

# ROZWÓJ LIDERÓW I KOMPETENCJI JUTRA

---

**OFERTA**

DEVELOR



# = DLACZEGO DEVELOR?

W Develor Polska jesteśmy przekonani, że aby budować silne organizacje, odporne na ciągłe zmiany i kryzysy należy położyć nacisk na **wyposażenie liderów i pracowników w kompetencje jutra**, czyli takie, które pozwolą im skutecznie działać w dzisiejszym świecie. Dlatego nasza specjalizacja to tematy, których znajdziecie m.in **przywództwo adaptacyjne i odwagę liderką** oraz **myślenie krytyczne**, czy **aktywne uczenie się**.

Jako organizacja zajmująca się rozwojem staramy się stale monitorować trendy szkoleniowe i dostosowywać metody doskonalenia kompetencji do zmieniających się potrzeb i oczekiwań firm m.in **nauki wkomponowanej w rytm pracy**, czy **angażujących doświadczeń na sali szkoleniowej**.

Dlatego w naszej ofercie znajdują Państwo zarówno procesy w formie **podróży rozwojowych** – blended learning, **gry szkoleniowe**, jak i **formy digital** – **symulacje i aplikacje mikrolearningowe**.

Brand Develor istnieje od ponad **30 lat** w **15 krajach** w Europie, Azji i Afryce. Korzystamy ze swoich doświadczeń, dzielimy się dobrymi praktykami i dzięki temu jesteśmy w stanie realizować **kompleksowe i wymagające projekty** zarówno **lokalnie** jak i **międzynarodowo**.

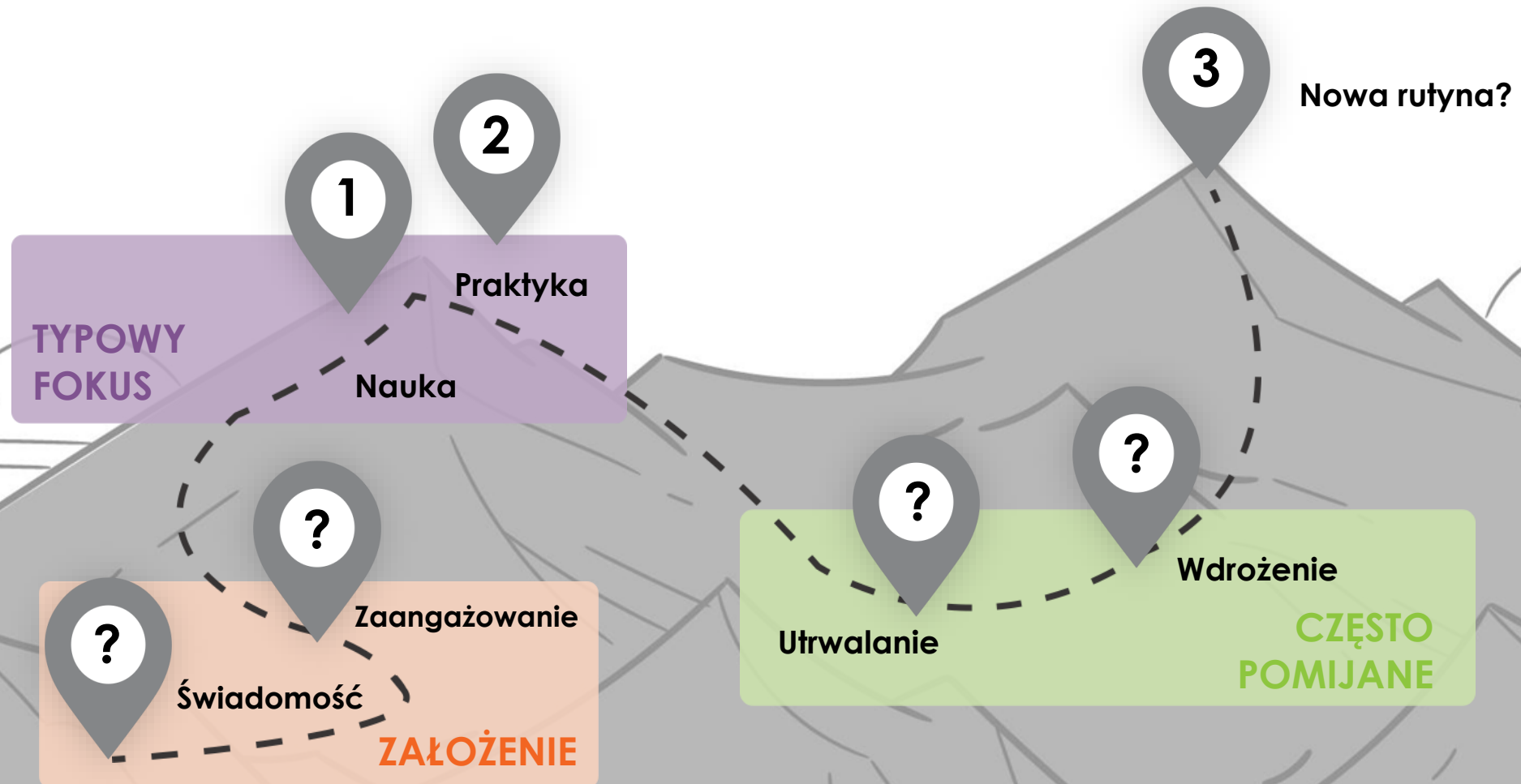
Zapraszam do współpracy!



Bartek Wrzosek  
Dyrektor Zarządzający  
DEVELOR POLSKA

# Jak zazwyczaj wygląda proces rozwojowy?

Firmy chcą osiągnąć efekty nie określając często jakie wyzwanie biznesowe, czy problem ma rozwiązać proponowane szkolenie. Skupiają się najczęściej wyłącznie na szkoleniu, które ma zakończyć się wysoką satysfakcją uczestników. Powszechne jest błędne założenie, że uczestnicy przyjdą szkoleniu z zaangażowaniem, a niezwykle często pomijane jest utrwalanie i wspieranie implementacji nowej wiedzy w praktyce. Potem trzymają kciuki za pojawienie się rezultatów, które jakoś nie przychodzą...



# Jak to robimy w Develor?

Każdy projekt rozwojowy powinien rozpoczynać się **do określenia jakie wyzwanie biznesowe ma rozwiązywać, czy jaką zmianę wspierać. Nauka nie jest jednostkowym wydarzeniem, a procesem.**

Oczekiwana zmiana nastawienia i zachowania nie następuje z dnia na dzień. Dlatego warto myśleć o uczeniu się jako o procesie z kilkoma świadomie wybranymi działaniami, zarówno pod względem celu, jak i wybranej metodologii.

1

## Wyzwanie biznesowe

Które nowe rutyny i zachowania wesprą wyzwanie biznesowe?

Dbamy o angażującą zawartość szkoleń i dużą ilość praktyki.

4

Nauka

5

Praktyka

2

Nie zakładamy, że uczestnicy przyjdą zaangażowani na szkolenie. Pracujemy nad ich nastawieniem przed.

3

Świadomość

Zaangażowanie

6

Utrwalanie

7

Wdrożenie

Wspólnie z klientem projektujemy wsparcie implementacji

8

Nowa rutyna

Oczekiwany rezultat

# ☰ Z KIM PRACUJEMY W POLSCE?



GEDEON RICHTER



Bank Polski



Pierre Fabre



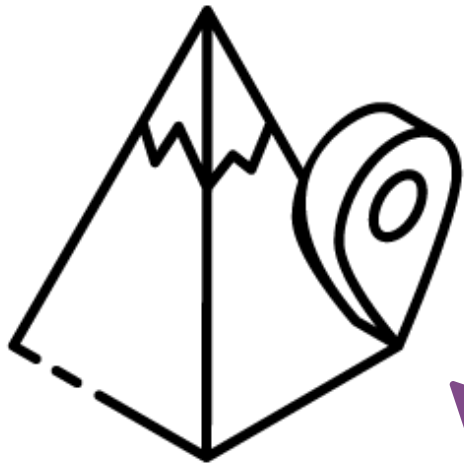
CD PROJEKT®



ArcelorMittal



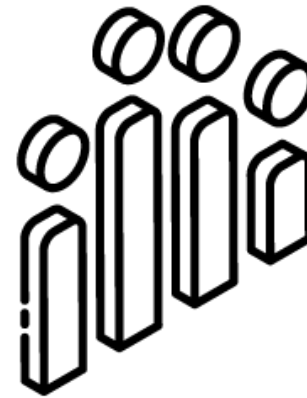
# ☰ MENU – WYBIERZ INTERESUJĄCY CIĘ OBSZAR



ROZWÓJ LIDERÓW



GRY SZKOLENIOWE I  
EVENTY ROZWOJOWE



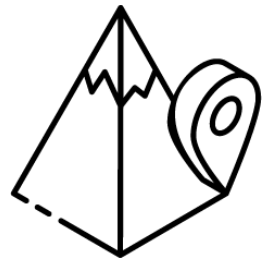
SZKOLENIE  
KOMPETENCJI JUTRA



FORMY DIGITAL

# ROZWÓJ LIDERÓW

WYBRANE TEMATY



DEVELOR



# ROLA I BUDOWANIE AUTORYTETU LIDERA

**Rola i budowane autorytetu lidera** to szkolenie, przeznaczone dla osób, które chcą się dobrze osadzić w swojej nowej roli liderkiej. Odkrywa esencję skutecznego i autentycznego lidera, bazując na modelu 5 poziomów przywództwa Johna C. Maxwella.

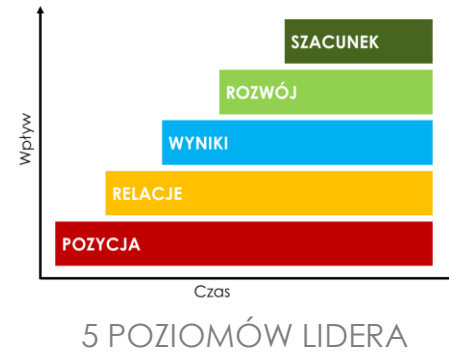
Uczestnicy dowiedzą się, jak rozwijać swój autorytet, budować trwałe relacje z zespołem i inspirować do wspólnego osiągania celów. Warsztaty skupiają się na praktycznych narzędziach i refleksji, które pozwolą liderom zrozumieć swój wpływ na otoczenie oraz świadomie go wzmacniać. To idealna okazja, by połączyć osobistą autentyczność z efektywnością w zarządzaniu, podnosząc jakość przywództwa na każdym poziomie.

Na szkoleniu uczestnicy dowiedzą się jak pokonać kolejne szczeble przywództwa i stać się autentycznym liderem.

## Ścieżka każdego lidera wygląda następująco:

- **Poziom 1 – Stanowisko** Przywództwo oparte na formalnym autorytecie i stanowisku. Ludzie podążają za liderem, ponieważ muszą. To punkt wyjścia, który wymaga dalszego rozwoju.
- **Poziom 2 – Relacje** Lider buduje zaufanie i pozytywne relacje. Ludzie podążają za nim, ponieważ chcą, a nie tylko z obowiązku.
- **Poziom 3 – Rezultaty** Przywództwo koncentruje się na wynikach i osiąganiu wspólnych celów. Lider inspirowa poprzez własne działania i efektywność.
- **Poziom 4 – Rozwijanie Ludzi** Lider inwestuje w rozwój innych, pomagając im osiągać ich potencjał. Ludzie podążają za nim, ponieważ ich rozwija i wspiera.
- **Poziom 5 – Szacunek** Lider osiąga najwyższy poziom wpływu dzięki swojej reputacji, autentyczności i trwałemu oddziaływaniu. Ludzie podążają za nim z powodu tego, kim jest i co reprezentuje.

