



## **Propozycja programu**

# **„Skuteczne motywowanie zespołu ”**



**„Ten, kto przeniósł górę, zaczął od małych  
kamyków”**

**Prysłowie chińskie**



## Cele projektu:

- Ø Poprawa jakości oraz podniesienie efektywności działań poprzez wdrożenie jednolitych standardów zachowań
- Ø Wykształcenie umiejętności w zakresie budowy skutecznego zespołu
- Ø Rozwijanie mocnych stron w sferze umiejętności ,postaw, nastawienia, w aspekcie profesjonalizacji kompetencji menedżerskich
- Ø Wykształcenie umiejętności w zakresie dopasowywania stylów zarządzania do danej sytuacji,
- Ø Podniesienie skuteczności w zakresie prowadzenia rozmów angażujących pracowników oraz rozmów służących przekazywaniu trudnych lub niekorzystnych decyzji
- Ø Wykształcenie metod postępowania, które będą inspirowały pracowników do ustawicznego poszukiwania twórczych rozwiązań i będą stanowić element rozwijania umiejętności pracowników,
- Ø Wykształcenie technik w zakresie podnoszenia odpowiedzialności pracowników za swoje propozycje i sposób ich realizacji,
- Ø Inspirowanie uczestników do traktowania kontroli jako narzędzia rozwijania współpracowników, pozytywnego wykorzystywania ich sukcesów oraz konstruktywnego wyciągania wniosków z porażek

## Proponowany ramowy program szkolenia

### Założenia kursu

Szkolenie opiera się na założeniu, że w dzisiejszym złożonym, konkurencyjnym i wciąż zmieniającym się środowisku powodzenie menedżera zależy od tego, czy potrafi on pomóc osiągać sukcesy swoim pracownikom.

W praktyce oznacza to dążenie do otwartej wymiany informacji, ustawiczne inspirowanie swoich pracowników do podnoszenia skuteczności działania..



## CELE

Szkolenie przeznaczone jest dla menedżerów odpowiedzialnych za rozwijanie umiejętności oraz poprawę wyników osiąganych przez pracowników. Jego zadaniem jest dostarczenie podstawowych narzędzi ułatwiających zarządzanie podległym zespołem, jak również nauczenie w jaki sposób:

- § budować atmosferę zaufania i szacunku oraz autorytet w kontaktach z członkami własnego zespołu
- § efektywnie i obiektywnie określać kryteria pracy dla każdego pracownika w zespole
- § planować oraz w swobodny sposób prowadzić uporządkowane dwustronne rozmowy coachingowe, które koncentrują się na najważniejszych aspektach pracy oraz prowadzą do zaakceptowania przez członka zespołu planu działań rozwojowych
- § motywować pracowników zespołu do skutecznego działania i realizacji celów biznesowych
- § planować, wdrażać i kontrolować realizację ciągłego procesu rozwojowego każdego pracownika oraz zespołu w całości

## TREŚĆ

1. Rola menedżera w organizacji
  - trzy główne obszary pracy menedżera: planowanie, komunikacja, motywowanie – wzajemne powiązanie ról
2. Diagnoza własnego stylu komunikacji ze szczególnym uwzględnieniem tych elementów, które mogą utrudniać porozumienie, wywoływać niepożądane zachowania u innych, wpływać na zniekształcenia w przekazie komunikatów.
3. Rola menedżera w zespole: istota inspirującego przywództwa, czyli zachęcanie zespołu do podnoszenia skuteczności działania, wyznaczanie kierunków rozwoju, odwaga i empatia jako wiodące cechy, które pozwalają na skuteczne twórcze oddziaływanie na zespół, umiejętność formułowania celów i zadań integrujących zespół
4. Metody inspirowania zespołu do poszukiwania rozwiązań i delegowanie odpowiedzialności za wykonywanie powierzonych zadań. Budowanie autorytetu w drodze przekazywania trudnych decyzji

