

EFEKTYWNY LIDER

cykl szkoleniowy dla kadry kierowniczej





ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Efektywny menedżer czy skuteczny lider? Odpowiedź na to pytanie jest przedmiotem wielu dyskusji branżowych i badań naukowych. Do tej pory nie doczekaliśmy się jednak jednoznacznej odpowiedzi. Jednak jedno jest pewne - dzisiejsze firmy potrzebują mądrych autentycznych przywódców, na różnych szczeblach zarządzania – również tych niższych.

Innowacyjność, umiejętność dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości, dobra organizacja i praca pod presją czasu, zdolność podejmowania szybkich i skutecznych decyzji, to kompetencje potrzebne każdemu liderowi. Kluczowym elementem oddziaływania menedżera na pracownika są jednak jego własne zachowania.

Współczesny menedżer, by zbudować autorytet wśród pracowników sam musi być efektywny oraz powinien posiadać odpowiednie kompetencje, by stymulować zespół do osiągania wysokich wyników w pracy.

W odpowiedzi na potrzeby członków Klastra powstał projekt: Efektywny Lider - zamknięty cykl szkoleń dla kadry kierowniczej z firm zrzeszonych w Klastrze Silesia SA&AM.

CEL PROJEKTU

- Podniesienie poziomu kompetencji kadry zarządzającej Klastra Silesia SA&AM
- Zdobycie wiedzy z zakresu zarządzania zespołami
- Prezentacja skutecznych narzędzi menedżerskich wspomagających motywację zespołów
- Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk związanych z zarządzaniem ludźmi
- Analiza case studies w odniesieniu do realiów biznesowych

Projekt obejmuje 9 modułów szkoleniowych, opartych na podstawowych kompetencjach kierowniczych takich jak komunikacja, motywowania, budowania zespołów, wywierania wpływu, zarządzania zmianą i rozwiązywania konfliktów.

PROGRAM SZKOLEŃ

MODUŁ 1

| | |
|---|--|
| 26 marca 2020 | KOMPETENCJE LIDERA: WYBÓR STYLU ZARZĄDZANIA |
| <p>Opis:</p> <p>Szkolenie obejmuje zagadnienia związane z rolą lidera w budowaniu efektywnego zespołu. Omówimy podstawowe kompetencje lidera w odniesieniu do ponoszonej odpowiedzialności za zadania. Zdiagnozujemy indywidualny styl przywództwa (i zarządzania) w odniesieniu do roli zawodowej.</p> | |
| <p>Ramowy program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strefy wpływu i kontroli decydujące o wyborze stylu kierowania, czyli co mogę i na co mam wpływ na swoim stanowisku? 2. Budowanie autorytetu lidera: wartości a zarządzanie 3. Cykl życia pracownika w organizacji. Zadania kierownika 4. Profil kompetencyjny współczesnego menedżera. Obszary odpowiedzialności kierowniczej i wpływ na zaangażowanie zespołu 5. Diagnoza własnego stylu przywództwa. Autentyczność, osobowość i potencjał lidera 6. Rola liderów w budowaniu wizerunku wiarygodnego pracodawcy | |

MODUŁ 2

| | |
|--|--|
| 30 kwietnia 2020 | KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA JAKO PODSTAWA ZARZĄDZANIA |
| <p>Opis:</p> <p>Szkolenie stanowi wprowadzenie do zagadnień związanych z komunikacją w relacji lider-pracownik. Przystawimy podstawowe zagadnienia związane z efektywną i skuteczną komunikacją w sytuacjach kierowniczych. Skupimy się na narzędziach komunikacyjnych budujących autorytet lidera.</p> | |
| <p>Ramowy program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rola komunikacji w pracy menedżera. Filary efektywnej komunikacji 2. Wywieranie wpływu w procesie porozumiewania się. 3. Model kwadratu komunikacyjnego – cztery wymiary wypowiedzi | |

4. Rozwijanie uważności, techniki aktywnego słuchania i sprawność mówienia
5. Expose jako komunikacyjne narzędzie lidera: zasady współpracy z pracownikami
6. Bariery i blokady komunikacyjne oraz sposoby ich przewycięzania

