

LEADERSHIP GYM

ON LINE

- Program rozwoju liderów oparty na regularnym treningu.
- 10 spotkań, 10 narzędzi i ćwiczenia, które pomogą przenieść nowe umiejętności, do codziennej pracy z zespołem.

O PROGRAMIE

- **LEADERSHIP GYM** to program, który porządkuje codzienny sposób działania lidera i daje konkretne narzędzia do pracy z zespołem.
- **Koncentruje się na realnych sytuacjach:** delegowaniu, prowadzeniu rozmów, organizowaniu pracy i reagowaniu w trudnych momentach – w oparciu o sprawdzone podejścia i dobre praktyki.
- **Program opiera się na prostym schemacie:** jeden moduł – jeden obszar – konkretne narzędzie – praktyka – wdrożenie. Taka struktura pozwala skupić się na jednym temacie, przećwiczyć go i od razu przełożyć na działanie w pracy.
- **To 10 spotkań online z trenerem (4 godziny każde),** realizowanych w formule warsztatowej z wykorzystaniem platformy Zoom i tablicy Miro (co tydzień lub co dwa tygodnie).
- **Każdy moduł to praca na konkretnych sytuacjach i narzędziach,** które uczestnicy ćwiczą i przygotowują do zastosowania w swojej codziennej pracy.
- **Każda sesja kończy się zadaniem wdrożeniowym** – tak, aby efekty były widoczne w działaniu, a nie tylko na poziomie wiedzy.



KORZYŚCI DLA UCZESTNIKÓW



Dla kogo przeznaczony jest projekt:

Program skierowany jest do liderów i menedżerów zespołów, zarówno w środowisku produkcyjnym, jak i usługowym, sprzedażowym czy administracyjnym.

Sprawdza się zarówno dla osób obejmujących rolę lidera, jak i dla tych, które chcą uporządkować i wzmocnić swój dotychczasowy sposób działania.



W czasie warsztatów uczestnicy:

- porządkują swój sposób pracy w roli lidera
- uczą się korzystać z konkretnych narzędzi do zarządzania zespołem
- zwiększają skuteczność delegowania i organizacji pracy
- poprawiają jakość komunikacji i współpracy
- lepiej radzą sobie w codziennych i trudnych sytuacjach leaderskich

MODUŁY PROGRAMU

**SAMOŚWIADOMOŚĆ
LIDERA**

**OMÓWIENIE ZASAD
I OCZEKIWAŃ –
OZO LIDERA**

**INFORMACJA
ZWROTNA**

**ZAUFANIE I
OTWARTOŚĆ**

DELEGOWANIE

**ROZWIĄZYWANIE
KONFLIKTÓW
PRZEZ MEDIACJĘ**

**SPOTKANIA
OPERACYJNE**

**STANDARDY
PRACY**

**KOMUNIKOWANIE
ZMIANY**

**PODSUMOWANIE
PROJEKTU**

STRUKTURA MODUŁU

Każdy moduł realizowany jest według spójnej struktury, która łączy sposób myślenia lidera z konkretnym działaniem

Plan wdrożenia

Określenie, jak uczestnik zastosuje narzędzie w swojej pracy – wybór sytuacji, pierwsze kroki i sposób sprawdzenia efektów.

Każdy moduł kończy się konkretnym planem działania do wdrożenia między sesjami.



Punkt wyjścia

Porządkuje sposób patrzenia na dany obszar pracy lidera – pokazuje, co w tym temacie jest kluczowe i jakie podejście wspiera skuteczne działanie.



Kluczowe zagadnienia

Najważniejsze elementy tematu – wprowadzają kontekst, porządkują wiedzę i pozwalają uczestnikom odnieść ją do własnych doświadczeń.



Metoda (narzędzie)

Konkretna struktura działania, którą lider może zastosować w pracy – jasno pokazująca, co i jak robić w danej sytuacji



Praktyka (ćwiczenia)

Ćwiczenie narzędzia na przykładach – pozwala przełożyć podejście i metodę na realne działanie i przygotować się do zastosowania w pracy.

