

Temat szkolenia	First Time Manager – poziom podstawowy.
Czas trwania	2-3 dni
Tryb szkolenia	zamknięte
Rodzaj programu	-
Wymagania wstępne	<ul style="list-style-type: none"> Zarządzanie min. 2 osobami w firmie
Cele szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> Uświadomienie sobie mocnych i słabych stron jako lidera zespołu, Rozwój umiejętności kierowania zespołem, Wzrost efektywności pracy drogą polepszenia komunikacji, Wzmocnienie skutecznego motywowania podwładnych, Poznanie sztuki budowania i rozwijania zespołu, Pobudzenie do rozwoju najważniejszych kompetencji „miękkich”, Poznanie metod i technik przekazywania informacji zwrotnej podwładnym.
Zakres/Program	<p>1. Wstęp: → Komunikacja w zespole, Feedback.</p> <ul style="list-style-type: none"> - przedstawienie się uczestników i prowadzącego – 1szy etap tworzenia zespołu, - sprawy organizacyjne, przedstawienie programu i zasad wspólnej współpracy – praca na kontrakcie, wypracowanie oczekiwanych zachowań, - ćwiczenie na testowanie zapalek, w zespołach, w celu pokazania jak trudna jest komunikacja i dlaczego od dziecka umiejac mówić, słabo się porozumiewamy, komunikujemy? <p>2. Analiza transakcyjna Erica Berne: → Budowanie autorytetu (postawa Dorosłego) w zespole i poza zespołem, Komunikacja w zespole, Radzenie sobie z emocjami / trudne sytuacje w zespole.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 postawy towarzyszące nam na codzień: rodzic, dziecko zbuntowane i przystosowane, dorosły, - ćwiczenia, dyskusja, rozpoznanie kim jestem tu i teraz oraz wykorzystanie po 1szym dniu szkolenia, - budowa autorytetu. <p>3. Model Alberta Mehrabiana o mowie ciała w dysonansie emocjonalnym: → Radzenie sobie z emocjami / trudne sytuacje w zespole, Komunikacja w zespole.</p> <ul style="list-style-type: none"> - komunikacja niewerbalna i jej znaczenie w procesie komunikacji, - kłamstwo (mit) na temat Mehrabiana – co naprawdę dał nam jego eksperyment?, - dysonans emocjonalny w pigułce – jak szybko i łatwo rozpoznać go w praktyce? <p>4. Test psychometryczny Mereditha-Belbina na role w zespole: → Expose Managera (przykład: jeśli ktoś zdobywa w teście mniej niż 19pkt., potrzebuje wsparcia w byciu liderem), Komunikacja w zespole, Feedback.</p> <ul style="list-style-type: none"> - typy i role ludzi w zespole, - przedyskutowanie na przykładach uczestników,

	<p>- wykorzystanie narzędzia do motywacji, delegowania zadań, rozwoju pracowników.</p> <p>5. Modele motywacyjne Herzberg'a , McClelland'a, Abrahama Maslova: → Motywowanie (aspekty pozafinansowe)</p> <p>- motywowanie pracowników/rodzaje motywacji (także odwrócony model Maslova),</p> <p>- co działa na dany typ człowieka w określonym momencie życia?</p> <p>- motywacja formalna, nieformalna, finansowa, pozafinansowa, wewnętrzna i zewnętrzna.</p> <p>6. Przywództwo sytuacyjne Paula Hersey'a i Kennetha Blanchard'a: → Delegowanie</p> <p>- jak zarządzać każdą osobą, po rozpoznaniu, do której z 4 komórek przynależy?,</p> <p>- dyskusja, ćwiczenia z „życia wzięte”, studia przypadku,</p> <p>- przypadki szczególne i niestandardowe oraz „wędrówki” osób ocenianych, przez komórki matrycy.</p> <p style="text-align: center;">Podsumowanie, rozdanie certyfikatów, wypełnienie ankiet.</p>
Sposób zaliczenia	Minimum 80% obecności oraz aktywności na zajęciach
Wyposażenie pracowni	Rzutnik multimedialny.
Oprogramowanie	Brak
Kwalifikacje wykładowcy	Wykształcenie wyższe na kierunkach związanych z tematyką szkolenia, kilkaset godzin szkoleniowych, wdrożeniowych, praca na etacie w temacie szkolenia na różnych stanowiskach, napisane artykuły.
Narzędzia ewaluacji	Pre- i Post-testy na życzenie klienta, ankiety