

Trening narzędzi pracy lidera

Czas trwania: 2 dni

Dla kogo:

Szkolenie zostało przygotowane z myślą o liderach, którzy zarządzają zespołami zadaniowymi i chcą poukładać swoją wiedzę i potrenować umiejętności posługiwania się konkretnymi narzędziami, które zwiększają efektywność zarządzania

Cel szkolenia:

Celem warsztatów jest usystematyzowanie wiedzy na temat narzędzi pracy lidera oraz zdobycie umiejętności posługiwania się nimi w różnych sytuacjach menedżerskich. Koncentrujemy się na określaniu i komunikowaniu zasad współpracy z liderem oraz wyznaczaniu celów i delegowaniu oraz egzekwowaniu realizacji zadań

Korzyści dla uczestników szkolenia:

- usystematyzowanie wiedzy na temat narzędzi pracy lidera
- praktyczne przygotowanie się do ogłoszenia zasad współpracy ze sobą, jako liderem
- wypracowanie algorytmów i przetrenowanie konkretnych narzędzi na swoich sytuacjach menedżerskich
- wzmocnienie umiejętności efektywnego wyznaczania celów i delegowania zadań i odpowiedzialności
- praca na postawie dotyczącej delegowania zadań i odpowiedzialności
- wypracowanie zasad egzekwowania i praktyczne przetrenowanie narzędzi egzekwowania realizacji zadań i celów

Zakres tematyczny:

1. Gra symulacyjna „Liderzy”
2. Narzędzia pracy lidera i zasady pracy z zespołem i pracownikiem
 - przegląd narzędzia pracy lidera - co mam do dyspozycji, kiedy i co stosować?
 - perspektywa lidera + perspektywa pracownika/zespołu
 - zrozumienie działania mechanizmów psychologicznych w relacji lider - pracownik/zespół
 - „Miętko do ludzi, twardo do rezultatów” - jako kluczowa zasada pracy lidera
 - autorytet lidera - źródła władzy lidera - na podstawie doświadczeń z gry symulacyjnej
 - role liderskie: lider jako szef, lider jako trener, lider jako członek zespołu
 - zadania lidera w zespole - rozwój partnerstwa i współpracy - jak być liderem „z ludzką twarzą”?
 - inne zasady lidera, które warto stosować we współpracy z podwładnymi i zespołem
3. Określenie zasad współpracy z liderem
 - expose lidera zespołu - określenie zasad współpracy, „ustawienie” pozycji lidera zespołu
 - expose sytuacyjne
 - wyjście z roli kolegi - wejście w rolę lidera zespołu - jak to zrobić?
 - model efektywnego Expose lidera
 - trening Expose lidera + praktyczny feedback
4. Wyznaczanie celów operacyjnych
 - jak można motywacją indywidualną wzmacniać wyznaczenie celów operacyjnych?
 - różnice między delegowaniem a wyznaczeniem celów operacyjnych
 - jak wyznaczyć i komunikować cele operacyjne?
 - algorytm rozmowy w sytuacji, kiedy pracownik akceptuje wyznaczane cele
 - algorytm rozmowy w sytuacji, kiedy pracownik oporuje przy wyznaczaniu celów
 - trening praktyczny rozmowy przekazującej cele do realizacji + praca z oporem + feedback
5. Delegowanie zadań/odpowiedzialności
 - pięć poziomów delegowania

- od decyzji dyrektywnej do pełnego delegowania
 - motywacja wynikająca z poziomów delegowania
 - algorytm rozmowy - delegowanie
 - trening praktyczny delegowania zadań/odpowiedzialności + feedback
6. Narzędzia egzekwowania lidera
- przygotowanie do rozmowy z pracownikiem - weryfikacja i analiza sytuacji problemowych
 - feedback sytuacyjny (operacyjny): konstruktywna krytyka, konstruktywna pochwała
 - rozmowa korygująca - rozwiązywanie problemów i rozmowa z pracownikiem w sytuacji powtarzających się problemów
 - rozmowa dyscyplinująca
 - trening praktyczny prowadzeni rozmów egzekwujących z pracownikami + praktyczny feedback