

Warsztat

Akademia Lidera



- Narzędzia pracy efektywnego Managera
- Komunikacja managerska - kluczowe rozmowy z pracownikami
- Jak uwolnić potencjał zespołu - rola Managera
- Inteligencja emocjonalna w pracy menagera
- Budowanie motywacji i zaangażowania w zespole, Manager w roli coacha
- Biznesowe prezentacje i wystąpienia publiczne - autentyczność



Narzędzia pracy efektywnego Managera Zarządzanie sobą, priorytetyzacja zadań, delegowanie

Priorytetyzacja zadań

- Wprowadzenie do macierzy Eisenhowera – ważne vs pilne.
- Metoda ALPEN – jak skutecznie zaplanować dzień pracy?
- Zasada Pareto (80/20) w zarządzaniu zadaniami.
- Priorytetyzacja w sytuacjach kryzysowych.
- Ćwiczenia: praktyczne zastosowanie macierzy Eisenhowera i metody ALPEN.

Delegowanie zadań wspierające rozwój zespołu

- Dlaczego delegowanie jest kluczową kompetencją menedżera?
- Klucz wyboru zadań do wydelegowania.
- Model delegowania w pięciu krokach.
- Rola zaufania w procesie delegowania.
- Ćwiczenie: przygotowanie planu delegowania zadań w swoim zespole.

Dobre praktyki w zarządzaniu sobą w czasie

- Zasada 60/40 – rezerwowanie czasu na nieprzewidziane zadania.
- Zasada 2 minut.
- Sposoby radzenia sobie z rozpraszaczami.
- Sztuka mówi „nie” – ochrona priorytetów.
- Ćwiczenie: zaprojektowanie harmonogramu dnia pracy.

Komunikacja w zarządzaniu zadaniami

- Jasne formułowanie oczekiwań – klucz do skutecznej realizacji zadań.
- Techniki słuchania w pracy menedżera.
- Feedback jako narzędzie umożliwiające realizację celu.
- Jak zachować się w sytuacji nieporozumienia?
- Ćwiczenia jasnego formułowania oczekiwań.

Motywowanie zespołu

- Zrozumienie indywidualnych motywatorów pracowników.
- Rola uznania i pochwały w budowaniu zaangażowania.
- Jak motywować zespół podczas realizacji projektu?
- Przegląd demotywujących zachowań menedżera.
- Ćwiczenie: projektowanie motywacyjnych strategii dla zespołu.

Radzenie sobie z presją i stresem w zarządzaniu

- Jak stres wpływa na jakość pracy?
- Techniki radzenia sobie z presją czasu i oczekiwań.
- Zarządzanie emocjami podczas kryzysowych sytuacji.
- Zasady balansu między pracą a życiem prywatnym.
- Ćwiczenie: praktyczne techniki relaksacyjne dla menedżera.

Komunikacja managerska – kluczowe rozmowy z pracownikami

Fundamenty komunikacji managerskiej

- Rola komunikacji w budowaniu relacji z zespołem.
- Błędy w komunikacji managerskiej – jak ich unikać.
- Style komunikacji menedżera i ich wpływ na pracowników.
- Komunikacja werbalna i niewerbalna – jak być spójnym.
- Ćwiczenie: analiza własnego stylu komunikacji.

Sztuka prowadzenia rozmów motywacyjnych

- Kiedy i dlaczego przeprowadzać rozmowy motywacyjne?
- Techniki aktywnego słuchania – zrozumienie potrzeb pracownika.
- Rola celów i wartości w budowaniu motywacji.
- Jak radzić sobie z brakiem motywacji w zespole.
- Ćwiczenie: symulacja rozmowy motywacyjnej.

Rozmowy korygujące – jak rozmawiać o błędach?

- Rola rozmów korygujących w rozwoju pracownika.
- Jak unikać personalizacji problemów – skupienie na działaniach, nie na osobie.
- Struktura rozmowy korygującej (przykład: model FUKO lub SBI).
- Techniki radzenia sobie z emocjami w trudnych rozmowach.
- Ćwiczenie: symulacja rozmowy korygującej.

Rozmowy rozwojowe i wyznaczanie celów

- Jak rozpoznać potencjał pracownika?
- Ustalanie celów według metody SMART i GROW.
- Wspieranie rozwoju poprzez feedback pozytywny.
- Rozmowy rozwojowe jako element strategii HR.
- Ćwiczenie: opracowanie indywidualnego planu rozwoju dla pracownika.

Rozmowy z trudnymi pracownikami

- Typologia trudnych pracowników i odpowiednie strategie komunikacji.
- Jak zarządzać emocjami podczas rozmów z wymagającymi osobami?
- Rozmowy dotyczące konfliktów w zespole.
- Techniki negocjacji i budowania porozumienia.
- Ćwiczenie: symulacja rozmowy z trudnym pracownikiem.

