

Zarządzanie zespołem i pracownikami

Cele szkolenia

- poznanie teorii dobrego teamu
- kształtowanie umiejętności pracy zespołowej
- nabycie i rozwój zdolności świadomego kierowania zespołem
- poznanie własnych zalet i słabości w kontekście pracy w grupie
- określenie optymalnej indywidualnej dla każdego uczestnika roli w zespole, wynikającej z jego predyspozycji i cech charakterologicznych
- poznanie różnych form motywacji
- uświadomienie sobie potrzeby standaryzacji oceny pracowników
- doskonalenie umiejętności udzielania i przyjmowania pochwał i krytyki oraz umiejętności samooceny i oceny innych członków zespołu (przełożonych, podwładnych, współpracowników)

Umiejętności

Dzięki szkoleniu uczestnik będzie:

- zarządzać kluczowymi kompetencjami lidera zespołu
- rozpoznawać preferowane role zespołowe członków zespołu i w miarę możliwości dopasowywać do nich zadania członków zespołu
- zarządzać swoją postawą podczas konfliktu w zespole
- zarządzać procesem konfliktu w zespole
- odczytywać kanał motywacji pracownika i dostosowywać rodzaj działań, zadań, nagród adekwatny do preferowanego stylu bycia motywowanym u pracownika
- obiektywizować ocenę pracownika
- udzielać pochwały i krytyki w sposób konstruktywny oraz rzetelny w oparciu o fakty
- przyjmować informację zwrotną od pracowników

Profil uczestników

Szkolenie kierowane jest do osób zarządzających innymi lub przygotowujących się do tej roli (szefowie, liderzy zespołów, menedżerowie, dyrektorzy, kierownicy, osoby zarządzające grupami i projektami itp.).

Szkolenie istotne będzie również dla osób, które niekoniecznie pełnią funkcje kierownicze, ale do zakresu ich kompetencji w pracy należy m.in.: motywowanie pozafinansowe, ocena pracowników, udzielanie informacji zwrotnej.

Szczegółowy program szkolenia

1. teorie dobrego zespołu (ewolucja koncepcji)
2. zespół jako zestawienie osobowości, zależności międzyludzkich, hierarchii ról
3. zespół a grupa robocza, efektywność zespołu
4. potencjał członków zespołu – wykorzystanie indywidualnych predyspozycji
5. kryzys w zespole i jego przełamywanie
6. kompetencje członków zespołu
7. lider – pozycja, autorytet, modele zarządzania, organizacja pracy
8. motywacja pozafinansowa – rozpoznawanie potrzeb motywacyjnych członków zespołu
9. ocena w zespole – jak udzielać jej obiektywnie i sprawiedliwie
10. pochwała i krytyka – udzielanie i przyjmowanie informacji

Metoda realizacji szkolenia

Do osiągnięcia wymienionych celów i skutków ich realizacji potrzebna jest bogata metodyka szkolenia. Oto ona:

- mini-wykłady - zawierają wiedzę z zakresu tematyki szkolenia potrzebną do jej efektywnej realizacji w praktyce, wprowadzają do późniejszej samooceny uczestników treningu, są podstawą do doskonalenia umiejętności
- ćwiczenia - pozwalają na bieżąco wykorzystywać nabytą wiedzę, wprowadzane w większości w trakcie części teoretycznych urozmaicają ich przebieg. Część ćwiczeń wprowadza do danego modułu szkolenia poprzez doświadczanie przez uczestników w praktyce
- praca grupowa – daje możliwość wypracowania materiału, będącego kompilacją wiedzy i doświadczenia oraz kreatywności grupy uczestników. Metoda sprzyja też integracji uczestników i lepszemu poznawaniu się w sytuacji zadaniowej
- prezentacje – dokonywane przez uczestników na różnych etapach pracy dają możliwość wspólnej analizy omawianego materiału, a także ćwiczą umiejętność wystąpienia przed grupą i przekonywania do swoich racji. Budują zatem pewność siebie uczestników, co, w kontekście tematu szkolenia, jest kolejną dodaną jego wartością
- testy - dają uczestnikom podstawę do indywidualnej samoanalizy swoich cech charakterologicznych, posiadanych wrodzonych tendencji, zalet i niedoskonałości w kontekście postawy asertywnej. Zapewnia dyskrecję (anonimowość). Analiza testu odbywa się publicznie, jednak nawet trener szkolenia nie wie, który z wyników jest wynikiem danego uczestnika. Sprzyja to "uczciwemu" wypełnianiu testu, który dzięki temu daje wiarygodne wyniki

- case study – odnosząc się do realiów zawodowych pozwala uczestnikom na analizę sytuacji i kilku postaw, które wiążą się z tematyką Szkolenia
- gra – w symulowanej rzeczywistości pozwala na ujawnienie się zachowań, które faktycznie towarzyszą nam w pracy zawodowej, a z których często nie zdajemy sobie sprawy. Warto je znać, aby wzmocnić te pożądane i niwelować te niekorzystne dla współpracy z innymi
- scenki – uczestnicy wchodząc w odgrywane role sami kształtują potencjalną rzeczywistość ucząc się budowania rozmowy i dalszych relacji w oparciu o zdobytą wiedzę. Metoda pozwala na zaangażowane uczenie się własnych zachowań i wypowiedzi

Liczba dni, liczba godzin szkoleniowych

2 dni, 16 godzin szkoleniowych

Ścieżka rozwoju po szkoleniu

Pozostałe Szkolenia z zakresu zarządzania pracownikami:

1. Efektywne kierowanie pracownikami
2. Motywowanie pracowników
3. Ocena pracowników. Prowadzenie rozmów oceniających.
4. Zarządzanie zmianą.
5. Zarządzanie konfliktem w zespole.