

# Szkoła osobistego przywództwa™

## Opis szkolenia

„Jest dziesięciu na Twoje miejsce”. W ten wielce wyrafinowany sposób część menedżerów jeszcze do niedawna zwykła budować „zaangażowanie” swoich podwładnych. Wczesna faza kapitalizmu rynkowego końca XX i początku XXI wieku, cechowała się bowiem silną orientacją na rezultat finansowy, a nie na jakość relacji z pracownikiem. Wraz z krzepnięciem gospodarki, wzrostem poziomu życia, pojawieniem się nowych pokoleń, przyspieszeniem technologicznym – zmieniły się potrzeby i oczekiwania ludzi w organizacjach. Partnerstwo, szacunek, empatia, zaufanie to zachowania, których coraz częściej oczekujemy od przełożonych. Wręcz uważamy je za warunek sine qua non dla dobrego funkcjonowania w firmie.

**Szkoła osobistego przywództwa™** to kompleksowy program rozwoju liderów oparty na idei Servant Leadership'u Kena Blancharda. „Służebne” w naszym programie oznacza wspierające, odpowiadające na potrzeby współpracowników. Zawartość merytoryczna pozwala uczestnikom zbudować i wzmocnić siebie, a w rezultacie bycie jeszcze lepszym przełożonym dla innych.

Brak zaangażowania, obniżony poziom bezpieczeństwa psychologicznego, wysokie oczekiwania płacowe, opór przed zmianą, różnice pokoleniowe – tymi wyzwaniami zajmujemy się w **Szkole osobistego przywództwa™**. Korzystamy w wiedzy i doświadczenia polskich i zagranicznych praktyków, znanych na świecie partnerów merytorycznych, własnych, ponad 30-letnich doświadczeń obecności na rynku doradczo-szkoleniowym.

## Profil uczestnika

Szkoła Osobistego Przywództwa™ to program celowany, stworzony z myślą o osobach, które:

- awansują na kluczowe stanowiska, bezpośrednio podlegające zarządowi firmy,
- już zajmują kluczowe w organizacji pozycje, ale chcą rozwinąć swoje umiejętności liderskie,
- są menedżerami szczebla C-2,
- (opcjonalnie) są menedżerami C-1, którzy chcą skutecznie przejść z roli menedżera do roli prawdziwego lidera.

Program **nie jest** przeznaczony dla członków zarządu (poziom C-level).

## **Korzyści dla uczestników i organizacji**

Udział w naszej szkole bezpośrednio przełoży się na wzrost efektywności osobistej i zespołowej, większe zaufanie przełożonych i współpracowników, poczucie sensu, wpływu i satysfakcji z pracy.

Na co dokładnie będą miały wpływ umiejętności nabyte w trakcie programu?

### **Dla uczestników:**

- Lepsze zrozumienie własnego stylu przywództwa i jego wpływu na pracownika i zespół.
- Umiejętność dostosowania swojego stylu do sytuacji i potrzeb pracowników.
- Zwiększenie samoświadomości – lepsze zarządzanie stresem, emocjami i energią.
- Umiejętność zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Umiejętność prowadzenia trudnych rozmów z pracownikami i interesariuszami.
- Skuteczniejsze zarządzanie sytuacjami konfliktowymi w zespole.
- Zrozumienie specyfiki różnych pokoleń i umiejętność łączenia ich potencjału.
- Budowanie atmosfery szacunku, współpracy i wymiany wiedzy.

### **Dla organizacji:**

- Wzrost zaangażowania pracowników dzięki lepszemu przywództwu.
- Redukcja rotacji i absencji poprzez poprawę warunków pracy i relacji.
- Zwiększenie efektywności zespołów przez świadome zarządzanie emocjami i konfliktami.
- Rozwój kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, współpracy i odporności na zmiany.
- Wzmocnienie strategii sukcesji poprzez rozwój liderów na różnych poziomach organizacji.
- Przygotowanie menedżerów do współpracy z zarządem firmy, dzięki zrozumieniu oczekiwań zarządu wobec osób im podległych.
- Wskazanie menedżerowi, że organizacji zależy na nim i chce się z nim wiązać w dłuższej perspektywie.

