



ZARZADZANIE ZESPOŁEM

Z ELEMENTAMI ZAPOBIEGANIA MOBBINGOWI

**Szkolenia dla kadry
kierowniczej**

Wykłady/warsztaty

**12 godzin zajęć
dydaktycznych**

**Miejsce:
Wrocław
Hotel Campanille**

**OTREK Training and
Consulting Sp. z o.o.**

www.otrek.com.pl

tel. 601 77 14 38

Szanowni Państwo,

Poniżej przedstawiamy propozycję szkolenia z zakresu **Zarządzania zespołem z elementami zapobiegania mobbingowi**

Aktualna sytuacja gospodarcza i polityczna generuje mnóstwo stymulacji do rozwoju. Wymagania rynkowe i nastroje społeczne nie ułatwiają życia menedżerom. Niezależnie od tego dobry zespół pracowników, to marzenie każdego szefa w każdych warunkach. A gdyby jeszcze ten zespół był efektywny, zmotywowany, dobrze zorganizowany, nie wymagał stałej kontroli i do tego realizował bieżący plan to zarządzający takim zespołem mógłby poczuć, że dopiął swego i teraz wszystko się ułoży. Tak się jednak nie dzieje, bo doświadczenie praktyczne pokazuje, że budowanie zespołowości, dbanie o rezultaty, utrzymanie zaangażowania w realizację celów wymaga określonych menedżerskich działań. Nieustanne poprawianie jakości pracy, szukanie usprawnień, bieżąca ocena pracy i codzienny feedback potrzebują wielu kompetencji kierowniczych. Na każdy z wymienionych obszarów generujących końcowy wynik zespołu istnieją konkretne, potwierdzone naukowo i w praktyce zarządzania metody i techniki, dzięki którym kierownik zespołu może z pełną świadomością reagować na dynamicznie zmieniającą się sytuację i za każdym razem odpowiednio oddziaływać na zespół budując jego spójność, pomagając w rozwoju, nie przeszkadzając. Wszystko to w celu utrzymania i wzrostu mierzalnych rezultatów zespołu.

Cel szkolenia:

Wiedza

Uczestnik na szkoleniu pozna:

- psychologiczne aspekty budowania efektywnego zespołu,
- obszary działania menedżera, mające wpływ na wynik końcowy,
- etapy budowania zespołu i działania kierownika na każdym etapie,
- modele i techniki wspierające główne działania kierownika,
- sposoby skutecznego motywowania i delegowania zadań,
- radzenie sobie z sytuacjami trudnymi w obliczu aktualnych wyzwań.

Umiejętności

Uczestnik po szkoleniu będzie potrafił:

- odpowiednio reagować do sytuacji w zespole,
- tworzyć motywujące środowisko pracy,
- organizować pracę stosując nowoczesne podejście i skuteczne modele wspierające,
- skutecznie delegować zadania,
- ustalać motywujące cele,
- rozwiązywać trudne sytuacje i przekształcać je w wewnętrzną siłę zespołu,
- wykorzystać kontrolę i ocenę pracy do rozwoju zespołu,
- wzbudzać i utrzymywać wysokie zaangażowanie w pracę,
- wykorzystywać aktualną sytuację do poprawy działania zespołów.

Postawa

Uczestnik po szkoleniu będzie miał świadomość:

- własnego wpływu na jakość i efektywność pracy zespołu,
- możliwości skutecznego reagowania na zaistniałe sytuacje w życiu zespołu,

- etapów w rozwoju zespołu jak i poszczególnych pracowników,
- budowania autorytetu szefa i wewnętrznej spójności zespołu,
- rozwijania zespołów dzięki nowym wyzwaniom.

