

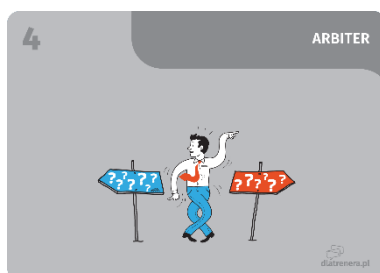
Jeden menedżer, wiele ról...

Czy jesteś dobrym menedżerem/menedżerką?

Menedżera mierzymy po efektach. Wynikach pracy zespołu. Czy osiągnane są cele? Jaki jest poziom rotacji pracowników? Jaki jest poziom satysfakcji?

Tylko, że te **mierniki są jak puls. Mówią nam CO się dzieje, ale nie DLACZEGO tak się dzieje.**

Żeby osiągnąć pożądane rezultaty, menedżer musi spełniać się w wielu obszarach. Nazwaliśmy te obszary **ROLAMI MENEDŻERA.**



Korzyści dla „młodego” menedżera:

- Wiedza o rolach, zadaniach menedżera.
- Opracowanie planu rozwoju własnych umiejętności
- Wstęp do rozwoju umiejętności menedżerskich
- Większa szansa na uniknięcie pułapek, związanych z brakiem lub „przerostem” którejs z ról

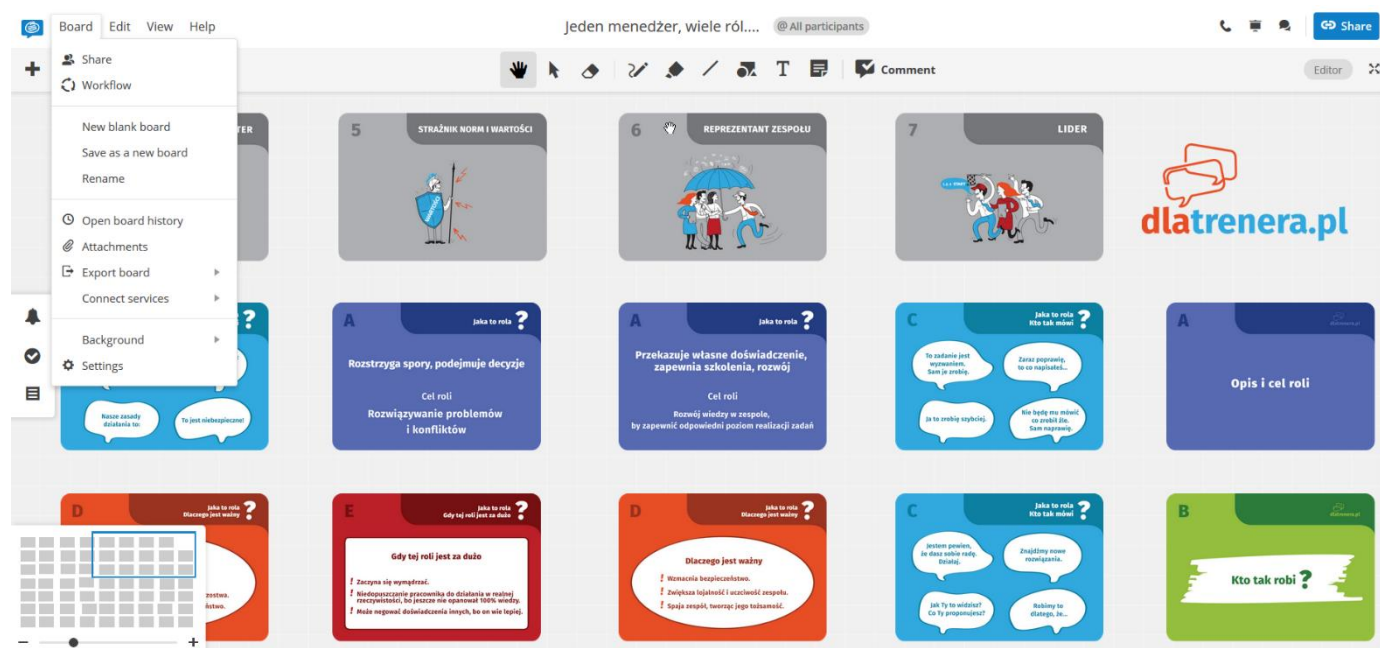
dla Doświadczonego menedżera:

