



„ROZWÓJ KOMPETENCJI ZESPOŁÓW
SPRZEDAŻY TRAIN THE TRAINER” -
Szkolenie dwudniowe (forma stacjonarna)

Numer usługi 2024/12/12/30483/2460476

1 440,00 PLN brutto

1 440,00 PLN netto

90,00 PLN brutto/h

90,00 PLN netto/h

PRO BUSINESS
SOLUTIONS
CONSULTING
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ SPÓŁKA
KOMANDYTOWA

📍 Nowy Targ / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 14.01.2025 do 15.01.2025



Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Kierunek - Rozwój
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Kierownicy i managerowie odpowiedzialni za zarządzanie sklepami detalicznymi.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	18
Data zakończenia rekrutacji	13-01-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Przygotowanie osób uczestniczących w szkoleniu do efektywnego wspierania efektywności działania zespołów sprzedaży pracujących w placówkach handlowych, w tym planowania i wdrażania rozwiązań umożliwiających efektywną i satysfakcjonującą pracę.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozróżnia przyczyny braku realizacji zadań oraz postępów w zdobywaniu kompetencji	Wskazuje problemy i bariery w rozwoju pracowniczym i stosuje odpowiednie środki, dostosowane do źródła problemu	Test teoretyczny
Charakteryzuje problemy związane z brakiem wiedzy pracownika	Potrafi zaplanować cykl szkoleniowy, wyjaśnić i przekazać w sposób fachowy niezbędną wiedzę	Test teoretyczny
Kontroluje problemy braku umiejętności	Zna zasady prowadzenia treningu indywidualnego lub grupowego	Test teoretyczny
Monitoruje problemy związane z postawą podwładnego wynikające z braku motywacji lub kłopotów z dyscypliną pracy	Wie w jaki sposób korygować niepożądane zachowania, zmotywować zespół oraz poszczególnych pracowników	Test teoretyczny
Ocena problemy komunikacyjne związane z mechanizmem projekcji	Potrafi wykazać się umiejętnością dostosowania komunikacji oraz wydawania poleceń w sposób nie generujący problemu i zwiększający efektywność pracowników oraz zapewniający im komfort psychiczny	Test teoretyczny
Uzasadnia w praktyce zasadę podawania intencji	Dostosowuje właściwy sposób przekazywania swoich intencji nie powodując wydanymi poleceniami spadku motywacji pracowników	Test teoretyczny
Definiuje problemy własne i podwładnych związane z kwestią autocenzury	Rozumie wagę mechanizmu autocenzury i potrafi zastosować tzw. trudne pytania, jest przygotowany do wykorzystania tego mechanizmu w praktyce zarządzania	Test teoretyczny
Definiuje i wykorzystuje w praktyce schemat kompetencyjny K. Blancharda	Wie jak dostosować polecenia oraz sposób zarządzania do etapu rozwoju poszczególnych pracowników przez co zwiększa szanse na ich efektywność oraz umożliwia szybszy rozwój zawodowy	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Stosuje odpowiedni styl zarządzania zależnie od wymogów sytuacji i kompetencji podwładnych	Wie jak wykorzystać w praktyce odpowiedni styl zarządzania - od trenerskiego po dyrektorski	Test teoretyczny
Wykorzystuje w praktyce mechanizm działania narzędzia Expose szefa	Zna zasady stosowania i będzie umiał zastosować narzędzie "Expose szefa" w praktyce	Test teoretyczny
Rozróżnia zastosowania odpowiedniego rodzaju Expose	Jest przygotowany, aby w trakcie swoich działań managerski stosować różne typy Expose dostosowane do sytuacji i atmosfery panującej w zespole	Test teoretyczny
Definiuje pojęcie asertywności, docenia jego rolę w codzienny zarządzaniu zespołem i kontaktach międzyludzkich	Zna różne techniki asertywne, przeciwiczył asertywny styl działania, zna metody jak zaszcześcić swojemu zespołowi, niwelując ilość konfliktów	Test teoretyczny
Rozróżnia potrzeby rozwojowe pracowników potrzebne do zwiększania ich kompetencji oraz efektywności	Poznał i potrafi użyć różne narzędzia rozwoju indywidualnego podwładnych zależne od etapu ich rozwoju, kompetencji oraz profilu osobowościowego	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Efekty uczenia się zostały opisane szczegółowo poniżej