## Szkoła osobistego przywództwa™

to program oparty o nasze konsultacje z klientami, doświadczenie tworzenia produktów rozwojowych w House of Skills (szkolimy ok. 20 tysięcy menedżerów rocznie) oraz w oparciu o know-how naszych partnerów licencyjnych takich jak Blanchard® czy CELEMI™.

Proponowane przez nas metody rozwojowe, oparte są na “nauce przed doświadczenie” (“experiential learning”) oraz współczesnej andragogice (nauce o kształceniu dorosłych).

W programie wykorzystujemy:

- **Action learning** - opiera się na rozwiązywaniu rzeczywistych problemów, analizie przypadków i wspólnej refleksji.
- **Blended learning (nauczanie hybrydowe)** - połączenie tradycyjnych metod nauczania (np. warsztaty) z e-learningiem.
- **Microlearning** - krótkie, zwarte jednostki wiedzy (np. 5-minutowe filmy, infografiki).
- **Social learning** - nauka poprzez wymianę doświadczeń i współpracę z innymi.
- **Grywalizacja** - wprowadzenie elementów gry, symulacji biznesowych (punkty, poziomy, nagrody) do procesu nauki.
- **Mentoring i coaching** - indywidualne wsparcie w rozwoju zawodowym i osobistym.
- **Nauczanie odwrócone (Flipped Classroom)** - dorośli przygotowują się do zajęć (np. oglądając materiały wideo), a czas kontaktowy jest przeznaczony na dyskusję, ćwiczenia i rozwiązywanie problemów

## Liczebność grupy

8 - 12 osób

## Czas trwania

Sześć jednodniowych spotkań stacjonarnych w Warszawie, 6 dwugodzinnych spotkań online, kurs wpierający proces rozwojowy na platformie.

## Koszt uczestnictwa

12 900 PLN (+23% VAT) za osobę.

## Program

### Dzień 0 [platforma e-learningowa, 6h]

#### Dbanie o własny rozwój w e-świecie.

Każdy uczestnik przed startem szkoły otrzyma dostęp do 3 zaawansowanych ścieżek edukacyjnych na prestiżowej platformie e-learningowej. Ścieżki rozwojowe są powiązane z kolejnymi modułami tematycznymi i uzupełniają wiedzę o szersze, międzynarodowe spojrzenie na kluczowe dla nowoczesnego lidera procesy.

### Dzień I [online, 2h]

#### Leadership - perspektywa Prezesa Zarządu

Jak wygląda przywództwo z perspektywy osoby zarządzającej przedsiębiorstwem zatrudniającym 5000 pracowników i mającym 4 mld zł obrotu rocznie? Czy postrzeganie swojej roli zmienia się, gdy awans oznacza zostanie pierwszym i jedynym Polakiem V-ce Prezesem Zarządu Światowego Skanska z siedzibą w Sztokholmie jednej z największych Firm budowlano- deweloperskich na świecie? Między innymi o tym opowie **Roman Wieczorek**.

Wystąpienie nie będzie dotyczyło tylko studium przypadku jednej organizacji. Leadership pokazany zostanie przez pryzmat geopolityki, aktualnej sytuacji na świecie i zachodzących w nim zmian.

*„Nawet jeśli kierujesz ugruntowaną na rynku organizacją, nie możesz się nie martwić.”* Jeśli nie odczuwasz lęku, stajesz się groźny dla organizacji. Najlepsi potrafią opanować strach i niepewność, z optymizmem i ambicją patrząc w przyszłość. Jak to zrobić? Warto posłuchać praktyka.

### Dzień II [stacjonarnie, 8h]

#### Symulacja biznesowa CELEMI Enterprice™

Symulacja biznesowa w formie gry planszowej, służąca rozwijaniu umiejętności kierowniczych związanych z podejmowaniem strategicznych decyzji i pracy w zespole.

##### Uczestnicy:

- Poznają i sprawdzają w praktyce umiejętności podejmowania strategicznych decyzji.
- Obserwują natychmiastowe i długoterminowe ich skutki.
- Doświadczają wpływu umiejętnej współpracy w zespole na efekty finansowe i rynkowe przedsiębiorstwa.
- Odwołują się do własnych doświadczeń w radzeniu sobie z wyzwaniami.
- Zarządzają dostępnymi zasobami, płynnością, budowaniem przynoszącego zysk portfolio produktów, segmentacją klientów.
- Ustalają priorytety działania w oparciu o analizy i dane z rynku.

