

Oferta



**Psychologiczny
Niezbędnik
Lidera**

– edycja XVIII, Poznań.



Halibut grupa
szkoleniowa

Poznań, 2024

Gwarancja jakości Halibut

Psychologiczny Niezbędnik Lidera (PNL) to **kompletny program** rozwoju kompetencji miękkich dla **liderów i menadżerów**, aby mogli bardziej **efektywnie**, z większą **pewnością** i osobistą **satysfakcją** pracować z ludźmi.

Absolwenci programu **łatwiej** stawiają czoła **dylematom i trudnościom** towarzyszącym roli lidera w **aktualnym świecie**, sprawniej też wprowadzają **pozytywne zmiany** w swoich zespołach i organizacjach. Pracują bardziej **świadomie**, dzięki czemu są bardziej spójni ze sobą i bardziej adekwatnie odnajdują się w relacjach.

Do udziału w programie PNL zapraszamy zarówno **debiutujących menadżerów**, jak i **doświadczonych liderów** poszukujących **inspiracji i nowej perspektywy**.

100 procent uczestników i uczestniczek poprzednich siedemnastu edycji **rekomenduje** udział w programie PNL osobom zarządzającym w organizacjach.*

*na podstawie wyników ankiet poszkoleniowych PNL od 2016 roku.

W ramach programu PNL uczestnik otrzymuje

10 dni szkoleniowych prowadzonych w formie warsztatów – treningów umiejętności (5 zjazdów po 2 dni)

możliwość wymiany doświadczeń z liderami z innych organizacji

narzędzia i odpowiedzi na własne dylematy i zgłoszone pytania

inspiracje i wiedzę, dające większy dystans, samoświadomość i pewność

4 inspirujące zadania wdrożeniowe pomiędzy zjazdami

1 indywidualną sesję coachingu z trenerem (45 minut)

komplet materiałów szkoleniowych w segregatorze

Kieszonkowy Niezbędnik Szefa – książeczkę zawierającą opis ważniejszych narzędzi

indywidualne podejście trenera i możliwość pracy na własnych, realnych sytuacjach

numerowany certyfikat potwierdzający udział w programie

dwudaniowy lunch oraz przerwy kawowe podczas każdego dnia szkolenia

Opinie uczestników i uczestniczek poprzednich edycji



Piotr Nyczka,
Danfoss

Doświadczylem najlepszego szkolenia z umiejętności miękkich, w jakich kiedykolwiek uczestniczyłem.



Monika Owerko,
Alvo

Te warsztaty naprawdę dużo mi dały, bo to jest program przeznaczony dla praktyków.



