

Magdalena Robak

...by ludzie, zespoły i firmy świadomie i efektywnie szli swoją drogą w relacjach wewnętrznych i z otoczeniem. Bo każdy może, tylko nie każdy o tym wie.



WZMACNIAM KOMPETENCJE LIDERÓW I JAKOŚĆ (WSPÓŁ)PRACY W FIRMACH, ZESPOŁACH, PROJEKTACH

FACYLITUJĘ INDYWIDUALNE, GRUPOWE I ORGANIZACYJNE PROCESY ROZWOJOWE

Nazywam się Magdalena Robak. *Moją misją jest wspieranie w wypracowywaniu i wdrażaniu użytecznych rozwiązań.* Uważam, że lepiej zapobiegać niż leczyć. A jeśli potrzebujemy wyleczyć – kluczem jest dobranie trafionego "w punkt" lekarstwa.

Pomagam dostrzegać poszczególne elementy i to, jak składają się w całość. Łatwo zauważam to, co zakłóca harmonię systemu i pomagam ją przywrócić – na poziomie struktury i ludzi. Łącząc naszą wspólną wiedzę, doświadczenie oraz intuicję *odkrywamy możliwe rozwiązania, które zapobiegają problemom lub pomagają je rozwiązać.*

Działanie jest najlepszą formą uczenia się. Dlatego zapraszam Cię do testowania, przemyślenia i znowu testowania. Bo to dzięki praktyce i refleksji nad nią możemy ostatecznie dopracować użyteczne, dopasowane do Twojej sytuacji rozwiązanie.

Naszą współpracę dobrze charakteryzują dwa cytaty:

Bądź zmianą, którą pragniesz ujrzeć w świecie (Mahatma Ghandi)

When you come to a fork in the road – take it (Yogi Berra)

ZAKRES WSPÓŁPRACY

O MNIE – RESUME

FORMY WSPÓŁPRACY

OPTIMALNY MODEL DZIAŁAŃ
ROZWOJOWYCH

METODY PRACY

KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE

JAKOŚĆ WSPÓŁPRACY
i EFEKTYWNOŚĆ OSOBISTA

JAKOŚĆ OBSŁUGI KLIENTÓW

FACYLITACJA: PRACA Z METAFORĄ

WYBRANE PRODUKTY

NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE

QUICKWIN ZONE

LESSONS LEARNED Z IPMA PEB®

RÓWNOWAGA DZIAŁANIA
ZE SPOCO®

MODEL TEAM®
W BUDOWANIU ZESPOŁU

MODEL SMARTer®
WE WZMACNIANIU EFEKTYWNOŚCI
ZESPOŁU

LEADERSHIP-DESIGN®
– DEFINIOWANIE MISJI LIDERA



MagdalenaRobak.pl

KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE

- skuteczne kierowanie zespołem
- lider zespołów projektowych
- skuteczność i styl przywództwa
- odporne zespoły (resilience)

EFEKTYWNA [WSPÓŁ]PRACA

[w firmie, zespole, projekcie, z otoczeniem]

- świadomość roli zawodowej
- struktura współpracy
- budowanie zespołu
- empowerment i samodzielność
- postawa i komunikacja asertywna
- efektywna komunikacja
- zarządzanie sytuacjami trudnymi

diagnoza (testy, AC/DC)

szkolenia warsztatowe
& spotkania facilitated

działania
coachingowo-doradcze

wsparcie wdrożeniowe

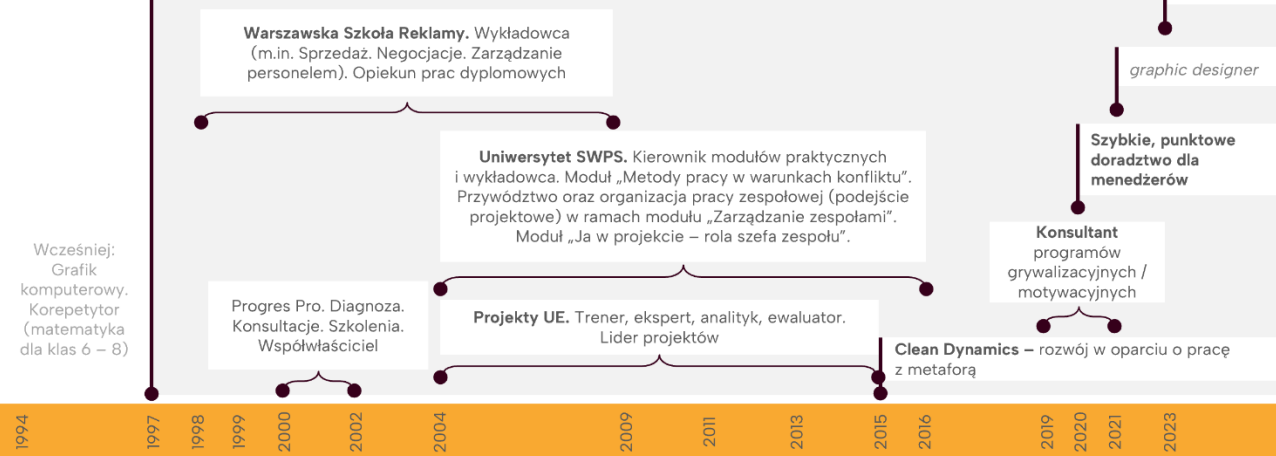
magdalenarobak.pl

POMAGAM BUDOWAĆ WSPÓŁPRACĘ OPARTĄ O WSPÓLNE WARTOŚCI I STANDARDY, ŚWIADOMOŚĆ ROLI ORAZ EMPOWERMENT

RESUME

DORADCA, TRENER, WYKŁADOWCA, FACYLITATOR, ASESOR

| kompetencje menedżerskie | jakość [współ]pracy | efektywność osobista | jakość obsługi Klientów | szkolenia VR



