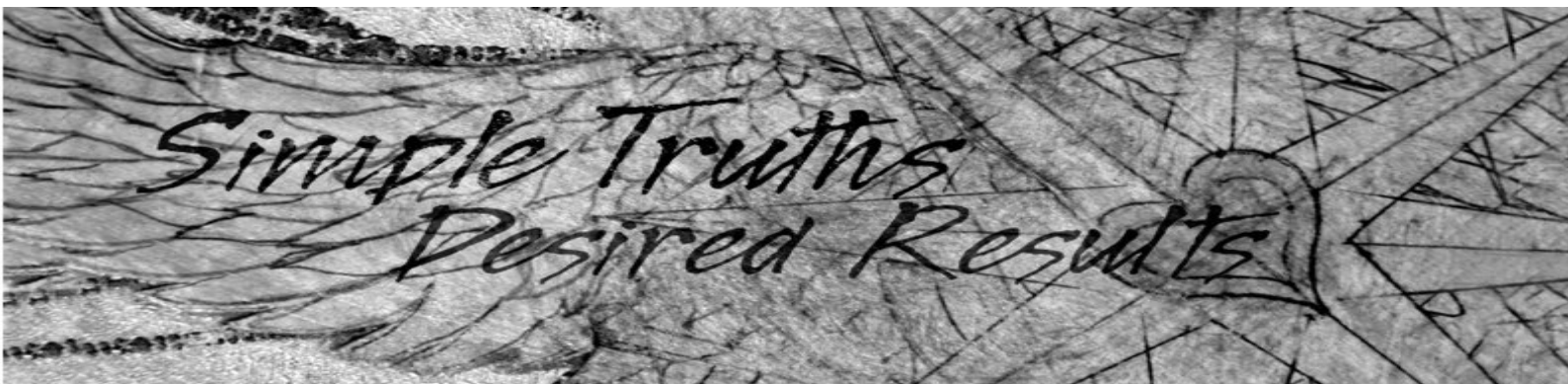


LEADERSHIP SITUATIONAL® II



Traineri

Viorel Panaite, Partner

Rareş Manolescu, Senior Manager

LEADERSHIP SITUAȚIONAL® II

Având la bază unul dintre cele mai cunoscute și mai utilizate modele de leadership din lume (milioane de manageri din peste 36 de țări), cursul propune o abordare unică pe piața românească a conceptului de leadership, revoluționând modul de gândire tradițional despre ceea ce înseamnă un manager eficient.

Ce câștigă participanții:

- Vor deveni manageri mai performanți printr-o concentrare mai pragmatică a conversațiilor cu subordonații lor către performanța și dezvoltarea acestora.
- Își vor crește abilitățile de a stabili obiective de performanță și dezvoltare pentru subordonații lor, de a delega sarcini potrivite, de a da feedback zilnic sau de a valorifica mult mai mult sistemul de evaluare a performanței al companiei.
- Își vor crește gradul de flexibilitate și adaptabilitate a stilurilor de leadership, abilități foarte necesare datorită diversității nevoilor subordonaților și ritmului rapid al schimbărilor din business.
- Vor fi mai pregătiți pentru a folosi o varietate a stilurilor de conducere, fapt ce va crește entuziasmul, va crea un loc mai pozitiv de muncă, iar subordonații vor fi mai pregătiți să atingă rezultatele așteptate de la ei.
- Vor ști să aleagă conștient stilul de leadership potrivit, astfel încât să crească competența și angajamentul subordonaților lor.
- Își vor crește performanțele în a atrage, dezvolta și reține indivizi talentați.

Ce câștigă compania:

- Compania va câștiga manageri mai credibili, mai bine "echipați" cu abilități care să crească performanța și satisfacția subordonaților lor.
- Programul le oferă participanților instrumente prin care să alinieze obiectivele subordonaților lor obiectivelor companiei, crescând astfel productivitatea în organizație.
- Relațiile și conversațiile de o calitate superioară între manageri și subordonații lor vor face pe angajați să contribuie cu mai multă energie, creativitate și resurse la obiectivele companiei.
- Folosirea limbajului comun va genera o comunicare mai deschisă și pozitivă între manageri și subordonații lor.
- Prin creșterea satisfacției în relația cu superiorul direct, va scădea riscul fluctuației de personal, într-un context caracterizat de creșterea ofertelor pentru indivizii competenți și talentați.



LEADERSHIP SITUAȚIONAL® II

Cu ajutorul acestor sesiuni de training, participanții își vor putea dezvolta următoarele arii de competență:

- Delegarea sarcinilor
- Flexibilitatea liderului
- Sprijinirea dezvoltării angajaților
- Împuternicirea subordonaților
- Evitarea stilurilor ineficace de leadership
- Învățarea rapidă și eficientă a „începătorilor”
- Utilizarea cu rezultate a laudelor și criticilor



Conținutul programului nostru de training și modelul de Leadership Situațional® II au fost create de Prof. Dr. Kenneth Blanchard, co-autorul cărții The One Minute Manager.

În continuare iată conținutul orientativ al capitolelor importante din cadrul cursului.

Convingeri și pietre de temelie

Este definit Leadershipul și se clarifică ce contează pentru un manager la angajații săi.

Participanții descoperă că nu există un „stil perfect” și află de ce leadershipul depinde de situație. În plus, învață că LSII® este un limbaj și o strategie pentru ajungerea la un acord cu ceilalți privind nevoile specifice de dezvoltare.

