



Mistrzowie biegłości interpersonalnej

**doskonalenie komunikacji w zespołach, w tym
zespołowe działania projektowe i komunikację
wzmagającą motywację jednostek w zespole**

Czas trwania – 1 dzień lub 2 dni szkoleniowe (opcja)
liczba osób – optimum 15 osób
6 trenerów

program autorski 'Centrum Kształcenia Psychologicznego, Progenja' do użytku wewnętrznego (ochrona prawna zgodnie z Dz. U. z 1994r. Nr. 24, poz. 83 z dn. 04.02.94 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych.)

Rationale:

Sprawna komunikacja interpersonalna to podstawa budowania pozytywnych relacji, dobrej atmosfery i wysokiej motywacji do pracy czego efektem jest skuteczne działanie zespołu. Coraz więcej danych wskazuje, że zła atmosfera pracy obok trudnego szefa są najczęstszymi powodami zmiany miejsca pracy. Z drugiej zaś strony najwięcej nieporozumień powoduje jakość naszej komunikacji i nasz charakter m.in. niedopowiedzenia, brak precyzji, odmienne zrozumienie, niedopasowanie stylów komunikacyjnych. Zatem niezależnie kto jest naszym partnerem w rozmowie, czy rzecz dotyczy sprzedaży, obsługi klienta czy też współpracy wewnątrz firmy lepsze zrozumienie zasad i mechanizmów kierujących ludzkim zachowaniem ułatwia wykonywanie codziennych zadań i stanowi o naszej satysfakcji z pracy.

Dostarczenie w pigułce aktualnego stanu wiedzy na temat motywacji oraz identyfikacja typów motywacyjnych członków zespołu sprawia, że komunikacja staje się prostsza, łatwiej zrozumieć minione trudne sytuacje, oraz łatwiej zachować się tak by wesprzeć proces efektywnej pracy. By razem łatwiej osiągać skutecznie cele. Tak by słowem i gestem wzmagać swoją siłę motywacji i by w pracy skrzydła raczej rosły, aniżeli miałyby być ucinane.

Motywacja to niezwykle istotna siła wewnętrzna, energia codziennego działania. Ten rodzaj poczucia, który odczuwany jest jako stan niezwykle przyjemny, z potrzebą jego potęgowania, bowiem sprawia on, że nasza praca uskrzydla nas, dodaje energii, zapału a i zamierzony cel łatwiej osiągnąć. Praca staje się bardziej efektywna, zatem zwielokrotnia tym samym szansę na sukces, który daje dalszy napęd.

Korzyści dla uczestników:

- Zrozumienie potrzeby doskonalenia biegłości interpersonalnej
- Uświadomienie mechanizmów nieporozumień wraz z wypracowaniem metod zaradczych do zastosowania w trudnej sytuacji.
- Budowanie skutecznej komunikacji na bazie zdiagnozowanego stylu komunikacyjnego
- Zrozumienie wpływu jakości swego zachowania na wydajność innych
- Analiza własnego typu motywacyjnego i jego wpływ na funkcjonowanie zespołu
- Omówienie technik i odnalezienie własnego sposobu na efektywną komunikację, automotywację ergo efektywność współpracy
- Znajomość elementów zwiększających efektywność zespołów poprzez sprawną komunikację

Korzyści biznesowe dla firmy:

- Wzbogacenie wiedzy i umiejętności umożliwiających sprawniejszą komunikację w zespołach
- Poszerzenie wachlarza możliwości i wzrost umiejętności pracowników w stosowaniu skutecznych metod zaradczych w sytuacjach trudnych
- Lepsze porozumienie w zespole i większa efektywność w działaniu
- Lepsze relacje międzypracownicze: mniejsza liczba nieporozumień i konfliktów
- Budowanie kultury wzajemnego doceniania się i dzielenia się wiedzą
- Większa motywacja do pracy i umiejętność zarządzania nią
- Sprawniej funkcjonujące zespoły
- Bardziej efektywna obsługa klienta ze wskazaną drogą samorozwoju
- Wdrażanie filozofii pracy nad sobą i samodoskonalenia

Metody szkoleniowe

Podstawą prowadzonych przez nas szkoleń są aktywne formy szkolenia nadające spotkaniu formę warsztatową. Proces szkoleniowy oparty jest na aktywnym działaniu, stałym pobudzaniu do myślenia, analizy i wnioskowania na bazie cyklu Kolba (doświadczenie, refleksja, wnioskowanie i eksperymentowanie). Stosujemy następujące metody: coachingową pracę z metaforą, pracę indywidualną i w zmieniających się grupach, analiza przypadków, ćwiczenia z omówieniem, licencyjne gry strategiczne/ szkoleniowe z omówieniem bazujące na uczeniu się przez doświadczenie (experiential learning), analizę rozwiązywanych testów/ kwestionariuszy, scenki sytuacyjne oraz dyskusje moderowane. Przekazanie teoretycznej wiedzy ograniczone jest do niezbędnego minimum i zwykle stanowi podsumowanie (lub wstęp do) realizowanych zadań. Zwykle w przykładach odnosimy się z jednej strony do wiedzy/ opisów badań czy eksperymentów na podstawie których stworzono teorię, z drugiej zaś odwołujących się do sytuacji z życia wziętych. Istotnym elementem jest przekazywanie narzędzi/ metod możliwych do zastosowania po szkoleniu w doskonaleniu określonych umiejętności.

