



Kontrakt-OSH J. Gut,
W. Haman, R. Zych
Spółka Jawna



Psychologia szefa. Jak budować autorytet szefa i zaangażowanie w zespole?
Warsztat dla Szefów / Liderów / Liderów, którzy rozpoczynają pracę w nowych projektach i zespołach albo mocują się ze swoją szefowską rutyną.

Numer usługi 2024/04/15/8027/2124796

📍 Warszawa / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 15 h

📅 27.05.2024 do 28.05.2024

3 075,00 PLN brutto

2 500,00 PLN netto

205,00 PLN brutto/h

166,67 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Nowo mianowani liderzy i menedżerowie - osoby, które niedawno awansowały do ról zarządczych i potrzebują wsparcia w efektywnym zarządzaniu zespołami. Doświadczeni liderzy - menedżerowie szukający aktualizacji i nowych metod w zarządzaniu zespołami, szczególnie w dynamicznie zmieniających się środowiskach. Koordynatorzy projektów - osoby odpowiedzialne za motywowanie zespołów do realizacji celów oraz zarządzanie projektami. Liderzy społeczni i organizacyjni - osoby chcące zwiększyć swoje umiejętności w zakresie wpływania na zespoły i budowania zaangażowania. Osoby zainteresowane rozwojem kompetencji pracowniczych - liderzy pragnący nauczyć się, jak skutecznie rozwijać umiejętności pracowników poprzez feedback i wyzwania.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	26-05-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna

Liczba godzin usługi	15
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie "Psychologia Szefa" przygotowuje uczestników do samodzielnego i skutecznego zarządzania nowymi projektami i zespołami, z uwzględnieniem specyficznych wyzwań, jakie niesie nowa rola lidera. Usługa prowadzi do zrozumienia i praktycznego zastosowania kluczowych algorytmów pracy lidera, tak aby mogli efektywnie budować odpowiedzialne zespoły, skutecznie realizować cele oraz oszczędzać czas, unikając konfliktów i niepotrzebnego stresu.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozumie i stosuje algorytmy pracy lidera w zarządzaniu zespołem.	Demonstruje zdolność do stosowania narzędzi do budowania dobrego kontaktu z podwładnymi (odślanianie intencji, trudne pytania, parafraza interesów).	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Realizuje scenariusze zarządzania kryzysowego oraz konfliktowego (symulacje sytuacji trudnych, psychodramy).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Motywuje i angażuje zespół do realizacji celów.	Demonstruje umiejętności w zakresie efektywnego i asertywnego przekazywania trudnych decyzji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Implementuje techniki motywowania podwładnych, zarówno przez pozytywne jak i negatywne konsekwencje (psychodramy, ćwiczenia praktyczne).	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wdraża strategie radzenia sobie z osłabieniem motywacji w zespole oraz konfliktami interesów (symulacje, dyskusje grupowe).	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Rozwija umiejętności w zakresie prowadzenia negocjacji i stawiania granic.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zarządza zasobami i komunikacją wewnątrz zespołu.	Zarządza zasobami i koordynuje działania zespołu podczas symulacji zarządzania kryzysowego (gra Katrina, ćwiczenia zespołowe).	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Demonstruje umiejętności w komunikacji poziomej i pionowej, wspierając efektywną współpracę między członkami zespołu.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak, zaświadczenie potwierdzające uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, zaświadczenie potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, zaświadczenie potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

