

Program szkolenia:

Leadership w realiach IT. Jak stać się skutecznym liderem, z którym programiści uwielbiają pracować.

Informacje:

Nazwa:	Leadership w realiach IT. Jak stać się skutecznym liderem, z którym programiści uwielbiają pracować.
Kod:	lead-leadership
Kategoria:	Lider tech. i lider zespołu
Odbiorcy:	kierownicy projektów, liderzy techniczni, liderzy zespołów
Czas trwania:	8 x 4h
Forma:	warsztaty

Szkolenie kierowane jest do osób, które przewodzą i/lub zarządzają zespołem programistów (lub osób do tego aspirujących). Przykładowe profile: Manager Zespołu, Engineering Manager, Lider Techniczny, Team Leader. Szkolenie prowadzi dwoje trenerów: dyplomowana psycholog i trener kompetencji społecznych, oraz manager inżynierii oprogramowania z wieloletnim doświadczeniem.

Oczekiwane efekty

- zrozumienie istoty skutecznego przywództwa w kontekście pracy zespołów rozwijających oprogramowanie
- lista prostych usprawnień w swoich zespołach, gotowych do wdrożenia od razu
- zestaw narzędzi ("miękkich" i "twardych"), za pomocą których mogą długofalowo tworzyć środowisko kreujące wysokie zaangażowanie i efektywność (włącznie z obszarem procesu deweloperskiego i praktyk technicznych)
- motywacja do ewolucji własnych zachowań oraz praktyk obecnych w zespole

Zalety szkolenia:

- Dwoje prowadzących łączących ze sobą naukowe podejście do psychologii i zarządzania
- Realne problemy codziennej pracy lidera technicznego
- Program rozwojowy składający się z czterech dwudniowych spotkań (łącznie 32 godziny zegarowe) w odstępach dwutygodniowych z uwzględnieniem praktycznych zadań rozwojowych dla uczestników

Szczegółowy program:

1. Moduł 1: Lider: początek, czyli narzędzia i metody tworzenia wizerunku lidera, za którym ludzie chcą podążać.

- 1.1. Co wyróżnia dobrego lidera?
- 1.2. Jak tworzyć dobre relacje z zespołem?
- 1.3. Proste sposoby na budowanie zaufania.
- 1.4. Dysfunkcje pracy zespołowej, czyli co się dzieje gdy nie zadamy o fundamenty?
- 1.5. Jak komunikować reguły, wartości i oczekiwania zespołowi?

2. Moduł 2: Jak mówić, żeby nas słyszeli? Jak słuchać, by do nas mówili, czyli skuteczna komunikacja.

- 2.1. Informacja zwrotna - dlaczego to takie ważne?
- 2.2. Jak przekazywać feedback, by zmieniać zachowania?
- 2.3. Modele informacji zwrotnej.
- 2.4. Co przeszkadza w skutecznej komunikacji?
- 2.5. Aktywne słuchanie.
- 2.6. Jak radzić sobie z agresją?
- 2.7. Jak reagować na krytykę?
- 2.8. Jak reagować na emocje pracownika, czyli element EQ w praktyce lidera.

3. Moduł 3: Fundamenty ludzkiej motywacji.

- 3.1. Co sprawia, że jesteśmy zaangażowani?
- 3.2. Czym jest motywacja i jak ją budujemy? Przegląd badań.
- 3.3. Czy kije i marchewki działają? A owoce i piłkarzyki?
- 3.4. Jak stworzyć warunki, w których programiści są zmotywowani, skuteczni i zadowoleni?
- 3.5. Dlaczego specjaliści IT odchodzą z organizacji?
- 3.6. Jak nie demotywować ludzi?
- 3.7. Mierzenie zaangażowania i motywacji.

3.8. Jak odkryć potrzeby i motywacje członków zespołu?

4. Moduł 4: Rozwój programisty. Jak wspierać inżynierów w dążeniu do doskonałości?

4.1. Jak zrozumieć oczekiwania inżynierów w kwestii rozwoju – i jak pomóc im je odkryć?

4.2. Efektywne rozmowy 1:1 z członkami zespołu.

4.3. Jak sprawić, aby codzienna praca z kodem pozytywnie napędzała zespół?
Wykorzystanie potencjału podstawowych praktyk.

4.4. Wpływ otoczenia i współpracowników na poczucie rozwoju.

4.5. Kaizen/continuous improvement. Jak skutecznie pomóc całemu zespołowi w rozwoju?

4.6. Jak wspierać rozwój inżynierów przy pracy nad systemami legacy i ze starszymi technologiami?

5. Moduł 5: Cele i oczekiwania. Jak nadać sens pracy i wesprzeć skuteczność zespołu?

5.1. Jak sprawić, aby inżynierowie rozumieli jak ich praca przekłada się na korzyść klienta, użytkownika, biznesu, społeczeństwa?

5.2. Zespoły zorientowane na cel. Definiowanie celów z zespołem i powiązanie z celami organizacji.

5.3. Jak budować zespołową odpowiedzialność, skupiając ludzi na wspólnym celu?

5.4. Jak unikać pracy, która jest niepotrzebna lub nie przynosi wartości? Walidacja pomysłów.

5.5. Jak mierzyć i eksponować efekty pracy zespołu?

6. Moduł 6: Delegowanie zadań

6.1. To zależy, czyli kierowanie sytuacyjne jako skuteczny model delegowania zadań.

6.2. Jak delegować zadania, by angażować ludzi?

6.3. Stopnie delegowania.

6.4. Definiowanie poziomów delegowania w zespole.

7. Moduł 7: Sytuacje trudne.

7.1. Praca na konkretnych przypadkach uczestników, przykładowo:

7.1.1. co robić gdy ktoś narzeka, gdy chce podwyżkę, gdy się obraża

7.1.2. jak radzić sobie z obojętnością i brakiem poczucia odpowiedzialności

7.1.3. co robić gdy ktoś nie chce dzielić się wiedzą

7.1.4. jak dbać o motywację zespołu utrzymaniowego

7.1.5. co gdy ludzie przerywają aktualne zadania na rzecz ciekawszych

7.2. Symulacje rozmów z pracownikami.

7.3. Wypracowanie systemowych rozwiązań sytuacji trudnych.

7.4. Informacja zwrotna od trenerów dla uczestników ze wskazaniem obszarów do rozwoju.