



Szkoła przywództwa

Numer usługi 2024/05/23/4972/2159850

23 247,00 PLN brutto

18 900,00 PLN netto

207,56 PLN brutto/h

168,75 PLN netto/h

Konsorcjum
doradczo
szkoleniowe S.A

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 112 h

📅 10.10.2024 do 10.05.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Sposób dofinansowania

wsparcie dla osób indywidualnych
wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

Grupa docelowa usługi

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

- Menedżerów i menedżerki średniego i wyższego szczebla
- HR Biznes Partnerki/Partnerów, którzy chcą wspierać liderów w pełnieniu ich roli
- Członków i członkinie zespołów zarządzających
- Przedsiębiorców i właścicieli MŚP, środowiska start-upów
- Przedstawicieli organizacji pozarządowych i administracji publicznej
- Wszystkich, którzy chcą świadomie wpływać na środowisko pracy

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

20-09-2024

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

112

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa „Szkoła przywództwa” daje narzędzia i rozwija umiejętności leaderskie uczestników, tak by razem ze swoimi zespołami skutecznie realizowali wyznaczone cele, a jednocześnie dbali o dobrostan pracowników i ich motywację i tworzyli środowisko pracy włączające wszystkich pracowników, oparte na wspólnych wartościach, otwarte na zmianę i łatwo adaptujące się do wymagań współczesności.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje zaufanie do siebie jako lidera	Wyznacza cele negocjacyjne i metody ich realizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Nadaje kierunek działania	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Dbą o tworzenie dobrych relacji w zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Jest wiarygodny - spójny w tym co mówi i robi podczas rozmów	Obserwacja w warunkach symulowanych
	W trudnych sytuacjach jest odporny i konstruktywnie radzi sobie z emocjami	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Prowadząc rozmowę dopasowuje styl przywódczy do potrzeb kompetencyjnych i motywacyjnych rozmówcy.</p> <p>Zaprasza współpracowników do wyrażania swoich opinii i liczy się z głosem każdej osoby.</p>	Test teoretyczny
		Wywiad ustrukturyzowany
		Obserwacja w warunkach symulowanych
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Odpowiada na potrzeby rozmówcy i mówi o własnych oczekiwaniach	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
Buduje zespół oparty na dobrych relacjach, otwartości i zaufaniu, w którym każdy członek zespołu czuje się psychologicznie bezpiecznie, jak również jest wspierany w codziennej pracy i rozwoju	Przekazuje konstruktywną informację zwrotną	Test teoretyczny
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wywiad ustrukturyzowany	
	Test teoretyczny	
	Obserwacja w warunkach symulowanych	
	Test teoretyczny	
	Radzi sobie z emocjami drugiej strony.	Wywiad ustrukturyzowany
		Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny
		Wywiad ustrukturyzowany
	Szuka rozwiązań w sytuacji impasu.	Test teoretyczny
		Wywiad ustrukturyzowany
		Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Zna model 4 faz zmiany i psychologiczne reakcje w każdej z faz	Wywiad ustrukturyzowany
	Identyfikuje własne reakcje na zmianę i wyciąga wnioski jak wspierać siebie w sytuacji zmiany	Wywiad ustrukturyzowany
	Diagnostuje etap zmiany, na której jest zespół	Wywiad ustrukturyzowany
Rozumie specyfikę zmian, skutecznie komunikuje zmiany w zespole i przeprowadza innych przez zmiany	Stosuje dwustronną komunikację dopasowaną do aktualnych potrzeb pracowników	Wywiad ustrukturyzowany
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera innych w przejściu przez kolejne fazy zmiany budując jednocześnie poczucie bezpieczeństwa i zaangażowanie podwładnych	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
	Przeformułowuje myślenie o przeszłości na twórcze myślenie o przyszłości	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
	Rozpoznaje i rozumie specyfikę działań i zachowań, które ograniczają różnorodność, równość i włączanie w miejscu pracy	Wywiad ustrukturyzowany
Buduje włączające przywództwo – zarządza różnorodnością	Rozumie jakie cele może mieć polityka DEI w firmie	Wywiad ustrukturyzowany
	Dysponuje zbiorem rozwiązań, które może zastosować w firmie	Wywiad ustrukturyzowany
	Stosuje właściwe strategie antydyskryminacyjne i włączające w codziennych sytuacjach	Wywiad ustrukturyzowany

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Stosuje właściwe strategie antydyskryminacyjne i włączające w codziennych sytuacjach	Stosuje historie jako narzędzie skutecznego przekazu	Analiza dowodów i deklaracji
	Mówiąc o swoich celach, wartościach, dążeniach buduje emocjonalne zaangażowanie słuchaczy	Analiza dowodów i deklaracji
	Jasno komunikuje wartości jakimi chce się kierować jako lider i co do postaw i zachowań jakie chce modelować w swojej organizacji	Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak.