Uniwersytet Warszawski,
Wydział Psychologii; specjalizacja
Psychologia Organizacji i Pracy

członkini:



współtwórcza i użytkownik
BlitzGrow. Innowacyjny model projektowej transformacji organizacji

asesor
sesje assessment / development center doskonałości zarządzania projektami wg standardu IPMA PEB® i KISS PM®

diagnosta
ILM72 (styl i efektywność przywództwa)
MTQPlus (odporność psychiczna)

trener zmiany SPOCO®
Canvas (projektowanie inicjatywy)
Puls (przegląd równowagi inicjatywy)
Rytm (wsparcie rytmu zmiany)

Członek PTTB

PROSCI
Change Management Process

Kirkpatrick Broze
Level & Strategic Evaluation Planning

Moderator
Design Thinking

Trener Zmiany SPOCO®
Canvas, Puls i Rytm

Facylitator Clean Coaching (indywidualny i zespołowy)

Członek IPMA, aktywny asesor PPEA od 2015
(szkolenie dla asesorów PPEA 2013-2017, szkolenie z modelu IPMA PEB® 2019)

Członek PIFS



O MNIE

...by ludzie, zespoły i firmy szli swoją drogą świadomie i efektywnie.



KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE

- **WIZERUNEK LIDERA:** Jakim liderem jestem i chcę być? (misja + wartości)
- **ZESPOŁY ODPORNE MENTALNIE:** Zarządzanie 8 wymiarami odporności psychicznej na poziomie pojedynczego pracownika i zespołu
- **ROLA LIDERA:** Pięć kluczowych funkcji menedżerskich – narzędzia planowania, organizowania, koordynowania, kontroli, zarządzania informacją
- **BUDOWANIE ZESPOŁU:** Expose lidera, wspólne wartości i standardy pracy i współpracy w zespole, 5 poziomów budowania współpracy wg Lencioniego
- **DELEGOWANIE:** Delegowanie zadań i wzmacnianie samodzielności pracowników
- **PRZEGLĄDY:** Bieżący feedback i rozmowy przeglądowe: one-to-one, spotkania z zespołem
- **KORYGOWANIE DZIAŁAŃ:** Rozmowy motywujące, korygujące, dyscyplinujące
- **KONFLIKTY:** Zarządzanie konfliktami w pracy zespołowej – rola lidera
- **AUTORYTET:** Budowanie autorytetu lidera i wzmacnianie partycypacji pracowników (podejście PULL w kierowaniu)
- **WSPIERANIE ROZWOJU PRACOWNIKÓW I ZESPOŁU:** Techniki komunikacji coachingowej w pracy lidera
- **EFEKTYWNE SPOTKANIA:** Moderowanie spotkań zespołowych w zależności od ich celu (informacyjne, przeglądowe, problemowe)

KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE [STR.1]

PODEJŚCIE PROJEKTOWE – PODSTAWY

- Karta / Mandat projektu – podstawa dla działania lidera i zespołu
- Dobór i budowanie zespołu projektowego (Model TEAM©, kick-off do różnych grup interesariuszy)
- Organizacja pracy zespołu projektowego (WBS, macierz RAM, tablice Kanban)
- Monitorowanie i przegląd projektu („minutki”, team-briefing, lesson learned, retrospektywy, zamknięcie) z zastosowaniem dialogu z metaforą i obszarów IPMA PEM
- Doskonałość w zarządzaniu projektami wg modelu IPMA PEB® [zobacz > Arkusz autorefleksji]

SZKOLENIA UZUPEŁNIAJĄCE

- Najpierw staraj się zrozumieć... Klimat komunikacji menedżerskiej wspierającej zaangażowanie
- Pielęgnuj oba skrzydła: Akceptację i Wymagania. Postawa i komunikacja asertywna dla menedżera
- Odporność psychiczna menedżera
- Nawyki wspierające efektywność. Dobra organizacja własnej pracy w formule zdalnej, rozproszonej, hybrydowej



DIAGNOZA

- Diagnoza stylu przywództwa ILM72 + sesja coachingowa
- Diagnoza odporności psychicznej MTQPlus + sesja coachingowa
- Assessment / Development Center dla menedżerów i kandydatów na menedżerów
- Ocena 360 stopni kompetencji menedżerskich
- Obserwacja „on the job” + sesja coachingowa
- Kompleksowa diagnoza organizacji metodą BlitzGrow
- Ocena Dokończenia Zarządzania Projektami wg Project Excellence Baseline IPMA – autorski asesment Lessons Learned wg IPMA PEB®
- Diagnoza systemowego podejścia do zarządzania wg Metodyki SPOCO® (na poziomie roli, inicjatywy, zespołu, firmy, projektu)
- Rock Your Team SMARTer – arkusz refleksji dla zespołu