- przypomnienie lub... poznanie ról, zadań menedżerskich, o których zapomniał lub nie wiedział. W bezpieczny sposób. Raczej nie wyjdzie na „głupka”
- autodiagnoza i czas na refleksję – co robię dobrze, nad czym powinienem pracować
- opracowanie planu rozwoju własnych umiejętności

dla Organizacji:

- zyskuje bardziej świadomych menedżerów, lepiej rozumiejących jakie ich konkretne działania przekładają się na efekty

...i dlatego zaczynamy od rozgrywki on-line:



...a następnie rozwijamy umiejętności w każdej z ról 😊

Ramowy program szkolenia:

Co i po co?	Jak?
<p>Jeden menedżer, wiele ról.</p> <ul style="list-style-type: none"> Różne role jakie pełnię (a przynajmniej powinienem /powinnam pełnić) W jakich rolach mnie za mało? Czy jakiejś roli nie jest za dużo? <p>Cel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Porównanie własnych wyobrażeń na temat bycia liderem, a rzeczywistości – by móc dostrzec blaski i cienie roli 😊 Dookreślenie zadań lidera w zespole – by wyznaczyć kierunki działania <p>Rozwijana kompetencja:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ustalanie priorytetów Nastawienie na rezultat 	<p>Karty ról menedżera – praca w grupach</p> <p>Arkusze samoobserwacji – gdzie jest ok? Gdzie za dużo, a gdzie za mało?</p> <p>Praca w parach – Dookreślenie 3 najbardziej priorytetowych umiejętności/cech, które każdy ma zamiar samodzielnie rozwijać. I w jaki sposób chce to zrobić – wyznaczenie sobie samemu zadań.</p> <p>Zastosowanie metody WOOP do ustalania celów</p>
<p>Jak władza (a bycie menedżerem jest rodzajem władzy) zmienia sposób myślenia i podejmowania decyzji</p> <ul style="list-style-type: none"> Podejmowanie decyzji 	<p>Ćwiczenie, pokazujące w jaki sposób, kiedy zaczynamy myśleć z poziomu osób, posiadających władzę. A bycie menedżerem jest rodzajem władzy.</p>

- Analiza ryzyka
- Nastawienie na ludzi a nastawienie na zadania
- Czy menedżer otrzymuje informacje zwrotne od pracowników? Niestety za rzadko. I co z tym zrobić?

Cel:

- Wzmocnienie samoświadomości
- Umiejętność lepszej analizy własnych działań, by nie tracić kontaktu z rzeczywistością
- Opracowanie działań, by częściej dostawać i korzystać z informacji zwrotnej od pracowników

Rozwijana kompetencja:

- Zaufanie
- Współpraca
- Budowanie zespołu

Odpowiedzialność w zespole – o tym że 1+4=5 nie ze względu na 1 i 4 ale ze względu na znak +

- W jaki sposób odpowiedzialność zależy od lidera
- W jaki sposób lider wpływa na odpowiedzialność zespołu
- W jaki sposób lider odbiera odpowiedzialność, mimo że wcale tego nie chce...

Cel:

- Zrozumienie wzajemnej zależności. I tego, że obie strony (lider i zespół) oddziałują na siebie nieustannie
- Nauczenie się, by nie doszukiwać się winnych (oni są nieodpowiedzialni, albo ja jestem kiepski), ale lepiej rozumieć wzajemne
- Określenie własnych zachowań, które odbierają i wzmacniają odpowiedzialność, by wprowadzić zmiany w codziennym działaniu

Rozwijana kompetencja:

- Rozwijanie innych
- Budowanie zespołu
- Współpraca
- Zaufanie
- Nastawienie na rezultat
- Ustalanie priorytetów
- Zarządzanie

Moje wartości jako lidera – porozmawiajmy poważnie o wartościach.