MODUŁ 1 SAMOŚWIADOMOŚĆ LIDERA

Przywództwo jako świadome zarządzanie sobą i zespołem

Punkt wyjścia

Świadomość tego jak działam, jak się komunikuję, w jaki sposób wpływam na zespół, to pierwszy krok do zrozumienia dynamiki działania zespołu.

Kluczowe zagadnienia

Samoświadomość lidera • styl myślenia i działania lidera wg FRIS® • sprawczość i odpowiedzialność (poczucie lokalizacji kontroli) • mocne strony w codziennej komunikacji • nad czym warto pracować

Metoda (narzędzie)

FRIS® style myślenia

Praktyka (ćwiczenia)

Diagnoza stylu myślenia i działania, inspiracje do pracy w obrębie własnych zasobów.

MODUŁ 2 OZO - OMÓWIENIE ZASAD I OCZEKIWAŃ

Jasne zasady jako fundament pracy zespołu

Punkt wyjścia

To, co nie jest jasno nazwane i uzgodnione, będzie interpretowane różnie, dlatego lider odpowiada za ustalenie zasad i oczekiwań, które porządkują pracę zespołu.

Kluczowe zagadnia

Jasność vs domysły • odpowiedzialność za standard pracy • granice i konsekwencja • wspólne rozumienie zasad • egzekwowanie ustaleń

Metoda (narzędzie)

Rozmowa o zasadach i oczekiwaniach (OZO) – struktura i zasady.

Praktyka (ćwiczenia)

Formułowanie i prowadzenie rozmów porządkujących sposób pracy.



MODUŁ 3 INFORMACJA ZWROTNA

Feedback jako sposób budowania zaangażowania i jakości pracy

Punkt wyjścia

Jakość pracy zespołu zależy od bieżącej, konkretnej informacji zwrotnej, a jej brak utrwała obecny sposób działania – niezależnie od jego skuteczności.

Kluczowe zagadnienia

Feedback jako narzędzie zarządzania • wzmacnianie i korygowanie • wpływ na motywację • konkret vs ocena • regularność komunikacji

Metoda (narzędzie)

FUKO, SUPoP, ZDP

Praktyka (ćwiczenia)

Ćwiczenie krótkich, konkretnych komunikatów w typowych sytuacjach leaderskich.



MODUŁ 4. ZAUFANIE I OTWARTOŚĆ

Zaufanie jako fundament zespołu

Punkt wyjścia

Zaufanie i otwartość w zespole są efektem codziennych reakcji lidera i warunkują dostęp do realnych informacji o problemach i sytuacji w pracy

Kluczowe zagadnienia

Bezpieczeństwo psychologiczne • reakcje lidera na błędy • dostęp do informacji • kultura mówienia o problemach • spójność zachowań lidera

Metoda (narzędzie)

Reakcje lidera, wspierające otwartość – zasady i przykładowe sposoby reagowania

Praktyka (ćwiczenia)

Praca na scenariuszach sytuacyjnych



MODUŁ 5 - DELEGOWANIE

Delegowanie jako sposób budowania samodzielnego zespołu

Punkt wyjścia

Delegowanie jest sposobem budowania odpowiedzialności i samodzielności zespołu, a brak klarownego przekazania zadania powoduje powracanie tematów i obciąża lidera.

Kluczowe zagadnienia

Odpowiedzialność vs kontrola • poziom samodzielności • jasność oczekiwań • rozwój pracownika • zaufanie do wykonania zadania

Metoda (narzędzie)

Mapa delegowania + rozmowa delegująca – przygotowanie, zasady, struktura.

Praktyka (ćwiczenia)

Prowadzenie rozmów delegujących



MODUŁ 6 ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW

Konflikt jako element pracy zespołu

Punkt wyjścia

Konflikt jest sygnałem niejasności lub napięć w pracy i wymaga reakcji lidera, aby przywrócić współpracę.

Kluczowe zagadnienia

Źródła konfliktów w pracy • emocje vs fakty • rola lidera jako mediatora • utrzymanie współpracy • oddzielanie ludzi od problemu

Metoda (narzędzie)

Rozmowa mediacyjna – zasady, struktura, scenariusze

Praktyka (ćwiczenia)

Ćwiczenia rozmów mediacyjnych



MODUŁ 7 SPOTKANIA OPERACYJNE

Prawidłowe dane jako podstawa do zarządzania procesem

Punkt wyjścia

Regularne, krótkie spotkania operacyjne lidera z zespołem, pozwalają na bieżąco synchronizować działania zespołu, eliminować straty i ustalać priorytety.

