

Sedno przywództwa – budowanie zaufania do Lidera

Szkolenie otwarte

Zaufanie jest źródłem angażowania pracowników i zwiększania efektywności, budowania dobrych relacji i tworzenia bezpiecznego, sprzyjającego innowacjom środowiska pracy. W czasach dynamicznych zmian pracownicy oczekują od swoich liderów jednoznacznych celów i priorytetów, steru w pewnych rękach (**Kierunku i wizji**). Jednocześnie potrzebują dialogu, troski, empatii (**Dobrych relacji**). Chcą, by ich liderzy dawali przykład, byli uczciwi, odważni, odpowiedzialni, działali spójnie (Wiarygodność). Warunkiem, by liderzy potrafili to wszystko robić – mieli nie tylko potrzebną wiedzę i umiejętności, ale także, by z nich skutecznie korzystali jest odporność. To metakompetencja, która wpływa na wykorzystywanie innych umiejętności, radzenie sobie ze stresem i niepowodzeniami, podejmowanie decyzji. Pracownicy potrzebują, by ich liderzy byli samoświadomi i elastyczni (**Odporność**).

Cele szkolenia:

- Uświadomienie korzyści z budowania zaufania
- Poznanie czterech filarów zaufania do lidera i działań wzmacniających zaufanie do lidera w każdym z filarów
- Przećwiczenie konkretnych działań i narzędzi wzmacniających zaufanie

Korzyści dla uczestnika

Po szkoleniu uczestnik:

- Przećwiczy konkretne sposoby pracy liderkiej w tych obszarach: Kierunek i wizja, Dobre relacje, Odporność, Wiarygodność
- Wie, jak pokazywać kierunek i pracować z wizją w codziennej pracy ze swoim zespołem
- Potrafi odbudować morale zespołu i na powrót zaangażować w realizację wizji czy celu
- Rozwija samoświadomość – lepiej rozumie korzyści i koszty związane z jej rolą, wpływ własnych działań na pracowników i zespół
- Rozumie rolę słuchania i dialogu w sytuacjach trudnych, wymagających zaangażowania pracowników w skomplikowane zmiany
- Pozna sposoby budowania dobrych, partnerskich relacji z pracownikami, tworzenia atmosfery bezpieczeństwa i otwartości, mówienia wprost o trudnych sprawach
- Wie, co wzmacnia jego wiarygodność, jak przyznać się do błędu, przeproszać

Profil uczestnika:

Menedżerowie wszystkich szczebli – od liderów pierwszej linii, przez średni szczebel zarządzania aż po wyższą i najwyższą kadrę menedżerską oraz menedżerowie projektów. Z warsztatu skorzystają menedżerowie, którzy posiadają podstawową wiedzę z obszaru zarządzania komunikacji i szukają zaawansowanych form rozwojowych, by dalej doskonalić się w roli lidera.

Program skierowany jest do liderów, którzy mierzą się z wyzwaniami takimi jak, np.:

- › Obniżenie zaangażowania pracowników, zagrożenie wypaleniem, spadek poczucia sensu, potrzeba stworzenia motywującego środowiska pracy,
- › Konieczność realizowania ambitnych celów w sytuacji pogorszenia koniunktury, ograniczonego składu zespołu,
- › Wprowadzanie zmian, wdrażanie nowych strategii działania,
- › Spadek jakości wykonywania zadań, pogorszenie wyników,
- › Konieczność konfrontowania pracowników z nowymi wyzwaniami, zmianami priorytetów.

Stosowane metody:

- › Analiza przypadków – case study
- › Krótkie wykłady teoretyczne - Pigułki wiedzy
- › Testy autodiagnostyczne
- › Inspiracje filmowe
- › Sesje informacji zwrotnych

Liczebność grupy: 6 - 12 osób

Czas trwania: 2 dni (9:00-17:00)

Miejsce: Warszawa

Zawartość szkolenia

WPROWADZENIE

- › Zaufanie jako sedno przywództwa
- › Cztery filary zaufania – ilustracja filmowa i model

MODUŁ 1 – WSKAZYWANIE KIERUNKU I PRACA Z WIZJĄ

- › Wskazywanie kierunku i praca z wizją - inspiracja
- › Mini-historia – praca z wizją w czasie kryzysu
- › Trzy wymiary pracy z wizją – Szeroka perspektywa, kierunek i sens, Entuzjazm, Wytrwałość
- › Jak komunikować wizję i pokazywać kierunek zespołowi – inspiracja filmowa
- › Analiza przypadku Pokazywanie kierunku i praca w podgrupach
- › Wizja mojego zespołu – ćwiczenie
- › Jak odbudowywać zaangażowania i podtrzymywanie morale w kryzysie – inspiracja filmowa
- › Analiza przypadku Większe cele, zmiana systemu rozliczania
- › Autodiagnoza i plan działania lidera pracującego z wizją

MODUŁ 2 – KSZTAŁTOWANIE DOBRYCH RELACJI – LIDER JESZCZE BLIŻEJ LUDZI

- › Wpływ trendów na oczekiwania pracowników wobec liderów – inspiracja
- › Dwa wymiary dobrych relacji – Wspieranie i Wymaganie

- › Analiza przypadku Sprzedaj za 100 tysięcy – praca w podgrupach

MODUŁ 3 – ROZWIJANIE ODPORNOŚCI

- › Odporność jako metakompetencja
- › Dwa wymiary odporności: Samoświadomość i Elastyczność
- › Wprowadzenie do samoświadomości liderek – ćwiczenie
- › Koszty i zyski z roli lidera – ćwiczenie grupowe
- › Elastyczność i równowaga emocjonalna w sytuacji presji – ilustracje filmowe
- › Odporność w sytuacji dużej presji i nadmiernego stresu – autorefleksja i dzielenie się dobrymi praktykami

MODUŁ 4 – WZMACNIANIE WIARYGODNOŚCI

- › Trzy wymiary wiarygodności – Uczciwość, Odwaga i Spójność
- › Budowanie wiarygodności – ilustracja filmowa
- › Analiza przypadku Odbudowa zaufania
- › Model odbudowy zaufania
- › Przyznawanie się do błędów – ćwiczenie grupowe
- › Moje indywidualne odbudowanie zaufania – ćwiczenie
- › Jak rozwijać wiarygodność – autodiagnoza i plan działania

Podsumowanie i zakończenie warsztatu – inspiracja filmowa