Elżbieta Ratajczak,
Vikrabet

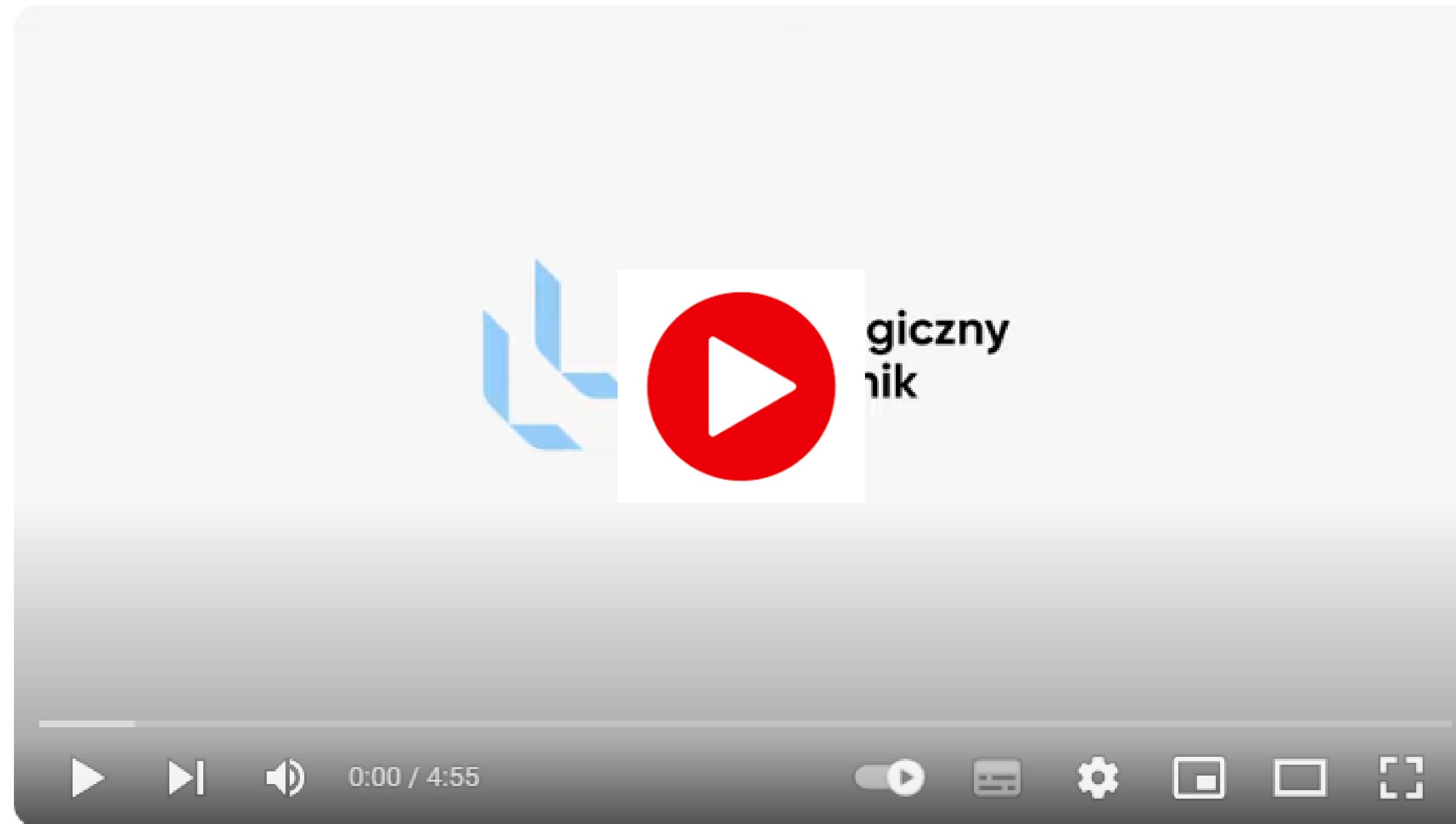
Od kiedy korzystam z zaproponowanych narzędzi, o wiele łatwiej pracuje mi się z ludźmi.



Sebastian Muszyński,
APART

Już po pierwszych dniach szkolenia zauważyłem, że komunikacja z moimi podwładnymi się poprawiła.

Zobacz film o szkoleniu



Psychologiczny Niezbędnik Lidera - zaproszenie na szkolenie otwarte

Moduł I

Komunikacja lidera

1. Otwarcie programu. Zawarcie kontraktu. Zebranie potrzeb i oczekiwań grupy. Poznanie się.
2. Kontrakt z samym sobą – autodiagnoza oraz list do samego siebie.
3. Dylematy menadżera. Szef czy kolega?
4. Zjawisko negatywnej projekcji w komunikacji i sposoby jego minimalizowania.
5. Odślanianie ludzkiej twarzy i ujawnianie intencji jako narzędzia modelowania relacji przez lidera. Ćwiczenia.
6. Docieranie do ważnych motywów i potrzeb współpracowników. Model Stanowisko-Kontekst-Interesy.
7. Pytania i parafrazy jako narzędzia budowania kontaktu i aktywnego słuchania. Trening umiejętności.
8. Model funkcjonalny w Analizie transakcyjnej. Rodzic, Dorosły i Dziecko. Wykorzystanie modelu stanów ja do pracy z ludźmi.
9. Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł II

Kontrakty

i delegowanie

1. Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.
2. Kontraktowanie jako narzędzie ustalania zasad współpracy w nowej roli. Trening narzędzia.
3. Wprowadzenie do znaków rozpoznania. Znaki rozpoznania jako narzędzie lidera.
4. Wypracowanie bazy znaków rozpoznania możliwych do stosowania w codziennej pracy w zespołach uczestników.
5. Matryca interwencji szefa w procesie delegowania zadań.
6. Informacja zwrotna w codziennej pracy lidera. Komunikaty „ja” i komunikaty „ty”.
7. Zasady przekazywania informacji zwrotnej w sposób rozwojowy i konstruktywny.
8. Informacja zwrotna krytyczna – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.
9. Informacja zwrotna wzmacniająca – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.
10. Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł III

