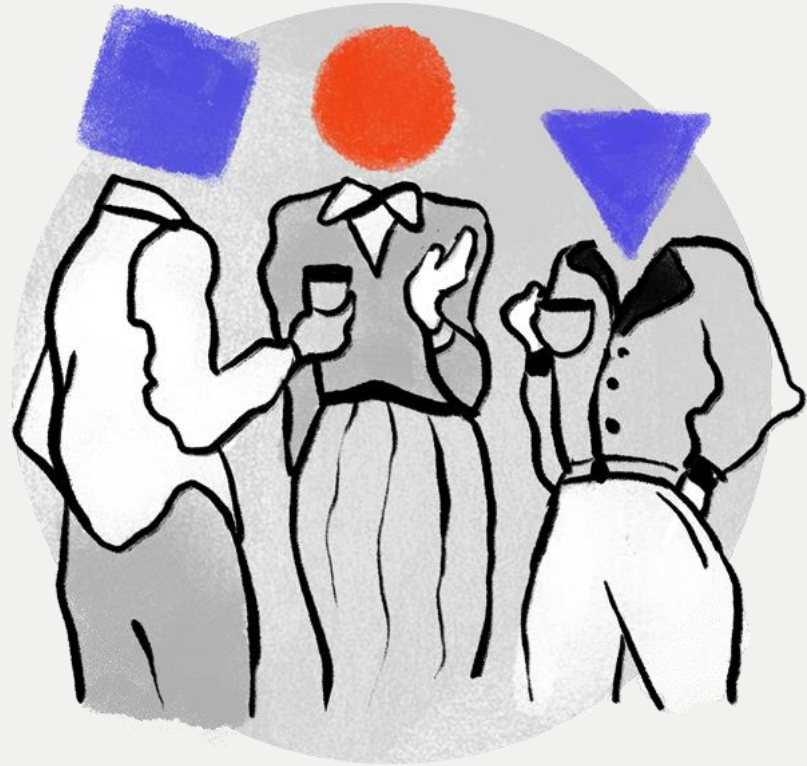




AKADEMIA BIAŁEGO KRUKA

# Lider Projektu

*Jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy projektowej?*



Szkolenie realizowane ONLINE

# Spis treści

O Akademii	3
Wprowadzenie	6
Program szkolenia	8
Chcesz wiedzieć więcej?	14
Informacje o cenie	15
Kontakt	19

Szkolenie  
zawiera badanie  
FRIS®



Wysoki profesjonalizm połączony z przyjazną atmosferą sprawił, że uczestnictwo w kursie było przyjemnością a nie koniecznością. Nieczęsto spotyka się ludzi tak bardzo zarażonych pozytywną energią.

**Wioletta Wetoszka**  
Clinico Medical Sp. z o.o.

○ Akademii

# Biały Kruk?

*„Biały kruk to stały związek frazeologiczny oznaczający rzecz unikatową, rzadką, osobliwą, a stosowany głównie w bibliotekarstwie w odniesieniu do rzadkich, cennych, książek, zwykle starodruków. Kruki mają czarne upierzenie, więc to metafora – oksymoron, wskazuje na nietypowy okaz.”*

S.Bąba, G. Dziamska, J.Liberek, Podręczny słownik frazeologiczny języka polskiego

## **Niewiele pozostaje dodać, nic ująć.**

Dla nas Biały Kruk, to kwintesencja tych skojarzeń, które wyrażają to co robimy i z czym dobrze się czujemy. Chcemy tworzyć wartości unikalne. Zarówno na zewnątrz – dostarczając efektów, które dalece odbiegają od przeciętności, jak też wewnątrz – czerpiąc satysfakcję z pracy i tego co robimy na co dzień. Zależy nam na tym, bo ŚWIAT jest zbyt atrakcyjny, żeby tracić czas na miernotę.

