

Ogólna oferta szkoleń Centrum Kształcenia Psychologicznego Progenja

Filozofia naszych działań



Podstawą tworzonych przez nas programów szkoleniowych jest osiągnięcie pożądanej zmiany poprzez wyposażenie jednostek czy zespołów w umiejętności i wiedzę na temat psychologicznych mechanizmów zachowania człowieka. Odwołujemy się do naukowych doniesień oraz rzeczywistych interakcji międzyludzkich, by w efekcie budować świadomość oraz wzmacniać pożądane postawy i kształtować sposób myślenia zgodny z celami i kulturą organizacji.

Nasze autorskie programy wiążą wiedzę z elementami plastycznego, wielowarstwowego spojrzenia na świat, kształtowania otwartości umysłu i odwagi poznawczej, podkreślając nieocenioną rolę pozytywnego nastawienia do świata, optymizmu i poczucia humoru.

DZIAŁANIA PROGENJALNE WZMACNIAJĄ GENJALNOŚĆ (czytaj: taleny) **JEDNOSTEK, ZESPOŁÓW i ORGANIZACJI**

Koncentrujemy się na przekazaniu klucza do rozwoju własnych umiejętności poprzez:

- naukę kluczowych umiejętności,
- trening pożądanych zachowań,
- samopoznawanie w procesie kształcenia
- analizę dokonywanych wyborów wraz z jego konsekwencjami,
- uświadamianie zachodzących procesów,
- nazywanie zjawisk i opis mechanizmów,
- pobudzanie do analizy własnych zachowań i postaw
- poszerzanie wiedzy o samym sobie i o świecie społecznym
- poszukiwanie indywidualnych rozwiązań

Z naciskiem na doskonalenie twórczego i pozytywnego myślenia.

Kształcimy w sposób tradycyjny, w salach wykładowych oraz w terenie, przekształcając warsztaty w grę, a ćwiczenia w zadania. Elastycznie dopasowujemy się do aktualnych potrzeb klienta.

Zakres oferty szkoleniowej

1. **Szkolenia, w formie warsztatów/ treningów z wykorzystaniem różnych narzędzi w tym symulacyjnych gier szkoleniowych**, doskonaląc rozwój osobisty i umiejętności poprzez uczenie się przez doświadczenie (experiential learning).
2. **Procesy i programy rozwojowe w tym budowanie skutecznych zespołów** zorientowanych na cel, wypracowywanie wspólnych wartości i wsparcie w procesie kształtowania kultury organizacji i etosu pracy
3. **Budowania wiedzy w firmie i tworzenie organizacji uczącej się** z wykorzystaniem **banchmarkingu wewnętrznego, zespołów** w oparciu o istotne w firmie kryteria.
4. Programy pobudzające zaangażowanie i efektywność pracowników przez m.in. włączenie działań z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu.
5. **Coaching** dla kadry zarządzającej i pracowników - indywidualne/ zespołowe wsparcie w rozwoju w osiągnięciu wyznaczonych celów, w tym **coaching motywacji** czyli analiza motywacji jednostki z pomocą testu **Motivational Maps** (aktualny poziom, struktura motywacji) wraz z wypracowaniem strategii działań dbając o jej optymalnie wysoki poziom.
6. **Programy badawcze** powstałe na skutek tworzenia nowych rozwiązań lub dostrzeganych utrudnień, które mają na celu usprawnianie funkcjonowania działów i organizacji:



Obserwacja → **Analiza** → **Wnioski** → **Program działań** → **Usprawnienia**



Z podziałem na następujące obszary tematyczne:

Rozwój osobisty



- Komunikacja interpersonalna i praca w zespole
 - Postawa asertywna jako wartość osobista i podstawa dobrych relacji interpersonalnych
 - Postępowanie etyczne jako zasada i standard
 - Wystąpienia publiczne i autoprezentacja
 - Radzenie sobie ze stresem
 - Równowaga: życie zawodowe i życie osobiste
- Proaktywność i pozytywne myślenie
 - Zarządzanie czasem
 - Otwarty umysł i twórcze myślenie
 - Podejmowanie decyzji i paradoks wyboru
 - Savoir vivre na co dzień
 - Budowanie mocy i budowanie marki osobistej
 - Czytanie sytuacji - inteligencja emocjonalna w praktyce
 - Umiejętność przeciwstawiania się psychomanipulacjom
 - Perspektywiczne myślenie w pracy projektowej



