wymiar zarządzania

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

*-*

# Cele szkolenia

Głównym celem szkolenia jest **wzmocnienie kompetencji menagerskich poprzez zastosowanie elementów coachingu w procesie zarządzania.**

W efekcie udziału w szkoleniu uczestnik:

* pozna elementy coachingu przydatne w pracy menagera,
* zapozna się z zasadami ich wykorzystywania w procesie zarządzania,
* przećwiczy korzystanie z narzędzi oraz metod.,
* będzie potrafił pomóc pozytywnie przeformułować problem na rozwiązanie
* wykształci umiejętność wspólnego wyznaczania celów
* udoskonali umiejętność udzielania feedbacku
* będzie miał gotowość zastosowania wyuczonych elementów w praktyce

# Ramowy przebieg szkolenia

W ramach szkolenia zostaną poruszone następujące tematy:

**Dzień 1**

* Start czyli prezentacja trenera, 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.

Przedstawienie 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 casy. Ich zadaniem jest dobór stosownych pytań do sytuacji
* Omówienie, uzasadnienie takiego doboru, co dzięki odpowiednim pytaniom uzyskujemy
* Skup się na rozwiązaniu czyli jak problem widzieć poprzez rozwiązanie.

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

* Jakimi przekonaniami 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

Podsumowanie dnia..

**Dzień 2**

* Refleksje po pierwszym dniu…
* Przekonanie czyli ważny element wspierający menagera.

Wspólne wypracowanie zestawu przekonań będących wpierającymi w pracy menagera.

 Wypracowanie metod zarządzania pracownikiem z ograniczającymi przekonaniami.

* Feedback czyli konstruktywna informacja zwrotna.

Przypomnienie zasad pozytywnego feedbacku. Ćwiczenie na przekazywanie informacji zwrotnej.

* 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