Podczas szkolenia uczestnicy przećwiczą konkretne narzędzia budowania wpływu i autorytetu lidera adekwatne do kolejnych poziomów i opracują konkretny plan działania w stosunku do kluczowych osób w swoich zespołach



## TECHNIKI AIKIDO

Instrukcja obsługi lidera: Bartek Wrzosek - Dyrektor Zarządzający Develor Polska

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

Moja misja: Projektować i dostarczać doskonałe doświadczenia dla klientów

## INSTRUKCJA OBSŁUGI LIDERA

## TEMATY:

- **Wyzwania liderów w świecie VUCA/BANI**
- Autorefleksja
- **Budowanie autorytetu lidera**
  - 5 poziomów przywództwa
  - praca na własnych atutach
  - autorytet szefa i budowanie marki osobistej w organizacji
- **Narzędzia budowania autorytetu:**
  - język pozytywny
  - expose szefa
  - Instrukcja „obsługi lidera” i egzekwowanie reguł
  - techniki aikido – przełamywanie oporu na spotkaniach
  - engagement interview
  - informacja zwrotna w rozwoju

# EMOCJE W PRACY LIDERA

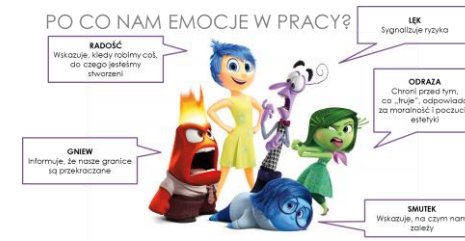
Spędzamy w pracy ponad 1/3 życia, trudno się dziwić, że jej wpływ na naszą osobowość może być znaczący. **Zachowanie równowagi** między angażującą pracą i życiem prywatnym nigdy nie było oczywiste. Obecnie po upowszechnieniu pracy z domu granice zacierają się nawet bardziej, a obowiązków przybywa.

W rytmie codzienności łatwo przeoczyć drobne zmiany, które mogą sygnalizować przeciążenie i konieczność przebudowania priorytetów. Jeśli nie zadamy o siebie świadomie, zrobi to za nas nasze ciało, utrudniając funkcjonowanie. Warto poznać siebie, swoje ograniczenia i potrzeby, by nasza praca była uzupełnieniem szczęśliwego życia!

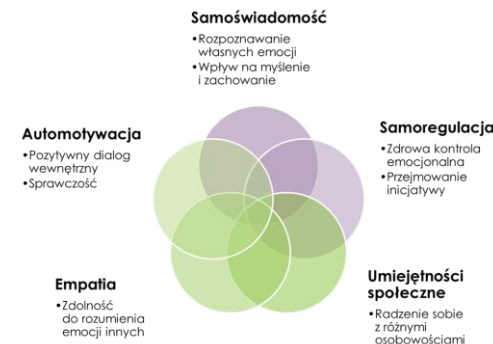
Następnym krokiem jest wyrobienie w sobie jako liderze większej **wrażliwości emocjonalnej** – bez niej obecnie nie ma mowy o **dobrym przywództwie**, efektywnej współpracy, zaufaniu w zespole. Piętrzą się konflikty i niezrozumienie, brakuje innowacji.

## Podczas szkolenia uczestnicy nabędą:

- większy wgląd w siebie i swoje emocje i zwiększenie umiejętności ich interpretacji i odpowiedniego nazywania
- umiejętność budowania i podtrzymywania bezpieczeństwa emocjonalnego w zespole
- lepsze rozumienie siebie i podwładnych, odkrycie własnych mechanizmów obronnych
- umiejętność konstruktywnego wyrażania emocji, „rozmontowywania” napiętych sytuacji w zespole
- umiejętność empatycznego słuchania i dialogu motywującego dla pracowników w trudnościach



Style radzenia sobie ze stresem  
- model N. Endleri i J. Parker uzupełniony  
o narzędzia DEVELOR



## TEMATY:

- Rola emocji w pracy – najnowsze badania
- Ja i moje emocje
- Stawianie granic: utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance czy integration?)
- Emergency pack: ćwiczenia i techniki oddechowe i ruchowe na wypadek dużego stresu
- Odwaga i empatia - perspektywa lidera
- Prawo do błędów vs wyniki biznesowe (case Kapitanozy)
- Umiejętność konstruktywnego wyrażania emocji, „rozmontowywania” napiętych sytuacji w zespole
- Umiejętność empatycznego słuchania i dialogu motywującego dla pracowników w trudnościach

# ≡ EFEKTYWNOŚĆ MENEDŻERSKA

Nasz czas nie jest z gumy. Każdy z nas ma tylko 24 godziny w ciągu doby, które musi dzielić między obowiązki w pracy i obowiązki w domu. Na managerach w dzisiejszych czasach spoczywa coraz więcej odpowiedzialności, a ilość i skomplikowanie wyzwań z jakimi muszą się mierzyć rośnie. Jak zatem być efektywnym managerem? Jak zapanować na piętrzącym się stosem tematów i odnaleźć się w wirze dzisiejszego świata? Odpowiedzią na to jest nasz program, który skupia się na managerze i jego efektywności. Pokazuje jak dzięki inteligentnym rutynom, łatwym we wdrożeniu praktycznym narzędziom manager uzyska niezbędny czas i nie „utonie” w wirze zadań.

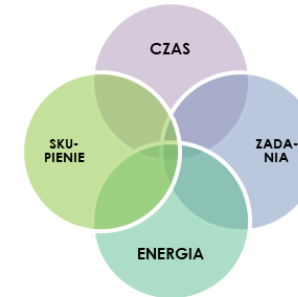
Kluczowym konceptem naszego szkolenia jest metafora Wiru Lidera. Dzięki niej pokazujemy jak „pływać” w codziennych zadaniach, żeby mieć czas na złapanie oddechu, odzyskanie niezbędnej energii.

Logika wiru pokazuje jak od mikrozarządzania przejść do empowermentu.

Nasze szkolenie stworzone po to, by wyposażyć uczestników w praktyczne procedury i narzędzia, które pomogą spełnić najważniejsze z ról przywódczych na arenie zarządzania, rozwoju i angażowania ludzi.

**Dzięki temu szkoleniu uczestnicy udoskonalą swoją efektywność na dwóch poziomach:**

1. **Efektywność osobista** – dowiedzą się jak usprawnić swoje działania operacyjne korzystając z tradycyjnych metod jak macierz Eisenhowera oraz zdobyczy najnowszej nauki o zarządzaniu swoim skupieniem czy energią.
2. **Efektywność zespołowa** – stworzą optymalny kalendarz lidera – zestaw rutyn, które pomogą uczestnikom w uporządkowany sposób delegować, motywować i rozwijać ich zespoły i część z nich przećwiczą na szkoleniu.



MODEL EFEKTYWNOŚCI OSOBISTEJ DEWELOR

WYKONANIE	WYKONANIE	WYKONANIE	WYKONANIE	WYKONANIE
Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj
Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj
Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj
Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj	Planuj i realizuj, ustalaj, kontroluj, oceniaj, koryguj

KALENDARZ LIDERA

## TEMATY

- Wir lidera – jak zarządzać sobą i zespołem, aby nie utonąć?
- Nowy paradygmat skuteczności
- Priorytetyzacja zadań – praktyka narzędzi i metod dopasowanych do 4 kategorii:
  - Ważne, pilne / Nieważne, pilne
  - Ważne, niepilne / Nieważne, niepilne
- Radzenie sobie z prokrastynacją – co warto odkładać na później, a czego lepiej nie?
- Planowanie pracy vs przerw w oparciu o aktualne badania
- Asertywność w służbie efektywności – jak powiedzieć „nie” by poprawić współpracę?
- Indywidualne planowanie zadań w krótkiej i długiej perspektywie
- Rutyny zespołowe – 1:1, GEMBA, spotkania online/offline – dobre praktyki
- Kalendarz lidera - implementacja

# INFORMACJA ZWROTNA W PRAKTYCE

Udzielanie rozwojowej i konstruktywnej informacji zwrotnej to kluczowa kompetencja współczesnych managerów, którzy chcą osiągnąć sukces dzięki efektywnej pracy zespołów. Jak pokazują badania prowadzone na całym świecie bieżąca informacja zwrotna to **kluczowa determinanta zaangażowania** pracownika, więc warto podnosić swoje umiejętności w tym obszarze.

Podczas tego szkolenia omówimy definicję i rolę feedbacku, różne rodzaje informacji zwrotnej oraz korzyści płynące z regularnego udzielania bieżącej informacji zwrotnej. Zastanowimy się, jak często powinna ona być przekazywana i jaki wpływ ma na innych członków zespołu.

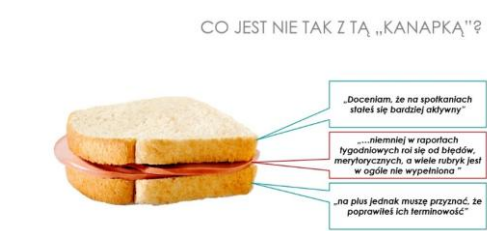
Przedstawimy zasady dobrego feedbacku, podkreślając intencje i cele, które chcemy osiągnąć poprzez udzielanie informacji zwrotnej. Omówimy również pięć **języków doceniania**, takich jak afirmujące słowa, wartościowo spędzony czas, akty służby, namacalne prezenty oraz dotyk.

Uczestnicy poznają wybrany model feedbackowy oraz wezmą udział w praktycznych ćwiczeniach.

Na szkoleniu poruszymy temat **naturalnych reakcji na feedback oraz zarządzania emocjami**, co jest kluczowe w procesie udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej. Nauczymy się również empatycznej komunikacji według **modelu NVC** autorstwa Marshalla Rosenberga.

Na zakończenie, uczestnicy wezmą udział w ćwiczeniach dotyczących zarówno feedbacku, jak i **feedforward**, aby lepiej zrozumieć i zastosować te koncepcje w codziennej pracy.

To szkolenie dostarczy niezbędnych narzędzi i wiedzy, które pomogą managerom skuteczniej wspierać rozwój swoich zespołów, budować pozytywne relacje i osiągać lepsze wyniki.



## TEMATY:

- **Feedback a Feedforward** informacja zwrotna nastawiona na przyszłość  
Jak udzielić informacji zwrotnej, aby nie zniszczyć motywacji naszego pracownika? Jak podsunąć pomysł na zmianę zachowania, a jak zareagować, gdy wymagana jest interwencja?
- **Dynamiczny model informacji zwrotnej - feedback to rozmowa, nie monolog**  
naturalne i skuteczne przeprowadzenie rozmowy feedbackowej w zależności od kontekstu, naszego rozumienia sytuacji i zachowania pracownika
- **Mikrotoksyny komunikacyjne - informacja zwrotna, która wzmacnia relacje**  
Jakie słowa i sformułowania sprawiają, że informacja zwrotna dawana nawet z najlepszą intencją - potrafi niszczyć nasze relacje?
- **Zarządzanie niekonstruktywną reakcją na informację zwrotną**  
Co robić, gdy nasz rozmówca reaguje na feedback złością, albo ciszą? Jak pomóc w takiej sytuacji sobie i rozmówcy, aby upewnić się, że nasza informacja zwrotna jest skuteczna?

# ≡ BEZPIECZEŃSTWO PSYCHOLOGICZNE W ZESPOLE

Słynne badanie prowadzone przez firmę Google – Projekt Arystoteles wyraźnie dowiodło, że bezpieczeństwo psychologiczne jest podstawą budowania efektywnego zespołu.

Tworzenie bezpieczeństwa psychologicznego jest dziś jednym z – jeśli nie najważniejszym – zadań przywódczych. Jest to z pewnością klucz do przetrwania w zmieniającym się i niepewnym świecie oraz w hybrydowych modelach pracy. Każdy lider – od najwyższego do kierownika liniowego – musi wiedzieć, dlaczego i jak bezzwłocznie budować taką kulturę.

Nasz program traktuje bezpieczeństwo psychologiczne jako niezbędny warunek kultury eksperymentowania i uczenia się. Bez tych dwóch czynników trudno dziś wyobrazić sobie rozwój i – w wielu przypadkach – przetrwanie.

Szkolenie rozpoczynamy od prawdziwego, pamiętnego przypadku - historii promu kosmicznego Columbia. Wnioski płynące z tej historii stanowią doskonały przykład poważnych konsekwencji braku Bezpieczeństwa Psychologicznego. Ta historia prowadzi nas również do zrozumienia i interpretacji **Bezpieczeństwa Psychologicznego**, jego różnic w stosunku do zaufania oraz jego istnienia na poziomie zespołu i organizacji.

Uczestnicy uczą się budować Bezpieczeństwo Psychologiczne jako menedżerowie różnych zespołów. Wprowadzamy nasz model Bezpieczeństwa Psychologicznego za pomocą trzystopniowej struktury, od przygotowania gruntu do właściwej reakcji liderów na **błędy i naruszenia**. Zapewniamy praktyczny i konkretny zestaw narzędzi oraz powiązane techniki i procedury, które pomagają im budować bezpieczne środowisko w zespole..

Ponieważ kwestia **porażek** jest krytyczną częścią procesu, poświęcamy temu tematowi osobny moduł. Zrozumienie natury i rodzajów porażek to tylko punkt wyjścia. Pogodzenie się z porażką i wykorzystanie jej do nauki i rozwoju może być nowatorskim podejściem nawet dla doświadczonych liderów.



