

NORMAN BENETT



*Z nami wrzucisz **6 bieg***

NARZĘDZIA COACHINGOWE W PRACY MENEDŻERA

- **ZASTOSOWANIE METODY COACHINGOWEJ W PRACY**
-
- **TECHNIKI I NARZĘDZIA PODEJŚCIA COACHINGOWEGO**

SZKOLENIE OTWARTE

LIPIEC 2010

WPROWADZENIE

Prezentowany program przedstawia nowatorskie podejście stosowane przez coachów Norman Benett w czasie pracy z organizacjami biznesowymi. Wykorzystujemy najbardziej efektywne modele pracy coachingowej z powodzeniem wdrażane w dużych organizacjach.

Jednym z podstawowych pytań tego szkolenia jest: Jak pogodzić rutynowe zadania menedżera z rolą wspierającego coacha?

Na szkoleniu zaprezentowany zostanie model ćwiczeń i technik pozwalający w ramach coachingu stosować podejście, które umożliwia elastyczne zarządzanie poprzez model coachingowe.

Program ten wyzwala ukrytą lub przyćmioną energię indywidualną, a jednocześnie wzmacnia role menedżerskie dostarczając wielu użytecznych technik i ćwiczeń, gotowych do zastosowania w pracy.

Inspiruje do zmiany metod coachingowych i pozwala bez wysiłku zwiększyć repertuarach Twoich możliwości. Jest oparty na doświadczeniach naszych coachów i trenerów a także praktyce znanych postaci coachingu światowego i psychologii pozytywnej jak: R.Dilts, T. Robbins, E. Robbie, D. Brown, R.A. Wilson, A. A. Mindel i inni

Wszystko z czym zapoznasz się na szkoleniu możesz zastosować uniwersalnie do różnych aspektów twojej pracy, relacji i a nawet spraw osobistych.

Serdecznie zapraszamy!

PROGRAM SZKOLENIA

<p>CZĘŚĆ I</p>	<p>Coaching i różne rozumienie podejścia. Style, definicje, metody.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coaching na tle innych modeli oddziaływania <ul style="list-style-type: none"> ○ Narodziny coachingu ○ Wspieranie rozwoju osobistego ➤ Jak rozumieć coaching? <ul style="list-style-type: none"> ○ Użyteczne definicje coachingu ○ Coaching a inne dyscypliny ○ Kreatywny fundament coachingu ➤ Coaching w pracy <ul style="list-style-type: none"> ○ Propozycja J. Whitemore`a ○ Podejście J. O`Connora ○ Modele biznesowe R.Diltsa ○ Inni praktycy biznesowi
<p>CZĘŚĆ II</p>	<p>Coaching menedżerski</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zadania menedżera a podejście coachingowe ➤ Jak pogodzić rolę szefa i coacha? <ul style="list-style-type: none"> ○ Etyka coachingu zawodowego ○ Cele coachingu w pracy ○ Nowe zdefiniowanie roli menedżera ○ Nowoczesny szef = skuteczny coach ➤ Jak działa „gotowa figura”, czyli gotowe rozwiązanie zadania <ul style="list-style-type: none"> ○ Gotowce, które zmykają drzwi umysłu ○ Efekt domykania figury, czyli poszukiwania najlepszego rozwiązania dla konkretnej osoby lub sytuacji ➤ Podstawowe założenia coachingu,

		<p>które wiedzą do sukcesu</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Skuteczniejsze jest znajdowanie rozwiązań niż stosowanie gotowców ○ Schematyczne wzorce działają tylko do czasu. Umierają jak przestarzałe produkty ○ Działaj tam, gdzie możesz mieć wpływ ○ Weź odpowiedzialność za swój obszar wpływu ○ Masz strategie porażki, tak jak masz strategie sukcesu. Usuń jedne wykorzystaj i wzmocnij drugie ○ Błąd = informacja. Zawsze dokonujemy najlepszych dostępnych nam wyborów ○ Jeśli rozwiązanie, które proponuje pracownik jest możliwe do przyjęcia przez menedżera, to jest to najlepsze rozwiązanie
<p>CZĘŚĆ IV</p>	<p>Techniki coachingowe w kontakcie indywidualnym</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Praca z celami <ul style="list-style-type: none"> ○ Jak szybko ustalić cele pracownicze? ○ Jak skutecznie połączyć cele osobiste pracownika i cele organizacyjne? ○ ćwiczenia ➤ Cele coachingowe jako projekt <ul style="list-style-type: none"> ○ zastosowanie/ ćwiczenia ➤ Kiedy cel rozmija się z efektem <ul style="list-style-type: none"> ○ Jak zadbać o rezultaty zgodne z oczekiwaniami? ○ Co wiedza piloci, czego nie wiedzą pracownicy korporacji? ○ Co wiedzą spadochroniarze, czego

		<p>nie wiedzą pracownicy korporacji?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coaching i praca z przekonaniem <ul style="list-style-type: none"> ○ Podejście lingwistyczne ○ Model Byron Katie i pokrewne ○ Praca pro wokatywna ○ Ćwiczenia ➤ Coaching trudnych relacji – ćwiczenia ➤ Jak działa zadanie coachingowe? <ul style="list-style-type: none"> ○ Siła metafory ○ Sugestia poprzez ćwiczenie ○ Inspiracja poprzez technikę ○ Ćwiczenia ➤ Jak otwierać kreatywność we własnej głowie? Kreatywność „na zawołanie”? <ul style="list-style-type: none"> ○ W jaki sposób mieć zawsze „pod ręką” dowolny repertuar technik i ćwiczeń coachingowych? ○ Coachingowa Technika Wszystkich Technik, czyli skąd brać pomysły na zadania coachingowe? ○ Ćwiczenia
<p>CZĘŚĆ V</p>	<p>Techniki coachingowe w pracy zespołowej oraz w coachingu zespołów</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kim są udziałowcy sytuacji coachingowej? <ul style="list-style-type: none"> ○ Praca z udziałowcami – ćwiczenia ○ Sześć filarów zadania/projektu - ćwiczenia ➤ Praca z grupą <ul style="list-style-type: none"> ○ Kilka słów o procesie grupowym ○ Cele jawne i ukryte w coachingu grupowego ○ Coaching prowadzony poprzez zadania grupowe ○ Feed-back w grupie i dla grupy

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Sekwencyjne uczenie grupowe ○ Ćwiczenia ➤ Praca coachingowa na tle grupy <ul style="list-style-type: none"> ○ Członkowie jako aktorzy sytuacji ○ Formuła superwizji grupowej ○ Demo na tle grupy ○ Feed-back a nie ocena
Część VI	Zakończenie	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Podsumowanie szkolenia ➤ Wnioski ➤ Zadanie końcowe ➤ Krótki egzamin problemowy