



Czas	Budowanie potencjału zespołu i zarządzanie komunikacją z elementami team building	Metodologia
I dzień		
2h	<p>Powitanie uczestników i przedstawienie. Określenie celów i zasad.</p> <p>Potencjał zespołu w różnorodności</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoanaliza osobowościowych różnic indywidualnych – test indywidualny. Przeprowadzenie testu pozwalającego na ocenę swojego stylu komunikowania w oparciu o metodologię Różnic Indywidualnych. ➤ Charakterystyka poszczególnych stylów. Omówienie charakterystyki typologii współpracowników (prezentacja poparta licznymi przykładami) ➤ Mocne strony poszczególnych stylów komunikacji. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mini – wykład ➤ Indywidualny test ➤ Dyskusja grupowa ➤ Omówienie na forum
2h	<p>Komunikacja w zespole</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jak porozumiewać się z osobami o różnych preferencjach komunikacyjnych. ➤ Jakie wartości do zespołu wnoszą określone typy komunikacji. ➤ Zasoby istotne w pracy zespołowej 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dyskusja grupowa ➤ Mini – wykład ➤ Prezentacja na forum
2h	<p>Dopasowanie do preferencji komunikacyjnych i efektywna współpraca</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wydobicie potencjału zespołu <p>Gra karciana Puzzle – poprawne skompletowanie słów kluczy, zachowań oraz cech szczególnych w typach temperamentalnych. Uczestnicy szkolenia zostają podzieleni na zespoły. Zadaniem poszczególnych grup jest poprawne dopasowanie kart z informacjami do wylosowanych temperamentów. Wygrywa grupa, która popełni najmniej błędów.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza zespołu - Mapa potencjału zespołowego – jak „zgrzyty” przepracować w owocną współpracę 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gra karciana „puzzle” ➤ Praca w podgrupach ➤ Prezentacja na forum
II dzień		
2h	<p>Budowanie środowiska do rozwoju potencjału zespołu</p> <p>Emocjonująca gra polegającej na osiągnięciu założonego celu.</p> <p>2. Określenie elementów które:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wspierały i ograniczały komunikację, współpracę i osiągnięcie celów ➤ 3. Przedstawienie i zdiagnozowanie podstawowych kompetencji zespołowych (zadawania właściwych pytań, podsumowywania kolejnych etapów rozmowy, udzielania feedbacku, jasnego i przejrzystego komunikatu) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gra zespołowa „Zebra” ➤ Praca w podgrupach ➤ Prezentacja na forum
2h	<p>Automotywacja</p> <p>1. Rola automotywacji i jej wpływ na pracę zespołu</p> <ul style="list-style-type: none"> • samorozwój i budowanie świadomości własnych możliwości i ograniczeń, • motywowanie siebie i innych do zmian – główne czynniki i zasady budowania automotywacji wśród pracowników, <p>2. Dwuczynnikowa teoria motywacji Herzberga i praktyczne ujęcie piramidy potrzeb Maslova.</p> <p>3. Autoanaliza motywów kierowniczych – test diagnostyczny. Jak styl zarządzania wpływa na motywację i zaangażowanie zespołu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Technika „analiza pola sił” ➤ Doświadczenie „moja motywacja vs. wartości” ➤ Test motywatorów ➤ Praca indywidualna i grupowa
2h	<p>Motywujący feedback i postawa menedżerska</p> <p>1. Feedback. Zasady udzielania informacji zwrotnych o pracy, jako narzędzie menedżera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Model SSC - model prowadzenia informacji zwrotnej, • Bieżący feedback czy formalne spotkanie – jakich okolicznościach się sprawdzają <p>2. O co dziś chodzi pracownikom – katalog motywujących zachowań menedżerskich – case study</p> <p>3. Wypracowanie własnego katalogu zachowań motywujących</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Najlepszy i najgorszy feedback – technika odwróconego myślenia ➤ Praca w podgrupach



0,5h	Podsumowanie warsztatu: <ul style="list-style-type: none">➤ Runda zamknięcia warsztatu➤ Podziękowanie, pożegnanie.	<ul style="list-style-type: none">➤ Zadanie „List w butelce”➤ Podsumowanie i wnioski na forum
------	--	--



