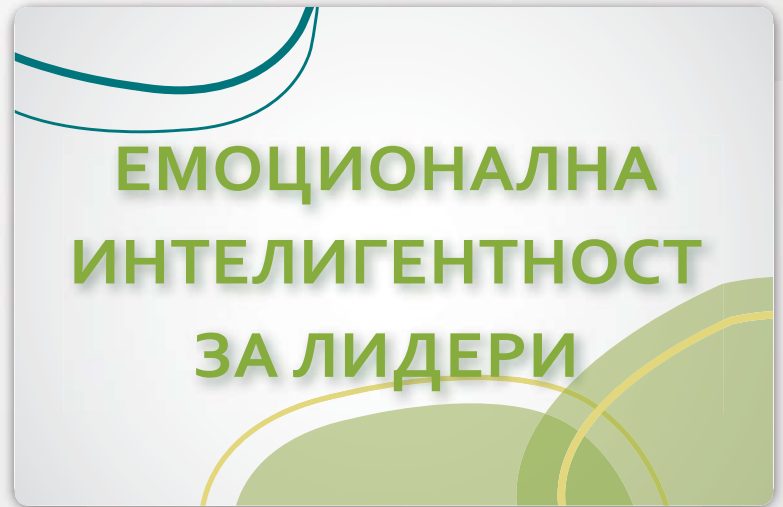




**РАЗБЕРЕТЕ КАК ПОВИШАВАНЕТО НА
ВАШАТА ЕМОЦИОНАЛНА
ИНТЕЛИГЕНТНОСТ МОЖЕ ДА ВИ
ПОМОГНЕ ДА БЪДЕТЕ ПО-ЕФЕКТИВЕН
МЕНИДЖЪР**



**ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО**

РЕЗЮМЕ

Обучението е разработено въз основа на програмата по Емоционална интелигентност, но темите са третирани през призмата на специфичните измерения на EQ, пряко релевантни към подобряването на ефективността на мениджърите и лидерите. А емоционалната интелигентност е особено важна за хората с лидерска позиция, тъй като техните действия и реакции обикновено имат широк отзвук и се отразяват на цели екипи, а дори и компании. В същото време лидерите са във фокуса на вниманието на заинтересованите от действието и поведението им аудитории, което ги задължава да бъдат много по-внимателни към сигналите, които подават.

Как емоционалната интелигентност на лидера се отразява на екипа, който води? До каква степен добрият лидер се дефинира от уменията си да слуша, чува и разбира другите? Какви са очакванията към лидера и как разширяването на емоционалната му култура може да му помогне да се справя по-успешно със своите задължения и функции?

Обучението по Емоционална интелигентност за лидери дава конкретни отговори на тези въпроси и изгражда понятийна рамка, в която те могат да бъдат осмислени, усвоени и прилагани като солидна база за постигането на ефективно лидерство.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Обучението е предназначено за всички формални и неформални лидери или хора с лидерски амбиции, които търсят отговори на тези въпроси и осъзнават въздействието, което тяхното поведение и взаимоотношенията им с хората упражняват върху тяхната ефективност, във всеки един момент. Особено полезно е за лидери, които срещат проблеми при управлението на емоционалния климат в своите екипи, при събирането на обратна връзка и при справянето с конфликти от комуникационен характер.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

Обучението по Емоционална интелигентност за лидери ще ви помогне:

- ✓ да се научите по-добре да разпознавате и разчитате емоциите на другите и да реагирате адекватно както на положителни, така и на негативни сигнали от тях;
- ✓ да подобрите уменията си за т.н. активно слушане и разбиране на хората, с които общувате;
- ✓ да разбирате по-добре и в дълбочина позицията и гледната точка на другите, техния емоционален свят и чувствата им;

- ✓ да изразявате и отстоявате своята позиция без това да ви поставя в конфликтни ситуации, да постигате разбирателство в общуването;
- ✓ да се научите как да разпознавате различните емоционални импулси и как да идентифицирате какво точно ги предизвиква;
- ✓ да научите повече за теорията на конфликта, да разбирате по-добре конкретните конфликти, с които се сблъсквате, както и какво ги поражда;
- ✓ да опознаете по-добре себе си и вашия собствен стил за справяне с конфликтни ситуации, да се запознаете с различни стратегии за решаване на конфликти.

