

<b>Temat szkolenia</b>	<b>Leadership TPM5-S – poziom specjalny – superwizja, coaching oraz najbardziej aktualne metody behawioralne z perspektywy NVC Marshalla Bertrama Rosenberga.</b>
<b>Czas trwania</b>	3 dni
<b>Tryb szkolenia</b>	otwarte
<b>Rodzaj programu</b>	-
<b>Wymagania wstępne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zarządzanie min. 2 osobami w firmie</li> <li>Odbyte szkolenie <b>Lider TPM3-Z - poziom średniozaawansowany</b></li> </ul>
<b>Cele szkolenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wykorzystanie wiedzy z poprzednich szkoleń tpm3-p i tpm3-z, w trudnych przypadkach – scenki rodzajowe</li> <li>Coaching i superwizja wiedzy, czyli wykorzystanie kompetencji miękkich nowych i nabytych, podczas najtrudniejszych rozmów, delegowania zadań, pod okiem trenera</li> <li>Nabycie wiedzy uzupełniającej z aktualnych metod behawiorystyki stosowanej</li> </ul>
<b>Zakres/Program</b>	<p><b>Behawiorystyka:</b></p> <p><b>1. Wstęp:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przedstawienie się prowadzących oraz uczestników,</li> <li>- sprawy organizacyjne, przedstawienie programu i zasad wspólnej współpracy.</li> </ul> <p><b>2. NVC w praktyce, czyli Nonviolent Communication, po polsku Porozumienie bez Przemocy (PBP), dr Marshalla Bertrama Rosenberga:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Czym różnią się emocje od uczuć?, Jak rozróżnić uczucia prawdziwe od rzekomych?,</li> <li>- Jakie są podstawowe emocje?, Jakie są potrzeby każdego z nas?,</li> <li>- Jak sobie je uświadomić?, Jak tworzyć obserwacje a nie diagnozy?,</li> <li>- Jak artykułować konkretne oczekiwania?, I wiele więcej.</li> </ul> <p>Poznaj naturalny, wspólny język, nas wszystkich ludzi na świecie.</p> <p><b>UWAGA: przez 95% czasu szkolenia podejmujemy poniżej wymienione tematy przepracowując metodę NVC. Zawiera ona w sobie cały nasz język komunikacyjny oraz wszystkie behawioralne metody/narzędzia.</b></p> <p><b>3. Model WWKD, 4 kroków przełamywania strachu przed zmianą.</b></p> <p><b>4. Style odczuwania i uczenia się – test psychometryczny:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dotykowiec, wzrokowiec, słuchowiec, kinestetyk (uczynkowiec),</li> <li>- wnioski dla życia zawodowego i osobistego.</li> </ul> <p><b>5. Model neurologiczny dr Roberta Dilts'a:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jak szkolić siebie i pracowników?</li> <li>- omówienie, przykłady, zastosowanie w praktyce.</li> </ul> <p><b>6. Piramida uczenia się wg Bruce'a Hylanda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- warunki i kryteria przekazywania wiedzy,</li> <li>- jak dorośli rozumiejąc informacje?</li> </ul>

- co najlepiej dociera do naszych głów?
- od czego zacząć wypracowywanie pożądanych zachowań?

#### **Superwizja:**

##### **7. Delegowanie zadań wg Kennetha Blanchard'a:**

- co można delegować a czego nie?
- sporządzanie listy zadań do delegowania,
- studium przypadku,
- odgrywanie scen pod okiem prowadzącego: zlecanie trudnych zadań, trudne rozmowy, przełamywanie barier komunikacyjnych, rozmowy karzące, nagradzające, dyscyplinujące, konfliktowe, asertywne.

##### **8. Checklista 116 kompetencji "miękkich" oraz tworzenie matrycy kompetencji pracowniczych:**

- co brać pod uwagę?
- dyskusja,
- wypracowanie w praktyce – warsztaty w zespołach.

##### **9. Test – czy jestem dobrym liderem?:**

- dyskusja, wnioski, zadania do wykonania po szkoleniu aby stawać się lepszym liderem,
- zalecenie dla uczestników – nad którym narzędziem każdy powinien więcej popracować.

##### **10. Test psychometryczny określający poziom asertywności:**

- omówienie, wnioski, zalecenia.

##### **11. Test psychometryczny Le Senne'a i dr Hartmanna:**

- testy te stanowią świetne uzupełnienie testów z poprzednich szkoleń,
- dyskusja, wybranie mocnych i słabych stron uczestników,
- zalecenie do doskonalenia.

#### **Coaching:**

##### **12. Okno Johari pokazujące otwartość na świat, otwartość w dialogu:**

- ocena elastyczności swojego umysłu,
- jak rozwijać „głowę”?,
- w którą stronę podążać?,
- im większy strach tym większa nagroda?,
- wnioski.

##### **13. Metodyka Hoshin Kanri w zarządzaniu sobą:**

- osobista misja, wizja i strategia działania,
- pytania o stan obecny i przyszły,
- ćwiczenie – wehikuł czasu, czyli stan przyszły za 3 lata w życiu zawodowym, osobistym, finansowym i zdrowotnym,
- siły napędzające i czynniki pomocne na co dzień.

##### **14. Kaizen w życiu każdego z nas – jaki jest najmniejszy krok w pracy i w domu aby zacząć już dziś? – ćwiczenia poglądowe.**

- wypracowywanie „atomowych” nawyków poprzez Kaizen - idea małych kroków w praktyce życia codziennego.

	<p><b>15. Coaching pracownika w praktyce - checklista i pytania:</b> - przepracowanie, wnioski, metodyka zastosowania na co dzień.</p> <p>Podsumowanie.</p>
<b>Sposób zaliczenia</b>	Obecność oraz aktywność na zajęciach
<b>Wyposażenie pracowni</b>	Rzutnik multimedialny.
<b>Oprogramowanie</b>	Brak
<b>Kwalifikacje wykładowcy</b>	Wykształcenie wyższe na kierunkach związanych z tematyką szkolenia, kilkaset godzin szkoleniowych, wdrożeniowych, praca na etacie w temacie szkolenia na różnych stanowiskach, napisane artykuły.