Egzekwowanie i rozwiązywanie problemów

1. Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.
2. Delegowanie zadań i komunikowanie zmian. Jak przekazywać pracownikom niewdzięczne zadania i komunikować im trudne decyzje.
3. Radzenie sobie z obawami, oporem, polemiką i niechęcią pracownika.
4. Stanowcze branie odpowiedzialności za decyzje własne i firmy, bez utraty dobrej relacji z pracownikiem. Praca z kamerą na realnej sytuacji uczestników. Wypracowanie narzędzia. Trening algorytmu trudnych decyzji.
5. Wprowadzenie do modelu Thomasa Gordona: czyj jest problem? Jakie narzędzia może stosować lider, kiedy ma problem, jak odróżnić swój problem od problemu pracownika i jak wspierać pracownika w znalezieniu rozwiązań jego problemu, bez zwalniania go z odpowiedzialności?
6. Jak Interweniować w sytuacji powtarzającego się problemu – zdiagnozowanie jego przyczyn i zaangażowanie pracownika w poszukiwane rozwiązania. Wypracowanie narzędzia. Ćwiczenie algorytmu rozmowy o problemie.
7. Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł IV

Motywacja i zaangażowanie

1. Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.
2. Motywacja jako jeden z kluczowych aspektów brania odpowiedzialności.
3. Co nas motywuje do pracy, zaangażowania, wydajności. Co motywuje naszych pracowników. Test Q 12 Gallupa jako pretekst do rozważań o motywacji. Potrzeby ludzi w pracy.
4. Rozmowa o motywacji jako algorytm wsparcia dla pracownika wypalonego oraz przechodzącego kryzys.
5. Repertuar nieformalnych nagród pozafinansowych możliwych do stosowania w zespołach i firmach uczestników. Praca kreatywna.
6. Algorytm rozmowy nagradzającej. Trening algorytmu.
7. Dyscyplinowanie pracowników. Szanse, zagrożenia, dobre praktyki. Repertuar sankcji możliwych do zastosowania w zespołach i firmach uczestników.
8. Algorytm rozmowy dyscyplinującej. Nawiązanie do modelu stanów ja. Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.

Moduł V

Wspieranie rozwoju pracowników

1. Refleksje o zadaniu wdrożeniowym. Powtórka wcześniejszego materiału.
2. Wspieranie rozwoju pracowników jako jedna z kluczowych odpowiedzialności dobrego lidera. Dyskusja moderowana i wymiana doświadczeń.
3. Rozwój pracowników i style kierowania w koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego Blancharda. Od on-boardingu do samodzielnego eksperta.
4. Etapy rozwoju pracownika oraz jego potrzeby rozwojowe.
5. Style przywództwa wg Blancharda, dopasowanie stylu kierowania do potrzeb pracownika. Ćwiczenia.
6. Instruktaż jako metody uczenia. Metoda 3P. Trening umiejętności.
7. Podejście coachingowe: model GROW jako użyteczne narzędzie wspierania rozwoju i kształtowania odpowiedzialności pracowników.

Zamknięcie oraz podsumowanie programu. Rozdanie certyfikatów.
Wspólne zdjęcie.

Jak wygląda szkolenie PNL?



**Psychologiczny
Niezbędnik
Lidera**

Mała i różnorodna grupa. Możliwość wymiany doświadczeń i uczenia się od innych.

Realność. Uczestnicy pracują i trenują na własnych sytuacjach. Pozwala im to angażować się w zajęcia oraz od razu testować proponowane rozwiązania.

Narzędzia. Uczestnicy otrzymują sensowne i skuteczne narzędzia do pracy z ludźmi w postaci algorytmów porządkujących prowadzenie ważnych rozmów.

Trening. Uczestnicy na bieżąco trenują każdy z wypracowanych algorytmów, wspierani rzeczowym feedbackiem od trenera i członków grupy.

Ludzka atmosfera i ludzki kontakt. Szkolenia prowadzone są w przyjaznej i partnerskiej atmosferze, bez przemocy edukacyjnej oraz w naturalnym kontakcie. Nie używamy slajdów, a grupa siedzi w kręgu bez stołów.

