

Wyzwania First Time Managera w perspektywie uczelni wyższej

Warsztat „Wyzwania First Time Managera” to kompleksowy program rozwojowy, który nie tylko wyposaża nowych menedżerów w niezbędną wiedzę i umiejętności, ale również wspiera ich w budowaniu właściwej postawy liderkiej. Praktyczna formuła treningu oraz sesja follow-up gwarantują realne przełożenie zdobytych kompetencji na codzienną pracę i sukces zespołu.



Odbiorcy szkolenia

Warsztat adresowany jest do osób, które rozpoczynają swoją ścieżkę menedżerską lub niedawno objęły stanowisko kierownicze – tzw. „first time managerów”.



Korzyści

- Poznają kluczowe obszary efektywności menedżera, stworzą plan rozwoju kompetencji.
- Dookreślą zakres własnej roli liderkiej i relacji z zespołem. Wyeliminują błędy wynikające z niedoboru lub nadmiaru danej roli.
- Wypracują sposoby wzmacniania autorytetu.
- Poznają czynniki decydujące o byciu odbieranym jako osoba godna zaufania. Dokonają przeglądu swoich działań w kontekście budowania zaufania.
- Będą potrafili rozwijać samoświadomość lidera.
- Podniosą swoje kompetencje w zakresie efektywnej i motywującej komunikacji z członkami zespołu.
- Podniosą umiejętność delegowania zadań i uprawnień, wraz z ich rozliczaniem.
- Opracują praktyczne rozwiązania do wykorzystania w realiach pracy.



Program szkolenia

1. Rola menedżera i budowanie autorytetu
 - Współczesne role lidera – diagnoza i rozwój
 - Kształtowanie postawy liderekiej i pewności siebie
 - Autorytet – jak go budować, co go osłabia?
 - Granice w relacji z zespołem: lider vs kolega
 - Plan rozwoju własnych kompetencji menedżerskich
2. Komunikacja i budowanie zaufania
 - Intencja w komunikacji i wielopoziomowość przekazu
 - Zjawisko projekcji i wpływ na relacje
 - Komunikacja Dorosły–Dorosły
 - Empatia i komunikacja oparta na potrzebach
 - Model zaufania Blancharda
 - Narzędzia komunikacyjne menedżera
3. Motywowanie bez budżetu
 - Motywatory pozafinansowe i wartości niematerialne
 - Jak nie demotywować?
 - Analiza trudnych osobowości w zespole
 - Szacunek i sprawiedliwość jako motywatory
 - Samomotywacja lidera
4. Delegowanie i kierowanie
 - Znaczenie delegowania w rozwoju zespołu
 - Model rozmowy delegującej
 - Trening delegowania, monitorowania i rozliczania
 - Modele egzekwowania zadań
5. Kontrola i egzekwowanie realizacji zadań
 - Kontrola a zaufanie – jak znaleźć równowagę?
 - Cykl Deminga jako narzędzie doskonalenia
 - Nauka na błędach i pozytywne podejście do pomyłek
6. Feedback i komunikacja zwrotna
 - Codzienna informacja zwrotna jako narzędzie pracy
 - Konstruktywna krytyka i pochwała na co dzień
7. Podsumowanie i wdrożenie
 - Opracowanie indywidualnego planu działania
 - Zadanie rozwojowe i opcjonalny follow-up



Oczekiwane przygotowanie uczestnika

Nie jest wymagane.



Czas trwania

2 dni / 12 godzin

Język

język - polski

materiały - polski