

Szkoła przywództwa oparta na budowaniu kapitału społecznego

Opis szkolenia

Szkoła przywództwa oparta na budowaniu kapitału społecznego to roczny program rozwojowy dla liderów: menedżerów firm, szefów zespołów, decydentów, członków zespołów zarządzających.

Profil uczestnika:

Do udziału w Szkole zapraszamy wszystkich liderów, którzy chcą kształtować wokół siebie rzeczywistość:

- 📌 menedżerów, kadrę zarządzającą
- 📌 szefowie zespołów
- 📌 członkowie zespołów zarządzających
- 📌 właściciele przedsiębiorstw, decydenci

Korzyści dla uczestników:

Po szkoleniu uczestnicy:

- 📌 budują sieci społeczne zamiast nieefektywnych, słabo skomunikowanych silosów
- 📌 czerpią z różnorodności zamiast rywalizować
- 📌 dzielą się zasobami zamiast okopywać w swoich zespołach eksperckich
- 📌 udrażniają przepływy zamiast przypisywać autorstwa
- 📌 angażują i wzmacniają odpowiedzialność zamiast kontrolować
- 📌 tworzą partnerskie relacje zamiast sztywnych struktur

Szkoła przywództwa, oparta na budowaniu kapitału społecznego, to:

- ?** **trening kompetencji społecznych** pozwalających budować zaufanie, współpracę, sieci społeczne, kulturę proaktywną poprzez gry, symulacje, warsztaty, sesje informacji zwrotnych
- ?** **dostęp do najlepszego know-how:** spotkania z inspirującymi ludźmi, case studies z praktyki biznesowej, praktyczne narzędzia wspierające budowanie kapitału społecznego w organizacjach
- ?** **experiential learning:** doświadczenie budowania kapitału społecznego na własnym przykładzie w interaktywnych zadaniach zespołowych i indywidualnych, projekt realizowany przez grupę poza salą szkoleniową
- ?** **indywidualna ścieżka rozwojowa:** rozbudowany system zadań wdrożeniowych, wspierający implementację wiedzy i umiejętności zdobytych w Szkole we własnej organizacji, indywidualny proces coachingowy

Liczebność grupy:

10 - 16 osób

Czas trwania:

siedem 2-dniowych zjazdów

Koszt uczestnictwa

18 900 PLN (+23% VAT) za osobę.

Program:

Zjazd I

Sedno przywództwa

Program jest rozciągnięty między inspiracją a praktycznymi ćwiczeniami, scenkami, modelami. Zawiera narzędzia samooceny przechodzącej w plan działania. Został pomyślany tak, żeby uczestnicy mogli przyjrzeć się sobie w roli lidera, żeby doświadczyli i przećwiczyli cztery filary budowania zaufania do lidera.

W ramach case study i ćwiczeń będą doskonalili swoją umiejętność nadawania kierunku i przekazywania wizji: **Kierunek i wizja**. Zaprosimy uczestników do gry symulacyjnej i refleksji nad obszarami odpowiedzialności i wpływu menedżera.

Zaproponujemy przećwiczenie narzędzi ułatwiających budowanie spójności i wiarygodności w pracy z ludźmi: **Wiarygodność**.

Jednocześnie, ponieważ ludzie potrzebują dialogu, troski oraz empatii, zaprosimy uczestników do przyjrzenia się w jaki sposób budują relacje z zespołem: **Dobre relacje**.

Warunkiem, by liderzy potrafili korzystać z własnej wiedzy i umiejętności, jest **Odporność** na stres i niepowodzenia. Zaprosimy uczestników do pracy nad dwoma wymiarami odporności: elastycznością i samoświadomością.

Zjazd II

Przywództwo SLII Experience™ Blancharda

SLII Experience™ bardzo szybko wprowadza uczestników w swoje tajniki poprzez ćwiczenia w grupach, filmy, dyskusje na forum.

Koncepcja SLII® Blancharda zakłada, że lider działa jednocześnie jako menedżer i coach. Jako menedżer dba o bieżącą efektywność związaną z realizowaniem przez pracownika konkretnego zadania i osiągnięciem określonego celu. Jako coach pomaga pracownikowi rozwijać kompetencje i zaangażowanie, by docelowo osiągnął on najwyższy etap rozwoju – stał się samodzielnym ekspertem.

Zaprosimy uczestników do trenowania umiejętności dopasowywania stylu przywódczego do potrzeb współpracowników. Zarządzania celami w ścisłym kontakcie z pracownikiem, ćwiczenia kompetencji związanych z dawaniem i przyjmowaniem informacji zwrotnej.

Zjazd III

Mechanizmy pracy zespołowej – w oparciu o SmileUrbo™

Podczas trzeciego zjazdu zaprosimy uczestników do przyjrzenia się mechanizmom pracy zespołowej i dysfunkcjom zespołu, które mogą zabijać sens jego istnienia.

Liderzy uczestniczą w grze symulacyjnej Smile Urbo™, która w 2015 roku zajęła pierwsze miejsce w prestiżowym konkursie ONZ World Summit Youth Award jako najlepszy projekt edukacyjny na świecie. Wcielają się w radę wioski, która poszukuje rozwiązań optymalnych dla społeczności w ekstremalnie trudnej sytuacji, mają jednocześnie do zaspokojenia własne interesy.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- 📌 Jakie normy i zachowania budują a jakie niszczą zaufanie w zespole?
- 📌 Czy można odbudować zaufanie i jak to zrobić?
- 📌 Jak równocześnie dbać o wynik i bezpieczeństwo psychologiczne członków zespołu?