WARSZTATY FACYLITOWANE

- Doprecyzowanie roli lidera w organizacji / projekcie – cele, oczekiwania, wizerunek
- Osobista misja zawodowa lidera – coaching grupowy z metaforą
- Ocena Dokończenia Zarządzania Projektami wg Project Excellence Baseline IPMA – warsztat dla zespołów projektowych i PMO
- Projektowanie współpracy w zespole i projekcie z wykorzystaniem Modelu TEAM© (Touch – Exchange – Analyze – Maintain)
- Projektowanie równowagi przedsięwzięcia (roli, inicjatywy, zespołu, firmy, projektu) wg Metodyki SPOCO® (projektowanie, przegląd, doskonalenie)

SPOTKANIA DORADCZO-COACHINGOWE

- Wsparcie doradczo-coachingowe (indywidualne, grupowe lub dla zespołu) ukierunkowane na rozwój konkretnych kompetencji Uczestników
- Projektowanie systemowych działań menedżerskich ze SPOCO® Canvas
- Przegląd i projektowanie równowagi działań menedżerskich SPOCO® Puls

WSPARCIE WDROŻENIOWE

- Spotkania indywidualne lub warsztaty grupowe wspierające w praktycznym zastosowaniu kompetencji rozwijanych podczas szkoleń
- Utrzymanie rytmu zmiany ze SPOCO® Rytm



SZKOLENIA WARSZTATOWE

- **KOMUNIKACJA:** Najpierw staraj się zrozumieć... Zrozumienie i uważność w komunikacji, budująca pozytywny klimat i efektywną współpracę
- **ASERTYWNOŚĆ:** Pielęgnuj oba skrzydła: Akceptację i Wymagania. Postawa i komunikacja asertywna w kontakcie z innymi
- **WSPÓŁPRACA:** Zasady dobrej współpracy: Od zaufania po wyniki (wg modelu P. Lencioniego)
- **MOTYWACJA:** Model Potrzeb Społecznych i Cztery Dźwignie Motywacji w budowaniu współpracy
- **SAMOORGANIZACJA:** Jak zadbać o swoją (i wspólną) efektywność w pracy? Od prewencji po utrzymanie rozwiązań w pracy stacjonarnej, hybrydowej, zdalnej, rozproszonej
- **KONFLIKT:** Jak trafnie diagnozować przyczyny i poszukiwać optymalnych rozwiązań? Jak wspierać w tym innych?

WARSZTATY FACYLITOWANE

- Żeby team był TEAMem – praktyczne budowanie zasad współpracy opartych o wspólne wartości
- Świadomość roli zespołu w relacji z otoczeniem
- Wspólny cel – wspólna droga. Analiza i wypracowanie standardów współpracy
- Rozwój jakości współpracy w projekcie w oparciu o lesson learned
- Poszukiwanie rozwiązań z metaforą
- Wartości i misja zespołu w praktyce – od definicji po podejmowanie działań
- Współpraca cross-zespołowa: Analiza i doskonalenie
- Doskonalenie efektywności zespołu z modelem ACHIEVE, podejściami SMARTer© lub SPOCO®

DIAGNOZA

- Diagnoza odporności psychicznej zespołów z wykorzystaniem testu MTQ Plus
- Assessment / Development Center w zakresie kompetencji wspierających jakość współpracy
- Ocena 360 stopni jakości współpracy
- Obserwacja „on the job”: Analiza jakości współpracy + sesja coachingowa

SPOTKANIA DORADCZO-COACHINGOWE

- Wsparcie doradczo-coachingowe ukierunkowane na rozwój konkretnych kompetencji związanych z dobrą współpracą

WSPARCIE WDROŻENIOWE

- Spotkania indywidualne lub warsztaty grupowe wspierające w praktycznym zastosowaniu kompetencji związanych ze współpracą w firmie, zespole, projekcie



SZKOLENIA WARSZTATOWE

- **JA W SWOJEJ ROLI:** Doprecyzowanie celów, oczekiwań, pożądanego wizerunku i sposobu działania
- **JA W RELACJI Z INNYMI:** Komunikacja nastawiona na budowanie współpracy
- **JA W ZGODZIE ZE SOBĄ:** Kształtowanie postawy asertywnej i trening empatycznej komunikacji (elementy komunikacji bez przemocy, NVC)
- **JA W ZADANIACH:** Jak zadbać o swoją efektywność w pracy stacjonarnej, hybrydowej, zdalnej, rozproszonej?
- **JA W KONFLIKCIE:** Jak poszukiwać optymalnych rozwiązań?
- **JA – ODPORNY/A PSYCHICZNIE:** 8 kluczy do odporności psychicznej i kompetencje, które je wspierają

WARSZTATY FACYLITOWANE

- Świadomość roli zawodowej i jej powiązań z otoczeniem dla zespołów i pracowników
- Moja misja i wartości zawodowe: Jakim/Jaką sobą chcę być?
- Ja w relacji z innymi – wypracowanie spójnego, efektywnego stylu działania i budowania relacji

DIAGNOZA

- Diagnoza odporności psychicznej MTQPlus menedżerów i pracowników
- Diagnoza stylu przywództwa ILM72
- Diagnoza roli zespołowej wg modelu Belbina

SPOTKANIA DORADCZO-COACHINGOWE

- Wsparcie doradczo-coachingowe ukierunkowane na rozwój konkretnych kompetencji związanych z efektywnością osobistą

WSPARCIE WDROŻENIOWE

- Spotkania indywidualne lub warsztaty grupowe wspierające w praktycznym zastosowaniu kompetencji rozwijanych podczas szkoleń



