

OFERTA SZKOLEŃ

2020

OŚRODEK INTRA

Od blisko 30 lat wspieramy firmy, instytucje, organizacje biznesowe i ludzi pracujących w biznesie w szeroko rozumianym rozwoju:

**organizujemy projekty szkoleniowe i prowadzimy szkolenia,
prowadzimy konsultacje i coachingi na różnych szczeblach organizacji,
wspieramy działania menadżerów HR,
uczymy i superwizujemy trenerów wewnętrznych.**

Oprócz szkoleń zamkniętych, prowadzimy rozwojowo-edukacyjne szkolenia otwarte, zajmujemy się pomocą psychologiczną i psychoterapią, szkoleniem zawodowym trenerów i psychoterapeutów.

TRENERZY

Nasz zespół trenerski to w większości licencjonowani trenerzy i superwizorzy Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, posiadający bogate doświadczenie w pracy dla biznesu. Naszych trenerów charakteryzuje:

**podmiotowe podejście do człowieka,
głęboki poziom uważności i empatii,
indywidualny styl komunikacji z uczestnikami szkolenia
- skupianie uwagi i pomoc w rozwoju każdemu z osobna,
wysoki poziom etyki zawodowej i opieranie się na wartościach humanistycznych,
umiejętność wykorzystywania toczącego się procesu grupowego do edukacji,
opieranie się w pracy ćwiczeniowej na szkoleniach na osobistym doświadczeniu uczestników.**

O NAS

NASZE PSYCHOTERAPEUTYCZNE ZAPLECZE

Nasze psychoterapeutyczne zaplecze pozwala nam dobrze rozumieć aktualne dylematy i wyzwania ważne z punktu widzenia ludzi pracujących w różnych firmach, na różnych szczeblach i funkcjonujących w różnych rolach zawodowych: prezesa, kierownika, menadżera czy szefa projektu, ale i pozazawodowych: męża, żony, ojca, matki itd. Rozumiemy, co ludzi ogranicza i czego potrzebują, żeby pójść do przodu w rozwoju swoich potencjałów i umiejętności korzystania z swojej całej siły sprawczej. Łatwiej nam dostrzec schematy i pułapki, w jakie wpadają ludzie w codziennym postępowaniu, oraz co mogą zrobić, aby rozwinąć skrzydła w miejscu pracy.

METODY PRACY

Pracujemy w taki sposób, by stwarzać rozmaite okazje do doświadczania różnych zachowań i sytuacji sprzyjających efektywnej edukacji i zmianom rozwojowym. Uznajemy, że prawdziwy rozwój osobisty i zmiana w człowieku dokonują się właśnie poprzez doświadczanie. W celu zachowania najwyższej jakości naszych usług praca trenerów podlega regularnej superwizji.

NOWE WYZWANIA WAŻNE PYTANIA

Współczesny świat, w którym na co dzień żyjemy i pracujemy, podlega dynamicznym zmianom, pojawiają się zaskakujące sytuacje, których nie jesteśmy w stanie przewidzieć i kontrolować. Ta złożoność i nieprzewidywalność świata zewnętrznego często przenika od organizacji stawiając przed działami HR i branżą szkoleniową coraz to nowe wyzwania i ważne pytania:

Jakie są aktualne rozwojowe potrzeby pracowników?
Co nowego można zaproponować pracownikom,
aby mogli i chcieli się rozwijać i doskonalić swoją efektywność?
Co pomoże im lepiej radzić sobie z wyzwaniami,
jakie niesie ze sobą nowa zmienna i dynamiczna rzeczywistość?
Jak wesprzeć pracowników (ludzi) w lepszym radzeniu sobie
z presją i stresem wynikającym z rzeczywistości, w której żyjemy?
W jaki sposób pomagać im skutecznie się regenerować, aby
zachowali energię i utrzymali na wysokim poziomie własną wydajność?
Jak chronić relacje międzyludzkie nie rezygnując z utrzymania
na wysokim poziomie realizacji celów i zadań?

Nasza wiedza i nasze doświadczenie w pracy szkoleniowej dla środowiska biznesowego pozwoliły nam przygotować ofertę szkoleniową, w której pogrupowaliśmy nasze propozycje działań rozwojowych, takich jak: warsztaty i działania wspierające w sześciu obszarach. Zawartość merytoryczna każdego warsztatu lub charakter działań wspierających, uczy umiejętności potrzebnych do lepszego funkcjonowania w organizacji i radzenia sobie w życiu.

RZECZYWISTOŚĆ VUCA – JAK FUNKCJONOWAĆ ZDROWO I EFEKTYWNE W ZMIENNEJ I NIESTABILNEJ RZECZYWISTOŚCI

Zmiana – jak sobie z nią radzić i jak nią zarządzać ?
Zarządzanie osobistą energią, stresem i emocjami
Work-life balance – zarządzanie sobą w czasie
Zadania a relacje – asertywna komunikacja w praktyce
Empatia i zarządzanie emocjami – jak rozwijać inteligencję emocjonalną?

KAPITAŁ SPOŁECZNY – WARTOŚĆ NIEZBĘDNA DO ROZWOJU LUDZI, ZESPOŁÓW I FIRM

Razem możemy więcej – aktywny trening współpracy w zespole
Integracja małych i dużych zespołów
Budowanie relacji w zespole projektowym (poprzez bieżący feedback)
Interwencja kryzysowa w zespole – facylitacja pracy zespołowej

NOWOCZESNE PRZYWÓDZTWO – LIDER TRANSFORMACYJNY A RÓŻNE POKOLENIA PRACOWNIKÓW

Asertywność menadżera
Zarządzanie zmianą w zespole
Zarządzanie zespołem w kryzysie
Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym
Coaching menadżerski jako narzędzie rozwoju pracownika
Lider transformacyjny jako trener czyli jak prowadzić swoich pracowników do wzrostu

