



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.

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 mierność.

– KamiL 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

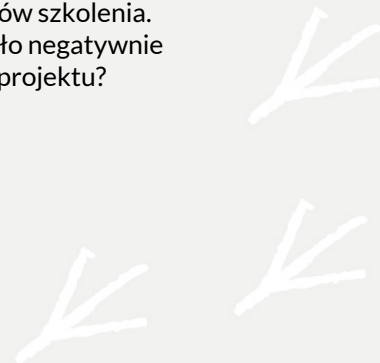
Moduł I

- 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 powiedziałeś 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

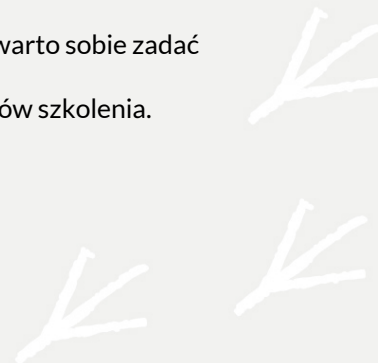
Moduł I

- 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 pracy 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), 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 20 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 pożytecznej) 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”.

Mieliśmy przyjemność pracować m. in. dla:

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

Johnson & Johnson

VOLVO



 Poczta Polska

VELUX®



 Santander

Coca-Cola

IBM

Cargill™



 brembo®

ING 

Whirlpool

Millennium
bank



 LG Chem



FCA
FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES



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



Masz pytania?

Zadzwoń lub napisz do nas. Chętnie na nie odpowiemy.



Dorota Wróbel

dorota.wrobel@abk.pl

885 060 834

www.abk.pl

*Jest
sposób na
wszystko!*