**– Kamił Torczewski**



# O Białych Krukach

## W co wierzymy?

### Po pierwsze relacje

Zachowujemy charakter kameralnej firmy i z dumą budujemy wokół siebie społeczność ekspertów Six Sigma i Lean. **Nie owijamy w bawełnę, ale Wy też nie powinniście.** Tworzymy relacje oparte na wzajemnym szacunku i szczerości. Nie obiecujemy złotych gór, no chyba, że to cel waszego projektu...

### Wysiłek, który popłaca

Praca włożona w szkolenie, projekt, każde zadanie, przynosi prawdziwe, wymierne rezultaty. Nie przykładamy ręki do budowania pozorów. **Pomagamy osiągać wyniki tym, którym zależy.** Dlatego to, co niezmiennie charakteryzuje Akademię Białego Kruka, to poziom trudności naszych programów i warunki stawiane w procesie certyfikacji.

### Humanizm

Człowiek, jego prawa, wartości, dobrobyt są nadrzędne względem każdej innej wartości stworzonej przez cywilizację i kulturę, a w szczególności - kulturę biznesu. Zależy nam w pierwszej kolejności na rozwoju każdego z absolwentów. Jeśli to się dzieje, uzyskiwane rezultaty biznesowe są wówczas **spektakularnym „efektem ubocznym”...**

Jak radzić sobie z trudnymi  
sytuacjami w pracy  
projektowej?

# Wprowadzenie



Realny problem, wsparcie przełożonego, odpowiedni ludzie w projekcie i jego **lider** - czyli Ty. Tak wygląda idealna wizja pracy projektowej, o której uczyłeś się na szkoleniach, jednak jak to często w życiu bywa - **teoria różni się od praktyki**. Nie każdy chce się angażować, sponsor nie wspiera lub wspiera za bardzo, a praca lidera jest cięższa, niż mogłoby się wydawać.

- Czy może być inaczej?
- Czy możemy uniknąć znaczącej części problemów z zespołem, ekspertami, sponsorem?
- Czy może być lepiej? Czy mamy szansę wpłynąć na motywację i zachowania ludzi, z którymi pracujemy w ramach realizowanych projektów?
- Czy jest „sposób” na te trudne sytuacje?

Podczas naszych szkoleń usłyszeliśmy wiele różnych historii z ust liderów projektów. To, co je łączy, to problemy w pracy projektowej, najczęściej związane z członkami zespołu. Trudne sytuacje zdarzają się przy każdym przedsięwzięciu, dlatego radzenie sobie z nimi jest kluczowe dla powodzenia projektu. Rozwiązywanie ich buduje autorytet i szacunek zespołu, co pozytywnie wpływa nie tylko na sam, projekt, ale także na Twoją pozycję. **Zdecydowana większość trudnych sytuacji w pracy projektowej ma jakieś rozwiązanie**. Na naszym szkoleniu poznasz **techniki**, która pozwolą Ci lepiej reagować na wszelkie sytuacje konfliktowe. Pokażemy Ci, jak wpływać na proces tworzenia zaangażowanego zespołu.

Podczas szkolenia będziemy omawiać trudne sytuacje. Gwarantujemy, że w jego trakcie, dowiesz się nie tylko, jak na nie reagować, ale też jaka „profilaktyka” może ograniczyć ich występowanie.

