

*Nic na świecie nie zastąpi wytrwałości. Nie zastąpi jej talent - nie ma nic powszechniejszego niż ludzie utalentowani, którzy nie odnoszą sukcesów. Nie uczyni niczego sam geniusz - nie nagradzany geniusz to już prawie przysłowie. Nie uczyni niczego też samo wykształcenie - świat jest pełen ludzi wykształconych, o których zapomniano. Tylko wytrwałość i determinacja są wszechmocne - **Calvin Coolidge***

*To niesamowite ile można osiągnąć, jeśli nie zależy nam na tym, komu przypadną zasługi **Harry Truman***

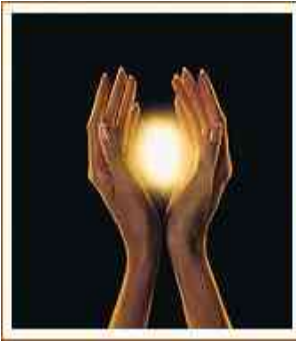
# Nietuzinkowe zarządzanie - fenomenalny zespół

czyli  
droga do sukcesu w firmie uczącej się ... siebie



**program rozwojowy dla managerów i zespołów,  
budujący zaangażowanie i efektywność pracowniczą**

-----  
*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:

Stosowane obecnie metody zarządzania zasobami ludzkimi opierają się na następujących założeniach wypracowanych przez naukę oraz bazujących na doświadczeniu biznesowym:

1. Model przywództwa oparty na wykorzystaniu potencjału pracowników, umiejętności i talentów.
2. Model komunikacyjny z dominującą rolą pracy zespołowej dążącej do efektywnej współpracy w działach i międzydziałami oraz na wykorzystaniu różnorodności pokoleniowej.
3. Zwiększanie zaangażowania pracowników poprzez zindywidualizowane podejście do jego potrzeb oraz rozwój działań wspierających równowagę między pracą a życiem osobistym (*work-life balance*) czy zdrowy tryb życia wraz z płynącym z nich zadowoleniem (*wellness*).
4. Wykorzystaniu atrakcyjnych i efektywnych narzędzi rozwojowych, które:
  - ✦ wspierają proces doskonalenie poprzez uczenie się przez doświadczenie (*experiential learning*) – np.: gry szkoleniowe, wdrażanie rozwiązań grywalizacyjnych w różnych obszarach
  - ✦ umożliwiają strategiczne wypracowanie indywidualnego programu rozwoju poprzedzone diagnozą – np.: Motivational Maps – narzędzie służące zarządzaniu motywacją.

Strona |

**Celem programu jest wypracowanie w organizacji kultury pracy zespołowej, odpowiedzialnej za firmę i zaangażowanej w jej rozwój oraz doskonalenie umiejętności managerów – liderów - przywódców.**



Umiejętne zarządzanie pracownikami oparte na motywowaniu i zaangażowaniu w działania to podstawa skutecznych oddziaływań managerskich. Obecnie w sytuacji ciągłej zmiany najbardziej sprawdza się manager nie tylko zarządzający pracownikami, ale taki, który potrafi im przewodzić, przyjmując rolę lidera i przywódcy. Wytycza kierunki, nie samodzielnie, ale w kooperacji, przenosząc poczucie odpowiedzialności za firmę na wszystkie poziomy jej funkcjonowania, wyszukując talenty i wzmacniając postawę liderów wśród pracowników. Coraz bardziej kluczowym w dążeniu do podnoszenia efektywności pracy i budowaniu siły firmy stają się więc biegłość interpersonalna managera, umożliwiająca rozumienie procesów zachodzących między ludźmi i sprawnego zarządzania tymi procesami. Efektem jest tworzenie kultury silnego zaangażowania jako podstawy wysokich wyników biznesowych firmy.