- Wartości, cele i zadania
- Wartości jako drogowskaz
- Jak rozmawiać z zespołem o wartościach, by nie brzmiało to... dziwnie
- Jak przekładać wartości na zachowania – kilerzy wartości i wzmacniacze wartości

Wspólne wyciągnięcie wniosków.
Odniesienie się do ról menedżerskich – jakich ról zabrakło i jakie są konsekwencje braku danej roli.

Case study

(menedżer sam przydziela zadania, menedżer nadmiernie kontroluje zadania, menedżer nierównomiernie rozdziela zadania, menedżer nie dotrzymuje obietnicy)

Praca na przykładach uczestników

Wnioski po ćwiczeniach – co powodowało zwiększenie/zmniejszenie poczucia odpowiedzialności ludzi? Jakie były przemyślenia lidera? Jak się zachowywał w odpowiedzi na reakcje ludzi w zespole?

- Praca samodzielna – moje najważniejsze wartości
- Ćwiczenie w zespole - ustalanie wartości w zespole

Cel:

- Lepsze zrozumienie dlaczego wartości są ważne – mimo, że na co dzień mało o nich myślimy?
- Uświadomienie sobie wpływu wartości na codzienne działanie.

Rozwijana kompetencja:

- Ustalanie priorytetów
- Budowanie zaufania
- Budowanie zespołu

Informacje organizacyjne:

- Ilość spotkań: 8 spotkań, każde 1,5 godz. zegarowej
- Prowadzący: [Agnieszka Maziarz-Lipka](#)
- Po każdym spotkaniu Uczestnik/Uczestniczka otrzymuje:
 - ❑ Wideo „**pigułki wiedzy**” – w kolejnych tygodniach rozwijamy 7 ról. Do wyboru – **powiadomienie e-mailem, sms-em** (platforma ipresso.pl).
 - ❑ Zeszyt ćwiczeń – wspomagający wzmocnienie każdej z ról.





Agnieszka Maziarz – Lipka

Wspólnik, Partner Zarządzający w firmie OPTA, posiada ponad **dwudziestoletnie** doświadczenie w byciu **Dobrym Trenerem** ☺.

W szkoleniach, które osobiście przeprowadziła, brało udział – lekko licząc – **25 tysięcy osób**. Miała więc okazję wpłynąć bezpośrednio na rozwój umiejętności związanych z komunikacją, zarządzaniem, sprzedażą, negocjacjami, całkiem pokazowej grupy.

Na szkoleniach kładzie nacisk na **narzędziowe podejście**, czyli CO konkretnie uczestnicy powinni wiedzieć, potrafić, by zwiększać swoją skuteczność i mieć większą satysfakcję z podejmowanych działań.

Wykształcenie:

- po pierwsze: **Psycholog** (Uniwersytet Wrocławski, 1995r.)
- po drugie: **Menedżer** (Studia podyplomowe pt. "Zarządzanie Projektem" (Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu i Mandarin Projects Partners Sp. z o.o.; 2006r.)
- po trzecie **Coach** - szkoła coachów The Art & Science of Coaching (Wszeczniczna Uniwersytetu Jagiellońskiego / Erickson College International, 2012r.).
- Absolwentka **Szkoły Trenerów Dramy** (Drama Way, 2020).
- Certyfikowany **Konsultant testu MTQ48** (testu badającego Siłę i Odporność psychiczną)
- Absolwentka **Kursu Moderatorsa Design Thinking** (Design Thinking Institute, 2020r.)

Jest wykładowcą w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu (prowadzi zajęcia na studiach podyplomowych „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, „Trener Biznesu”, „HR dla profesjonalistów”, MBA).

Autorka książki „**Przepis na sprzedaż**”. (Wydawnictwo Helion S.A. Onepress.pl, 2007). Wydanie II rozszerzone książki ukazało się w marcu 2012r. [<< zobacz fragment książki >>](#)



Dwukrotna prelegentka na Trenferencji (2018 oraz 2019) [<< zobacz wywiad pt. „Trenerskie triki i tiki, czyli... >>](#)

Prelegentka na TEDxWSB w 2019r. [<< zobacz wystąpienie pt. „Odporny... na szczęście” >>](#)

Autorka komiksów biznesowych oraz filmów szkoleniowych pt. [„Dobry las się kręci”](#)