## TEMATY:

- Wprowadzenie w tematykę bezpieczeństwa psychologicznego
- Definicje i kluczowe modele m. in. Amy Edmonson i Timothy Clark
- Zaufanie vs Bezpieczeństwo
- Jak budować bezpieczeństwo psychologiczne?
  - Przegląd narzędziownika lidera
  - #1 Przygotuj grunt
  - #2 Zaangażuj
  - #3 Reaguj konstruktywnie
  - Praca na case study
- Zarządzanie porażkami i błędami
  - Konsekwencje błędów
  - Kroki
  - Estymowanie porażek
- Jak uczynić spotkania bezpiecznymi? Mini warsztaty praktyczne
- Wpływ bezpieczeństwa psychologicznego na kulturę firmową
- Co myślicie? – Sesja trudnych pytań na temat bezpieczeństwa psychologicznego

# ≡ GROWTH LEADERSHIP

W niektórych organizacjach to nie najwyższy w hierarchii podejmuje ostateczne decyzje. Liderzy, którzy zostawiają ego w recepcji, są gotowi kwestionować status quo, wykazując się pokorą, przetwarzając hierarchię i szukając informacji zwrotnej. Ci liderzy, którzy mają wystarczająco dużo pokory, by czuć się komfortowo w niepewności, są otwarci na eksperymentowanie w złożoności oraz potrafią słuchać i uwzględniać różne perspektywy, będą się rozwijać, gotowi codziennie ewoluować i odnosić sukcesy w zmieniającym się środowisku.

## STRUKTURA DETERMINUJE WYNIKI

Jesteśmy idealnie ustrukturyzowani, by osiągać rezultaty, które obecnie mamy. Jeśli chcemy poprawić wyniki, musimy zmienić strukturę – zarówno indywidualnie, jak i zespołowo. Musimy zmienić nasze podejście mentalne, by stawić czoła nowym wyzwaniom i uzyskać inne rezultaty.

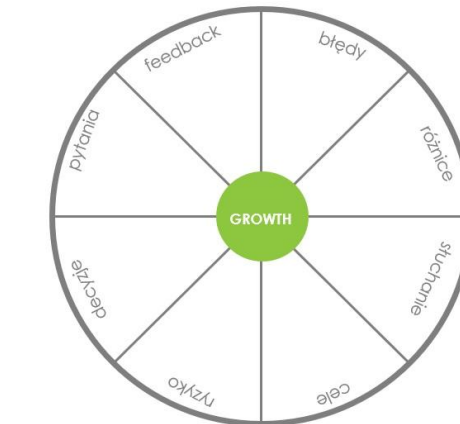
## CZY MASZ ODWAGĘ BYĆ POKORNY?

Pokora to świadomość oraz trafne postrzeganie swoich mocnych stron i ograniczeń. Jak głęboko jesteś gotów spojrzeć? Czy jesteś gotów wyciszyć swoje ego, by otworzyć się na nowe perspektywy? Głębsze widzenie wymaga uczciwego osądu siebie oraz gotowości do szczerzej samoobserwacji.

## SŁUCHANIE WSPIERA NASZE PRZYWÓDZTWO

Słuchanie na innym, głębszym poziomie pozwala budować inny rodzaj relacji w pracy. Przywództwo oparte na rozwoju wymaga bardziej spersonalizowanych relacji, które zwiększają zaangażowanie i kreatywność. Kluczem do tego, by druga osoba poczuła się zrozumiana, jest autentyczna ciekawość. Rozwijaj pięć „samogłosek” słuchania, by budować zaufanie, silniejsze więzi i współpracę.

Czy jesteś otwarty na przyjmowanie, analizowanie i wdrażanie informacji zwrotnej – niezależnie od tego, kto ją przekazuje i w jakiej formie? Wewnętrzna potrzeba analizowania feedbacku i uczenia się z niego to droga do bycia lepszym liderem i lepszym człowiekiem każdego dnia.



## TEMATY:

- Struktura determinuje wyniki – struktura stała i rozwojowa – gra wewnętrzna i gra zewnętrzna
- Zaangażowanie, kreatywność i współpraca jako siły napędowe
- Pokora intelektualna: Pokora to SIŁA – zasady pokory
- Wyciszenie ego: Efekt wyciszenia
- Słuchanie, by się połączyć: Poziomy słuchania i poziomy relacji
- Bądź ciekawy: Samogłoski słuchania
- Wszechświat informacji zwrotnej: Znajdź feedback wszędzie
- Wyłącz tryb obronny: Przyjmuj informację zwrotną, by się rozwijać

# GRY SZKOLENIOWE I EVENTY ROZWOJOWE

DLA MAŁYCH I DUŻYCH GRUP



DEVELOR



# ≡ ODWAGA LIDERSKA – AMUNDSEN LEADERSHIP

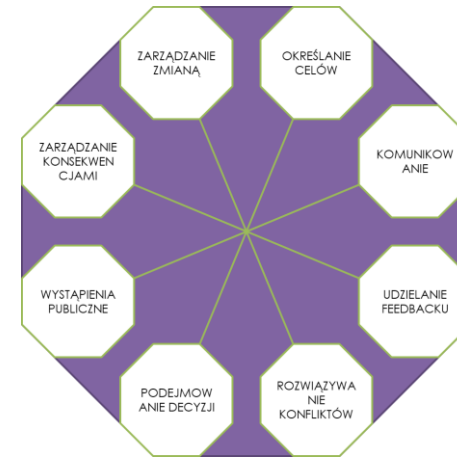
Od liderów oczekuje się nie tylko kompetencji, ale także odwagi. Co to znaczy być odważnym przywódcą? Jak odwaga może przejawiać się w pracy lidera? Dlaczego i jak przywódcy powinni być odważni w niewygodnych sytuacjach? Co więcej, jak mogą czynić innych odważnymi i budować kulturę odwagi?

Zainspirujemy Cię historią odnoszącego sukcesy lidera i jego zespołu, którym udało się osiągnąć sukces w bezlitosnych okolicznościach dzięki świetnej strategii i przygotowaniu, zgranemu zespołowi, chęci do podejmowania ryzyka, odważnemu przywództwu i skupieniu się na głównym celu. Zweryfikujemy, z jakimi wyzwaniami musieli sobie poradzić i połączymy ich z aktualnym światem biznesu i codziennymi wyzwaniami.

Całość szkolenia oparta jest o autorski model **Develor Leadership Courage Octagon**, czyli 8 obszarów w których prawdziwi liderzy mogą wykazać się odważnym działaniem.

## Nasze unikalne szkolenie to:

- inspirująca historia lidera, na którym można się wzorować (przykłady z wypraw Scotta i Amundsena, analiza zachowań liderekich - video)
- wciągająca gra decyzyjna gdzie strategia i szacowanie ryzyka decydują o końcowym sukcesie lub porażce
- ćwiczenia doskonalące konkretne kompetencje liderekie (dyskusje grupowe, scenki managerskie, analiza case study, czy zadania pod presją czasu)



LEADERSHIP  
COURAGE OCTAGON®



ZOBACZ  
WIDEO



## TEMATY:

- Odwaga liderekka
- Kręgi wpływu
- Myślenie strategiczne
- - Model Leadership Courage Octagon :
- Stawianie celów
- Komunikowanie wizji i zmian
- Udzielanie informacji zwrotnej
- Zarządzanie konsekwencjami
- Podejmowanie decyzji
- Rozwiązywanie konfliktów
- Expose szefa - wystąpienia
- Zarządzanie zmianą

# PRZYWÓDZTWO ADAPTACYJNE

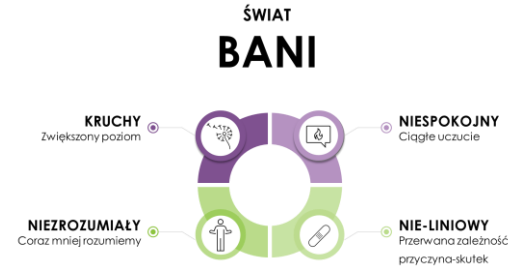
W ostatnich latach świat zafundował nam istny rollercoaster – globalna pandemia, która do góry nogami przewróciła sposób funkcjonowania biznesu, agresja Rosji na Ukrainę, tuż za naszymi granicami i wywołane nią zakłócone łańcuchy dostaw, galopująca inflacja, czy obawa przed "jutrem" nas wszystkich. Wygląda na to, że rzeczywistość jest coraz trudniejsza do zrozumienia – świat nie jest już tylko zmienny – jest **chaotyczny**, jest nie tylko trudny do przewidzenia, ale **kompletnie nieprzewidywalny!**

Jak prowadzić organizacje i zespoły w takich warunkach? Odpowiedzią na to wyzwanie jest wyposażenie liderów w nowe umiejętności, nauczenie ich **jak zostać liderem adaptacyjnym** i skutecznie prowadzić ludzi.

**Lider w świecie BANI – Misja na Marsa to szkolenie wsparte strategiczną grą szkoleniową**, która ma pomóc przyszłym liderom adaptacyjnym, zrozumieć swoją rolę i sposoby pracy z zespołem. Wyzwania jakie czekają nas na Marsie, wiele nie odbiegają od obecnych jakie mamy na Ziemi!

**Celem tego programu** jest podniesienie świadomości uczestników na temat kompetencji opartych na **Modelu Adaptacyjnego Lidera**, stworzonego przez DEVELOR oraz umożliwienie im doświadczenia zadań symulujących sytuacje leaderskie w trudnych warunkach nowego świata. Adaptacyjni liderzy są w stanie reagować na dużą ilość zmian, tworzyć wartość poprzez swoich ludzi oraz budować środowisko bezpieczeństwa psychologicznego, rozwoju i autonomii jako przeciwwagę dla nieprzewidywalnego świata BANI.

Podczas symulowanej przygody z kolonizacją czerwonej planety uczestnicy poznają specyfikę przywództwa adaptacyjnego i związane z nim umiejętności. Inspirująca historia, angażująca gra szkoleniowa, zróżnicowane zadania leaderskie do przećwiczenia oraz komponenty **blended learningowe** gwarantują niezapomniane doświadczenie edukacyjne.



NARZĘDZIOWNIK LIDERA

## TEMATY:

- Świat VUCA i świat BANI
- Kompetencje lidera jutra - autodiagnoza
- Współpraca:
  - Protokół zespołowy i szukanie konsensusu
- Bezpieczeństwo psychologiczne:
  - przygotowanie gruntu, pokazanie swojej wrażliwości,
- Zwinność:
  - tworzenie planu B, elastyczność i korzystanie z narzędzi agile
- Empowerment – upełnomocnianie zespołu – jak przejść od mikrozarządzania do empowermentu
- Myślenie krytyczne i podejmowanie decyzji
- Praca z Tablicą refleksji – samoocena i praca głęboka

# ≡ LIDER INNOWACYJNOŚCI - SYMULACJA

**Dzisiejszy świat jest chaotyczny, nieprzewidywalny i niezrozumiały. Jak firmy mogą się w nim odnaleźć? Liderzy i pracownicy potrzebują nowych kompetencji związanych szukaniem nowych, skutecznych sposobów działania i radzenia sobie ze zmiennością. Na czoło wysuwa się zwinność oraz budowanie kultury innowacyjności i o tym jest nasze szkolenie wsparte symulacją True Manager.**

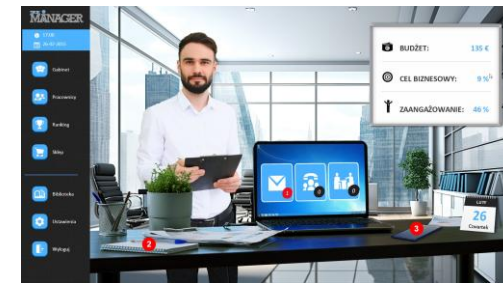
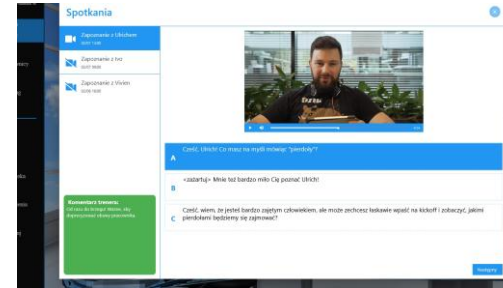
Uczestnicy zostaną podzieleni na 3-4 osobowe zespoły (każdy z nich wspólnie podejmuje decyzje na jednym komputerze lub współdzielą ekran w formacie online). Każda grupa wciela się w nowo powołanego Lidera zespołu projektowego odpowiedzialnego za wdrożenie innowacji w fikcyjnej spółce Eco Village na Islandii.

