

PROGRAM STUDIÓW PODYDIPLOMOWYCH

„AKADEMIA MENERDŻERA”



**PRZYGOTOWANY DLA
WYŻSZEJ SZKOŁY HUMANISTYCZNO-
EKONOMICZNEJ WE WŁOCŁAWKU**

NASZA MISJA

Kreujemy charyzmatyczną przestrzeń do rozwoju zawodowego i osobistego .

NASZ PROGRAM

Programy naszych szkoleń budujemy w oparciu o dotychczasowe, merytoryczne przygotowanie uczestników w taki sposób, aby wprowadzić pożądane zmiany w zachowaniach i postawach oraz zrealizować przyjęte cele szkoleniowe.

Przekazując wiedzę kształtujemy tożsamość oraz wartości, przekonania i umiejętności uczestników.

Nasze szkolenia dostosowane są do indywidualnych i zidentyfikowanych potrzeb klienta. Mają na celu rozwój kompetencji zawodowych i umiejętności osobistych.

NASI TRENERZY

Do dyspozycji stawiamy doświadczonych trenerów, którzy są praktykami w wybranych dziedzinach. W projekcie wezmą również udział wybitni Trenerzy polskiego rynku szkoleniowego.

Menedżer czy lider?

"Lider tym różni się od menedżera, że w większym stopniu dba o rozwój kompetencji swoich pracowników. Daje im większą samodzielność i wymaga odpowiedzialności."

Współczesne rozumienie zarządzania organizacją bardzo mocno ukierunkowane jest na zarządzanie ludźmi. Powszechnie panuje stwierdzenie, że najwyższy kapitał to kapitał ludzki. Do lamusa przechodzi menedżer-kontroler. Nawet nomenklatura ulega zmianie i kierownika zaczyna zastępować lider.

Wg. Petera Druckera przywództwo XXI wieku obok bieżącej realizacji zadań, polega na ciągłym poszukiwaniu nowych rozwiązań, nieustannym podejmowaniu śmiałych inicjatyw oraz na inspirowaniu współpracowników do kreatywnego i twórczego działania.

Najlepszą drogę do podwyższenia wartości firmy wyznacza więc innowacyjny menedżer, który znajduje wyróżniające się rozwiązania, a także w najwyższym stopniu potrafi zdiagnozować i wykorzystać potencjał pracowników

Akademia menedżera jest doskonałą odpowiedzią na pytania:

- Jak motywować ludzi, aby zaczęli postrzegać zmiany jako możliwości wprowadzenia innowacji a nie jako problemy?
- Jak inspirować pracowników do działania?
- Jakimi technikami pobudzać do kreatywności?
- Kim jest konwencjonalny menedżer?
- Jakimi cechami charakteryzuje się twórczy lider?
- Na czym polega coachingowe zarządzanie?

Stworzenie klimatu kreatywności poprzez inspirowanie pracowników do działania, profesjonalne zarządzanie, wybór odpowiednich narzędzi motywowania czy funkcjonowanie zespołu to niezwykle ważne czynniki oddziałujące na przywództwo XXI wieku.

Akademia wyjaśnia zasady i reguły, jakimi posługują się nowocześni menedżerowie, aby osiągnąć sukces. Uświadamia też, że najlepsze rezultaty osiągają przywódcy posiadający cechy zarówno konwencjonalnego menedżera, jak i twórczego lidera. Tezy poparte są przykładami, które urzeczywistniają podejmowane działania.

Cele projektu:

Akademia Menedżera to cykl warsztatów przeznaczonych zarówno do początkujących, jak i średnio zaawansowanych menedżerów.

Najważniejszymi celem projektu jest zdobycie wiedzy z zakresu nowoczesnych sposobów zarządzania ludźmi we współczesnym świecie biznesu oraz nabycie praktycznych umiejętności menedżerskich, niezbędnych w codziennej pracy skutecznego szefa.

W czasie studiów uczestnicy sami będą współtworzyli katalog narzędzi, które znajdą zastosowanie w ich pracy oraz będą mogli dopasowywać je do specyfiki środowiska, w którym pracują.

Akademia kładzie duży nacisk na warsztatowy charakter studiów poprzez wykorzystanie interaktywnych metod szkolenia, prowadzonych przez prawdziwych praktyków biznesu - doświadczonych menedżerów różnych branż oraz wykwalifikowanych trenerów.

Korzyści z uczestnictwa w projekcie.

