

„Coaching w zarządzaniu”

Opis szkolenia:

Kurs jest zaplanowany dla menagerów chcących doskonalić umiejętności zarządzania ludźmi. Jest skierowany do osób, które mają już doświadczenie w kierowaniu ludźmi, znają podstawowe reguły zarządzania takie jak: wyznaczanie celu, precyzyjne mówienie, delegowanie zadań, typy pracowników, motywowanie. Zajęcia coaching w zarządzaniu mają na celu zainspirowanie Uczestników do przyjęcia postawy coachingowej wobec swoich pracowników po to aby pomóc im przejąć inicjatywę w działaniu oraz stworzyć przestrzeń do pełnego realizowania swoich zawodowych możliwości.

Uzyskane umiejętności:

Uczestnicy po szkoleniu potrafią:

- poprawnie formułować cele coachingowego zarządzania dla siebie jako zarządzającego coacha
- precyzyjnie przedstawiać cele, zadania i oczekiwania swoim podwładnym w ramach coachingowego zarządzania
- stosować wybrane narzędzia coachingowe przydatne w coachingu wewnątrz organizacji
- zastosować w praktyce model GROW oraz inne narzędzia diagnozujące
- zastosować w praktyce wiedzę oraz narzędzia do pracy z przekonaniami i nastawieniem podwładnego
- przeprowadzić poprawnie rozmowę coachingową z pracownikiem
- Uczestnicy po szkoleniu rozumieją na czym polega motywowanie w ujęciu coachingowym a także
- wiedzą na jakich poziomach funkcjonują podwładni i co z tego wynika w związku z ich motywacją, zaangażowaniem, samodzielnością, inicjatywą, kreatywnością.

Program szkolenia:

1. Istota zarządzania coachingowego

- Czym jest coaching?
- Jak wygląda zarządzanie coachingowe na tle innych modeli zarządzania?
- Na czym polega stosowanie coachingu w zarządzaniu?
- Czym się różni rola coacha wewnątrz organizacji od roli coacha zewnętrznego?
- W jaki sposób łączyć rolę menagera z rolą coacha?
- Korzyści i koszty zarządzania coachingowego

2. Cel jako kluczowy element w coachingowym stylu zarządzania

- Poprawne (i niepoprawne) określanie celu w zarządzaniu coachingowym i konsekwencje, które z tego wynikają
- Ustalanie wskaźników zmiany
- Ćwiczenia z kamerą polegające na ćwiczeniu rozmów z pracownikami w oparciu o przekształcanie celu na zadania i oczekiwania wobec pracownika
- Zakres odpowiedzialności za realizację celu (u osoby zarządzającej i u pracownika)
- Sposób komunikowania jasno określający zakres odpowiedzialności za zadania – ćwiczenia
- Ćwiczenia w sprawnym przechodzeniu od problemu, przez cel i komunikację do zadań i ich realizacji

3. Podstawy funkcjonowania pracownika w ujęciu coachingowym – praca z najczęstszymi problemami pojawiającymi się w pracy osoby zarządzającej (wybrane tematy dotyczące pracy Uczestników)

- Skąd się bierze motywacja do pracy?
- Czemu pracownikom brakuje motywacji?
- Co może a czego nie może zrobić menager w tym zakresie?
- Jak sobie radzić z symptomami wypalenia zawodowego/zmęczenia – jak je rozpoznawać, rozumieć, unikać, pracować z nimi
- Kłopoty z konsekwencją/ wytrwałością przy realizacji zadań
- Jak radzić sobie ze stresem – własnym i pracowników
- Jak unikać nadmierowej złości
- Unikanie mechanizmu obwiniania/ poczucia krzywdy
- Czemu tak trudno jest zrealizować wyznaczony cel
- Czym jest świadome życie i dlaczego ludzie go unikają

- Jak sobie radzić z:

- narzekaniem
- pracoholizmem
- poczuciem sensu/bezsensu pracy/życia
- niską asertywnością w pracy (i nie tylko) Pracowników?

- Czemu zmiana jest taka trudna i jakie są warunki jej powstania?

4. Ćwiczenia oparte na rozwiązywaniu rzeczywistych case study z wykorzystaniem narzędzi coachingowych

4.1 Piramida R. Diltsa jako podstawa pracy narzędziami w coachingu holistycznym

4.2 Praca nad celem:

- cel a efekt
- siatka celów
- wyznaczanie celów krótko, średnio i długoterminowych

4.3 Narzędzia diagnozujące:

- Koła: życia, wartości, biznesu, priorytetów
- Model GROW
- Model: Wizja- Strategia-Determinacja
- Tabela potrzeb

4.5 Oprogramowanie Klienta:

- Przekonania,
- Obawy

4.6 Narzędzia służące do uruchomienia działania

- Pytania sondujące, pytania rozkruszające, pytania o emocje, pytania o stan pożądany
- Pytania: adekwatne pytania,

5. Rozmowy z pracownikami

- Ćwiczenia sesji coachingowych lub ich fragmentów (praca z kamerą) głównie skierowane na udzielanie poprawnego feedbacku coachowanej osobie oraz zamykania wątków w procesie coachingu wewnątrz organizacji.

6. Formalności w zarządzaniu coachingowym

- Zawieranie kontraktu (czy i kiedy)
- Jak prowadzić zapisy sesji (i kiedy)
- Jak robić raport z coachingu w sposób etyczny w oparciu o wskaźniki zmiany

7. Zaplecze coacha

- komunikacja wewnętrzna
- motywacja do roli coacha
- praca z wewnętrznym krytykiem

Szkolenie ma charakter plastyczny. W zależności od zaawansowania Uczestników oraz ich potrzeb niektóre narzędzia mogą zostać rozszerzone a inne pominięte lub zmodyfikowane.

Metodologia:

Podczas szkolenia wykorzystujemy następujące metody szkoleniowe:

- wykład
- kwestionariusze do narzędzi coachingowych
- odgrywanie ról
- praca z kamerą
- feedback
- dyskusja

Informacje organizacyjne:

Ilość godzin szkolenia: 12 godzin / 2dni

Godziny szkolenia: 9:15-15:15

Miejsce szkolenia: Łódź, ul Piotrkowska 125 – KM Studio - szkolenia