MODUŁ 3

| | |
|--|---|
| 28 maja 2020 | FEEDBACK JAKO KONSTRUKTYWNA INFORMACJA ZWROTNA |
| <p>Opis:</p> <p>Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy, narzędzi, zasad i technik komunikacji na linii przełożony – pracownik związanych z udzielaniem informacji zwrotnej w różnych sytuacjach kierowniczych (bieżąca informacja zwrotna, ocena okresowa itp.). Pokażemy znaczenie feedbacku opartego o fakty i kompetencje oraz jakie są różnice pomiędzy informacją zwrotną a krytyką.</p> | |
| <p>Ramowy program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zasady udzielania informacji zwrotnej - siła komunikatu Ja 2. Informacja zwrotna a krytyka 3. Wykorzystanie informacji zwrotnej w ocenie pracowników 4. Analiza transakcyjna w zarządzaniu – w jaką rolę komunikacyjną wchodzi jako lider? 5. Wykorzystanie informacji zwrotnej w ocenie pracowników 6. Narzędzia i modele udzielania efektywnej informacji zwrotnej | |

MODUŁ 4

| | |
|--|--|
| 25 czerwca 2020 | EFEKTYWNY LIDER – NARZĘDZIA WSPIERAJĄCE ZARZĄDZANIE ZESPOŁAMI |
| <p>Opis:</p> <p>Kolejny moduł szkoleniowy poświęcony jest narzędziom i technikom wspierającym efektywność liderów w codziennej pracy. Z jednej strony pokażemy podstawowe techniki zarządzania sobą w czasie i planowania a z drugiej nauczymy w jaki sposób wdrażać je do codziennej pracy.</p> | |
| <p>Ramowy program</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Narzędzia planowania pracy i narzędzia wspierające efektywność lidera 2. Ustalanie priorytetów jako podstawa efektywności menedżera jak ustalać osiągalne cele 3. Jak zarządzać czasem i budować własną skuteczność? 4. Zasady i techniki skutecznego delegowania | |

5. Siła asertywnego dialogu przełożony-pracownik
6. Techniki asertywne w zarządzaniu

MODUŁ 5

| | |
|--|-----------------------------------|
| 24 września 2020 | BUDOWANIE SILNYCH ZESPOŁÓW |
| <p>Opis:</p> <p>Podczas szkolenia zajmiemy się zagadnieniami związanymi z budowaniem silnych zespołów. Uczestnicy poznają podstawowe zasady, techniki i narzędzia wspierające budowanie zespołów. Nauczą się co jest ważne w pracy lidera, aby jego zespół był efektywny i realizował sprawnie wyznaczone zadania.</p> | |
| <p>Ramowy program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przeciwdziałanie dysfunkcjom zespołu obniżającym jego efektywność - model pięciu dysfunkcji pracy zespołowej 2. Lider jako przywódca zespołu - podstawowe zadania i odpowiedzialność za zespół 3. Diagnoza potencjału zespołowego. Identyfikacja ról grupowych 4. Tworzenie i organizacja zespołu nastawionego na osiągnięcie celów 5. Psychologiczne mechanizmy funkcjonowania grup i zespołów 6. Współpraca zespołowa a relacje interpersonalne: zaufanie i spójność | |

MODUŁ 6

| | |
|--|--|
| 29 października 2020 | ZARZĄDZANIE SYTUACYJNE – DOJRZAŁOŚĆ PRACOWNIKA I ROZWÓJ W ORGANIZACJI |
| <p>Opis:</p> <p>Podczas warsztatów chcemy zaproponować narzędzia do kształtowania u podwładnych postaw opartych na samodzielności i odpowiedzialności za wykonywaną pracę. najskuteczniejszy styl powinien być dopasowany do poziomu rozwoju pracowników. „Efektywne” zachowanie przywódcze, lidarskie to takie, które jest właściwe dla specyficznej sytuacji zaistniałej w środowisku w danym momencie.</p> | |
| | |

Ramowy program

1. Elastyczność lidera sytuacyjnego – dopasowanie stylu zarządzania do potrzeb pracownika
2. Definiowanie etapu rozwoju pracownika i dobór stylu kierowania
3. Udzielanie wsparcia i dobieranie optymalnego poziomu kontroli do stopnia rozwoju pracownika w zespole (organizacji)
4. Narzędzia usamodzielniania pracownika
5. Techniki coachingowe w zarządzaniu