SZKOLENIA WARSZTATOWE

- **ROLA ZAWODOWA:** Rola pracownika kontaktu z Klientem / działu obsługi Klienta. Cele, oczekiwania i wizerunek
- **JAKOŚĆ USŁUG:** Kryteria jakości usług i ich realizowanie w codziennym kontakcie z Klientem
- **SYTUACJE STANDARDOWE:** Kontakt z Klientami w sytuacjach standardowych: właściwa obsługa i komunikacja. Profesjonalny kontakt pisemny, telefoniczny i osobisty
- **SYTUACJE TRUDNE:** Kontakt z Klientami w sytuacjach trudnych i konfliktowych – zapobieganie i reagowanie. Przyjmowanie i przekazywanie informacji trudnych, w tym krytyki, reklamacji. Komunikacja asertywna

SZKOLENIA UZUPEŁNIAJĄCE

- Najpierw staraj się zrozumieć... Komunikacja nastawiona na budowanie pozytywnego klimatu współpracy
- Pielęgnuj oba skrzydła: Akceptację i Wymagania. Postawa i komunikacja asertywna w kontakcie z Klientami
- Techniki negocjacji w kontakcie z Klientami: Podejście rzeczowe
- Sprzedaż doradcza



DIAGNOZA

- Diagnoza odporności psychicznej MTQPlus + sesja coachingowa dla pracowników kontaktu z Klientem
- Assessment / Development Center dla zespołów obsługi Klienta + sesja coachingowa
- Ocena 360 stopni kompetencji kontaktu z Klientami
- Obserwacja „on the job”: Analiza jakości usług wg modelu Servqual + sesja coachingowa

WARSZTATY FACYLITOWANE

- Świadomość własnej roli w kontakcie z Klientem
- Misja zawodowa pracownika kontaktu z Klientem
- Wypracowanie standardów jakości obsługi Klientów (z wykorzystaniem Servqual i ISO 9004-2)
- Poszukiwanie rozwiązań na bieżące wyzwania w kontakcie z Klientami
- Wypracowanie sposobów doskonalenia jakości kontaktu z Klientem

SPOTKANIA DORADCZO-COACHINGOWE

- Indywidualne wsparcie doradczo-coachingowe ukierunkowane na rozwój konkretnych kompetencji związanych z kontaktem z Klientem

WSPARCIE WDROŻENIOWE

- Spotkania indywidualne lub warsztaty grupowe wspierające w praktycznym zastosowaniu kompetencji obsługi Klienta rozwijanych podczas szkoleń



FACYLITACJA CLEAN – PRACA Z METAFORĄ



WARSZTATY FACYLITOWANE

- Warsztat autorozwojowy z metaforą & przestrzenią
- Budowanie misji i wizji w zespole / projekcie z metaforą
- Przegląd doskonałości zarządzania projektami wg IPMA PEB® z metaforą
- SPOCO®-przegląd równowagi zarządzania z metaforą
- Poszukiwanie rozwiązań z metaforą



METODY

- Ośrodki oceny i rozwoju [SC / AC / DC]
- Diagnoza doskonałości zarządzania projektami wg IPMA PEB®
- Diagnoza równowagi zarządzania wg Metodyki SPOCO®
- Diagnoza kompetencji 360°
- Kompleksowa diagnoza organizacji metodą BlitzGrow
- Wywiady focusowe
- Obserwacja „on the job”

TESTY

- Diagnoza stylu przywództwa ILM72
- Diagnoza odporności psychicznej MTQ Plus
- Diagnoza roli zawodowej wg modelu Belbina
- Badanie satysfakcji pracowników (własne narzędzie)
- Testy psychometryczne

IPMA[»]
POLSKA

BlitzGrow 

ILM72 AQR
MTQ48 International





Prelegent:



Magdalena Robak

Zmienność wokół nas. Stałość w nas. Jak metafora wspiera budowanie wspólnej po(d)stawy działania?

KONFERENCJA
XIPMA»
POLSKA

**Rewolucja
w zarządzaniu.**

- ▶ Industry 4.0
- ▶ Agile&Lean
- ▶ Internet of things

WYBRANE PRODUKTY

PO CO?

- by szybko wypracować punktowe a jednocześnie trwałe rozwiązania na bieżące wyzwanie

DLA KOGO?

- dla kadry zarządzającej, specjalistów, kierowników projektów

JAK?

- praca zdalna „1 na 1” lub z grupą 3-5 osób
- pakiety dla firm

CO?

- obszary tematyczne z zakresu oferty
- doradztwo + praca własna

QUICKWIN ZONE

OTRZYMUJESZ PUNKTOWĄ
ODPOWIEDŹ NA TWOJĄ POTRZEBĘ
ZWIĄZANĄ Z KONKRETNĄ TRUDNĄ
SYTUACJĄ

SKUPIAMY NA TWOJEJ SYTUACJI
I TWOICH UWARUNKOWANIACH

OTRZYMUJESZ ROZWIĄZANIE
„TU I TERAZ” – WTEDY, GDY JEST
POTRZEBNE

SKUPIAMY SIĘ NA WDROŻENIU
KONKRETNÝCH ROZWIĄZAŃ
I UTRZYMANIU ICH

JESTEŚ MENEDŻEREM,
KIEROWNIKIEM PROJEKTU,
NOWYM LIDEREM,
SPECJALISTĄ?