EKOKOMUNIKACJA – NOWOCZESNA SPRZEDAŻ I OBSŁUGA KLIENTA

Wywieranie wpływu – utrwalanie postawy asertywnej w kontaktach z klientami
Ekokomunikacja – nowy model wizyty handlowej

WSPARCIE DLA DZIAŁÓW HR

Counseling w pracy rozwojowej z pracownikami
Program wspierania pracowników jako dodatkowe narzędzie w pracy HR
Rozwój umiejętności trenerskich

COACHING, LIFE COACHING, EXECUTIVE COACHING

ZMIANA

- JAK SOBIE Z NIĄ RADZIĆ I JAK NIĄ ZARZĄDZAĆ

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: 12-16 osób

Grupa docelowa: Pracownicy każdego szczebla organizacji

RZECZYWISTOŚĆ VUCA

Celem szkolenia jest nauczenie, jak doświadczać i przechodzić przez proces zmian zachodzących w organizacji w sposób przynoszący korzyści osobiste, zawodowe i korzyści dla organizacji. Zmiany zachodzące w organizacji, takie jak restrukturyzacja, łączenie firm, a nawet zmiany w rodzimym zespole to proces, który trwa w czasie i powoduje też realne konsekwencje i zmiany w życiu pojedynczego pracownika. Nie każdy lubi zmiany, nie każdy umie na nie reagować w sposób przynoszący korzyści. Szkolenie wyjaśnia, jak można odpowiedzieć na zmiany toczące się w organizacji tak, by nie tracić motywacji, nie blokować się, nie popadać w sarkazm i defetyzm. Szkolenie uczy spostrzegania zmiany w kategoriach potencjału i szansy, jak reagować na zmiany, aby nie tracić siebie, nie tracić swojego zaangażowania, umieć wspierać toczący się proces i umieć konstruktywnie i twórczo współpracować przy wdrażaniu zmian.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Autodiagnoza indywidualnego stylu reagowania na zmiany zewnętrzne
- Nabycie umiejętności radzenia sobie z chaosem, niepokojem i stresem w sytuacji zmian
- Nabycie umiejętności diagnozowania zmiany w kategoriach potencjałów i szans
- Nabycie umiejętności wspierania zmian i zwiększenie zdolności do konstruktywnej współpracy w sytuacji zmian

WORK-LIFE BALANCE

- ZARZĄDZANIE SOBĄ W CZASIE

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: 12-16 osób

Grupa docelowa: Pracownicy każdego szczebla organizacji

RZECZYWISTOŚĆ VUCA

Celem szkolenia jest pomoc w odnalezieniu równowagi w życiu i pracy poprzez zwiększenie umiejętności skutecznej i bardziej satysfakcjonującej organizacji własnego życia zawodowego i osobistego. Uczestnicy będą mieli możliwość poznania i przećwiczenia autorskiej metody Marii i Piotra Fijewskich „rozciągania/spowalniania” czasu realizowanej z sukcesem od ponad 10 lat. Metoda uczy jak nie tracić poczucia sensu będąc w trybie zadaniowym, jak zarządzać własną uwagą i własnym doświadczeniem w sposób, który powoduje pełniejsze uczestnictwo w życiu osobistym (rodzinnym), a jednocześnie skutecznie podnosi efektywność zadaniową. Wprowadzamy narzędzia służące zrozumieniu, co tak naprawdę kradnie nam czas i uczymy eliminacji „złodziei czasu”.

Szkolenie rozwija również umiejętności interpersonalne niezbędne do kierowania organizacją własnych działań zawodowych. Uczymy, jak stawiać granice, jak dawać skuteczny feedback, jak wyrażać oczekiwania.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Ogólny spadek poziomu niepokoju wynikającego z funkcjonowania w trybie zadaniowym
- Zwiększenie zdolności skutecznego kierowania sobą i swoimi działaniami w obszarze zawodowym i osobistym
- Większa uważność i zdolności koncentracji na „tu i teraz” – zadaniach i relacjach z ludźmi
- Gotowość do wprowadzenia niezbędnych zmian we własnym życiu zwiększających efektywność i poczucie sensu własnych działań
- Doskonalenie umiejętności proaktywnego planowania, ustalania priorytetów i organizowania czasu podczas wykonywania i delegowania zadań
- Umiejętność eliminacji prawdziwych „złodziei czasu”
- Wyposażenie w techniki ułatwiające podejmowanie decyzji i działań: /Pomodoro i bloki czasowe/przeciwdziałanie prokrastynacji i perfekcjonizmowi/moc pytań – koncentracja na zasobach i szukaniu rozwiązań/
- Zdolność radzenia sobie w sytuacjach stresu wywołanego przez nadmiar obowiązków
- Zdolność do skutecznego reagowania w relacjach z ludźmi w sytuacjach organizacji własnych działań zawodowych

ZARZĄDZANIE OSOBISTĄ ENERGIĄ – CZYLI JAK ZARZĄDZAĆ CZASEM, STRESEM I EMOCJAMI?

Czas trwania: 2 dni*

*Ze względu na temat szkolenia, rekomendujemy szkolenie wyjazdowe połączone z zajęciami w terenie. Szkolenie może odbyć się w miejscu wybranym przez klienta lub w miejscu, które my znamy i polecamy.

Liczba uczestników: 12-16 osób

Grupa docelowa: Pracownicy każdego szczebla organizacji, kadra menedżerska, kadra zarządzająca

RZECZYWISTOŚĆ VUCA

Celem szkolenia jest refleksja nad sposobami zarządzania osobistą energią w świecie VUCA. Rzeczywistość, w której żyjemy i pracujemy jest coraz bardziej zmienna, niepewna, złożona i niejednoznaczna, a to generuje różnorodne napięcia i stres.

Aby poradzić sobie z zadaniami, które musimy realizować w tak zdefiniowanej rzeczywistości, powinniśmy nauczyć się lepiej zarządzać swoją energią. Okazuje się, że stosując proste zasady i wprowadzając w życie pewne nieskomplikowane rytuały możemy znacząco wpływać na poziom swojej energii zwiększając zawodową efektywność.