Delegowanie zadań i monitorowanie postępów

- Dlaczego delegowanie zadań buduje zaangażowanie zespołu?
- Jak jasno formułować oczekiwania i zadania?
- Monitorowanie realizacji zadań – jak dawać konstruktywny feedback?
- Wyznaczanie odpowiedzialności bez mikrozarządzania.
- Ćwiczenie: praktyczne delegowanie zadań na przykładach.



Biznesowe prezentacje i wystąpienia publiczne – autentyczność i sztuka improwizacji

Skuteczność prezentacji biznesowych

- Kluczowe elementy udanej prezentacji biznesowej.
- Różnice między prezentacjami informacyjnymi a inspirującymi.
- Budowanie pierwszego wrażenia i rola autentyczności.
- Analiza oczekiwań odbiorców.
- Przykłady skutecznych prezentacji.

Autentyczność jako fundament profesjonalnego wystąpienia

- Dlaczego autentyczność przyciąga uwagę odbiorców?
- Praca nad spójnością między mową, gestami i emocjami.
- Jak przekazywać swoją historię w autentyczny sposób?
- Unikanie sztuczności i nadmiernej formalności.
- Ćwiczenie opowiadania w sposób naturalny i angażujący.

Improwizacja w prezentacjach publicznych

- Technika reagowania na nieprzewidziane sytuacje i zachowania publiczności.
- Sposoby radzenia sobie z trudnymi pytaniami i krytyką.
- Umiejętność dostosowania treści do potrzeb odbiorców.
- Ćwiczenia z improwizacji – scenki i symulacje wystąpień.
- Przykłady mistrzów improwizacji w biznesie.

Przygotowanie skutecznych materiałów wizualnych

- Tworzenie materiałów wspierających prezentację.
- Jak unikać przeładowania informacjami?
- Wykorzystanie wizualizacji danych i storytellingu na slajdach.
- Narzędzia do tworzenia nowoczesnych prezentacji (np. Canva, PowerPoint, Prezi).
- Ćwiczenia praktyczne: analiza przykładów i poprawianie slajdów.

Zarządzanie stresem podczas wystąpień publicznych (1 godzina)

- Psychologiczne aspekty strachu przed publicznym mówieniem.
- Opanowanie stresu i pewne prowadzenie wystąpienia
- Ćwiczenia oddechowe wspierające pewność siebie.
- Jak korzystać z tremy jako źródła energii?
- Ćwiczenia: krótkie wystąpienia z zastosowaniem technik relaksacyjnych.

Budowanie relacji z publicznością

- Sposoby angażowania i utrzymywania uwagi odbiorców.
- Jak zadawać pytania i zachęcać do interakcji?
- Radzenie sobie z różnymi typami odbiorców.
- Sztuka opowiadania historii – storytelling jako narzędzie angażowania.
- Praktyka: symulacja wystąpienia z feedbackiem od grupy.

Jak uwolnić potencjał zespołu - rola managera

Rola menedżera w uwalnianiu potencjału zespołu

- Menedżer jako mentor, coach i lider.
- Znaczenie kultury organizacyjnej umożliwiającej rozwój.
- Diagnoza potencjału zespołu – mocne strony i obszary rozwoju.
- Narzędzia wspierające rozwój talentów.
- Ćwiczenie: autoanaliza swojej roli jako lidera.

Motywowanie i angażowanie zespołu

- Co motywuje różne typy pracowników?
- Motywacja finansowa vs pozafinansowa.
- Przegląd sposobów motywowania pozafinansowego.
- Tworzenie wspólnej wizji i celu zespołu.
- Ćwiczenie: projektowanie indywidualnych i zespołowych strategii motywacyjnych.

Zarządzanie różnorodnością pokoleniową zespołów

- Korzyści płynące z różnorodności pokoleniowej.
- Jakie są wymagania i potrzeby pracowników z różnych pokoleń?
- Budowa inkluzywnej kultury pracy.
- Rozwiązywanie problemów związanych z różnicami pokoleniowymi.
- Ćwiczenie: studium przypadku.

Informacja zwrotna jako narzędzie rozwoju pracowników

- Dlaczego informacja zwrotna jest kluczowa dla rozwoju zespołu?
- Obserwacja reakcji pracownika na informację zwrotną.
- Rola regularnych spotkań 1:1 w procesie feedbacku.
- Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej jako sposób budowania zaufania.
- Ćwiczenie udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej.

Rozwiązywanie konfliktów w zespole

- Jakie są najczęstsze źródła konfliktów w zespole?
- Techniki zarządzania konfliktem w zespole.
- Promowanie współpracy między członkami zespołu.
- Techniki radzenia sobie z emocjami w sytuacjach konfliktowych?
- Ćwiczenia w rozwiązywaniu przykładowych konfliktów.

Wspieranie innowacyjności pracowników

- Dlaczego kreatywność jest kluczowa w uwalnianiu potencjału zespołu?
- Techniki odświeżające myślenia (np. burza mózgów, metoda SCAMPER).
- Jak zbudować u pracowników nawyk szukania i zgłaszania nowych pomysłów?
- Zarządzanie obawami pracowników przed wdrażaniem innowacji.
- Ćwiczenie innowacyjnego podchodzenia do zagadnień biznesowych.