Ponadto

- nabędzie wiedzę oraz umiejętności pozwalając na rozróżnienie mobbingu, dyskryminacji od zachowań prawidłowych
- nabędzie wiedzę oraz umiejętności w zakresie przeciwdziałania różnym formom przemocy psychicznej w środowisku pracy.
- zdobędzie wiedzę na temat regulacji prawnych związanych z mobbingiem oraz jakie konsekwencje prawne wynikają z mobbingu

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM z elementami zapobiegania mobbingowi

Czas trwania szkolenia – 12 godzin dydaktycznych

Forma szkolenia – wykład/warsztaty

Przygotowanie i prowadzenie:

1 dzień – trener biznesu Marcin Supranowicz

2 dzień – prawnik dr Henryk Szymański

Program merytoryczny:

I sesja – 1 dzień – 8 godzin

1. Budowanie zespołu:

- Etapy rozwoju zespołu
- Zadania kierownika na poszczególnych etapach
- Symptomy rozwoju zespołu
- Błędy i najlepsze praktyki
- Role zespołowe i ich wykorzystanie w zwiększaniu efektywności zespołu

2. Motywowanie i wzbudzanie zaangażowania w pracę:

- Model skutecznego motywowania dostosowanego do rodzaju zadania (jedyne potwierdzone zarówno naukowo, jak i w praktyce zarządzania)
- Motywujące delegowanie zadań
- Przeciwdziałanie wewnętrznym demotywatorom

3. Organizacja i planowanie pracy:

- Ustalanie celów (SMARTe, model 3W, proste harmonogramowanie)
- Wyszczuplanie procesów wewnętrznych (dodawanie wartości, eliminacja marnotrawstwa, efektywność pracy zespołu)

4. Rozwiązywanie sytuacji trudnych:

- Model rozwojowej informacji zwrotnej
- Model komunikatu „JA”
- 4 stopnie wyrażania niezadowolenia

5. Przywództwo a zarządzanie:

- Autodiagnoza stylu zarządzania
- Model przywództwa sytuacyjnego

Korzyści

- Uczestnik szkolenia, który w inspirujących ćwiczeniach, symulacjach i grach doświadczy na sobie skuteczności poznawanych technik i metod wspierających zarządzanie będzie nie tylko rozumiał i potrafił je zastosować w praktyce zawodowej, ale również będzie miał przekonanie co do ich skuteczności.
- Dzięki odpowiednim doborze treści szkoleń opartych o wieloletnie doświadczenie twórców prezentowanych modeli, jak i prowadzącego zajęcia trenera, uczestnik będzie miał okazję do zweryfikowania posiadanej wiedzy, wymiany doświadczeń i licznych sytuacji wymagających od niego pełnego skupienia i wielu efektów „acha!”.
- Przekrojowe podejście do zagadnienia, oparte o najnowsze zdobycze nauki o zarządzaniu pozwoli uczestnikowi na uzyskanie szerokiego spojrzenia na pracę kierownika zespołu, zwiększy jego świadomość wpływu na rezultaty i najważniejsze, że pozwoli podjąć konkretne, wcelowane działania zmierzające do poprawy jakości pracy zespołu i obniżenia stresu kierownika.

II sesja - 2 dzień – 4 godziny

1. Definicja mobbingu: identyfikowanie, zapobieganie i reagowanie (w tym na dyskryminację),

1.1 Zachowania wskazujące na mobbing, czyli co na pewno jest mobbingiem?

- oddziaływania wpływające negatywnie na proces komunikowania się osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wpływające negatywnie na stosunki społeczne osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wpływające na negatywną percepcję osoby mobbowanej w otoczeniu – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wpływające na pozycję zawodową osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.

2. Regulacje prawne związane z mobbingiem oraz konsekwencje prawne związane z tym obszarem.

- prawna definicja mobbingu – analiza jej elementów składowych
 - mobbing a nakaz wykonywania obowiązków pracowniczych:
 - mobbing a obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy,
 - mobbing a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie,
 - mobbing a obowiązek przestrzegania tajemnicy,
 - mobbing a obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego
- obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy związane z przeciwdziałaniem mobbingowi
- roszczenia pracownicze z tytułu mobbingu
 - zadośćuczynienie,
 - odszkodowanie,
 - problem ciężaru dowodu w postępowaniu dotyczącym mobbingu.
- mobbing w orzecznictwie sądowym.

