



ROZVOJOVÉ PROGRAMY PRO MANAŽERY A JEJICH TÝMY

Motto: „I ti nejlepší mají své trenéry.“

Tyto programy jsou připraveny na základě našich dlouholetých zkušeností se vzděláváním ve firmách. Tento formát krátkých 3 – 4 hodinových workshopů máme odzkoušen. Stejně jako vrcholoví sportovci neustále trénují různé oblasti svých dovedností, tak i manažeři a ostatní zaměstnanci potřebují ke svému úspěchu neustálý rozvoj. Pravidelnost, trpělivost a pevná vůle je výsadou vítězů.

STRUČNĚ O ORGANIZACI TĚCHTO PROGRAMŮ:

- **Rozsah:** 3,5 hodiny pro týmy, útvary, oddělení, úseky
- **Obsah:** nejdůležitější poznatky, trénink klíčových dovedností se zpětnou vazbou
- **Jak často:** nejlepší je systémový přístup např. 2 – 3x ročně
- **Program je vždy přizpůsoben konkrétnímu týmu – jeho velikosti, složení, prostředí, činnosti ...**
- **Maximální počet účastníků:** 20 osob (v případě týmů), ideální cca 10 osob

„Úspěchy dosažené pomocí pevné vůle přinášejí hrdost, radost a zvyšují sebevědomí.“

Z Manifestu za pevnou vůli, prosinec 2020
www.pevnavule.cz

KONTAKTUJTE NÁS

- **Věra Růžičková**
- ☎ +420 739 066 633 ✉ v.ruzickova@aperta.cz

PROGRAMY PRO ROZVOJ TÝMU

JAK V NAŠEM TÝMU ŘEŠIT EMOTIVNÍ, VZTAHOVÉ KONFLIKTY?

- Zákonitosti fungování emočních a vztahových konfliktů.
- Způsoby předcházení konfliktům.
- Trénink komunikačních dovedností v konfliktu.

JAK SI V NAŠEM TÝMU DÁVAT NAVZÁJEM ZPĚTNOU VAZBU A ŘÍKAT „NEPŘÍJEMNÉ VĚCI“?

- Principy zpětné vazby
- Empatická otevřenost
- Trénink poskytování zpětné vazby a sdělování „nepříjemných věcí“

NAŠE „TÝMOVÁ MAPA“

- Jak je náš tým osobnostně, rolově sestaven
- Jaké jsou naše silné a slabé stránky v této týmové konstelaci
- Trénink efektivních komunikačních dovedností mezi jednotlivými typy osobností

VYTVÁŘENÍ NAŠÍ KULTURY DŮVĚRY A ZODPOVĚDNOSTI

- Co tvoří prvky důvěry a jak je posilovat v našem týmu?
- Naše týmová pravidla zvyšující úroveň zodpovědnosti
- Trénink dosahování dohod v týmu a reakcí na jejich naplnění

JAK ZVLÁDAT V NAŠEM TÝMU ZMĚNY?

- Typy změn, jež se nás dotýkají a způsoby reakcí na ně
- Proces týmové změny a naše pravidla fungování
- Trénink „práce se změnou“ v našem týmu

JAK V TÝMU DĚLAT DOBRÉ INFORMAČNÍ PORADY?

- Zásady dobré rady v našem týmovém kontextu
- Jak být užitečným účastníkem rady
- Trénink komunikačních, „poradních“ dovedností

A DALŠÍ...

Aperta, s.r.o.

Lužická 1157/30, 460 01 Liberec

www.aperta.cz



ROZVOJOVÉ PROGRAMY PRO MANAŽERY

Sport a práce, paralela by tu byla ...

Management se stále více inspiruje sportem. Mnoho pracovníků sportuje nebo oblíbený druh sportu sleduje a je tak přímo u zdroje. Vidí tam nejenom silnou orientaci na výkon, ale i ambice, vášeň, radost, hodnoty a především způsoby, jak toho dosáhnout. Pojďme se na jeden ze silných podnětů podívat.