NAPOTKAŁEŚ TRUDNĄ SYTUACJĘ ZWIĄZANĄ
Z ZARZĄDZANIEM ZESPOŁEM LUB (WSPÓŁ)PRACĄ?

DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA NIE PRZYNIOSŁY
REZULTATU I POTRZEBUJESZ SZYBKIEGO,
PUNKTOWEGO ROZWIĄZANIA?

QUICKWIN ZONE
JEST PO TO, BY CI POMÓC.

SPOTKANIA „JEDEN NA JEDEN”
LUB ZE WSKAZANĄ GRUPĄ
3-4 OSOBY

PRACA W OPARCIU
O CYKL PDCA-M
(ZAPROJEKTUJ, ZASTOSUJ,
ZWERYFIKUJ, WDRÓŻ, UTRZYMAJ)

E-ANKIETA WSTĘPNA
&
3 SPOTKANIA DORADCZE
&
TWOJA PRACA
POMIĘDZY SPOTKANIAМИ
&
DODATKOWE MATERIAŁY
MERYTORYCZNE

DZIAŁANIA REALIZOWANE
W FORMULE ZDALNEJ

PO CO?

- by zrobić przegląd doskonałości zarządzania projektem

DLA KOGO?

- dla kierowników projektów, zespołów projektowych, PMO

JAK?

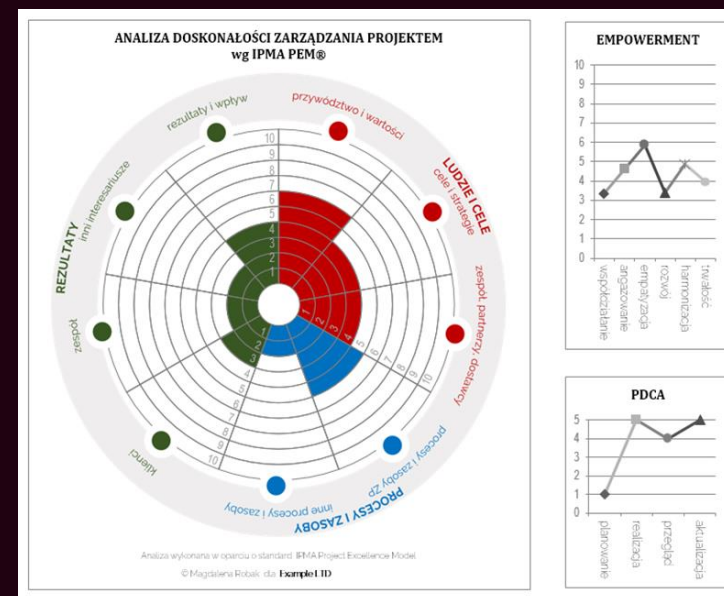
- dwuetapowy warsztat facylitowany (czas trwania: 1+ 1 lub 1 + 2)
- możliwość uzupełnienia o punkt wyjścia: indywidualne przeglądy przeprowadzone z kluczowymi interesariuszami
- praca na jednym z 4 etapów:
 - uruchamiania projektu
 - przeglądów w projekcie
 - zamknięcia projektu
 - lessons learned

LESSONS LEARNED Z IPMA PEB®: SZCZEGÓŁY

LESSONS LEARNED Z IPMA PEB®: ARKUSZ AUTOREFLEKSJI

CO?

- Przegląd 9 wymiarów w 3 obszarach standardu IPMA PEB®:
 - *Ludzie i cele*
 - *Procesy i zasoby*
 - *Rezultaty*
- Podstawowe formuły przeglądu :
 - zdalna mini-diagnoza indywidualna dla PM
 - audyt projektu (z dedykowaną grupą interesariuszy)
 - warsztaty oceny doskonałości zarządzania projektami oraz określania kierunków zmiany



KOMPETENCJE TECHNICZNE: PRAKTYKA

- Projekt i kierowanie zespołem projektowym: Co tak naprawdę oznacza? Role szefa projektu i jego miejsce w strukturze interesariuszy projektu.
- Opracowanie Karty Projektu (definiowanie celów projektu, określanie wskaźników / kryteriów sukcesu projektu wraz z uzasadnieniem ich wyboru oraz analiza Interesariuszy wraz z ich oczekiwaniami i wymaganiami).
- Skompletowanie zespołu projektowego (identyfikacja ról formalnych i nieformalnych, określenie kryteriów i technik rekrutacji, elementy wywiadów i AC).
- Zakomunikowanie projektu (kick-off i expose projektowe do różnych grup interesariuszy).
- Zdefiniowanie zakresu zadań i odpowiedzialności (WBS, RAM, RA[S]CI) oraz opracowanie harmonogramu działań zespołu. Alternatywna forma planowania pracy zespołu projektowego: bazowe tablice Kanban. Delegation Board.
- Zarządzanie interesariuszami w projekcie.
- Zarządzanie informacją i komunikacją w i o projekcie.
- Monitorowanie postępów w projekcie: Team-briefing, retrospektywy. Wymiary analizy.
- Zamknięcie projektu: Aspekt administracyjny, organizacyjny, zespołowy. Tworzenie „katalogu doświadczeń projektowych” (*lessons learned*).
- *Elementy podejścia zwinnego w zarządzaniu projektami (SCRUM, KANBAN)*

Program (z modyfikacjami w kolejnych edycjach) realizowany w zakresie 62 godzin w latach 2004 – 2016 w ramach modułów praktycznych Studium Zastosowań Psychologii na Uniwersytecie SWPS (Warszawa).