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

Tak.

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

Tak.

Program

I Zjazd (11-12.10.2024 r.) Sedno przywództwa

Najważniejszym narzędziem pracy lidera jest on sam, a przywództwo dzieje się w relacji z ludźmi, dlatego proces rozwojowy w Szkole zaczyna się od zjazdu poświęconego autorefleksji dotyczącej tego jakim jestem liderem, co buduje moją wiarygodność, co wnoszę w relacje z ludźmi i w jak oni na to reagują.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- Zjazd rozpoczyna wykład interaktywny „Czym jest dla nas Przywództwo i jak może odpowiedzieć na trendy i wyzwania współczesnego świata” o przywództwie opartym na budowaniu kapitału społecznego, prezentacja programu Szkoły Przywództwa i przedstawienie zespołu, trenerów, konsultantów i coachów
- Program zjazdu jest rozciągnięty między inspiracją a praktycznymi ćwiczeniami, scenkami, modelami. Zawiera narzędzia samooceny przechodzącej w plan działania. Uczestnicy mogą przyjrzeć się sobie w roli lidera, doświadczyć i przećwiczyć cztery filary budowania zaufania do lidera.

- W casach i symulacjach będą doskonaliли swoją umiejętność nadawania kierunku i przekazywania wizji: **Kierunek i wizja**. Zaprosimy uczestników do gry symulacyjnej i refleksji nad obszarami odpowiedzialności i wpływu menedżera.
- Zaproponujemy przeciwiczenie narzędzi ułatwiających budowanie spójności i wiarygodności w pracy z ludźmi **Wiarygodność**.
- Jednocześnie ludzie potrzebują dialogu, troski, 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 samowiedomością.

II Zjazd (15-16.11.2024 r.) Przywództwo SLII Experience™ Blancharda

Najważniejszym zadaniem lidera jest tworzenie takich ram działania, w których ludzie będą chcieli dać z siebie to co w nich najlepsze. Uczestnicy uczą się bardziej świadomie, z uważnością dopasowywać swój styl przywództwa do indywidualnych potrzeb i talentów pracowników.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- 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 daniem i przyjmowaniem informacji zwrotnej.
- Równocześnie uczestnicy uzyskają dostęp do portalu rozwojowego, który stanowi przewodnik po modelu SLII®. Z dowolnego miejsca, w dowolnym czasie będą mogli skorzystać z interaktywnych narzędzi, handoutów, arkuszy roboczych, materiałów video wspierających ich w procesie wdrażania umiejętności.

III Zjazd (6-7.12.2024 r.) Mechanizmy pracy zespołowej – w oparciu o Smile Urbo™

Podczas tego warsztatu skupimy się na tym jak budować zespół, jakie zasady działania, wartości pozwalają tworzyć dobre zespoły. Uczestnicy przejdą trening umiejętności pozwalających udroźnić przepływy, zwiększyć proaktywność i wprowadzić nowe normy współpracy w gronie najbliższych współpracowników.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- Podczas zjazdu uczestnicy przyjrzą się mechanizmom pracy zespołowej i dysfunkcjom zespołu, które mogą zabijać sens jego istnienia.
- Liderzy uczestniczą w grze symulacyjnej SmileUrbo™, która 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?

IV Zjazd (10-11.01.2025 r.) Trening rozmów menedżerskich.

Zapraszamy uczestników do wzięcia udziału w spektaklu „Firma”, który pokazuje złożoność systemu organizacji. Jest opowieścią o relacjach, niuansach wynikających ze struktury i nieformalnych zależności. Ukazuje wpływ niewłaściwego zarządzania na procesy wewnętrzne, relacje między ludźmi i funkcjonowanie całej organizacji. Trening rozmów menadżerskich jest zaproszeniem do tworzenia angażującego środowiska pracy.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- 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?

V Zjazd (7-8.02.2025 r.) Zarządzanie zmianą

Jedyną stałą rzeczą w pracy lidera jest ciągła zmiana. Zmiany organizacyjne, zmiany personalne w zespole, rozwój technologiczny... I choć każda zmiana ma prowadzić do czegoś lepszego, zawsze towarzyszy jej opór wynikający z obawy przed nieznanym. Uczestnicy uczą się jak samemu sobie z nim radzić, ale także jak przeprowadzić i wspierać swoich podwładnych w trakcie wdrażania nowych rozwiązań w organizacji.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- W trakcie zjazdu przyjrzemy się zmianie we wszystkich trzech wymiarach: indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym.
- Podczas 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?