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

Tak - w oparciu o test teoretyczny

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

Tak, potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Moduł 1: ZMIANA ZACHOWANIA

PRE TEST - test wiedzy

- **Wykład:**

Prawidłowa diagnoza:

- Zachowanie
- Przyczyna
- Decyzja

Rzeczywiste przyczyny:

- Postawa
- Umiejętności
- Wiedza

- **Praca grupowa**

Ćwiczenie grupowe: „Obserwuj i pytaj” – pytania o poszczególne obszary – diagnoza problemu.

- **Ćwiczenie indywidualne**

Przykłady nieprawidłowych zachowań kierownictwa i personelu – środki naprawcze.

- **Wykład**

- Zmiana przyzwyczajeń
- Nowa umiejętność a wyrabianie nawyku
- Zasada Ebbinghaus'a – utrwalanie zachowań
- Manager efektywnym trenerem

- **Praca grupowa**

- Podejście trenerskie
- Cykl szkoleniowy: cel, wyjaśnienie, pokaz, weryfikacja, utrwalenie, egzekwowanie

Moduł 2: WYOBRAŻENIA, PROJEKCJE

- **Wykład**

Percepcja indywidualna:

- Komunikat a zrozumienie
- Skuteczne sposoby porozumiewania się

Potęga projekcji/ wyobrażeń:

- Projekcje jako zjawisko immamentnie negatywne
- Sposoby radzenia sobie z projekcjami:
 - Własne – „Trudne pytania”
 - Odbiorcy – „dodawanie intencji”

Zrozumieć powody to zbadać interesy:

- Stanowiska wyjściowe
- Opis sytuacji

- Powody zastrzeżeń (obiektywne trudności)

- Obszar wspólny

- **Ćwiczenie indywidualne**

„Podaj swoje intencje” – generowanie komunikatów uwzględniających swój interes i Rozpraszaających obawy odbiorcy.

- **Ćwiczenie grupowe**

„Wyobrażenia – projekcje” doświadczenie mechanizmu działania – praca w parach

- Moja historia – moderowanie

- Trudne pytania – autocenzor

Moduł 3: Etapy rozwoju pracownika

- **Wykład**

Metodologia K. Blanchard'a

- Nieświadoma niekompetencja

- Uświadomiona niekompetencja

- Świadoma kompetencja

- Nieświadoma kompetencja

Fazy rozwoju pracownika

- Szczęśliwy debiutant

- Rozczarowany praktyk

- Samodzielny fachowiec

Rola lidera/ zarządzającego:

- Wsparcie

- Delegowanie

- Różnice i dostosowanie stylu do poziomu rozwoju pracownika

- Styl dyrektorski

- Styl trenerski

- Różnice, wady i zalety poszczególnych stylów

- Sposoby i możliwości wykorzystania , dostosowanie stylu do sytuacji

- **Ćwiczenie indywidualne**

„Mapowanie zespołu” – test określający fazę rozwoju podwładnego

- **Podsumowanie 1 dnia szkolenia**

DZIEŃ 2

Moduł 4: Expose szefa

- **Wykład**

Definicja:

- Po co to jest?

- Do czego to służy managerowi?

- Po co to zespołowi?

