

Program szkolenia

Psychologia Lidera: zarządzanie zespołem, emocjami i odpowiedzialnością

<https://bloomwise.pl/consulting/training/psychologia-lidera-zarzadzanie-zespolem-emocjami-i-odpowiedzialnoscia>

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

Moduł 1. Psychologiczna rola lidera

- 1.1 Lider jako osoba, która wpływa na klimat emocjonalny zespołu
- 1.2 Różnica między zarządzaniem zadaniami a zarządzaniem relacjami
- 1.3 Bezpieczeństwo psychologiczne jako warunek odpowiedzialności
- 1.4 Dojrzałość lidera: kontrola, wpływ, granice, zaufanie
- 1.5 Ćwiczenie: mapa wpływu lidera na zespół: co wzmacniam, co blokuję, co nieświadomie utrwalam

Moduł 2. Gry psychologiczne w zespole

- 2.1 Czym są gry psychologiczne w ujęciu analizy transakcyjnej
- 2.2 Ukryte korzyści z konfliktu, narzekania, bezradności i obwiniania
- 2.3 Typowe gry w pracy: „Tak, ale...”, „To przez nich”, „Gdyby nie procedury”, „Zobacz, jak się staram”
- 2.4 Jak lider nieświadomie wchodzi w grę i ją podtrzymuje
- 2.5 Ćwiczenie: rozpoznanie gry psychologicznej w realnej sytuacji zespołowej

Moduł 3. Trójkąt Dramatyczny Karpmana

- 3.1 Trzy role: Ofiara, Ratownik, Prześladowca
- 3.2 Jak role zmieniają się w rozmowie i konflikcie
- 3.3 Dlaczego ratowanie zespołu osłabia odpowiedzialność
- 3.4 Jak wyjść z trójkąta: fakty, granice, odpowiedzialność, kontrakt
- 3.5 Ćwiczenie: rozmowa z pracownikiem w roli Ofiary, Ratownika lub Prześladowcy

Moduł 4. Teoria schematów w zarządzaniu

- 4.1 Czym są schematy poznawcze i emocjonalne
- 4.2 Jak wcześniejsze doświadczenia wpływają na reakcje w pracy
- 4.3 Schematy lidera: nadmierna odpowiedzialność, perfekcjonizm, kontrola, unikanie konfliktu
- 4.4 Schematy pracownika: bezradność, podporządkowanie, roszczeniowość, lęk przed oceną
- 4.5 Ćwiczenie: moje automatyczne reakcje jako lidera: kiedy kontroluję, ratuję, wycofuję się albo atakuję

Moduł 5. Trudne rozmowy i emocje

- 5.1 Emocje jako informacja o potrzebach i granicach
- 5.2 Jak rozmawiać z osobą w złości, lęku, bezradności lub oporze
- 5.3 FUKO jako struktura rozmowy
- 5.4 Język faktów zamiast etykiet i interpretacji
- 5.5 Symulacja: rozmowa korygująca bez eskalacji

Moduł 6. Proces indywiduacji w rozwoju lidera

- 6.1 Czym jest indywiduacja: przechodzenie od działania według oczekiwań innych do świadomej, dojrzałej postawy
- 6.2 Lider między potrzebą akceptacji a potrzebą stawiania granic
- 6.3 Od roli „muszę wszystkich zadowolić” do roli „prowadzę zespół świadomie”
- 6.4 Cień lidera: kontrola, unikanie, ratowanie, dominacja, perfekcjonizm
- 6.5 Ćwiczenie: moja dojrzała rola lidera: kim chcę być dla zespołu, a jaką rolę gram automatycznie

Moduł 7. Budowanie odpowiedzialności w zespole

- 7.1 Dlaczego ludzie oddają odpowiedzialność liderowi
- 7.2 Jak nie przejmować problemów za pracowników
- 7.3 Pytania GROW w pracy menedżera
- 7.4 Delegowanie jako proces psychologiczny, nie tylko organizacyjny
- 7.5 Narzędzie: GROW: cel, rzeczywistość, opcje, decyzja

Moduł 8. Motywacja i potrzeby psychologiczne

- 8.1 Autonomia, wpływ, sens, kompetencja, przynależność
- 8.2 Co wzmacnia zaangażowanie, a co je wygasza
- 8.3 Dlaczego presja krótkoterminowo działa, ale długoterminowo niszczy odpowiedzialność
- 8.4 Jak rozmawiać o motywacji bez infantylizowania pracownika
- 8.5 Ćwiczenie: diagnoza demotywatorów w moim zespole

Moduł 9. Konflikt jako informacja o systemie

- 9.1 Konflikt jawny i ukryty
- 9.2 Konflikt o zadanie, relację, wpływ lub uznanie
- 9.3 Kiedy lider ma mediować, a kiedy oddać odpowiedzialność stronom
- 9.4 Jak nie wejść w rolę Ratownika albo Sędziego
- 9.5 Symulacja: rozmowa z dwiema osobami w konflikcie

Moduł 10. Odporność psychiczna lidera

- 10.1 Autoregulacja w sytuacji presji
- 10.2 Granice odpowiedzialności lidera
- 10.3 Praca z własnym schematem: „muszę”, „powinienem”, „beze mnie się nie uda”
- 10.4 Mikronawyki regeneracji i higieny decyzyjnej
- 10.5 Ćwiczenie: osobisty plan odporności lidera

Moduł 11. Plan wdrożenia

- 11.1 Jedna gra psychologiczna, w którą przestanę wchodzić
- 11.2 Jedna rozmowa, którą przeprowadzę inaczej
- 11.3 Jedna granica, którą postawię spokojniej i jaśniej
- 11.4 Jedna praktyka, która zwiększy odpowiedzialność zespołu