Kluczowe zagadnienia

Zarządzanie przez dane • rytm pracy zespołu • koncentracja na odchyleniach • priorytety i decyzje
• odpowiedzialność za wynik

Metoda (narzędzie)

Wizualne zarządzanie wynikami

Praktyka (ćwiczenia)

Symulacja prowadzenia spotkania operacyjnego według struktury, z naciskiem na poziom osiąganych wyników, zakłócenia procesu i ustalenie działań.



MODUŁ 8. STANDARY PRACY

Formalne utrwalenie sposobu wykonywania zadań

Punkt wyjścia

Jasno opisane standardy pracy przyspieszają wdrażanie nowych pracowników, pozwalają zespołowi osiągać powtarzalne wyniki i zabezpieczają firmę przed utratą wiedzy wraz z pracownikami.

Kluczowe zagadnienia

Powtarzalność i jakość • transfer wiedzy • eliminowanie różnic w wykonaniu • upraszczanie pracy • stabilność procesu

Metoda (narzędzie)

Arkusz podziału pracy (APP), schemat szkolenia stanowiskowego

Praktyka (ćwiczenia)

Tworzenie standardu do wybranego procesu z własnego obszaru.



MODUŁ 9 KOMUNIKOWANIE ZMIANY

Zmiana jako element codziennego doskonalenia

Punkt wyjścia

Skuteczne wprowadzanie zmian wymaga zrozumienia ich sensu przez zespół, a opór jest naturalną reakcją, którą należy uwzględnić w komunikacji

Kluczowe zagadnienia

Sens zmiany • reakcje ludzi na zmianę • opór jako naturalny element • rola lidera w zmianie • komunikacja a zaangażowanie

Metoda (narzędzie)

Struktura komunikatu zmiany + sposoby reagowania na opór.

Praktyka (ćwiczenia)

Budowanie komunikatów i działań, wspierających wdrażanie zmian.



MODUŁ 10 PODSUMOWANIE I UTRWALENIE EFEKTÓW

Domknięcie programu i przełożenie na dalsze działanie

Punkt wyjścia

Rozwój kompetencji lidera wymaga świadomego podsumowania doświadczeń i wyciągnięcia wniosków, które przekładają się na dalsze, konsekwentne działanie.

Kluczowe zagadnienia

Uczenie się przez doświadczenie • utrwalanie nawyków • odpowiedzialność za rozwój • mierzenie zmiany • ciągłość doskonalenia

Metoda (narzędzie)

Struktura pracy wdrożeniowej • plan dalszych działań

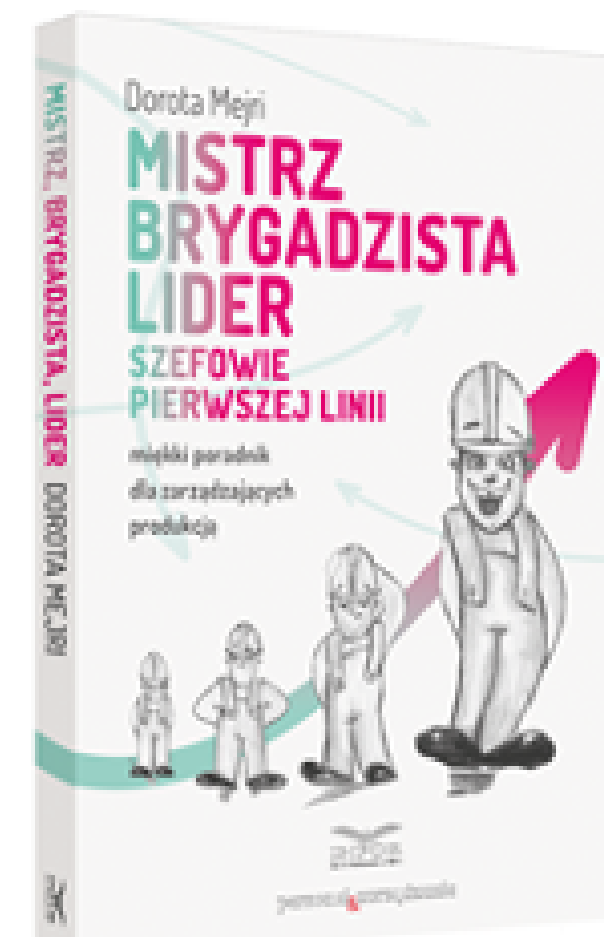
Praktyka (ćwiczenia)