Kiedy stosujemy Expose:

- Nowy zespół
- Nowy szef
- Przypomnienie
- Zmiana zasad

Rodzaje expose:

- Budujące
- Dyscyplinujące

Struktura procesu:

- Intencja
- Wizja
- Zasady (na czym mi zależy) – co będzie premiowane
- Zasady (czego nie toleruję) – co będzie karane

- **Ćwiczenie grupowe**

W grupach uczestnicy przygotowują różne rodzaje expose

- **Ćwiczenie indywidualne**

Przygotowanie własnego praktycznego expose – dla obecnego zespołu

Moduł 5: Asertywność w pracy i zarządzaniu

- **Wykład**

Definicje asertywności

- Postawa asertywna
- Postawy destrukcyjne: agresja i uległość oraz manipulacja

Techniki asertywne:

- Zdarta płyta
- Stawianie granic
- Poszukiwanie krytyki
- Zamglenie
- Zamiana oceny na opinię

- **Ćwiczenie grupowe**

Mapa asertywności – test preferencji określonych zachowań w stresie

- **Ćwiczenie indywidualne**

Zastosowanie wybranych dwóch technik asertywnych w praktyce (scenki)

Moduł 6: Praca indywidualna z podwładnymi

- **Wykład**

Rodzaje pracy indywidualnej definicja i ich zastosowanie - różnice

- Instruktaż
- Trening
- Mentoring
- Coaching narzędziowy

Metody rozwoju indywidualnego pracowników:

- Model GAP – różnica stanów, likwidacja luki kompetencyjnej
- Metoda GROW
- Model 123

- **Ćwiczenie grupowe**

Filmy instruktażowe: „Bagger Vance”, „Potem”, „Chłopaki nie...”

- **Ćwiczenie indywidualne**

Indywidualne rozmowy z podwładnymi w różnych formatach, różnice, instruktaż, trening, coaching narzędziowy.