VI Zjazd (7-8.03.2025 r.) Zarządzanie różnorodnością

Ludzie, którzy bez obaw mogą być w pełni sobą w miejscu pracy, chętniej wykorzystują swój potencjał intelektualny i emocjonalny i angażują się w realizację celów. Zarządzanie różnorodnością i tworzenie inkluzywnego środowiska pracy to odpowiedzialność liderów, to sytuacja w której wszyscy bez względu na tożsamość, pochodzenie, wiek sytuację rodzinną, mają równe szanse uczestniczenia w życiu firmy i przyczyniania się do jej sukcesu biznesowego.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- Zaprosimy uczestników do przyjrzenia się temu co daje różnorodność zespołom i organizacji. Czym jest grupa mniejszościowa/większościowa? Jaka jest odpowiedzialność większości za włączenie? Jakie są strategie mniejszościowe?
- Czego dotyczy DEI? Warsztat **Kategorie tożsamości**
- Zdefiniowanie różnorodności, równego traktowania i włączenia. 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 pytanie:** jak skutecznie i systemowo przeciwstawić się niepożądanym zachowaniom? Jak promować i wykorzystywać różnorodność dla dobra zespołu i organizacji?

VII Zjazd (11-12.04.2025 r.) Storytelling i Expose Szefa

Umiejętność mówienia o swoich celach, wartościach, dążeniach buduje emocjonalne zaangażowanie słuchaczy. Warsztat ze storytellingu czyli trening opowiadania historii pozwoli liderom poruszać emocje współpracowników, dzięki temu z większą łatwością będą budowali relację, markę osobistą, autorytet.

Kluczowe informacje i zagadnienia:

- Uczestnicy podsumowują doświadczenia i umiejętności, które zebrali w Szkole przywództwa i prezentują zmiany, które już wprowadzili w swoim sposobie funkcjonowania w organizacji, w pracy indywidualnej z ludźmi i w pracy z zespołami.
- Warsztat ze storytellingu pierwszego dnia, przygotowuje 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 stworzyć 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 opowiem o sobie, swojej firmie, swoich wartościach? Jaką drogę przeszedłem/przeszłam jako lider/ka? Jaką drogę przeszła moja organizacja? Dokąd zmierzam?

Uczestnicy szkolenia biorą też udział w 3 godzinach spotkań indywidualnych z wybranym mentorem lub coachem.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	23 247,00 PLN
Koszt usługi netto	18 900,00 PLN
Koszt godziny brutto	207,56 PLN
Koszt godziny netto	168,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Rozwój uczestników odbywa się na trzech płaszczyznach:

- Zasadniczą część Szkoły przywództwa stanowi 7 zjazdów.
- Podczas każdego zjazdu uczestnicy w zespołach peer-coachingowych pod okiem trenera planują konkretne zadania wdrożeniowe do zrealizowania w swojej organizacji. Pomiędzy szkoleniami realizują zadania, testując proponowane rozwiązania. Zadania są szczegółowo omawiane podczas kolejnego modułu, dzięki czemu uczestnicy dzielą się dobrymi praktykami i czerpią z doświadczenia innych osób. Wnioski z realizacji kolejnych zadań wspierają proces edukacyjny grupy, ilustrując kolejne etapy budowania nowej kultury przywództwa opartej na kapitale społecznym w organizacji.
- Poza tym, każdy uczestnik korzysta ze ścieżki rozwoju indywidualnego. W trakcie szkoły spotyka się z wybranym mentorem lub coachem w zależności od indywidualnych celów i potrzeb, którzy wspierają go w realizacji tych celów.

Warunki uczestnictwa

- Warunkiem uczestnictwa w Szkole jest wypełnienie formularza zgłoszeniowego.
- O rezerwacji miejsc w danej edycji decyduje kolejność zgłoszeń; liczebność grupy - 16 osób.
- Warunkiem ukończenia Szkoły, a tym samym otrzymania dyplomu, jest udział we wszystkich 7 zjazdach oraz wniesienie całości opłaty.
- W przypadku udziału w Szkole w wymiarze mniejszym niż wskazany powyżej, uczestnik otrzymuje zaświadczenie o udziale w Szkole ze wskazaniem liczby godzin odbytych zajęć.

Informacje dodatkowe

Nagrywanie Szkoły przywództwa

Szkoła będzie rejestrowana/nagrywana w celu umożliwienia monitoringu i kontroli przez instytucję nadzorującą realizację usług z dofinansowaniem.

Zapisując się na usługę wyrażasz zgodę na rejestrowanie wizerunku w wyżej wymienionych celach.

Proces walidacji

Uczestnik korzystający z dofinansowania na usługę jest zobowiązany do wzięcia udziału w procesie walidacji efektów uczenia się.

Adres

ul. Równoległa 4A
02-235 Warszawa
woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami

Kontakt



Anna Bakulińska

E-mail anna.janiszewska@houseofskills.pl

Telefon (+48) 508 011 009