



Menedżer w świecie zmian - szkolenie (2 dni)

Numer usługi 2024/03/05/138542/2089525

1 955,70 PLN brutto

1 590,00 PLN netto

139,69 PLN brutto/h

113,57 PLN netto/h

MENTORI SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 zdalna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 07.11.2024 do 14.11.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>To warsztat na poziomie średnio-zaawansowanym.</p> <ul style="list-style-type: none">Jest dedykowany dla Dyrektorów, Menedżerów, Liderów, Team Liderów, Liderów Technicznych, Kierowników, Brygadzystów i innych osób prowadzących zespół przynajmniej od roku lub dłużej.Dla osób, które dobrze radzą sobie z podstawowymi zadaniami i potrafią zrzędzać przez cele, budować i motywować swój zespół, dobrze odnajdują się w okolicznościach sprzyjających i stabilnych. Są na swojej ścieżce rozwoju zawodowego na etapie budowania autorytetu nieformalnego.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	24-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna
Liczba godzin usługi	14
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie "Menedżer w świecie zmian" przygotowuje uczestnika do samodzielnego zarządzania zespołem oraz umożliwia doskonalenie umiejętności liderkich.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nauczy się dostosowywać rodzaj i formę wsparcia indywidualnie do potrzeb pracownika.2. Zrozumie zachowania poszczególnych osób w zależności od etapu ich rozwoju zawodowego.3. Będzie rozpoznawać symptomy konfliktu.4. Zdobędzie umiejętność zastosowania właściwych kroków w zależności od rodzaju przyczyny nieporozumienia.5. Będzie odróżniać współpracę od kompromisu6. Doświadczy udziału w stymulowanym procesie zmiany i cennej obserwacji zachowań typowych dla danych grup zawodowych.7. Zdobędzie wiedzę, jak przeprowadzać przez zmianę zgodnie z intuicyjnym modelem dr Cyntii Scott i dr Dennisa Jaffe8. Zdobędzie umiejętność diagnozy, na jakim etapie wdrażanej zmiany się znajdujemy9. Przećwiczy komunikaty stosowne w poszczególnych etapach zmian10. Wyciągnie wnioski, co jest kluczowe w przeprowadzaniu przez zmianę11. Nauczy się pomagać sobie samemu przejść przez poszczególne fazy zmiany po to, by móc w komforcie przeprowadzać przez zmianę innych	<p>Uczestnik zostanie poddany testowi wiedzy przed szkoleniem, a następnie po zakończeniu szkolenia, aby możliwa była ocena postępów uzyskanych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak, dokument potwierdza uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Moduł I Menedżer metodyczny i elastyczny w zarządzaniu zespołem.

- Etapy rozwoju pracowników oraz style elastycznego zarządzania zgodnie z modelem Kennetha Blancharda.
- Wspieranie i instruowanie zależne od osoby i sytuacji.
- Wahające się zaangażowanie i rosnące kompetencje wymagające metodycznego podejścia do pracowników.
- Analiza własnych zasobów personalnych na matrycy rozwoju pracownika.

Celem modułu jest zrozumienie, jakiego wsparcia potrzebują pracownicy na różnym etapie swojej ścieżki kariery, zgodnie z mechanizmami opisanymi przez Kennetha Blancharda w badaniach dotyczących stylów zarządzania. Uczestnik dowie się, jak waha się zaangażowanie pracowników versus rosnące ich kompetencje. W tym module uczestnik będzie mógł przyporządkować własny zespół do poszczególnych faz rozwoju i jeszcze lepiej uświadamiając sobie jego potrzeby.

Moduł II Ocena własnej skuteczności i elastyczności na bazie narzędzia diagnostycznego.

- Autoanaliza kwestionariuszem swojego przewodniego stylu kierowania.
- Obraz skuteczności wybieranych w kwestionariuszu odpowiedzi.
- Obraz elastyczności stosowanych przez siebie stylów kierowania.
- Przećwiczenie doboru właściwych działań wspierających jednostki/zespoły w zależności od etapu ich rozwoju, zaangażowania i kompetencji.

Na tym etapie uczestnik zostanie zaproszony do wypełnienia kwestionariusza przewodniego stylu kierowania, dzięki czemu będzie mógł zauważyć swoje tendencje do zachowań typowych dla któregoś ze stylów kierowania. Określi gotowość do elastyczności stosowanych przez siebie stylów oraz trafność wyborów do potrzeb pracowników. Podczas pracy z case study, będzie mógł przećwiczyć kierowanie elastyczne poprzez dobór natężenia wspierania i instruowania do danej sytuacji.

Moduł III Narzędzie koncentracji na przyczynie trudności i właściwe zarządzanie konfliktem.

