



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