



PROLIDER BIELSKA
SPÓŁKA
KOMANDYTOWA



Wykorzystanie metod coachingowych w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Numer usługi 2024/04/24/135706/2134298

📍 Gąglawki / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.07.2024 do 24.07.2024

2 500,00 PLN brutto

2 500,00 PLN netto

156,25 PLN brutto/h

156,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

| | |
|--|--|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Pracownicy firmy OL-INWEST SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ. Państwo chcą zdobyć wiedzę i umiejętności jak zarządzać kapitałem ludzkim wykorzystując do tego celu metody coachingowe. |
| Minimalna liczba uczestników | 1 |
| Maksymalna liczba uczestników | 2 |
| Data zakończenia rekrutacji | 22-07-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 16 |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Znak Jakości TGLS Quality Alliance |

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest podniesienie wiedzy i umiejętności uczestnika z zakresie zarządzania kapitałem ludzkim z wykorzystaniem metod coachingowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|------------------|
| Definiuje coaching. | Używa coaching w zarządzaniu zespołem. | Test teoretyczny |
| | Definiuje korzyści z coachingu. | Test teoretyczny |
| | Wzmacnia motywację wśród pracowników. | Test teoretyczny |
| Omawia rolę kapitału ludzkiego w organizacji. | Przeprowadza diagnozę potencjału ludzkiego. | Prezentacja |
| Omawia kompetencje i umiejętności kierownika stosującego coaching | Przeprowadza diagnozę coachingową potencjału. | Prezentacja |
| | Charakteryzuje kluczowe umiejętności kierownika stosującego coaching. | Prezentacja |
| | Omawia mocne strony i obszary do rozwoju. | Wywiad swobodny |
| Omawia i używa narzędzia i metody zarządzania kapitałem ludzkim. | Pracuje na różnych metodach coachingowych w zarządzaniu kapitałem. | Prezentacja |
| Pracuje z narzędziami i metodami komunikacyjne w coachingowym stylu zarządzania zespołem. | Używa sposobów na osiągnięcie realizacji celów. | Prezentacja |
| | Omawia najczęściej popełniane błędy. | Wywiad swobodny |
| Określa potrzeby rozwojowe pracownika. | Przygotowuje do rozmowy z pracownikiem. | Wywiad swobodny |
| | Rozwiązuje trudne sytuacje. | Wywiad swobodny |
| | Pracuje z MODELEM GROWA. | Prezentacja |
| | Planuje wprowadzenia nowych umiejętności w praktykę zawodową. | Prezentacja |
| Omawia rolę menedżera-coacha w procesie wspierania rozwoju zawodowego. | Buduje zaufanie i poczucie bezpieczeństwa członków zespołu. | Prezentacja |
| | Charakteryzuje różnice w pełnieniu ról menedżera a coacha. | Prezentacja |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|------------------|
| Kształtuje relacje coachingowe w zależności od typu osobowości pracowników. | Omawia wartości i definiuje przekonania w procesie coachingu. | Prezentacja |
| | Wzmacnia motywację do rozwoju. | Prezentacja |
| Uczestnik szkolenia poznaje potrzeby rynku i własnego doskonalenia zawodowego. | Planuje swój rozwój zawodowy. | Wywiad swobodny |

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

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

Program

Dzień 1

1. Czym jest coaching? (kiedy stosować umiejętności coachingowe w zarządzaniu zespołem? jakie mamy korzyści z coachingu? kiedy pracownik potrzebuje coachingu? jak wzmacniać motywację wśród pracowników?)
3. Rola kapitału ludzkiego w organizacji.
4. Diagnoza potencjału kadrowego.
5. Kompetencje i umiejętności kierownika stosującego coaching. (diagnoza coachingowego potencjału kierownika, kluczowe umiejętności kierownika stosującego coaching, mocne strony i obszary do rozwoju)
6. Narzędzia i metody zarządzania kapitałem ludzkim.

Dzień 2

1. Narzędzia i metody komunikacyjne w coachingowym stylu zarządzania zespołem (najważniejsze narzędzia wspierające komunikację, jak zwiększyć samoświadomość pracownika dzięki rozmowie coachingowej, najczęściej popełniane błędy).
2. Metody coachingowe w zarządzaniu kapitałem.
3. Określanie potrzeb rozwojowych pracownika (przygotowanie do rozmowy z pracownikiem, jak rozwiązywać trudne sytuacje wspierając

w pracowniku samodzielność, MODEL GROW)

4. Planowanie wprowadzenia nowych umiejętności w praktykę zawodową.

5. Rola menedżera-coacha w procesie wspierania rozwoju zawodowego:

a. Budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa członków zespołu

b. Różnice w pełnieniu ról menedżera a coacha

6. Kształtowanie relacji coachingowej w zależności od typu osobowości pracowników:

a. Wartości i przekonania w procesie coachingu

b. Wzmacnianie długofalowej motywacji do rozwoju.