O programie

Warsztat Psychologia szefa. Jak budować autorytet szefa/lidera i zaangażowanie w zespole powstał na bazie naszych obserwacji obecnej rzeczywistości biznesowej oraz licznych rozmów z menedżerami różnego szczebla. Ta wymiana doświadczeń i opis typowych problemów potwierdziły, że szefowie coraz częściej funkcjonują w środowisku wymuszającym na nich działanie pod silną presją czasu i oczekiwań. Szczególnie kiedy pełnią nową rolę jako liderki/szefowie. Aby sprostać tym wszystkim wyzwaniom potrzebna jest z jednej strony właściwa postawa, a z drugiej umiejętności, które będą wspierały szefów w budowaniu odpowiedzialnych zespołów skutecznie realizujących założone cele i zadania. Dlatego warsztat, do którego serdecznie Ciebie zapraszamy ma podstawowy cel jakim jest przetrenowanie kluczowych algorytmów pracy Liderki/Lidera w jej/jego nowej roli. Zbiór dobrych praktyk szefowskich, które w postaci konkretnych algorytmów będą dla Ciebie z jednej strony wsparciem w codziennej pracy z zespołem i pomogą zbudować jego odpowiedzialną postawę i zaangażowanie w realizację założonych celów i pojawiających się wyzwań, a z drugiej zaoszczędzą Tobie konfliktów w zespole, niepotrzebnych stresów i pomogą zaoszczędzić zawsze cenny czas. Wierzimy, że taka formuła warsztatu będzie dla Ciebie atrakcyjna jako uczestnika oraz dostarczy Tobie wielu praktycznych wskazówek i inspiracji!

Warsztat szczególnie rekomendowany jest dla osób, które chcą:

Dowiedzieć się jak motywować swój zespół.
Wspierać swój zespół, aby osiągać z nim założone cele.
Nauczyć się jak wywierać wpływ poprzez nazywanie intencji szefowskich.
Rozwijać kompetencje pracowników poprzez feedback i stawianie wyzwań.
Podejmować ważne decyzje.
Angażować zespół do współpracy.
Przeprowadzać stałe elementy pracy szefa takie jak:

- trudne decyzje
- ważne prośby
- negocjacje z pracownikiem
- radzenie sobie ze spadkiem motywacji w zespole

Wyróżniające cechy/korzyści:

- 90% czasu na warsztacie to trening umiejętności
- Prowadzenie przez doświadczonych trenerów: Robert Zych, Jarek Jamroz, Tomasz Główka, Adam Staniszewski
- Dedykowany Skrypt Szkoleniowy Psychologia Szefa
- Indywidualne Badanie Motywacji - Raport
- Merytoryczna dyskusja o Wartościach Młodego Stażem Lidera/Szefa - Best Practices
- Unikalna Forma - Grywalizacja realnych działań młodych liderów Katrina

Rozwijane kompetencje

- Komunikacja - umiejętność nazywania intencji/stawiania ważnych pytań/zrozumienia pracownika
- Autorytet - umiejętność przygotowania i wygłoszenia expose szefa
- Świadomość Liderska - sprawne poruszanie się w polu prośby/negocjacji/decyzji
- Motywowanie - radzenie sobie z osłabieniem w zespole

Program warsztatu:

DZIEŃ I 10.00-17.00

10.00 -10.30 Wstępny kontrakt. Rozpoznanie potrzeb oraz oczekiwań uczestników.

10.30 – 12.30 Szef to zawód – Symulacja działań menedżerskich Katrina. Grywalizacja.

12.30 – 13.00 Podstawowe narzędzia budowania dobrego kontaktu z podwładnym:

- odsłanianie intencji oraz interesów szefa – przeciwdziałanie destrukcyjnym projekcjom,
- trudne pytania – zdobywanie ważnych informacji o podwładnym oraz podejmowanie ważnych tematów,
- parafraza interesów podwładnego, zapobieganie nieporozumieniom i otwieranie wielu możliwości do zaspokojenia potrzeb pracownika.
- ćwiczenia w parach i trójkach.

13.00-13.30 Obiad

13.30 – 15.00 Szef w polu decyzji.

- Trenowanie algorytmu przekazywania trudnej decyzji i profesjonalnego odmawiania pracownikom.(psychodramy, praca w podgrupach).

15.00 – 15.30 Trening z wykorzystaniem algorytmu trudnej decyzji i bazowych technik asertywności szefa:

- zdarta płyta,
- stawianie granic,
- negocjacje nastawione na współpracę

15.30 – 16.00 Główne reguły szefa (expose). Wyznaczanie podwładnym granic i komunikowanie maksymalnych preferencji zgodnie z systemem wartości szefa.

- Psychodramy – indywidualne wystąpienia.

16.00 – 17.00 Algorytm konsekwencji i doceniania.

- Jak motywować podwładnych i budować ich, odpowiedzialność wdrażając negatywne i pozytywne konsekwencje.(psychodramy z używaniem bazowego standardu, praca w podgrupach).

