Akademia

FIRST TIME MANAGER™

Kompleksowy program rozwoju kompetencji zarządczych i kierowniczych

doskam

Doskam Sp. z o.o. :: Gliwice, W.Pola 16 :: www.doskam.pl :: info@doskam.pl :: 32 231 01 13

Typowe awansowanie

Aleksandra, pracownik działu marketingu w ciągu ostatnich dwóch lat osiągała ponadprzeciętne wyniki w swoim zespole. Wykazała się wiedzą, doświadczeniem oraz wyczuciem swojej branży, dzięki czemu wyróżniła się w zespole i zwróciła uwagę swoich przełożonych. Zaproponowano jej awans na stanowisko szefa działu marketingu. Zaskoczona propozycją, ale także podekscytowana nowymi zadaniami i wzrostem wynagrodzenia podjęła decyzję o przyjęciu propozycji. Teraz jest gotowa pełnić swoją nową rolę.

Takiego rozpoczęcia kariery menedżerskiej w polskich organizacjach doświadcza przeważająca liczba awansujących. Pracodawcy wierzą, że pracownik odniesie sukces jako menedżer, ponieważ był uzdolnionym i skutecznym specjalistą. Chcą też zapewnić i realizować naturalną ścieżkę kariery wartościowym pracownikom i wybierają najczęściej awans pionowy. Warto jednak przy tym pamiętać aby wykorzystać w pełni potencjał zdolnego pracownika i właściwie przygotować nowo mianowanego menedżera do nowej funkcji.

75%

pracowników składających wypowiedzenie, rezygnuje ze względu na niskie, wg nich, kompetencje swojego przełożonego.

Powszechne przekonania nowo mianowanych menedżerów

Istnieje powszechne i błędne przekonanie, że różnica pomiędzy dotychczasowo pełnioną rolą a rolą menedżera zespołu polega jedynie na tym, że **zmieniają się tylko zadania i zwiększa się odpowiedzialność na nowym stanowisku.** Jednak bycie skutecznym menedżerem, czerpiącym z nowej funkcji satysfakcję, wynika przede wszystkim z przyjęcia **innej perspektywy i podjęcia świadomego oddziaływania na zespół.**

Wraz z przyjęciem roli kierowniczej powinien zmienić się paradygmat działania. W miejsce odpowiedzialności za wysoką jakość działania w zakresie własnego, specjalistycznego fragmentu celu zespołowego, musi pojawić się odpowiedzialność dyrygenta skupiającego się na brzmieniu całej orkiestry.

Innymi słowy, jako niezależny współpracownik miałeś prawo skupiać się głównie na sobie. **Bycie menedżerem to rola, która wymaga od ciebie więcej, bo teraz nadzorujesz i kierujesz zespołem**, który chce osiągnąć sukces i liczy na Ciebie, że mu w tym pomożesz.

To będzie wymagało rozwijania Twoich umiejętności zarządzania w klasycznym ujęciu, takich jak: planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrolowanie zadań, ale także innych, niezbędnych w obecnych czasach: zarządzanie w zmianie, partycypacyjne zarządzanie, prowadzenie ludzi do mistrzostwa w tym czym nie zajmują. Obserwowanie, jak inni wzrastają, uczą się i odnoszą sukcesy indywidualne dzięki Twojemu kierowaniu, **da Ci ogromne poczucie satysfakcji** wynikające ze świadomości pozytywnego wpływania na ludzi, procesy i rozwój firmy.

„Nagle zdałem sobie sprawę, ile nie wiem." Stwierdzenie to jest częstą skargą podczas zmiany roli zawodowej, do czego niewielu otwarcie się przyznaje. Warto ułatwić nowo mianowanym menedżerom to zadanie przygotowując ich do nowego wyzwania. Udział w Akademii First Time Manager™ będzie do tego doskonałym środkiem.

Najważniejszą kwestią do zrozumienia na temat nowej funkcji jest to, że wymaga ona od Ciebie nie tylko więcej nowej wiedzy ale przede wszystkim zmiany świadomości odnośnie swoich priorytetów i roli.