СЪДЪРЖАНИЕ

В обучението се разглеждат основите на емоционалната интелигентност, както и конкретни теми, свързани конкретно с гледната точка на лидерите и мениджърите:

Измерения на емоционална интелигентност

Управление на емоциите

Емоциите на другите.

Управление на взаимоотношенията

Емпатично слушане

Изграждане на взаимоотношения

Метод за ненасилствена комуникация.

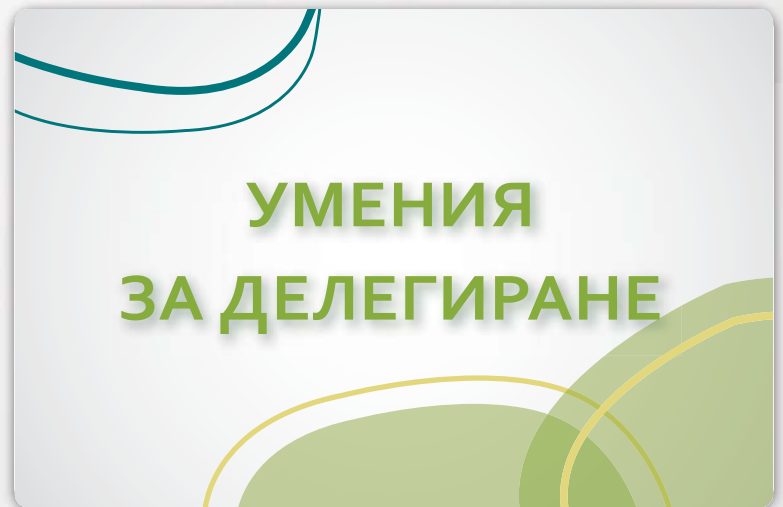
ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Поради спецификата на аудиторията и практическите аспекти на емоционалната интелигентност, които са засегнати в обучението, то обикновено се провежда в по-малки групи и предполага много индивидуална работа с всички участници. Провеждането на обучението включва възлагането на доста задачи за самостоятелна работа, включително и самонаблюдение на реакциите.

Присъствената семинарна част отнема между един и два дни, а целият процес – от подготовка до последващите задачи, затвърждаващи наученото – може да продължи и повече от месец.



**НАУЧЕТЕ СА КАК ДА БЪДЕТЕ
ЕФЕКТИВНИ МЕНИДЖЪРИ НЕ КАТО
ВЪРШИТЕ ЦЯЛАТА РАБОТА, А КАТО
УПРАВЛЯВАТЕ И ВЪЗЛАГАТЕ НЕЙНОТО
СВЪРШВАНЕ**



**ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО**

РЕЗЮМЕ

Делегирането е една от най-популярните мениджърски теми за обучение. Причината за това е, че все повече ни се налага да работим така, че да даваме все повече резултати за все по-малко време. Делегирането е умение, което се създава и тренира както всяко друго умение. Изисква определена нагласа и начин на мислене, което е пречката в повечето случаи да делегираме ефективно. „Аз му казах, но той нищо не направи“; „налага ми се да повтарям по няколко пъти“; „хората са безотговорни“ са често срещани изказвания от мениджъри на всички нива. Истината е, че хората не са едни или други изобщо, а се проявяват по определен начин, поставени в дадени ситуации.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Уменията за делегиране са важни за всеки, който управлява хора или процеси, свързани с работата на други хора. Освен за всички нива мениджмънт, обучението ще е полезно за позиции като специалисти човешки ресурси, обучители, търговци и специалисти логистика. Извън корпоративната страна делегирането е нещо, което често прилагаме във възпитанието на децата, семейните ангажименти и организацията на почивката с приятели. От тази гледна точка подобно обучение ще е полезно за всеки, който иска да повиши мащаба