Podczas szkolenia uczestnicy dowiadują się, jak czerpać energię z CIAŁA, UMYSŁU, EMOCJI i DUCHA, przyglądają się swoim nawykom i przyzwyczajeniom w każdym z tych czterech obszarów, aby świadomie zdecydować, które z nich pomagają im być bardziej efektywnymi pracownikami i bardziej zadowolonymi z życia ludźmi. Szkolenie kończy się indywidualną autodiagnozą i planem rozwoju.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Weryfikacja dotychczasowego stylu organizowania własnego czasu w pracy i poza nią
- Uświadomienie i uruchomienie indywidualnych potencjałów energetycznych
- Umiejętność rozładowywania napięcia, regulacji emocji
- Zapoznanie się z metodami umożliwiającymi szybką regenerację i mobilizację organizmu
- Skuteczniejsze radzenie sobie z wieloma obowiązkami w krótszym czasie
- W przypadku szkolenia dla menadżerów - nabycie umiejętności bardziej efektywnego zarządzania energią swoich podwładnych

ZADANIA **A** RELACJE

- ASERTYWNA KOMUNIKACJA

W PRAKTYCE

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: 12-16 osób

Grupa docelowa: Pracownicy każdego szczebla organizacji, osoby współpracujące z klientem zewnętrznym lub wewnętrznym, menedżerowie zarządzający zespołem

RZECZYWISTOŚĆ VUCA

Celem szkolenia jest rozwój kompetencji interpersonalnych umożliwiających efektywne porozumiewanie się w warunkach dużego obciążenia zadaniami. Ciężar obowiązków i szybko upływający czas rodzi w nas napięcie, pod wpływem którego często tracimy kontrolę nad formą i sposobem prowadzenia rozmowy. Chwilowa utrata kontroli nad sobą i wypowiedzianymi słowami często negatywnie wpływa na jakość ważnych dla nas relacji i utrudnia współpracę przy wykonywaniu codziennych zadań. Takie sytuacje można w znacznym stopniu ograniczyć, poznając pozytywne wzorce komunikacji. Szkolenie doskonali umiejętność komunikowania własnych potrzeb, egzekwowania poleceń czy przyjmowania krytyki przy użyciu odpowiednich narzędzi i asertywnych technik. Wyrażanie swoich myśli i emocji w mniej agresywny i bardziej kontrolowany sposób pozytywnie wpływa na jakość relacji oraz szybkość podejmowanych decyzji i ustaleń, a to przynosi wymierne korzyści zarówno w kontaktach biznesowych, jak i prywatnych.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Zwiększenie wzajemnego zrozumienia w relacjach zawodowych i osobistych dzięki poznaniu własnego stylu komunikowania i rozumieniu stylu, jakim porozumiewa się rozmówca
- Łatwiejsze kontrolowanie własnych emocji i formułowanie myśli za pomocą technik i narzędzi asertywnej komunikacji
- Budowanie lepszych relacji interpersonalnych i rozwiązywanie interpersonalnych konfliktów poprzez wyrażanie własnych opinii, potrzeb i oczekiwań w nieagresywny sposób
- Poprawa współpracy w zespole dzięki poznaniu technik pozwalających unikać komunikacyjnych pułapek negatywnie wpływających na relacje między współpracownikami
- Zwiększenie pewności siebie i obniżenie napięcia – metoda antystresowa
- Minimalizacja czasu potrzebnego na efektywne rozmowy

Czas trwania: 1 dzień/8 godzin
Liczba uczestników: 12-16 osób
Grupa docelowa: Pracownicy
każdego szczebla organizacji

EMPATIA

I ZARZĄDZANIE

EMOCJAMI – JAK ROZWIJAĆ

INTELIGENCJĘ EMOCJONALNĄ?

RZECZYWISTOŚĆ VUCA

Celem szkolenia jest doskonalenie kompetencji sprzyjających rozwojowi inteligencji emocjonalnej poprzez zrozumienie, jaki wpływ na nasze zachowania mają przeżywane przez nas uczucia. Szkolenie uczy rozpoznawania, kontrolowania oraz wyrażania emocji w nieagresywny sposób. Pozwala usprawnić umiejętność uważnego słuchania drugiego człowieka oraz wyrażania i doświadczania reakcji empatycznych. Dzięki temu w relacjach międzyludzkich pojawiają się tak potrzebne dzisiaj zachowania jak wzajemne zrozumienie, chęć udzielania sobie wsparcia, umiejętność prowadzenia konstruktywnych dyskusji pozwalających rozwiązywać problemy. Uczestnicy mają okazję odkrycia w sobie dodatkowych pokładów energii do działania i uruchamiają wewnętrzną motywację do realizacji celów.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Zdolność do dostrzegania, nazywania, przetwarzania własnych emocji i emocji innych ludzi
- Lepsze zrozumienie własnych zachowań, motywacji i wyborów
- Trening wzmacniania pozytywnych emocji
- Poznanie sposobów na wykorzystanie siły zawartej w emocjach (również negatywnych) do podejmowania konstruktywnych działań
- Zwiększenie umiejętności samokontroli poprzez kierowanie emocjami, monolog wewnętrzny, autosugestię, wizualizację, pracę z ciałem i rozładowanie energetyczne
- Nawiazywanie i utrwalenie relacji interpersonalnych za pomocą modelu komunikacji międzyosobowej Schulza von Thuna. Budowanie zaufania i otwartości.
- Udzielanie informacji zwrotnej, gry i transakcje między ludźmi (identyfikacja rzeczywistych oczekiwań i potrzeb)

RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ - AKTYWNY TRENING WSPÓŁPRACY W ZESPOLE

KAPITAŁ SPOŁECZNY

Czas trwania: 1-2 dni/
8 do 16 godzin

Liczba uczestników:

Standardowo 16 osób.

