

## PROGRAM SZKOLENIA

**TYTUŁ SZKOLENIA:** Jak być efektywnym i empatycznym zarządzającym na miarę czasów cyfrowych

**GRUPA DOCELOWA:** członkowie korpusu służby cywilnej na stanowiskach kierowniczych i koordynujących ze wszystkich urzędów.

**CEL GŁÓWNY:** Przygotowanie uczestników do prowadzenia zespołów międzypokoleniowych, z uwzględnieniem pracy hybrydowej.

**EFEKTY SZKOLENIA:** Uczestnicy po ukończeniu szkolenia:

- znają i rozumieją potrzeby pracowników, w tym potrzeby pokolenia Z w kontekście pracy i rozwoju zawodowego,
- znają zasady zarządzania zespołem pracującym zdalnie lub hybrydowo,
- wiedzą jak komunikować się z zespołem,
- potrafią budować i podtrzymywać relacje w zespole,
- znają metody motywowania zespołu.

**METODY DYDAKTYCZNE:** mini-wykład, ćwiczenia, dyskusja moderowana, praca w grupach, praca indywidualna, studium przypadku.

**ŚRODKI DYDAKTYCZNE :** Prezentacja multimedialna, tablica flipchart, instrukcje ćwiczeń, karty ćwiczeń,

**LICZBA GODZIN DYDAKTYCZNYCH:** 16

Lp.	Temat	Czas (godz. dyd.)
1.	<b>Wprowadzenie do szkolenia</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Przedstawienie się trenera</li><li>• Omówienie agendy szkolenia i spraw organizacyjnych</li><li>• Określenie zasad podczas szkolenia</li><li>• Pre-test</li><li>• Zapoznanie się z uczestnikami szkolenia - przedstawienie się uczestników</li></ul>	1 godz. dyd.

	<ul style="list-style-type: none"><li>Wprowadzenie do tematyki szkolenia</li></ul>	
2.	<b>Efektywny menedżer, czyli jaki?</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Wyzwania stojące współcześnie przed liderami/liderkami</li><li>Odwołanie się do zadania przed szkoleniem</li><li>Efektywność pracy własnej lidera</li><li>Złudzenia, którym ulegają liderzy: multizadaniowość, „kiedyś było lepiej”, „lepiej zrobię to sam” i inne – uczestnicy</li></ul>	1 godz. dyd.
3.	<b>Organizacja pracy hybrydowej oraz pracy zdalnej zespołu</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Planowanie spotkań zespołu z uwzględnieniem potrzeb uczestników</li><li>Sposoby integracji zespołu rozproszonego/ pracującego hybrydowo</li><li>Popularne metody i narzędzia do komunikacji w zespole rozproszonym</li><li>Kryzysy tożsamości zespołów rozproszonych</li></ul>	2 godz. dyd.
4.	<b>Empatyczne przywództwo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Budowanie relacji lidera z zespołem – ćwiczenie Zachowania wspierające i instruujące</li><li>Budowanie relacji między członkami zespołu</li><li>Przywódca, a lider – różnice</li><li>Empatia, jako narzędzie menedżerskie XXI wieku – odwołanie do badań Instytutu Gallupa</li><li>Inteligencja emocjonalna przywódcy</li></ul>	3 godz. dyd.
5.	<b>Pokolenie Z</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Następstwa pojawienia się pokolenia Z na rynku pracy</li><li>Podstawowe wyróżniki pokolenia Z</li><li>Memiczność komunikacji młodych pokoleń</li><li>Nie taki diabeł straszny, czyli jak pracować z pokoleniem Z i młodszym</li></ul>	1 godz. dyd.
6.	<b>Komunikacja menedżerska, cz. 1</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Co się zmieniło „po koronawirusie”?</li><li>Podstawy efektywnej komunikacji</li><li>Metoda F.S. von Thuna – słuchanie czterema uszami</li></ul>	1 godz. dyd.
7.	<b>Komunikacja menedżerska, cz. 2</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Feedback i feedforward</li><li>Praca pytaniami – wprowadzenie do coachingowego procesu prowadzenia rozmowy poprzez zadawanie pytań</li></ul>	2 godz. dyd.

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager jako coach – jak zainspirować się metodami coachingowymi i nie zabłądzić w relacji z pracownikiem</li></ul>	
8.	<b>Metody wzbudzania zaangażowania w zespole</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna, autodeterminacja – prezentacja pojęć</li><li>• Wyzwalacze uległości i perswazja – czego unikać, jak wzbudzać zaangażowanie w etyczny sposób?</li><li>• Metoda GROW, jako narzędzie do prowadzenia motywujących rozmów w pracownikami</li></ul>	2 godz. dyd.
9.	<b>Rozwój pracowników, a motywacja</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jak wybierać motywatory dla pracowników z różnymi potrzebami</li><li>• Rozwój menedżera i jego wpływ pośredni na rozwój zespołu – praca ze studium przypadku</li><li>• Działania menedżerskie, które wspierają rozwój zespołu</li></ul>	2 godz. dyd.
10.	<b>Zakończenie szkolenia</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Podsumowanie szkolenia</li><li>• Informacja zwrotna dla trenera dotycząca treści szkolenia od uczestników</li><li>• Ocena szkolenia przez uczestników – ankieta ewaluacyjna</li><li>• Post-test</li></ul>	1 godz. dyd.