на резултатите си и ефективността в постигането им.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

По време и в резултат на обучението:

- ✓ ще стабилизирате нагласата си да управлявате;
- ✓ ще преодолеете типични мениджърски стереотипи в поведение и мислене, ограничаващи ефективността ви;
- ✓ ще добиете уменията и мотивацията за ефективно делегиране;
- ✓ ще изградите умения за печелене на съмишленици;
- ✓ ще повишите ефективността си във всеки тип комуникация.

СЪДЪРЖАНИЕ

В обучението се разглеждат принципите, правилата и нивата на ефективното делегиране, подкрепени с трениране на основните личностни умения за тяхното приложение. Обучението е изградено с малко теория и много игри и упражнения.

Нагласата да управляваш, а не да вършиш работата;

Делегирането – принципи и стъпки;

Нива на делегиране;

Умения за даване на инструкции и за създаване на яснота;

Умения за извличане на информация;

Умения за даване на обратна връзка;

Управление на хората, задачите и комуникацията във времето;

Доверие.

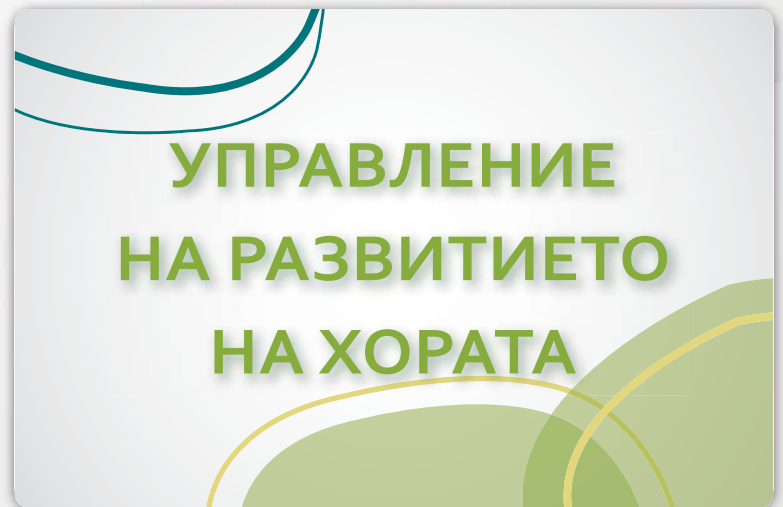
стр. 2 от 2

ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Обичайно целият процес по подготовка и провеждане на обучението отнема между 2 и 4 седмици. Семинарната част, която изисква присъствие от страна на участниците, е с продължителност от 8 до 16 часа. Традиционно се провежда на закрито, тъй като в него се използват мултимедийни средства.



**НАУЧЕТЕ СА КАК ДА БЪДЕТЕ
ЕФЕКТИВНИ МЕНИДЖЪРИ НЕ КАТО
ВЪРШИТЕ ЦЯЛАТА РАБОТА, А КАТО
УПРАВЛЯВАТЕ И ВЪЗЛАГАТЕ НЕЙНОТО
ИЗВЪРШВАНЕ**



**ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО**

РЕЗЮМЕ

В много съвременни организации разделението на задълженията и делегирането на отговорностите превръща работните екипи в сложен организъм, с деликатен баланс и висока чувствителност към промени. Поради това съществена част от задълженията на мениджърите днес е да поддържат оптимална среда, в която екипът да постига максимална ефективност, а членовете му да се чувстват справедливо натоварени, обективно оценени и адекватно стимулирани.