KATARZYNA WOLNA-BELSKA

CEO Doskam
Menedżer z 23-letnim doświadczeniem, Trener, Coach, Doradca

doskam
Wzrost kompetencji

9 wyzwań nowo mianowanego Menedżera

Te wyzwania wiążą się bezpośrednio z **Inteligencją Społeczną** czyli zdolnością rozumienia i kierowania ludźmi oraz z **Inteligencją Emocjonalną** tj. zdolnością rozpoznawania i radzenia sobie z emocjami własnymi i innych.

1. Skuteczna komunikacja z pracownikami
2. Zmiana sposobu myślenia wraz z nową rolą
3. Udowodnienie, że jest się świetnym w nowej roli
4. Awansowanie spośród współpracowników
5. Wyznaczanie jasnych celów i oczekiwań
6. Zachęcanie zespołu do efektywności
7. Decyzje kadrowe, np. zwolnienie pracownika
8. Zarządzanie sobą w czasie
9. Rozwiązywanie konfliktów w zespole

Masz pytania? Zapraszamy do kontaktu 32 2310113, info@doskam.pl

doskam
Wzrost kompetencji

W DOSKAM siłą projektów rozwojowych jest dbałość o rezultaty

Wykorzystujemy interaktywne i atrakcyjne formy rozwoju na etapach przed, w trakcie i po szkoleniu. To wyjątkowe połączenie różnych elementów zapewnia maksymalne korzyści z edukacji Menedżerów. Zajęcia w ramach Akademii FTM™ oparte są o metody interaktywne, aktywizujące uczestników w maksymalnym zakresie. **Metoda nauczania w DOSKAM ma na celu wyposażyć Cię w narzędzia, wiedzę i umiejętności, które od razu, przełożą się na twoją zwiększoną skuteczność w roli menedżera**, optymalizację procesów i kosztów.

MATERIAŁY WPROWADZAJĄCE

Rekomendujemy zapoznanie się z materiałem wprowadzającym oraz opracowania i przesłania do nas pytań, na które chcesz uzyskać odpowiedź na szkoleniu.

WSPARCIE PO SZKOLENIU

Przez trzy miesiące po ukończeniu Akademii FTM™ otrzymujesz wsparcie trenerów w rozwiązaniu pojawiających się problemów w codziennej pracy.

METODY INTERAKTYWNE

Aby uzyskać oczekiwany efekt, zależy nam na tym aby w jak największym stopniu zaangażować Cię w zajęcia; wykorzystujemy gry szkoleniowe, studium przypadków, panel wymiany doświadczeń i opinii, ćwiczenia indywidualne i zespołowe.

INFORMACJE ZWROTNE

Na sesjach follow-up omawiamy doświadczenia z wdrażania przez Ciebie nowych zachowań i udzielamy informacji zwrotnych oraz dodatkowych wskazówek.

PLAN DZIAŁAŃ WDROŻENIOWYCH

Po każdym module szkoleniowym rekomendujemy opracowanie PDW (Plan Działań Wdrożeniowych). Realizując zadanie wdrożeniowe, wzmacniasz nowe umiejętności i dobre nawyki.

Dlaczego warto wziąć udział w Akademii First Time Manager™?

Korzyści dla Menedżera:

- Otrzymasz modele, arkusze, formularze, plakat motywacyjny, narzędzia ułatwiające zastosowanie wiedzy w praktyce od zaraz.
- Rozwiniesz umiejętność pożądanego oddziaływania na procesy i ludzi.
- Wzmocnisz kluczowe kompetencje kierownicze.
- Zbudujesz ze współpracownikami relacje oparte na zaufaniu.
- Wpłyniesz pozytywnie na efektywność własną i swojego zespołu.
- Łatwiej zrealizujesz stawiane przed Tobą cele.
- Zyskasz pewność siebie jako skuteczny lider.
- Uzyskasz certyfikat potwierdzający profesjonalne przygotowanie się do funkcji menedżerskiej.