Autorka gry pt. [„Jeden Menedżer, wiele ról...”](#)

Współpracowała m.in. z takimi firmami jak:

Grupa Kapitałowa ENEA (różne spółki ENEA SA, ENEA Centrum Sp. z o.o., ENEA Elektrownia Połaniec, ENEA Operator, ENEA Pomiaty), Diehl Controls Polska Sp. z o.o., Bibby Financial Services Polska Sp. z o.o., DeLaval Sp. z o.o., Electrolux Poland Sp. z o.o., FantasyExpo Sp. z o.o., IMPEL SA, Infortes Sp. z o.o., KRUK S.A., Liberty Poland SA, Nokia (Wrocław, Kraków, Bydgoszcz), Škoda Auto Polska SA, Polmozbyt Szczecin, Santander Bank Polska S.A., VALEO Autosystemy Sp. z o.o. , Różne spółki Grupy KOELNER / RAWLPLUG, Tieto Polska Sp. z o.o., ZF WABCO Polska Sp. z o.o.,

Najważniejsze zrealizowane projekty szkoleniowe szkoleniowo-doradcze:

Grupa Kapitałowa ENEA (współpraca od 2016r – do obecnie) – realizacja cyklu szkoleń dla kadry menedżerskiej (146 osób), pt. „Akademia Menedżera” – 6 modułów szkoleniowych, tj. „Role menedżera”, „Prowadzenie spotkań z zespołem”, „Angażowanie i wzbudzanie motywacji”, „Delegowanie zadań”, „Planowanie, organizowanie pracy”, „Rozwiązywanie problemów - współpraca w zespole i pomiędzy zespołami”, moderowanie warsztatu dla Kadry Menedżerskiej oraz Kierowników i Koordynatorów – w warsztacie udział wzięło ok. 250 osób). Działania poszkoleniowe – pigułki wiedzy, wykorzystanie platformy ipresso.pl, zamknięta grupa w mediach społecznościowych, wsad do platformy e-learning, prowadzenie coachingów indywidualnych dla Kadry Menedżerskiej; 2020 – realizacja szkoleń menedżerskich „Wspieram i oczekuję”)

Santander Bank Polska SA [dawniej Bank Zachodni WBK S.A.] (współpraca w ramach umowy ramowej od 2009r. do obecnie) – realizacja szkoleń: „Techniki sprzedaży przez telefon” (ponad 80 grup szkoleniowych), „Techniki efektywnej sprzedaży telefonicznej”, „Zarządzanie portfelem Klientów przez Doradcę Telefonicznego”, „Zmiana w zespole. Zespół w zmianie”, „Zespoły planujące, dobrze się komunikujące i współpracujące”, „Skuteczność przez zrozumienie”, „Komunikacja budująca współpracę”, „Asertywność”, „Zarządzanie zespołem”, „Stabilny zespół w zmianie”, „Zarządzanie zmianą”, „Budowanie dobrych relacji w zespole”, „Jak mówić, aby inni nas słuchali i jak słuchać, aby inni do nas mówili – sztuka komunikacji interpersonalnej”, „Relacje, sprzedaż, jakość obsługi”, „Aspekty zarządzania stresem w procesie zmiany”, „Współpraca i różnice interesów”; szkolenia w ramach programu „A4 do kariery”, cykl szkoleń pt. „Skuteczna rozmowa telefoniczna dla Doradców (27 grup szkoleniowych), szkolenia „Efektywne negocjacje w biznesie”)

Limango Polska Sp. z o.o. (współpraca od 2018r. – do obecnie) realizacja szkoleń menedżerskich, szkolenia negocjacyjne na poziomie podstawowym i zaawansowanym, coaching menedżerski

Różne spółki Grupy KOELNER / RAWLPLUG (współpraca od 2012r. do obecnie) realizacja szkoleń – „Celujący przedstawiciel handlowy”, „Kiedy szkolenia działają, czyli rozwój umiejętności trenera wewnętrznego”, „System ocen pracowniczych”, „Skuteczny negocjator”, „Techniki sprzedaży z elementami negocjacji”, „Zarządzanie zespołem”, prowadzenie coachingów indywidualnych dla kadry menedżerskiej)