Как да разберем кога екипът ни дава максималното от себе си и всяко допълнително изискване би било контра-продуктивно? Какви са рисковете от това да подценим или да надценим членовете на екипа и как да определим възможностите на всеки от тях? Къде минава границата между градивната обратна връзка и демотивиращата критика?

Основната задача на обучението е да създаде единна представа и понятиен апарат сред мениджърите, да ги запознае с основни понятия от мениджмънта и лидерството, да изгради обща представа за стратегия и стратегически мениджмънт и да даде на участниците в него основни методи и техники за въвеждане на промяна и управление на отношението.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Както и другите обучения от направлението, обучението Управление на развитието на хората е предназначено основно за мениджъри от средно и високо ниво, в чиито отговорности и задължения пряко или косвено влиза работата с и управлението на хора. Обучението ще бъде полезно и на тези мениджъри, чиято ефективност е обвързана и зависи от ефективността на екипите им и по тази причина следва да полагат допълнителни усилия за тяхното изграждане, балансиране, мотивиране и сплотяване, така че да да задържат състава им относително постоянен, а производителността – в устойчиво възходящ тренд.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

В резултат на обучението:

- ✓ ще се запознаете с основните роли, функции и задачи на мениджъра и мястото, което управлението на хора заема сред фундаменталните мениджърски компетенции;
- ✓ ще придобиете познания за различните стилове на управление и водене на хората, техните предимства и случаите, в които използването им е най-подходящо;

- ✓ ще се научите да прилагате основните методи и техники за управление на отношението, както и да ги обединявате в релевантни работещи стратегии; ще придобиете конкретни инструменти за изпълнението на тези стратегии;
- ✓ ще промените разбирането си и ще осъзнаете истинското значение на това да бъдете лидер на хората, които управлявате и които административно са на ваше подчинение;
- ✓ ще придобиете ясна представа за основополагащите принципи при изготвянето на стратегия за управление на промяната и ще се запознаете с начините, по които бихте могли да управлявате промяната и отношението сред екипа в следствие на вече разработени стратегии.

СЪДЪРЖАНИЕ

В обучението могат да бъдат засегнати широк набор от теми, които произтичат от комплексността на въпроса за развитието на хората в екипа и извън него:

1. Мениджмънтът – поглед отгоре:

Управление на ресурси и процеси. Нива, роля и функции на мениджмънта.

Време, изразходвано за управление. Приоритет на мениджърските умения.

2. Лидерството – процес и отношение:

Разликата между мениджмънт и лидерство. Поведение на лидера.

Лидерски стилове и избор на стил.

3. Управление на изпълнението:

Цикълът на управление на изпълнението.

Роля на мениджъра.

Поставяне на цели. Даване на обратна връзка.

4. Управление на мотивацията:

Типове мотивация и потребности. Мотивационни кариерни котви.

Откриване и удовлетворяване на мотивационните котви.

5. Ситуационно лидерство:

Управление на процеса на развитие на хората. Оценка и инструменти.

Самоуправление и нива на самоуправление. Компетенции. Матрица на развитието.

Конкретни ситуационни подходи на различните нива.

6. Управление на промяната и отношението:

Разбиране за промяна. Стратегии за внедряване.

Управление на отношението.

ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Поради комплексността на засегнатите теми, а и в следствие на нуждата от индивидуално внимание към отделните участници, обучението обичайно се провежда под формата на няколкодневен семинар, в който темите се презентират, упражняват и затвърждават една след друга. Оптималното времетраене на отделните сесии е половин ден, като се препоръчва по-плавното и постепенно усвояване на материята в продължение на няколко поредни седмици.