Nasi klienci



profim



RECARO



allegro



Firestone
Firestone Industrial Products

ALVO[®]
MEDICAL



Sealed Air[®]

 NorDan[®]

bolsius



 **GEBERIT**

THULE
SWEDEN



KAEM[®]



KOLO

ROCKWOOL[®]

SEST-LUVE
POLSKA

Fresh Logistics
Raben Group



cetes
COSMETICS
AN ORIFLAME COMPANY



JUST

Mondelēz
International

COLQUIMICA
ADHESIVES



VOLKSWAGEN
AKTIENGESELLSCHAFT



 SEBN.PL

Amica

bsc | packaging
group

APART
Z MIŁOŚCI DO PIĘKNA



zabka



IKEA Industry
Zbaszynek

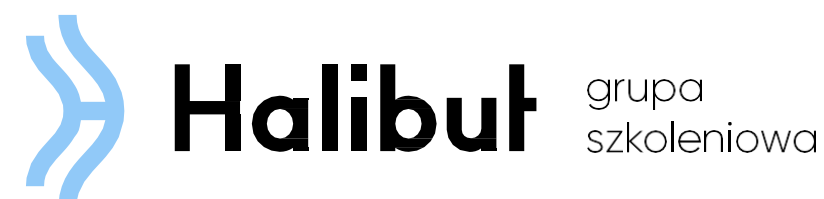


DMG MORI
FAMOT

schattdecor

Michał Janus

trener programu



Wysokie kompetencje w pracy rozwojowej z grupami, psycholog, trener.

Jestem psychologiem pracy i organizacji, trenerem, coachem. Za mną kilkunastoletnie doświadczenie pracy w strukturach sprzedażowych PZU. Od 2013 roku współpracuję z Halibutem, a od ponad 20 lat wspieram i towarzyszę ludziom w rozwoju kompetencji interpersonalnych w zarządzaniu.

Tworzę bezpieczną, edukacyjną przestrzeń umożliwiającą eksperymentowanie i wypracowywanie nowych, bardziej efektywnych sposobów zachowań. Najczęściej pracuję z małymi grupami (od kilku do kilkunastu osób), bo wiem, że **rozwój wymaga wsparcia, zaufania, relacji**, bezpieczeństwa psychologicznego oraz **treningu** pod superwizją.

Wspólnie tworzymy świat pracy, w którym ludzie są obdarzani **zaufaniem, szacunkiem**, a liderzy są **efektywni** nie dlatego, że zajmują pozycje nadrzędne, ale dlatego, że potrafią tworzyć przestrzeń w której pracownicy **wzrastają** i po prostu **dobrze się czują**.

Możesz być pewna / pewien, że uczestnicząc w programie PNL zyskasz **konkretne umiejętności** do pracy z ludźmi oraz wgląd w **procesy psychologiczne** stojące za tymi umiejętnościami.

Jestem zapalonym, całorocznym rowerzystą. Empatyzuję z losem zwierząt pozaludzkich, dlatego od lat jestem weganinem.

Informacje organizacyjne

Zjazd I	24-25.10.2024
Zjazd II	14-15.11.2024
Zjazd III	12-13.12.2024
Zjazd IV	16-17.01.2025
Zjazd V	13-14.02.2025

Godziny szkolenia: 9-17

Liczba uczestników w grupie: 6-12 osób

Miejsce: Ilonn Hotel

ul. Szarych Szeregów 16, 60-462 Poznań

Cena: 12 900 pln netto / 1 uczestnik

W cenie projektu uczestnik otrzymuje:

- udział w 10 dniach warsztatów prowadzonych przez Michała Janusa, w grupie 6-12 osób w Poznaniu
- 1 indywidualna sesja coachingowa on-line (45 minut)
- 4 zadania wdrożeniowe między modułami
- możliwość konsultacji z trenerem między szkoleniami
- materiały szkoleniowe i piśmiennicze
- książeczkę „Kieszonkowy niezbędnik szefa”
- przerwy kawowe oraz lunch
- parking na czas szkolenia
- numerowany Certyfikat ukończenia Programu

Kontakt



Psychologiczny Niezbędnik Lidera to wielokrotnie rekomendowany i bardzo doceniany przez uczestników program rozwojowy dla debiutujących liderów oraz menadżerów z doświadczeniem, potrzebujących przestrzeni do rozwoju i refleksji.

Zapraszamy Państwa do kontaktu i zapisów.

Zapraszam do rozmów!

współwłaściciel Halibuta, opiekun projektu
Jakub Pałczyński

jakub.palczynski@halibut.pl

602 333 254