

# Coaching w praktyce

Opis i program szkolenia dwudniowego

## Cel szkolenia:

- Określenie czym jest coaching i jakie ma zastosowanie w praktyce, podczas zarządzania ludźmi.
    - Jakie znaczenie ma ta relacja dla Przełożonego i Podwładnego.
    - Jaki jest podstawowy cel coachingu: wyeliminowanie złych przyzwyczajzeń u pracowników, pomoc w osiągnięciu większych efektów niż zdołaliby to uczynić sami.
- Przekazanie wiedzy i trening umiejętności wspierania i zachęcania oraz ukazywanie innego - nowego sposobu widzenia rzeczy w dziedzinach na co dzień obsługiwanych przez pracowników.

## SPOSOBY, NARZĘDZIA:

- Szkolenie praktyczne uczące jak przeprowadzać coaching w miejscu pracy pracownika – jak budować właściwe relacje trenera ze szkolonym menedżerem w pracy nad pracownikiem
  - Nastawienie pracownika i trenera do treningu w terenie
  - Tworzenie konstruktywnej atmosfery
- Główne założenia odnośnie pracy menedżera z pracownikiem przed rozpoczęciem przez niego pracy
  - Ustalenie celu/celów pracy
  - Określenie ról
- Współpraca menedżera z pracownikiem w trakcie coachingu
  - Dyskrecja
  - Pozytywne nastawienie
  - Wzajemna obserwacja
- Reagowanie na sytuacje zaobserwowane po wykonanej przez pracownika pracy
  - Analiza osiągniętych i niezrealizowanych celów
  - Metody polepszenia efektywności
  - Przyjęcie nowych taktyk przy okazji następnej pracy
- Rozmowa oceniająca
  - Ukierunkowanie rozmowy
  - Wsłuchanie się obu stron w argumenty
  - Szczere reakcje – o pozytywnym wydźwięku
- Końcowa ocena efektywności działań menedżera w stosunku do handlowca
  - Przygotowanie podsumowania
  - Identyfikacja silnych i słabych stron
  - Określenie działań na przyszłość
  - Nadanie działaniom rangi celów (SMART)

- Specyficzny
- Mierzalny
- Osiągalny
- Możliwy do zrozumienia i wykonania przez handlowca
- Określony w czasie
- Coaching to jedna z metod doskonalenia warsztatu pracy pracownika. Tego typu metoda powinna spełniać konkretne kryteria
  - Jak powinny przebiegać szkolenia pracowników?
  - Różnice wizyt szefa
  - Przed spotkaniem handlowym – chronologia
  - Podczas rozmowy przed spotkaniem z klientem szef powinien dowiedzieć się od pracownika
    - Ważne!
    - Po spotkaniu szef musi omówić spotkanie.
    - Najefektywniejszą formą jest zadawanie pytań pracownikowi.
    - Kontrola po spotkaniu, zasady
    - ***Daj człowiekowi rybę – a będzie miał co jeść przez dzień.***
    - ***Naucz go łowić, a będzie miał co jeść zawsze.***
    - Cele coachingu
    - Etapy pracy trenera (coach'a)
    - Cechy dobrego szefa – coacha
    - Planując coaching zdecyduj o...
    - Coaching – jako szkolenie indywidualne
    - Rozmowa szkoleniowa – w jaki sposób prowadzić indywidualne szkolenia?
  - Dopasowanie stylu rozmowy do poziomu dojrzałości zawodowej pracownika
    - Informacja zwrotna
    - Zasady pomocne przy przekazywaniu informacji zwrotnej
    - W jaki sposób przekazywać informację zwrotną?
    - Ogrywanie ról – ćwiczenia na zakończenie szkolenia
    - Podsumowanie
    - Zakończenie

Identyfikacja mocnych i słabych stron każdego z uczestników, służąca nakreśleniu kierunków indywidualnego rozwoju zawodowego. Możliwość autentycznej wymiany doświadczeń uczestników szkolenia.

Doskonalenie umiejętności pracy z handlowcem stosownie do indywidualnych doświadczeń, możliwości i potrzeb.

Idea nieustannego „stawania się kimś więcej niż się jest”, będąca podstawą autentycznego procesu rozwoju, stanowi motyw przewodni szkolenia.

### **Typ szkolenia:**

Zamknięte

### **Udokumentowanie uczestnictwa:**

Dyplom ukończenia szkolenia

### **Adresaci szkolenia:**

Wyższa kadra menedżerska, średnia kadra menedżerska.

**Stosowane metody szkoleniowe:**

Szkolenie będzie realizowane metodami warsztatowymi, angażującymi uczestników, przewidziane są m.in.:

- ćwiczenia w podgrupach
- dyskusje
- praca indywidualna
- odgrywanie ról

**Liczebność grupy szkoleniowej:**

Do 12 osób

**Miejsce:**

Wyznaczone przez zlecającego

**Termin:**

Do ustalenia. Zlecenie szkolenia z wyprzedzeniem min. 15 dniowym

**Czas trwania szkolenia:**

Łączna liczba dni: 2

Przekazywanie wiedzy w aktywującej formie warsztatów. Następnie w końcowej fazie szkolenia odgrywanie ról, obserwacje i oceny jak menedżer coachuje pracownika – uczestnicy oraz trener szkolący obserwują pracę menedżera i pod koniec coachingu przekazują mu swoje uwagi szczególnie zwracając uwagę na elementy wymagające poprawy.

Łączna liczba godzin: 16

**Potrzebne będą:**

wygodna, cicha, duża sala na 3-4 osoby więcej (powierzchniowo) niż będzie uczestników szkolenia

Ponadto: ekran lub biała (jasna) ściana, napoje.

**Wykorzystywane narzędzia:**

projektor multimedialny z prezentacją PowerPoint, kamera cyfrowa, drukowane materiały dla uczestników, długopisy, pisaki do ćwiczeń dla uczestników.