Przegląd wdrożeń zrealizowanych w trakcie programu • określenie dalszych działań rozwojowych • egzamin praktyczny sprawdzający wykorzystanie narzędzi

TRENERKA

Dorota Mejri

- Trenerka kompetencji menedżerskich z 25 letnim doświadczeniem, coach, facylitatorka, psycholożka, certyfikowana trenerka FRIS® i RMP Masterka,
- Uczestniczy w projektach optymalizujących procesy w firmach produkcyjnych, wspierając rozwój kompetencji menedżerskich ich liderów w duchu Lean Management. Spędziła setki godzin na gemba, wspierając liderów pierwszej linii na ich realnych stanowiskach pracy. Pracuje indywidualnie i zespołowo.
- Wspiera firmy w rozwijaniu i doskonaleniu kompetencji kadry zarządzającej.
- Od 29 lat prowadzi warsztaty i realizuje projekty doradcze z zakresu przywództwa, komunikacji menedżerskiej, zarządzania kryzysem i zmianą, budowania zespołu i osobistej efektywności.
- Ekspertka INFOR WIDEOAKADEMII HR w obszarze zarządzania zmianą.
- Publikuje dla miesięcznika Personel i Zarządzanie.
- Autorka książki „Mistrz, brygadzysta, lider – szefowie pierwszej linii – miękki poradnik dla zarządzających produkcją”.



“Książka, powstawała przez wiele lat mojej pracy z liderami pierwszej linii. Jest połączeniem pasji, doświadczenia i sympatii dla setek mistrzów, brygadzystów i liderów, którzy są w pewnym sensie jej współautorami”.

TRENER

Piotr Bielawski

- MENEDŻER, PRAKTYK LEAN, TRENER, KONSULTANT
- Absolwent Akademii Leona Koźmińskiego(MBA) Doświadczony praktyk zarządzania. Szef Działu Lean, Szef Działu Planowania, Dyrektor produkcji, Dyrektor Operacyjny.
- Ma na swoim koncie kilkadziesiąt warsztatów wdrożeniowych z zakresu Lean Leadership i Lean Management.
- W ciągu ostatnich kilkunastu lat Project Manager w projektach z zakresu doskonalenia efektywności procesów produkcyjnych oraz budowy kultury ciągłego doskonalenia,.
- Posiada doświadczenie w firmach produkcyjnych m.in. poligraficznych, mechanicznych,, budowy narzędzi, opakowaniowych oraz usługowych m. in. w edukacji
- Specjalizuje się w analizie i doskonaleniu procesów (głównie produkcyjnych), wizualnym zarządzaniu wynikami, zarządzaniu projektami, TWI, Lean Leadership, Zarządzaniu Utrzymaniem Ruchu, projektowaniu i zarządzaniu procesami, optymalizacji kosztów wytworzenia.



*“ W ciągu 30 lat pracy, przekonałem się, że zmiana zadziała dopiero wtedy, kiedy
zadbamy o zaangażowanie pracowników.
Dlatego rozwój kompetencji liderów jest sprawą kluczową.”*

INFORMACJE ORGANIZACYJNE



online, platforma ZOOM, tablica MIRO



04.09, 18.09, 02.10, 16.10, 30.10, 13.11, 27.11, 04.12, 11.12, 18.12



10.00 – 14.00



1900 zł netto + VAT

Cena zawiera: warsztaty, prezentację w wersji elektronicznej, materiały do ćwiczeń, podsumowanie w formie pdf, certyfikat ukończenia szkolenia.



795994821



dmejri@growthzone.pl



www.growthzone.pl

**Możesz też
zadzwoić lub
napisać, aby
zgłosić się na
warsztat**



Zapisuję się





ZAPRASZAMY

