

Zarządzanie sytuacyjne – klucz do skutecznego przywództwa

Czas trwania: 1 dzień

Cele szkolenia:

Celem szkolenia jest zaznajomienie uczestników z koncepcją zarządzania sytuacyjnego oraz zrozumienie, jak ważna jest elastyczność menedżerska w dostosowywaniu stylu kierowania do indywidualnego poziomu rozwoju pracownika. Uczestnicy nauczą się rozpoznawać różne etapy rozwoju kompetencji i motywacji swoich podwładnych oraz zdobędą wiedzę, jak te poziomy wpływają na skuteczność zarządzania. Szkolenie ma także na celu rozwinięcie u menedżerów świadomości własnych preferencji i naturalnych tendencji w stylu zarządzania oraz wsparcie ich w zwiększeniu elastyczności i zdolności do adaptacji.

Szkolenie odpowiada na pytania:

- Czym jest zarządzanie sytuacyjne i jak je stosować?
- Jak rozpoznawać poziom rozwoju kompetencji i motywacji pracowników?
- Jak elastycznie dobierać i stosować odpowiedni styl kierowania do sytuacji i osoby?
- Jak efektywnie komunikować się z pracownikami na różnych etapach ich rozwoju?
- Jakie są praktyczne techniki motywacji i wspierania rozwoju pracowników?
- Jak świadomie zarządzać własnym stylem przywództwa?

Program:

Moduł 1. Elastyczność lidera – wprowadzenie do zarządzania sytuacyjnego

- Czym jest koncepcja zarządzania sytuacyjnego i dlaczego to jeden z najpraktyczniejszych modeli przywództwa
- Różnice między „jednym właściwym stylem” a świadomym dopasowaniem do sytuacji
- Zrozumienie roli menedżera jako osoby diagnozującej, wspierającej i rozwijającej zespół
- Jak zmienia się rola lidera w zależności od dojrzałości i gotowości pracownika

Moduł 2. Cztery style zarządzania – dopasowanie do poziomu rozwoju pracownika

- Charakterystyka czterech stylów przywództwa: instruktażowy (S1), konsultacyjny (S2), wspierający (S3), delegujący (S4)
- Jak odróżnić styl wspierający od nadopiekuńczego i styl dyrektywny od kontrolującego
- Przykłady sytuacji, w których każdy styl jest najbardziej skuteczny
- Rola komunikacji, pytań i informacji zwrotnej w każdym stylu zarządzania

Moduł 3. Diagnozowanie poziomu rozwoju pracownika

- Jak rozpoznać poziom kompetencji i motywacji – model D1–D4 (pracownik początkujący, uczący się, kompetentny, samodzielny)
- Obserwacja zachowań, postaw i sygnałów gotowości pracownika
- Najczęstsze błędy w diagnozie – mylenie motywacji z kompetencją
- „Mapa mojego zespołu” – analiza poziomów rozwoju członków zespołu

Moduł 4. Praktyczne zastosowanie modelu – dopasowanie stylu do sytuacji

- Jak prowadzić rozmowy z pracownikiem na różnych poziomach rozwoju
- Jakie komunikaty, pytania i interwencje są najbardziej skuteczne w poszczególnych etapach
- W jaki sposób reagować, gdy motywacja spada mimo wzrostu kompetencji
- Jak z elastycznością zmieniać styl – od prowadzenia do delegowania odpowiedzialności

Moduł 5. Pułapki i wyzwania w zarządzaniu sytuacyjnym

- Co się dzieje, gdy styl zarządzania nie pasuje do etapu rozwoju pracownika
- Jakie emocje menedżera stoją za trudnością w „oddaniu sterów”
- Typowe błędy: nadmierna kontrola, brak konsekwencji, brak jasnych oczekiwań
- Jak reagować, gdy diagnoza była błędna – przywracanie równowagi i zaufania

Moduł 6. Zarządzanie motywacją i rozwój w praktyce

- Jak rozumieć źródła motywacji wewnętrznej i zewnętrznej na różnych etapach rozwoju
- W jaki sposób styl lidera wspiera lub tłumi motywację pracownika
- Narzędzia wzmacniające rozwój: pytania coachingowe, feedback, docenianie
- Opracowanie indywidualnego planu rozwoju lidera – zwiększanie elastyczności przywódczej

SENSE

Consulting sp. z o. o.

ul. Podgórze 11/31

61-749 Poznań

NIP: 7781456826

T +48 61 843 26 11

E biuro@senseconsulting.pl

senseconsulting.pl