Po ukończeniu cyklu szkoleń uczestnicy będą potrafili i mogli:

1. Rozumieć swoją rolę szefa w procesie zarządzania zespołem pracowników o zróżnicowanych osobowościach i motywacji,
2. Świadomie i planowo posługiwać się narzędziami i technikami z zakresu zarządzania zespołem,
3. Zarządzać sobą i swoim czasem oraz czasem podległego zespołu w sposób bardziej świadomy i nastawiony na priorytety,
4. Budować własny autorytet, traktując efekty swoich zachowań jako wskazówki do własnego rozwoju,
5. Precyzyjnie wyznaczać i właściwie delegować podwładnym cele i zadania, w zależności od indywidualnych predyspozycji i umiejętności członków zespołu,
6. Umiejętnie porozumiewać się z ludźmi w sytuacji oceny pracy, udzielania pochwał i krytyki oraz przekazywania trudnych decyzji,
7. Efektywnie rozwiązywać problemy i nieporozumienia wynikające z różnych punktów widzenia oraz stosować strategie negocjacyjne.
8. Komunikować się z zespołem w sposób przekonujący do koncepcji, jak również budujący wewnętrzną motywację do działania,
9. Zidentyfikować swój naturalny styl kierowania zespołem oraz stosowanie odpowiednich stylów w zależności od stopnia rozwoju pracowników i organizacji
10. Identyfikować u siebie i podległych pracowników mocne i słabe strony – umiejętności, postawy, nastawienia mające znaczenie we współpracy w zespole oraz budować motywację i środki do rozwijania mocnych stron,

11. Budować poczucie więzi zespołowych i odpowiedzialności, a także nastawienie na wspólne osiągnięcie celów,
12. Budować motywację, wykorzystując różnorodne sposoby budowania motywacji wewnętrznej u poszczególnych osób,
13. Stosować różnorodne metody perswazji w rozmowach indywidualnych i podczas zebrań,
14. Budować w sobie i pracownikach motywację i otwartość do wprowadzania zmian.

Sposób prowadzenia zajęć:

Zajęcia prowadzone są w formie interaktywnych warsztatów, w trakcie których wykorzystywane są różnorodne ćwiczenia indywidualne i zespołowe, studia przypadków, odgrywanie ról, kwestionariusze do autoanalizy oraz krótkie wykłady i dyskusje.

Ważnym narzędziem wykorzystywanym podczas zajęć jest odgrywanie ról przez uczestników na podstawie specjalnie przygotowanych scenariuszy, odnoszących się do tematyki szkolenia: planowania, delegowania celów i zadań podwładnym, monitorowania realizacji celów, dawania informacji zwrotnych, działań coachingowych i motywowania. Scenki te, związane z różnorodnymi aspektami zarządzania są nagrywane, a następnie omawiane.

Dodatkowo uczestnicy wezmą udział w strategicznej grze symulacyjnej, w której będą mogli wcielić się w szefów poszczególnych pionów. Celem gry jest poznanie działania firmy poprzez doświadczenie współpracy między różnymi pionami tak, aby realizując cele poszczególnych pionów firma osiągnęła przewagę na rynku i wypracowała maksymalny zysk.

Poza tym w trakcie szkolenia zostanie zwrócona uwaga uczestników na znaczenie stylu kierowania i postawy szefa na efektywność podległego zespołu.

Dodatkowo każdy z uczestników przygotowuje w trakcie szkolenia własną „Ścieżkę doskonalenia”, która zawiera kompetencje, na które będzie zwracać uwagę i rozwijać je w codziennej pracy.

WIELKOŚĆ GRUPY

Max 20 osób

CZAS TRWANIA:

192 godziny,

9 miesięcy, 12 zjazdów dwudniowych

RAMOWY PROGRAM STUDIÓW:

1. ZJAZD I NOWE TRENDY W ZARZĄDZANIU FIRMĄ (1 dzień -8 godzin)

- Inauguracja studiów, wprowadzenie do programu zajęć
- Rola menedżera, lidera we współczesnej firmie.
- Rządzić czy zarządzać - gdzie jest ta różnica ?
- Perspektywiczne przywództwo XXI wieku wg. Petera Druckera
- Wartości firmy i menedżera nadrzędnymi wyznacznikami sposobu zarządzania firmą.
- Na czym polega kultura w organizacji i rola menedżera w jej tworzeniu

WIZERUNEK MENEDŻERA NOWYCH CZASÓW (1 dzień -8 godzin)

- Profesjonalny wizerunek współczesnego menedżera
- Jak przekonywać innych do siebie?
- Warsztat prowadzenia spotkań biznesowych i zebrań pracowników.
- Etyka w biznesie. Typowe dylematy etyczne menedżera
- Osobisty PR czyli mowa networkingu
- Biznesowy savoir vivre

2. ZJAZD II KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA CZYLI ABECADŁO MENEDŻERA (2 dni – 16 godzin)

- Istota komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w firmie
- Komunikacja interpersonalna drogą do porozumiewania się bez barier.
- Trening udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej.
- NLP dla menedżera - systemy modalne.
- NLP dla menedżera – identyfikowanie preferowanych metaprogramów.
- Reguły wywierania wpływu - praktyczne narzędzia skutecznej komunikacji
- Podstawy perswazji - czyli jak być bardziej przekonującym i skutecznym?