Przy większych zespołach zwiększamy liczbę trenerów i pracujemy w sposób mieszany: praca w dużej grupie + podział na małe grupy + podsumowanie w dużej grupie

Grupa docelowa:

Zespoły projektowe, pracownicy tych samych działów lub działów współpracujących

Celem szkolenia jest integracja i bliższe poznanie się uczestników, doświadczenie własnego sposobu funkcjonowania w zespole zadaniowym oraz modelowanie konstruktywnych zachowań sprzyjających efektywnej współpracy. Preferowaną metodą jest nauka przez doświadczenie z wykorzystaniem ćwiczeń realizowanych zarówno w sali szkoleniowej, jak i w terenie.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Zrozumienie procesów zachodzących w pracy zespołowej
- Zwiększenie efektywności zespołu lub zespołów poprzez zacieśnienie więzi pomiędzy pracownikami i zwiększenie motywacji do wspólnego działania
- Trening pozytywnych wzorców komunikacji
- Zbudowanie poczucia przynależności do jednej „drużyny”

INTEGRACJA MAŁYCH I DUŻYCH ZESPOŁÓW

Czas trwania: do ustalenia

Liczba uczestników: do 300 osób

Cele szkolenia jest integrowanie i motywowanie uczestników do wspólnej pracy oraz wzbudzanie pozytywnych emocji związanych z poczuciem satysfakcji bycia w zespole, firmie, organizacji.

Proponujemy INNOWACYJNE PROJEKTY INTEGRACYJNE dla małych i dużych zespołów charakteryzujące się:

- edukacyjną zabawą, która wzmacnia współpracę i utrwala pozytywne wzorce komunikacji,
- niebanalną fabułą i ciekawymi propozycjami zadań zespołowych,
- umiejętnym dopasowaniem aktywności do zróżnicowanych potrzeb grupy.

Spodziewane efekty dla uczestników:

- Zadowolenie i entuzjazm z przeżytego wspólnie doświadczenia
- Zacieśnienie więzi i wzmocnienie relacji ułatwiających efektywną komunikację
- Wzrost efektywności współpracy w zespole
- Satysfakcja z przynależności do zespołu i firmy

KOMUNIKACJA I BUDOWANIE RELACJI POPRZEZ BIEŻĄCY FEEDBACK

Czas trwania: 1 dzień/8 godzin
Liczba uczestników: 12-16 osób
Grupa docelowa: Pracownicy
każdego szczebla organizacji

KAPITAŁ SPOŁECZNY

Celem szkolenia jest poprawa jakości relacji interpersonalnych i zwiększenie wydajności ludzi na co dzień ze sobą współpracujących. Cel ten realizujemy poprzez nauczenie uczestników prawidłowego postępowania się określonymi narzędziami komunikacyjnymi, takimi jak np. bieżący feedback. Podczas szkolenia wspólnie z uczestnikami pracujemy nad wypracowaniem nawyków formułowania otwarcie swoich myśli i odczuć w taki sposób, aby sprzyjało to szybkiemu i precyzyjnemu przekazywaniu informacji oraz konstruktywnej rozmowie prowadzącej do przełamania ewentualnego impasu czy konfliktu.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Skuteczniejsze porozumiewanie się dzięki narzędziom i technikom wspomagającym konstruktywną komunikację
- Poprawa efektywności współpracy - szybsza realizacja celów i zadań stawianych przez firmę
- Poprawa atmosfery współpracy - większa energia do wspólnego działania, chęć prowadzenia otwartych rozmów i dyskusji, gotowość do wzajemnego wspierania się
- Wzrost zaangażowania - większa odpowiedzialność i samodzielność
- poprzez uruchomienie wewnętrznej motywacji i wspólnej troski o standardy współpracy.

INTERWENCJA KRYZYSOWA W ZESPOLE - FACYLITACJA PRACY ZESPOŁOWEJ

Celem szkolenia jest rozpoznanie i neutralizowanie konfliktów i sytuacji trudnych w zespole lub zespołach, optymalizacja funkcjonowania zespołu lub zespołów będących w kryzysie lub konflikcie, poprawa relacji interpersonalnych w grupie współpracowników, udrożnienie komunikacji uczenie nowych form konstruktywnego porozumiewania się, zwiększenie satysfakcji i przywrócenie komfortu pracowników w miejscu pracy.

Spodziewane efekty:

- Udrożnienie komunikacji, powrót do efektywnej współpracy i dobrej wydajności
- Nabycie umiejętności konstruktywnego wchodzenia w spory i samodzielnego dochodzenia do kompromisów i rozwiązań
- Ustalenie wspólnych zasad współpracy blokujących możliwość wystąpienia kolejnych destrukcyjnych kryzysów
- Wzrost akceptacji i wzajemnego szacunku

Czas trwania: 1 dzień/8 godzin
lub 2 dni/ 16 godzin

Grupa docelowa: Zespół lub zespoły będące w aktywnym konflikcie wynikającym z kryzysu relacji interpersonalnych

ASERTYWNOŚĆ MENE^DŻERA

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: 8 -12 osób

Grupa docelowa: Kadra menadżerska
wyższego i średniego szczebla

NOWOCZESNE PRZYWÓDZTWO

Celem szkolenia jest doskonalenie asertywności - jednej z podstawowych kompetencji oczekiwanych i wymaganych od menedżera. Obecnie w czasie nieustających zmian w organizacjach, recesji, presji pracowników i wyścigu po wynik pogłębia się chaos, zwiększa stres, rosną wymagania rynku. Asertywność i wartości, na których ona bazuje pomagają menedżerowi czy liderowi budować autentyczność, wiarygodność oraz zaufanie, które są niezbędne w codziennym funkcjonowaniu na stanowisku zarządczym, prowadzeniu zespołu, ale przede wszystkim w codziennych i rozwojowych rozmowach z pracownikami, przełożonymi oraz klientami. Podczas szkolenia pracujemy metodą doświadczeniową w oparciu o prawdziwe sytuacje wnoszone przez każdego uczestnika.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

Program szkolenia powstał w oparciu o książkę „Asertywność menedżera” Marii i Piotra Fijewskich – twórców Ośrodka Intra i prekursorów asertywności w Polsce.

