

Akademia menedżera II

"Autorytetu nie można kupić ani sprzedać,
podarować ani odebrać"

– James C. Hunter, The Servant: A Simple Story About the
True Essence of Leadership

Cena
2850 zł netto

Kontakt

Warszawa
Adrianna Sykucka
tel. 519 511 447
adrianna.sykucka@pl.ey.com

www.academyofbusiness.pl



Building a better
working world



Akademia menedżera II



Akademia menedżera II w EY Academy of Business to propozycja dla absolwentów pierwszej części programu. Zespół trenerów przygotował tę kontynuację jako odpowiedź na potrzeby uczestników. Dwudniowe intensywne szkolenie skierowane jest do osób, które chcą czerpać większą satysfakcję z bycia liderem, budować i rozwijać swoją rolę jako przywódcy, zwiększyć skuteczność działań i kreować zmianę w swoim życiu zawodowym.

Murphy, opierając się na badaniu tysięcy przywódców, wyróżnił dwa czynniki typowe dla stuprocentowych liderów:

- wyzwanie (stawianie wysokich wymagań, rozwój, przekraczanie granic)
- związek (emocjonalna relacja lidera ze współpracownikami, przejawiająca się m. in. we wzajemnym zaufaniu i otwartej komunikacji).

Menedżer ma do podjęcia dwie zasadnicze decyzje: jak mocne więzi chce zawiązać ze współpracownikami i jak duże wyzwania chce im postawić.

Proponowane szkolenie jest wynikiem naszych doświadczeń z wielu zrealizowanych warsztatów, obserwacji rzeczywistości kadry zarządzającej oraz pomysłów uczestników szkoleń. Przygotowaliśmy szkolenie, gdzie uczestnik sam określa obszar, którym chciałby się zająć.

Proponujemy Państwu **moduł doskonalący skuteczne osiągnięcie celu** (moduł A) oraz **moduł doskonalący skuteczne budowanie relacji** (moduł B).

Uczestnicy poznają najlepsze praktyki i skuteczne narzędzia w każdym z modułów.

Jeżeli jednak chcą Państwo rozwinąć już posiadane umiejętności, dokonajcie wyboru zgodnie ze swoim potencjałem.



Dla kogo?

Dla absolwentów Akademii menedżera I

Szkolenie jest przeznaczone dla menedżerów, którzy chcą czerpać większą satysfakcję z bycia liderem, budować i rozwijać swoją rolę jako przywódcy, zwiększyć skuteczność działań, kreować zmianę w swoim życiu zawodowym.

Korzyści z udziału

Uczestnicy:

- ▶ Świadomie kształtują postawę lidera zwiększając wiarygodność
- ▶ Zwiększają własną motywację i efektywność w funkcjonowaniu jako lider
- ▶ Poszerzają perspektywę doboru metod budowania relacji lub osiągnięcia celów
- ▶ Zwiększają poczucie wpływu na pracowników oraz na własne funkcjonowanie w pracy zawodowej
- ▶ Określą kierunek zmian zwiększających ich skuteczność w radzeniu sobie z relacjami i/lub osiągnięciu celów

Co wyróżnia nasze szkolenie?

Dajemy możliwość diagnozy i rozwoju kompetencji lidera w zakresie relacji z innymi/ osiągnięcia celów – każdy menedżer może m. in. poznać mechanizmy swojego funkcjonowania w budowaniu relacji lub w osiągnięciu celów.

Szkolenie ma charakter kuźni talentów i potencjałów menedżerskich. Menedżerowie wyjdą z Akademii II z pomysłami i konkretnymi sposobami na:

usprawnienia w budowaniu i utrzymywaniu relacji z innymi oraz w osiągnięciu celów w pracy zawodowej

Informacje organizacyjne

Czas trwania: 3 dni
w godz. 9:00-16:30



Dla firm

Oferujemy również realizację szkolenia w formule in-house (grupa zamknięta, wyłącznie dla menedżerów Państwa firmy). Jest to skuteczna metoda wspierająca wdrożenie standardów zarządzania w organizacji.

Nasze usługi obejmują:

- ▶ badanie potrzeb szkoleniowych
- ▶ dostosowanie programu, opracowanie scenek i przykładów na podstawie realiów i wyzwań organizacji
- ▶ pomiar efektów szkolenia
- ▶ raporty trenerskie opisujące talenty i wyzwania uczestników związane z zarządzaniem oraz praktyczne rekomendacje
- ▶ organizację szkoleń w centrum konferencyjnym EY w Warszawie lub w innym miejscu na terenie całej Polski

Kontakt

Aby dowiedzieć się więcej na temat szkolenia, skontaktuj się z:

Sylwia Kacprzak

tel. +48 573 339 467

Sylwia.kacprzak@pl.ey.com

EY Academy of Business

www.academyofbusiness.pl

"Akademia menedżera w EY pozwoliła mi poznać moje mocne i słabe strony w byciu przywódcą, zrozumieć zespół, zastosować techniki w trudnych sytuacjach z pracownikiem."

Opinia uczestnika szkolenia



„Sekret sukcesu to umiejętność przyjmowania cudzego punktu widzenia i patrzenia z tej perspektywy z równą łatwością, jak z własnej”

Henry Ford

Moduł I:

➤ Potencjał menedżera – różne punkty widzenia.

