

Program Projektu: Od specjalisty do Lidera Zespołu - **2dni – warsztat z kamerą**

Szanowni Państwo,

Zbudowaliśmy program warsztatów w oparciu o najczęstsze wyzwania, z jakimi spotykają się osoby obejmujące po raz pierwszy funkcję lidera lub managera. Z naszych doświadczeń wynika, że awans zawodowy nie oznacza automatycznie gotowości do zarządzania ludźmi.

Bardzo często nowi liderzy posiadają wysokie kompetencje merytoryczne, jednak nie mieli wcześniej okazji rozwijać umiejętności związanych z przywództwem, komunikacją czy budowaniem zaangażowania zespołu.

W oparciu o nasze doświadczenia oraz rozmowy z organizacjami widzimy **5 najczęstszych wyzwań nowych liderów**:

1. Trudność z przejściem z roli specjalisty do osoby odpowiedzialnej za wyniki całego zespołu.
2. Budowanie autorytetu głównie poprzez wiedzę i doświadczenie, zamiast poprzez świadome przywództwo.
3. Przejmowanie większości zadań na siebie zamiast skutecznego delegowania odpowiedzialności.
4. Unikanie trudnych rozmów lub prowadzenie ich w sposób nieskuteczny.
5. Motywowanie wszystkich pracowników w taki sam sposób, bez uwzględnienia ich indywidualnych potrzeb i poziomu dojrzałości.

Dlatego proponowany program nie jest klasycznym szkoleniem z komunikacji czy podstaw zarządzania. Jest to praktyczny warsztat przygotowujący uczestników do świadomego pełnienia roli lidera zespołu oraz budowania odpowiedzialności za ludzi i wyniki.

Czego najczęściej brakuje nowym liderom?

1. Świadomości, że od momentu awansu ich podstawowym zadaniem staje się rozwijanie ludzi, a nie wykonywanie pracy za zespół.
2. Umiejętności budowania autorytetu opartego na zaufaniu, konsekwencji i partnerskich relacjach.
3. Kompetencji prowadzenia rozmów, które rozwijają samodzielność pracowników i wzmacniają ich odpowiedzialność.
4. Odwagi i odpowiednich narzędzi do udzielania informacji zwrotnej oraz prowadzenia trudnych rozmów.
5. Praktycznych metod budowania zaangażowania i motywowania pracowników w codziennej pracy.

Dlatego proponujemy program, którego celem nie jest przekazanie kolejnych technik zarządzania. Warsztat przygotowuje uczestników do świadomego pełnienia roli Lidera poprzez rozwijanie kompetencji budowania autorytetu, skutecznej komunikacji, delegowania odpowiedzialności oraz prowadzenia zespołu w codziennej praktyce.

Dla kogo?

 Liderzy zespołów

 Nowo mianowani Managerowie
 Kadra Managerska z krótkim stażem,
 Kandydaci na Managerów

Rezultaty szkolenia:

- ✦ **Świadomie wejdiesz w rolę Lidera Zespołu**, budując autorytet oparty na zaufaniu, partnerstwie i odpowiedzialności zamiast wyłącznie na wiedzy eksperckiej.
- ✦ **Rozwiniesz kompetencje skutecznej komunikacji managerskiej**, prowadząc rozmowy, które zwiększają zaangażowanie, odpowiedzialność oraz efektywną współpracę w zespole.
- ✦ **Nauczysz się efektywnie delegować zadania, odpowiedzialność i uprawnienia**, rozwijając samodzielność pracowników oraz zwiększając efektywność funkcjonowania zespołu.
- ✦ **Zdobędziesz praktyczne narzędzia do motywowania pracowników, udzielania informacji zwrotnej oraz prowadzenia trudnych rozmów**, dzięki czemu skuteczniej będziesz rozwijać ludzi i osiągać cele biznesowe.

Metody pracy

- ✦ Warsztaty oraz ćwiczenia indywidualne i zespołowe
- ✦ Scenki managerskie
- ✦ Case study
- ✦ Sesje z kamerą
- ✦ Feedback grupowy
- ✦ Mini wykłady
- ✦ Dyskusje moderowane
- ✦ Plan rozwojowy

Program szkolenia:

Moduł 1. Nowa rola Lidera – od eksperta do osoby odpowiedzialnej za wyniki

- ✦ **Cel modułu:** Przygotowanie uczestników do świadomego przejścia z roli specjalisty do lidera zespołu.
- ✦ Zmiana roli i odpowiedzialności.
- ✦ Budowanie autorytetu Lidera.
- ✦ Relacje z byłymi współpracownikami.
- ✦ Najczęstsze błędy nowych Liderów.
- ✦ Pierwsze 90 dni po awansie.
- ✦ Model przejścia z eksperta do Lidera.
- ✦ Model budowania autorytetu.
- ✦ Plan pierwszych 90 dni.
- ✦ **Ćwiczenie:** „Mój pierwszy dzień jako Lider”
- ✦ **Warsztat praktyczny:** Analiza rzeczywistych wyzwań uczestników związanych z objęciem nowej roli oraz opracowanie indywidualnego planu działań na pierwsze 90 dni.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe:** Plan 90 dni Nowego Lidera.

Moduł 2. Komunikacja budująca autorytet Lidera

- ✦ **Cel modułu:** Rozwijanie skutecznej komunikacji zwiększającej zaangażowanie oraz odpowiedzialność pracowników.
- ✦ Komunikacja managerska.
- ✦ Aktywne słuchanie.
- ✦ Zadawanie pytań.
- ✦ Komunikowanie oczekiwań.
- ✦ Komunikowanie zmian.
- ✦ Model komunikacji managerskiej.
- ✦ Pytania coachingowe.

- ✦ **Ćwiczenie :** „Rozmowa, która buduje zaufanie”
- ✦ **Warsztat praktyczny:** Symulacje rozmów managerskich przygotowane na podstawie rzeczywistych sytuacji występujących w Organizacji Zleceniodawcy wraz z analizą nagrań i informacją zwrotną.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe:** Model Komunikacji Lidera

Moduł 3. Budowanie zaangażowania i współpracy w zespole

- ✦ **Cel modułu:** Rozwijanie umiejętności budowania zaufania, współpracy i odpowiedzialności w zespole.
- ✦ Szczerść, Zaufanie i Zaangażowanie.
- ✦ Partnerstwo.
- ✦ Bezpieczeństwo psychologiczne.
- ✦ Model budowania zaangażowania.
- ✦ Analiza poziomu współpracy.
- ✦ **Ćwiczenie:** „Mój zespół – moje wyzwania”
- ✦ **Warsztat praktyczny:** Praca na rzeczywistych przypadkach zgłoszonych przez uczestników oraz opracowanie działań zwiększających zaangażowanie zespołu.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe:** Mapa Budowania Zaangażowania.

Moduł 4. Delegowanie odpowiedzialności i rozwijanie samodzielności

- ✦ **Cel modułu:** Rozwijanie umiejętności skutecznego delegowania zadań, odpowiedzialności oraz uprawnień w sposób zwiększający samodzielność pracowników.
- ✦ Delegowanie zadań i odpowiedzialności.
- ✦ Dobór zadań do kompetencji pracownika.
- ✦ Wyznaczanie celów i standardów.
- ✦ Kontrola wspierająca rozwój.
- ✦ Modele skutecznego delegowania.
- ✦ Poziomy delegowania.
- ✦ **Ćwiczenia:**
 - „Autokratyzm Lidera”
 - „Delegowanie raportu”
- ✦ **Warsztat praktyczny:** Przygotowanie planów delegowania rzeczywistych zadań realizowanych przez uczestników wraz z omówieniem sposobów monitorowania postępów oraz wspierania pracowników.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe:** Arkusze Delegowania.

Moduł 5. Feedback i rozwój pracowników

- ✦ **Cel modułu:** Rozwijanie umiejętności prowadzenia rozmów wzmacniających rozwój oraz odpowiedzialność pracowników.
- ✦ Znaczenie informacji zwrotnej.
- ✦ Feedback pozytywny i korygujący.
- ✦ Feedforward.
- ✦ Rozmowy rozwojowe.
- ✦ Budowanie kultury feedbacku.
- ✦ Modele i narzędzia
 - Model SBI.
 - Model PKR.

- Model FUKO.
- Feedforward.
- **Ćwiczenie:** „Feedback, który rozwija”
- **Warsztat praktyczny:** Nagrywane scenki managerskie przygotowane na podstawie rzeczywistych sytuacji występujących w Organizacji Zleceniodawcy wraz z analizą zachowań i indywidualną informacją zwrotną.
- **Narzędzie wdrożeniowe:** Karty Modeli Feedbacku.

Moduł 6. Motywowanie i budowanie odpowiedzialności

- **Cel modułu:** Rozwijanie umiejętności budowania trwałego zaangażowania oraz odpowiedzialności pracowników.
- Mechanizmy motywacji.
- Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna.
- Indywidualne motywatory.
- Rozmowy motywujące.
- Budowanie odpowiedzialności.
- Modele i narzędzia stymulujące pracowników.
- Model motywacji.
- Analiza motywatorów.
- Model budowania odpowiedzialności.
- **Ćwiczenie:** „Co naprawdę motywuje mojego pracownika?”
- **Warsztat praktyczny:** Opracowanie profilu motywacyjnego wybranego pracownika oraz przygotowanie planu działań zwiększających jego zaangażowanie i odpowiedzialność.
- **Narzędzie wdrożeniowe:** Karta Motywatorów.

Moduł 7. Indywidualny plan wdrożenia Lidera

- **Cel modułu:** Przygotowanie uczestników do skutecznego wdrożenia poznanych narzędzi w codziennej pracy managerskiej.
 - Podsumowanie programu.
 - Identyfikacja priorytetów rozwojowych.
 - Cele wdrożeniowe.
 - Mierniki sukcesu.
 - Plan dalszego rozwoju.
 - **Ćwiczenie GM:** „Mój plan rozwoju Lidera”
 - **Warsztat praktyczny:** Każdy uczestnik opracowuje indywidualny plan wdrożenia obejmujący najważniejsze działania, które zrealizuje w ciągu 90 dni po zakończeniu szkolenia.
 - **Narzędzie wdrożeniowe:** Plan Wdrożenia Lidera – 90 dni
-

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