5. Techniki skutecznego działania w sytuacji jeżeli pracownicy przychodzą do menedżera po rozwiązanie ich problemów. Co robić, aby nie brać na siebie problemów pracownika, jednocześnie wyrabiając nawyk kreowania propozycji rozwiązań.
6. Proces coachingu - zasady i warunki konieczne do przeprowadzenia coachingu w organizacji; kryteria kompetencyjne pracy coacha i podwładnego
7. **Określanie kryteriów wykonania pracy** , instrument służący precyzyjnemu i obiektywnemu określeniu wiedzy i zachowań związanych z daną pracą. Stanowi to punkt wyjścia do rozwoju procesu coachingu, przygotowując uczestników do obiektywnej oceny bieżących wyników pracy.
8. Rozmowa coachingowa – model przeprowadzania tego typu rozmów, który wskaże uczestnikom, jak dokonać wraz z pracownikiem wspólnej diagnozy sytuacji coachingowej, a następnie opracować właściwy plan działania, skierowany na wzmocnienie wyników i jakości pracy.
  - Etap diagnozowania
  - Etap planowania
  - Etap realizacji
  - Etap oceny postępów pracownika
9. Etap diagnozowania, otwieranie rozmowy coachingowej
  - Zasada unikania oceny
  - Zasada wzajemnej otwartości i zaufania

Etap diagnozowania, wzajemne zrozumienie w rozmowie coachingowej

  - Punkt widzenia pracownika
  - Punkt widzenia menedżera (problem, jego źródło i konsekwencje)

Etap diagnozowania, akceptacja diagnozy, dyskusja
10. Etap planowania
  - Punkt widzenia pracownika
  - Punkt widzenia menedżera (rozwiązania, korzyści, działania)
  - Ustalanie kontraktu z pracownikiem
  - Zaplanowanie sposobów wprowadzania zmiany
11. Różnice zdań
  - Metody niwelowania różnicy zdań
  - Niebezpieczeństwa braku wzajemnej akceptacji
12. Etap realizacji coachingu – formy oddziaływań coacha
  - Instruowanie
  - Informacja zwrotna
  - Monitorowanie



- Superwizja
13. Etap oceny postępów pracownika
- Podsumowanie efektów coachingu,
  - Określenie następnego celu

## KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z WDROŻENIA ZAPROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ

- ✓ Wzmocnienie orientacji na wynik
- ✓ Podniesienie efektywności i skuteczności działania,
- ✓ Poprawa komunikacji pomiędzy menedżerem, a jego zespołem sprzedażowym
- ✓ Podniesienie zdolności angażowania innych we współpracę
- ✓ Ograniczenie potencjalnych problemów interpersonalnych
- ✓ Poprawa jakości pracy zespołowej

## METODOLOGIA SZKOLEŃ

- **Ćwiczenia jednej umiejętności**, w których uczestnicy mają okazję zaprezentować poziom opanowania danej umiejętności.
- **Eksperymenty**, które rozszerzają zrozumienie materiału o wymiar doświadczenia. Pozwalają one uświadomić sobie odczucia klientów i handlowców w różnych sytuacjach sprzedaży.
- **Ćwiczenia łączące**, podsumowują wiedzę na dany temat: uczestnicy mają możliwość przełożenia, tego czego się nauczyli, na język ich własnego środowiska sprzedaży.
- **Krótkie wykłady**, zawierające uzasadnienie dla wypracowanych sposobów postępowania.
- **Scenki z podziałem na role**, które dają okazję wyboru oraz zastosowania szeregu umiejętności w stosunkowo realistycznych sytuacjach .
- **Dyskusje**, umożliwiają uczestnikom refleksję na temat zdobywanych umiejętności oraz wymianę doświadczeń i poglądów.
- **Praca w grupach**, pozwala na wypracowanie katalogów zachowań, reakcji na konkretne praktyczne sytuacje sprzedażowe