Spółka Eco Village to kompleks posiadający elektrownię wodną, farmy wertykalne, bank nasion oraz prowadzący dodatkowo działalność turystyczną. Niestety zadowolenie klientów spada i Prezes firmy zatrudnia konsultantów, którzy pomogą poprzez wprowadzenie zmian i wzbudzenie większej innowacyjności pokonać problemy firmy.

Uczestnicy po wprowadzeniu trenera wejdą w świat symulacji, poznają swój zespół i będą nim na bieżąco zarządzać. Spotkają pracowników w formie dialogów wideo, odpiszą na maile, lub podejmą decyzje budżetowe. Symulacja na bieżąco monitoruje wpływ podjętych działań na zaangażowanie podległego zespołu i adaptację do zmian.

Symulacja rozgrywana jest w turach – etapach po każdym z nich grupy mogą przeanalizować i przedyskutować z trenerem swoje decyzje oraz otrzymać od niego dodatkową porcję wiedzy/narzędzie do zastosowania w kolejnym etapie.

W finale gry możemy wyłonić dodatkowo zespół, który zrealizował cel z najwyższym wynikiem, celebrować doświadczenie i naukę płynącą z udziału w symulacji.



## TEMATY:

- Co to jest innowacyjne myślenie? Czy każdy może być innowacyjny?
- Budowanie innowacyjności w zespole
- Zarządzanie i współpraca w zespole projektowym
- Zwinne podejście i metody działania (rutyny za świata agile wspierające budowanie zespołów płynących na fali zmian)
- Eksperymentowanie, szukanie nowych sposobów, adaptacja zmian, usuwanie przeszkód i dawanie przestrzeni do błędów
- Usprawnianie procesów – celebrowanie sukcesów i wyciąganie wniosków z porażek

## UWAGA!

- Szkolenie jest oparte o symulację komputerową. Możliwe jest jej rozegranie zarówno online – każdy na swoim komputerze jak i na Sali szkoleniowej. Uczestnicy pracują w podgrupach.

# NOWY KAIR

## GRA SZKOLENIOWA – ZWINNE ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI

Wykorzystanie zwinnych zasad pomaga we wdrażaniu między działowych projektów w firmach. Agile jest „uproszczoną” wersją zarządzania projektem. Koncentruje się na tworzeniu wartości w krótkich ramach czasowych (sprintach). Podejście agile **wspomaga zmiany i pracuje na nich eliminując straty**.

Szkolenie opiera się na **zwinnej grze**, zainspirowanej budową nowego centrum administracyjnego w Kairze. Podczas szkolenia uczestnicy będą w **sposób zwinny planować, dostarczać i oceniać** wizjonerski projekt nowego, cyfrowego miasta.

Dzięki **zgamifikowanej i eksperymentalnej formie** szkolenia, uczestnicy będą mogli lepiej i szybciej zapoznać się z zasadami zwinnego zarządzania, rolami i rutynami – doświadczą ich podczas szkolenia. Przez cały czas trwania szkolenia, uczestnicy będą podzieleni na zespoły rywalizujące ze sobą o to czyj projekt zostanie finansowany przez inwestora.

Kluczem do sukcesu jest nie tylko **skuteczne wykonanie, ale przede wszystkim ocena możliwości i aktywne słuchanie inwestora** (właściciela produktu). Podobnie jak w rzeczywistości, warunki gry zmieniają się szybko a standardowy sposób zarządzania projektami może być skazany na porażkę. Jedyną drogą do sukcesu jest zwinne podejście. Czy jesteś gotowy podjąć zwinne działania? Rozpocznij własną zwinną transformację w naszej grze!

**Czego nauczą się uczestnicy?** Podstaw zarządzania projektami w ujęciu hybrydowym i zwinnym. Doświadczą projektu w pigułce, przećwiczą role i rutyny projektowe.

PROJEKT WIZJA/MISJA?	Planowanie	Działanie	Dostarczenie	Nauka
	<b>SPOTKANIE PLANUJĄCE</b>	<b>SPOTKANIE STATUSOWE &amp; PRACA</b>	<b>PRZEGLĄD</b>	<b>RETROSPEKTYWA</b>
<b>Właściciel Produktu</b> (głos klienta / funkcjonalności)  <b>Zespół</b> (zawodowcy samorganizujący się)  <b>Coach</b> (tutaj, wartab)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cele Sprintu</li> <li>Backlog Sprintu</li> <li>Estymacja punktów w historiach</li> <li>Poker planowania</li> <li>Akceptacja kryteriów</li> <li>Definicja zrobionego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Co zrobiliśmy, co planuję zrobić i jakie mam wyzwania</li> <li>Akceptacja pracy</li> <li>Wykres spalania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dostarczenie wartości:</li> <li>Minimum – widoczny produkt</li> <li>👍 lub 🗑️</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Co:</li> <li>Zaczniemy robić.</li> <li>Prześliśmy robić.</li> <li>Bedziemy kontynuować</li> </ul>
<b>Tablica projektu Agile i jak to się ma do cyklu Agile</b>				
Backlog	Sprint Backlog	Do zrobienia	W trakcie	Zrobione
Właściciel produktu (co do tego co mamy zrobić)	Historia 1 (zrobione)	Historia 2 (zrobione)		
	Historia 3 (zrobione)			
Jak powstał backlog? Jak jest okrojony czas do poszczególnych członków zespołu? Jak jest zaangażowanie managerów? Jaka dystrybucja obciążenia pracą?	Długość Sprintu (od 5 do 20 dni)? Ciężkość spotkania (Dziennie)? (ygodniowa)? Praca w mikro-zespołach indywidualna?		Co jeszcze do backlogu? Jaki jest następny priorytet w Backlogu?	
				Start Stop Done Done Continue



### TEMATY:

- Korzyści i charakterystyka zwinnego zarządzania projektami
- Budowanie kultury Agile –manifest Agile i zasady
- Role i obowiązki w zwinnym zarządzaniu projektami
- Regularne zwinne rutyny:
  - spotkanie planujące
  - stand up meeting
  - retrospektywa,
- Zwinne zarządzanie produktywnością i dyscyplin
- Kluczowe czynniki skutecznego zwinnego zarządzania projektami
- Hybrydowe podejście do projektów międzyzespołowych

# MGŁA NAD EUROPA

## GRA SZKOLENIOWA O WSPÓŁPRACY W ZMIANIE

Nasze szkolenie jest oparte o **wciągającą grę** inspirowaną historią miejscowości Gander (Nowa Fundlandia), w której w dniu 11/09/2001 w ciągu kilku godzin lądowało kilkanaście samolotów podwajając populację miasta.

Proponujemy Państwu innowacyjną **formę rozwojową**, która w interaktywny sposób wzmacnia odpowiednie nastawienie i wskazuje konkretne zachowania pozwalające skuteczniej radzić sobie w zmiennym, niepewnym otoczeniu – świecie VUCA/BANI. Uczestnicy podzieleni na **kilkuosobowe zespoły – sztaby kryzysowe wysp** będą musieli przygotować się na podobną sytuację - przyjęcie nieokreślonej ilości samolotów, z nieznaną ilością pasażerów i nieprzewidywalnymi problemami.

Zgamifikowane wyzwanie pozwala uczestnikom doświadczyć **świata VUCA/BANI**, **zastanowić się nad swoim nastawieniem** i nauczyć się skutecznych technik pokonywania **wyzwań**, które stawia przed nami współczesny świat mając na względzie **satisfakcję klienta** (pasażerów) i **zadowolenie pracowników** (mieszkańców wysp).

### Czego nauczą się uczestnicy?

- Jak nastawienie wpływa na nasze funkcjonowanie w zmianie
- Jakie są etapy zmiany i jak radzić sobie z emocjami
- Dlaczego warto w zmiennym świecie wyjść poza swoje silosy i utarte ścieżki działania
- Jakie narzędzia można wykorzystać dla zwiększenia efektywności indywidualnej i zespołowej w świecie VUCA/BANI



ZOBACZ VIDEO Z REALIZACJI!



# ≡ GIRO QUEST – GRA SZKOLENIOWA

Czy Twoja organizacja zmagą się z wyzwaniami w osiągnięciu porozumienia między działami? Czy różnice w priorytetach zespołów prowadzą do konfliktów, które utrudniają realizację wspólnych projektów? Współczesne organizacje to złożone ekosystemy, gdzie różne zespoły muszą współpracować mimo odmiennych celów. Negocjacje wewnętrzne to nie tylko sztuka osiągnięcia kompromisów, ale także klucz do tworzenia kultury opartej na wzajemnym szacunku i współpracy.

Zapraszamy do wyjątkowej gry inspirowanej prawdziwymi wydarzeniami – rywalizacją pomiędzy Enzo Ferrarim a Vincenzo Lamborghinim!

W tej fabularnej symulacji uczestnicy wcielą się w przedstawicieli dwóch szacownych włoskich rodów – Ferrari i Lamborghini – rywalizujących o wpływy w prestiżowym wyścigu kolarskim GIRO, organizowanym nieprzerwanie od 1909 roku.

Każdego roku organizator wyznacza nową trasę, a zadaniem graczy będzie negocjowanie jej przebiegu. Stawką są ogromne przychody z turystyki i międzynarodowy prestiż, dlatego obie rodziny będą zaciekle walczyć o to, by jak najwięcej odcinków trasy przebiegało przez ich miejscowości. Czy uda im się osiągnąć kompromis, czy konflikt okaże się nieunikniony?

## Czego nauczą się uczestnicy?

- **Współpracy w zespole:** skutecznego działania w dynamicznym środowisku oraz budowania zaufania, analizy i kontaktu z różnymi interesariuszami
- **Negocjacji i komunikacji win-win:** jasnego przedstawiania swoich potrzeb, słuchania drugiej strony i wypracowywania kompromisów.
- **Rozwiązywania konfliktów:** znajdowania rozwiązań korzystnych dla obu stron nawet w trudnych sytuacjach.
- **Adaptacji i strategii:** dostosowywania się do zmieniających się warunków i analizowania interesariuszy.



# ≡ ZAGUBIENI W AMAZONII – ODWRÓCONY ESCAPE ROOM

Jeśli szukasz inteligentnego przerywnika konferencji lub wyjazdu firmowego to odwrócony escape room jest idealnym rozwiązaniem, które zajmie od 60-90 minut!

Grupa śmiazków poszukujących **legendarnego Eldorado** - miasta zbudowanego ze złota - zaginęła w Amazońskiej Dżungli. Po podróżnikach pozostało jedynie puste obozowisko, a w nim należące do grupy **plecaki** i **tajemniczy sejf...**

Uczestnicy, połączeni w **4-5 osobowe zespoły** przystępują do działania. Każdy zespół dostaje zabezpieczony kłódkami plecak. Aby dostać się do jego kolejnych kieszeni uczestnicy rozwiązują szereg zagadek i łamigłówek, oddziałujących na wszystkie zmysły.

Zegar nieubłaganie odmierza **60 min**, uczestnicy wykorzystują swoją orientację na mapie, słuch muzyczny, węch, czy zdolności matematyczne podczas kolejnych wyzwań. Gra to sprawdzian spostrzegawczości, kojarzenia faktów i wiedzy ogólnej, ale przede wszystkim **współpracy zespołowej**, w szaleńczym pościgu za zaginioną ekspedycją.

Szkatułkowa konstrukcja gry, wiele „kamieni milowych” po drodze, rozmaite **gadżety** i **rekwizyty**, które uczestnicy odnajdują w plecakach pozytywnie wpływają na utrzymanie zainteresowania grup do ostatniej minuty gry.

Uczestnicy początkowo napędzani są odgłosami płynącymi z pozostałych grup, wskazującymi na jakim etapie rozwiązania są sąsiedzi. W pewnym momencie okazuje się jednak, że **bez współpracy z innymi nie uda się rozwiązać finałowej zagadki prowadzącej do otwarcenia sejfu...**



ZOBACZ VIDEO Z REALIZACJI!

# WYZWANIE ECO VILLAGE – PODRÓŻ DO SERCA KLIENTA

## WARSZAT OPARTY O KOMPLEKSOWE CASE STUDY, GRYWALIZACJĘ I ELEMENTY VIDEO

**Scenariusz wyzwania:** Wasza firma niedawno zainwestowała w innowacyjną spółkę o charakterze naukowo – turystycznym Eco Village z siedzibą na Islandii. Spółka stara się stać jedną z największych atrakcji turystycznych wyspy, a przy okazji nie stracić swojego naukowego charakteru.

W Eco Village stworzono między innymi bank nasion, nowoczesne farmy wertykalne czy eksperymentalną pasiekę, w której pracuje się nad odporniejszymi gatunkami pszczół.