Bibby Financial Services Sp. z o.o. (realizacja cyklu szkoleń menedżerskich pt. „Bibby Personal Development Academy” – 4 moduły szkoleń, tj.: „Zarządzanie zmianą”, „Oceniam czy rozwijam? Czyli zadania i zasady udzielania informacji zwrotnej – rozmów codziennych i podsumowujących”, „Rola Menedżera”, „Oburęczny Menedżer – nastawienie na ludzi i nastawienie na zadania”)

Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu (współpraca od 2014 do 2017r.) – realizacja szkoleń pt. „Rozmowy oceniające i derekrutacyjne w administracji publicznej” (5 grup szkoleniowych), „Zarządzanie zespołem – Menedżer stawiający zadania i egzekwujący zobowiązania. Nawet w sytuacjach trudnych”, „Zarządzanie zespołem – od planowania i stawiania zadań przez motywowanie po rozliczanie i udzielanie informacji zwrotnej”, „Silny kierownik. Silny zespół”, „Kierownik - osoba nadająca zespołowi kierunek”, „Negocjacje czy ustalenia? Jak skutecznie i asertywnie dochodzić do porozumienia”)

Diehl Controls Polska Sp. z o.o. (współpraca od 2013r. do obecnie) realizacja szkoleń – „Kocha, lubi, szanuje czyli praca z Dostawcą”, „Efekt motyla czyli wpływ działania KAŻDEGO PRACOWNIKA na współpracę z Klientem”, „Projekt w procesie i proces w projekcie czyli zaprojektuj codzienność”, „Komunikacja i współpraca”, analizy behawioralne Extended DISC – analizy indywidualne, analiza pary pracowników, analiza zespołu, facylitacja z zastosowaniem klocków LEGO, warsztat strategiczny dla Działu Logistyki); warsztat „Od konfliktu do...”, w którym wzięło udział blisko 100 osób.)

ZF Group WABCO Polska Sp. z o.o. (współpraca od 2009 do obecnie) – realizacja kolejnych edycji szkoleń negocjacyjnych na poziomie podstawowym i zaawansowanym, udział w projekcie Unite Human System, 2017r. - szkolenia dla trenerów wewnętrznych; 2020 – realizacja szkoleń pt. „Nie tylko trudne sytuacje. Trudni ludzie istnieją naprawdę, filmy szkoleniowe „Techniki radzenia sobie ze stresem” oraz wideo-kurs „Akademia Trenera Wewnętrznego”)

Nokia Solution and Networks Sp. z o.o. (Kraków, Bydgoszcz, Wrocław – współpraca od 2010 do obecnie) – realizacja programów Future Leaders – szkolenia: „Nowy lider, nowy zespół – przygotowanie do nowej roli” „Silny zespół – moc wyników”, „Lider jak wzmacniacz”, szkolenia z zakresu komunikacji i współpracy)

Narodowe Forum Muzyki im. Witolda Lutosławskiego (szkolenie pt. "Komunikacja dobrze nastrojona" - blisko 100 przeszkolonych osób oraz "Zarządzaj czasem zadaniami" - blisko 80 przeszkolonych osób)

Gigaset Communications Polska Sp. z o.o. – realizacja szkolenia pt. „Informacja zwrotna jak prezent” + opracowanie i realizacja badania ankietowego dot. komunikacji w zespole

Tieto Poland Sp. z o.o. (2018 oraz 2019) – realizacja szkoleń pt. „Autorytet. Z budowania, nie nadania”

Europejskie Biuro Ochrony Finansów Sp. z o.o. Sp. K. (współpraca od 2015 do obecnie) przygotowanie analizy strategicznej firmy EBOF wraz z diagnozą potrzeb rozwojowych oraz realizacja szkoleń menedżerskich w ramach Akademii Menedżera MŚP – szkolenia: "Wartości firmowe - nasze drogowskazy. Wyniki i relacje"; „Prowadzenie spotkań”; „Delegowanie zadań”; „Prowadzenie rozmów z pracownikami – wspieranie w realizacji zadań i rozwoju”; „Komunikacja oparta na potrzebach i rozwiązaniach”, sesje Action Learning, prowadzenie coachingów indywidualnych)