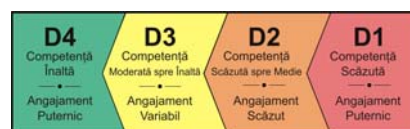
Sunt prezentate cele trei abilități de leadership situațional împreună cu impactul pe care LSII® îl are asupra rezultatelor organizațiilor.

Diagnoza nevoilor angajaților

În acest modul participanții învață că diagnoza este abilitatea de a evalua nivelul de competență și angajament al unui individ pentru o sarcină specifică sau un obiectiv, cu scopul de a decide care este cel mai potrivit stil de leadership.

Participanții învață să identifice elemente cheie și să diagnosticheze nivelul de dezvoltare al indivizilor în situațiile cu care se confruntă zilnic, astfel încât să poată determina cât de multă direcție și încurajare au nevoie persoanele pentru a-și dezvolta abilitățile, motivația, încrederea și capacitatea de a contribui la succesul organizației.

Participanții discută punctele tari și nevoile fiecăruia din cele patru niveluri de dezvoltare, exersează diagnosticarea nivelului de dezvoltare și își creează propria strategie pe care o vor folosi atunci când îi vor învăța pe ceilalți modelul LSII®.



LEADERSHIP SITUAȚIONAL® II

Flexibilitatea stilurilor de leadership

Acest modul îi învață pe participanți că flexibilitatea este abilitatea de a utiliza confortabil o varietate de stiluri de leadership.

Cele patru stiluri de leadership – Directiv, Îndrumător, Încurajator și Delegativ – sunt descrise în detaliu.

Participanții învață că leadershipul înseamnă o combinație de două comportamente esențiale – directiv și încurajator.

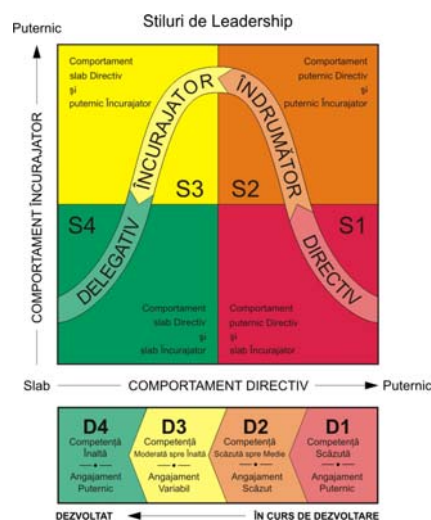
Se mai învață că aceste comportamente sunt importante în dezvoltarea competenței și angajamentului celorlalți. În plus, se exersează utilizarea celor patru stiluri pentru o înțelegere cât mai profundă.

Potrivirea stilului de leadership cu situația

În acest modul participanții învață cum să potrivească stilul de leadership cu nivelul de dezvoltare al celorlalți.

În plus, ei învață cum să dezvolte motivația, competența și încrederea celorlalți prin utilizarea stilului potrivit de leadership într-o anumită situație.

La final, participanții învață ce înseamnă excesul și lipsa de autoritate sau ce efecte produce nepotrivirea stilului de leadership cu nivelul de dezvoltare.



LEADERSHIP SITUAȚIONAL® II

Practica abilităților de leadership

Acest modul oferă ocazia unei practici intensive a abilităților necesare pentru stăpânirea primelor două abilități de Leadership Situațional – Diagnoza și Flexibilitatea.

Participanții învață cum să utilizeze:

- Abilitățile Stilului 1 de direcționare pentru a dezvolta competența indivizilor;
- Abilitățile Stilului 2 de îndrumare pentru a dezvolta competența și a crește angajamentul indivizilor;
- Abilitățile Stilului 3 de încurajare pentru a crește motivația și încrederea celorlalți;
- Abilitățile Stilului 4 de delagare pentru a recunoaște competența și angajamentul celorlalți.

Ei învață deasemenea cum să gestioneze regresia nivelului de dezvoltare al indivizilor prin menținerea contactului și monitorizarea competenței și rezultatelor.



Parteneriatul pentru Performanță

În acest modul participanții învață cum să utilizeze Parteneriatul pentru performanță pentru a dezvolta comunicarea și a ajunge la un acord privind modalitatea cea mai eficientă de a obține rezultate.

Participanții învață cum să îi implice pe ceilalți în stabilirea obiectivelor și în decizia privind stilul de leadership care va fi utilizat pentru a sprijini realizarea obiectivelor. În plus, învață cum să utilizeze Fișa de Parteneriat pentru performanță pentru a diagnostica nivelul de dezvoltare al unui subordonat.



LEADERSHIP SITUAȚIONAL® II

Agenda primei zile

09.00 – 10.00	Sesiune introductivă
10.00 – 10.10	Pauză
10.10 – 11.10	Convingeri și perspective despre leadership
11.10 – 11.20	Pauză
11.20 – 13.00	Cum identific nevoile unui subordonat? Ce strategii adopt?
13.00 – 14.00	Pauză de prânz
14.00 – 15.00	Cum aleg strategia potrivită? Situații excepționale (I)
15.00 – 15.10	Pauză
15.10 – 16.30	Cum aleg strategia potrivită? Situații excepționale (II)

Agenda celei de-a doua zile

09.00 – 10.00	Practica abilităților de leadership situațional (I)
10.00 – 10.10	Pauză
10.10 – 11.10	Practica abilităților de leadership situațional (II)
11.10 – 11.20	Pauză
11.20 – 13.00	Gestionarea situațiilor dificile
13.00 – 14.00	Pauză de prânz
14.00 – 15.00	Cum creez un Parteneriat pentru Performanță? (I)
15.00 – 15.10	Pauză
15.10 – 16.30	Cum creez un Parteneriat pentru Performanță? (II)