MODUŁ 7

| | |
|--|--|
| 26 listopada 2020 | PRZEKAZYWANIE I WPROWADZANIE ZMIANY W ORGANIZACJI |
| Opis: Szkolenie zostanie poświęcone wdrażaniu, komunikowaniu i wprowadzaniu zmian w organizacji z perspektywy lidera. Zajmiemy się zagadnieniami związanymi z planowaniem procesu zmiany. Odpowiemy na pytanie: jak zapobiec negatywnym reakcjom i barierom komunikacyjnym. | |
| Ramowy program <ol style="list-style-type: none">1. Postawy pracowników wobec zmian. Rola komunikacji w procesie zarządzania zmianą2. Rola lidera podczas wdrożenia zmiany – bazowe kompetencje3. Kanwa zmiany. Proces przeprowadzenia zespołu przez zmianę4. Siła perswazji. Budowanie argumentacji opartej na języku korzyści5. Strategie postępowania w przypadku oporu przeciw zmianie6. Narzędzia i metody wspomagające wdrażanie zmian oraz podnoszące efektywność pracy zespołów | |

MODUŁ 8

| | |
|---|--|
| 17 grudnia 2020 | ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM I OPOREM ZESPOŁU |
| <p>Opis:</p> <p>Podczas szkolenia zajmiemy się zdefiniowaniem rodzajów konfliktów oraz typami trudnych sytuacji kierowniczych. Omówimy style radzenia sobie z konfliktem oraz strategię postępowania w sytuacjach konfliktowych w zespole.</p> | |
| <p>Ramowy program</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jak zarządzać w sytuacjach trudnych – definicja trudnej sytuacji kierowniczej 2. Strategie konstruktywnego rozwiązywania sytuacji konfliktowych w zespole 3. Interes kierownika vs. stanowisko pracownika 4. Poszukiwanie rozwiązania - budowanie scenariusza win-win 5. Proces lub efekt (relacje i wynik) jako istota partnerstwa 6. Potrzeby i oczekiwania obu stron – dochodzenie do wspólnych interesów, koncentracja na rozwiązaniu. | |

MODUŁ 9

| | |
|---|--|
| 28 stycznia 2021 | BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA I MOTYWACJI PRACOWNIKÓW |
| <p>Opis:</p> <p>Podczas warsztatu przedstawimy podstawowe czynniki wpływające na motywację pracowników - od mechanizmów motywacyjnych po kulturę opartą na zaangażowaniu. Pokażemy jakie czynniki wpływają na motywację pracowników z punktu widzenia lidera.</p> | |
| <p>Ramowy program</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kluczowe czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników 2. Modele i koncepcje oceny poziomu zaangażowania 3. Rola lidera w budowaniu zaangażowania 4. Podstawowe zasady motywacji pracowników 5. Katalog dobrych praktyk motywacyjnych (pozapłacowych) 6. Narzędzia motywowania pracownika w praktyce - siła rozmowy motywującej | |

ORGANIZACJA PROJEKTU:

- Czas realizacji projektu: 26.03.2020 r do 28.01.2021 r
- 1 moduł = 1 dzień szkoleniowy 9.00-16.00
- Miejsce: Gliwice
- Wartość usługi: 3.000 złotych netto + 23% VAT za udział jednego uczestnika zgłoszonego do Projektu
- Projekt zakłada udział maksymalnie 3 uczestników z jednej firmy zrzeszonej w Kłastrze SA&AM w jednej edycji.

METODA PRACY

- Wykorzystujemy metody interaktywne (praca w małych grupach, dyskusja, burza mózgu, symulacja, case study, zadania problemowe), które umożliwiają uczestnikom osobisty i praktyczny udział w zajęciach, możliwość reagowania i wpływania na przebieg szkolenia.
- Metoda warsztatowa learning by doing, czyli aktywnego uczestnictwa ściśle bazuje na doświadczeniach uczestników i grupowej wymianie doświadczeń pod kierunkiem trenera, który ułatwia dochodzenie do prawidłowych wniosków i prowadzi w całości proces szkoleniowy.
- W projekcie wykorzystujemy narzędzia diagnostyczne oraz testy, jako metodę wspomagającą proces szkoleniowy, która umożliwia samopoznanie uczestników oraz wpływa na rozwój ich kompetencji zawodowych.
- W pełnym programie projektu wypracujemy z uczestnikami narzędzia, procedury, action plany, odnoszące się ściśle do specyfiki pracy.
- Praca warsztatowa w zamkniętej grupie wzmocni integrację pomiędzy firmami w Kłastrze oraz pomoże wypracować wspólne dobre praktyki.