## Korzyści z zastosowania programu dla organizacji:

1. Doskonalenie umiejętności miękkich na wszystkich poziomach organizacji
2. Wzmocnienie managerów w jakości zarządzania pracownikami i budowaniu swojej marki
3. Budowanie kultury firmy i wskazanie jej wartości i realnie obecnych zasad
4. Doskonalenie jakości obsługi klienta (wew i zew) w budowaniu siły i wzierunku firmy we wszystkich zespołach/ oddziałach firmy- ujednoczenie standardów
5. Wprowadzenie systemowych działań służących wewnętrznemu wzajemnemu wsparciu oraz rozwojowi zespołów i jednostek
6. Budowanie postawy uczącej się, ku współpracy z dbałością o wyniki pracy.
7. Zaakcentowanie refleksji i autoanalizy jako podstawy rozwoju i budowania inteligencji emocjonalnej.
8. Inne... zależne od ostatecznego kształtu programu

W dalszej perspektywie:



9. Zmniejszenie strat wynikających z braku zaangażowania, absencji oraz rotacji pracowniczej.
10. Zwiększenie zysków

## Opis programu:

Strona |



**Nietuzinkowe zarządzanie - fenomenalny zespół** to program rozwojowy w podnoszeniu efektywności pracy zespołów, którego pierwszym etapem jest diagnoza zaangażowania w pracę oraz określenie jakości kluczowych elementów funkcjonowania organizacji, by w kolejnych krokach móc je doskonalić. Kolejnym krokiem, w oparciu o wyniki diagnozy, jest wypracowywanie rozwiązań w postaci programów wspierających w rozwoju managerów (**Akademia Nietuzinkowego Managera - Przywódcy**) oraz działaniach budujących efektywne zespoły (**Gra o Zespół**).

Trzonem merytorycznym procesu diagnostycznego są wyniki prac empirycznych prowadzonych na niezwykle szerokiej skali. Wielkość puli badanych (wyniki od ok. 1 mln pracowników oraz ok 80 tys. managerów) oraz zestawienie tych danych z osiąganymi wynikami firmy (zysk firmy) pozwoliły wyodrębnić czynniki istotne z punktu widzenia efektywności zespołów/ organizacji i zawrzeć je w diagnostycznym kwestionariuszu (30 pytań). Analiza wyników kwestionariusza wskazuje na przyczyny, wyznaczają kierunek działań rozwojowych, obszarów wymagających doskonalenia czy zmiany. Opisany wzorzec – ze względu na odniesienie do wymiaru: osiągnięty zysk daje pewność obranego kursu na sukces, a analiza jakościowa uzyskanych odpowiedzi jest jednocześnie doskonałą podstawą analizy potrzeb szkoleniowych pracowników.

W przypadku firm posiadających liczne, podobne w swej strukturze oddziały/ filie diagnoza umożliwia analizę zarządzania w poszczególnych oddziałach (benchmarking wewnętrzny) w odniesieniu do kultury firmy i podstawowych założeń działania, tworząc bibliotekę wewnętrznej wiedzy w firmie opartej na umiejętnościach jej pracowników, wymianie wiedzy i współpracy, których podstawą jest odpowiedzialność za firmę. W programach proponujemy rozmaite rozwiązania szkoleniowe umożliwiające uczenie się szkolonych w realnych sytuacjach i umożliwiające rozwój umiejętności uczenia się od siebie.



Tematyka programu rozwojowego w swych zasadniczych punktach dotyczy doskonalenia procesów miękkich w firmie. Ważnym jest, że proces diagnostyczny w oczywisty sposób wskazuje określone niedostatki. My prezentujemy, czasem nieszablonowe, metody ich uzupełnienia.

## Cel projektu :

Podstawowym celem projektu jest doskonalenie funkcjonowania organizacji, w której praca zespołowa stanowi podstawę. Opiera się na równoległym rozwoju umiejętności managerów i pracowników, który stanowi o sukcesie firmy.

Drugim, nie mniej ważnym celem jest uwspólnienie wiedzy i nazwanie istotnych wartości w firmie czy też wypracowanie dodatkowych wartości nadających sens działania (istotnych z punktu widzenia kultury firmy) oraz wzmocnienie zespołowego myślenia i działania w budowaniu poczucia odpowiedzialności za cele nie tylko osobiste, ale i firmowe.