Cytując fragment książki, asertywny menedżer po szkoleniu:

- „nie boi się wprost i otwarcie rozmawiać ze swoimi przełożonymi, podwładnymi i współpracownikami na każdy temat”
- dba o przepływ informacji;
- „nie bawi się w utarczki i gry interpersonalne, jasno komunikuje o błędach zarówno własnych, jak i pracownika, nie obawia się przyjęć krytyki, a krytykuje innych nie po to, by wykazać, że ktoś jest „zły”, lecz po to, by szybko rozwiązać zaistniały problem: mówi jasno i konkretnie; jest skoncentrowany na zadaniu”
- szybko i skutecznie reaguje na problemy;
- „traktuje swoich pracowników w partnerski sposób, często ich chwali, szanuje ich opinie i pomysły, potrafi delegować zadania” - motywuje i budzi zapał do pracy;
- „umie obronić się przed każdą formą manipulacji słownej, przeciwstawić się każdej „mętnej” sytuacji w zespole i doprowadzić do komunikacji wprost, wspiera ciekawe inicjatywy członków zespołu, a nawet nieformalnego lidera, bez obawy, że straci autorytet”
- jest dobrym koordynatorem.

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: do 16 osób

Grupa docelowa: Kadra menadżerska wyższego i średniego szczebla, która w swojej pracy jest odpowiedzialna za wprowadzanie zmian na poziomie strategicznym lub uczestniczy we wdrażaniu zmian w organizacji oraz przeprowadza przez proces zmian swoich pracowników.

Celem szkolenia jest nauka komunikowania się z pracownikami w taki sposób, by elastycznie dopasowali się do nowej sytuacji z korzyścią dla siebie i całej organizacji. Uczestnicy mają możliwość zrozumieć rolę i zadania lidera w przeprowadzaniu zespołu przez zmiany oraz rozwijać kompetencje konstruktywnego oddziaływania na zespół, łagodnego i skutecznego przełamywania oporu wobec zmian. Uczymy, jak informować o kolejnych etapach zmian oraz jak wygaszać konflikty. Dostarczamy technik mediacyjnych, technik niemanipulacyjnego wywierania wpływu, pozyskiwania poparcia i motywowania, np. poprzez udzielanie pozytywnych wzmocnień.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Lepsze zrozumienie procesu zmiany
- Umiejętność rozpoznawania i radzenia sobie z reakcjami wywołanymi przez zmiany: lepsze rozumienie reakcji pracowników na zmianę i wykorzystanie tej wiedzy na zaplanowanie i dostosowanie odpowiednich działań menadżerskich
- Pogłębienie umiejętności skutecznego komunikowania zmian i budowy motywacji pracowników na każdym etapie procesu zmiany
- Nabycie umiejętności kształtowania postaw sprzyjających integracji zespołu, wzmocniania otwartości i postaw wzajemnie wspierających

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM W KRYZYSIE

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: do 16 osób

Grupa docelowa: Kadra menadżerska wyższego i średniego szczebla, zarządzająca pracownikami przechodzącymi przez trudne sytuacje w organizacji – zmiany, kryzysy, konflikty, fuzje firm, nowopowstające zespoły etc.

Program szkolenia jest dostosowywany od profilu grupy i specyfiki sytuacji kryzysowej.

Celem szkolenia jest wyposażenie menadżerów w narzędzia potrzebne do skutecznego zarządzania pracownikami w trudnych sytuacjach w warunkach zagrożenia kryzysem.

Zmiany w organizacji, łączenie, przenoszenie czy rotacja zespołów to sytuacje, które zazwyczaj wiążą się z dezorganizacją i niepewnością pracowników – myśleniem katastroficznym, konfliktami, czy ogólnym stresem. Uczymy menadżerów jak przekazywać pracownikom negatywne i frustrujące informacje oraz jak radzić sobie z problemowymi reakcjami zespołu takimi, jak bunt, opór, chaos czy powszechna demotywacja.

Podczas szkolenia przedstawiamy techniki mediacyjne służące skutecznemu rozwiązywaniu konfliktów wewnątrzgrupowych.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Nabycie umiejętności szybkiej reakcji i odważnego podejmowania działań neutralizujących sytuacje kryzysowe
- Nabycie umiejętności komunikacyjnych pozwalających bardziej efektywnie radzić sobie z trudnymi reakcjami członków zespołu
- Poczucie większego wpływu na przebieg procesów grupowych wywołanych kryzysem i bardziej adekwatnego radzenia sobie z trudnymi emocjami przeżywanymi przez członków zespołu

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ W ZESPOLE

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM

WIELOPOKOLENIOWYM

Czas trwania: 2 dni/16 godzin
Liczba uczestników: 12-16 osób
Grupa docelowa: Kadra menadżerska różnego szczebla

NOWOCZESNE PRZYWÓDZTWO

Celem szkolenia jest poprawa umiejętność budowania relacji z pracownikami reprezentującymi inne pokolenie niż prowadzący zespół menadżer oraz wzmocnienie zdolność do utrzymywania wielopokoleniowego zespołu w spójności i współpracy. Odległości czasowe między pokoleniami wciąż się zmniejszają. 30 i 20-latkowie to dwa różne pokolenia. Wśród ludzi aktywnych zawodowo są co najmniej trzy pokolenia ludzi, którzy funkcjonują w zupełnie innej kulturze komunikowania się, mają inne oczekiwania, inaczej postrzegają, inaczej myślą, czują, cenią inne wartości. Szkolenie uczy jak tworzyć relacje z pracownikami reprezentującymi różne pokolenia, jak docierać do tych najtrudniejszych pracowników, jak szukać tego, co wspólne między pokoleniami. Pokazujemy, w jaki sposób uczyć siebie i innych tolerancji, a także, gdzie się kończy jej granica. Dostarczymy technik pomagających utrzymać zespół w dobrych relacjach, w klimacie bezpieczeństwa, otwartości i motywacji do zadań.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Lepsze rozumienia i pogłębiony kontaktu z trudnym/odmiennym pracownikiem
- Skuteczne wywierania wpływu na pracownika z innego pokolenia
- Pogłębienie umiejętności tworzenia i podtrzymywania relacji opartych na zaufaniu
- Opanowanie technik mediacji konfliktów/zarządzania konfliktem międzypokoleniowym/
- Trening konstruktywnego prowadzenia spotkań roboczych, ale też integracyjnych w zespole wielopokoleniowym.

