

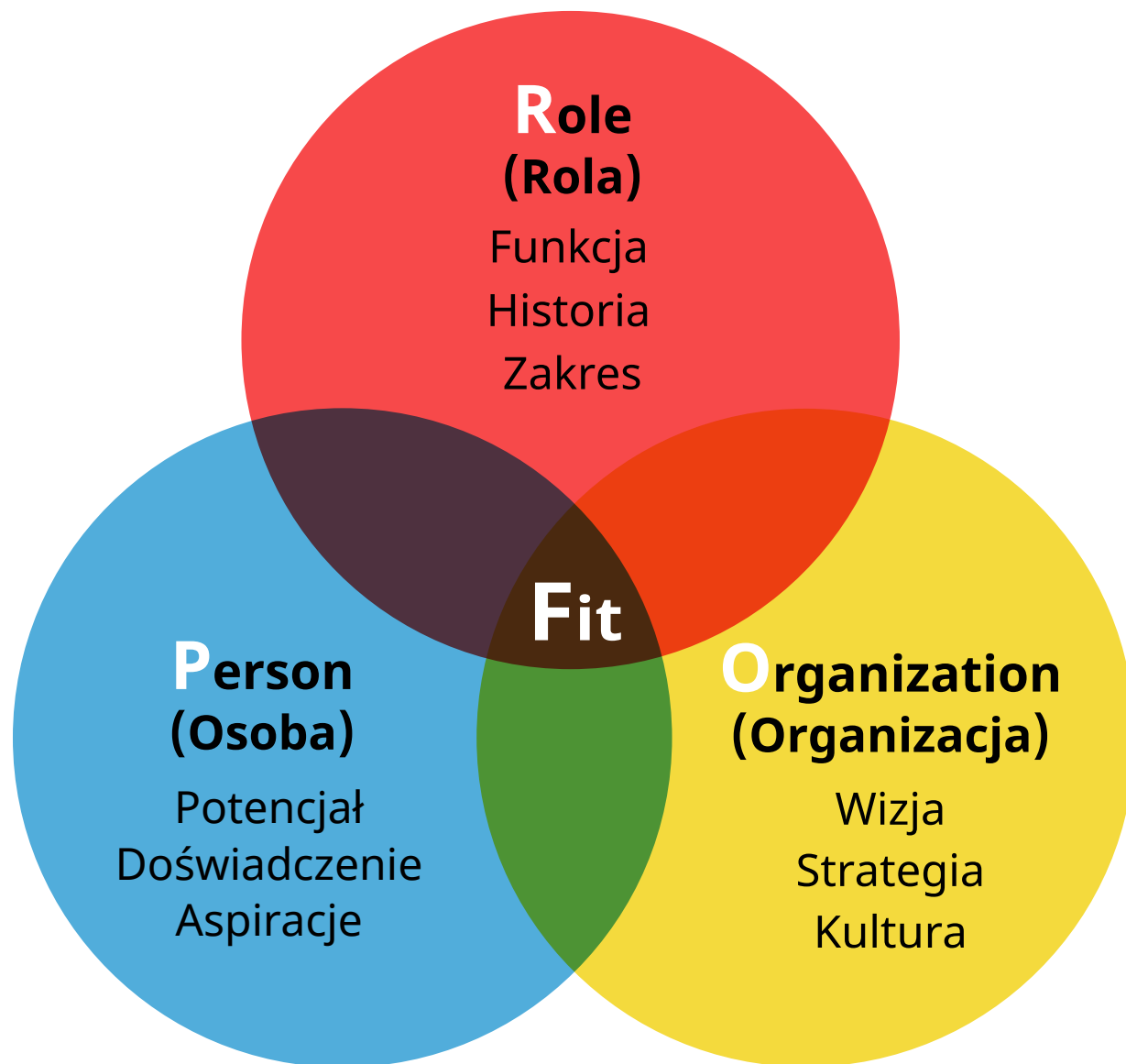
> PROPOZYCJE

Osoba

Jak być sobą w roli zawodowej? / Jak rozwinąć własny potencjał? / Jak równoważyć relacyjność i ukierunkowanie na cel? / Jak połączyć samorealizację z celami organizacji? / Poszukaj odpowiedzi w naszych propozycjach.



> Model PRO-Fit©



Wspieramy liderów i profesjonalistów w efektywnym pełnieniu roli zawodowej w oparciu o **model PRO-Fit©**.

> Sesje indywidualne dla osób

Konsultacja roli

Ułatwia zbudowanie większej świadomości siebie w roli zawodowej - już pełnionej lub właśnie podejmowanej. Pomaga lepiej zrozumieć mechanizmy własnych zachowań i lepiej nimi zarządzać. Sprzyja refleksji nad możliwościami, oczekiwaniami i ograniczeniami systemu organizacyjnego. Służy budowaniu bardziej świadomych i skutecznych strategii własnych działań. Często prowadzi do zredefiniowania siebie oraz zbudowania w roli na nowo.

Mentoring

Pomaga rozwinąć konkretne kompetencje, potrzebne do bardziej efektywnego pełnienia określonej roli w organizacji. Najczęściej dotyczą kompetencji z obszaru szeroko pojętej psychologii organizacji oraz zarządzania. Projektowany pod indywidualne potrzeby rozwojowe, często towarzyszy coachingowi i konsultacji roli. Jego celem, poza rozwojem określonych kompetencji, jest wdrożenie rozwijanych kompetencji w praktykę zawodową.

Coaching

Służy wsparciu w radzeniu sobie z wyzwaniami stawianymi przez organizację. Inspiruje do uzyskania szerszej perspektywy widzenia wyzwań i głębszej refleksji nad nimi. Pomaga zbudować motywację i zaangażowanie do poszukiwania adekwatnych rozwiązań. Uruchamia kreatywność ufając w potencjał coachowanej osoby. Ułatwia osiągnięcie ambitnych celów, własnych i organizacji, dzięki wsparciu w ukierunkowaniu, zaplanowaniu i monitorowaniu działań.

Mediacja

Polega na budowaniu porozumienia pomiędzy osobami, które pozostają w konflikcie. Ułatwia uświadomienie sobie własnej perspektywy widzenia spornej sprawy. Jej celem jest także zapewnienie bezpiecznej i efektywnej wymiany perspektyw między stronami. Udana mediacja umożliwia wypracowanie rozwiązań satysfakcjonujących dla każdej ze stron sporu. Tworzy szansę na „nowe otwarcie” sprzyjające efektywnej współpracy.

Superwizja

Służy pogłębionej diagnozie i analizie funkcjonowania w roli w realnych sytuacjach zawodowych. Polega na obserwowaniu wykorzystania określonych kompetencji w praktyce oraz omówieniu ich z superwizorem. Wnioski z obserwacji pomagają określić kierunki dalszego rozwoju. Superwizja najczęściej wykorzystywana jest „po” procesach coachingowych lub mentoringowych. Wzmacnia efekt wdrażania zmian w zawodową codzienność.



Wszystkie powyższe formy pracy mogą być łączone w konkretnej propozycji rozwojowej, dla konkretnej osoby, z konkretnej organizacji.

> Nasze doświadczenie w pracy rozwojowej z osobami

600 godzin coachingów indywidualnych i konsultacji roli

300 klientów coachingów – menedżerów wyższego i średniego szczebla

200 godzin mentoringów

500 godzin superwizji dla facylitatorów efektywnego, grupowego myślenia koncepcyjnego