Korzyści dla Organizacji:

- Zminimalizowane są koszty związane z objęciem funkcji przez nieprzygotowanego menedżera.
- Implementacja skutecznych metod zarządzania - praktyczny program Akademii FTM™ ukierunkowany na jest użyteczność.
- Zwiększy się efektywność menedżera w kierowaniu zespołem i projektami.
- Wzmocni się udział menedżera w kształtowaniu pozytywnej kultury organizacyjnej firmy.
- Wzrośnie zaangażowania pracowników w osiąganie postawionych przed nimi celów.
- Zmniejszy się rotacja kluczowych pracowników z zespołu uczestnika Akademii FTM™

1. **Zwartość**. Akademia FTM™ trwa pięć dni. Program realizowany jest w ciągu trzech tygodni, w dni powszednie, po 2 dni szkoleniowe w pierwszym i drugim tygodniu oraz jeden dzień w trzecim tygodniu (2+2+1).
2. **Praktyczność**. Warsztaty bazują na **realnych przykładach i doświadczeniach polskich menedżerów**, które analizowaliśmy podczas sesji szkoleniowych przeprowadzonych przez nas w ciągu ostatnich **czternastu lat**, w ramach szkoleń otwartych i zamkniętych dla blisko **dwóch tysięcy uczestników** szkoleń menedżerskich z sektora MŚP, korporacji i administracji publicznej.
3. **Wsparcie**. Przez najbliższe trzy miesiące po ukończeniu Akademii FTM™ uczestnicy otrzymują wsparcie trenerów w rozwiązaniu pojawiających się problemów w codziennej pracy menedżerskiej.
4. Po ukończeniu Akademii First Time Manager™ **uczestnicy otrzymują certyfikat**, który potwierdza ich gotowość do świadomego i odpowiedzialnego pełnienia nowej funkcji.

doskam
Wzrost kompetencji

Masz pytania? Zapraszamy do kontaktu 32 2310113, info@doskam.pl

Kompetencje rozwijane w ramach Akademii FTM™

Kompleksowy program rozwoju kompetencji kierowniczych Akademii First Time Manager™ powstał w oparciu o Piramidę Umiejętności Menedżerskich opracowaną przez Kammy Haynes.

I. Moduł. **Fundamenty zarządzania i kierowania** - rozwiniesz kluczowe kompetencje:

- zarządzanie interfunkcjonalne
- charyzma i budowanie autorytetu
- budowanie relacji ze współpracownikami

II. Moduł. **Planowanie, organizowanie, kontrola** - rozwiniesz kluczowe kompetencje:

- formułowanie i przekazywanie wizji
- projektowanie i organizowanie
- wyznaczanie celów i priorytetów
- dbanie o środowisko wydajnej pracy

III. Moduł. **Motywowanie i wywieranie wpływu** - rozwiniesz kluczowe kompetencje:

- dążenie do rezultatów
- elastyczność myślenia
- motywowanie pracowników
- tworzenie relacji i wywieranie wpływu

IV. Moduł. **Komunikacja menedżerska** - lider jako coach i mentor - rozwiniesz kluczowe kompetencje:

- prezentowanie postawy asertywnej
- skuteczne komunikowanie się
- doskonalenie pracowników

V. Moduł. **Zespół i rozwiązywanie problemów** - rozwiniesz kluczowe kompetencje:

- budowanie zespołu
- grupowe podejmowanie decyzji
- zarządzanie konfliktem

PROGRAM Akademii FTM™ - MODUŁ I - 1 dzień

Fundamenty zarządzania i kierowania

Które kompetencje są kluczowe dla pełnienia funkcji kierowniczej? **Na czym należy się skoncentrować** w codziennej pracy kierowniczej? **Co czyni lidera,** za którym zespół chce pójść? **Jak zbudować swoją pozycję i autoryte**t w zespole? Jak określić poziom gotowości i możliwości pracownika do wykonywania zadania? **W jaki sposób zmieniać swój styl kierowania**, aby był dopasowany do pracownika w zadaniu? **Jak wyznaczać cele**, aby motywowały i wzmacniały pracownika?

Program szkolenia:

- **Funkcje kierownicze i kluczowe kompetencje** – co musisz umieć, aby skutecznie kierować?
- **Główne obszary działań zarządczych** – Planowanie, Organizowanie, Kierowanie, Kontrolowanie i podstawowe zadania menedżera w tych obszarach.
- **Dwa kierunki orientacji kierowniczej**: Zadania-Rezultaty i Ludzie-Relacje – czy musisz wybierać? a jeśli tak, to jak, kiedy i czego możesz się spodziewać?
- **Wczoraj kolega dzisiaj szef. Wczoraj nieznajomy dzisiaj szef.** Jak budować i wzmacniać autorytet lidera w zespole, z którego się wywodzisz lub do którego dołączasz?
- **Expose menedżera** – jak skutecznie zaprezentować zespołowi warunki współpracy z Tobą?
- **Przywództwo sytuacyjne** – 5 zasad efektywnego zarządzania sytuacyjnego.
- **Diagnoza dojrzałości pracowników** – analiza indywidualnych potrzeb pracownika.
- **Dostosowywanie stylu kierowania** do potrzeb pracownika i typu zadania.

