



"LUGA" AGNIESZKA  
GLIŃSKA



## Szkolenie- Lider Zespołu Sprzedaży oraz skuteczne techniki zarządzania sobą w czasie

Numer usługi 2024/05/29/7321/2165791

📍 Częstochowa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 30.09.2024 do 31.03.2025

4 700,08 PLN brutto

4 700,08 PLN netto

335,72 PLN brutto/h

335,72 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Marketing
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników wsparcie dla osób indywidualnych
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie może być "szyte na miarę" dla Twojej firmy
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	4
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	4
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	29-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	14
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Zdobycie kluczowych kompetencji lidera sprzedaży jako efektywnego kierownika zespołu, coacha rozwijającego swój zespół poprzez supervizję, menedżera stosującego odpowiednie strategie postępowania wobec swojego zespołu pracowników, motywatora i relatora nieustannie budującego własną motywację i motywację podwładnych poprzez wzmocnienie ich talentów i budowanie relacji. Drugi dzień szkolenia dotyczy skutecznego planowania i organizowania swojego czasu oraz technik podnoszących efektywność osobistą

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>W kategoriach wiedzy uczestnik po ukończonym szkoleniu:</p> <p>posiada wiedzę dotyczącą samoświadomości menedżera, atrybutów menedżera, kompetencji menedżera sprzedaży, rekrutacji sprzedawców, ról szefa sprzedaży jako lidera sprzedaży, coacha, zarządzającego, motywatora i relatora.</p> <p>posiada wiedzę dotyczącą zarządzania stresem, metod podnoszenia wydajności w pracy według Briana Tracy, Krzywej wydajności i krzywej zakłóceń, 7 nawyków skutecznego działania według Coveya, metody GTD D. Allena, asertywności i wywierania wpływu.</p> <p>W kategoriach umiejętności i kompetencji społecznych uczestnik:</p> <p>rozdzieli role jakie pełni Lider Sprzedaży</p> <p>uświadamia sobie jak ważne jest pozytywne nastawienie Lidera do stworzenia efektywnego zespołu sprzedaży</p> <p>wypracowuje i podtrzymuje odpowiednie nastawienie zespołu sprzedaży aby zmotywować zespół a nie zarażać frustracją i zniechęceniem</p>	<p>Testy wiedzy przed i po szkoleniu: Porównanie wyników testów wiedzy przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia oraz ocena prezentacji stworzonej przez uczestnika szkolenia</p>	<p>Prezentacja</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>stosuje zasady superwizji (udzielanie feedbacku i pochwał)</p> <p>uświadamia sobie błędy podczas pracy indywidualnej z handlowcem (podczas rozwoju i szkolenia pracowników)</p> <p>rozróżnia najczęstsze błędy w trakcie szkolenia zespołu</p> <p>uświadamia sobie jak ważne jest nieustanne budowanie własnej motywacji, motywacji podwładnych poprzez odkrywanie swojego i innych motywów działania</p> <p>Lepiej radzi sobie ze stresem</p> <p>Skuteczniej planuje i organizuje swój czas</p> <p>Efektywnie wywiera wpływ na innych aby optymalizować osiągnięcie swoich celów</p> <p>pracuje skuteczniej wykorzystując tzw. metaprogramy i minimalizując tzw. ograniczające przekonania</p> <p>w pełni rozumie asertywność nie sprowadzając jej do „sztuki mówienia nie”; świadomie wybiera postawę asertywną</p> <p>zna techniki zmiany i zamiany nawyków obniżających własną efektywność i skuteczność</p>	<p>Testy wiedzy przed i po szkoleniu: Porównanie wyników testów wiedzy przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia oraz ocena prezentacji stworzonej przez uczestnika szkolenia</p>	<p>Prezentacja</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Certyfikat ukończenia szkolenia zawiera opis efektów uczenia się. Efekty te przedstawiają konkretne umiejętności, wiedzę i kompetencje, które osoba zdobyła podczas nauki.

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

Tak, dokument (certyfikat) potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji. Ocena bazuje na wcześniej określonych kryteriach, które jasno wskazują, czy osiągnięto zamierzone cele edukacyjne.