# Program szkolenia



# Trudne sytuacje w pracy lidera projektu

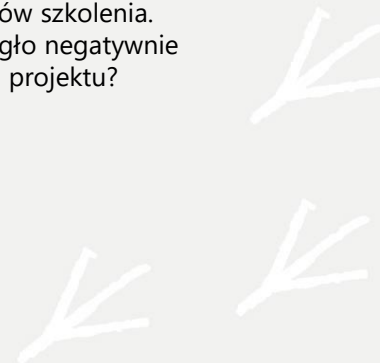
## Moduł I

- Motywacja – co o procesie motywacji i motywowania ludzi powinien wiedzieć każdy lider?
- FRIS – czyli jak 4 style poznawcze mogą ułatwić pracę z „trudnym” uczestnikiem grupy projektowej?
- Jak wiedza z zakresu psychologii poznawczej może pomóc w wywieraniu wpływu w trakcie pracy projektowej?
- Profilaktyka sytuacji trudnej – co mogę zrobić, żeby „nie było” problemu?
- W jak dużym stopniu to jak postrzegamy określone sytuacje, przetwarzamy informacje wpływa na nasze działanie w pracy?
- ABC perswazji dla lidera projektu – jak mówić żeby człowiek cię usłyszał, zrozumiał to, co mówisz i żeby to, co powiedziałaś wpłynęło na jego zachowanie?

## Moduł II

- Jak poradzić sobie w sytuacji, w której ludzie nie chcą brać udziału w projekcie?
- Jak poradzić sobie, gdy uczestnicy projektu nie angażują się w realizację projektu?
- Jak rozmawiać z ludźmi, którzy nie chcą?
- Jak ludzie podejmują decyzje? Czego potrzebują żeby podjąć decyzję?
- Autocoaching mojej pracy z zespołem projektowym. Jakie pytania warto zadać sobie przed rozpoczęciem projektu? W trakcie trwania projektu oraz po jego zakończeniu?
- Analiza przykładów uczestników szkolenia. Hiobowe wieści – czyli co mogło negatywnie wpłynąć na realizację mojego projektu?

**Czas spotkania – 14 godzin szkoleniowych, realizowanych podczas sesji online**



# Trudne sytuacje w zespole projektowym

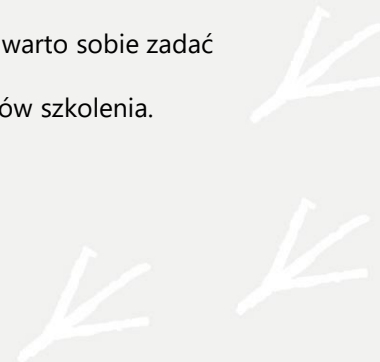
## Moduł I

- Dlaczego ludzie nie mogą się „dogadać”?  
Czego dotyczą konflikty w grupie projektowej?
- Konflikty w pracy projektowej? – analiza sytuacji trudnej.
- Mediator? Arbiter? Strona? – role w sytuacji konfliktowej. Kim jesteś w sytuacji konfliktowej? Jak postrzega cię grupa?
- Bunt na pokładzie? – jak poradzić sobie z sytuacją, którą odbierasz jako atak personalny? Jak poradzić sobie, gdy grupa atakuje twój autorytet?
- Jak rozmawiać, żeby pomóc rozwiązać konflikt a nie go pogłębiać?
- Analiza 3P – (Proces – Projekt – Potrzeby) – jak analizować trudną sytuację w trakcie realizowanego projektu?

## Moduł II

- Niezbędnik mediatora – jakie narzędzia mediacyjne mogą przydać się w pracy lidera projektu?
- Etapy spotkania mediacyjnego – jak rozmawiać z ludźmi w sytuacji konfliktowej?
- Pytania mediatora – jak prowadzić spotkanie mediacyjne?
- Dlaczego niektórzy ludzie nie chcą się dogadać? Kiedy warto pozbyć się złudzeń? Strategia działań w sytuacji, w którym model win-win nie działa.
- Błędy popełniane w trakcie rozwiązywania konfliktów
- Autocoaching – jakie pytania warto sobie zadać w sytuacji konfliktowej?
- Analiza przykładów uczestników szkolenia.

