

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:

8 - 12 osób

Czas trwania:

3 dniowy pierwszy zjazd + 2 dniowe pozostałe zjazdy

Koszt uczestnictwa

22 900 PLN (+23% VAT) za osobę.

Program:

Zjazd I

Warsztat interpersonalny

Rolą warsztatu jest wzmocnienie kompetencji z obszaru inteligencji emocjonalnej, wzrost umiejętności komunikacyjnych oraz zwiększenie samoświadomości emocji przeżywanych w relacjach z innymi. Są to bazowe kompetencje, bez których nie da się doskonalić własnego stylu przywództwa.

Aktywności grupowe proponowane przez trenera w trakcie treningu dają możliwość eksperymentowania, szukania nowych sposobów reagowania w relacjach z ludźmi i z grupą. Dzięki niemu uczestnicy poszerzają repertuar swoich możliwości i otwierają się na nowe doświadczenia.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- Co sam przeżywam, kiedy wchodzę w relacje?
- Jak na to reaguje drugi człowiek?

Zjazd II

Wartości lidera budującego kapitał społeczny

Kapitał społeczny a nowe przywództwo. Co decyduje o jakości przywództwa? Gra symulacyjna pozwalająca doświadczyć uczestnikom różnego rodzaju oczekiwań co do roli menedżera. Refleksja nad obszarami wpływu menedżera, jego odpowiedzialnościami. Omówienie w odniesieniu do program badawczego „The Leadership Challenge”.

Co dla mnie oznacza bycie liderem, jakie wartości są dla mnie kluczowe. Narzędzia budowania spójności i wiarygodności w pracy z ludźmi. 4 filary przywództwa: dobre relacje, wiarygodność, wizja, kompetencje.

Wpływ relacji na efektywność realizacji zadań i celów przez pracowników. Mapa mojego zespołu.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- Na ile jestem czytelny/a i spójny/a w tym co myślę, mówię i robię?
- Jak moja postawa, wartości, przekonania i działanie, wpływa na postawę, zaangażowanie i proaktywność mojego zespołu?

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 SummitYouthAward 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

Moja filozofia zarządzania

Ethos, Pathos, Logos. Jaki zespół chcę zbudować i na jakich wartościach się oprzeć. Jak mówić, żeby inspirować i angażować. Trening. Uczestnicy szukają odpowiedzi na pytania: Z jakim zespołem chcę pracować? Jakie normy muszą panować w zespole, żeby jego członkowie mogli się tak zachowywać? Co chcę robić jako lider, żeby modelować i wdrażać pożądane normy? Na ile jestem czytelny/a i spójny/a w tym co myślę, mówię i robię?

Praca metodą dramy. Podczas spektaklu interaktywnego „Firma” uczestnicy mają możliwość śledzić, jakie konsekwencje pojawiają się na poziomie firmy i każdego pracownika, gdy nie ma wsparcia ze strony menedżerów, brakuje rozmów o trudnościach, a te, które się odbywają, nie ujawniają prawdziwych stanowisk i emocji. Uczestnicy mogą wpłynąć na losy głównej bohaterki, zastępując ją na scenie i próbując własnych strategii zachowań.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

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

Zjazd V

Trening rozmów menadżerskich

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

Będą prowadzili rozmowy wspierające, korygujące, instruujące, rozmowy o emocjach, rozmowy coachingowe.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- Jak tworzyć warunki do dobrej rozmowy?
- Kiedy rozmawiać?
- Jak się przygotować?
- Jak dobierać słowa, żeby rozmowa budowała zaufanie, wzmacniała relacje i wspierała zaangażowanie?
- Jaka rozmowa pozostawia dobry ślad?

Zjazd VI

Bariery budowania kapitału społecznego w organizacji

Wymiary różnorodności, mechanizmy wykluczania w organizacji. Skąd się biorą nieświadome uprzedzenia. Ukryte mechanizmy wykluczania grup niereprezentatywnych. Pozycjonowanie przez lidera: od odrzucania do uznania

Bariery w budowaniu kapitału społecznego w organizacji, wynikające z kultury narodowej, folwarcznego stylu zarządzania, uprzedzeń i stereotypów, które powstrzymują ludzi przed czerpaniem z różnorodności.

Budowanie włączającego przywództwa.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- Jak tworzyć warunki do dobrej rozmowy?
- Kiedy rozmawiać?
- Jak się przygotować?
- Jak dobierać słowa, żeby rozmowa budowała zaufanie, wzmacniała relacje i wspierała zaangażowanie. Jaka rozmowa pozostawia dobry ślad?

Zjazd VII

Budowanie rozległych sieci kontaktów

Networking: relacje z innymi jako kapitał, który wnoszę do firmy. Obecność w mediach społecznościowych, zawieranie znajomości podczas krótkich spotkań, konferencji, warsztatów jako forma budowania rozległych sieci powierzchownych kontaktów.

Storytelling jako waluta społeczna, pozwalająca być ambasadorem wartości i skuteczniej budować sieć networkingową.

Swoim doświadczeniem podzieli się z nami Mariusz Szczygieł, który opowie o korzyściach, jakie przynosi mu sieć relacji.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- Jaką historię opowiadam o sobie, swojej firmie, swoich wartościach?
- Jak chcę być zapamiętany?
- Jak korzystać z okazji do zdobywania nowych kontaktów?

Zjazd VIII

Finał Szkoły przywództwa

Ja w zmianie, przeprowadzenie zespołu przez zmianę, zarządzanie zmianą w organizacji. Podsumowanie wszystkich kompetencji liderek związanych z budowaniem kapitału społecznego. Będzie to okazja do doświadczenia pułapek, jakie wiążą się z działaniem w duchu kapitału społecznego i wypracowania sposobów ochrony przed ryzykiem.

Podsumowanie sumy działań wdrożeniowych, jakie podjęli uczestnicy pomiędzy zjazdami we własnych organizacjach. Sesja prezentacji, omówienie najważniejszych wniosków, świętowanie sukcesów.

Szukamy odpowiedzi na pytania:

- Jaką drogę przeszedłem/przeszłam jako lider/ka?
- Jaką drogę przeszła moja organizacja?
- Na jakie bariery natrafiłem/am i jak je pokonałem/am?
- Jakie widzę korzyści z nowego sposobu działania?



02-235 Warszawa
ul. Równoległa 4a

tel.: +48 22 37 63 000

fax: +48 22 37 63 033

office@houseofskills.pl

www.houseofskills.pl