



Zarządzanie sytuacyjne

Myśl przewodnia przyświecająca szkoleniu brzmi: „Aby skutecznie motywować pracownika do rozwoju - musisz znać kierunek rozwoju. Aby znać kierunek rozwoju - musisz znać pracownika. Aby znać pracownika – musisz z nim rozmawiać.”

Celem szkolenia jest dostarczenie uczestnikom wiedzy psychologiczno-socjologicznej z zakresu wdrażania pracownika do roli w zespole w taki sposób, by podtrzymać i ukierunkować jego motywację. Modele metodologiczne wokół których zbudowane jest szkolenie, to rewolucyjna teoria ról zespołowych M. Belbina oraz koncepcja Przywództwa Sytuacyjnego K. Blancharda. Połączenie tych dwóch modeli daje menedżerom trójwymiarowe spojrzenie na rozwój pracownika w organizacji oraz dostarcza bogaty arsenał narzędzi do świadomego zarządzania motywacją i rozwojem podwładnych.

Szkolenie przeznaczone jest w szczególności dla osób, które spełniają przynajmniej 3 z poniższych kryteriów:

-  Zarządzają zespołem przynajmniej 3-osobowym.
-  Przygotowują się do pełnienia roli menedżera/lidera zespołu.
-  Pomimo doświadczenia w zarządzaniu, mają problemy ze zmotywowaniem niektórych osób do efektywnej pracy.
-  Mają wrażenie, że na płaszczyźnie komunikacyjnej ze swoimi podwładnymi dochodzi zbyt często do nieporozumień.
-  W ich zespole znajdują się osoby z różnym stażem w zespole i doświadczeniem na podobnym stanowisku.
-  Niektórzy pracownicy z ich zespołów pracują mniej efektywnie niż powinni.
-  W zespole występuje zbyt duża rotacja pracowników.
-  Dochodzi do zbyt częstych nieporozumień w relacji z pracownikami, którymi zarządzają.
-  Chcą lepiej zrozumieć potrzeby i preferencje osób, którymi zarządzają lub/i z którymi współpracują.

Po szkoleniu uczestnicy:

-  Są bardziej efektywni jako menedżerowie.
-  Są bardziej lubiani w swoich zespołach.
-  Rozumieją zróżnicowane potrzeby swoich pracowników wynikające z dynamiki rozwoju w organizacji.
-  Traktują każdego ze swoich pracowników w sposób odpowiadający etapowi rozwoju w organizacji, na którym się on znajduje.
-  Potrafią dobrać odpowiedni rodzaj komunikacji do typu osobowości i etapu rozwoju na jakim znajduje się pracownik.
-  Potrafią dobrać odpowiedni rodzaj motywacji do typu osobowości i etapu rozwoju na jakim znajduje się pracownik.
-  Rozmawiają ze swoim pracownikami częściej i bardziej otwarcie.
-  Potrafią w sposób świadomy opierać decyzje personalne o preferencje, predyspozycje, posiadane kompetencje a także etap rozwoju pracownika w organizacji.



Przed szkoleniem, każdy z uczestników da swoim pracownikom do wypełnienia kwestionariusz ról zespołowych M. Belbina. Podczas szkolenia otrzymają gotowe wyniki, poznają predyspozycje i preferencje swoich podwładnych i zastanowią się nad dopasowaniem ich do najważniejszej w zespole roli.

Podczas szkolenia uczestnicy nauczą się także prowadzić motywującą dla pracownika rozmowę rozwojową, opartą na strukturalnym feedbacku.

Program szkolenia

Dzień 1

-  Powitanie uczestników. Wprowadzenie do szkolenia.
-  Teoria ról zespołowych M. Belbina – omówienie preferencji i predyspozycji wynikających z ról społecznych, zadaniowych i intelektualnych.
-  Menedżer jako dobry obserwator – analiza zachowa pracowników, rozpoznawanie pełnionych przez nich ról. Porównanie własnych obserwacji z wynikami uzyskanych z kwestionariuszy.
-  Szanse i zagrożenia dla efektywności wynikające z różnych konfiguracji ról w zespole.
-  Konflikt ról – jakie są konsekwencje obsadzenia pracownika w niewłaściwej roli, jakie są konsekwencje współpracy z pracownikiem, którego rola jest antagonistyczna w stosunku do roli przełożonego.
-  Development Centre – jak zaplanować ćwiczenia uwypuklające najsilniejsze wskaźniki pozytywne i negatywne danej roli.
-  Prowadzenie rozmowy rozwojowej z uwzględnieniem roli pełnionej przez pracownika.
-  Dobór pracowników do zespołu – *case study*. Na podstawie analizy opisanego przypadku, zadaniem uczestników jest stworzyć idealny profil pracownika.
-  Podsumowanie pierwszego dnia szkolenia.

Dzień 2

-  Powtórzenie wiedzy z dnia pierwszego.
-  Koncepcja Przywództwa Sytuacyjnego K. Blancharda – omówienie.
-  4 etapy rozwoju pracownika w organizacji i związane z nimi pułapki motywacyjne.
-  Jak rozpoznać na którym etapie znajduje się pracownik – studium przypadku.
-  Jak wspierać w rozwoju pracowników – dobór technik, narzędzi i zachowań menedżera na każdym z 4 etapów rozwoju pracownika.
-  Typy zachowań wspierających i instruujących i ich proporcje na każdym z 4 etapów.
-  Symulacja rozmowy rozwojowej z pracownikami na każdym z 4 etapów.
-  Planowanie ścieżki rozwoju dla pracownika na określonym etapie rozwoju, z preferencjami i predyspozycjami do pełnienia określonej roli – wykorzystanie wiedzy z całego szkolenia w celu zaplanowania gotowych modeli rozwojowych dla konkretnych pracowników.
-  Analiza zaplanowanych modeli rozwoju.
-  Podsumowanie szkolenia.