W tym module szkoleniowym:

- rozszerzysz zakres wiedzy i umiejętności niezbędnych do **efektywnego zarządzania i kierowania**,
- dowiesz się w jakich warunkach warto obrać **określony styl kierowania**,
- zrozumiesz, **co decyduje o wzmocnieniu autorytetu**, a co o jego osłabieniu,
- nauczysz się **dostosowywać styl kierowania do sytuacji**, czyli rodzaju zadania i poziomu gotowości pracownika do jego wykonania
- nauczysz się **prezentować swoje oczekiwania** odnośne zasad współpracy w nowym projekcie lub w nowym zespole.
- wzmocnisz swoją **samoświadomość, wiarygodność jako lider**,
- ugruntujesz **pewność siebie w roli lidera**.

PROGRAM Akademii FTM™ - MODUŁ II - 1 dzień

Planowanie, organizowanie, kontrola

Jak planować zadania, aby mieć pewność skoncentrowania się na tych właściwych we właściwym czasie? **Jakie metody** i narzędzia stosowane rutynowo **zagwarantują najwyższą efektywność**? Jak sprawić by ludzie chętnie zmierzali do osiągania zaplanowanych rezultatów? Kiedy, w jaki sposób i kto formułuje **kluczowe wskaźniki efektywności**? **Jak regularny monitoring zadań wpływa na postęp** realizacji i osiąganie celów?

Program szkolenia:

- **Zasady efektywnego planowania** i organizowania pracy zespołu – zadania rutynowe i zadania nietypowe.
- **Planowanie długo i krótkoterminowe**. Wynikanie celów – od ogółu do szczegółu. Koncepcja ZPC (Zarządzania Przez Cele) (ang. MBO Management by Objectives).
- **Listy zadań i priorytetyzacja** (analiza ABC, macierz Eisenhowera).
- **Zlecanie zadań** z orientacją na poziom kompetencji pracownika.
- **Współuczestnictwo** i przekazanie odpowiedzialności jako determinanty skutecznego planowania i organizowania pracy w zespole – listy zadań 5 x W.
- **Cele jako Rezultaty** działania, a nie działanie samo w sobie.
- **Formułowanie celów i priorytetów –** metoda SMARTer i zasady priorytetyzacji zadań.
- **KPI (Key Performance Indicators**) – Kluczowe wskaźniki efektywności.
- Metody **kontroli postępu realizacji zadań**: stand-up'y, raporty, systemy informatyczne, narzędzia własne.

W tym module szkoleniowym:

- poznasz **reguły planowania i organizowania** pracy niezbędne do tworzenia efektywnego środowiska pracy,
- dowiesz się **jak kaskadować cele** wg koncepcji Zarządzanie Przez Cele,
- zapoznasz się z **metodami priorytetyzacji zadań**,
- zrozumiesz **co decyduje o wzmocnieniu motywacji wewnętrznej** członków zespołu do osiągania celów, a co o jej osłabieniu,
- nauczysz się **zlecać zadania** w sposób dopasowany do poziomu gotowości pracownika do jego wykonania,
- nauczysz się **formułować cele konkretne,** mierzalne, akceptowalne, realne i terminowe,
- nabędziesz **umiejętność definiowania KPI** - kluczowych wskaźników efektywności,
- **nabierzesz przekonania** o sensie, wartości i potrzebie planowania,
- zyskasz **przygotowanie do wspierania swojego zespołu** w zakresie planowania i organizowania działań.

doskam
Wzrost kompetencji

PROGRAM Akademii FTM™ - MODUŁ III - 1 dzień

Motywowanie i wywieranie wpływu

Jak cechy osobowościowe **wpływają na motywację** do osiągania celów? **Jak uruchamiać automotywację**? Jak wartości, potrzeby i oczekiwania pracowników przekładają się na ich osobistą motywację do pracy? Jaka jest różnica między wywieraniem wpływu, stosowaniem perswazji a manipulacją? Jak skutecznie i etycznie wywierać wpływ? **Jak formułować komunikaty** perswazyjne, aby uwalniać motywację wewnętrzną do osiągania celów?

Program szkolenia:

- **Modele motywacji – Piramida A. Maslow'a, teoria X i Y Mc Gregor'a, dwuczynnikowa teoria Herzberg'a.**
- **Motywatory pozafinansowe i finansowe** – siła wpływu i zasady ich implementowania. Stworzenie banku motywatorów.
- **Motywacja wewnętrzna vs motywacja zewnętrzna**. Budowanie zaangażowania pracowników wg teorii automotywacji Decie'go & Ryan'a.
- Wpływ **automotywacji lidera** na motywowanie zespołu. W jaki sposób stać się wzorem dla oczekiwanych postaw pracowników.
- Taktyki **wywierania wpływu** społecznego wg reguł R. Cialdiniego i innych mechanizmów psychologicznych.
- **Techniki perswazji** - wywieranie wpływu przy pomocy inspirującej i przekonującej komunikacji: Trójkąt retoryczny Etos Logo Patos, oraz metoda S. Sinek'a SWW (Start With Why).
- **Manipulacja negatywna** – jak działa, jak długo i jakie są konsekwencje jej stosowania.

W tym module szkoleniowym:

- **poznasz najważniejsze modele motywacji** tj.: Piramida A. Maslow'a, teoria X i Y Mc Gregor'a, dwuczynnikowa teoria Herzberg'a, teoria automotywacji Deci'ego & Ryan'a,
- **wypracujesz zestaw motywatorów pozafinansowych,**
- **zrozumiesz potencjał** oddziaływania motywatorów finansowych i pozafinansowych,
- dowiesz się **jak w motywowaniu wykorzystywać reguły wywierania wpływu** społecznego sformułowane przez R. Cialdiniego,
- nauczysz się **analizować potrzeby swoich pracowników** by używać właściwych motywatorów,
- nauczysz się **konstruować perswazyjne komunikaty** w oparciu o argumenty odnoszące się do uczuć, logiki i autorytetu,
- nabędziesz **umiejętność** stosowania inspirującej **komunikacji wg metody SWW,**
- zyskasz **przygotowanie do wspierania swojego zespołu** w realizacji przez nich zadań i osiągania rezultatów.

PROGRAM Akademii FTM™ - MODUŁ IV - 1 dzień

Komunikacja menedżerska – lider jako coach i mentor

Jaki poziom asertywności i empatii lidera **zapewni równowagę** oraz pozwoli zorientować się na ludzi i zadania? Co odróżnia komunikację jednostronną od dwustronnej i czego należy się spodziewać stosując jedną lub drugą? **Kiedy informacja zwrotna wzmocni pracownika? Jak przeprowadzić ważną rozmowę** z pracownikiem szanując jego perspektywę i osiągając swój cel? **Czym różni się coaching od mentoringu** i jak stosować te metody w celu skutecznego wsparcia rozwoju pracownika?

Program szkolenia:

- **Asertywność** i **empatia** menedżera jako cechy równoważne w budowaniu relacji z zespołem.
- **Komunikacja dwustronna** i sprzężenie zwrotne jako droga do porozumienia.
- **Aktywne słuchanie** jako podstawowy warunek właściwej komunikacji interpersonalnej.
- **Feedback** – cechy, zasady, warunki udzielania informacji zwrotnej.
- **Ważne rozmowy** z pracownikiem – jak się do nich przygotować i jak je poprowadzić? Metody, algorytmy, scenariusze.
- **Coaching i mentoring** – funkcje i warunki stosowania obu metod pobudzających rozwój pracownika.
- **Pytania i ich znaczenie w coachingu**. Funkcje pytań i zasady ich zadawania.
- **Coaching menedżerski – Model GROW** – jak wyznaczać cele w odpowiedzi na problemy.
- **Coaching menedżerski – Model GOLD** – jak się uczyć w wyniku analizy działań i rezultatów.