- 1. Diagnoza: skutecznej realizacji celów/nastawienia na relacje (SWOT/zalety, wady i to, co interesujące)
- 2. Praca nad przekonaniami dotyczącymi roli lidera
- Przekonania związane z nastawieniem na relacje
- Przekonania związane z nastawieniem na cel
- Zmiana perspektywy – gotowość do przyjęcia odmiennej perspektywy jako podstawa rozwoju

Moduł II A: Grupa osób nastawiona na rozwój potencjału w zakresie skutecznego osiągnięcia celów

1. Trening motywacji do realizacji celów

- Inne punkty widzenia na mój sposób osiągnięcia celów (np. praca z barierami: przeformułowanie celów, mnogość celów, brak celu, priorytety, cele, które lubimy i których nie lubimy)
- Dialog wewnętrzny a skuteczność osiągnięcia celów
- Planowanie za pomocą strategii Walta Disneya

2. Określenie pożądanej skuteczności osiągnięcia celów

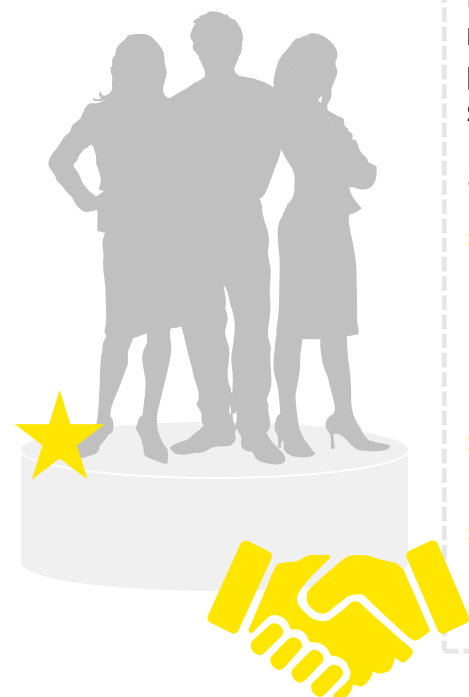
- Cel – korzyści związane z adekwatnie wyznaczonym sobie celem
- Wizja i cel jako motywator do zmiany
- Waga jasności celu zmiany w zaangażowaniu własnym i wpływaniu na innych – według badań nad skutecznością liderów
- Narzędzia zwiększające skuteczność nastawienia na cel (monitorowanie skuteczności i podejmowania decyzji, stawianie granic, planowanie od końca)

3. Niezależność w podejmowaniu decyzji

- Wzmocnienie zaufania do siebie – co zrobić, aby być bardziej stanowczym?
- Umiejętność przekonywania do swoich wartości – co zrobić, aby wpływać na innych?
- Uwzględnianie różnic w podejmowaniu decyzji i schematów działania w procesie zmiany
- Podejmowanie ryzyka w zgodzie z sobą

4. Określenie metody znajdowania pomostu

- Przejścia od stanu teraźniejszego funkcjonowania do stanu pożądanego funkcjonowania w zakresie osiągnięcia celów





„Na szefa powołuje Cię
zarząd. Na lidera - serca
i umysły ludzi!”

J. Adair

„Wiedza jest potęgą:
przede wszystkim wiedza
o innych ludziach”

Ethel Watts Mumford

Moduł II B: Grupa osób nastawiona na rozwój potencjału w zakresie budowania relacji

1. Poszerzenie perspektywy własnego funkcjonowania w relacjach

- ▶ Diagnoza sposobu budowania relacji
- ▶ Waga relacji ze sobą: samoakceptacja, zaufanie do siebie, pewność siebie
- ▶ Trening umiejętności przyjmowania nowego konstruktywnego spojrzenia na siebie
- ▶ Waga relacji z innymi. Praca nad sytuacjami zgłoszonymi przez uczestników dotyczącymi trudnych sytuacji w relacjach z pracownikami w ramach organizacji oraz z klientami
- ▶ Rozumienie perspektywy widzenia innych. Budowanie zaufania do odmiennych stylów i punktów widzenia.

2. Trening uważności na potrzeby własne i innych

- ▶ Rozpoznanie emocji i potrzeb
- ▶ Zrozumienie i akceptacja przeżyć, stanów i myśli swoich i innych osób (empatia)
- ▶ Poszerzenie świadomości i umiejętności wyrażania siebie
- ▶ Reagowanie to decyzja:
 - ▶ zmieniać innych czy swoje reakcje na zachowania innych?
 - ▶ jak zarządzać własnymi emocjami i radzić sobie ze stanami emocjonalnymi innych osób

3. Zaufanie do współpracy

- ▶ Diagnoza pozytywnych mechanizmów we współpracy, określanie rozwojowych zmian
- ▶ Szanse i zagrożenia we współpracy z innymi. Rola lidera w budowaniu współpracy i zaufania
- ▶ Od trudnych emocji do satysfakcji - sztuka radzenia sobie z kryzysem

4. Określenie metody znajdowania pomostu

- ▶ Przejścia od stanu terażniejszego funkcjonowania do stanu pożądanego funkcjonowania w relacjach z innymi

Moduł III:

Out of the box - wyjście poza schemat - odwaga w byciu liderem - kuźnia potencjałów przywódczych

Znajdowanie płaszczyzny porozumienia w pracy zawodowej na poziomie przekonań i wartości - gra „Budowanie mostu porozumienia”:

- ▶ Rozwój elastyczności w komunikacji, wychodzenie poza schemat
- ▶ Otwartość na zmianę, zwiększanie odpowiedzialności i sprawczości w budowaniu relacji i osiąganiu celów w pracy zawodowej