Zjazd IV

Trening rozmów menadżerskich

Podczas spektaklu interaktywnego „Firma” uczestnicy mają możliwość śledzić konsekwencje pojawiające się na poziomie firmy i każdego pracownika, gdy nie ma wsparcia menedżerów, brakuje rozmów o trudnościach, a te, które się odbywają, nie ujawniają prawdziwych stanowisk i emocji. Mogą też sami wpłynąć na losy głównej bohaterki, zastępując ją na scenie i stosując swoje własne strategie zachowań.

Trening ze sparing partnerem - warsztat umiejętności. Uczestnicy przygotowują się i przećwiczą rozmowy ze swoimi pracownikami uwzględniając ich kompetencje, zaangażowanie i zadania, które mają do wykonania.

Uczestnicy będą prowadzili rozmowy wspierające, korygujące, instruujące, rozmowy o emocjach, rozmowy coachingowe.

Analiza konsekwencji braku szczerych, codziennych rozmów ze współpracownikami

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- 📌 Kim są dla mnie inni ludzie: źródłem rozwiązań czy problemów?
- 📌 Czy umiem zobaczyć perspektywę swoich współpracowników?

Zjazd V

Zarządzanie zmianą

Sednem i powodem podejmowania działań w organizacji jest ZMIANA. W trakcie tego zjazdu przyjrzymy się jej we wszystkich trzech wymiarach: indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym.

W trakcie symulacji zespołowej uczestnicy doświadczą sytuacji wdrażania zmiany i bycia w zmianie - przejdą przez wszystkie cztery etapy procesu (Zaprzeczenie, Opór, Eksperymentowanie oraz Zaangażowanie)

Dzięki kwestionariuszowi „Zmiana jak usprawnić jej przebieg” zdiagnozują swoją własną reakcję na zmianę.

Uczestnicy nauczą się angażować i wspierać inne osoby, zwłaszcza podwładnych, w procesie zmiany, motywując do proaktywnych postaw, przeformułują myślenie o przeszłości na twórcze myślenie o przyszłości.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- 🔍 Jak budować dwustronną komunikację w procesie zmian?
- 🔍 Jak identyfikować opór i jak budować zaangażowanie pracowników?

Zjazd VI

Zarządzanie różnorodnością

Zaprosimy uczestników do przyjrzenia się temu co daje różnorodność zespołom i organizacji. Czym jest grupa mniejszościowa/większościowa? Jaka jest odpowiedzialność większości za włączanie? Jakie są strategie mniejszościowe?

Czego dotyczy DEI? Warsztat: Kategorie tożsamości.

Zdefiniowanie różnorodności, równego traktowania i włączania. Wymiary różnorodności chronione w firmie.

Zaprosimy uczestników do symulacji pozwalających na doświadczenie mechanizmów wykluczania w organizacji. W casach sprawdzimy skąd się biorą nieświadome uprzedzenia. Jakie są ukryte mechanizmy wykluczania grup niereprezentatywnych.

Mapa DEI. Pięć obszarów ochrony różnorodności rekomendowanych firmom przez Komisję Europejską. Przegląd wskaźników – Q&A.

Uczestnicy zmapują najważniejsze obszary działań w dziedzinie różnorodności na modelu dojrzałości firmy w zakresie DEI.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- 🔍 Jak skutecznie i systemowo przeciwstawić się niepożądanym zachowaniom?
- 🔍 Jak promować i wykorzystywać różnorodność dla dobra zespołu i organizacji?

Zjazd VII

Storytelling i Expose Szefa

Uczestnicy podsumowują doświadczenia i umiejętności, które zebrali w Szkole Przywództwa i prezentują zmiany, które już wprowadzili w swoim sposobie funkcjonowania w swoich organizacjach, w pracy indywidualnej z ludźmi i w pracy z zespołami.

Warsztat ze storytellingu pierwszego dnia, przygotowuje uczestników do posługiwania się historią jako walutą społeczną, pozwalającą być ambasadorem wartości i skuteczniej budować przekaz, budować tożsamość firmową wśród pracowników, budować zespoły w oparciu o wspólną tożsamość. Uczestnicy poznają narzędzia, które pomogą im zbudować własne, inspirujące historie.

Drugiego dnia uczestnicy wygłoszą swoje expose szefa, wykorzystując warsztat storytellingowy, opowiedzą o swojej wizji przywództwa i dostaną informację zwrotną od pozostałych uczestników i trenera.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- 🔍 Jaką historię opowiadam o sobie, swojej firmie, swoich wartościach?
- 🔍 Jaką drogę przeszedłem/przeszłam jako lider/ka?
- 🔍 Jaką drogę przeszła moja organizacja?
- 🔍 Dokąd zmierzam?



02-235 Warszawa
ul. Równoległa 4a

tel.: +48 22 37 63 000

fax: +48 22 37 63 033

office@houseofskills.pl

www.houseofskills.pl