- **Podsumowanie szkolenia**
- **POST TEST - walidacja szkolenia**

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 39

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 39 PRE TEST - test wiedzy	-	14-01-2025	08:00	08:15	00:15
2 z 39 Wykład Prawidłowa diagnoza: - Zachowanie - Przyczyna - Decyzja	Piotr Chrobok	14-01-2025	08:15	08:35	00:20
3 z 39 Wykład Rzeczywiste przyczyny: - Postawa - Umiejętności - Wiedza	Piotr Chrobok	14-01-2025	08:35	09:00	00:25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 39 Praca grupowa Ćwiczenie grupowe: „Obserwuj i pytaj” – pytania o poszczególne obszary – diagnoza problemu.	Piotr Chrobok	14-01-2025	09:00	09:30	00:30
5 z 39 Ćwiczenie indywidualne Przykłady nieprawidłowych zachowań kierownictwa i personelu – środki naprawcze.	Piotr Chrobok	14-01-2025	09:30	10:00	00:30
6 z 39 PRZERWA KAWOWA	Piotr Chrobok	14-01-2025	10:00	10:15	00:15
7 z 39 Wykład - Zmiana przyzwyczajeń - Nowa umiejętność a wyrabianie nawyku - Zasada Ebbinghaus’a – utrwalanie zachowań - Manager efektywnym trenerem	Piotr Chrobok	14-01-2025	10:15	10:45	00:30
8 z 39 Praca grupowa - Podejście trenerskie - Cykl szkoleniowy: cel, wyjaśnienie, pokaz, weryfikacja, utrwalenie, egzekwowanie	Piotr Chrobok	14-01-2025	10:45	11:15	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 39 Wykład Percepcja indywidualna: - Komunikat a zrozumienie - Skuteczne sposoby porozumiewania się	Piotr Chrobok	14-01-2025	11:15	11:35	00:20
10 z 39 Wykład Potęga projekcji/ wyobrażeń: - Projekcje jako zjawisko immamentnie negatywne - Sposoby radzenia sobie z projekcjami: - Własne – „Trudne pytania” - Odbiorcy – „dodawanie intencji”	Piotr Chrobok	14-01-2025	11:35	12:15	00:40
11 z 39 Wykład Zrozumieć powody to zbadać interesy: - Stanowiska wyjściowe - Opis sytuacji - Powody zastrzeżeń (obiektywne trudności) - Obszar wspólny	Piotr Chrobok	14-01-2025	12:15	12:45	00:30
12 z 39 PRZERWA NA LUNCH	Piotr Chrobok	14-01-2025	12:45	13:30	00:45
13 z 39 Ćwiczenie indywidualne „Podaj swoje intencje” – generowanie komunikatów uwzględniających swój interes i Rozpraszać obawy odbiorcy.	Piotr Chrobok	14-01-2025	13:30	14:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 39 Ćwiczenie grupowe „Wyobrażenia – projekcje” doświadczenie mechanizmu działania – praca w parach - Moja historia – moderowanie - Trudne pytania – autocenzor	Piotr Chrobok	14-01-2025	14:00	14:30	00:30
15 z 39 Wykład Metodologia K. Blanchard’a - Nieświadoma niekompetencja - Uświadomiona niekompetencja - Świadoma kompetencja - Nieświadoma kompetencja	Piotr Chrobok	14-01-2025	14:30	15:00	00:30
16 z 39 Wykład Fazy rozwoju pracownika - Szczęśliwy debiutant - Rozczarowany praktyk - Samodzielny fachowiec	Piotr Chrobok	14-01-2025	15:00	15:30	00:30
17 z 39 PRZERWA KAWOWA	Piotr Chrobok	14-01-2025	15:30	15:45	00:15
18 z 39 Wykład Rola lidera (...)	Piotr Chrobok	14-01-2025	15:45	16:15	00:30
19 z 39 Ćwiczenie indywidualne „Mapowanie zespołu” – test określający fazę rozwoju podwładnego	Piotr Chrobok	14-01-2025	16:15	16:45	00:30
20 z 39 Podsumowanie 1 dnia szkolenia	Piotr Chrobok	14-01-2025	16:45	17:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 39 Wykład Definicja: - Po co to jest? - Do czego to służy managerowi? - Po co to zespołowi?	Piotr Chrobok	15-01-2025	08:00	08:15	00:15
22 z 39 Kiedy stosujemy Expose: - Nowy zespół - Nowy szef - Przypomnienie - Zmiana zasad	Piotr Chrobok	15-01-2025	08:15	08:35	00:20
23 z 39 Rodzaje expose: - Budujące - Dyscyplinujące	Piotr Chrobok	15-01-2025	08:35	08:50	00:15
24 z 39 Struktura procesu: - Intencja - Wizja - Zasady (na czym mi zależy) – co będzie premowane - Zasady (czego nie toleruję) – co będzie karane	Piotr Chrobok	15-01-2025	08:50	09:10	00:20
25 z 39 Ćwiczenie grupowe W grupach uczestnicy przygotowują różne rodzaje expose	Piotr Chrobok	15-01-2025	09:10	09:40	00:30
26 z 39 PRZERWA KAWOWA	Piotr Chrobok	15-01-2025	09:40	09:55	00:15
27 z 39 Ćwiczenie indywidualne Przygotowanie własnego praktycznego expose – dla obecnego zespołu	Piotr Chrobok	15-01-2025	09:55	10:15	00:20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 39 Wykład Definicje asertywności - Postawa asertywna - Postawy destrukcyjne: agresja i uległość oraz manipulacja	Piotr Chrobok	15-01-2025	10:15	10:45	00:30
29 z 39 Techniki asertywne: - Zdarta płyta - Stawianie granic - Poszukiwanie krytyki - Zamglenie - Zamiana oceny na opinię	Piotr Chrobok	15-01-2025	10:45	11:30	00:45
30 z 39 PRZERWA NA LUNCH	Piotr Chrobok	15-01-2025	11:30	12:15	00:45
31 z 39 Ćwiczenie grupowe Mapa asertywności – test preferencji określonych zachowań w stresie	Piotr Chrobok	15-01-2025	12:15	12:40	00:25
32 z 39 Ćwiczenie indywidualne Zastosowanie wybranych dwóch technik asertywnych w praktyce (scenki)	Piotr Chrobok	15-01-2025	12:40	13:05	00:25
33 z 39 Wykład Rodzaje pracy indywidualnej definicja i ich zastosowanie - różnice - Instruktaż - Trening - Mentoring - Coaching narzędziowy	Piotr Chrobok	15-01-2025	13:05	13:25	00:20
34 z 39 PRZERWA KAWOWA	Piotr Chrobok	15-01-2025	13:25	13:40	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
35 z 39 Metody rozwoju indywidualnego pracowników: - Model GAP – różnica stanów, likwidacja luki kompetencyjnej - Metoda GROW - Model 123	Piotr Chrobok	15-01-2025	13:40	13:55	00:15
36 z 39 Ćwiczenie grupowe Filmy instruktażowe: „Bagger Vance”, „Potem”, „Chłopaki nie...”	Piotr Chrobok	15-01-2025	13:55	14:15	00:20
37 z 39 Ćwiczenie indywidualne Indywidualne rozmowy z podwładnymi w różnych formatach, różnice, instruktaż, trening, coaching narzędziowy.	Piotr Chrobok	15-01-2025	14:15	14:30	00:15
38 z 39 Podsumowanie szkolenia	Piotr Chrobok	15-01-2025	14:30	14:45	00:15
39 z 39 POST TEST - walidacja szkolenia	-	15-01-2025	14:45	15:00	00:15

