



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA



CZAS NA ROZMOWY OCENIAJĄCE – OKRESOWE I ROCZNE!

Numer usługi 2024/10/14/7829/2359865

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 7 h

📅 20.01.2025 do 20.01.2025

1 033,20 PLN brutto

840,00 PLN netto

147,60 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do <ul style="list-style-type: none">• Szefów Zespołów, Firm,• Kierowników Działów,• Osób Zarządzających Personelem, na co dzień uczestniczą w procesie oceniania pracowników.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	25
Data zakończenia rekrutacji	17-01-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	7
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

Usługa przygotowuje do prowadzenia rozmów rozwojowych i oceniający wyniki pracy, udzielania informacji zwrotnej pracownikom

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik przeprowadza rozmowy rozwojowe i oceniające z pracownikami	<ul style="list-style-type: none">- dopasowuje styl rozmowy do typów osobowości pracowników- opiera się na faktach w komunikacji- stosuje efektywny feedback w stosunku do trudnych sytuacji- przekazuje konstruktywną krytykę lub pochwały- komunikuje pozytywne i trudne sytuacje- zachęca pracowników do zmiany zachowania i rozwoju zawodowego- stosuje asertywne techniki chroniące przed manipulacją ze strony pracowników- buduje zaangażowanie pracowników- panuje nad emocjami w trudnych sytuacjach	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Usługa skierowana do osób zarządzających personelem, na co dzień uczestniczących w procesie oceniania pracowników

Usługa realizowana w ramach 1 grupy szkoleniowej.

1 godzina szkolenia = 45 minut

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi i trwają 15 min.

WALIDACJA - test teoretyczny przeprowadzony na zakończenie szkolenia

<https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/rozmowa-rozwojowa>

Rozmowa rozwojowa. Co zrobić w ciągu roku, aby zapewnić sobie i pracownikowi dobrą jakość rozmowy rozwojowej na koniec roku?

W efekcie rzetelnie przeprowadzonych rozmów rozwojowych menedżer i organizacja zyskują wiedzę o każdym pracowniku indywidualnie: o jego efektywności, o posiadanych kompetencjach, o mocnych stronach i obszarach wiedzy i umiejętności, które powinny być rozwijane.

O czym rozmawiać?

Kompetencje. Zachowania. Standardy. Oczekiwania. Potrzeby.

- **co, kiedy i jak oceniamy w rozmowie?**
- przygotowanie Pracownika i Menedżera do rozmowy
- **jak angażować? – obszar motywacji, inspiracji i rozwoju w rozmowie**
- oczekiwania Menedżera i Pracownika
- **indywidualne podejście**
- jak typy osobowościowe pracowników wpływają na sposób prowadzenia rozmowy?

Kluczowe narzędzia rozmowy rozwojowej

- opieranie się na faktach w komunikacji
- modele konstruktywnej komunikacji – jak je stosować?
- zaangażowanie menedżera i Pracownika – masz na to wpływ

Zawsze patrz na całość. Pracownik i Zespół.

Otwarcie rozmowy rozwojowej.

Jak zbudować atmosferę zaufania i konstruktywny klimat rozmowy

- komunikacja werbalna i niewerbalna w budowaniu atmosfery rozmowy
- miejsce i czas spotkania, czynniki psychogeografii spotkania

Zasady obustronnego szacunku. Plan i cel spotkania. Czas spotkania.

Indywidualne podejście. Zobacz kogo masz przed sobą.

Prowadzenie rozmowy

Umiejętność kierowania rozmową – trzymanie się scenariusza

- zadawanie pytań jako metoda coachingu Pracownika
- pytania otwierające, pytania potwierdzające, pytania wspierające, mocne pytania rozwojowe

Kolejność omawianych tematów w celu budowania motywacji pracownika.

Jak słuchać, aby dobrze słyszeć, to co mówi druga strona? Jak słucham i co słyszę?

Aktywne słuchanie: parafrazowanie, klaryfikacja, precyzowanie, podsumowanie, odzwierciedlanie.

Notatki, dopytywanie.

Przekazywanie informacji pozytywnych – zachęta, dowartościowanie i uznanie dla pracownika – wzmacnianie zachowań oczekiwanych.

Jak komunikować pozytywne i trudne sytuacje?

Sposoby przekazywania konstruktywnej krytyki – wygaszanie niepożądanych zachowań

- od prostych faktów do asertywnego określania konsekwencji zachowań
- budowanie perspektywy obiektywnego i neutralnego postrzegania
- oddzielanie emocji

Technika „Feedback Grid” w prowadzeniu rozmowy rozwojowej

- co pracownik robi dobrze i powinien robić tak, jak do tej pory (kontynuować)

- czego powinien robić więcej
- co powinien przestać robić
- co powinien mniej robić
- co powinien zacząć robić

Elastyczność menedżera

- kontekst sytuacji
- kontekst zmiany
- kontekst osobowości

Rozmowa rozwojowa. Trudne sytuacje. Jak prowadzić trudne rozmowy o wynikach pracy?