DZIEŃ II 9.00-16.00

9.00 – 12.30 Typowe trudne sytuacje w roli szefa. Jak kształtować u podwładnych postawę samodzielności i odpowiedzialności w sytuacji konfliktu interesów?

- (psychodramy, trenowanie nowych narzędzi psychologicznych).

12.30 – 14.00 Jak przeciwstawiać się osłabnięciu entuzjazmu u pracowników oraz mobilizować ich do działań w polu, na który mają wpływ.

14.00 – 16.00 Algorytm radzenia sobie z narzekającymi i „marudzącymi” pracownikami:

- wysłuchać i wzmocnić, przypominając pozytywne,
- pomóc nazwać problem do rozwiązania i określić granice wpływu,
- pomóc dla podwładnego, który bierze odpowiedzialność lub sankcje dla zadeklarowanego „zatruwacza” zespołu.

16.00-16.30 Planowanie realnych zmian w działalności w relacji szef- podwładny oraz podsumowanie szkolenia.

Gry uzupełniające

Katrina Game - rekomendowana

Wspierające: Annapurna Game, Grytviken Game, Jak Zjeść Słonia Game - BAI

Katrina Game:

W trakcie warsztatu przejdziemy przez symulację huraganu Katrina. Jest ona oparta na wydarzeniach, które zapoczątkowało uformowanie się 23 sierpnia 2005 roku jednego z największych i najbardziej śmiertelnych huraganów w historii. Zgodnie z procedurami NHC (National Hurricane Center) otrzymał nazwę, która obiegnie cały świat i zyska ponurą sławę - Katrina. W ciągu kilku przerażających dni zabije niemal dwa tysiące ludzi i doszczętnie zniszczy półmilionowe miasto - Nowy Orlean. Wiele rodzin na ponad dwa lata straci dach nad głową. Huragan Katrina był wielką katastrofą i wielką tragedią. Wiele niewielkich błędów ludzkich, zaniedbań i krótkowzroczności sumowało się w tym trudnym czasie. Ale tak jak natura obnażyła ludzkie słabości, tak również natura wyciągnęła z nas to, co najlepsze w godzinie próby.

Wydarzenia z sierpnia 2005 roku inspirują do refleksji nad postawą cechującą lidera, którego zadaniem jest realizowanie założonych celów i pojawiających się wyzwań w środowisku presji czasu i oczekiwań, emocji oraz pojawiających się kryzysów. Realizując projekt doświadczymy środowiska, w którym będziemy musieli podejmować odważne decyzje o dużej jakości i efektywności. Jednocześnie ważną będzie współpraca i wdrożenie wzajemnych ustaleń. Proaktywność i inicjatywa oraz ryzyko i odwaga menedżerska będą mocno wpływały na końcowy rezultat projektu.

Formy Grywalizacji

- Pracujemy w zespołach liczących 4-5 osób, aktywnie stawiając czoła wyzwaniom w postaci huraganu Katrina, jako metafory menedżerskich wyzwań w środowisku silnej presji i oczekiwań.
- Jesteśmy podzieleni na zespoły realizujące swoje cele, ale jednocześnie stanowimy element większej całości, przyczyniając się do końcowego wyniku całej organizacji.
- Patrzymy operacyjnie i taktycznie na nasz zespół, ale również działamy strategicznie, uwzględniając pozostałe zespoły i całą organizację.
- Zarządzamy zasobami i koordynujemy nasze działania.
- Wdrażamy komunikację w strukturze poziomej i pionowej.
- Aktywnie reagujemy na pojawiające się trudności i komplikacje.
- Wspieramy innych, gdy pozwala na to czas i zasoby.

Narzędzia wdrożeniowe wspierające warsztat Psychologia Szefa:

- Skrypt Szkoleniowy
- Dostęp do Platformy Wdrożeniowej Quico
- One Pagery Wdrożeniowe z Narzędziami Psychologii Szefa
- Książka Szef to zawód
- Dostęp do Trenerów przez 3 miesiące po warsztacie - Mentoring Wdrożeniowy.