KOMPETENCJE INTERPERSONALNE I MENEDŻERSKIE: LUDZIE

- Uporządkowanie zadań i działań szefa projektu na kolejnych etapach budowania zespołu projektowego.
- Przywództwo w projekcie: Źródła autorytetu. Definiowanie misji i rozpoznawanie wartości będących bazą działania lidera projektu. Management 3.0.
- Elastyczność stylu kierowania zespołem projektowym w zależności od różnych czynników. Identyfikacja optymalnego stylu kierowania. Szanse i zagrożenia dla efektywności pracy zespołu.
- Delegowanie a wydawanie poleceń. Delegowanie zadań w projekcie (praktyczny aspekt przywództwa sytuacyjnego na poziomie pracownika i zespołu; analiza zadań szefa projektu pod kątem możliwości ich delegowania).
- Feedback i rozmowy menedżerskie: Udzielanie rozwojowych informacji zwrotnych, rozmowy motywujące i rozwojowe. Rozmowy korygujące i dyscyplinujące.
- Czynniki wpływające na motywację zespołu: Poziom organizacji – grupy – jednostki. Model SCARF i Self Detetmination Theory w praktyce usuwania blokad do zaangażowania.
- Otoczenie projektu a potencjalne konflikty. Sytuacje konfliktowe w zarządzaniu zespołem projektowym: Identyfikacja i rozwiązywanie z punktu widzenia szefa projektu.
- Doskonałe zarządzanie projektami: Wprowadzenie do standardu IPMA PEM®.

PO CO?

- by zrobić przegląd równowagi zarządzania zespołem, firmą, projektem
- by zrobić przegląd lub zaprojektować sposób działania w swojej roli zawodowej

DLA KOGO?

- dla właścicieli firm & obszarów, menedżerów, liderów zespołów, kierowników projektów

JAK?

- dwuetapowy warsztat facylitowany (czas trwania: 1+ 1 d lub 1 + 2 d)
- możliwość uzupełnienia o punkt wyjścia: indywidualne przeglądy przeprowadzone z kluczowymi interesariuszami
- praca na jednym z 5 etapów:
 - idea i projektowanie koncepcji
 - analiza prototypu
 - przegląd na etapie stabilizacji
 - projektowanie na etapie skalowania

SPOCO®-SKAN

SPOCO®-RYTM ZMIANY

RÓWNOWAGA DZIAŁANIA ZE SPOCO®

CO?

- Przegląd 15 obszarów w 5 fundamentach SPOCO®:
 - *Success*
 - *People*
 - *Organization*
 - *Community*
 - *Offer*
- Wypracowanie priorytetów zmiany:
 - określenie kluczowych celów i działań
 - scoring celów i działań
 - action plan
- Utrzymanie rytmu zmiany ze SPOCO® Rytm (wsparcie doarczo-coachingowe)



PO CO?

- by wypracować wspólne wartości i standardy współpracy (w firmie, zespole, projekcie), uzupełniające kick-off

DLA KOGO?

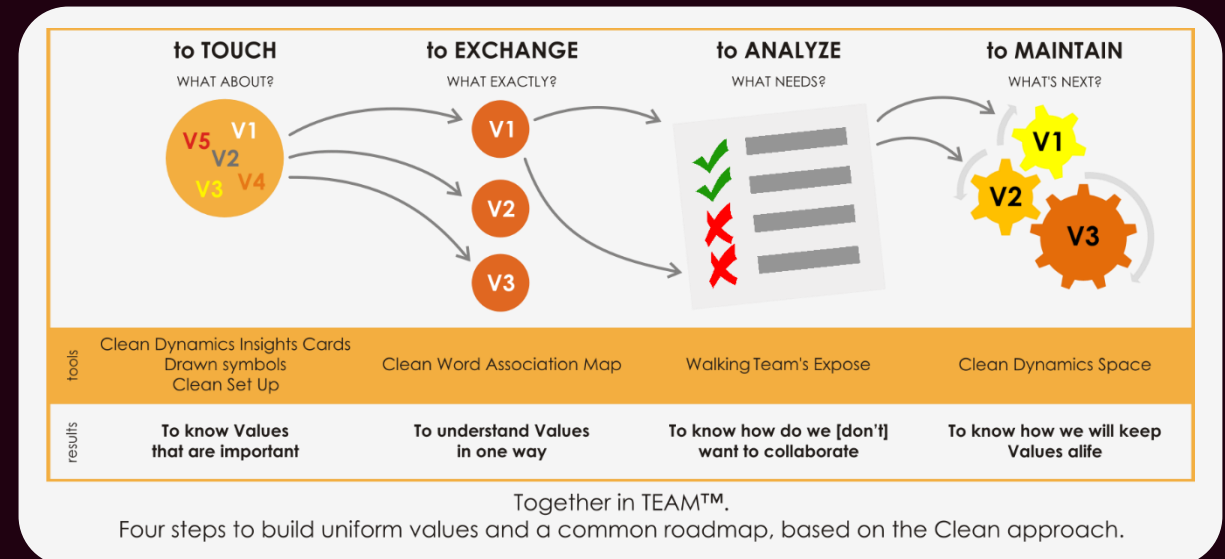
- dla firm, zespołów, zespołów projektowych (w tym kluczowych interesariuszy)

JAK?

