

## *„Leadership - świadome przywództwo”*

### *Opis szkolenia:*

Można być menagerem działając poprawnie. Można też być menagerem działając jak artysta. Szkolenie leadership- świadome przywództwo jest kursem skierowanym do kadry zarządzającej średniego i wyższego szczebla, dla osób które potrafią już zarządzać pracownikami, mają w tym obszarze doświadczenie, jednak pragną rozwijać swoje kompetencje przywódcze. Szkolenie pozwala przyjrzeć się sobie w roli przełożonego pod kątem budowania autorytetu, inspirowania innych do działania oraz odkrywania w sobie charyzmy potrzebnej do bycia świadomym i bardzo skutecznym szefem. Kurs umożliwi też przyjrzenie się pracownikom pod kątem ich głębokich motywacji i ukrytych kompetencji tak aby można było w pełni pracować nad ich rozwojem zawodowym.

### *Uzyskane umiejętności:*

Dzięki udziałowi w szkoleniu uczestnik:

- pozna prawa efektywnego przywództwa,
- zrozumie jaką rolę w inspirowaniu ludzi do działania pełni lider,
- pozna fazy wzrostu przywództwa i będzie wiedział jak je realizować na gruncie zawodowym,
- zrozumie istotę 6 kluczowych praw przywództwa,
- będzie miał świadomość mechanizmów motywacyjnych, którymi może oddziaływać na podwładnych,
- poszerzy zakres wiedzy na temat teorii i procesów motywowania ludzi (Maslow, Herzberg, McGregor),
- pozna wyniki 20 letnich badań Instytutu Gallupa (ponad milion przebadanych pracowników) dotyczących czynników zaangażowania pracowników,
- zrozumie od czego zależy siła motywacji (pozna model Victora Vrooma)
- pozna macierz Kena Blancharda i zrozumie kiedy wspierać, a kiedy ukierunkowywać podwładnych,
- zrozumie jaką rolę na rozwój organizacji i ludzi ją tworzących ma zmiana,

- zrozumie wagę i przydatność informacji zwrotnej w procesie motywowania i oceny pracowników,
- będzie potrafił udzielać wspierającej i rzeczowej informacji zwrotnej pracownikowi.

### *Program szkolenia:*

#### **I. JA, CZYLI KTO? MY, CZYLI ZESPÓŁ.**

1. Quo vadis liderze? - porywająca wizja jako źródło Twojej siły.
2. Skuteczne, a nieskuteczne zwerbalizowanie wizji.
2. Kim jestem i po co to robię?, czyli tożsamość i misja lidera w organizacji i jej wpływ na zaangażowanie pracowników.
3. Jak generować zmianę w postawach podwładnych? - zmiana na poziomie: tożsamości, misji, przekonań ludzi oraz ich zachowań.
4. Jak komunikować się z zespołem i wpływać na jego efektywność - poziomy neurologicznego funkcjonowania ludzi wg. Roberta Diltsa.
5. Inspirowanie zespołu - jak tworzyć pracowników-zapaleńców?
6. Zachęcanie pracowników do samodzielnego myślenia, czyli tworzenie przestrzeni wzrostu dla zespołu.

#### **II. MOTYWOWANIE - KLUCZOWY ZASÓB LIDERA**

1. Teorie motywowania i ich zastosowanie w praktyce:
  - teoria potrzeb Masłowa,
  - czynniki motywacji i higieny (demotywacji) wg. Herzberga,
  - ludzie spod znaku X i Y wg. McGregora,
  - modyfikacja zachowań Skinnera.
2. Wyniki badań dotyczących zaangażowania pracowników Instytutu Gallupa.
3. 12 najważniejszych czynników decydujących o zaangażowaniu pracowników w realizację celów firmy.
4. Metaczynnik oddziałujący na wszystkie inne motywantory świadczące o zaangażowaniu personelu.
5. Model motywacji Victora Vrooma, czyli co decyduje o sile motywacji człowieka?

### III. PRAWA PRZYWÓDZTWA

1. Jak skłonić ludzi do uczestnictwa?, by realizować prawo wpływu.
2. Skąd czerpać siłę? Prawo szacunku mówi, że ludzie podążają za liderami silniejszymi niż oni sami.
3. Lider znajduje marzenie, a potem ludzi. Ludzie znajdują lidera, a potem marzenie - prawo przekonywania.
4. Prawo wewnętrznego kręgu, czyli jak pomagać pracownikom zobaczyć wielkość w nich samych?
5. Fazy wzrostu przywództwa, czyli jak być świadomym i skutecznym liderem? - prawo ciągłości procesu.
6. *Jaki jest nasz cel? Odpowiem jednym słowem: zwycięstwo!* W. Churchill - jak realizować prawo zwycięstwa?

### IV. PRZYWÓDZTWO SYTUACYJNE

1. Zdefiniowanie przywództwa sytuacyjnego.
2. Model przywództwa sytuacyjnego Kena Blancharda.
3. Jak dostosować styl przywództwa do etapu rozwoju pracownika.
4. Zmiany etapów rozwoju jednostki zależnie od zadania lub celu.
5. Jak wychodzić naprzeciw realnym możliwościom jednostki?
6. Jak prawidłowo zdiagnozować etap rozwoju zespołu i jego potrzeby?

### V. GENEROWANIE ZMIANY

1. Waga zarządzania zmianą - szansa, czy zagrożenie?
2. Jak zarządzać procesem wprowadzania zmiany?
3. Zaangażowanie i wpływ pracowników na planowanie zmian.
4. Agent zmiany, czyli Ty?
5. Osiem strategii zarządzania zmianą.

### VI. WSPIERAJĄCA INFORMACJA ZWROTNA

1. Rola i znaczenie informacji zwrotnej:
  - wspieranie współpracy w zespole,
  - dążenie do rozwoju pracowników,
  - budowanie atmosfery otwartości,
  - wzajemne motywowanie.
2. Zasady udzielania informacji zwrotnej podwładnym.

3. Jak przygotować się do rozmowy z podwładnym.
4. Wspierająca informacja zwrotna - model 2+2.
5. Rozmowa zorientowana na zmianę postawy podwładnego, a rozmowa korygująca.
6. Błędy w udzielaniu informacji zwrotnej.

### *Metodologia:*

Podczas szkolenia wykorzystujemy następujące metody szkoleniowe:

- wykład
- case study
- odgrywanie ról
- praca z kamerą
- feedback
- dyskusja

### *Informacje organizacyjne:*

Ilość godzin szkolenia: 12 godzin / 2dni

Godziny szkolenia: 9:15-15:15

Miejsce szkolenia: Łódź, ul Piotrkowska 125 – KM Studio - szkolenia