-
- *Warunkiem koniecznym do osiągnięcia celu szkolenia jest 100% frekwencja oraz zaangażowanie Uczestnika.*
 - *Usługa realizowana w 15 godzinach zegarowych.*

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 13

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Wstępny kontrakt. Rozpoznanie potrzeb oraz oczekiwań uczestników.	Robert Zych	27-05-2024	10:00	10:30	00:30
2 z 13 Szef to zawód – Symulacja działań menedżerskich Katrina. Grywalizacja.	Robert Zych	27-05-2024	10:30	12:30	02:00
3 z 13 Podstawowe narzędzia budowania dobrego kontaktu z podwładnym.	Robert Zych	27-05-2024	12:30	13:00	00:30
4 z 13 Obiad	Robert Zych	27-05-2024	13:00	13:30	00:30
5 z 13 Szef w polu decyzji.	Robert Zych	27-05-2024	13:30	15:00	01:30
6 z 13 Trening z wykorzystaniem algorytmu trudnej decyzji i bazowych technik asertywności szefa.	Robert Zych	27-05-2024	15:00	15:30	00:30
7 z 13 Główne reguły szefa (expose).	Robert Zych	27-05-2024	15:30	16:00	00:30
8 z 13 Algorytm konsekwencji i doceniania.	Robert Zych	27-05-2024	16:00	17:00	01:00
9 z 13 Typowe trudne sytuacje w roli szefa.	Robert Zych	28-05-2024	09:00	12:30	03:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 13 Jak przeciwstawić się osłabnieniu entuzjazmu u pracowników oraz mobilizować ich do działań w polu, na który mają wpływ.	Robert Zych	28-05-2024	12:30	14:00	01:30
11 z 13 Algorytm radzenia sobie z narzekającymi i „marudzącymi” Pracownikami.	Robert Zych	28-05-2024	14:00	16:00	02:00
12 z 13 Planowanie realnych zmian w działalności w relacji szef - podwładny oraz podsumowanie szkolenia.	Robert Zych	28-05-2024	16:00	16:30	00:30
13 z 13 Walidacja	-	28-05-2024	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 075,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	205,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	166,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 4



Robert Zych

Specjalizuje się w projektach dla liderów, szefów oraz aktywnej sprzedaży. Pracuje zgodnie z wartościami Kontrakt – OSH.

Jest skoncentrowany na osiągnięciu efektów, tworzy warunki do rozwoju klientów i współpracowników. Pracuje w oparciu o metodologię Insight Discovery, DISC BAI, LESTAN z Yale School of Management. Jest coachem supervisorem Polskiej Izby Coachingu.

Współwłaściciel zarządzający Kontrakt OS, szef, trener, coach.

Od 1986 roku do 1993 handlowiec współpracujący z polskimi małymi firmami rodzinnymi. Do 1997 roku handlowiec i menedżer w globalnej korporacji. Od 1997 roku twórca i współwłaściciel Ośrodka Szkolenia Handlowców (OSH), który w 2002 roku połączył się z firmą Kontrakt w Grupę Szkoleniową Kontrakt-OSH. Odpowiedzialny za zarządzanie tą spółką. Współzałożyciel Polskiej Szkoły Coachingu Kontrakt i Polskiej Szkoły Trenerów Biznesu Kontrakt.

Autor książek dla liderów i handlowców: „Gen Sprzedawcy”, „Lider Sprzedaży”, „Klient w centrum uwagi” współautor książki dla szefów i coachów „Szef w roli Coacha” oraz książki jak rozwijają się zespoły „Szef w relacji z zespołem”.

Od 1997 roku zajmuje się prowadzeniem projektów szkoleniowych, nastawionych na osiągnięcie wyników i budowanie zaangażowania w organizacjach.