## Realizacja programu:

### SPOTKANIE INFORMACYJNE

Spotkanie – prezentacja programu, naukowych przesłanek, wartości i celowości działań wraz z ogólnym wprowadzeniem do programu

Strona |

### DECYZJA O REALIZACJI PROGRAMU

\*\*\*

### SPOTKANIE ROBOCZE

Omówienie filozofii ZZL i kultury firmy

Zestawienie potrzeb – analiza

Wyznaczenie celu i podceli

### INDYWIDUALIZACJA PROCESU DIAGNOSTYCZNEGO

### BADANIA DIAGNOSTYCZNE

Badanie ilościowe - ankieta

Badanie jakościowe - rozmowy, obserwacja, IDI, analiza danych MS

Zastosowanie dodatkowych narzędzi (w miarę potrzeb)

### WYNIKI, WNIOSKI, RAPORT



\*\*\*  
**SPERSONALIZOWANE  
DWUŚCIEŻKOWE  
DZIAŁANIA ROZWOJOWE**



Strona |

**Akademia Nietuzinkowego  
Managera – Przywódcy**

**Proces szkoleniowy dla managerów z elementami  
coachingu i mentoringu**

- ▲ szkolenia tradycyjne, warsztaty, treningi
- ▲ szkolenia połączone z aktywną integracją i treningiem efektywnego zarządzania
- ▲ wyjazdy studyjne i wizytujące
- ▲ coaching indywidualny i zespołowy
- ▲ zastosowanie rozwojowych narzędzi do analizy jednostki doskonalenia kompetencji
- ▲ rozwiązania niestandardowe
- ▲ działania grywalizacyjne
- ▲ SZRANKing© managerski

**Gra o zespół**

**szkolenia dla pracowników metodami aktywnymi z  
zastosowaniem gier szkoleniowych**

- ▲ szkolenia tradycyjne, warsztaty, treningi
- ▲ szkolenia połączone z aktywną integracją budującą efektywne zespoły
- ▲ integracja połączona z działaniami biznesu
- ▲ odpowiedzialnego społecznie
- ▲ coaching zespołowy
- ▲ szkolenia e-learningowe / mobilne
- ▲ rozwiązania niestandardowe
- ▲ działania grywalizacyjne
- ▲ SZRANKing© zespołowy

**NIETUZINKOWE ZARZĄDZANIE – FENOMENALNY ZESPÓŁ**

**Metody szkoleniowe :**

Program rozwojowy ma przede wszystkim charakter szkoleń warsztatowych i zawsze włącza uczestników w aktywne działania, oparte na realizacji cyklu Kolba (doświadczenie, refleksja, wnioskowanie i eksperymentowanie). Stosujemy następujące metody: coachingowa praca z metaforą, praca indywidualna i w grupach, analiza przypadków, ćwiczenia z omówieniem, gry szkoleniowe z omówieniem bazujące na uczeniu się przez doświadczenie (experiential learning), analiza rozwiązywanych testów oraz korzystanie z innych dyskusje moderowane. Przekazanie teoretycznej wiedzy ograniczone jest do niezbędnego minimum i zwykle stanowią podsumowanie wcześniej realizowanych zadań lub rozszerzenie doświadczonej wiedzy. Dodatkowo w programie zależnie od ustaleń dostępne są sesje coachingowe poświęcone odpowiednim procesom kierowane od osób lub zespołów oraz sprawna organizacji szkoleń budujących zespoły z omówieniem. W miarę potrzeb w proces włączane są rozmaite narzędzia i podprogramy, które ukierunkowane są na osiągnięcie określonych celów. Poszczególne moduły szkoleniowe prowadzone są przez trenerów wyspecjalizowanych w konkretnej tematyce.

## Sylwetka trenera odpowiedzialnego za program:

### Anna Jeglińska – manager- praktyk, trener, 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. Inicjator 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 1300 godzin szkoleniowych. Oddana idei biznesu odpowiedzialnego społecznie jako filozofii niosącej korzyści wszystkim i każdemu z osobna. List klientów [tu](#).

## Zespół trenerów:

W programie uczestniczy zespół współpracujących trenerów dobranych ze względu nie tylko na wiedzę i specjalizację w konkretnej tematyce, ale i na spójność wewnętrzną przekazywanych wartości i umiejętności niezbędnych dla efektywnego trenera jak: biegłość interpersonalna, etos pracy, rzeczowość, jakość prowadzonych szkoleń, zaangażowanie w pracę, a jeżeli trzeba także ze względu na doświadczenie w działach HR w większych i mniejszych organizacjach na stanowiskach kierowniczych.