Sylwetka trenera



Anna Jeglińska - manager, trener biznesu, coach, kreator - innowator

Psycholog z bogatym doświadczeniem naukowym (PAN) i dydaktycznym (UW, SWPS), z zamiłowania kreator - innowator. Wybitny organizator, psycholog biznesu i coach. Współtwórca firmy Progenja. Absolwentka wydziału Psychologii UW z dodatkową wiedzą nauki o mózgu - neuronauka. Oś głównych zainteresowań stanowi związek między funkcjonowaniem mózgu a zachowaniem jednostki w szeregu kontekstach od podstawowego neurobiologicznego po psychologiczny. Autorka wielu programów szkoleniowych, w tym programów rozwoju osobistego, zarządzania czasem i sobą w czasie oraz tematyki szeroko rozumianego przywództwa, w kontekście komunikacji, motywowania i budowania zespołów oraz hołdowania

wartościom - postępowaniu etycznemu. Inicjatorka i współtwórczyni programu WIEM (Warsztaty Inteligencji Emocjonalnej Młodych) i edukacyjnej wersji WIESZ (Warsztaty Inteligencji Emocjonalnej w SZkole). Twórczyni/ współtwórczyni programów budujących zespoły, wykorzystujących wiedzę i doświadczenia naukowca - eksperymentatora oraz technikę grywalizacji. Posiada bogate doświadczenie w realizacji szkoleń dla firm, instytucji państwowych oraz organizacji pozarządowych. Podstawową siłą, którą wykorzystuje w pracy warsztatowej opiera na pobudzaniu refleksji, motywowaniu i pokazywaniu korzyści. W trakcie szkoleń dużą wagę przykładła do analizy i autoanalizy, jako podstawy rozwoju samoświadomości - podstawowego elementu inteligencji emocjonalnej. Zaangażowana we wdrażanie na rynek polski doskonałego narzędzia do zarządzania motywacją z zastosowaniem Motivational Maps. Ma na swym koncie wiele prac z zakresu neuroscience oraz tłumaczenia tekstów psychologicznych dotyczących osobowości, stresu i poznania jak i zagadnień związanych z emocjami. Za wyniki pracy naukowej nagradzana licznymi nagrodami m.in. Ginsbergów (Wydział Psychologii, UW), międzynarodowych organizacji EBBS, IBRO, PTBUN oraz Fundację Stefana Batorego, stypendystka organizacji TEMPUS i Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej. Posiada bogate doświadczenie trenerskie ponad 1000 godzin szkoleniowych. Oddana idei biznesu odpowiedzialnego społecznie jako filozofii niosącej korzyści wszystkim i każdemu z osobna. List klientów [tu](#).

Ramowy Plan Warsztatów (dokładny program i zaangażowanie czasowe do omówienia)