## Dzień III [online, 2h]

### Kultura organizacyjna i narodowa

Podczas tego wystąpienia Piotr Gryko pokaże uczestnikom, dlaczego kultura organizacyjna nie jest „miękkim tematem”, lecz jednym z najbardziej wpływowych i jednocześnie najczęściej niedocenianych elementów kształtujących zachowania ludzi, sposób podejmowania decyzji oraz skuteczność strategiczną organizacji.

Odwołując się do światowego modelu **Multi-Focus Model™** opracowanego przez The Culture Factor Group, a także do ponad trzydziestoletniego doświadczenia w pracy z liderami w Europie, w Azji, Australii oraz na Bliskim Wschodzie, Piotr zaprezentuje podejście, które pozwala zobaczyć kulturę organizacyjną jako system sterowania społecznego – niewidoczny, ale decydujący.

Wystąpienie poruszy także temat często pomijany, a mający ogromne znaczenie w kontekście różnorodnych zespołów i organizacji międzynarodowych: różnic pomiędzy kulturą organizacyjną a kulturą narodową. Uczestnicy zobaczą, dlaczego nie można tych pojęć utożsamiać i jak strategicznie wykorzystać oba poziomy kultury w codziennym zarządzaniu.

#### W trakcie wystąpienia uczestnicy:

- Poznają mierzalny model kultury organizacyjnej oparty na sześciu wymiarach zarządczych (Multi-Focus Model™).
- Zrozumieją, jak kultura wpływa na efektywność strategii, struktur i decyzji.
- Nauczą się odróżniać kulturę deklarowaną od tej realnie doświadczanej przez pracowników.
- Zobaczą różnicę między zarządzaniem zaangażowaniem a zarządzaniem kulturą i dlaczego warto rozumieć oba podejścia.
- Dowiedzą się, czym różni się kultura organizacyjna od narodowej – i jak świadomie zarządzać napięciem między lokalnymi uwarunkowaniami kulturowymi a globalnymi standardami firmy.
- Poznają przykłady kulturowych napięć (np. potrzeba szybkości w kulturze opartej na konsensusie) oraz sposoby, w jakie liderzy mogą na nie wpływać.
- Zobaczą, jak liderzy – nawet bez zmiany całej organizacji – mogą kształtować kulturę wokół siebie poprzez decyzje, struktury, nagrody i kontrolę.

## Dzień IV [stacjonarnie, 8h]

### Self-leadership Blancharda™

Program oparty jest na **modelu SLII® Blancharda**, uznawanym za najlepszy model przywództwa na świecie.

**Uczestnicy:**

- Poznają model przywództwa SLII® Blancharda z perspektywy pracownika.
- Ćwiczą umiejętność diagnozowania własnych potrzeb związanych z realizacją celów i zadań.
- Uczą się adekwatnego wyrażania własnych potrzeb, w odniesieniu do stylu przywództwa lidera,
- Uczą się precyzyjnie formułować i komunikować oczekiwane efekty.
- Poznają narzędzia wspomagające wdrożenie i rozwój nabytych umiejętności oraz monitoring postępów.

Nieodłącznym elementem tego szkolenia będzie dostęp do platformy Blanchard Exchange, zawierającej materiały oraz narzędzia ułatwiające wdrożenie modelu SLII® w praktyce.

## **Dzień V [online, 2h]**

### **Budowanie własnej odporności, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu (cykl regresji)**

Regresja to zjawisko, opisujące jak demotywacja wpływa na jakość realizowanych zadań.

O mocy autodiagnozy i swoim osobistym doświadczeniu opowie **Marcin Konieczny** – trener House of Skills oraz mistrz świata IRONMAN, który po osiągnięciu życiowego sukcesu musiał zredefiniować swoje cele. W trakcie swojego wystąpienia Marcin pokaże, jakie są skutki niezajęcia się tym procesem i w jaki sposób postępować, jeśli już to zauważymy.