Moduł V

Inteligencja emocjonalna w pracy menagera

Wprowadzenie do inteligencji emocjonalnej (IE)

- Definicja IE i jej pięć filarów (samoświadomość, samoregulacja, motywacja, empatia)
- Różnica między inteligencją emocjonalną a intelektualną (IQ).
- Znaczenie IE w pracy zespołowej i przywództwie.
- Przykłady zastosowania IE w codziennej pracy.
- Diagnoza poziomu IE – krótki test samooceny.

Rozwijanie samoświadomości

- Co to jest samoświadomość emocjonalna?
- Techniki identyfikowania własnych emocji (dziennik emocji, technika 5 minut refleksji).
- Jak emocje wpływają na styl zarządzania zespołem?
- Rozpoznawanie swoich „wyzwalaczy” emocjonalnych.
- Ćwiczenia: analiza realnych sytuacji, w których emocje wpłynęły na decyzje.

Samoregulacja emocji w stresujących sytuacjach

- Techniki radzenia sobie ze stresem (np. metoda oddechu 4-7-8).
- Kontrola impulsów – jak reagować spokojnie pod presją?
- Rola samodyscypliny w zarządzaniu emocjami.
- Zastosowanie pozytywnej reframingu w trudnych sytuacjach.
- Ćwiczenia praktyczne: symulacja konfliktowych sytuacji w pracy.

Motywacja wewnętrzna lidera

- Jak odkrywać własne wewnętrzne motywatory?
- Związek między motywacją emocjonalną a celami zawodowymi.
- Budowanie długoterminowej odporności i pozytywnego nastawienia.
- Rola pasji i zaangażowania w pracy lidera.
- Ćwiczenia: praca nad osobistą wizją i celami menedżera.

Empatia jako klucz do skutecznego przywództwa

- Czym jest empatia i jak ją rozwijać?
- Słuchanie aktywne – techniki lepszego rozumienia innych.
- Jak empatia wpływa na rozwiązywanie konfliktów w zespole?
- Rola empatii w budowaniu zaufania.
- Ćwiczenia: symulacja rozmów z pracownikami w trudnych sytuacjach.

Zarządzanie emocjami zespołu

- Jak identyfikować emocje pracowników?
- Radzenie sobie z negatywnymi emocjami w zespole.
- Budowanie pozytywnej atmosfery w pracy.
- Zastosowanie inteligencji emocjonalnej w rozwiązywaniu konfliktów.
- Ćwiczenia: analiza emocji zespołu na podstawie scenariuszy.

Budowanie motywacji i zaangażowania w zespole, manager w roli coacha

Rola menedżera w budowaniu zaangażowania zespołu

- Jakie cechy menedżera budują zaangażowanie pracowników?
- Różnice między zarządzaniem a coachingiem w pracy menedżera.
- Motywacja wewnętrzna vs zewnętrzna – co działa lepiej?
- Zaufania jako fundamentu zaangażowania.
- Ćwiczenie: analiza ról i postaw menedżera w kontekście motywacji zespołu.

Diagnoza motywacji pracowników

- Jak identyfikować różnorodne potrzeby motywacyjne?
- Metody diagnozowania poziomu zaangażowania w zespole.
- Przegląd narzędzi do analizy motywacji.
- Jak interpretować różnice motywacyjne w zespole?
- Ćwiczenie: tworzenie profilu motywacyjnego swojego zespołu.

Fundamenty coachingowego stylu zarządzania

- Na czym polega coachingowy styl zarządzania?
- Kluczowe kompetencje coacha – słuchanie, pytania i empatia.
- Rola rozmowy coachingowej w budowaniu zaangażowania.
- Jak przejść z trybu rozwiązywania problemów na tryb wspierania?
- Ćwiczenie: symulacja rozmowy coachingowej.

Coaching jako narzędzie motywacyjne

- Ustalanie celów rozwojowych z pracownikami.
- Metoda GROW jako struktura rozmowy coachingowej.
- Jak wspierać rozwój kompetencji w codziennej pracy?
- Zastosowanie feedbacku w procesie coachingowym.
- Ćwiczenie: przeprowadzenie rozmowy coachingowej z zastosowaniem modelu GROW.

Budowanie kultury doceniania w zespole

- Jak docenianie wpływa na motywację pracowników?
- Narzędzia i techniki skutecznego doceniania.
- Różnice między docenianiem a nagradzaniem.
- Unikanie rutyny w pochwałach – jak być autentycznym?
- Ćwiczenie: praktyka udzielania konstruktywnych pochwał.

Rozwiązywanie konfliktów i odbudowywanie motywacji w zespole

- Jak konflikty wpływają na zaangażowanie?
- Metody rozwiązywania konfliktów w duchu coachingowym.
- Rola właściwej komunikacji w łagodzeniu napięć.
- Jak odbudować motywację po konflikcie?
- Ćwiczenie: symulacja rozmowy mediacyjnej.