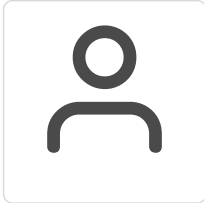
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 440,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 440,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	90,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Piotr Chrobok

Manager, trener i coach ICF z wieloletnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń oraz ich merytorycznym przygotowaniu.

Koordynator całościowych projektów doradczo-rozwojowych.

Bardzo dobra znajomość mechanizmów sprzedaży i szeroka wiedza o współczesnym handlu poparte ponad 20-letnią praktyką biznesową.

Specjalizuje się w reorganizacji i wprowadzaniu standardów pracy oraz procedur działania. Jest autorem procedur działania, systemów raportowania oraz podręczników standardów pracy używanych przez sieci sklepów z branży spożywczej oraz budowlanej.

W ciągu ostatnich pięciu lat zrealizował różnorodne cykle szkoleń – m.in. dofinansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych. Przykładowe tematy:

„Zarządzanie relacjami z klientami - Akademia Menadżera MŚP”

„Przedsiębiorczość - Akademia Menadżera MŚP”

„(KFS) Zarządzanie personelem”

„(KFS) Rozwój kompetencji sprzedażowych”

„Kształcenie kompetencji niezbędnych do wdrożenia jednolitego standardu jakości sklepów (KFS),„

„Efektywna gospodarka magazynowa – optymalizacja procesów gospodarki magazynowej przedsiębiorstwa”

„Określanie celów i priorytetów oraz delegowanie zadań i uprawnień”

„Kształcenie kompetencji niezbędnych do wdrożenia jednolitego standardu jakości sklepów”

„Efektywność w zarządzaniu, wprowadzanie zmian”

„Negocjacje”

„Realizacja planów, matematyka handlowa”

„Zarządzanie czasem i priorytetami”

„Zarządzanie zespołem rozproszonym”

„Train the Trainer - Kierownik Trenerem”

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dedykowane materiały szkoleniowe w formie wydruku.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Udział w szkoleniu możliwy dla kadry kierowniczej/ managerskiej dpowiedzialnej za zarządzanie sklepami detalicznymi.

Informacje dodatkowe

W każdym dniu szkolenia będzie prowadzona lista obecności.

Adres

ul. gen. Władysława Sikorskiego 20
34-400 Nowy Targ
woj. małopolskie

Oberża pod Różą
ul. gen. Władysława
Sikorskiego 20
34-400 Nowy Targ
tel. 18 264 05 26

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Anna Kwiatkowska-Podmanowicz

E-mail anna.kwiatkowska@probs.pl

Telefon (+48) 512 925 181