Postawy menedżera utrudniające prowadzenie rozmowy

- emocje
- nieobiektywne przekazywanie informacji
- komunikacja niewerbalna
- błędy poznawcze w rozmowie utrudniające proces obiektywnej oceny
- (błąd kaskady oceny, efekt aureoli, efekt kontrastu, efekt podczepienia, błąd wąskiego oka, wyparcie i racjonalizacja, efekt pierwszeństwa i świeżości, błędy stereotypów, błąd faworyzowania)
- utrwalone stereotypy i postawy

Trudne zachowania i postawy Pracownika

- niedojrzałe zachowania
- strach przed oceną
- brak zgody z perspektywą przełożonego
- szantaż emocjonalny, gry i manipulacje
- motywy jawne i ukryte
- negocjowanie ocen, kryteriów, odwoływanie się do uwarunkowań zewnętrznych
- trudne pytania – jak odpowiadać

Jak wyjść z twarzą z trudnych sytuacji i nie dać ponieść się emocjom.

- dojrzała i konstruktywna postawa menedżera
- asertywna krytyka i przyjmowanie krytyki
- asertywne wyrażanie niezadowolenia / złości / gniewu
- kontrola i panowanie nad emocjami w trudnych emocjonalnie sytuacjach

Rozmowa rozwojowa. Wyznaczanie celów.

Wyznaczanie celów i obszarów do doskonalenia

- szczególne kompetencje i umiejętności pracownika, nowe cele, co do doskonalenia – zmiany, gdzie go optymalnie widzi Menedżer, co ma zrobić, aby tam się znaleźć

Wsparcie Menedżera i samodzielność Pracownika

- czy potrzebuje szkoleń, czy potrzebuje zmiany stanowiska / zakresu zadań

Systemy, modele i narzędzia rozwojowe w organizacji

- jakie narzędzia rozwojowe funkcjonują w organizacji i jaki sposób je wykorzystać / burza inspiracji
- indywidualne podejście

Jak wykorzystywać rozmowy rozwojowe do budowania motywacji i zaangażowania pracowników?

Jak monitorować proces rozwoju Pracownika?

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Czas na rozmowy oceniające – okresowe i roczne!	trener Effect	20-01-2025	09:00	15:30	06:30
2 z 2 Czas na rozmowy oceniające – WALIDACJA	-	20-01-2025	15:15	15:30	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 033,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	840,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	147,60 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

trener Effect

Psycholog ze specjalnością psychologia biznesu i motywacji. Należy do czołówki trenerów w Polsce, certyfikowany trener TTT University of Wales. Od 20 lat pracuje z menedżerami nad poprawą efektywności zespołów.

Od 1992 roku prowadzi treningi i warsztaty z elementami coachingu dla kadry zarządzającej i menedżerskiej z zakresu zarządzania zespołami poruszające zagadnienia skutecznego przywództwa, kierowania zespołem, komunikacją w zespole, rozwiązywaniem trudnych sytuacji w zarządzaniu zespołem, rozwoju kompetencji menedżerskich i rozwoju osobistego.

Jej treningi interpersonalne oparte na motywacyjnym DNA biją rekordy popularności i uzyskują najlepsze oceny.

Łącznie przeprowadziła dla kadry zarządzającej i menedżerskiej około kilkuset projektów, w tym dla największych instytucji sektora bankowego m.in. BRE Bank SA, NBP, Kredyt Bank SA, PKO BP, PKO SA, organizacji rynkowych m. in. PGE SA, Polkomtel SA, Magna Polska, Star Foods Ltd., Netia SA, Air Products Polska Sp. z o.o.

Pełniła funkcję merytorycznego lidera projektu w zakresie zarządzania zespołem i rozwoju menedżerskiego, który obejmował ponad 5 tysięcy osób – kadry zarządzającej i kierowniczej. Od 1998 roku zajmuje się projektami z zakresu Assessment Centre i Development Centre obejmującymi ocenę i rozwój kadry kierowniczej i zarządzającej w organizacjach. Obecnie jest trenerem, coachem i konsultantem. Prowadzi projekty coachingowe dla kadry menedżerskiej opierające się na ideach socjo-kognitywistycznych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie PDF

Informacje dodatkowe

Podana liczba godzin usługi dotyczy godzin lekcyjnych.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Organizujemy **szkolenia zamknięte**, prowadzone przez ekspertów, praktyków w danej branży. Koncentrujemy się na potrzebach dobrze zdefiniowanych. Dostarczamy rozwiązania dostosowane zarówno do oczekiwań Uczestników, ich sposobu pracy, jak i specyfiki Firmy, jej kultury organizacyjnej oraz wyznaczonych celów. Skorzystaj z naszego Katalogu autorskich programów albo wspólnie wypracujmy nową **ofertę szkoleniową** uwzględniającą rzeczywiste potrzeby Twojej firmy.

Warunki techniczne

Usługa online w czasie rzeczywistym na platformie ZOOM

Link do usługi otrzymują uczestnicy dzień przed szkoleniem (aktywny w godzinach 8.00-16.00 w dniu szkolenia)

Wymagania sprzętowe:

- W celu prawidłowego i pełnego korzystania ze szkolenia należy posiadać urządzenie (komputer, laptop lub smartfon) z dostępem do Internetu, kamerą i mikrofonem.
- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.
- **Nasze szkolenie umożliwia interakcję i zadawanie pytań na każdym etapie prowadzenia. Uczestnicy mają bezpośredni kontakt z Prowadzącym bez konieczności zadawania pytań na czacie.**

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689