COACHING MENEDŻERSKI JAKO NARZĘDZIE ROZWOJU PRACOWNIKA

Czas trwania: 2 dni/16 godzin + 1 dzień follow-up (monitoring procesu realizacji indywidualnego zadania dla każdego uczestnika poprzez kontakt telefoniczny bezpośrednio po szkoleniu i po 4 tygodniach)

Liczba uczestników: 10-12 osób

Grupa docelowa: Kadra menadżerska

Celem szkolenia jest wyposażenie menadżerów w narzędzia, dzięki którym mogą pozytywnie wpłynąć na rozwój oraz zwiększyć motywację swoich pracowników. Coaching jest narzędziem, które świetnie sprawdza się w rozmowach oceniających i rozwojowych pracownika, w sytuacjach trudnych, w sytuacjach edukacyjnych wobec pracownika i problemach wymagających samodzielnego rozwiązania, jak również przy monitorowaniu projektów pracowniczych. Za pomocą tej metody lider ma możliwość rozwijania i usamodzielniania pracowników – budowania ich autonomii i sprawczości osobistej, co przekłada się na korzyści dla całej firmy. Metody pracy: szkolimy według autorskiej koncepcji tzw. coachingu opartego na feedbacku, która wykorzystuje elementy asertywności, metody kontaktu odzwierciedlającego oraz koncepcję koncentracji na rozwiązaniach.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Poznanie komunikacyjnych narzędzi coachingowych
- Nabycie praktycznej umiejętności prowadzenia rozmów coachingowych z podwładnymi
- Wypracowanie indywidualnych planów działań rozwojowych, wspierających proces wdrażania procesów coachingowych w swoim miejscu pracy.

LIDER TRANSFORMACYJNY JAKO TRENER CZYLI JAK PROWADZIĆ ZESPÓŁ DO WZROSTU

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: 10-12 osób

Grupa docelowa: Kadra

menadżerska różnego szczebla

NOWOCZESNE PRZYWÓDZTWO

Celem szkolenia jest doskonalenie umiejętności lidera transformacyjnego w zakresie zarządzania zespołem w świecie VUCA oraz rozwój kompetencji menadżera w oparciu o umiejętności trenerskie. Nowoczesne przywództwo wymaga od liderów już nie tylko wysokich kompetencji kierowniczych czy menadżerskich, ale również ciągłego rozwoju kompetencji interpersonalnych i osobistych, by oddziaływać na zespół poprzez wiarygodność, jasne wizje, wspieranie kultury współpracy i zaangażowania. Jak wynika z naszych doświadczeń, umiejętności budowania pozytywnych relacji między pracownikami, często wywodzącymi się z różnych pokoleń, wydaje się kluczem do efektywnego zarządzania w niestabilnej i zmiennej rzeczywistości. Zauważyliśmy sporo podobieństw pomiędzy umiejętnościami potrzebnymi liderom transformacyjnym a umiejętnościami trenerskimi, pomocnymi w zarządzaniu grupami podczas projektów szkoleniowych. W trakcie szkolenia koncentrujemy się na uczeniu umiejętności pozwalających liderom być bliżej ludzi, lepiej ich rozumieć i dzięki temu reagować w trudnych momentach w sposób, który uruchamia energię do działania i poprawia efektywność, a nie ją blokuje. Uczestnicy będą więc przyswajać narzędzia trenerskie skuteczne w reagowaniu na sytuacje zmiany i wspierające w rozwiązywaniu trudnych sytuacji zespołowych, takich jak opór w grupie, konflikty czy spadki energii i zaangażowania. Uczestnicy poznają również narzędzia integracyjne i coachingowe przydatne do odnawiania zespołowej energii. Dodatkowym elementem, jest budowanie własnej tożsamości jako lidera transformacyjnego. Uczymy, jak wykorzystać własną charyzmę oraz jak w atrakcyjny sposób prowadzić spotkania grupowe i wzbudzać motywację w swoich pracownikach. Menadżerowie mają możliwość rozwinięcia swoich umiejętności budowania atmosfery wzajemnego zaufania i porozumienia z pracownikami oraz wytwarzania w zespole trwałych mechanizmów wzajemnej współpracy.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Udoskonalenie umiejętności nowoczesnego liderowania zespołem w oparciu o narzędzia trenerskie. Menadżer będzie rozumiał proces grupowy zachodzący w zespole i mógł radzić sobie z zespołowymi sytuacjami trudnymi, takimi jak bunt, brak motywacji, chaos i konflikty w zespole
- Nabycie praktycznej umiejętności prowadzenia rozmów coachingowych
- Możliwość przyjrzenia się własnemu stylowi komunikacji – większa samoświadomość
- Zdobycie inspirujących doświadczeń, ułatwiających bardziej indywidualizowane podejście do pracowników – realne wspieranie i wzmacnianie zaangażowania pracowników

WYWIERANIE WPŁYWU - UTRWALANIE POSTAWY ASERTYWNEJ W KONTAKTACH Z KLIENTAMI

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Liczba uczestników: 12-16 osób

Grupa docelowa: Pracownicy współpracujący z klientem zewnętrznym

Celem szkolenia jest doskonalenie osobistej skuteczności w kontaktach z trudnymi i wymagającymi klientami poprzez rozwijanie umiejętności partnerskiej perswazji („gentle persuasion”). W szkoleniu kładziemy duży nacisk na pogłębianie własnej świadomości dotyczącej odpowiedzi na pytania:

Jak prowadzę trudną rozmowę?