Trenerzy prowadzący:



Marcin Supranowicz MBA

Trener szkoleń, coach, konsultant, praktyk zarządzania i Absolwent Studiów Menedżerskich MBA, program realizowany przez Wyższą Szkołę Bankową we Wrocławiu we współpracy z Franklin University. Absolwent Pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej Uniwersytetu w Białymstoku. Studiował również psychologię na Uniwersytecie Wrocławskim w programie MOST. Ukończył Szkołę Trenerów Zarządzania Matrik w Krakowie, edycja V. Ukończył pierwszą edycję Szkoły Trenerów Fundraisingu prowadzoną przez Polskie Stowarzyszenie Fundraisingu zgodnie ze standardami EFA European Fundraising Association.

Wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. Prowadzi zajęcia na Podyplomowych Studiach Trener Biznesu. Publikuje artykuły poświęcone zarządzaniu i optymalizacji procesów w branży usługowej. Trener w projektach szkoleniowych realizowanych w ramach dotacji Europejskiego Funduszu Społecznego. Prelegent konferencji ISO Katowice 2008, ISO Wrocław 2008, ISO Poland 2008, IFF 2008 Praga, 5. Międzynarodowej Konferencji Fundraisingu oraz 1. Kongresu Etyki Fundraisingu 2011. Wspólnie z zespołem trenerów z powodzeniem zrealizował 10 szkół trenerów w formule EFS i komercyjnej.



Dr HENRYK SZYMAŃSKI

Absolwent Wydziału Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Wrocławskiego, prawnik, ekonomista, specjalista z zakresu stosowania prawa pracy. Absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego, dr. nauk ekonomicznych, specjalista z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i gospodarowania potencjałem pracy. Absolwent kursów międzynarodowych w Paryżu.

Wykłada na kursach i szkoleniach problematykę obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, odpowiedzialności pracodawcy za działania mające znamiona mobbingu, uprawnień pracowników do zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Prowadzone szkolenia obejmują m. in.: formy mobbingu w tym niepożądane działania wpływające na relacje pracownicze, niepożądane działania wpływające negatywnie na postrzeganie pracownika w miejscu pracy, niepożądane działania wpływające szkodliwie na pozycję zawodową i zdrowie pracownika, procedury dokumentowania i udowadniania działań o charakterze mobbingowym, prawa poszkodowanego poddanego działaniom mobbingowym oraz obowiązki przeciwdziałania pracodawcy na działania bezprawne. Prowadzone wykłady są uzupełniane orzecznictwem sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w zakresie mobbingu oraz analizą najczęściej występujących w praktyce przypadków mobbingu

Materiały szkoleniowe

„OTREK” dostarczy materiały szkoleniowe dla uczestników szkolenia (dla każdego uczestnika skrypt z autorskimi materiałami trenera, case study, długopis)

Organizacja szkolenia:

Miejsce szkolenia

Szkolenie odbędzie się w Hotelu Campanille Wrocław Stare Miasto

Harmonogram:

1 dzień	
09.00 – 10.30	Zajęcia
10.30 – 10.45	Przerwa
10.45 – 12.15	Zajęcia
12.15 – 12.45	Przerwa
12.45 – 14.15	Zajęcia
15.15 – 14.30	Przerwa
14.30 – 16.00	Zajęcia, podsumowanie dnia
2 dzień	
09.00 – 10.30	Zajęcia
10.30 – 10.45	Przerwa
10.45 – 12.15	Zajęcia, podsumowanie dnia

Koszt szkolenia:

Koszt szkolenia na 1 osobę wynosi **1450,00 PLN + VAT** i obejmuje:

- 12 godzin dydaktycznych zajęć,
- przekazanie każdemu uczestnikowi szkolenia kompletu materiałów,
- zapewnienie trenerów,
- zaświadczenia dla uczestników o uczestnictwie w szkoleniu,
- nadzór organizacyjny.

Koordinator i opiekun szkolenia:



IWONA ORKISZ

Dyrektor Zarządzający Spółką

Tel. 601 77 14 38 szkolenia@otrek.com.pl

Katarzyna Aleksandrowicz

Z-ca dyrektora ds. szkoleniowych

Tel. 609 502 546 e-mail: szkolenia2@otrek.com.pl