Spółka od pewnego czasu postanowiła udostępnić wybrane strefy swojego ośrodka do zwiedzania turystom. Sukces przedsięwzięcia i rosnąca ilość klientów spowodowała, że doświadczenie klientów drastycznie spada. Uczestnicy zostają zaproszeni jako zespoły konsultantów, aby pomóc Prezesowi Knutowi Haraldssonowi przeprojektować ścieżkę klienta.

W które z rozwiązań zainwestuje Eco Village? O tym przekonamy się w finalnej ewaluacji pomysłów.

### Wstępny plan wydarzenia:

- **Powitanie** (00:00 – 00:30) i wprowadzenie tematykę Customer Experience i podstawowych pojęć
- **Wizyta w Eco Village** (00:30– 01:30) – uczestnicy otrzymują raporty CX, sprzedaży oraz marketingowe, a także mogą przeprowadzić wywiady z klientami ośrodka (w formie filmów video skanowanych smartfonami). W tej fazie każda grupa otrzymuje makietę Podróży Klienta i mają za zadanie ją wypełnić. Ostatecznym ich zadaniem jest wypracowanie kilku quick wins oraz przynajmniej 1-2 rozwiązań – projektów.
- **Podsumowanie gry, konkurs rozwiązań** (01:30 – 2:00) – Prezes i jego komisja oceniają rozwiązania i płacą za najlepsze projekty. Nagroda dla najbardziej kreatywnego zespołu.

**Warsztat realizowany w formie rywalizacji konkurencyjnych grup konsultantów w atrakcyjnej i doświadczałnej formie uświadamia uczestników jak ważne jest budowanie rozwiązań w oparciu o opinie i doświadczenia klientów, jaka jest rola empatii, jaka jest rola omnichannel, jak przenikają się w dzisiejszym świecie doznania cyfrowe i rzeczywiste, że CX to odpowiedzialność wszystkich a nie tylko sprzedaży czy marketingu.** Ponadto uczestnicy poprzez case'y wzbogacą swoją wiedzę o podstawowych pojęciach z zakresu CX oraz ecommerce (mi.in unikalny użytkownik, SEO/SEM, bouncing rate i inne).

### Obszary szkoleniowe:

- Customer Experience / Customer Journey
- Podstawy omnichannel, ecommerce
- - Empatia jako podstawa pracy z klientem



# ≡ JAK WKOMPONOWAĆ GENERACJĘ „Z” W DNA FIRMY

## WARSZAT ORAZ QUIZ OPARTY O AUTENTYCZNE WYPOWIEDZI GENERACJI Z

Zapraszamy do show innego niż wszystkie! Spróbujcie wejść w buty reprezentantów najmłodszego pokolenia na rynku pracy – generacji Z zwyciężyć w quizie ze znajomości ich potrzeb, oczekiwań i zmierzyć się z krzywdzącymi stereotypami na ich temat! Uczestnicy po krótkiej prezentacji najnowszych wyników badań dotyczących Generacji Z (na bazie polskich badań m.in. Uniwersytetu Warszawskiego, Infuture Institute) staną do grupowej rywalizacji w interaktywnym quizie. Do przygotowania quizu wykorzystaliśmy fragmenty naszych nagrań z grup fokusowych z pracującymi i niepracującymi reprezentantami Generacji „Z” z roku 2023. Zadaniem graczy będzie próba odgadnięcia, które z podanych opcji były rzeczywistą odpowiedzią uczestnika naszej grupy.

### Poznacie m.in. odpowiedzi na takie pytania jak:

- Jak zdefiniowałbyś/ałabyś sukces w życiu zawodowym i osobistym?
- Jakich cech poszukujesz u swego potencjalnego szefa lidera ?

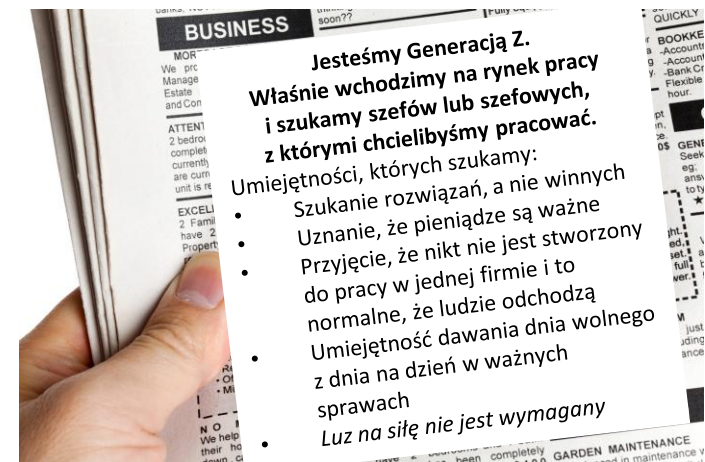
### Wstępny plan wydarzenia:

- **Powitanie i wprowadzenie** (00:00 – 00:30) – Generacja Z w pracy – ice breaker, świeże badania na ten temat
- **Quiz „Co myśli i czuje generacja Z”** (00:30– 01:00) – grupowo, na smartfonach z odpowiedziami w formie video
- **Podsumowanie quizu** (01:00 – 01:15) – nagrody dla najlepszych 3 zespołów
- **Mini warsztat oparty o podróż kandydata i pracownika** (01:15 – 02:00) – w podziale na podgrupy zespołu dyskutują nad konkretnymi działaniami, które jako liderzy mogą podjąć w stosunku do oczekiwań i potrzeb Generacji Z w wylosowanym punkcie kontaktu.

Warsztat realizowany w formie rywalizacji konkurencyjnych grup w quizie z wykorzystaniem wypowiedzi rzeczywistych reprezentantów Generacji Z jak i świeżej wiedzy z raportów z ostatnich dwóch lat. Pozwala on uczestnikom zmierzyć się ze stereotypami na temat tej generacji, pokazać różnice i części wspólne, odkryć czego potrzebują od firm oraz liderów, aby wносить wartość w zespole.

### Obszary szkoleniowe:

- Zarządzanie zespołem zróżnicowanym wiekowo
- Generacja Z





# PRZYWÓDZTWO ADAPTACYJNE

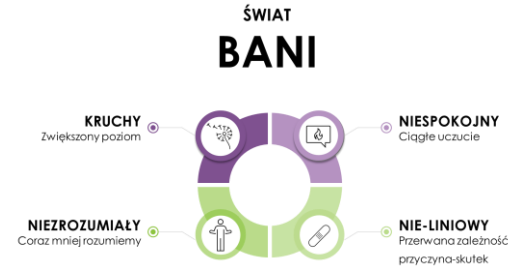
W ostatnich latach świat zafundował nam istny rollercoaster – globalna pandemia, która do góry nogami przewróciła sposób funkcjonowania biznesu, agresja Rosji na Ukrainę, tuż za naszymi granicami i wywołane nią zakłócone łańcuchy dostaw, galopująca inflacja, czy obawa przed "jutrem" nas wszystkich. Wygląda na to, że rzeczywistość jest coraz trudniejsza do zrozumienia – świat nie jest już tylko zmienny – jest **chaotyczny**, jest nie tylko trudny do przewidzenia, ale **kompletnie nieprzewidywalny!**

Jak prowadzić organizacje i zespoły w takich warunkach? Odpowiedzią na to wyzwanie jest wyposażenie liderów w nowe umiejętności, nauczenie ich **jak zostać liderem adaptacyjnym** i skutecznie prowadzić ludzi.

**Lider w świecie BANI – Misja na Marsa to szkolenie wsparte strategiczną grą szkoleniową**, która ma pomóc przyszłym liderom adaptacyjnym, zrozumieć swoją rolę i sposoby pracy z zespołem. Wyzwania jakie czekają nas na Marsie, wiele nie odbiegają od obecnych jakie mamy na Ziemi!

**Celem tego programu** jest podniesienie świadomości uczestników na temat kompetencji opartych na **Modelu Adaptacyjnego Lidera**, stworzonego przez DEVELOR oraz umożliwienie im doświadczenia zadań symulujących sytuacje leaderskie w trudnych warunkach nowego świata. Adaptacyjni liderzy są w stanie reagować na dużą ilość zmian, tworzyć wartość poprzez swoich ludzi oraz budować środowisko bezpieczeństwa psychologicznego, rozwoju i autonomii jako przeciwwagę dla nieprzewidywalnego świata BANI.

Podczas symulowanej przygody z kolonizacją czerwonej planety uczestnicy poznają specyfikę przywództwa adaptacyjnego i związane z nim umiejętności. Inspirująca historia, angażująca gra szkoleniowa, zróżnicowane zadania leaderskie do przećwiczenia oraz komponenty **blended learningowe** gwarantują niezapomniane doświadczenie edukacyjne.



## TEMATY:

- Świat VUCA i świat BANI
- Kompetencje lidera jutra - autodiagnoza
- Współpraca:
  - Protokół zespołowy i szukanie konsensusu
- Bezpieczeństwo psychologiczne:
  - przygotowanie gruntu, pokazanie swojej wrażliwości,
- Zwinność:
  - tworzenie planu B, elastyczność i korzystanie z narzędzi agile
- Empowerment – upełnomocnianie zespołu – jak przejść od mikrozarządzania do empowermentu
- Myślenie krytyczne i podejmowanie decyzji
- Praca z Tablica refleksji – samoocena i praca głęboka

NARZĘDZIOWNIK LIDERA

# ≡ REZYLIENCJA – BUDOWANIE ODPORNOŚCI

Wielu ludzi zadaje to pytanie w dzisiejszych czasach. Osoba odporna podobno szybciej radzi sobie z trudnymi sytuacjami i włącza to doświadczenie do radzenia sobie z kolejną sytuacją. W zmiennym i niepewnym środowisku XXI wieku, bardzo ważne jest, aby ludzie zrozumieli, co mogą zrobić, aby **poprawić swoją własną wytrzymałość psychiczną i emocjonalną**.

Naprawdę wierzymy, że postawy i umiejętności można rozwijać, w przeciwieństwie do podstawowych cech osobowościowych. Szkolenie opiera się na idei, jak uczestnicy mogą łatwiej **zarządzać sytuacjami kryzysowymi, radzić sobie ze zmianami w codziennym życiu i sytuacjami konfliktowymi**, ucząc się o czynnikach ochronnych odporności i odpowiednio je rozwijając.

Pomoże to zarówno menedżerom, jak i pracownikom zrozumieć wpływ, jaki ich wytrzymałość psychiczną i emocjonalną może mieć na zarządzanie kryzysowe w przyszłości oraz wyniki z tego wynikające. Uczestnicy szkolenia **otrzymają jasne i praktyczne wskazówki**, jak rozpoznać brak czynników, jak skierować swoje podejście oraz jak rozwijać swoje umiejętności, aby skutecznie radzić sobie z sytuacjami kryzysowymi w życiu samodzielnie i w sposób ciągły.

Otrzymają jasne i praktyczne wskazówki, jak rozpoznać brak czynników, jak skierować swoje podejście oraz jak je rozwijać – także w formie indywidualnego raportu.

## Dzięki szkoleniu uczestnicy:

- zwiększą swoją samoświadomość na temat swojej odporności
- rozpoznają brak składników odporności
- zastosują różne strategie rozwiązywania problemów
- będą lepiej radzić sobie w sytuacjach stresowych

## 7 CZYNNIKÓW OCHRONNYCH



## INDYWIDUALNE RAPORTY DLA UCZESTNIKÓW

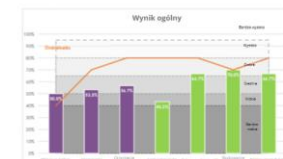
### TEST ODPORNOŚCI WYNIK

Katarzyna Nowak

Wzrost odporności psychicznej jest procesem, który wymaga czasu i zaangażowania. Wynik testu jest tylko punktem wyjścia do dalszych działań. Ważne jest, aby uczestnicy zrozumieli, że odporność można budować i rozwijać. Wynik testu jest tylko punktem wyjścia do dalszych działań. Ważne jest, aby uczestnicy zrozumieli, że odporność można budować i rozwijać.

WYNIK OGÓLNY 100 PUNKTÓW TO WSKAZUJE NA WYSOKI POZIOMY

Wynik ogólny testu jest punktem wyjścia do dalszych działań. Ważne jest, aby uczestnicy zrozumieli, że odporność można budować i rozwijać. Wynik testu jest tylko punktem wyjścia do dalszych działań. Ważne jest, aby uczestnicy zrozumieli, że odporność można budować i rozwijać.