7. Walidacja.

Szkolenie realizowane w godzinach dydaktycznych.

Warunki organizacyjne: Kursant pracuje indywidualnie na stanowisku pod okiem trenera.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 13

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 13 Czym jest coaching? (kiedy stosować umiejętności coachingowe w zarządzaniu zespołem? jakie mamy korzyści z coachingu? kiedy pracownik potrzebuje coachingu? jak wzmacniać motywację wśród pracowników?) | Agnieszka Kacprzyk | 23-07-2024 | 09:00 | 10:30 | 01:30 |
| 2 z 13 Rola kapitału ludzkiego w organizacji | Agnieszka Kacprzyk | 23-07-2024 | 10:30 | 11:30 | 01:00 |
| 3 z 13 Diagnoza potencjału kadrowego. | Agnieszka Kacprzyk | 23-07-2024 | 11:30 | 12:15 | 00:45 |
| 4 z 13 Przerwa | Agnieszka Kacprzyk | 23-07-2024 | 12:15 | 12:45 | 00:30 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 5 z 13 Kompetencje i umiejętności kierownika stosującego coaching. (diagnoza coachingowego potencjału kierownika, kluczowe umiejętności kierownika stosującego coaching, mocne strony i obszary do rozwoju) | Agnieszka Kacprzyk | 23-07-2024 | 12:45 | 14:00 | 01:15 |
| 6 z 13 Narzędzia i metody zarządzania kapitałem ludzkim. | Agnieszka Kacprzyk | 23-07-2024 | 14:00 | 15:15 | 01:15 |
| 7 z 13 Narzędzia i metody komunikacyjne w coachingowym stylu zarządzania zespołem. | Agnieszka Kacprzyk | 24-07-2024 | 09:00 | 10:30 | 01:30 |
| 8 z 13 Metody coachingowe w zarządzaniu kapitałem. | Agnieszka Kacprzyk | 24-07-2024 | 10:30 | 11:30 | 01:00 |
| 9 z 13 Określanie potrzeb rozwojowych pracownika (przygotowanie do rozmowy z pracownikiem, jak rozwiązywać trudne sytuacje wspierając w pracowniku samodzielność, MODEL GROW) | Agnieszka Kacprzyk | 24-07-2024 | 11:30 | 12:30 | 01:00 |
| 10 z 13 Przerwa | Agnieszka Kacprzyk | 24-07-2024 | 12:30 | 13:00 | 00:30 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 11 z 13 Planowanie wprowadzenia nowych umiejętności w praktykę zawodową. | Agnieszka Kacprzyk | 24-07-2024 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 12 z 13 Rola menedżera-coacha w procesie wspierania rozwoju zawodowego | Agnieszka Kacprzyk | 24-07-2024 | 14:00 | 15:30 | 01:30 |
| 13 z 13 Walidacja | - | 24-07-2024 | 15:30 | 15:45 | 00:15 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 500,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 2 500,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 156,25 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 156,25 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Kacprzyk

Trener w zakresie komunikacji, budowania relacji z klientami, zarządzania sobą w czasie. Pisarka, dziennikarka, blogerka, właścicielka marki copywriterskiej „Słowo Daje”, dziennikarka magazynu „Made In Warmia i Mazury, stypendystka Ministra Kultury i Sztuki. Autorka kilku powieści dla dorosłych, książek dla dzieci, z których ostatnią „Skąd jestem?” wyróżniono w licznych konkursach literackich. Pisze także opowieści biograficzne na zlecenie – wydaną w 2016 roku książkę „Smerek. Życie za trzech” uhonorowano literackim Warzynek. Od 2015

roku prowadzi warsztaty rozwojowe dla kobiet, a także warsztaty z kreatywności i storytellingu. W trakcie nauki w Szkole Trenerów Grupy TROP, działającej pod auspicjami PTP, jest autorką audycji psychologicznej „W poszukiwaniu straconego ego” w radiu UWM FM, którą prowadzi już ponad cztery lata.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane jest w trybie godzin dydaktycznych: 16 godzin dydaktycznych = 12 godzin zegarowych. Przerwy nie są wliczone do godzin szkolenia.

Adres

Gąglawki 6

11-034 Gąglawki

woj. warmińsko-mazurskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Monika Dadał

E-mail kontakt@eufunds.pl

Telefon (+48) 534 059 549