W tym module szkoleniowym:

- poznasz **warunki, zasady i skutki prezentowania postawy asertywnej** jak również postawy empatycznej jako lider zespołu,
- dowiesz się **jakie są cechy i rezultaty komunikacji** jednostronnej, dwustronnej i wielokierunkowej,
- zrozumiesz **co decyduje o porozumieniu w komunikacji** i jak dochodzić do konsensusu,
- dowiesz się w **jaki sposób udzielać informacji** zwrotnej i nauczysz się ją przekazywać,
- nauczysz się **prowadzić rozmowy w trudnych warunkach** podwyższonych emocji, zwiększonej niepewności i oporu pracownika,
- nabędziesz umiejętność **stosowania metod coachingowych** w komunikacji menedżerskiej i **wykorzystywania modeli GOLD i GROW,**
- zyskasz świadomość **mocy komunikacji menedżerskiej na poziom motywacji** zespołu,
- **wzmocnisz** swoją pewność siebie i swój **autorytet w zespole**.

PROGRAM Akademii FTM™ - MODUŁ V - 1 dzień

Zespół i rozwiązywanie problemów

Jak budować zespołowość i efektywne relacje w zespole? Jak lider może wpływać na każdy etap formowania się zespołu? **Jakie wspólne wartości i zasady wspierają synergię** zespołu? **Kiedy zespół staje się dysfunkcyjny**? Jakie działania podjąć by naprawić zespół? **Jakie trudne sytuacje najczęściej zdarzają się w zespole** i jak sobie z nimi radzić? **W jakich warunkach zespół zaangażuje się** w twórcze rozwiązywanie problemów?

Program szkolenia:

- Od grupy do zespołu – **etapy rozwoju** zespołu wg A. Tuckman'a.
- Lider jako **kreator zespołu** – konkretne działania kierownicze na poszczególnych etapach rozwoju zespołu.
- **Procesy grupowe**, które sprzyjają lub osłabiają zespołowość.
- **Dysfunkcje** zespołu wg P. Lencioni'ego – sposoby na ich eliminację.
- **Cechy zespołu** marzeń i **zasady współpracy** w zespole – jak zaangażować zespół w sformułowanie swoich zasad współpracy.
- **Koło konfliktów** wg. A. Moor'a – rodzaje trudnych sytuacji w zespole i optymalne reagowanie na nie.
- **Zarządzanie konfliktem** – zakres, warunki i sposoby ingerencji lidera w konflikt między pracownikami.
- **Problemy** jako szansa na rozwój i integrację zespołu – jak angażować zespół we wspólne rozwiązywanie problemów i dzięki temu wzmacniać zespołowość.

W tym module szkoleniowym:

- uporządkujesz i **pogłębisz wiedzę na temat funkcjonowania zespołu** na etapach od formowania się do pełnej współpracy,
- poznasz najważniejsze **sposoby oddziaływania na tworzącą się zespołowość**,
- zrozumiesz **procesy grupowe i schematy zachowań** społecznych ludzi w grupie,
- dowiesz się **jak wykorzystać zaangażowanie zespołu** do tworzenia ich reguł współpracy,
- nauczysz się **diagnozować dysfunkcje zespołu** i wykorzystywać metody ich neutralizowania,
- nauczysz się **docierać do źródła konfliktu** i optymalnie na niego reagować,
- nabędziesz umiejętność **inicjowania i prowadzenia sesji** zespołowego, twórczego **rozwiązywania problemów**,
- wzmocnisz swoją aktywność i **wytrwałość w realizowaniu zadań** z zakresu sytuacji trudnych społecznie.

TRENERZY AKADEMII FTM™

Prowadzący to Praktycy, Menedżerowie, Certyfikowani Trenerzy, Coachowie, Doradcy

KATARZYNA WOLNA-BELSKA

Dyrektor Zarządzający Doskam,
Trener, Doradca

Akredytowany w APMG International trener AgilePM® i Change Management. Master Business Trainer. Praktykujący menedżer z ponad 25 letnim doświadczeniem. Promuje i wdraża metody zwinnego Zarządzania 3.0. Trener z ponad 15-letnim doświadczeniem. Zrealizowała ponad 6000 godzin szkoleniowych. W jej warsztatach i sesjach wzięło udział ponad 5 000 osób.

RENATA TOMASZCZYK

Trener, Coach i Mentor
biznesu,

Konsultant biznesowy, Manager. Przez ponad 10 lat pracowała jako trener i coach wewnętrzny w ING Bank w Warszawie i Katowicach. Posiada bardzo duże doświadczenie w zarządzaniu, rozwoju kompetencji menedżerskich i kierowniczych. Przeprowadziła ponad 5 000 godzin szkoleniowych oraz ponad 800 godzin coachingu.