2 z 4

Tomasz Główka

Tomasz Główka jest doświadczonym trenerem biznesowym oraz Kierownikiem programowym w Polskiej Szkole Trenerów Biznesu i Polskiej Szkole Coachingu. Jako autor programów i projektant procesów rozwojowych, skupia się na wspieraniu kadry menedżerskiej i trenerskiej w budowaniu autorytetu, radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi oraz wzbudzaniu wewnętrznej motywacji. Znany jest z umiejętności łączenia wiedzy psychologicznej ze światem biznesu, co przekłada się na zwiększenie efektywności biznesowej. Jego podejście do nauczania opiera się na korzystaniu z aktywnych metod uczenia, które umożliwiają uczestnikom przyswajanie praktycznych metod działania. Specjalizuje się w projektach wdrożeniowych i szkoleniowych, szczególnie dla działów handlowych, kadry menadżerskiej oraz trenerów wewnętrznych, koncentrując się na zarządzaniu kryzysowym, zmianach i motywowaniu. Tomasz Główka prowadzi również indywidualne sesje coachingowe i mentorskie dla średniej i wyższej kadry menadżerskiej, a jego warsztaty są integralną częścią oferty Polskiej Szkoły Trenerów Biznesu oraz Polskiej Szkoły Coachingu.



3 z 4

Jarosław Jamroz

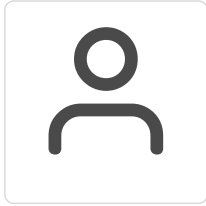
Specjalizuje się w handlu, rozpoczynając karierę jako sprzedawca. W trakcie studiów prowadził handel zagraniczny Eksport-Import towarów, a jego pierwsze kroki w biznesie wiązały się z pracą jako akwizytor w latach dziewięćdziesiątych. Następnie, przez pracę w hurtowni spożywczej, doszedł do pozycji Przedstawiciela Handlowego w Nestle Polska i

Przedstawiciela ds. Klientów Kluczowych w Firmie Goplana. Od 2000 roku rozwija się jako trener współpracujący z Grupą Kontrakt OSH.

Prowadzi szkolenia z obsługi klienta, zajęcia handlowe, szefowskie, zajmuje się wdrażaniem procesu coachingu w organizacjach oraz sztuką prezentacji.

Aktywnie spędza czas na jeziorze Niestysz i w Łagowie Lubuskim, preferując żeglowanie,

wędkowanie i spędzanie czasu w lokalnych barach nad wodą. Ceni sobie prywatność miejsc, które odwiedza na rybach, zachowując je dla siebie.



4 z 4

Adam Staniszewski

Specjalizuje się w zawodzie sprzedawcy, rozwijając swoje umiejętności zarówno w handlu zagranicznym, jak i w pracy akwizytora. Jego zawodowa ścieżka była wytyczona poprzez kolejne role w hurtowni spożywczej, a następnie jako Przedstawiciel Handlowy w Nestle Polska i Przedstawiciel ds. Klientów Kluczowych w Firmie Goplana. Od 2000 roku współpracuje z Grupą Kontrakt OSH jako trener.

Prowadzi szkolenia z obsługi klienta, zajęcia handlowe i szefowskie, wdraża proces coachingu w organizacjach, a także specjalizuje się w sztuce prezentacji.

Preferuje aktywny wypoczynek na wodzie, takie jak żeglowanie na jeziorze Niesłysz czy relaks w Łagowie Lubuskim, a także ukryte miejsca, które odwiedza jako zapalony wędkarz.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy warsztatu Psychologia Szefa otrzymują:

- Skrypt Szkoleniowy
- Dostęp do Platformy Wdrożeniowej Quico
- One Pagery Wdrożeniowe z Narzędziami Psychologii Szefa
- Książka Szef to zawód
- Dostęp do Trenerów przez 3 miesiące po warsztacie - Mentoring Wdrożeniowy.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest przesłanie zgłoszenia lub maila oraz wpłata przed szkoleniem.

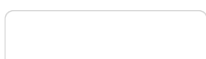
Informacje dodatkowe

- Liczba uczestników 2-14 osób.
- Zastrzegamy sobie prawo do zmiany terminu warsztatów w przypadku nie zebrania minimalnej liczby uczestników.
- Catering (przerwy kawowe, lunch), skrypt szkoleniowy.
- Do ceny należy doliczyć 23% podatku VAT.

Adres

ul. Niedźwiedzia 12/B
02-737 Warszawa
woj. mazowieckie

Kontakt



Robert Zych



E-mail robert.zych@kontraktosh.pl

Telefon (+48) 602 632 390