

Program szkolenia

Lider w działaniu – komunikacja, motywowanie i rozmowy, które przynoszą efekty

<https://bloomwise.pl/consulting/training/lider-w-dzialaniu-komunikacja-motywowanie-i-rozmowy-ktore-przynosza-efekty>

Poniższy zakres stanowi bazę, którą możemy dopasować do specyfiki Twojej marki, zespołu i modelu pracy z klientem.

Moduł 1. Otwarcie szkolenia

- 1.1 Poznanie uczestników i ich doświadczeń
- 1.2 Diagnoza najważniejszych wyzwań związanych z rolą lidera
- 1.3 Ustalenie zasad współpracy oraz indywidualnych celów rozwojowych
- 1.4 Ćwiczenie: „Moje największe wyzwanie w roli lidera”

Moduł 2. Od kolegi do szefa – świadome wejście w nową rolę

- 2.1 Różnica między rolą kolegi, eksperta i lidera
- 2.2 Zmiana odpowiedzialności oraz nowe oczekiwania zespołu i organizacji
- 2.3 Budowanie autorytetu bez tworzenia niepotrzebnego dystansu
- 2.4 Zarządzanie byłymi kolegami i reagowanie na testowanie granic
- 2.5 Najczęstsze pułapki początkującego lidera
- 2.6 Ćwiczenie: „Co zachowuję, co zmieniam, z czego rezygnuję?”

Moduł 3. Model 5 × R – fundament skutecznego zespołu

- 3.1 Rola – odpowiedzialność lidera i pracownika
- 3.2 Reguły – jasne zasady oraz standardy współpracy
- 3.3 Relacje – zaufanie, szacunek i właściwy dystans
- 3.4 Rezultaty – cele i oczekiwane efekty
- 3.5 Rozliczanie – monitorowanie i egzekwowanie ustaleń
- 3.6 Diagnozowanie braków w funkcjonowaniu zespołu
- 3.7 Ćwiczenie: Mapa 5 × R własnego zespołu

Moduł 4. Komunikacja lidera

- 4.1 Jasne komunikowanie decyzji i oczekiwań
- 4.2 Oddzielanie faktów od ocen i interpretacji
- 4.3 Aktywne słuchanie oraz pytania otwierające, pogłębiające i ukierunkowujące
- 4.4 Komunikowanie niepopularnych decyzji
- 4.5 Asertywne stawianie granic
- 4.6 Reagowanie na opór, wymówki i próby negocjowania zasad
- 4.7 Ćwiczenie: Komunikowanie trudnej lub niepopularnej decyzji

Moduł 5. Delegowanie i budowanie odpowiedzialności

- 5.1 Dopasowanie zadania do możliwości pracownika
- 5.2 Określenie celu, rezultatu, terminu i zakresu samodzielności
- 5.3 Sprawdzanie rozumienia zadania
- 5.4 Monitorowanie bez mikrozarządzania
- 5.5 Reagowanie na niedotrzymane terminy i rozliczanie bez wyręczania
- 5.6 Ćwiczenie: Rozmowa delegująca zakończona konkretnym kontraktem

Moduł 6. Podsumowanie pierwszego dnia

- 6.1 Najważniejsze wnioski i autorefleksja uczestników
- 6.2 Wybór jednego działania do zastosowania w zespole

Moduł 7. Otwarcie drugiego dnia

7.1 Powrót do wniosków z pierwszego dnia

7.2 Wymiana obserwacji i wprowadzenie do pracy nad rozmowami z pracownikami

Moduł 8. Motywowanie pracowników

8.1 Różnica między motywowaniem a mobilizowaniem

8.2 Indywidualne potrzeby i źródła motywacji

8.3 Znaczenie doceniania, autonomii, rozwoju i poczucia wpływu

8.4 Rozpoznawanie przyczyn spadku zaangażowania

8.5 Zachowania lidera, które nieświadomie demotywują

8.6 Dopasowanie sposobu motywowania do pracownika

8.7 Ćwiczenie: Mapa motywacji wybranego pracownika

Moduł 9. GROW – rozmowa rozwojowa i motywująca

9.1 Goal – określenie celu rozmowy

9.2 Reality – analiza aktualnej sytuacji

9.3 Options – poszukiwanie możliwych rozwiązań

9.4 Will – wybór działania i zobowiązanie

9.5 Pytania rozwijające samodzielność

9.6 Zamiana deklaracji na konkretny plan działania

9.7 Ćwiczenie: Rozmowa GROW w parach na rzeczywistych sytuacjach uczestników

Moduł 10. FUKO – feedback, który działa

10.1 Różnica między feedbackiem, oceną i krytyką

10.2 Fakty – opis konkretnej sytuacji i zachowania

10.3 Uczucia/Ustosunkowanie – przedstawienie stanowiska lidera

10.4 Konsekwencje – wskazanie wpływu zachowania

10.5 Oczekiwania – określenie potrzebnej zmiany

10.6 Feedback pozytywny i korygujący

10.7 Reagowanie na zaprzeczanie, tłumaczenie się oraz emocje

10.8 Ćwiczenie: Przygotowanie i przeprowadzenie rozmowy według FUKO

Moduł 11. Trudne rozmowy z pracownikami

- 11.1 Przygotowanie celu, faktów i granic rozmowy
- 11.2 Nazywanie problemu wprost i kontrolowanie własnych emocji
- 11.3 Reagowanie na opór, złość, milczenie i przerzucanie odpowiedzialności
- 11.4 Poszukiwanie rozwiązania bez rezygnowania z wymagań
- 11.5 Ustalanie działań, terminów i konsekwencji
- 11.6 Domykanie rozmowy i monitorowanie zmiany
- 11.7 Ćwiczenie: Symulacje sytuacji: były kolega nie uznaje roli lidera; pracownik nie realizuje ustaleń; spada jakość lub zaangażowanie; pracownik podważa decyzję lidera

Moduł 12. TOP – lider jako facylitator zespołu

- 12.1 Rola lidera-facylitatora
- 12.2 Angażowanie zespołu zamiast narzucania gotowych odpowiedzi
- 12.3 Pytania uruchamiające dyskusję i dbanie o udział wszystkich osób
- 12.4 Oddzielanie generowania pomysłów od ich oceny
- 12.5 Porządkowanie opinii i przechodzenie od dyskusji do decyzji
- 12.6 Kończenie spotkania podziałem odpowiedzialności i terminami
- 12.7 Ćwiczenie: Krótkie spotkanie facylitowane dotyczące realnego problemu zespołu

Moduł 13. Integracja narzędzi i plan działania

- 13.1 5 × R – gdy trzeba uporządkować pracę zespołu
- 13.2 GROW – gdy pracownik potrzebuje rozwoju i większej samodzielności
- 13.3 FUKO – gdy potrzebna jest informacja zwrotna lub zmiana zachowania
- 13.4 TOP – gdy rozwiązanie warto wypracować wspólnie z zespołem
- 13.5 Indywidualny plan wdrożenia na 30 dni