Jak się zachowuję?

Jakie są moje cele, oczekiwania i intencje w kontakcie z klientem?

Świadomość siebie w połączeniu ze sprawnym posługiwaniem się narzędziami asertywnej komunikacji pozwala w rozmowach z trudnymi klientami być bardziej elastycznym, bardziej przekonującym, bardziej asertywnym i bardziej skutecznym w rozmowach.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Umiejętności sprawnego korzystania z narzędzi asertywnej komunikacji, dzięki którym uczestnicy będą mogli łatwiej neutralizować trudne zachowania klienta i szybciej dochodzić do wspólnych satysfakcjonujących ustaleń
- Nabycie sprawności w stosowaniu narzędzi ograniczających manipulację i blokujących zachowania agresywne, dzięki czemu łatwiej mogą poradzić sobie z postawami roszczeniowymi i nadmiernym krytycyzmem
- Poznanie sposobu budowania relacji biznesowych opartych na autentyczności i zaufaniu
- Nauka wpływania na innych poprzez korektę zachowań (feedback korekcyjny) oraz wspieranie i pochwałę (feedback pozytywny)
- Rozwój umiejętności partnerskiej perswazji w kontaktach zawodowych, co pozwoli na budowanie długotrwałych relacji, opartych na autentyczności i zaufaniu

EKOKOMUNIKACJA - NOWY MODEL WIZYTY HANDLOWEJ

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Grupa docelowa: Pracownicy
działu sprzedaży każdego szczebla,
przedstawiciele handlowi

Celem szkolenia jest wypracowanie zdolności do budowania autentycznej i prawdziwej relacji z klientami opartej na zaufaniu, zastąpienie manipulacyjnych nieefektywnych technik stosowanych w rozmowie handlowej naturalną rozmową służącą efektywnej sprzedaży. Ekokomunikacyjny model wizyty handlowej jest oparty na nowej filozofii/koncepcji sprzedaży, kwestionującej dotychczasowe klasyczne modele wizyty handlowej. Sprzedawca bazując na potencjałach własnych, takich jak- zdolność do wchodzenia w kontakt, naturalna emocjonalność, zdolność do empatii i uważności, otwartość, bezpośredniość, nieinwazyjny styl bycia- bez presji buduje zaufanie i szczerą, długotrwałą relację z klientem. Na szkoleniu uczymy zasad i technik sprzyjających budowaniu autentycznej, bezstresowej relacji z klientem, ćwiczymy łatwe i trudne sytuacje sprzedażowe.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Dostarczenie i nauczenie nowego, ekokomunikacyjnego modelu wizyty handlowej wraz z odpowiednimi narzędziami i zasadami
- Udoskonalenie umiejętności efektywnego korzystania z własnych potencjałów i zasobów psychologicznych
- Nauczenie umiejętności budowania relacji za pomocą naturalnego, pogłębionego kontaktu, empatii, uważności, konstruktywnego zarządzania emocjami
- Zdolność sytuacyjnego radzenia sobie ze stresem własnym i klienta
- Poznanie technik asertywnych chroniących ekokomunikacyjną relację w trudnych sytuacjach

Celem szkolenia jest nauka, w jaki sposób nieść pomoc psychologiczną i reagować na trudne sytuacje, z którymi zmagają się pracownicy, m.in. kłopoty rodzinne, problemy osobiste, inne sytuacje trudne lub spadek zaangażowania i motywacji. Pomagamy wypracowywać wewnętrzne procedury postępowania w sytuacjach wystąpienia u pracownika firmy kryzysu psychologicznego.

Spodziewane korzyści dla uczestników:

- Udoskonalenie sposobów nawiązywania i podtrzymywania kontaktu
- Poznanie technik aktywnego słuchania
- Rozpoznawanie i reagowanie na emocje
- Metody udzielania wsparcia i głębokiego rozumienia

COUNSELING W PRACY ROZWOJOWEJ Z PRACOWNIKAMI

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Grupa docelowa: Pracownicy działów HR i działów szkoleń oraz pracownicy dedykowani do pełnienia funkcji osób udzielających podstawowego wsparcia psychologicznego.

PROGRAM WSPIERANIA PRACOWNIKÓW JAKO DODATKOWE NARZĘDZIE W PRACY HR

Program szkolenia jest inspirowany Employees Assistance Program (EAP).

Celem szkolenia jest uwrażliwienie na problemy pracownicze, które mają wpływ na wydajność w pracy i jednocześnie przygotowuje dział HR do pełnienia funkcji wewnętrznego konsultanta EAP. Poznanie i wdrożenie elementów EAP jako nowoczesnego narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi wynikającego ze stałej troski o zdrowie i dobre funkcjonowanie pracownika. Szkolenie polega na przekazaniu uczestnikom wiedzy, sposobów reagowania i możliwości interwencji w szczególnych sytuacjach, takich jak:

- problem alkoholowy pracownika lub jego członka rodziny
- depresja i apatia
- problem z przemocą w rodzinie,
- kryzys utraty i żałoby
- trauma wypadku
- zachowania samobójcze
- inne sytuacje trudne

Czas trwania: 2 dni/16 godzin

Grupa docelowa: Pracownicy działów HR i działów szkoleń oraz pracownicy dedykowani do pełnienia funkcji osób udzielających podstawowego wsparcia psychologicznego.

Spodziewane korzyści dla firmy:

- Odciążenie kadry menedżerskiej z poczucia niekompetencji w zajmowaniu się osobistymi trudnościami pracowników,
- Budowania więzi między firmą/ działem HR a pracownikiem poprzez zapewnienia mu wsparcia,
- Edukacja w obszarze pomocy psychologicznej,
- Budowanie pozytywnego wizerunku wewnątrz i na zewnątrz organizacji.