## **Dzień VI [stacjonarnie, 8h]**

### **Skala współpracy™**

Warsztat **Skala Współpracy™** odpowiada na takie wyzwania w pracy zespołowej jak spadek zaangażowania wśród pracowników, nieefektywna i powierzchowna komunikacja oraz brak szczerości, spłycenie lub zerwanie więzi w zespole (np. w wyniku pracy hybrydowej lub rozproszonej), narastający dystans wobec organizacji, zadań lub innych członków zespołu, opór przed udzielaniem bieżącej informacji zwrotnej, braku zaufania w relacjach zespołowych, potrzeba wzmocnienia zespołu w obliczu zmian lub nowych wyzwań oraz potrzeba integracji zespołu jako całości

## **Dzień VII [online, 2h]**

### **Budowanie mostów z pokoleniem Z i Alfa, Silver Generation**

W dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy menedżerowie stają przed wyzwaniem zarządzania zespołami wielopokoleniowymi. Różnice w wartościach, stylach pracy, oczekiwaniach i komunikacji między przedstawicielami pokolenia Z, Alfa a starszymi X, Y mogą prowadzić do nieporozumień, a nawet konfliktów. Ten warsztat pomoże uczestnikom zrozumieć te różnice i nauczy, jak budować porozumienie, zaufanie i współpracę ponad pokoleniowymi granicami. Druga część spotkania poświęcona będzie Silver Generation. Tego co czeka nas w przyszłości, a związane jest z procesem starzenia się. Jak z wiekiem zmienia się percepcja świata, aspiracji zawodowych i priorytetów życiowych.

#### **W trakcie wystąpienia uczestnicy:**

- Poznają charakterystykę pokoleń: Z, Alfa i Silver Generation?
- Nauczą się jak zdefiniować typowe źródła nieporozumień i konfliktów między pokoleniami.
- Dowiedzą się jak zarządzać potrzebami pracowników różnych pokoleń.

## **Dzień VIII [stacjonarnie, 8h]**

### **Zarządzanie zmianą**

Jak wprowadzać zmianę? Kluczowym elementem każdej zmiany w organizacji są ludzie. Od zrozumienia ich oczekiwań i umiejętności zastosowania odpowiednich narzędzi zależy sukces wdrożenia w życie każdej zmiany. Program rozwija wiedzę uczestników dotyczącą procesu zmiany, jej mechanizmów psychologicznych, a także dostarcza narzędzi, które pozwalają lepiej radzić ze zmianami samemu sobie oraz przeprowadzać przez nie innych.

#### **Po szkoleniu uczestnicy:**

- Rozumieją, jakie korzyści osobiste i dla organizacji wynikają z nieuchronnego procesu zmian.
- Potrafią identyfikować własne reakcje na zmianę i znają sposoby eksperymentowania nowych, konstruktywnych zachowań.
- Potrafią przeformułować myślenie o przeszłości na twórcze myślenie o przyszłości i umiejscowienia w niej siebie i swojej roli.
- Posiadają umiejętności efektywniejszego wspierania innych osób, zwłaszcza podwładnych w procesie zmiany, motywowania do proaktywnych postaw.
- Znają główne zasady wdrażania procesu zmian w organizacji.

## **Dzień IX [online, 2h]**

### **Jak optymalizować efektywność zespołu w świecie nieustannych zmian?**

Podczas tego wystąpienia **Rares Manolescu** skupi się na czterech głównych tematach wpływających na wydajność zespołu. Po pierwsze, przyjrzymy się sześciu kluczowym trendom, które wpływają na dynamikę zespołów w tych niezwykle zmiennych czasach. Jeśli te trendy zostaną odpowiednio uwzględnione, mogą stanowić istotne wskazówki na poziomie organizacyjnym, pomagając adaptować się w przyszłości.

Kolejnym krokiem będzie omówienie odpowiedniego nastawienia, które najlepiej służy organizacji lub zespołowi. Prace prowadzone w ciągu ostatnich 20 lat w zakresie coachingu systemowego pozwoliły nam zidentyfikować kilka kluczowych kierunków, które liderzy powinni rozważyć: jaki jest związek między przywództwem a DNA, na jakim poziomie powinni działać liderzy oraz jakie jest przywództwo przyszłości? Te zagadnienia omówimy podczas wystąpienia.

Zakładając, że liderzy są już na drodze z odpowiednim nastawieniem, kluczowe umiejętności są tym, co może wspierać ten wysiłek. Zidentyfikowaliśmy cztery kluczowe umiejętności, które są fundamentalne dla optymalizacji wydajności zespołu. W tej części wystąpienia prowadzący podzielił się informacjami na temat tego, co jest kluczowe dla zespołu i lidera w różnych momentach ich działalności, jaka jest jedna umiejętność zespołowa, która jest najmniej rozwinięta na poziomie zespołu, oraz jak zespoły mogą unikać konfliktów i gier o władzę.

