



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Tytuł szkolenia:

Lider 4.0 – Nowe kompetencje w erze cyfrowej

Czas trwania szkolenia:

16 godzin

Cel strategiczny szkolenia:

Przygotowanie liderów do skutecznego zarządzania zespołami i podejmowania decyzji w dynamicznie zmieniającym się, cyfrowym środowisku.

Cele operacyjne szkolenia:

Uczestnicy nabędą kompetencje w zakresie przewodzenia zespołom, szybkiego reagowania, podejmowania decyzji oraz angażowania pracowników do wspólnych działań, co pozwoli im na efektywne osiągnięcie celów i realizację misji organizacji.

Cel szkolenia zostanie zrealizowany z wykorzystaniem gry szkoleniowej w środowisku wirtualnej rzeczywistości „Tajemnica Zaginionego Menedżera”

Szkolenie dedykowane jest dla (opis grupy docelowej):

- osób aspirujących do pełnienia roli lidera w swoich zespołach,
- studentów kierunku zarządzanie chcących doskonalić swoje kompetencje przywódcze,
- menedżerów średniego i wyższego szczebla zarządzania,
- liderów zespołów projektowych,
- kierowników operacyjnych i zarządzających.

Korzyści z uczestnictwa w szkoleniu (opis w punktach):

Uczestnicy szkolenia zdobędą:

- umiejętność skutecznego przewodzenia zespołom poprzez wyznaczanie i realizację celów,
- wiedzę na temat technik szybkiego podejmowania decyzji w oparciu o analizę dostępnych informacji,
- umiejętność koncentracji na wynikach oraz zarządzania wydajnością zespołu,
- wiedzę o narzędziach i metodach angażowania pracowników oraz wspierania ich motywacji,
- praktyczne kompetencje w zakresie budowania współpracy, odpowiedzialności i zaangażowania w zespole.



Ramowy program (nazwy modułów szkolenia, zawartość modułów w punktach):

1. Przywództwo 4.0 w cyfrowej erze

- Definicja nowoczesnego lidera i jego rola w dynamicznie zmieniającym się środowisku.
- Wyzwania i szanse dla liderów w kontekście cyfryzacji i pracy hybrydowej.

2. Przewodzenie zespołom i wyznaczanie celów

- Umiejętności skutecznego wyznaczania i osiągania celów zespołowych.
- Tworzenie, integrowanie i organizowanie zespołu dla optymalnej współpracy.

3. Szybkie reagowanie i podejmowanie decyzji

- Zbieranie i przetwarzanie informacji niezbędnych do podejmowania decyzji.
- Analiza sytuacji problemowych, ocena ryzyka i formułowanie skutecznych wniosków.

4. Orientacja na wyniki i efektywność pracy

- Wyznaczanie krótko- i długoterminowych celów oraz wskaźników realizacji.
- Metody angażowania zespołu w osiąganie założonych rezultatów.

5. Angażowanie i mobilizowanie pracowników

- Budowanie zaangażowania w zespole – zasady i techniki.
- Wzmacnianie współpracy oraz promowanie odpowiedzialności i proaktywności.

6. Podsumowanie i plan działania po szkoleniu

- Refleksja nad zdobytymi kompetencjami.
- Sesja pytań i odpowiedzi.

Efekty uczenia się:

Wiedza:

- określa cele pracy zespołowej
- gromadzi informacje niezbędne do podjęcia decyzji
- określa cele krótko i długoterminowe
- określa zasady budowania zaangażowania



Umiejętności:

- nadzoruje terminową i rzetelną realizację zadań
- podejmuje decyzje
- wyznacza wskaźniki realizacji celów
- inspiruje do działania

Kompetencje społeczne:

- tworzy pozytywną i twórczą atmosferę pracy
- ocenia skutki podejmowanych decyzji i wyciąga wnioski
- angażuje zespół do realizacji celów
- wspiera i pomaga

Wykaz wskaźników weryfikacji efektów uczenia się (zgodny ze wzorcem):

- definiuje cel główny oraz cele szczegółowe pracy zespołowej
- wskazuje zbiór działań niezbędny do osiągnięcia zakładanych celów
- identyfikuje zagrożenia dla realizacji przedsięwzięcia oraz sposoby ich niwelowania
- weryfikuje terminowość wykonania działań z opracowanym harmonogramem
- monitoruje na bieżąco postępy w realizacji działań przez poszczególnych członków zespołu/współpracowników
- identyfikuje zadania zagrożone opóźnieniem i określa środki zaradcze
- nakłania członków zespołu/współpracowników do dzielenia się pomysłami i poszukiwania alternatywnych sposobów realizacji zadań
- udziela porad oraz pomocy innym osobom w celu realizacji zadań
- reaguje w przypadku zaistnienia konfliktu
- określa różne źródła pozyskania informacji
- zna techniki indywidualnego i grupowego podejmowania decyzji
- scala informacje tworząc całość niezbędną do podjęcia decyzji
- stosuje techniki indywidualnego i grupowego podejmowania decyzji
- przewiduje skutki podjętych decyzji
- szereguje informacje pod kątem istotności w procesie podejmowania decyzji
- określa skutki podejmowanych decyzji
- ocenia ryzyka wiążące się z podjęciem konkretnej decyzji
- formułuje ostateczną konkluzję dotyczącą skutków podjętych decyzji
- zna zasady formułowania angażujących celów
- identyfikuje różnice pomiędzy celami krótko i długoterminowymi



- wymianie różne narzędzia i techniki planowania
- planuje działania z uwzględnieniem zasobów i zmiennych
- śledzi postępy w realizacji celów wykorzystując narzędzia i wskaźniki służące do monitorowania
- formułuje cele (konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i terminowe)
- komunikuje cele i oczekiwania wobec zespołu
- stosuje techniki motywacyjne wspierające zespół w realizacji celów
- rozpoznaje zagrożenia i czynniki rozpraszające zespół
- definiuje pojęcia zaangażowania
- wskazuje metody budowania zaangażowania
- identyfikuje indywidualne potrzeby poszczególnych członków zespołu w zakresie budowy ich zaangażowanie
- określa potencjał swojego zespołu
- pokazuje zalety konkretnych działań
- mobilizuje do realizacji konkretnych działań służących osiągnięciu celu
- identyfikuje sposoby wsparcia w zależności od sytuacji
- objaśnia innym kwestie niezrozumiałe, ułatwiając realizację zadań
- wskazuje właściwe kierunki działania

Metody pracy z grupą:

- studia przypadków
- ćwiczenie z wykorzystaniem gogli VR
- ćwiczenia zespołowe
- dyskusja grupowa
- dyskusja moderowana przez trenera
- burza mózgów
- mini wykład
- praca projektowa – zastosowanie teorii w praktyce
- aktywne eksperymentowanie – praca w małych grupach