Przywództwo i umiejętności menedżerskie



- Rozwój kompetencji menedżerskich
 - Szef – manager, lider czy przywódca.
 - Coaching jako styl zarządzania
 - Płeć a zarządzanie: praktyczna wiedza, wsparcie różnorodności.
 - Empowerment czyli stawiam na kadry
 - Sprawne i efektywne negocjacje: zasady, taktyki i strategie.
- Twórcze zarządzanie – podejmowanie decyzji i rola intuicji.
 - Budowanie i zarządzanie zespołem
 - Informacja zwrotna w rozwoju
 - Delegowanie zadań i uprawnień
 - Istota zarządzania zmianą.
 - Inteligencja emocjonalna w pracy
 - Konflikt i metody zaradcze
 - Deszyfrant motywacji czyli jak rozumieć „chcieć”, by więcej „móc”



Sprzedaż

- Identyfikacja potrzeb klienta
- Biegłość interpersonalna czyli zrozumienie klienta
- Telefoniczne kontakty handlowe
- Twórcze wypracowywanie nowych form sprzedaży



- Doskonalenie metod sprzedażowych
- Lider/ Coach w zespole handlowym
- Podstawy negocjacji handlowych
- Skuteczny doradca handlowy
- Budowanie trwałych relacji z klientami

Zarządzanie zasobami ludzkimi

- Zarządzanie zasobami ludzkimi: Nowoczesne ZZL, Selekcja i rekrutacja, Ocena kompetencji: AC/DC, derekrutacja, outplacement
- Moderacja rozmów pracowniczych
- Integracja z zamysłem: szkolenia w terenie – połączenie praktyki z teorią – wyjazdy integracyjne z uczeniem się przez doświadczenie.



Inne

- Grywalizacja w pracy – nowe działania marketingowe wzmagające motywację i rozwój jednostki
- CSR **czyli BOS** - Biznes Odpowiedzialny Społecznie – zarządzanie wartościami, wypracowywanie kodeksów etycznych i działań w trzech podstawowych obszarach: PROpracowniczych, PROekologicznych i PROspołecznych. Budowanie kultury organizacji, implementacja corporate wellness.
- Mentoring i szkolenia dotyczące organizacji wydarzeń firmowych wraz z konstruowaniem procesu zakupowego.

Korzyści niesione przez szkolenia zamknięte

- Doskonalenie indywidualnych kompetencji osobistych i zawodowych pracowników
- Możliwość wzajemnego poznania się pracowników z innych działów czy oddziałów
- Integracja uczestników – budowanie zespołów
- Nabycie umiejętności i doświadczeń we wspólnej pracy
- Uwrażliwienie pracowników na określone sytuacje, zachowania, zagadnienia – baza doświadczeń

- Wzmocnienie wdrażanych standardów, procedur czy wiedzy, do której w codziennej pracy można się odwołać – kultura firmy
- Wzmocnienie postaw i sposobów radzenia sobie z sytuacjami trudnymi
- Praktyczny wymiar doskonalenia umiejętności, ściśle związany ze specyficznym charakterem pracy, z konkretną branżą czy potrzebami na konkretnym stanowisku.

Metody szkolenia

Proces szkoleniowy oparty jest na aktywnym działaniu – warsztatach/ treningach - stałym pobudzaniu do myślenia, analizie i wnioskowania na bazie cyklu Kolba (doświadczenie, refleksja, wnioskowanie i eksperymentowanie). Stosujemy następujące metody: coachingową pracę z metaforą, pracę indywidualną i w zmieniających się grupach, analiza przypadków, ćwiczenia z omówieniem, licencyjne gry strategiczne/ szkoleniowe z omówieniem bazujące na uczeniu się przez doświadczenie (experiential learning), analizę rozwiązywanych testów/ kwestionariuszy, scenki sytuacyjne oraz dyskusje moderowane. Przekazanie teoretycznej wiedzy ograniczone jest do niezbędnego minimum i zwykle stanowi podsumowanie (lub wstęp do) realizowanych zadań. Zwykle w przykładach odnosimy się z jednej strony do wiedzy/ opisów badań czy eksperymentów na podstawie których stworzono teorię, z drugiej zaś odwołujących się do sytuacji z życia wziętych. Istotnym elementem jest przekazywanie narzędzi/ metod możliwych do zastosowania po szkoleniu w doskonaleniu określonych umiejętności.



Miejsce

Prowadzimy szkolenia zarówno w miejscu wskazanym przez klienta jak i proponujemy inne lokalizacje dostosowane do charakteru szkolenia. W oparciu o doświadczenia organizujemy szkolenia w formie sesji wyjazdowych w kraju i zagranicą, wzbogacając pobyt o dodatkowe elementy wzmacniające proces szkoleniowy.



Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej www.progenja.edu.pl i progenja.pl
Szczegółowe oferty szkoleniowe przesyłamy na życzenie.

ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY !