

Program szkoleniowo-wdrożeniowy

Przywództwo zespołowe

80% trenujemy / 20% mówimy

Zmiany są nieuniknione,
rozwój dobrowolny.



24

lata doświadczeń



24.600

przygotowanych
menedżerów



211

zrealizowanych projektów Standard
Kompetencji Menedżerskich



1

partner strategiczny w ramach
Executive MBA na Uniwersytecie
Ekonomicznym w Poznaniu – w
ramach kształcenia menedżerów

4.800 menedżerów korzysta z tej metody zarządzania. Dlaczego?

Ponieważ daje ona odpowiedź na pytanie, w jaki sposób pracować z zespołem, aby jego członkowie przejęli odpowiedzialność za współpracę, dzielenie się wiedzą, realizację celów zespołowych oraz ciągłe doskonalenie współpracy między nimi. Model działa jak plan lotu kosmicznego – informuje o tym jakie wskaźniki przełożony musi obserwować uruchamiając kolejne silniki (udzielając feedback i przechodząc na wyższy poziom samodzielności zespołu), ale dostarcza załodze precyzyjnych wskazówek, jak oni sami powinni podczas lotu działać, aby uzyskać pełną efektywność. W ręce menedżerów dajemy narzędzia umożliwiające diagnozę zespołu i szukanie sposobów jego efektywności w 3 wymiarach:

- 1) Poprzez usuwanie 5 dysfunkcji pracy zespołowej
- 2) Poprzez wprowadzanie 7 charakterystyk wysokowydajnych zespołów – wg modelu PERFORM.
- 3) Poprzez zwiększanie poziomu samodzielności zespołu w oparciu o model 6 etapów rozwoju zespołu.

6 etapowy model usprawniania współpracy, którego jesteśmy autorem, zestawia konkretne działania, pozwalające zespołowi zwiększać swoją samodzielność i możliwości decyzyjne, a dzięki temu skuteczność działania. Uczymy menedżerów tego jak przeprowadzić zespoły do etapu E5.

E0 - Członkowie zespołu w tym konkretnym składzie nigdy wcześniej nie realizowali celów biznesowych. Co do samych zadań mogą mieć wysokie kompetencje, ale w tej konkretnej konfiguracji „nie budowali domu”.

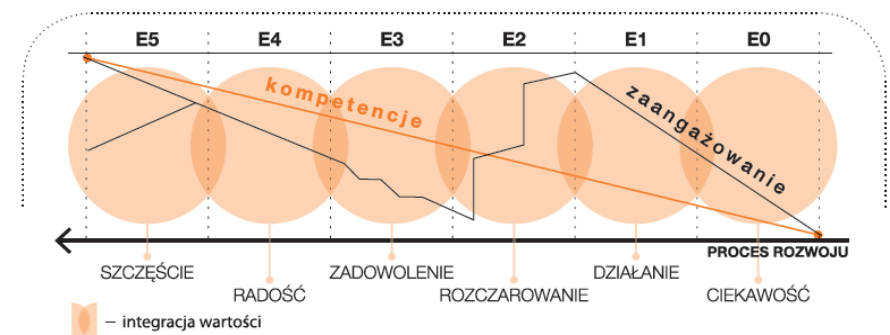
E1 - Jest to zespół, który zna cel główny, rozumie potrzebę jego realizacji, a członkowie jego zespołu akceptują zaproponowane warunki ramowe współpracy

E2 - Jest to zespół, który napotkał na pierwsze trudności, które go zaskoczyły, a plan, który wcześniej przygotowali i sposób współpracy, który ustalili nie przewidywał tego

E3 - Jest to zespół, który zaczął osiągać pierwsze mierzalne efekty swojej pracy zarówno w wymiarze biznesowym, jak i wymiarze rozwojowym.

E4 - Jest to zespół, który osiągnął w zakresie współpracy poziom rozwoju, umożliwiający mu przejście pełnej odpowiedzialności za realizowany cel.

E5 - Jest to zespół, który tworzy przestrzeń do tego aby improwizować i eksperymentować w ramach realizacji zadania, np. zmieniając swoje role.



10 MIAR POZWALAJĄCYCH OKREŚLIĆ SPRAWNOŚĆ WPROWADZANIA ZMIAN

Praca zespołowa jest kosztowna dla organizacji i menedżera. Niesie ze sobą wiele korzyści – m.in. związanych ze wzajemnym korzystaniem z doświadczeń, wprowadzaniem rozwiązań systemowych, zwiększonym oddziaływaniem na firmę i otoczenie, ale też koszty – takie jak zaakceptowanie możliwości samostanowienia przez zespół, wydłużony czas podejmowania niektórych decyzji, czy konieczność konsultowania z zespołem wprowadzanych zmian. Jeżeli przełożony decyduje się na pracę zespołową (realizacja celów osobistych zakłada współpracę wewnątrz zespołu) zamiast grupowej (każdy realizuje swoje cele niezależnie od innych), to warto, aby zwrócił uwagę na te elementy, które mogą mu posłużyć do pełnego zrealizowania korzyści i ograniczenia kosztów pracy zespołowej. To, w jaki sposób to zrobić opisujemy na poziomie „co?” w planie szkolenia poniżej, a na poziomie „jak?” trenujemy na samym szkoleniu.

POTENCJAŁ DO ZMIAN W ZAKRESIE SPOSOBU WSPÓŁPRACY ZESPOŁOWEJ– INSPIRACJA MENEDŻERSKA

Przyjrzyj się jak wygląda dziś współpraca w zespole, którym kierujesz i którego jesteś członkiem przez pryzmat elementów opisanych poniżej. Ich częstotliwość i sposób występowania są miarą pozwalającą ocenić, poziom przygotowania zespołu do wysokowydajnej pracy. Być może uznasz, że warto o tym porozmawiać ze swoim zespołem.

L.P.	MIARY SPRAWNOŚCI PRACY ZESPOŁOWEJ
1	Zasady współpracy w zespole są wspólnie ustalane i cyklicznie omawiane pod kątem ich praktyczności
2	Członkowie zespołu przejmują odpowiedzialność za efektywność pracy zespołowej i proponują rozwiązania usprawniające.
3	Pracownicy dzielą się między sobą wiedzą i doświadczeniem oraz ustalają w jakich obszarach dodatkowa wiedza jest im potrzebna.
4	Monitoruje się na bieżąco poziom zaufania w zespole.
5	Prowadzone są w zespole rozmowy na temat tego, co utrudnia współpracę.
6	Regularnie udzielana jest informacja zwrotna od szefa zespołu do jego członków – w zakresie tego, w jakich obszarach praca przebiega optymalnie, a w których jest potencjał do rozwoju.
7	Członkowie zespołu udzielają sobie wzajemnie i przełożonemu regularnej informacji zwrotnej.
8	Omawia się wspólnie szanse i zagrożenia dla zespołu i opracowuje w oparciu o nie plan działania z podziałem odpowiedzialności.
9	Zespół, tam gdzie to możliwe, podejmuje decyzje w zakresie organizacji pracy.
10	Członkowie zespołu w kwestiach trudnych wyrażają się jasno i otwarcie.







Zarządzanie i kierowanie w oparciu o ludzi - czego nauczy się uczestnik – korzyści dla organizacji

<p>Moduł 1 5 dysfunkcji pracy zespołowej</p>	<p>Jak naturalnie powstają zespoły marzeń - model PERFORM? Co powinien umieć menedżer, który chce jednocześnie być szefem i członkiem zespołu? 5 dysfunkcji - czyli główne hamulce efektywności pracy zespołowej Jak przewyciężać 5 dysfunkcji pracy zespołowej z wykorzystaniem warsztatu menedżera? Jak analizować siły hamujące w zespole?</p>
<p>Moduł 2 Świadome zarządzanie zespołem w procesie realizacji celów</p>	<p>Jak jkorzystać z modelu świadomego przywództwa w ramach zarządzania zespołem? Co na każdym etapie rozwoju zespołu jest niezbędne, aby wziął odpowiedzialność za współpracę i realizację celów? Jak diagnozować etapy rozwoju zespołu z uwzględnieniem realizacji celu? Jak dobierać stylu kierowania i zarządzania zespołem, aby zapewnić mu warunki do efektywnego działania? Jak analizować koszty organizacyjne nieefektywnego zarządzania i co z tym zrobić?</p>
<p>Moduł 3 Kształtowanie optymalnej dynamiki pracy zespołowej</p>	<p>Jakie informacje menedżer musi gromadzić i analizować, aby świadomie kontrolować efektywność i rozwój zespołu? Jak w usystematyzowany sposób przekazywać informacje w pływające na jakość pracy zespołowej? W jaki sposób definiować wąskie gardła w zakresie współpracy zespołowej? Jak wskazywać w pracy zespołowej, członkom zespołu, obszary w których należy dokonać zmian? Jaka kombinacja zachowań menedżera jest najbardziej i najmniej akceptowana przez członków zespołu?</p>
<p>Moduł 4 Zarządzanie zespołem w procesie zmian</p>	<p>Jak analizować w procesie zmiany efektywność pracy zespołowej (Analiza Pola Sił)? Jak stworzyć w zespole warunki do przechodzenia przez proces zmian? W jaki sposób rozmawiać z zespołem o siłach hamujących jego efektywność i jako współpracy? Jak w kompleksowy sposób łączyć rozwój zespołu, branie odpowiedzialności i realizację celu biznesowego? Jak na bieżąco monitorować przy współudziale zespołu jego potrzeby związane z efektywnością współpracy?</p>
<p>Moduł 5 GRA STRATEGICZNA LEADOUT</p>	<p>Jakie znaczenie ma przy wyznaczeniu celu jakość komunikacji w ramach pracy zespołowej? Jakie są koszty zbagatelizowania podziału ról, w tym wyboru szefa zespołu? Jak efektywnie korzystać z kompetencji członków zespołu, planując realizację celu? Jak forma komunikacji w ramach dynamiki pracy zespołowej wpływa na sukces albo porażkę? Jak omawiać wnioski wynikające z efektywności pracy zespołowej, aby "uniknąć dnia świstaka"?</p>

Co uczestnik po szkoleniu ma zrobić, aby zdobyta wiedza przyniosła efekty biznesowe?

1. Sformułować oczekiwania z punktu widzenia przełożonego względem zmian w zakresie współpracy w zespole, które powinny nastąpić, aby wzmocnić efektywność zespołu.
2. Powiesić rysunek obrazujący dynamikę pracy zespołu, omówić go z członkami swojego zespołu i w sytuacjach, w których uzna to za właściwe odnosić się do niego podczas spotkań z zespołem.
3. Regularnie udzielać informacji zwrotnej pozyskując informacje z zakresu analizy PERFORM.
4. Spotkać się ze swoimi pracownikami, podzielić się wrażeniami po szkoleniu i przekazać wiedzę jaką zdobył w ramach modułu świadomego przywództwa zespołowego i ich roli w ramach samoprzywództwa zespołowego.
5. Przeprowadzać audyt 5 dysfunkcji pracy zespołowej wraz ze swoim zespołem
6. Wyznaczać, w ramach których zakresów funkcjonowania zespół powinien doskonalić swoje kompetencje i wytwarzać nowe nawyki.
7. Wprowadzić nawyk rozmawiania z zespołem na temat sił hamujących i napędzających pracę zespołową.

Co otrzymuje każdy uczestnik szkolenia?

-  Poczucie szczęścia wynikające z tego, że wie jak podnieść komfort swojego życia zawodowego.
-  Udział w praktycznym treningu, pozwalający poprawić jakość dialogu i komunikacji w firmie
-  Możliwość 1h konsultacji telefonicznych i mailowych z trenerem w trakcie 3 miesięcy po szkoleniu.
-  Instrukcję wdrożenia wiedzy w pracę menedżerską.
-  Formularze ułatwiające monitorowanie obszarów zwiększania efektywności pracy zespołu
-  Certyfikat ukończenia szkolenia.
-  Zadania do samodzielnego wykonania po szkoleniu
-  Plakat merytoryczny ułatwiający transfer zdobytej wiedzy do członków zespołu



Granice Twoich kompetencji są granicami Twojego świata.

Od 24 lat pomagamy przesuwać granice.

www.MPS.net.pl