

**Program: Wczoraj Kolega – dzisiaj Szef – 2dni –
warsztat z kamerą – 2 dni – poziom podstawowy**

Dla kogo?

- ✦ Nowo mianowani Managerowie,
- ✦ Kadra Managerska z krótkim i średnim stażem,
- ✦ Liderzy zespołów

Rezultaty szkolenia:

- ✦ Dowiesz się jak powinieneś postępować i pracować nad popełnionymi dotychczas błędami po awansie na Managera
- ✦ Będziesz wiedział jak budować efektywny zespół poprzez pryzmat modelowania zachowań członków zespołu oraz zdiagnozowania i przyporządkowania im „nowych” „starych” ról
- ✦ Dowiesz się jak modelować dotychczasowe nawyki pracownika i Kolegi swoich podwładnych
- ✦ Zdobędziesz umiejętności posługiwania się podstawowymi narzędziami managerskimi takimi jak: wystąpienia managerskie, stawianie zadań i celów, delegowanie oraz podstawy motywowania i feedbacku.
- ✦ Będziesz potrafił wykorzystać otrzymane narzędzia managerskie w praktyce.

Metody realizacji:

- ✦ Ćwiczenia indywidualne
- ✦ Ćwiczenia zespołowe
- ✦ Symulacje
- ✦ Case study
- ✦ Interaktywny wykład
- ✦ Testy
- ✦ Sesje z kamerą

Program szkolenia:

Moduł 1: Runda otwarcia – ok. 0,5 h

- ✦ Przedstawienie celów i planu zajęć.
- ✦ Ustalenie reguł współpracy.
- ✦ Poziomy kompetencji z punktu widzenia psychologii i ich wykorzystanie w pracy codziennej Managera.
- ✦ Przydział ról w strukturze, czyli analiza bieżącej sytuacji w Zespole.

Moduł 2: Awans i co dalej? – ok. 1,5 h

- ✦ Style zarządzania, – współpraca zgodna z predyspozycjami Managera i kulturą organizacji.
- ✦ Komunikacja z podwładnym. Sposoby i rodzaje.
- ✦ Autorytet, – co to jest i jak się przejawia. Jak go zbudować?
- ✦ Stare nawyki w pracy w nowej perspektywie Szefa Zespołu.
 - ✓ Co zmieniać, co zostawić?
 - ✓ Jak komunikować zmiany Zespołowi?
 - ✓ Jak reagować na uwagi Zespołu w obszarze zmiany?

Moduł 3: Nowy poziom starych relacji – ok. 1,5 h

- ✦ Kiedy prywatnie a kiedy służbowo? Tworzenie nowych granic i zasad współpracy.
- ✦ Zmiany, zmiany, zmiany... -Obawy, lęk, jego źródła i właściwe reakcje Managera i Zespołu.
- ✦ Siła nacisku na dotychczasowych znajomych w nowej formule współpracy. Poziomy elastyczności.

Moduł 4: Pierwsze najważniejsze działania – ok 2,5 h

- ✦ Expose szefa, czyli zmiana zasad pracy przed / w trakcie / po awansie.
- ✦ Kiedy i jak stosować to narzędzie? – **ćwiczenia z kamerą**
- ✦ Jak pracować, aby nie dublować cudzych błędów?
- ✦ Instrumenty wpływu na efektywność Zespołu; odpowiednia ilość, kierunek i jakość pracy.
- ✦ Jak pracować z ludźmi, aby im się chciało chcieć? Podstawy i zasady.
- ✦ Stawianie zadań i celów metodą SMART. Proces i ćwiczenia z zadaniami firmowymi.

Moduł 5: Diagnoza delegowania uprawnień, projektów oraz celów – ok. 2 h

- ✦ Test autokratyzmu delegującego - wbrew nazwie jest to ćwiczenie, którego celem ma być wskazanie Uczestnikom, że za pomocą delegowania można osiągnąć w Zespole dużo więcej niż najbardziej efektywna praca indywidualna managera.
- ✦ Dlaczego nie delegujemy? Praca nad postawą kierowniczą wśród Uczestników - ćwiczenie otwierające Uczestników i uświadamiające im ich własne lęki przed wdrożeniem narzędzia. Dodatkowo ćwiczenie buduje bank działań, aby przeciwdziałać tymże lękom.
- ✦ Delegowanie bez oporów.
- ✦ Błędy w delegowaniu. Zagrożenia, jakie z tego wynikają dla Managera.
- ✦ Delegowanie, jako mechanizm motywowania. Kroki i metodyka procesu.

Moduł 6: Podstawowe techniki motywacji i feedbacku – ok. 2,5 h

- ✦ Pragnienia i zaspokajanie pragnień pracowników w świetle motywowania wg piramidy potrzeb Masłowa.
- ✦ Pracownik, jako przedmiot i podmiot. Teorie X i Y McGregora. Sposoby i ich wykorzystanie.
- ✦ Podstawowe narzędzia udzielania informacji zwrotnej (feedbacku) i ich wykorzystanie w zespole.

Przygotowane ćwiczenia (kamera) do modułu:

- ✦ „Nie tylko kasa...” - cel ćwiczenia: pokazanie, że wśród narzędzi motywacyjnych, premie to nie wszystko
- ✦ „Udzielanie pochwał” – cel ćwiczenia: implementacja nawyku właściwej struktury rozmowy – pochwały pracownika – ćwiczenie z kamerą
- ✦ „Cykl dyscyplinujący” – 3 formy korygowania pracownika rozmową korygującą, zapowiedzią sankcji i wdrożeniem sankcji: cel ćwiczenia: implementacja nawyku właściwej struktury rozmowy krytycznej informacji zwrotnej.

Moduł 7: Pomost w przyszłość – ok. 0,5 h

- ✦ Co wykorzystam w przyszłości? Metoda START – STOP-CONTINUE, czyli co nowego zaczynam robić, co zaprzestaje a czego nie zmieniam?
- ✦ Podsumowanie szkolenia. Sesja pytań i odpowiedzi.
- ✦ Rekomendacje do następnych działań rozwojowych