Czas	Budowanie potencjału zespołu i zarządzanie komunikacją z elementami team building	Metodologia
I dzień		
2h	<p>Powitanie uczestników i przedstawienie. Określenie celów i zasad.</p> <p>Potencjał zespołu w różnorodności</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoanaliza osobowościowych różnic indywidualnych – test indywidualny. Przeprowadzenie testu pozwalającego na ocenę swojego stylu komunikowania w oparciu o metodologię Różnic Indywidualnych. ➤ Charakterystyka poszczególnych stylów. Omówienie charakterystyki typologii współpracowników (prezentacja poparta licznymi przykładami) ➤ Mocne strony poszczególnych stylów komunikacji. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mini – wykład ➤ Indywidualny test ➤ Dyskusja grupowa ➤ Omówienie na forum
2h	<p>Komunikacja w zespole</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jak porozumiewać się z osobami o różnych preferencjach komunikacyjnych. ➤ Jakie wartości do zespołu wnoszą określone typy komunikacji. ➤ Zasoby istotne w pracy zespołowej 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dyskusja grupowa ➤ Mini – wykład ➤ Prezentacja na forum
2h	<p>Dopasowanie do preferencji komunikacyjnych i efektywna współpraca</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wydobycie potencjału zespołu <p>Gra karciana Puzzle – poprawne skompletowanie słów kluczy, zachowań oraz cech szczególnych w typach temperamentalnych. Uczestnicy szkolenia zostają podzieleni na zespoły. Zadaniem poszczególnych grup jest poprawne dopasowanie kart z informacjami do wylosowanych temperamentów. Wygrywa grupa, która popełni najmniej błędów.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza zespołu - Mapa potencjału zespołowego – jak „zgrzyty” przepracować w owocną współpracę 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gra karciana „puzzle” ➤ Praca w podgrupach ➤ Prezentacja na forum
II dzień		
2h	<p>Budowanie środowiska do rozwoju potencjału zespołu</p> <p>Emocjonująca gra polegająca na osiągnięciu założonego celu.</p> <p>2. Określenie elementów które:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wspierały i ograniczały komunikację, współpracę i osiągnięcie celów ➤ 3. Przedstawienie i zdiagnozowanie podstawowych kompetencji zespołowych (zadawania właściwych pytań, podsumowywania kolejnych etapów rozmowy, udzielania feedbacku, jasnego i przejrzystego komunikatu) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gra zespołowa „Zebra” ➤ Praca w podgrupach ➤ Prezentacja na forum
2h	<p>Automotywacja</p> <p>4. Rola automotywacji i jej wpływ na pracę zespołu</p> <ul style="list-style-type: none"> • samorozwój i budowanie świadomości własnych możliwości i ograniczeń, • motywowanie siebie i innych do zmian – główne czynniki i zasady budowania automotywacji wśród pracowników, <p>5. Dwuczynnikowa teoria motywacji Herzberga i praktyczne ujęcie piramidy potrzeb Maslova.</p> <p>6. Autoanaliza motywów kierowniczych – test diagnostyczny. Jak styl zarządzania wpływa na motywację i zaangażowanie zespołu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Technika „analiza pola sił” ➤ Doświadczenie „moja motywacja vs. wartości” ➤ Test motywatorów ➤ Praca indywidualna i grupowa
2h	<p>Motywujący feedback i postawa menedżerska</p> <p>2. Feedback. Zasady udzielania informacji zwrotnych o pracy, jako narzędzie menedżera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Model SSC - model prowadzenia informacji zwrotnej, • Bieżący feedback czy formalne spotkanie – jakich okolicznościach się sprawdzają <p>4. O co dziś chodzi pracownikom – katalog motywujących zachowań menedżerskich – case study</p> <p>5. Wypracowanie własnego katalogu zachowań motywujących</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Najlepszy i najgorszy feedback – technika odwróconego myślenia ➤ Praca w podgrupach



0,5h	Podsumowanie warsztatu: <ul style="list-style-type: none">➤ Runda zamknięcia warsztatu➤ Podziękowanie, pożegnanie.	<ul style="list-style-type: none">➤ Zadanie „List w butelce”➤ Podsumowanie i wnioski na forum
------	--	--