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

Po odbytych szkoleniach, uczestnik przystępuje do zdobycia egzaminu końcowego. Na certyfikacie znajduje się informacja o zaliczeniu egzaminu. Implementowane mechanizmy zapewniają niezależność i obiektywność procesu walidacji, co gwarantuje jego wiarygodność i przejrzystość.

## Program

Dzień 1

### WSTĘP

- Samoświadomość menedżera
- Własne atrybuty menadżerskie
- Kompetencje menedżera sprzedaży
- Błędy w trakcie rekrutacji sprzedawców

### 1. ROLA SZEFA SPRZEDAŻY

LIDER SPRZEDAŻY – Pozytywne nastawienie lidera kluczem do efektywnego zespołu sprzedaży

Szkolenie rozpoczniemy od modułu w naszej filozofii kierownika najważniejszego – od jego nastawienia i wpływu nastawienia na zespół. Trener udowodni, że tylko pozytywnie nastawiony menedżer ma wpływ na swój zespół i jest w stanie wykrzesać z niego energię do działań, które stawia przed nim organizacja. W przeciwnym razie będzie bardzo szybko zarażał frustracją, zniechęceniem, plotką i pomówieniami – współczesnymi „rakami” zespołów w organizacji. Celem trenera będzie wypracowanie podczas modułu odpowiedniego nastawienia i dostarczenie wiedzy w jaki sposób owo nastawienie podtrzymać.

- a) Pozytywne nastawienie jako technika motywacji
- b) Metody dbania o własne środowisko mentalne
- c) Wpływ nastawienia na zespół
- d) Metoda podtrzymania pozytywnego nastawienia

### 2. COACH czyli praca z zespołem i jego rozwój poprzez superwizję

Coach to manager, który wykorzystuje każdą możliwą okazję do rozwijania swojego zespołu, uczenia go nowych kompetencji. To swoistego rodzaju zadanie ma jednocześnie funkcję auto-rozwijającą. Taka superwizja w terenie jak i innego rodzaju okazje muszą być zaplanowane przeprowadzone wg ściśle określonego planu wdrożone zrealizowane i podsumowane. Takie systematyczne działanie sprawi, że ludzie będą stać murem za swoim managerem, nie będą patrzeć na zegarek czy dzień wolny, nie odepdą za „500 zł więcej”. Menedżer musi zdawać sobie sprawę z bardzo podstawowej rzeczy =ludzie będą z Tobą dopóki będą mogli się od Ciebie uczyć.

- a) Sens i metody superwizji
- b) Feedback czyli rozwój poprzez informację zwrotną
- c) Pochwała i sposoby jej udzielania
- d) Rozwój poprzez nieustanny coaching
- e) Błędy podczas pracy indywidualnej z handlowcem (podczas oceniania, kontrolowania)

### 3. ZARZĄDZAJĄCY

Od jakości i stosowania narzędzi menedżerskich przez kierownika zależy przyszłość nie tylko organizacji ale też jej pracowników podczas tego modułu liderzy otrzymają konkretne narzędzia, które pomogą im zdiagnozować własny styl zarządzania, własny zespół pracowników oraz do każdego z nich dobrać odpowiednią strategię postępowania, uwzględniającą korzystanie z poznanych, konkretnych technik i narzędzi.

- a) Expose managera (Kontraktowanie zasad współpracy z handlowcami, Błędy podczas odpraw, zebrań i szkoleń, Prowadzenie odpraw handlowych motywujących do sprzedaży i rozwoju, jak wyznaczać cele sprzedaży całego zespołu i poszczególnych handlowców? )
- b) Style zarządzania (Diagnoza własnego stylu kierownika sprzedaży, dekalog lidera sprzedaży)

- c) Style pracownicze – dopasowanie stylu (Współpraca z handlowcami)
- d) Narzędzia wpływu managera – nagroda i kara
- e) Budowanie autorytetu

#### 4. MOTYWATOR I RELATOR

Motywacja zespołu to ostatnia z funkcji, których dotyczy będzie szkolenie; kierownik, jako motywator czyli ten który nieustannie buduje własną motywację, motywację podwładnych poprzez odkrywanie swojego i innych motywu wewnętrznego, wzmocnienie talentów oraz budowanie relacji. Uczestnicy otrzymają konkretne narzędzia, które wykorzystają w codziennej auto-motywacji i motywacji swoich pracowników.