KAMILA KOZIOŁ

- Psycholog, Trener, Doradca, Coach,
Autorka książek

Magister psychologii, dyplomowany trener, certyfikowany coach. Współautorka książek rozwojowych. Zarządzała 25 osobowym zespołem rozproszonym. Specjalizuje się w rozwiązywaniu konfliktów i ustalaniu celów metodą GO Model Canvas. Przeprowadziła ponad 1 100 godzin sesji coachingowych i doradczych dla MŚP.

MARIUSZ BILSKI

Trener, Coach,
Doradca, Praktyk biznesu

Certyfikowany trener, konsultant biznesowy. Jest doradcą korporacyjnym. Posiada wieloletnie doświadczenie w metodykach: PRINCE2, MSP, MoP, COBIT, AgilePM®, PMI. Doświadczony menedżer z praktyką w zarządzaniu. Jest trenerem Fish Philosophy oraz konsultantem Ensize. Przeprowadził ponad 4 000 godzin szkoleniowych oraz ponad 300 godzin coachingu.

INWESTYCJA

Cena udziału w Akademii First Time Manager™

PAMIĘTAJ!

40%
nowo mianowanych menedżerów zawodzi oczekiwania zarządu. To przez przeszacowanie ich umiejętności.

52%
o tyle zwiększa się zaangażowanie podwładnych, jeśli menedżer przeszedł trening w zakresie kierowania

Nieprzygotowanie pracownika na nowe stanowisko menedżera może spowodować jego rezygnację lub odwołanie. To wiąże się z kosztami od kilku do kilkudziesięciu tysięcy złotych.

Możesz skorzystać z dofinansowania z funduszy EFS lub KFS. Możesz uzyskać nawet 80% dofinansowania. Oferujemy bezpłatne wsparcie przy pozyskaniu dofinansowania. Więcej informacji na stronie www.doskam.pl/dofinansowanie

Cena udziału z maksymalnym dofinansowaniem:

Akademia FTM™	Cena za osobę netto/ brutto (zw. z VAT)	Kwota dofinansowania 80%	Wkład własny przy dofinansowaniu 80%
- 5 dni interaktywnych szkoleń - materiały szkoleniowe - catering szkoleniowy (przerwy kawowe i lunch) - trzymiesięczne wsparcie po szkoleniach - certyfikat Professional Manager	**5800 zł**	4640 zł	**1160 zł**

Jeśli nie kwalifikujesz się do dofinansowania możesz skorzystać z rabatów. Stosujemy progresywną politykę rabatową, **liczba zgłoszonych osób oraz termin zgłoszenia wpływają na wysokość zniżek**.

Cena udziału z rabatami: 20% za zgłoszenie więcej niż 1 osoby + 20% za wczesne opłacenie

Akademia FTM™	Cena za osobę netto/ brutto (zw. z VAT)	Zniżka 20%	Zniżka 20%	Cena po rabatach
- 5 dni interaktywnych szkoleń - materiały szkoleniowe - catering szkoleniowy (przerwy kawowe i lunch) - trzymiesięczne wsparcie po szkoleniach - certyfikat Professional Manager	**5800 zł**	1160 zł	1160 zł	**3480 zł**

Zgłoś udział na trzy sposoby:

Zadzwoń i zarezerwuj miejsce: 32 231 01 13
Napisz e-mail: k.wolna@doskam.pl
Wejdź na stronę Doskam przez ten link: doskam.pl

20% za opłacenie udziału do 21. dni przed szkoleniem

20% rabatu przy zgłoszeniu co najmniej dwóch osób

Masz pytania? Zapraszamy do kontaktu 32 2310113, info@doskam.pl

doskam
Wzrost kompetencji

Poznaj inne ścieżki rozwoju

doskam
Wzrost kompetencji

Szkolenia Doskam inspirują do zmiany sposobu działania w oparciu o aktualne trendy i praktyczną wiedzę. Sprawdź kalendarz szkoleń otwartych Doskam i wybierz odpowiednie dla siebie.