Znáte úspěšného sportovce nebo tým, který dlouhodobě netrénuje? Odpověď je předvídatelná: NE. Dokonce statisticky vyjádřeno, úspěšní sportovci trénují 2 – 5 hodin denně. Dalo by se namítnout, že v práci je to jinak než při sportu. Zatímco například fotbalisté trénují téměř denně, soutěžní zápasy hrají obvykle jeden až dva týdně.

Pracovníci své „soutěžní“ zápasy s úkoly hrají každý pracovní den a někdy i o víkendu. Nemělo by to však znamenat, že nemají čas trénovat. Byť někteří tvrdí, že to není potřeba, protože se učí svou prací. Tento způsob růstu však má své zákonitosti, které je třeba dodržovat. Nestačí „jen“ pracovat. I vrcholoví sportovci, kteří se sportu věnují mnohdy přes 20 let, nehrají jen soutěžní zápasy s tím, že se učí během hry. Naopak, mezi zápasy trénují a odpočívají.

Právě z těchto důvodů vznikl koncept tzv. **učící se organizace**, jež prosazuje tuto myšlenku: **svému rozvoji se věnujme ze 60% při práci, ze 30% koučinkem, mentoringem, konzultacemi na interním principu a z 10% vzděláváním od externích odborníků**. Jak to může vypadat vyjádřeno v časových jednotkách. Kdybych se z cca 1 800 odpracovaných hodin ročně věnoval svému tréninku z jedné pětiny, pak bych 216 hodin věnoval tzv. On-the-job training (OJT), 108 hodin individuálním rozhovorům, stínování ... především se svým nadřízeným a 36 hodin svého růstu svěřil externistům. Tedy většinu svého tréninku bych měl procvičovat samostatně (se znalostí osvojených postupů) a mým hlavním trenérem by měl být můj nadřízený.

Máte ambice být úspěšní v tom, co děláte? Pak příklad sportu nám odpovídá, že je důležitá soustavnost. Jako nestačí dvakrát do roka vběhnout do tělocvičny a tam se ztrhat, pak nestačí jednou za rok se dva dny vzdělávat. Na příkladu externí podpory, raději v menších dávkách **3 hodinových bloků**, ale v pravidelném měsíčním rytmu. Úspěšní sportovci a jejich trenéři i úspěšní pracovníci a jejich manažeři to tak dělají. Patříte mezi ně?

Michal Kněžů Mrvka
lektor, konzultant, kouč a jednatel Aperta, s.r.o.

PROGRAMY PRO ROZVOJ MANAŽERŮ TÝMŮ

JAK VÉST PRACOVNÍ HVĚZDY?

- Charakteristika kolegy pracovní hvězdy a způsoby „práce s ní“
- Jak zapojit pracovní hvězdu do naší týmové kultury
- Trénink komunikace s pracovní hvězdou

JAK POZVEDNOUT VÝKONNOST NAŠEHO TÝMU V MANAŽERSKÉ ROLI?

- 3 energetizační strategie
- Principy motivace
- Trénink motivačních technik v podmínkách našeho týmu

JAK DELEGOVAT ÚKOLY V NAŠEM TÝMU?

- Efektivní distribuce úkolů v týmu
- Techniky zadávání úkolů
- Trénink delegování úkolů

JAK VYTVÁŘET TÝMOVOU KULTURU V ROLI MANAŽERA?

- Hodnoty a normy chování týmové kultury
- Postupy k vytváření naší kultury
- Trénink reakcí na nejčastější „problémy“ při vytváření týmové kultury

JAK VÉST NAŠE PORADY?

- Proces porady
- Způsoby reakcí na nejčastější „problémy“ při poradách – pasivita, nedochvilnost, rozvleklost
- Trénink moderačních dovedností

JAK SI OPTIMÁLNĚ SESTAVIT SVŮJ TÝM?

- Zásady týmové synergie
- Techniky k rozpoznání potenciálu mých lidí
- Trénink technik k využívání rozpoznávání potenciálu lidí

A DALŠÍ...