## TEMATY:

- Czym jest odporność psychiczna i jakie ma znaczenie w pracy zawodowej
- System 7 czynników ochronnych
  - Wiara w pozytywny wynik
  - Akceptacja
  - Orientacja na rozwiązania
  - Samoregulacja
  - Odpowiedzialność
  - Relacje
  - Przyszły cel
- Strategie wzmacniania odporności psychicznej na co dzień
- Autodiagnoza i omówienie raportów
- Strategie i narzędzia wzmacniania odporności
- Zarządzanie stresem i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu
- Jak budować pozytywne nawyki i mindset sprzyjający odporności
- Ćwiczenia praktyczne
- Indywidualny raport dla każdego uczestnika
- Ćwiczenia praktyczne
- Indywidualny raport dla każdego uczestnika

# ≡ ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Rozwiązywanie problemów to jedna z kluczowych kompetencji w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Codzienne wyzwania – od drobnych przeszkód po strategiczne decyzje – wymagają od nas szybkiego, a jednocześnie przemyślanego działania. Umiejętność skutecznego rozpoznania przyczyn problemów, generowania kreatywnych rozwiązań oraz podejmowania decyzji to fundament, który pozwala osiągać cele i budować przewagę konkurencyjną.

Dlaczego warto rozwijać tę umiejętność?

- pomaga unikać błędów wynikających z niepełnej analizy sytuacji.
- wspiera współpracę w zespole, dzięki lepszemu zrozumieniu różnorodnych perspektyw.
- zwiększa efektywność w rozwiązywaniu zarówno bieżących, jak i długofalowych wyzwań.
- wzmacnia pewność siebie w sytuacjach wymagających szybkiego działania.

To szkolenie to nie tylko teoria, ale także praktyczne ćwiczenia, które pozwolą uczestnikom zastosować zdobytą wiedzę w realnych sytuacjach zawodowych. Wspólnie nauczymy się, jak przekształcać wyzwania w możliwości i z pewnością działać w trudnych momentach.

Uczestnicy wcielą się w rolę doradców nowo powołanego dyrektora zoo, który ma do rozwiązania szereg problemów. W trakcie szkolenia uczestnicy przejdą przez kolejne etapy rozwiązywania problemu, poznają i zastosują w praktyce konkretne narzędzia.

W ostatniej części szkolenia weźmiemy na warsztat wybrane problemy zgłoszone przez uczestników i zmierzmy się z nimi za pomocą poznanych narzędzi.

5 ETAPOWY MODEL



INTERAKTYWNE CASE STUDY



## TEMATY:

- 5 etapów rozwiązywania problemu
- Identyfikacja problemu – jak dobrze określić nasz problem?
- Zrozum - analiza problemu – jak poznać źródło problemu przy użyciu wybranych narzędzi.
- Myślenie kreatywne – generowanie innowacyjnych pomysłów za pomocą technik takich jak burza mózgów, mind mapping czy metoda SCAMPER.
- Podejmowanie decyzji – ocena i wybór najlepszych rozwiązań z uwzględnieniem ryzyka i dostępnych zasobów.
- Zarządzanie wdrażaniem rozwiązań – skuteczne planowanie i monitorowanie działań naprawczych.
- Praca zespołowa – jak wykorzystać różnorodność w zespole do efektywnego rozwiązywania problemów – praca na studiach przypadku

# ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW

Immersyjne doświadczenie rozwojowe w obszarze rozwiązywania konfliktów i komunikacji. Szkolenie oparte na motywach opowiadania „Pendrive” autorstwa mistrza kryminału Wojciecha Chmielarza znanego z takich hitów jak „Żmijowsko”, czy seria z komisarzem Mortką.

Jeśli chcesz doświadczyć zupełnie nowej formuły treningu opartego na angażującej historii, elementach **role play** i **grywalizacji** to ten trening jest dla Ciebie!

Każdy w swojej pracy i w relacjach społecznych napotyka liczne sytuacje konfliktowe. Konflikty te mogą niekorzystnie wpłynąć na relacje lub można je wykorzystać do wyjaśnienia sytuacji. Sposób, w jaki je rozwiążemy, znacząco wpłynie na podejście zaangażowanych stron do przyszłej współpracy.

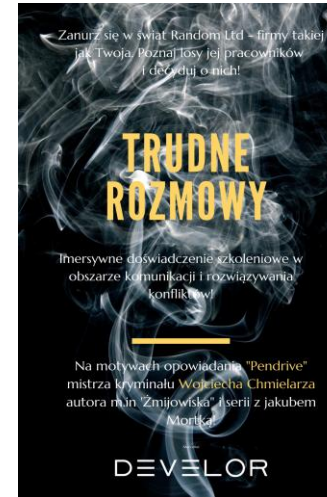
Konflikty również mogą mieć **pozytywne efekty**; jednak jeśli nie są odpowiednio zarządzane, mogą skutkować poważnymi konsekwencjami, które rujną relacje między pracownikami, kreatywność i produktywność, a nawet marnują środki finansowe.

## UNIKALNA FORMUŁA CASE STORY I ROLE PLAY

Zanurz się w świat Random Limited i rozwijaj swoje kompetencje w obszarze rozwiązywania konfliktów! Wyobraź sobie firmę podobną do Twojej. Wybierz swojego bohatera i kreuj jego losy w świecie fikcyjnej firmy, która znalazła się w trudnej sytuacji - wymagających zmian, rosnących niepokojów wśród zespołu i wybuchających od czasu do czasu konfliktów.

## Dzięki szkoleniu uczestnicy:

- udoskonalą techniki komunikacji pozwalającej na lepsze zrozumienie drugiej strony,
- dowiedzą się jak podejść konstruktywnie do konfliktu
- nauczą się technik rozbrajania konfliktu zarówno na szczeblu zespołowym jak i ogólnofirmowym



ODSŁUCHAJ TRAILER

**Samoocena**  
Dokonaj krytycznej autooceny swoich umiejętności zaznaczając od jednej do pięciu gwiazdek.  
**Legenda:** 1-jeszcze nie posiadam, 2-uczę się, 3-umiarkowanie, 4-dobrze, 5-ekspert (mogę uczyć innych)

1. Klarowna komunikacja i aktywne słuchanie.	☆☆☆☆
2. Używanie komunikatu JA i komunikacji bez przemocy.	☆☆☆☆
3. Rozstrzygnięcie emocji w napiętych sytuacjach.	☆☆☆☆
4. Przekazywanie i odbieranie trudnych komunikatów.	☆☆☆☆

**Igor – 50 lat – Kierownik Działu Sprzedaży**  
Igor właśnie skończył 50te, ale energii może mu pozostać nie jeden 30 latok. Jest niezwykle opłem dwóch nastoletnich córek, które dają mu w kółko w okresie dojrzewania i dostają dwóch wnuczek. W pracy jest lojalnym i ciągnącym sprzedaż firmy do przodu i zarządzającym zespołem handlowym w oparciu o wyniki.

**Wyzwanie:**  
Igoro wyzwaniem jest przejście się od dobrego roku „wojenskiego” w dziale marketingu, z którym były ciagle niekaski dotychczas akcji promocyjnych nowych produktów. W ostatnim czasie konflikt interesów pojawił się także w konflikcie nowego sposobu pracy w biurze. Igor chce zaprezentować swojemu zespołowi jak najlepiej powierzoną biurową, ale są inne chętnie na tę samą powierzchnię stały. Móre nie rozumieją, że bez sprzedaży nie ma firmy.

## TEMATY:

- Autodiagnoza preferencyjnego stylu rozwiązywania konfliktów
- Typy konfliktów w środowisku pracy
- Model Thomasa Kilmanna
- Konstruktywne sposoby rozwiązywania konfliktów ze współpracownikami oraz na poziomie między-departamentowym
- Elementy efektywnej komunikacji - komunikat JA oraz aktywne słuchanie
- 3 kroki rozładowania sytuacji – wg reguły Rapoporta
- Ćwiczenia w parach – scenki
- Case study/wyzwanie grupowe
- Indywidualny raport o stylach konfliktu rozwiązywania

# ≡ A.I. CHALLENGE

Celem tego programu jest pomoc uczestnikom w swobodniejszym korzystaniu z rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji poprzez lepsze zrozumienie tego świata, jego podstawowych pojęć oraz obalenie popularnych mitów i nieporozumień dotyczących A.I.

W naszym interaktywnym warsztacie, zaprojektowanym z myślą o każdym zespole, poprowadzimy uczestników przez angażujące i prowadzone w swobodnej atmosferze wyzwania zespołowe, które ma na celu pozytywny wpływ na ich nastawienie do A.I. Pokażemy, jak sztuczna inteligencja może wspierać produktywność – zarówno indywidualną, jak i zespołową.

Podczas tego szkolenia uczestnicy zostają podzieleni na podzespoły, które rywalizują o prestiżowy wewnętrzny projekt. W kolejnych rundach poznają konkretne narzędzia A.I. i współpracują, aby zrealizować przypisane zadania. Po każdej rundzie wirtualny klient wybiera najlepsze wykonanie i przyznaje zespołom określoną liczbę wirtualnych środków — które zwycięska drużyna będzie mogła później wymienić na nagrodę!

W programie przyjrzymy się temu, jak wykorzystać A.I. do pozyskiwania nowych klientów, budowania marki osobistej wśród obecnych, przygotowywania prezentacji, tworzenia zaskakujących materiałów wideo oraz perfekcyjnego przygotowania się do spotkań.

Przykładowe wyzwania i narzędzia obejmują:

tworzenie grafik, wideo awatarów, symulacje rozmów live chat, pisanie postów w social media, streszczanie dokumentów, analizy oparte na A.I., a nawet... pisanie piosenek!



## TEMATY:

- Lęki i mity związane ze sztuczną inteligencją
  - Co A.I. może nam zaoferować?
  - Podstawowe pojęcia A.I. Mindset:
    - Czym jest mindset A.I.?
    - Kroki do rozwijania odpowiedniego nastawienia wobec A.I.
- Przegląd generatywnej A.I.:
  - ChatGPT jako pionier
  - Przykłady i inspirujące funkcje najpopularniejszych narzędzi generatywnej A.I.
  - Praktyczne wskazówki dotyczące doboru odpowiednich rozwiązań A.I.
- Cyfrowy rynek – wymiana doświadczeń uczestników
- Praktyka narzędzi:
  - Prompting
  - Wykorzystanie opcji konwersacyjnej A.I.
  - Generowanie wysokiej jakości obrazów
  - Tworzenie inspirujących materiałów wideo i audio

# ≡ WSPÓŁPRACA Z INTERESARIUSZAMI

## Jak komunikować się z pewnością siebie, klarownością i siłą przekazu

Interesariusze. Słyszymy o nich nieustannie — podczas rozmów projektowych, w wątkach mailowych, przy eskalacjach. To osoby, które wpływają na nasz sukces, proszą o aktualizacje, podejmują decyzje, a czasem... wprowadzają napięcie.

W środowisku shared service centre interesariusze pochodzą z różnych działów, krajów, stref czasowych — i mają różne oczekiwania. Jedni chcą szczegółów, inni podsumowań. Niektórzy wolą e-maile, inni oczekują szybkiego telefonu. A wielu z nich chce rezultatów — najlepiej natychmiast.

W czym problem? Rzadko mamy wpływ na to, kim są nasi interesariusze. Ale możemy nauczyć się, jak lepiej z nimi współpracować. Temu właśnie służy to szkolenie.

## Podczas tego praktycznego warsztatu nauczysz się:

- Jak mapować interesariuszy i rozpoznawać ich prawdziwe priorytety
- Jak dostosowywać komunikację do różnych stylów i oczekiwań
- Jak pisać klarowne e-maile i prowadzić skuteczne rozmowy telefoniczne
- Jak przygotowywać się do spotkań z pewnością siebie — nawet tych kluczowych i stresujących
- Jak zachować proaktywność i profesjonalizm pod presją
- Weźmiesz także udział w interaktywnym wyzwaniu zespołowym, gdzie pod presją czasu spotykają się komunikacja, współpraca i zwinność — zupełnie jak w prawdziwym życiu biznesowym.

To nie tylko kwestia lepszych slajdów czy krótszych maili. To kwestia tego, **jak się prezentujesz** — tak, by interesariusze słuchali, ufali Ci i wspierali Twoją pracę.

Bo gdy dobrze zarządzasz relacjami z interesariuszami, praca płynie sprawniej, nieporozumień jest mniej, a Ty budujesz reputację osoby, która **dowozi rezultaty**.

Gotowy, by zwiększyć swój wpływ?