- warsztat facylitowany oparty o pracę z metaforą (czas trwania: 1 d lub 1+1)
- możliwość przeprowadzenia warsztatu certyfikowanego z modelu dla liderów, trenerów wewnętrznych itp. (czas trwania: 1 d + 2 d)

CO?

- Pięć etapów warsztatu:
 - **Metalevel**: Analiza SWOT otoczenia w kontekście budowania współpracy
 - **Touch**: Identyfikacja wspólnych wartości
 - **Exchange**: Definiowanie wartości
 - **Analyze**: Operacjonalizacja, czyli tworzenie „expose współpracy”
 - **Maintain**: Wypracowanie działań zapewniających „walk the talk” i procedur eskalacji



produkt autorski MODEL SMARTER© WE WZMACNIANIU EFEKTYWNOŚCI ZESPOŁU

PO CO?

- by zidentyfikować blokady efektywności i wypracować rozwiązania doskonalące efektywność działania zespołu

DLA KOGO?

- dla zespołów, zespołów projektowych (w tym kluczowych interesariuszy)

JAK?

- warsztat facylitowany (czas trwania: 1 d lub 1+1)

CO?

- Sześć etapów warsztatu:
 - **Metalevel**: Analiza SWOT otoczenia zespołu w kontekście budowania współpracy
 - **Przegląd** efektywności zespołu w 5 wymiarach i **wypracowanie rozwiązań**



- S** Orientacja strategiczna i spójność.
- M** Doskonałość operacyjna działań.
- A** Współpraca wspierająca efektywność.
- R** Użyteczne dla Waszych Odbiorów rezultaty.
- T** Zaangażowanie i stały rozwój kompetencji.

Proste i efektywne rozwiązania do pracy z zespołem w świecie zmian i wyzwań.



PO CO?

- by wesprzeć liderów w świadomym realizowaniu swojej roli, dzięki uważności na siebie i otoczenie

DLA KOGO?

- dla liderów każdego szczebla

JAK?

- warsztat facylitowany (czas trwania: 1 d)
- indywidualne spotkania coachingowe

CO?

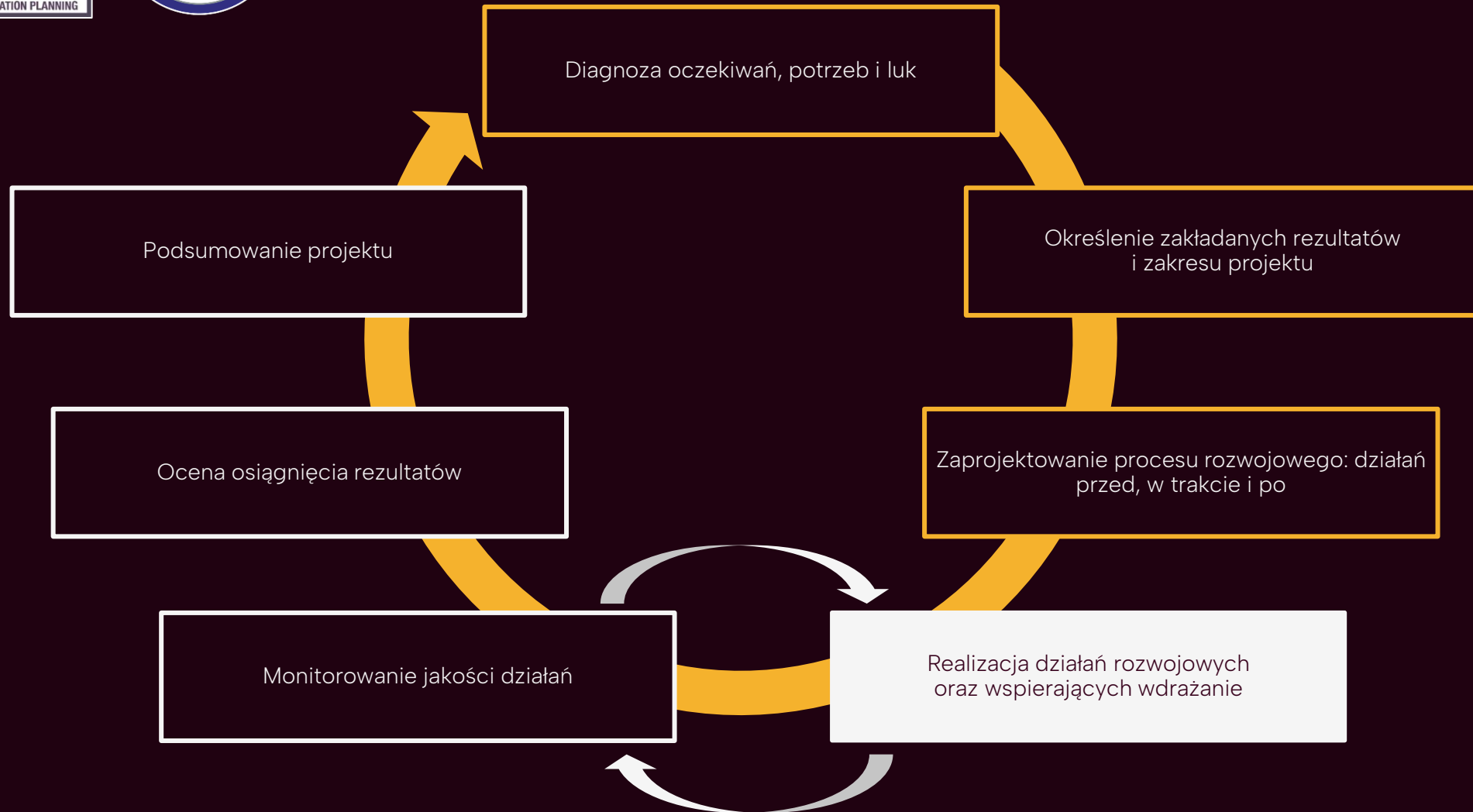
- Przegląd wymiarów wpływających na efektywność działania lidera
- Zdefiniowanie własnej misji lidera, integrującej oczekiwania i potrzeby płynące z otoczenia z poziomem autorytetu i wartościami, na których chce się oprzeć swoje przywództwo

