

AKADEMIA LIDERA 360°

Poziom 6: Budowanie efektywnego zespołu i kultura wysokiej odpowiedzialności – 1 dzień

Szanowni Państwo,

Nawet najlepiej przygotowany Manager nie osiągnie trwałych rezultatów, jeśli zarządzanie będzie opierało się wyłącznie na jego indywidualnych działaniach.

Najwyższym poziomem rozwoju kompetencji liderskich jest stworzenie zespołu, który samodzielnie realizuje cele, bierze odpowiedzialność za wyniki, otwarcie komunikuje problemy oraz stale doskonali sposób swojej pracy.

Program został opracowany z myślą o Managerach, którzy chcą przejść od bieżącego zarządzania do świadomego budowania kultury odpowiedzialności, współpracy i ciągłego doskonalenia.

W oparciu o nasze doświadczenia identyfikujemy 5 najczęściej występujących wyzwań:

1. Manager jest głównym motorem działania zespołu, a nie jego organizatorem.
2. Pracownicy wykonują polecenia, ale nie przejmują odpowiedzialności za wyniki.
3. Standardy pracy funkcjonują wyłącznie w głowie przełożonego.
4. Problemy są rozwiązywane doraźnie zamiast systemowo.
5. Rozwój zespołu zależy od aktywności pojedynczych osób, a nie od wspólnego sposobu działania..

Czego najczęściej brakuje Managerom?

-  Umiejętności budowania kultury odpowiedzialności,
-  Systemowego podejścia do rozwoju zespołu,
-  Standardów współpracy,
-  Metod angażowania pracowników w doskonalenie procesów,
-  Narzędzi monitorowania rozwoju zespołu.

Dlatego proponujemy program, którego celem nie jest przekazanie kolejnych technik zarządzania.

Warsztat koncentruje się na budowaniu środowiska pracy, w którym odpowiedzialność, współpraca i zaangażowanie stają się elementem codziennego funkcjonowania zespołu, a nie wyłącznie działaniem Managera.

Dla kogo?

- ✦ Managerowie
- ✦ Kierownicy
- ✦ Liderzy Zespołów
- ✦ Brygadziści
- ✦ Mistrzowie
- ✦ Managerowie po ukończeniu wcześniejszych poziomów Akademii Lidera

Rezultaty szkolenia:

Po zakończeniu programu uczestnicy:

- ✦ Budują standardy pracy zwiększające odpowiedzialność zespołu,
- ✦ Angażują pracowników w rozwiązywanie problemów i doskonalenie procesów,
- ✦ Rozwijają kulturę współpracy i wzajemnego wsparcia,
- ✦ Monitorują rozwój kompetencji zespołu,
- ✦ Wdrażają system ciągłego doskonalenia pracy.

Metody realizacji:

- ✦ Ćwiczenia indywidualne,
- ✦ Ćwiczenia zespołowe,
- ✦ Symulacje managerskie,
- ✦ Case study,
- ✦ Interaktywny wykład,
- ✦ Opracowanie rozwiązań dla własnych zespołów,
- ✦ Analiza rzeczywistych sytuacji uczestników.

Program warsztatu

Moduł 1. Diagnoza dojrzałości zespołu

- ✦ Czym różni się grupa od zespołu?
- ✦ Etapy rozwoju zespołu.
- ✦ Dojrzałość zespołu.
- ✦ Rola Managera na różnych etapach rozwoju.
- ✦ **Ćwiczenie: „Mapa mojego zespołu”. Ocena poziomu dojrzałości własnego zespołu.**
- ✦ **Warsztat praktyczny: Identyfikacja najmocniejszych i najsłabszych obszarów funkcjonowania zespołu.**
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe: Arkusz diagnozy dojrzałości zespołu.**

Moduł 2. Budowanie kultury odpowiedzialności

- ✦ Odpowiedzialność indywidualna i zespołowa.
- ✦ Ownership.
- ✦ Standardy współpracy.
- ✦ Wspólne cele.
- ✦ **Ćwiczenie: „Kto odpowiada za wynik?” - Analiza rzeczywistych problemów organizacyjnych.**
- ✦ **Warsztat praktyczny: Projektowanie standardów odpowiedzialności.**
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe: Matryca odpowiedzialności zespołu.**

Moduł 3. Angażowanie zespołu w doskonalenie

- ✦ Kaizen w pracy Managera.
- ✦ Spotkania doskonalące.
- ✦ Rozwiązywanie problemów.
- ✦ Budowanie inicjatywy pracowników.
- ✦ **Ćwiczenie: „Ocena aktywności pracowników”**
- ✦ **Warsztat praktyczny: Analiza rzeczywistego procesu z własnej organizacji.**
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe: Karta doskonalenia procesu.**

Moduł 4. Budowanie standardów współpracy

- ✦ Zasady współpracy.
- ✦ Spotkania zespołowe.
- ✦ Komunikacja.
- ✦ Podejmowanie decyzji.
- ✦ **Ćwiczenie: „Ocena obecnych standardów zespołu.”**
- ✦ **Warsztat praktyczny: Wypracowanie Kodeksu Współpracy Zespołu.**
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe: Szablon standardów współpracy.**

Moduł 5. Projekt zespołu przyszłości

- ✦ **Ćwiczenie projektowe: Każdy uczestnik projektuje model funkcjonowania swojego zespołu za 12 miesięcy. Projekt obejmuje:**
 - Strukturę odpowiedzialności,
 - Standardy komunikacji,
 - Sposób delegowania,
 - System motywowania,
 - Rozwój kompetencji,
 - Sposób rozwiązywania problemów.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe: Mapa Rozwoju Zespołu.**

Moduł 6. Plan wdrożenia

Każdy uczestnik opracowuje:

- ✦ Plan rozwoju własnego zespołu.
- ✦ Harmonogram wdrożenia zmian.
- ✦ Priorytety na najbliższe 90 dni.
- ✦ Wskaźniki sukcesu.
- ✦ System monitorowania postępów.

Efekt końcowy programu

Każdy uczestnik kończy warsztat z gotowym zestawem narzędzi do wykorzystania w codziennej pracy:

- ✦ Arkusz diagnozy dojrzałości zespołu.
- ✦ Matryca odpowiedzialności.
- ✦ Karta doskonalenia procesu.
- ✦ Kodeks Współpracy Zespołu.
- ✦ Mapa Rozwoju Zespołu.
- ✦ 90-dniowy Plan Wdrożenia.

Sprawy Organizacyjne

- ✦ **Miejsce szkolenia:** wskazane przez Zleceniodawcę
- ✦ **Materiały dla Uczestników:** każdy otrzymuje kpl informacji w postaci skryptu w formie elektronicznej z możliwością powielania. Dodatkowo wszystkie ćwiczenia, matryce, algorytmy, karty etc są przekazywane Uczestnikom w ramach odbytego warsztatu.

Zleceniodawca inwestuje w:

- ✦ Udostępnienie w rzutnik i flipchart sali szkoleniowej
- ✦ Ewentualny catering dla Uczestników i trenera
- ✦ Wynagrodzenie firmy Grupa Managerska
- ✦ Nocleg dla trenera

Grupa Managerska inwestuje w:

- ✦ Wynagrodzenia dla Trenera
- ✦ Przeprowadzenie analizy potrzeb Grupy Docelowej i na tej podstawie zbudowanie doprecyzowanego programu i wsadów merytorycznych
- ✦ Dojazd Trenera na miejsce szkolenia
- ✦ Zestaw materiałów dla Uczestników (notesy, długopisy, dyplomy imienne)
- ✦ Złożenie raportu podsumowującego szkolenie