Ostatnia część wystąpienia będzie poświęcona przedstawieniu sprawdzonej w praktyce metody, która ma na celu wywarcie wpływu na wydajność zespołu oraz na poziomie organizacyjnym.

**Prelekcja w języku angielskim.**

## **Dzień X [stacjonarnie, 8h]**

### **Trening rozmów menedżerskich w sytuacjach konfliktowych**

Celem warsztatu jest rozwój umiejętności konstruktywnego podejścia do konfliktów.

#### **Uczestnicy:**

- Poznają istotę i znaczenie konfliktu w sytuacjach zawodowych.
- Uczą się pracy w różnych wymiarach relacji biznesowych: interesów, siły, klimatu, elastyczności.
- Pracują z narzędziami efektywnej komunikacji w sytuacjach trudnych.
- Poznają i praktykują menedżerskie strategie rozwiązywania konfliktów.
- Odkrywają rolę samoświadomości i dystansu emocjonalnego, który jest niezbędny menedżerowi do budowania porozumienia.

**Dzięki zastosowaniu tego rozwiązania menedżerowie:**

- Ograniczają czas, który trzeba poświęcić na konflikty w swoich zespołach
- Potrafią ujawniać i konstruktywnie rozwiązywać konflikty
- Używają narzędzi do zapobiegania eskalacji konfliktów

## **Dzień XI [online, 2h]**

### **Wyzwania lidarskie**

W jakim świecie dziś liderujemy? Zmiennym. Nieprzewidywalnym. W świecie, który nie pyta, czy jesteś gotowy – po prostu się zmienia. Kiedyś planowaliśmy strategię na 5 lat. Dziś, czasem nie wiemy, co przyniesie kwartał. Wojna za granicą, napięcia pomiędzy super mocarstwami, sztuczna inteligencja, która zmienia sposób, w jaki pracujemy. W tym wszystkim inwestorzy pytają: *„Dlaczego EBITDA nie rośnie?”*. Ludzie pytają: *„Czy moje miejsce pracy jest bezpieczne?”*. A liderzy pytają... samych siebie: *„Czy ja jeszcze nad tym panuję?”* Właśnie w takim świecie próbujemy dziś być odpowiedzialnymi liderami.

*„Kiedy zostałem CEO, przez pierwsze tygodnie czułem się... dziwnie. Niby ci sami ludzie, ale rozmowy już inne. Mniej bezpośrednio. Więcej uprzejmości, mniej szczerości. Zacząłem się zastanawiać – czy ludzie mówią mi prawdę, czy mówią to, co chcę usłyszeć? Zrozumiałem wtedy, że samotność lidera to nie slogan. To realność.”*

Czy jesteś gotowy być liderem nie wtedy, gdy jest łatwo – ale właśnie wtedy, gdy jest trudno? Dziś potrzebujemy liderów, którzy mają nie tylko wizję – ale i kręgosłup. Którzy mają nie tylko charyzmę – ale też pokorę.

Prawdziwe przywództwo to nie jest budowanie siebie. To jest budowanie innych. Ale zacząć trzeba było od siebie.

O swojej historii opowie **nasz gość specjalny**.

## **Dzień XII [stacjonarnie, 8h]**

### **Spektakl interaktywny Sterotype - DRAMA**

Jednodniowe spotkanie, w trakcie którego odbędzie się nasz **autorski spektakl interaktywny „Stereotape”**, oparty jest na metodzie dramy i czerpiący z teatru Forum.

Drama to doświadczenie zawieszone między rzeczywistością a fikcją, które może mieć wpływ na prawdziwe życie. Wydobywa spontaniczne emocjonalne reakcje na zastaną sytuację. W dramie ważne jest samo działanie, gdyż zwiększa poczucie wpływu i wzmacnia odwagę do działania poza salą warsztatową.



**02-235 Warszawa**  
**ul. Równoległa 4a**

tel.: +48 22 37 63 000

fax: +48 22 37 63 033

[office@houseofskills.pl](mailto:office@houseofskills.pl)

[www.houseofskills.pl](http://www.houseofskills.pl)