



**WPROWADZENIE. KLUCZOWE ZASADY EFEKTYWNEGO PRZYWÓDZTWA.**

**Najważniejsze zasady efektywnego przywództwa:**

**Ważne notatki: Zintegrowany Model Przywództwa**



**Fundamenty przywódcze.**

**Strefa wpływu w przywództwie.**

Odpowiedz na pytanie: jeżeli strefa wpływu wynosi 100%, jak podzielisz % Twojego udziału w tej sytuacji? 60% do 40%? 70 %do 30%?

Podziel % wpływu:	
Co jest poza Twoją kontrolą? Co zaakceptujesz?	Co możesz zrobić? Twoje działania?

**Ważne wnioski:**



**Zasady zespołowe, czyli standardy „funkcyjne”.**

Instrukcja: wypracuj z zespołem listę standardów, które będą stanowiły Wasz kodeks działania.

**Etap 1: Jakie standardy będą Ci potrzebne, aby zespół osiągał cele jakościowe i ilościowe?**

**Etap 2: Jakie zasady i zachowania będą stanowiły Wasz kodeks?**

**Expose szefa zespołu i zasady przywódcze.**

Instrukcja: ustal Twoje zasady, co szczególnie doceniasz, czego wymagasz oraz co Ty jako lider wnosisz do zespołu.

**Wstęp**

**Moja oferta dla zespołu, czyli odpowiedź na pytanie „Dlaczego warto być w moim zespole?”**

Pomagam Wam w ...

**Moje zasady i wartości – czego wymagam i za co rozliczam pracowników:**

Oczekuję / wymagam ...

**Nagrody - za co chwalę, co doceniam, za co dam nagrodę:**

Doceniam/ nagradzam ...

**Podsumowując ...**



**Budowanie zaangażowania w zespole.**

**Konstruktywna informacja zwrotna, wzmacnianie zaufania i zaangażowania.**

**Komunikaty wzmacniające, które warto stosować:**

- Jestem z Ciebie dumny
- Lubię z Tobą pracować
- Mam do Ciebie zaufanie
- Doceniam Twoje zaangażowanie
- Cenię ludzi takich jak Ty, którzy dotrzymują słowa
- Praca z Tobą to przyjemność/ / cieszę się że mam Cię w swoim zespole
- Twój wkład pracy jest nieoceniony/ Twoja postawa godna naśladowania
- Tak trzymaj! Świetna robota!

Wybierz 2 dowolnych pracowników z Twojego zespołu, których chcesz pochwalić. Wypisz, za co ich doceniasz. Następnie zapisz słowa, jakimi chcesz przekazać informację.

<p><b>1 pracownik:</b></p> <p>Pochwała/docenienie za:</p> <p>Słowa, jakich użyję:</p>
<p><b>2 pracownik:</b></p> <p>Pochwała/ docenienie za:</p> <p>Słowa, jakich użyję:</p>

**Ważne wnioski:**



## Komunikowanie zmian. Plan rozmowy.

<b>Cel prowadzenia rozmowy</b>	
<b>Przywitanie zespołu</b>	Drogi Zespole ...
<b>Realia – gdzie jesteśmy teraz?</b>	Teraz sytuacja wygląda tak, że ..
<b>Obraz efektu - latarnia</b>	Potrzeba, aby było tak ... Mamy osiągnąć ...  To ważne, ponieważ ...  Brak zmiany grozi ...
<b>Sposób – jak tam dopłyniemy?</b>	Widzę to w następujący sposób ...  Przeszkody do pokonania ...
<b>1 krok</b>	Od czego zaczniemy? Jaki będzie pierwszy krok? Kto będzie brał udział? Kto jest potrzebny? A później?
<b>Check (sprawdzenie)</b>	Jak się umówimy na sprawdzenie? Do kiedy to zakończycie? Jak się umawiamy?
<b>Efekt spotkania:</b>	

Opracowanie na podstawie Błaszczak E. Angażujący lider

**Spodziewane obiekcje:**



**Asertywna komunikacja z zespołem**

Wyraź Twoje dobre intencje odnośnie pracownika stosując konstrukcję: intencja + wyjaśnienie działania.

**Wskazówka:** do wyjaśnienia działania użyj zwrotów ...i dlatego/ i tak mogę pomóc/ i w tym mogę pomóc itp.

Rodzaj intencji np. „moją rolą jest...”	Przykładowe zdania wyrażające Twoje intencje
	... i dlatego
	... i dlatego

**Asertywne A - B- C**

**Konstrukcja:** To, że ...A ...nie znaczy, że B ... a jedynie C

**Przykład:** To, że klienci czasem nie odbierają, nie znaczy, że to zadanie jest bez sensu, a jedynie to, że masz chwilę gorszej odbieralności, która pewnie zaraz minie.

Sytuacja	Przykładowe asertywne „a-b-c”





**Opracuj własny tekst udzielania informacji zwrotnej zgodnie z techniką ZEEPO.**

Opisz problematyczną sytuację:

Udziel pracownikowi informacji:

Z

E

E

P

O

**Ważne wnioski:**





## Interwencje – sytuacje trudne w zarządzaniu zespołem.

Interwencja zespołowa zgodnie z zasadą menedżerską “wspieram i wymagam”

Opis trudnej sytuacji z zespołem:

Podziel % udział w sytuacji (Twój i zespołu):	Wspieraj (podejmij działania wspierające):	Wymagaj (podejmij działania egzekwujące/dyscyplinujące):

Komunikaty asertywne, wspierające lub korygujące „+/-„ i „a-b-c”

Komunikat ZEEP dla zespołu:

Z  
E  
E  
P  
O

Ważne wnioski:



**Interwencje menedżerskie 1x1 – radzenie sobie z narzekaniem i oporem.**

Interwencja indywidualna zgodnie z zasadą menedżerską “wspieram i wymagam”

<b>Cel</b>	<b>Przywołanie do działania w strefie wpływu w gorszych dniach</b>
<b>Okazanie wsparcia (wentylowanie emocji)</b>	
<b>Przywołanie do zasady zespołowej “działamy w strefie wpływu”</b>	Popatrzymy na zasadę strefy wpływu - zrobmy porządek: <ul style="list-style-type: none"><li>- Na co nie masz wpływu w tej sytuacji?</li><li>- A na co masz wpływ? I co możesz zrobić?</li></ul>
<b>Wymagaj (koncentracja na działaniach)</b>	
<b>Wezwanie pracownika do działania</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zmotywuj na koniec “Jestem przekonany, że ...</li><li>2. To co działamy?? Jaki będzie Twój pierwszy krok?</li></ol>

**Ważne wnioski:**



**Podsumowanie Szkolenia**

**Zapisz Twoje najważniejsze wnioski podsumowujące szkolenie:**

**Mój plan działania po szkoleniu:**