3. ZJAZD III INNOWACYJNE PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM (2 dni – 16 godzin)

- Koncepcja zarządzania przez cele wg. Petera Druckera
- Jak i komu delegować zadania oraz kompetencje?
- Jak weryfikować i rozliczać wykonanie zadania?
- Czy lenistwo może być atutem skutecznego szefa?
- To jak zarządzasz sobą wyznacza poziom zarządzania podwładnymi.
- Praktyczne narzędzia planowania i organizowania czasu pracy wg wybitnych menedżerów największych organizacji

4. ZJAZD IV MOTYWOWANIE NAJWAŻNIEJSZĄ KOMPETENCJĄ MENEDŻERA (1 dzień -8 godzin)

- Na czym polega skuteczność narzędzi motywacyjnych?
- W jaki sposób zmieniać i kształtować nawyki własne i innych?

- Jak docenić różnorodność współpracowników?
- Budowanie pewności siebie – radzenie sobie z lękiem społecznym
- Sankcje i dolegliwości przy karaniu podwładnych
- Nagrody i wyróżnienia jak sposoby mobilizowania

STYLE KIEROWANIA ZESPOŁEM (1 dzień -8 godzin)

- Typologia osobowości (DISC)
- Style kierowanie wg. Blake'a & Mouton
- Przywództwo sytuacyjne wg. P. Hersey'a i K. Blancharda

ZJAZD V WARSZTAT SZUKANIA KREATYWNYCH POMYSŁÓW (1 dzień - 8 godzin)

- Rola kreatywności menedżera w rozwiązywaniu problemów i tworzeniu nowych pomysłów
- Diagram Fishbone
- Brainstorming
- Strategia Walta Disneya
- Action learning
- Strategia De Bono jako podejście do rozwiązywania problemów poprzez przyjęcie odmiennego punktu widzenia
- Mind Mapping czyli wizualne poszukiwanie rozwiązań

STRATEGIA ZARZĄDZANIA FINANSAMI W FIRMIE (1 dzień - 8 godzin)

- Hierarchia celów w firmie
- Elementy analizy finansowej w teorii i w praktyce
- Klucz do efektywnego marketingu
- Jak sporządzić dobry biznes plan?
- Symulacyjna gra strategiczna - zarządzanie firmą z perspektywy szefów poszczególnych pionów.

5. ZJAZD VI INNE SPOJRZENIE NA ROLE HR (2 dni – 16 godzin)

- Zarządzanie poprzez wizję, misję i wartości firmy
- Różne metody rekrutacji i odpowiedni dobór kadr
- Kształtowanie systemów ocen pracowników
- Cele i założenia cyklicznych rozmów z pracownikami
- Wykorzystanie oceny do wspierania rozwoju i diagnozowania potrzeb pracowników
- Kiedy rozmowa oceniająca, a kiedy motywująca?
- 'work life balance' czyli jak godzić cele zawodowe i prywatne

6. ZJAZD VII PSYCHOLOGIA SZEFA (2 dni - 16 godzin)

- Istota i rola expose szefa
- Zestaw psychologicznych, komunikacyjnych narzędzi szefa

- Asertywne porozumiewanie się
- Jak radzić sobie z narzekaniem podwładnych?
- Algorytmy nagradzania/karania/zwalniania
- Pułapki podczas nagradzania i karania
- Trudne decyzje odpowiedzialnego szefa

7. ZJAZD VIII MENEDŻER JAKO COACH (2 dni – 16 godzin)

- Coaching jako najbardziej skuteczne narzędzie rozwijanie własnego i podwładnych
- Kompetencje skutecznego coacha
- Model GROW. Mój szef moim coachem
- OJT (trening w miejscu pracy)
- Coaching indywidualny i zespołowy
- Na czym polega zarządzanie coachingowe?

8. ZJAZD IX JAK ZBUDOWAĆ EFEKTYWNY ZESPÓŁ? (2 dni - 16 godzin)

- Budowa zespołu w niekonwencjonalnej formule outdoor
- Formalne i nieformalne role zespołowe jako narzędzia motywacyjne
- Korzyści i zagrożenia z występowania ról zespołowych. Test M. Belbina
- Inspirowanie i stymulowanie współpracy
- Etapy tworzenia się zespołów
- Procesy grupowe zachodzące między uczestnikami zespołów

**9. ZJAZD X NEGOCJACJE W BIZNESIE- CODZIENNOŚĆ MENEDŻERA
(2 dni – 16 godzin)**

- Sztuka negocjacji w biznesie i na co dzień
- Mediacje jako metoda rozstrzygnięcia sporów
- Efektywne zarządzanie konfliktem jako naturalnym obszarem współpracy
- Zarządzanie zmianą, czyli jak zaangażować podwładnych w proces zmian?
- Zarządzanie kryzysowe i rola przywództwa w sytuacjach kryzysowych

10. ZJAZD XI ZARZĄDZANIE PROJEKTEM (2 dni – 16 godzin)

- Podstawy zarządzania projektem. Rola Project Menedżera
- Budowanie skutecznego zespołu projektowego
- Współpraca ze sponsorem projektu i interesariuszami
- Plan harmonogram i budżet projektu
- Model planowania H.L. Gantta

11. ZJAZD XII PODSUMOWANIE (2 dni -16 godzin)

- Egzamin teoretyczny lub warsztat praktyczny
- Informacja zwrotna grupy i trenerów