## TEMATY:

- Macierz Interes/Wpływ interesariuszy (Stakeholder Interest/Power Grid)
  - do analizy i priorytetyzacji interesariuszy
- Karty person komunikacyjnych (Communication persona cards)
  - pomoc w dostosowaniu stylu komunikacji do różnych odbiorców
- Lista kontrolna e-maili i rozmów (Email/call checklist)
  - praktyczne wskazówki, jak pisać i mówić z większym wpływem
- Model Słuchaj–Wyjaśnij–Mów (Listen–Explain–Speak)
  - wersja adaptowana) – do prowadzenia klarownych i efektywnych rozmów
- Wyzwalacze proaktywności i kanwa planowania interesariuszy (Proactivity triggers & stakeholder planning canvas)
  - narzędzia wspierające lepsze przygotowanie i działanie z wyprzedzeniem

# ≡ MYŚLENIE KRYTYCZNE

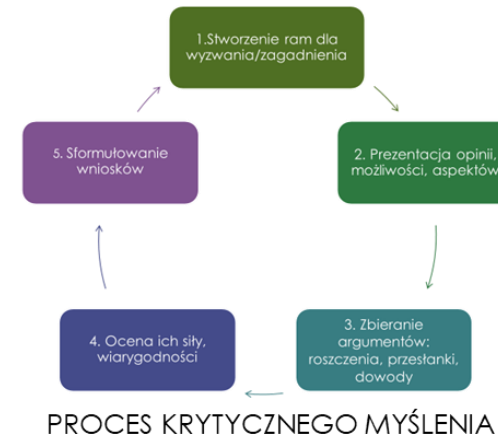
Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród pracodawców w 2020 r. Światowe Forum Ekonomiczne umieściło krytyczne myślenie wśród najważniejszych umiejętności wymaganych do odniesienia sukcesu w miejscu pracy.

Dlaczego krytyczne myślenie jest ważne w biznesie? Menedżerowie i pracownicy podejmują codziennie dziesiątki decyzji. Dobra decyzja prowadzi organizację lub projekt do przodu, podczas gdy zła może mieć fatalne skutki. Badania przeprowadzone przez ostatnie lata wykazały, że podejmowanie decyzji jest podatne na poważne błędy z powodu słabych zdolności rozumowania i nieznaności błędów poznawczych, które psują nasze postrzeganie rzeczywistości. Wiele wniosków z badań nad tym obszarem dopiero teraz trafia do podręczników zarządzania dotyczących podejmowania decyzji. Myślenie krytyczne nie jest dla nas naturalne. Jest to umiejętność, której można się nauczyć, a współczesny system edukacji pomija tę dziedzinę.

Na naszym szkoleniu próbujemy wypełnić tę lukę kompetencyjną poprzez praktyczne ćwiczenia i metody hakowania naszego mózgu

## **Dzięki aktywnemu udziałowi w szkoleniu uczestnicy dowiedzą się:**

- Na czym polegają błędy poznawcze i czego się wystrzegać w ocenie sytuacji i podejmowaniu decyzji
- Jak budować poprawne i przekonujące argumenty, aby skuteczniej uzasadniać swoje stanowisko i wywierać wpływ
- Jak wychwytywać manipulację stosując techniki krytycznego myślenia
- Jak przeciwdziałać pułapkom nieświadomych uprzedzeń w myśleniu
- Jak minimalizować ryzyka i podejmować racjonalne decyzje



## **TEMATY:**

- Dlaczego myślenie krytyczne jest ważne w biznesie?
- Definicja myślenia krytycznego – myślenie szybkie i wolne
- Jak myśleć krytycznie
- Czy są nieświadomione uprzedzenia i jak je rozpoznawać?
- Metody radzenia sobie z nieświadomymi uprzedzeniami
- Minimalizowanie ryzyka i myślenie krytyczne przy podejmowaniu decyzji
- Check lista i inne narzędzia
- 9 zagadek z Sherlockiem wzmacniających umiejętność krytycznego myślenia
- Kompleksowe case study firmy Brainiacs
- Case'y własne – decyzje do podjęcia przez uczestników

# EMOCJE W AKCJI

W pracy hybrydowej przestrzeń życia prywatnego, hobby i wypoczynku zmienia się i przeplata ze sprawami zawodowymi i rozwojem. W dążeniu do równowagi emocjonalnej w pracy wygrywa integracja obszarów: rozpoznawania własnych emocji, świadomości podstawowych mechanizmów psychologicznych oraz zastosowania adekwatnych sposobów regulowania dla osiągnięcia spokoju ducha. Podczas warsztatu odkryjesz własne preferencje i sposoby działania w stresie (dedykowany prework – autodiagnoza), dowiesz się, jak je wykorzystać, by lepiej radzić sobie w trudnych sytuacjach (model EP) otrzymasz narzędzia i wskazówki do budowania spokoju ducha i elastyczności emocjonalnej na co dzień!

## Program składa się z trzech modułów

### 1. Zadbaj o emocje

Podczas warsztatu odkryjesz własne preferencje i sposoby działania w stresie (dedykowany prework – autodiagnoza), dowiesz się, jak je wykorzystać, by lepiej radzić sobie w trudnych sytuacjach (model EP + narzędzia) i otrzymasz narzędzia i wskazówki do budowania spokoju ducha i efektywności na co dzień!

### 2. Emocje w zespole

Wrażliwość czyli odstawianie siebie to emocjonalne doświadczenie, któremu towarzyszy niepewność i ryzyko wystawienia na działanie emocji. Bez wrażliwości jednak nie ma mowy o odważnym przywództwie, efektywnej współpracy, zaufaniu w zespole. Piętrzą się konflikty i niezrozumienie, brakuje innowacji.

### 3. Emocje w potrzasku

Spędzamy w pracy ponad 1/3 życia, trudno się dziwić, że jej wpływ na naszą osobowość może być znaczący. W rytmie codzienności łatwo przeoczyć drobne zmiany, które mogą sygnalizować przeciążenie i konieczność przebudowania priorytetów. Jeśli nie zadbamy o siebie świadomie, zrobi to za nas nasze ciało, utrudniając funkcjonowanie. Warto poznać siebie, swoje ograniczenia i potrzeby, by nasza praca była uzupełnieniem szczęśliwego życia!

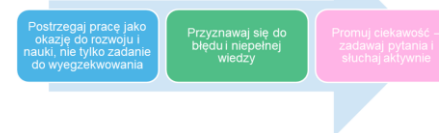
Radzenie sobie  
zorientowane  
na zadanie

Radzenie sobie  
zorientowane  
na emocje

Unikanie przez  
odwracanie  
uwagi

Unikanie przez  
wsparcie  
społeczne

JAK BUDOWAĆ BEZPIECZEŃSTWO  
PSYCHOLOGICZNE W ZESPOLE?



DO CZEGO PROWADZI PRZEWLEKŁY STRES?



## TEMATY:

- Autodiagnoza: strategie radzenia sobie w sytuacjach trudnych
- Po co nam emocje w biznesie?
- Konstruktywne wyrażanie emocji
  - Radzenie sobie zorientowane na zadanie
  - Zorientowanie na emocje
- Wsparcie społeczne
- Bezpieczeństwo emocjonalne w zespole
- Prawo do błędów vs wyniki biznesowe (case Kapitanozy)
- Empatyczne słuchanie (ćwiczenia)
- Metody "rozmontowywania" trudnych emocji i zapobiegania konfliktom
- Dbanie o równowagę: praca / dom (techniki)
- Sygnaty ostrzegawcze i czynniki ryzyka
- Sposoby zapobiegania i wczesnego wykrywania (depresja, wypalenie zawodowe, przewlekły stres)
- Jak wspierać innych i siebie?
- Emergency pack: ćwiczenia oddechowe, relaksacja, przydatne aplikacje

# ≡ JOB CRAFTING

Według naszego tegorocznego badania Trendy L&D **priorytetem strategicznym HR numer jeden firm jest zaangażowanie i utrzymanie pracowników**. Firmy prześcigają się w wymyślnych benefitach, czy coraz elastyczniejszym podejściu do miejsca wykonywania pracy. To wszystko jednak to jedynie budowanie motywacji zewnętrznej pracowników, która w świetle aktualnych badań nad motywacją nie przynosi długoterminowych rezultatów. Jak zatem skutecznie rozwijać w pracownikach motywację wewnętrzną? Z pomocą przychodzi nam jedno z najnowszych rozwiązań, czyli **job crafting**.

Job crafting to świetny sposób na polubienie swojej pracy i zwiększenie poczucia sensu działania. Polega na proaktywnym dostosowaniu przez pracownika swoich obowiązków do własnych potrzeb i preferencji, a w konsekwencji zwiększenie jego satysfakcji i zaangażowania w wykonywaną pracę.

Na naszym facylitowanym warsztacie uczestnicy będą mieli okazję przyjrzeć się codziennym zadaniom i zastanowić się, które zadania dają im najwięcej satysfakcji, a które pochłaniają najbardziej ich czas i energię. Dostarczymy im solidnej dawki inspiracji i dobrych praktyk, jak można poprzez drobne modyfikacje w trzech kluczowych obszarach poprawić satysfakcję z realizowanych zadań.

Zastanowimy się nad **nastawieniem do pracy, zadaniami i sposobem ich realizacji** oraz **relacjami w pracy**, które mogą nam pomóc dokonać transformacji.

Każdy z uczestników stworzy na warsztacie swoją **Indywidualną Mapę Działań**, które może wdrożyć samodzielnie, a także **przygotuje się do konstruktywnej i partnerskiej rozmowy z przełożonym**, aby omówić swoje pomysły na zmiany, na które potrzebuje zgody.



Zobacz  
nagranie  
Kawy  
z Develorem

## TEMATY:

- Job crafting – definicja i zalety
- Analiza realizowanych zadań
- Motywacja 3.0 – trzy filary budowania w sobie motywacji wewnętrznej
- Sens pracy – nieodłączny i powiązany jak go znaleźć?
- Mistrzostwo – moje atuty w pracy i jak je lepiej wykorzystać?
- Autonomia – gdzie potrzebuję jej więcej?
- Work-life integration – praktyczne sposoby na to, aby praca była mniej wyczerpująca i stresująca
- Patenty związane z efektywnością osobistą oraz redukcją stresu
- Indywidualna Mapa Działań
- Przygotowanie do partnerskiej rozmowy z przełożonym



# SMART EFFECTIVENESS

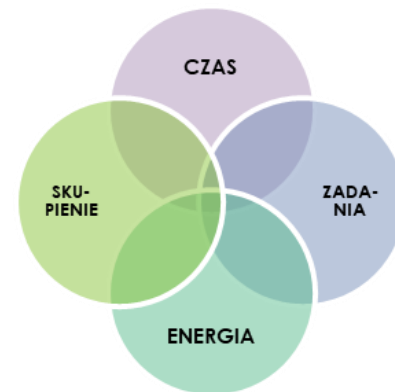
Praca jest jednym z głównych źródeł stresu i napięcia emocjonalnego. Zaległe zadania, sprzeczne oczekiwania, zonglowanie spotkaniami i rozproszeniami a rzeczywistą pracą... wszyscy znamy to zjawisko. Czy czujesz się zagubiony w tych wszystkich "poradach i wskazówkach", które mają pomóc, ale brzmią jak kolejne straszne zadanie do twojego (już przepelnionego) stosu?

Podczas warsztatu Uczestnicy **dokonają oceny** własnego sposobu zarządzania zadaniami w świetle najnowszych badań o skuteczności osobistej, w tym w odniesieniu do realiów postpandemicznych. Poznają kluczowe czynniki efektywności takie, jak **skupienie uwagi i zarządzanie energią osobistą**, które są często pomijane w typowych szkoleniach z efektywności osobistej. Uczestnicy przekonują się o istotnej roli świadomego planowania przerw i regeneracji (nie odpoczynku!) po pracy.

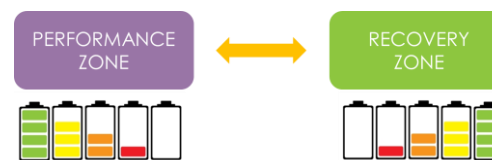
**Każdy Uczestnik komponuje własny zestaw narzędzi i rutyn**, dostosowany do specyfiki pracy, zasobów, upodobań i roli w zespole. Uczestnicy, przy wsparciu trenera mają szansę **wdrożyć nowy paradygmat pracy**, która jest nie tylko efektywna, ale też pozwala wykorzystać okresy najwyższej produktywności, flow i satysfakcji z wykonywanych zadań.