Program	Cel	
<p>Wstęp wzajemne poznanie się</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powitanie • JA (ćw.) • Omówienie oczekiwań • Złote zasady współpracy - kontrakt 	<p>Wzajemne przedstawienie się i poznanie. Poznanie oczekiwań i prezentacja tematyki szkolenia. Omówienie zasad obowiązujących podczas warsztatów - kontrakt . Stworzenie atmosfery otwartości i zaufania.</p>
<p>Grupa/ Zespół</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zadanie (ćw) • definicja jakości pracy w grupie/ zespole • Cele i Wartości (ćw) • Analiza postaw 	<p>Zrozumienie istoty współpracy poprzez doświadczenie pracy w grupie ws pracy zespołowej. Wskazanie różnic i cech charakterystycznych dla zespołu. Identyfikacja celów indywidualnych i zespołowych oraz wpływu na jakość pracy. Analiza pracy własnego zespołu / organizacji</p>
<p>Zasady skutecznego porozumiewania się</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Labirynt (ćw.) • Mechanizmy komunikacji • Figury (ćw.) • Sposób myślenia, język i wpływ na proces porozumiewania się • Równowaga w zespole (ćw.) • Jakość komunikacji w zespole 	<p>Uświadomienie zasad skutecznego porozumiewania się – omówienie ogólnych mechanizmów, określenie istoty i znaczenia dbania o precyzję wypowiedzi i jasność przekazu. Wraz z wyczuleniem na informacje zwrotne. Trening stosowania rozmaitych technik komunikacyjnych. Omówienie zasada 5w 1h jako pełni informacji. Analiza barier komunikacyjnych.</p>
<p>Indywidualne style komunikacyjne i postawa asertywna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jestem asertywny ? (kw.) • Prawdziwa asertywność • Trening asertywności z wykorzystaniem technik (sc.) • Mój styl komunikacyjny (kw.) • Typologia zachowań 	<p>Analiza własnych predyspozycji i stylu komunikacji i ich przejawy w życiu codziennym. Uświadomienie różnorodności w sposobie komunikacji i ich konsekwencji. Opracowanie metod zaradczych na niedoskonałości własnej komunikacji. Zrozumienie istoty asertywności jak serca dobrego porozumienia zespole. Trening asertywności jako sposoby na skuteczną komunikację i efektywne działanie .</p>
<p>Błędy i sytuacje trudne we współpracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Symbole (ćw.) • Trudności komunikacyjne • Pole minowe (gra) • Inwentarz trudnych sytuacji (ćw.) • Metody zaradcze na trudne sytuacje, zastosowanie • Kwadratura komunikacji (ćw.) • świadoma kontrola rozmowy (opcja) 	<p>Analiza procesu komunikacji i elementów istotnych we współpracy jak zaufanie. Doświadczenie istoty potrzeby otwartości i zaufania dla skutecznego dzielenia się informacją oraz uwzględnienia rzetelności pracy własnej i innych. Opisanie doświadczanych sytuacji trudnych na poszczególnych etapach: poszukiwanie i wymiana informacji, analiza faktów, interpretacja i nadinterpretacja, potencjalne nieporozumienia, nastawienie i wsparcie. (Opcja) Analiza modelu Kwadratu komunikacji wg van Thuna , dające uwrażliwienie na jakość przekazywanych treści i świadomy wpływ na przebieg rozmowy .</p>
<p>Konstruktywna informacja zwrotna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jesteś ...(ćw) • Okno Johari • Papierowy pałac (ćw) • Rola informacji zwrotnej • Zasady konstruktywnej informacji zwrotnej 	<p>Poznanie reguł i wartości przekazywania konstruktywnej informacji zwrotnej. Omówienie roli informacji zwrotnej w rozwoju zespołu – Okno Johari jako model dobrego porozumienia lub metoda zapobiegania konfliktom i sytuacjom trudnym.</p>
<p>Moja motywacja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cztery bazy (ćw.) • Analiza własnej motywacji i motywacji zespołu w realizacji zadań 	<p>Omówienie znaczenie jasności celu, świadomości barier i planu pracy nad nimi, kultury świętowania małych sukcesów do wzbudzania motywacji i osiągnięcia mistrzostwa. Istotne dla budowania kultury doceniania</p>
<p>Typologia wg. teorii DNA motywacyjnego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DNA motywacyjne • Moje motywacyjne DNA (kwestionariusz) • Analiza typologii (ćw.) 	<p>Zrozumienie i umiejętność odczytywania motywacyjnej triady Drives – Needs – Awards, budujących motywacyjne DNA i dające klucz do zarządzania sobą i innymi przez motywację. Analiza zachowań, analiza przykładów, nabycie umiejętności rozróżniania poszczególnych typów i władania kluczem mobilizowania, motywowania i inspirowania</p>

<p>Wyzwalanie zachowań pożądaných</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wyzwalanie zachowań pożądaných • Inicjatywa, • Zaangażowanie • Odpowiedzialność 	<p>Poszukiwanie metod i zasad do zastosowania w celu wyzwalania pożądaných zachowań w organizacji jak inicjatywa, zaangażowanie, odpowiedzialność. Kreatywne podejście do zagadnienia. Poszukiwanie możliwości implementacji zdobytej wiedzy w praktyce.</p>
<p>Emocje we współpracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Równowaga w zespole (ćw.) • Emocje w komunikacji 	<p>Analiza wpływu emocji na procesy komunikowania się. Omówienie emocjonalności opartej na temperamentach i wcześniej określonym typie stylu komunikacyjnego. Wypracowanie postawy traktowania błędu w kategoriach pracy nad sobą i samodoskonalenia.</p>
<p>Prawdziwy zespół – strategiczne myślenie, realizacja, monitorowanie postępu i wspólne działanie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pajęczyna z zasadami (ćw) • Cele i ich znaczenie dla współpracy i realizacji projektów • OŚCI w zespole: produktywność, kreatywność, a efektywność i jakość • Pajęczyna z zasadami (ćw) – udoskonalenie działań 	<p>Omówienie zasady SMART dla wyznaczania celów jako skutecznej w realizacji zamierzeń i analizie efektów. Zastosowanie SMART w zadaniu zespołowym (zachowania, postawy, jakość komunikacji) z naciskiem na zaangażowanie i ambicję zespołów. Omówienie zasadności monitoringu i udoskonalania wspólnego działania oraz twórczych pomysłów. Korzyści stosowania metody SMART.</p>
<p>Podsumowanie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podsumowanie warsztatów • Ankieta dla trenera • Zakończenie warsztatów • Rozdanie certyfikatów 	<p>Wypunktowanie najważniejszego przesłania z warsztatów – Współpracujący zespół. Analiza Przekazanie informacji zwrotnych. Wypracowanie zadań wdrożeniowych.</p>