**Czas spotkania – 12 godzin szkoleniowych, realizowanych podczas sesji online**



# Rzeczywistość online w projekcie

## Dobre praktyki realizowania projektów online

- Zalogowany umysł – psychologiczne aspekty funkcjonowania w rzeczywistości wirtualnej. O czym warto wiedzieć pracując z zespołem zdalnie.
- Style poznawcze, a rzeczywistość online – jak przygotować zespół do pracy zdalnej?
- **Best practice** spotkań projektowych realizowanych w rzeczywistości online.
- Dlaczego ludzie „nie mówią do telewizora”? – specyfika pracy w zespole online.
- Jak budować zaangażowanie uczestników w pracy online podczas spotkania i poza nim?
- Jakie „rzeczy” mają znaczenie podczas spotkań online?
- Jak facylitować spotkanie online?
- Czego potrzebujesz podczas pracy projektowej? Czego potrzebuje grupa? Czego potrzebują konkretni uczestnicy?
- Analiza sytuacji uczestników.

wiedza | doświadczenie | teoria | ćwiczenia  
case studies | materiały szkoleniowe



procesy | obszary | maszyny | linie produkcyjne  
przykłady zastosowań technik i narzędzi Lean

**Czas spotkania – 6 godzin szkoleniowych, realizowanych podczas sesji online**



# „Narzędziownik” – czyli poznane podczas szkolenia narzędzia

- Model FRIS
- Analiza behawioralna (Jak analizować trudną sytuację?)
- Pytania coachingowe „Jak analizować trudną sytuację?”
- Schemat komunikacyjny: Jak? Co? Do kogo mówić? – czego potrzebuje Twój rozmówca
- Schemat perswazyjny
- Schemat rozmowy interwencyjnej
- Schemat „Jak wspierać zmianę w zachowaniu”
- Schemat „Rozmowa mediacyjna”
- Mapa procesu „Jak analizować sytuację konfliktową”
- Pytania wspierające proces mediacji
- Schemat „Jak przygotować się do procesu rozwiązywania konfliktu”
- Proces rozwiązywania konfliktu
- Zasady prowadzenia spotkań online
- Zasady facylitacji spotkań



# Zadanie wprowadzające do programu szkoleniowego

Przed sesją uczestnicy otrzymają **case study**, który, będąc wprowadzeniem do sesji, ma ich przygotować do pracy na spotkaniu. W większości sesji, tekst wysłany uczestnikom będzie materiałem omawianym wspólnie na spotkaniu. Pytania zawarte w mailu z zadaniem mają:

- Skłonić do refleksji.
- Pomóc w diagnozie własnych trudności w rozmowach
- Pomóc w zdefiniowaniu obszarów, tematów, które swobodnie omawiam z pracownikami i mam poczucie kontroli w rozmowach z nimi.
- Zachęcić do przygotowania się do uczestnictwa w programie szkoleniowym.

Uczestnicy programu nie będą musieli ani odpowiadać na pytanie pisemnie, ani odsyłać ich do trenera. Chodzi tylko o ukierunkowanie uwagi uczestników projektu, na aspekty omawiane podczas poszczególnych spotkań.

## Po każdej sesji uczestnicy dostaną:

- Schematy „jak reagować” omawiane na szkoleniu.
- Pytania coachingowe – do samodzielnej pracy - dzięki którym będą mogli lepiej przygotować się do prac projektowej.
- Zasady, rady, check listy – w zależności od tematu, jako podsumowanie spotkania będące zestawem wskazówek do poradzenia sobie z trudną sytuacją.
- Zadanie poszkoleniowe – czyli zadanie wdrożeniowe, które ma pomóc w utrwaleniu treści poznanych na szkoleniu.



# Chcesz wiedzieć więcej?

## Jak wygląda szkolenie online?

- Zajęcia odbywają się w wirtualnej sali szkoleniowej.
- Zajęcia mają charakter interaktywny, angażujący uczestników, pozwalający na dyskusję, zadawanie pytań i wymianę doświadczeń.
- Program rozłożony jest na okres **6 dni - 12 sesji**, co pozwala na pogodzenie ze sobą dobrego tempa i dynamiki pracy z możliwością utrzymania maksymalnego skupienia i uwagi (1 dzień – 2 sesje, każda z sesji to 120 minutowy blok, w dwóch różnych porach dnia).
- Korzystamy z platformy **Zoom** ([www.zoom.us](http://www.zoom.us)), która nie wymaga instalowania żadnego oprogramowania i umożliwia efektywną pracę w oparciu o przeglądarkę i dostęp do Internetu.



