

Temat: warsztaty „**KIEROWNICZE PRZYWÓDZTWO**”,
program zaawansowany dla menedżerów średniego i wyższego
szczebla zarządzania.

Cele szkolenia:

Uzyskanie wiedzy o źródłach władzy i wpływu, podstawach władzy, o wpływie jako odwoływaniu się do potrzeb, sporach o styl wpływu, uwarunkowaniach przywództwa, badaniach nad przywództwem, morale i efektywnością, kulturze i postawach kierownicze, przywództwie i uczestnictwie w grupie. Porównanie efektywności jednostki i grupy, rozwiązywanie problemów w pojedynkę i z innymi, kierowanie zespołami, zalety i wady grupowego podejmowania decyzji, postawy kierownicze wobec uczestnictwa podwładnych, przywództwo i motywacja.

Stosowane metody szkoleniowe:

Ćwiczenia zespołowe, indywidualne, dyskusje kierowane, własne metody treningowe, wykład, zajęcia warsztatowe, testy.

Szkolenie będzie realizowane metodami warsztatowymi, angażującymi uczestników, przewidziane są m.in.:

- odgrywanie ról – scenki, rejestrowane kamerą
- ćwiczenia w grupie
- ćwiczenia w podgrupach
- ćwiczenia indywidualne
- dyskusje

Udokumentowanie uczestnictwa:

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia

Miejsce:

Wyznaczone przez zlecającego

Termin:

Do uzgodnienia

Czas trwania szkolenia:

Łączna liczba dni: 4

Łączna liczba godzin: 32

Uczestnicy:

Kadra kierownicza

Zawartość szkolenia

Źródła władzy i wpływu

Podstawy władzy

Wpływ jako odwoływanie się do potrzeb

Wpływ przez lęk – nadzieję

Wpływ przez tradycję

Wpływ przez ślełą wiarę

Lęk, tradycja i ślepa wiara jako przywództwo autorytatywne

Wpływ przez racjonalną wiarę

Wpływ przez perswazję i racjonalne przekonanie

Wpływ przez wspólne ustalenia: przywództwo uczestniczące

Spór o styl wpływu

Podsumowanie

Pytania kontrolne - ćwiczenie

Motywacje

Kwestionariusz motywacji

Kwestionariusz Ludzie/Zadania – ćwiczenie

Uwarunkowania przywództwa

Badania nad przywództwem, morale i efektywnością

Testowanie stylów przywództwa

Podsumowanie zależności

Wielowymiarowy sposób podejścia do przywództwa

Dwa wymiary przywództwa

Cztery wymiary przywództwa

Oczekiwania podwładnych a przywództwo

Zachowanie kierowników i istota zadania

Sieci łączności i przywództwo

Zachowanie na różnych stanowiskach kierowniczych

Zachowanie w odmiennych warunkach

Przywództwo sytuacyjne

Kultura i postawy kierownicze

Postawy kierownicze w krajach uprzemysłowionych

Postawy kierownicze w krajach rozwijających się

Postawy kierownicze w rozmaitych instytucjach

Podsumowanie

Pytania kontrolne – ćwiczenie

Przywództwo i uczestnictwo w grupie

Porównanie efektywności jednostki i grupy

Czynniki wpływające na efektywność grupy

Wpływ jednostki dominującej

Bezosobowość grupowego podejmowania decyzji

Grupy i podejmowanie ryzyka

Rozwiązywanie problemów w pojedynkę i z innymi

Proces podejmowania decyzji

Ograniczenia podejmowania decyzji

Brak świadomości problemów i możliwości

Presja na przedwczesne działanie

Mylenie problemów i ich przyczyn

Grupa w procesie decyzyjnym

Orientacja

Ocena

Kontrola

Zalety i wady grupowego podejmowania decyzji

Zalety grupy

Wady grupy

Czynniki, które mogą stać się zaletami lub wadami

Kierowanie zespołami

Wykorzystywanie zespołów

Co powinien robić przewodniczący

Kiedy zespoły są pożądane

Postawy kierownicze wobec uczestnictwa podwładnych

Podsumowanie

Przywództwo

Od czego zależy skuteczność przywódcy?

Definiowanie przywództwa

Istota przywództwa

Poszukiwania cech przywódczych

Zachowania przywódców

Funkcje i style przywódcze

Badania prowadzone przez uniwersytety stanowe w Ohio i Michigan

Siatka kierownicza i kierowanie systemem 4

Uwarunkowania wyboru stylu przywództwa

Czynniki wpływające na skuteczność przywództwa

Osobowość, doświadczenia i oczekiwania przywódcy

Oczekiwania i zachowania przełożonych

Cechy, oczekiwania i zachowania podwładnych
Wymagania zadania
Kultura i zasady postępowania organizacji
Oczekiwania i zachowania kolegów

Sytuacyjne poglądy na przywództwo

Styl przywództwa i sytuacja robocza: model Fiedlera

Sytuacje przywódcze

Dostosowanie sytuacji do przywódcy

Ścieżka do celu

Sytuacyjne zmienne ścieżki do celu

Ewolucyjna teoria przywództwa

Elastyczność stylów przywództwa

Przyszłość teorii przywództwa

Teoria społecznego uczenia się – modyfikacji zachowań

Samokierujące się grupy

Przywództwo transformacyjne i charyzmatyczne

Podsumowanie

Zasady efektywnego przywództwa

Komunikowanie szefa

Przywództwo i motywacja

Czym musisz być

Co musisz wiedzieć

Co musisz robić

Zadanie

Utrzymanie grupy

Potrzeby jednostek

Wzajemne oddziaływanie potrzeb

Motywacja

Osiągnięcia

Uznanie

Zainteresowanie pracą

Odpowiedzialność

Awansowanie

Funkcjonalny sposób traktowania przywództwa
Różne poziomy przywództwa
Praktyczny wykaz kontrolny przywództwa

Motywacja efektywność zadowolenie

Znaczenie motywacji

Punkty widzenia na motywację

Teorie treści

Teorie procesu

Teorie wzmocnienia

Systemowy podgląd na motywację w organizacjach

Cechy indywidualne

Cechy środowiska

Cechy sytuacji roboczej

Wpływ poprzednich skutków na zachowania

Modyfikacja zachowań

Metody modyfikowania zachowań

Pozytywne wzmocnienie

Uczenie unikania

Wygaszanie

Kary

Teoria uczenia się w praktyce

Reguły modyfikowania zachowań - 6

Integrujące podejścia

Oczekiwania wyniki i zachowanie w pracy

Poczucie sprawiedliwego traktowania i zachowania w pracy

Wytyczne skutecznej motywacji

W każdym dniu szkolenia, w części popołudniowej: Ćwiczenie scenki – odgrywanie ról, przykłady sytuacji rozmowy z pracownikiem / pracownikami. Ocena stylu zarządzania menedżera, metod motywowania, doboru argumentów, zrozumienia zasad komunikacji **w kontekście zdobytej podczas szkolenia wiedzy.**

Podsumowanie

Zakończenie – wypełnienie ankiet

Inne:

Potrzebne będą:

wygodna, cicha, duża sala na 3-4 osoby więcej (powierzchniowo) niż będzie uczestników szkolenia

Ponadto: ekran lub biała (jasna) ściana, flip chart, napoje.

Wykorzystywane narzędzia:

projektor multimedialny, komputer z prezentacją PowerPoint, kamera wideo, drukowane materiały dla uczestników, długopisy, przywieszki, pisaki do ćwiczeń dla uczestników.