Spodziewane korzyści dla pracownika:

- Uzyskanie wsparcia i kompetentnej informacji, co można zrobić w trudnej sytuacji, dzięki odpowiedniej wiedzy przeszkolonego pracownika HR
- Pomoc w sytuacji kryzysowej

SZKOLENIE TRENERÓW WEWNĘTRZNYCH

WSPARCIE DLA DZIAŁÓW HR

Czas trwania: Liczba godzin warsztatowych zależy od dokładnego zbadania potrzeb szkoleniowych oraz oczekiwań i preferencji organizacji.

Pełnowymiarowy kurs: 202 godzin dydaktyczno-warsztatowych, rozłożonych na cykl 12 sesji szkoleniowych (9 sesji 16-godzinnych, 1 sesja 10-godzinna oraz 8-godzinna sesja zamykająca cykl szkoleniowy oraz 5-dniowy trening interpersonalny, obejmujący 40 godzin).

Grupa docelowa: W zależności od oczekiwań klienta, doskonalimy umiejętności trenerów wewnętrznych, bądź organizujemy warsztat, podczas którego od podstaw uczymy kompetencji trenerskich i przygotowujemy nowo powstały zespół trenerów do pracy szkoleniowej.

Szkolenie jest formą Szkoły Trenerów Biznesu, jednego z flagowych produktów Ośrodka Intra, której program możemy zrealizować jako kurs zamknięty dla trenerów danej organizacji.

Opieramy się na praktycznym i nowoczesnym podejściu biznesowym do roli trenera w organizacji i na wartościach takich jak szczerść, autentyczność i empatia.

Zakres godzinowy i merytoryczny daje niezbędne podstawy każdemu uczestnikowi do ubiegania się o licencję trenerską PTP (Polskiego Towarzystwa Psychologicznego).

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do roli trenera wewnętrznego, do samodzielnego prowadzenia procesu szkoleniowego: od badania potrzeb szkoleniowych, przygotowanie szkolenia i jego realizację, po ewaluację efektów szkoleniowych.

WARSZTATY DOSKONALĄCE UMIEJĘTNOŚCI TRENERSKIE

Czas trwania: cykl 3 warsztatów x 2 dni
+ followup lub superwizja (opcja)

Celem szkolenia jest umożliwienie trenerom wewnętrznym uzupełnienie i rozwinięcie ich kompetencji trenerskich. Uczestnicy zdobędą umiejętności niezbędne do pełnienia roli trenera wewnętrznego, takie jak: empatia i podążanie za grupą, zarządzanie energią grupy, budowanie klimatu otwartości i komunikatywności, kreatywność, umiejętność autoprezentacji i radzenie sobie z grupowymi sytuacjami trudnymi. Poznają również zadania trenera podczas samodzielnego prowadzenia procesu szkoleniowego: od badania potrzeb szkoleniowych, przygotowania szkolenia i jego realizacji, po ewaluację efektów szkoleniowych. Program jest skróconą wersją programów Szkoły Trenerów Biznesu (aktualnie trwa nabór 17. edycji Szkoły) i Szkoły Treningu i Warsztatu Psychologicznego (zakończył się nabór do 57. edycji Szkoły), które od wielu lat realizuje Ośrodek Intra. Dodatkowo istnieje możliwość followup'u i superwizji przez naszych trenerów i superwizorów.

COACHING, LIFE COACHING, EXECUTIVE COACHING

COACHING

Celem coachingu jest rozwój umiejętności, wzrost efektywności działań oraz rozwiązanie problemów stojących na drodze rozwoju. Efektem coachingu jest odczuwane przez samego uczestnika, ale też przez jego otoczenie tzw. przesunięcie do przodu w jego poczuciu rozwoju osobistego.

Nasi coachowie są superwizorami psychoterapii i treningu grupowego Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, mają wieloletnie doświadczenie zarówno w rozmowach coachingowych i counselingowych dotyczących życia prywatnego, jak i zawodowego (tematyka biznesowa, kadra menadżerska i kadra zarządzająca).

Realizujemy różne formy coachingu, trwającego zazwyczaj od 5 do 15 sesji – spotkań indywidualnych.

Podczas sesji nasi trenerzy za pomocą pogłębionego kontaktu i odpowiednich pytań, nie narzucając własnych opinii i rozwiązań, pomagają rozmówcy odkryć niewykorzystane potencjały i zastosować własny sposób postępowania w sytuacjach ograniczających jego możliwości rozwoju.

NASZE PUBLIKACJE:

„Asertywność menedżera” Piotr Fijewski, Maria Król-Fijewska

„Jak rozwinąć skrzydła” Piotr Fijewski

„Nieobecni. Jak powrócić do doświadczania swego życia”

Maria Król-Fijewska, Piotr Fijewski

„Trening asertywności: scenariusz i wykłady” Maria Król-Fijewska

„Stanowczo, łagodnie, bez leku” Maria Król-Fijewska

„Godność. Jak ją chronić bez upokarzania innych” Krzysztof Jedliński

„Trening interpersonalny” praca zbiorowa pod redakcją Krzysztofa Jedlińskiego

ZAUFALI NAM:

Nationale-Nederlanden
Bank Gospodarstwa Krajowego
Centrum Nauki Kopernik
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
Instytut Rozwoju Służb Społecznych
Poczta Polska
Polska Wytwórnia Papierów Wartościowych
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej
Uniwersytet Warszawski
Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne
Związek Banków Polskich
Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
Straż Miejska m.st. Warszawy
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Sanofi-Aventis
Sita Polska
USP Zdrowie
Alior Bank

Abbott Laboratories
Allianz
Bre Bank
LOTTE Wedel
DaimlerChrysler
DB Schenker
IKEA
Jelfa
Mars Polska
NutriciaPolska
Nestle Polska
Netia
Ochnik
Polpharma
PZU Życie
Sage
BOSCH
MSD

INTRA jest członkiem: