

Droga lidera

Rozwijanie kompetencji osobistych kadry kierowniczej

Przełamywanie osobistych ograniczeń efektywności

Warsztaty dla szefów zespołów

Poziomy:
od zarządów
po kierowników

2-3 dni
intensywnych
zajęć

Coaching jako
follow up
dla wybranych

Jakość zarządzania zależy od kadry, tylko... od czego zależy jakość kadry ?

Rozwój osobisty i samoświadomość kadry kierowniczej to podstawa, na której budowane mogą być pożądane postawy, podejmowane dobre decyzje, tworzone skuteczne procedury i rozwijana pożądana kultura organizacyjna .

Trzy moduły - trzy drogi samokształcenia lidera

JA WOBEC WYZWAŃ - paradygmat własnej roli

JA LIDER - kierowanie sobą

JA i MOI LUDZIE - to podwładni decydują czy jesteś liderem

Droga lidera

Program warsztatów

JA WOBEC WYZWAŃ - paradygmat własnej roli

Jak odnaleźć się w sytuacjach wymagających inicjatywy, czyli bycia liderem

- „Przejście do historii” - krytyczne spojrzenie na siebie, jako człowieka i jako przywódcy
- Moja sfera wpływu na organizację – zdefiniowanie przekonań hamujących
- Wizja skutecznego lidera – model – stworzenie nowego paradygmatu
- „Miejsce na mapie” – dystans do wizji i zbudowanie drogi dojścia do celu

JA LIDER – kierowanie sobą

Wewnętrzne (osobiste) uwarunkowania pełnienia funkcji lidera

Proaktywność – klucz do przywództwa

Jak się widzisz – tak się... zapisujesz w życiu

- „Koło percepcji” – od nastawienia do działania
- Poczucie własnej wartości – ja budować siłę wewnętrzną bez przemocy
- Pozytywny dialog wewnętrzny a budowanie własnej wartości
- Rozwój postawy proaktywnej – wzięcie odpowiedzialności za własne życie
- „Samoasertywność „ – pozytywna szczerość wewnętrzna

Plan i automotywacja

Jeśli nie kierujesz sobą – nie możesz kierować innymi

- Planowanie życia – możliwości i granice
- Tajemnica automotywacji – analiza własnego profilu motywacyjnego
- Radzenie sobie z emocjami i uczuciami – rozwój inteligencji emocjonalnej

Samoorganizacja

Wdrażaj – czyli wybieraj, planuj i miej czas

- Czas w moim życiu – autodiagnoza
- Jak wybierać priorytety nie marnować czasu - skuteczne planowanie
- Zasady i reguły planowania czasu

JA i MOI LUDZIE - to podwładni decydują czy jesteś liderem

Budowanie zaufania i twórczej współpracy.

Budowanie relacji

Słuchaj z intencją zrozumienia

- Techniki budowania porozumienia - umiejętność zadawania pytań i słuchanie z intencją zrozumienia
- Słuchanie wspierające czy zamykające - przełamywanie nastawień i przekonań drugiej strony
- Porozumienie bez przemocy – jak osiągać cele i modyfikować zachowania innych budując porozumienie

Budowanie zaufania i otwartości

Myśl w kategoriach „wygrana-wygrana”

- Bariery we współpracy – warsztat – analiza rzeczywistych barier
- Gra– osiągnij cel w sytuacji współzależności i deficytu środków
- różne style rozwiązywania sytuacji sprzeczności interesów – autodiagnoza
- wygrany – wygrany – jako pożądany paradygmat wyjścia z sytuacji konfliktowej
- reguły dochodzenia do porozumienia w oparciu o przyjęcie wspólnych zasad
- „Konflikt, jako przyszłe porozumienie” – gry

Budowanie synergii

Bez synergii nie ma przywództwa

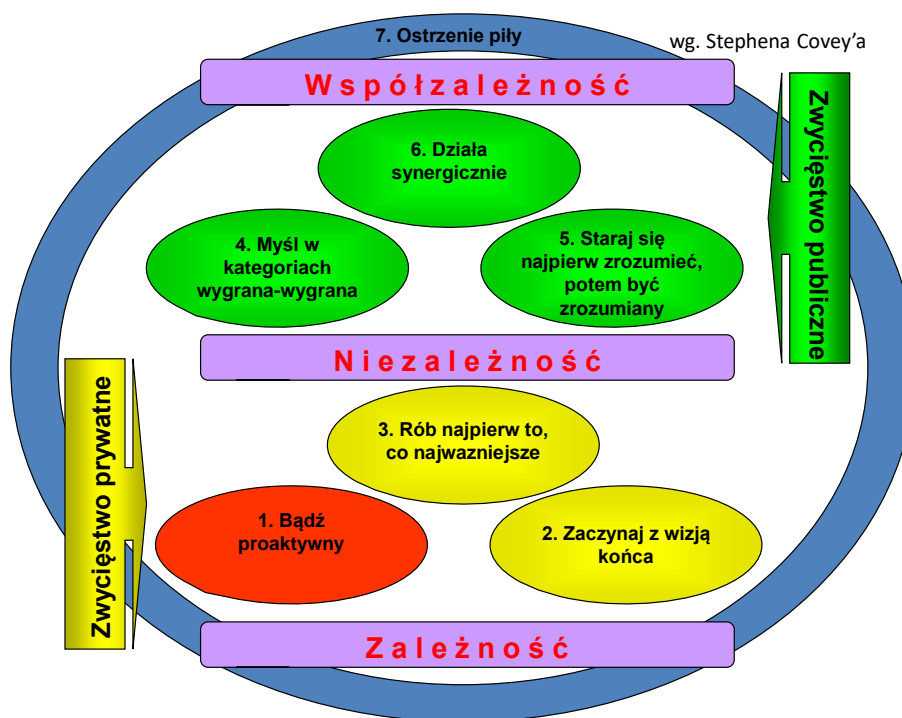
- Spór – dyskusja – dialog – jak budować komunikację dialogiczną i osiągać własne cele przy zadowoleniu partnerów
- ABC działania synergicznego – działań więcej niż liter
- Przywództwo rozproszone – wyższy poziom synergii
- „7 cudów świata” – gra - zasady osiągania konsensusu

Koncepcja warsztatów

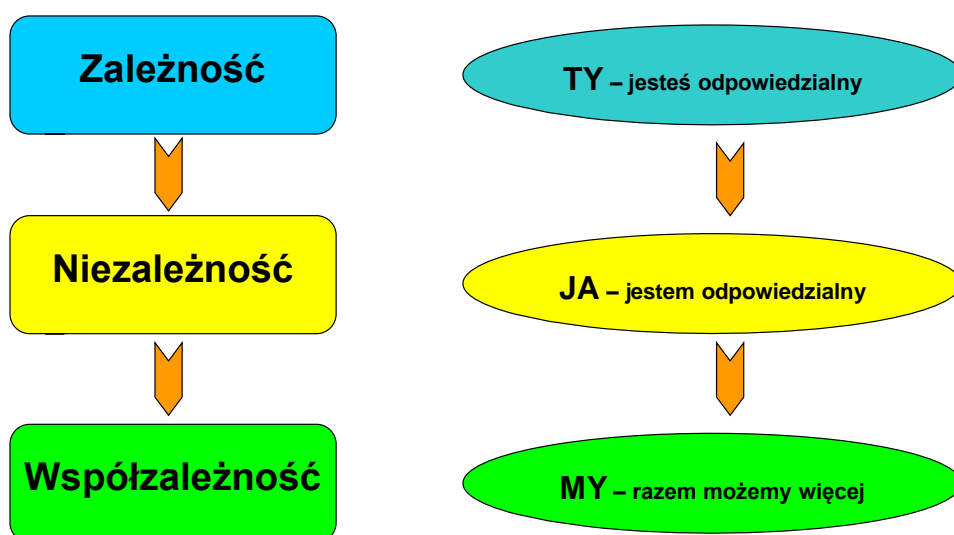
Proponowane w warsztatach podejście inspirowane jest sławną koncepcją Stephena Coveya - „7 nawyków skutecznego działania”.

Istotą tej koncepcji jest założenie, że potencjał przywódczy tkwi w samoświadomości i umiejętności zarządzania sobą. Wybicie się na „niezależność” (odrzuć zewnątrzsterowność), czyli osiągnięcie wewnętrznej wolności pozwala na skuteczne wchodzenie w relacje z innymi partnerami (podwładnymi) i osiągnięcie „współzależności” – rozumianej jako twórcze działanie synergiczne.

7 nawyków skutecznego działania



Zależność – niezależność – współzależność



Założenia metodyczne

Warsztaty prowadzone są wyłącznie metodami aktywnymi.

Poza ćwiczeniami i grami, bardzo ważną rolę pełnić będą różne instrumenty służące autoanalizie uczestników.

To właśnie uczciwe zrozumienie własnych przekonań, postaw, celów i ograniczeń służyć ma wzbudzeniu refleksji nad kierunkami samorozwoju i podnoszenia skuteczności przywódczej

Przyjęta metodyka wychodzi z założenia o skuteczności emocjonalnego uczenia się. Jedynie własne doświadczenie i związane z tym emocje mogą stymulować wewnętrzną chęć zmiany i rozwoju.

Organizacja

Warsztaty przeznaczone są dla kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla zarządzania.

Sugerowana wielkość grupy warsztatowej : 12-16 osób.

Pełne warsztaty w wersji przedstawionej w ofercie zajmują 3 dni szkoleniowe (24 godz. lekcyjnej).

Skrócona wersja warsztatów to 2 – 2,5 dnia szkoleniowego (16-20 godz. lekcyjnych.)

Za względu na konieczność pełnego zaangażowania w cały tok zajęć, zalecamy organizację warsztatów poza miejscem pracy.

W ramach projektu

Pełna realizacja projektu obejmuje:

- konsultacje z klientem przed warsztatami i ostateczne dopasowanie programu do potrzeb
- opracowanie i dostarczenie materiałów szkoleniowych
- przeprowadzenie zajęć przez jednego trenera
- opracowanie i prezentacja raportu po warsztatach.
- Na życzenie klienta sesja follow-up z przełożonymi i/lub uczestnikami