Sprawdź szkolenia otwarte

Akredytowane w APMG International szkolenia z egzaminem

Rozwój Kompetencji Menedżerskich

Jeśli są Państwo zainteresowani nowościami z obszaru **zwinnego zarządzania** lub otrzymywaniem informacji o podobnych tematycznie naszych **usługach rozwojowych** zapraszamy do zapisu na newsletter. Zapewniamy, że nie nadużywamy udzielonej zgody i wysyłamy do Państwa tylko wyselekcjonowane treści. W ramach podziękowania za subskrypcję **otrzymają Państwo poradnik** „Jak radzić sobie z konfliktem w zespole".

Zapisz się na newsletter

Dlaczego warto z nami współpracować?

doskam
Wzrost kompetencji

19545	636	99,4%
Uczestników szkoleń	Klientów	poziom satysfakcji Uczestników

APMG International Accrediting Professionals

Polska Izba Firm Szkoleniowych

FIRMA SZKOLENIOWA ROKU 2015

SUS 2.0 Standard Usług Szkoleniowo-Rozwojowych

Model SEB® STANDARD OF EDUCATION IN BUSINESS

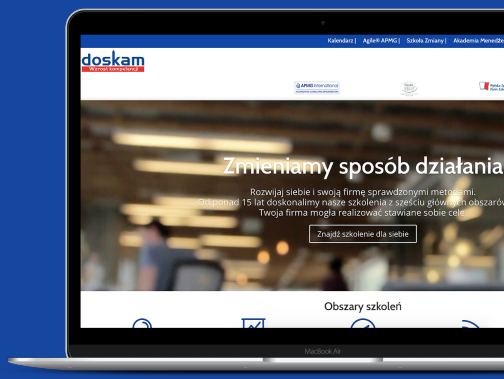
Fundusze Europejskie

- **Doświadczenie.** Od 2005 wspieramy przedsiębiorców i pracowników w rozwoju dostarczając programy rozwijające umiejętności w obszarach zarządzania, strategii, efektywności osobistej.
- **Aktualność i praktyczność.** Stale monitorujemy trendy rozwojowe, aktualizujemy programy i formy rozwoju.
- **Dynamika.** Rocznie realizujemy około 1500 godzin szkoleń dla sektora administracji publicznej, oraz blisko 1000 godzin dla MŚP w tym z branży IT i przemysłu. Wspieramy doradczo start-up'y.
- **Prestiżowe partnerstwo.** Od 2018 r. jesteśmy jedną z nielicznych firm w Polsce posiadających międzynarodową akredytację APMG International uprawniającą do realizowania miedzynarodowych szkoleń i egzaminów Agile PM®, SCRUM, Change Management.
- **Odpowiedzialność.** Bierzemy odpowiedzialność za procesy zwiększające efekty rozwojowe w oparciu o model SEB (Szkoleń Efektywne Biznesowo).
- **Potwierdzony standard usług rozwojowych**. Od 2012 r. jesteśmy członkiem Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, a od 2017 r. spełniamy najwyższe standardy usług Szkoleniowo-Rozwojowych SUS 2.0.
- **Dofinansowanie.** Realizujemy usługi rozwojowe, doradcze i szkoleniowe dofinansowane z EFS.
- **Wyróżnieni** jako Firma szkoleniowa roku 2012, 2013, 2014, 2015.

AgilePM® jest znakiem handlowym Agile Business Consortium. APMG International logo oraz Swirl Device logo są znakami towarowym The APM Group Limited.

Realizujemy **dedykowane programy rozwojowe** zgodnie z modelem SEB (Szkolenia Efektywne Biznesowo). W ramach procesu zapewniamy:

1. pogłębione **badanie potrzeb**,
2. określenie zakresu **odpowiedzialności** w projekcie,
3. **sformułowanie celów** na czterech poziomach Kirkpatricka,
4. **opracowanie** programu, narzędzi, materiałów, metod utrzymania rezultatów,
5. **realizacja** projektu rozwojowego,
6. **ocena** skuteczności projektu,
7. **wsparcie** dla uczestników szkoleń.



Zapraszamy do kontaktu

DOSKAM Sp. z o.o., ul. W. Pola 16, 44-100 Gliwice
tel. +48 731 119 171, +48 730 005 350, +48 32 231 01 13, e-mail: info@doskam.pl, www.doskam.pl