- Najczęstsze symptomy i obszary nieporozumień, i sytuacji trudnych.
- Fazy Dynamika Jamesa Colemana jako konsekwencja ignorowania sygnałów istniejącego nieporozumienia.
- Umiejętność przyporządkowania źródła konfliktu do właściwej ćwiartki przyczyny w Kole konfliktów według Christophera Moore'a.
- Różne strategie rozwiązywania sytuacji trudnych w zależności od rodzaju jej źródła. Szybka diagnoza i przejście do rozwiązania.
- Unikanie rozwijania się nieporozumienia w kierunku konfliktu relacji.

Ten moduł dzięki poznaniu użyteczności koła Moore'a powoduje znaczące zwiększenie komfortu zarządzania sytuacjami trudnymi. Prosty w użyciu model do diagnozy źródła konfliktu ułatwia koncentrację na rozwiązaniu i szybkie wyjście z impasu. Daje nam też komfort niezapętlenia się sytuacji trudnych oraz unikanie pojawiania się konfliktów relacji.

Moduł IV Doświadczenie intuicyjnych zachowań w procesie zmiany.

- Zaproszenie do udziału w ćwiczeniu/grze szkoleniowej w celu doświadczenia procesu zmiany w kontrolowanych bezpiecznych okolicznościach.
- Wpływ „siedzenia na punkcie widzenia”, cenna perspektywa pojawienia się różnych oczekiwań zależnych od zajmowanego stanowiska służbowego.
- Refleksja uczestników, jakie zachowania są warte powielania w realnych sytuacjach, a których unikać.

Zaproszenie uczestników do gry szkoleniowej online o tytule „30 dni”, która pozwala doświadczyć naturalnych dla nas zachowań, reakcji i schematów myślenia. Wcielając się role od Prezesa po Pracowników Produkcji i będąc postawionym w sytuacji kryzysowej przybieramy zupełnie inną perspektywę, która zaczyna determinować nasze zachowania. W naturalny sposób podejmujemy szybkie decyzje, które znacząco wpływają na innych uczestników gry. Omówienie rezultatów gry pozwala na wyciągnięcie cennych wniosków, ułatwia też uwrażliwienie się na potrzeby adresatów zmiany i zaopiekowanie ich obaw i wątpliwości już na etapie projektowania procesu zmiany.

Moduł V Narzędzie przeprowadzania innych przez zmianę w organizacji.

- Przeprowadzanie przez zmianę w organizacji zgodnie z modelem dr Cyntii Scott i dr Dennisa Jaffe.
- „Dlaczego, po co, ja i co?” i inne narzędzia użyteczne w każdej z faz przechodzenia przez zmianę.
- Radzenie sobie z sytuacjami oporu, zaniechania, zaprzeczenia czy ignorancji ze strony adresatów zmiany.
- Koncentracja na źródle lęku, jako najkrótsza ścieżka przechodzenia do wdrożenia.
- Planowanie, zarządzanie i przygotowanie się do każdej z poszczególnych faz bez zbędnej utraty energii.

Przejście z uczestnikami krok po kroku przez modelowe przeprowadzanie przez zmianę w organizacji z przeciwiczeniem komunikatów cennych na poszczególnych etapach procesu. Nauka radzenia sobie z oporem i stagnacją. Uwrażliwienie na błędy często popełniane podczas wdrażania zmian.

Moduł VI Pomost na przyszłość.

- Podsumowanie obu dni szkoleń.
- Domknięcie zaparkowanych tematów.
- Czerpanie od grupy.
- Plan konkretnych działań do wdrożenia zaraz po udziale w szkoleniu.

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 955,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 590,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	139,69 PLN
Koszt osobogodziny netto	113,57 PLN

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały szkoleniowe oraz certyfikat uczestnika zostaną wysłane do uczestników drogą mailową po szkoleniu. Materiały zawierają prezentację szkoleniową.

Warunki techniczne

Warunki techniczne

1. Szkolenie realizowane za pośrednictwem platformy Zoom Client for Meetings
2. Minimalne wymagania sprzętowe: Uczestnik potrzebuje urządzenia do zdalnej komunikacji. Może to być komputer, laptop lub inne urządzenie z dostępem do Internetu, posiadające głośniki lub słuchawki, kamerkę i mikrofon.
3. Minimalne wymagania systemowe: System operacyjny na urządzeniu: Windows od wersji 7 lub MacOS od wersji 10
4. Minimalne wymagania łącza sieciowego: Stabilne połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE).
5. Niezbędne oprogramowanie: Szkolenie odbywa się na platformie Zoom. Nie jest potrzebne żadne dodatkowe oprogramowanie. Uczestnik otrzyma link i będzie mógł dołączyć do szkolenia przez przeglądarkę internetową. Niezbędna jest najbardziej aktualna oficjalna wersja jednej z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera.
6. Link do szkolenia jest ważny w dniach szkoleniowych

Kontakt



Joanna Wilczyńska

E-mail kontakt@mentori.pl

Telefon (+48) 515 755 515