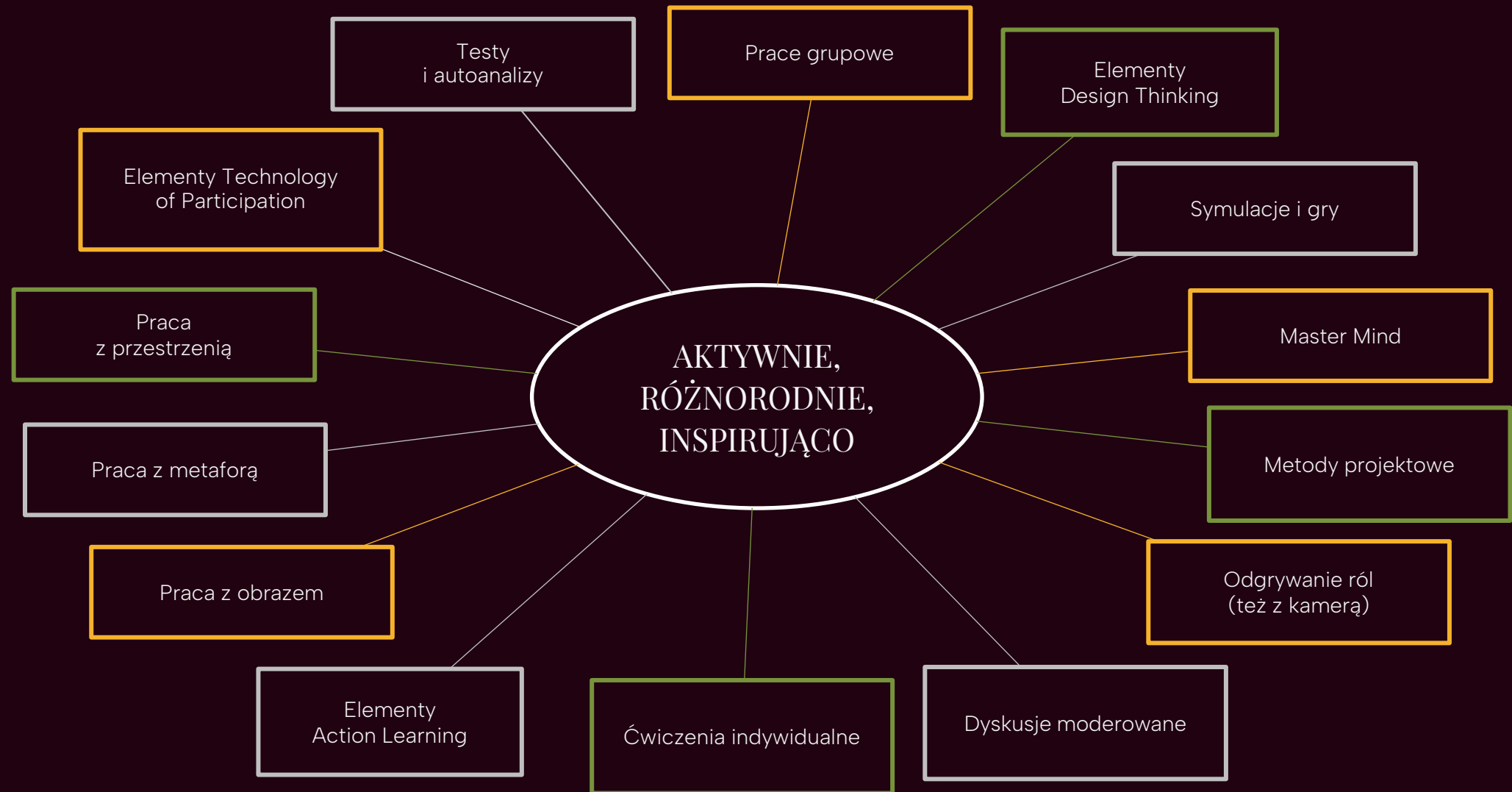






OPTIMALNY MODEL DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH





pomagam budować (współ)pracę
opartą o świadomość ról i standardów,
wspólne wartości oraz empowerment.

Porozmawiajmy o możliwościach

+ 48 607 380 439
napisz@magdalenarobak.pl

magdalenarobak.pl
cleandynamics.pl
quickwin-zone.eu



Magdalena Robak.pl
DORADZTWO, FACYLITACJA, SZKOLENIA
...by iść swoją drogą świadomie i efektywnie.
Bo każdy może.