## Po szkoleniu każdy uczestnik będzie w stanie:

- ocenić swój własny sposób zarządzania zadaniami w świetle najnowszych badań z zakresu psychologii efektywności osobistej,
- eksperymentować ze świadomym planowaniem przerw i regeneracji,
- ćwiczyć ustalanie priorytetów na podstawie ważności i pilności każdego zadania,
- nauczyć się m.in. definiowania kluczowych celów na dzień, organizowania poczty i zarządzania komunikacją w innych kanałach, adekwatnego reagowania na niespodziewane zadania, zaproszenia na spotkania czy stawiania granic we współpracy w zespole.
- wykorzystywać metody zwinne we współpracy projektowej



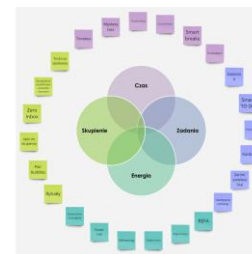
MODEL EFEKTYWNOŚCI OSOBISTEJ DEVELOR



25 NARZĘDZI DO WDROŻENIA



NARZĘDZIOWNIK



## TEMATY:

- Nowy paradygmat skuteczności: zarządzanie energią i skupieniem obok czasu i zadań (model DEVELOR)
- Priorytetyzacja zadań – praktyka narzędzi i metod dopasowanych do 4 kategorii:
  - Ważne, pilne / Nieważne, pilne
  - Ważne, niepilne / Nieważne, niepilne
- Radzenie sobie z prokrastynacją co warto odkładać na później, a czego lepiej nie?
- Planowanie pracy vs przerw w oparciu o aktualne badania
- Asertywność w służbie efektywności – jak powiedzieć „nie” by poprawić współpracę?
- Zwinność w pracy projektowej
- 25 narzędzi do szybkiej implementacji
- Indywidualne planowanie zadań w krótkiej i długiej perspektywie
- A.I. w efektywności osobistej

# ≡ FACYLITACJA SPOTKAŃ I WARSZTATÓW ONLINE

W erze pracy zdalnej rola facylitatora jest ważniejsza niż kiedykolwiek. Już nie wystarczy mówić wyraźnie do kamery – prawdziwy wpływ pochodzi z tworzenia przestrzeni do myślenia, współpracy i współtworzenia w środowisku online. Zaawansowane spotkania online wykraczają daleko poza udostępnianie ekranu i slajdy – to dobrze zaplanowane, energetyzujące i nastawione na rezultaty procesy grupowe.

Ten warsztat jest przeznaczony dla doświadczonych profesjonalistów, którzy już prowadzą spotkania online, a teraz chcą wzmocnić swoje umiejętności facylitacji, moderacji i przewodzenia grupom wirtualnym. Uczestnicy będą pracować nad realnymi wyzwaniami, dzielić się dobrymi praktykami, testować nowe narzędzia oraz projektować i prowadzić własne sesje online z wykorzystaniem technologii wspierających współpracę.

## Cele uczenia się:

- Naucz się facylitować **znaczące procesy grupowe online**, a nie tylko prowadzić spotkania
- Buduj **struktury warsztatów** dopasowane do celów i energii grupy
- Zwiększaj **zaangażowanie, partycypację, podejmowanie decyzji i dialog** w środowisku wirtualnym
- Z pewnością mierzyć się z typowymi wyzwaniami, takimi jak brak zaangażowania, cisza czy „Zoom fatigue”

## Dlaczego to działa:

- Warsztat opiera się na podejściu **learning-by-doing** – uczestnicy projektują, prowadzą i analizują własne sesje online
- Trener nie tylko uczy, ale także **aktywnie modeluje skuteczne techniki facylitacji**
- Doświadczenia grupy są omawiane przez pryzmat **modeli facylitacyjnych, dynamiki grupowej i zarządzania energią**

## Rezultaty:

- Gotowe do użycia **struktury skutecznych spotkań i warsztatów online**
- Większe zaangażowanie i lepsze rezultaty podczas spotkań prowadzonych przez uczestników
- Większa pewność siebie w facylitowaniu interakcji i współtworzenia online
- Osobista **skrzynka narzędziowa sprawdzonych technik i narzędzi cyfrowych**



# FORMY DIGITAL

## WYBRANE

DEVELOP



# ☰ TRUE MANAGER – SYMULACJA ROZWOJOWA

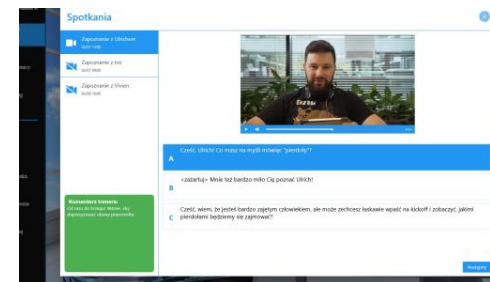
**TRUE MANAGER** jest zaawansowaną, interaktywną platformą symulacyjną rozwoju kompetencji. Na silniku symulacji możemy osadzić dowolny scenariusz biznesowy, który możemy customizować pod konkretnego klienta. Symulacja może służyć zarówno celom rozwojowym – doskonalenie kompetencji jak i ocenie w procesach rekrutacyjnych oraz transferowi wiedzy w angażującej formie w onboardingu pracowników.

Jednym z gotowych do natychmiastowego wykorzystania scenariuszy jest scenariusz managerski. Uczestnik symulacji wciela się w rolę kierownika w pewnej firmie, w której ma za zadanie realizację postawionego mu celu biznesowego.

Aby to osiągnąć musi: skutecznie motywować swoich pracowników i monitorować realizację zadań, ponadto analizować dane, podejmować decyzje i zarządzać kalendarzem, czyli wszystko to co towarzyszy codziennej pracy menedżera.

**TRUE MANAGER** to rozbudowany case biznesowy, który dość wiernie odwzorowuje biznesową rzeczywistość i wyzwania z jakimi mierzą się współcześni managerowie. Symulacja daje możliwość wykorzystania wiedzy i umiejętności w praktyce oraz pozwala na „bezpieczne” popełnianie błędów, które w codziennym życiu mogłyby kosztować firmę i menedżera dużo więcej niż uszczypliwy komentarz wirtualnego trenera, który otrzymamy w grze.

**SYMULACJA OPIERA SIĘ NA** eksperckim modelu kompetencyjnym, który zawiera kluczowe kompetencje managerskie takie jak: zarządzanie, umiejętności analityczne, sprzedażowe czy negocjacyjne, a także na stosowanych w szkoleniach, najbardziej popularnych teoriach i praktykach managerskich m.in. przywództwie sytuacyjnym Blancharda, coachingu w modelu GROW, udzielaniu informacji zwrotnych model SBI, czy osobowości DISC.



## ZASTOSOWANIE:

- Rozwój przywództwa
- Rekrutacja
- Onboarding

## Korzyści z punktu widzenia uczestnika:

- Wciągająca fabuła osadzona w realiach biznesowych
- Możliwość gry z dowolnego miejsca o dowolnym czasie (dostęp 24h/7dni)
- Okazja do bezpiecznej implementacji wiedzy i nowych umiejętności
- Natychmiastowa, rozwojowa informacja zwrotna
- Możliwość wzbogacenia wiedzy poprzez materiały dodatkowe
- Raport końcowy pokazujący mocne strony jak i obszary rozwoju

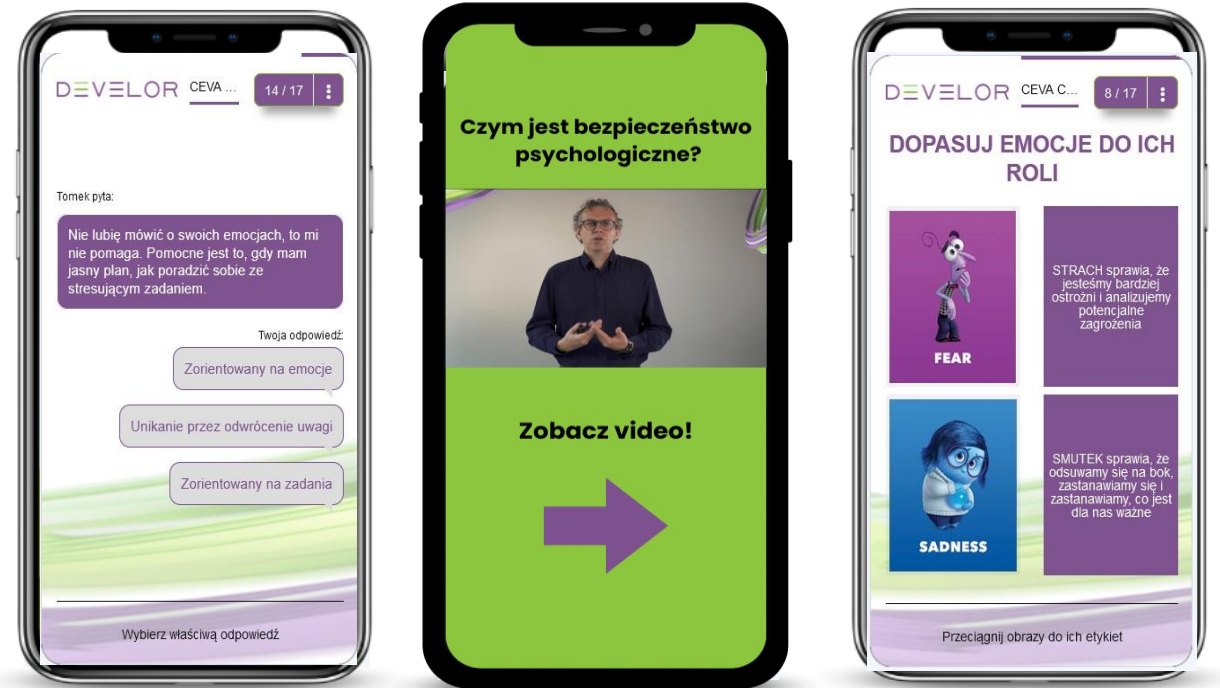
# ≡ EDAPP – APLIKACJA MOBILNA, MICRO-LEARNING

Ten program łączy zawartość video z grywalizacją oraz innymi funkcjonalnościami licencjonowanej australijskiej platformy mikrolearningowej EDAPP.

Uczestnicy programu doskonalą swoje kompetencje poprzez klikunastominutowe lekcje – moduły.

## Dlaczego warto?

- Rozciąga proces szkoleniowy w czasie zwiększając jego skuteczność
- Dopasowuje się do preferencji uczestnika – można realizować w dowolnym czasie, miejscu i ilości
- Wszystkie materiały – pre/postworki w jednym miejscu dostępne z poziomu telefonu
- Wysoce interaktywna i atrakcyjna wizualnie zawartość
- Lepsze wrażenia z nauki i wpływ na zapamiętywanie
- Grywalizacja
- Indywidualne loginy i monitorowanie postępów



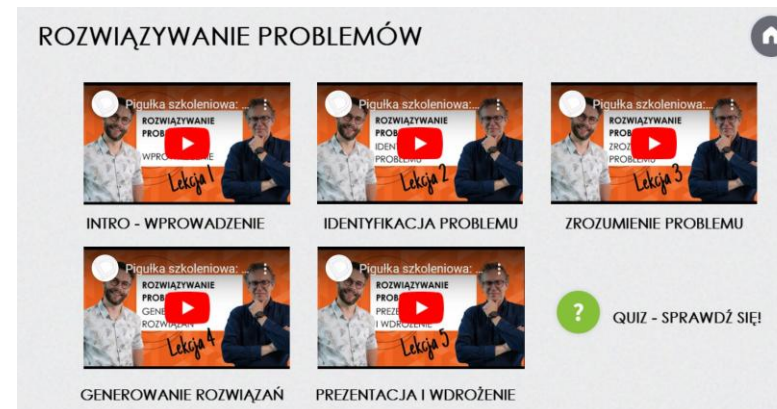
# ≡ WIDEO-PIGUŁKI

Tworzymy serie profesjonalnych **wideopigułek** – **kilkuminutowych** form video z praktyczną zawartością na tematy wokół kompetencji jutra i przywództwa.

Udostępniamy je klientom na licencji do wykorzystania we własnych systemach LMS lub na zasadzie dostępu do naszej platformy (Develoteka).

## Wybrane video serie:

- Myślenie krytyczne
- Rozwiązywanie problemów
- Innowacyjność
- Proaktywność
- Autorefleksja
- Motywacja
- Bezpieczeństwo psychologiczne
- Jak mówić NIE
- Budowanie marki osobistej i wiele innych!



**ZOBACZ WERSJĘ DEMO!**  
**KLIKNIJ W DOWOLNY OBRAZ!**

# SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

[info.poland@develor.com](mailto:info.poland@develor.com)

+48 600 353 122

+48 668 827 752

+48 532 219 820

DEVELOR



© This material is the copyright of DEVELOR. It cannot be partly or fully used for other purposes, nor can it be transferred to a third party without the prior written permission of DEVELOR.