**PARTNER**

## FRIS – badanie stylu poznawczego uczestników szkolenia

Chcemy, żeby uczestnicy zanalizowali własne zachowania związane z pracą projektową, dlatego w trakcie szkolenia każdy będzie mógł wykonać kwestionariusz określający styl poznawczy. FRIS to narzędzie, które ma polskie normy - co w przypadku trafności i rzetelności wyników ma bardzo duże znaczenie. Kwestionariusz i model teoretyczny jest na tyle prosty, że poznawszy go, uczestnicy mogą też oceniać swoich współpracowników. FRIS pozwala na lepsze zrozumienie własnych zachowań i zachowań współpracowników, szczególnie w sytuacjach stresujących.

# Informacja o cenie

---

32 godziny dydaktyczne intensywnego szkolenia



Komplet materiałów szkoleniowych



Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia



Test FRIS



Cena

3 300 zł +VAT





## Julita Urbaniuk

TRENER / KONSULTANT

Psycholog i pedagog. Autorka wielu artykułów z zakresu diagnozy psychologicznej. Od ponad 15 lat specjalizuje się w szkoleniach z zakresu zarządzania projektami, prezentacji, motywowania, zarządzania zespołem, mediacji i zarządzania konfliktem, komunikacji w zespole i między zespołami, ocen pracowniczych oraz technikach uczenia osób dorosłych (szkolenia dla trenerów). Posiada wieloletnie doświadczenie, zdobyte w trakcie realizacji projektów dla przedsiębiorstw różnych branż, a także jednostek administracji publicznej. Prowadzi również coachingi dla kadry zarządzającej. Od 2012 roku jest certyfikowanym mediatorem.

Od 2007 roku niezmiennie jeden z najwyżej ocenianych trenerów Akademii. Niemal gwarancja sukcesu. Jednej rzeczy natomiast Julita z pewnością nie potrafi –poprowadzić nudnej prezentacji w Power Poincie. Zamiast tego – kartki, pisaki, scenki i zawsze wiele dobrej (i pozytywnej) zabawy...

Można by rzec psycholog – orkiestra. Instrumenty kreatywności, motywowania i przywództwa nie mają przed nią tajemnic. Kiedy trzeba potrafi też dyrygować, nawet jeśli orkiestra składa się z wyjątkowo niepokornych muzyków. Julita jest ekspertem-praktykiem w zakresie „wywierania wpływu”, jednak jej 2 koty pozostają wciąż nienaruszone w swojej niezależności...



Mieliśmy przyjemność pracować m. in. dla:

[Przeczytaj co myślą o nas nasi klienci >](#)

Johnson & Johnson

VOLVO



Poczta Polska

VELUX®



Santander

Coca-Cola

IBM

Cargill™

GM

brembo

ING

Whirlpool

Millennium  
bank

DHL

LG Chem



FCA  
FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES

MANI



LEROY MERLIN

Zajrzyj do naszego kalendarza i sprawdź dostępne terminy oraz lokalizacje szkoleń.

Jeśli chcesz się dobrze przygotować do szkolenia, zajrzyj do Przewodnika Białych Kruków



# Masz pytania?

Zadzwoń lub napisz do nas. Chętnie na nie odpowiemy.

*Jest sposób na wszystko!*



**Dorota Wróbel**

[dorota.wrobel@abk.pl](mailto:dorota.wrobel@abk.pl)

885 060 834

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



**Anna Czech**

[anna.czech@abk.pl](mailto:anna.czech@abk.pl)

603 544 884

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