- a) Motyw wewnętrzny kierownika
- b) Rozwijanie talentów i potencjału zespołu i poszczególnych jej członków
- c) Motywacja poprzez relacje

- d) Błędy w motywowaniu

Dzień 2

#### 1. Stres – obalając mity i przekłamania

- a. Stresowe fakty i mity – ćwiczenie/quiz w grupach
- b. Jak udajemy przed sobą samym, że radzimy sobie ze stresem – ćwiczenie dotyczące konstruktywnych i niekonstruktywnych technik radzenia sobie ze stresem
- c. 10 minut dziennie dla relaksu i jak „wytrwać” w nowym nawyku – ćwiczenia oddechowe i trening autogeniczny
- d. Pozytywne myślenie – jak działa

#### 2. Czas jest dla Ciebie a nie Ty dla czasu

- a. 21 metod podnoszenia wydajności w pracy według Briana Tracy
- b. Krzywa wydajności i krzywa zakłóceń – schemat I-BEAM i planowanie dzienne c. 7 nawyków skutecznego działania według Coveya – planowanie tygodniowe i długoterminowe
- d. Metoda GTD D. Allena
- e. metaprogramy i przekonania – co Cię wzmacnia i co Cię ogranicza

#### 3. Asertywność czy wywieranie wpływu

- a. Mówienie „nie” to nie asertywność – postawa asertywna i płynące z niej korzyści b. Od asertywności do efektywności – trening wybranych asertywnych zachowań (prośba, krytyka, reagowanie na krytykę, odmowa, pozytywna informacja zwrotna, wyrażanie swojego zdania, stawianie granic)
- c. Taktyki wywierania wpływu na ludzi i taktyki radzenia sobie z manipulacjami d. Psychologia zmiany – czyli kilka skutecznych „chwytów” na samego siebie

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 700,08 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 700,08 PLN
Koszt osobogodziny brutto	335,72 PLN
Koszt osobogodziny netto	335,72 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

### Roman Kawszyn

Handlowiec i Manager Działów Sprzedaży, Marketingu i Szkoleń. Charyzmatyczny lider i mówca. Studiował we Włoszech. Współpracował m.in. z: TVP, Orlen, Polkomtel, HRK, Adidas, Reebok, Levi`s, Zepter, Lotos, Filipiak, VOX, Agora i wieloma innymi. Ekspert TVP, TVN CNBC oraz TVN BiŚ. Autor i współautor pięciu książek (Pragnę, Techniki Obrony Ceny, Pierwsze skrzypce, Motivazione, Shut up! Modelowe Badanie Potrzeb) oraz audio CD (Emocjonalna Prezentacja Oferty, Psychotechniki w przyjęciu Reklamacji, Storytelling, Prawda i Charyzma, Strategie Efektywności Sprzedażowej). Obecnie Managing Partner w AI Fianco Partners, firmie, zajmującej się dostarczaniem produktów rozwojowych dla sił sprzedaży.



2 z 2

### Adam Szaran

Manager sprzedaży i handlowiec w obszarze usług dla biznesu i finansów. Ekspert TVN BiŚ oraz DD TVN.

Prowadził audycje tematyczne w lokalnych rozgłoszeniach radiowych, wykładał w Akademii Telewizyjnej TVP. Dyplomowany coach i trener biznesu ze specjalizacją w zakresie wsparcia i optymalizacji sprzedaży. Szkolił i doradzał takim markom, jak m.in.: Adidas, Reebok, Levi`s, Lotos, Vox, Agora, Tax Care, Belvedere, Komfort, Zepter, Thalgo.

Jego artykuły ukazują się w czasopiśmie „Nowa Sprzedaż”.

Autor i współautor wielu publikacji w formie audiobooków (m.in. Storytelling, Techniki obrony ceny, Psychotechniki w przyjęciu reklamacji) oraz bestsellerowych książek (Techniki Obrony Ceny i Element Twórczy). Obecnie Managing Partner w AI Fianco Partners.

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

materiały autorskie

## Adres

ul. Jasnogórska 32/8  
42-202 Częstochowa  
woj. śląskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**Agnieszka Glińska**

**E-mail** [info@luga.pl](mailto:info@luga.pl)

**Telefon** (+48) 692 547 267