**РАЗБЕРЕТЕ КАК ДА СЪЗДАДЕТЕ В
ЕКИПА СИ АТМОСФЕРА НА
ЕНТУСИАЗЪМ, ЕНЕРГИЯ И
УДОВЛЕТВОРЕНОСТ И БЕЗ УСИЛИЯ ДА
ПОВИШИТЕ НЕГОВАТА ЕФЕКТИВНОСТ**

УПРАВЛЕНИЕ НА МОТИВАЦИЯТА

ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО

РЕЗЮМЕ

Днес - повече от всякога - ролята на добавената стойност, която всеки служител влага в компанията, се определя като съществена за нейния цялостен успех и просперитет. В условия на все по-ограничени материални стимули в бюджетите на компанията и карьерен застой, предизвикан от липсата на растеж и експанзия, мениджърите ясно осъзнават нуждата от и важността на алтернативните начини, чрез които да трансформират служителите от подчинени изпълнители в мотивирани „батерии“, заредени с енергия и ентузиазъм.

Какво можем да направим, за да стимулираме хората в екипа ни не просто да си вършат работата, а да добавят стойност към всяка дейност, която вършат? Какво кара един екип да работи добре, а друг – просто да работи? Какво мотивира хората повече – ръст във възнаграждението или ръст в уважението и признанието?

Без да претендира, че дава еднозначни и универсални отговори на поставените въпроси, обучението Управление на мотивацията има за цел да изгради сред мениджърите умения и компетентност сами да намерят най-точните за тях и за тяхната компания отговори и на тази база да дефинират стратегии за управление на мотивацията и подходи, които да следват при изпълнението им.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Обучението е предназначено за и основно се посещава от мениджърския състав на компанията. Познанията, представени в него, са генерични и не са обвързани с конкретен сектор или дейност. Компетенциите залегнали в обучението имат съществена роля при управлението на екипи, в които „човешкият фактор“ е особено силен и в които допълнителният принос на служителите е с решаващо значение за ефективното постигане на целите на компанията.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

Благодарение на обучението по Управление на мотивацията ще подобрите цялостното си разбиране за мотивацията и ще изградите умения да мотивирате себе си и екипите, за които отговаряте:

- ✓ ще се запознаете с основните роли, функции и ще разберете какво представлява мотивацията като процес и каква е нейната същност;
- ✓ ще вникнете в теоретичната рамка на мотивацията и ще се запознаете с четирите основни вида мотивация, дефинирани като матрица, пределена по две оси: вътрешна-външна и позитивна-негативна;

- ✓ ще се научите да използвате четирите типа мотивация и да преценявате кой от тях в какви ситуации е най-подходящ и продуктивен;
- ✓ ще придобиете знания за трите основни инструмента за автоматизиране, използвани за провокирането на вътрешна позитивна мотивация;
- ✓ ще се научите да използвате тези инструменти така, че да генерират индивидуална полза за вас и в същото време да служат и като инструмент за мотивиране на другите;
- ✓ ще разберете кои са мотиваторите във вашата собствена дейност;
- ✓ ще придобиете компетентност да конструирате и прилагате свободно различни мотивационни стратегии към себе си и към другите.

СЪДЪРЖАНИЕ

Обучението по Управление на мотивацията е организирано около придобиване на компетентност по следните теми:

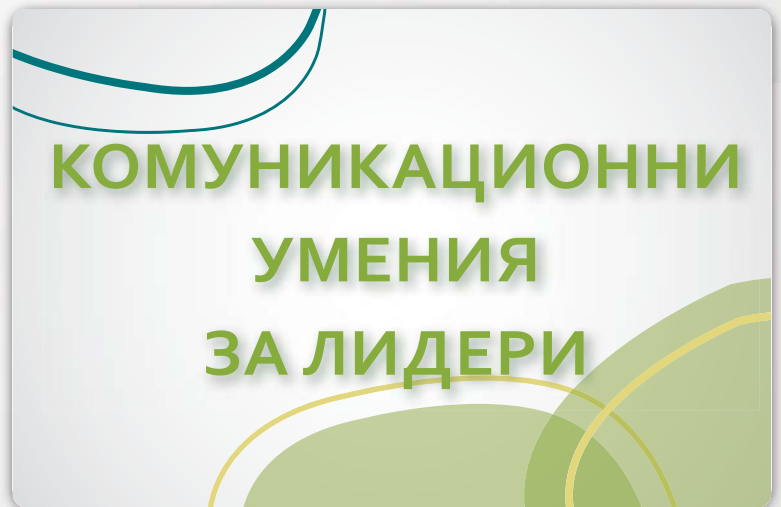
1. Видове потребности в екипа
2. Типове мотивация
3. Кариерни мотивационни котви
4. Стратегии за управление на мотивацията

ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Обучението е изградено от два основни модула – теоретичен, в който се въвеждат новите понятия и разбирания, и илюстративен, в който се представят много обяснителни примери, помагачи да се направи ясна разлика между видовете мотивация и тяхното приложение. В зависимост от нужната дълбочина обучението може да бъде проведено за един или два пълни семинарни дни.



**РАЗБЕРЕТЕ ЗАЩО ПОЛОВИНАТА
ВРЕМЕ НА МЕНИДЖЪРА МИНАВА ВЪВ
ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ, А ДРУГАТА
ПОЛОВИНА - В КОМУНИКАЦИЯ ПО
ИЗПЪЛНЕНИЕТО ИМ**



**ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО**

РЕЗЮМЕ

Несъмнено лидерството и управлението на хора предполага интензивна комуникация в много нееднородни ситуации. Без да им бъде вменявана функцията на „глашатая“, мениджърите са част от основен комуникационен канал във всяка една компания, през който протичат важните за ежедневния бизнес и за бъдещето на компанията решения и промени, като по този начин се валидират и официализират.

Различен подход ли трябва да прилагаме когато комуникираме решенията си към екипа и когато даваме обещания на екипа? Как да направим така, че да бъдем разбрани, а не просто чути?

Обучението е разработено с цел да адаптира общоизвестните комуникационни умения към специфичните нужди и ситуации, в които от мениджърите се очаква да използват комуникацията като инструмент за постигане на целите на компанията.

Темата за комуникацията и уменията ни да комуникираме е сред най-популярните и актуални аспекти от личностното развитие през последните няколко десетилетия. Въпреки, че по тази тема се пише и говори много, погрешните нагласи и презумпции продължават да бъдат широко разпространени, а липсата на комуникация или неправил-

ната такава, продължават да бъдат основна и често срещата пречка за осъществяването на нашите бизнес и лични цели.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Комуникационните умения са задължителни за всеки съвременен мениджър. Създадено специално за ръководители, пряко управляващи хора или екипи, обучението е универсално и може да бъде посещавано от мениджъри от всички сектори и нива на йерархия.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

Обучението е изградено от два компонента, в рамките на които участниците ще придобият и надградят комуникационните си компетенции. От гледната точка на участници в комуникацията, след преминаване на обучението вие:

- ✓ ще имате цялостно разбиране за процеса на общуване и неговата същност;
- ✓ ще подобрите комуникационните си умения в базови и специфични ситуации;
- ✓ ще придобиете компетенции за изграждане на по-добри взаимоотношения с околните;

- ✓ ще можете ефективно да разпознавате недо-разумения и конфликти в комуникацията и по-точно да идентифицирате източниците за тях.

Освен това, от гледна точка на управляващи комуникацията в екипа или компанията, благодарение на обучението:

- ✓ ще разберете начините, по които комуникацията протича в организацията, кои са участниците в нея и как се дефинират ролите им в комуникационния процес;
- ✓ ще се запознаете с различните канали за протичане на комуникация в дадена организация;
- ✓ ще придобиете знания за стиловете за управление на конфликти от мениджърска позиция;
- ✓ ще усвоите разнообразни стратегии за управление на комуникацията и на въздействието ѝ;
- ✓ ще можете да прогнозирате с много по-голяма степен на сигурност резултата и въздействието, който оказва вашата комуникационна активност.

стр. 2 от 2

СЪДЪРЖАНИЕ

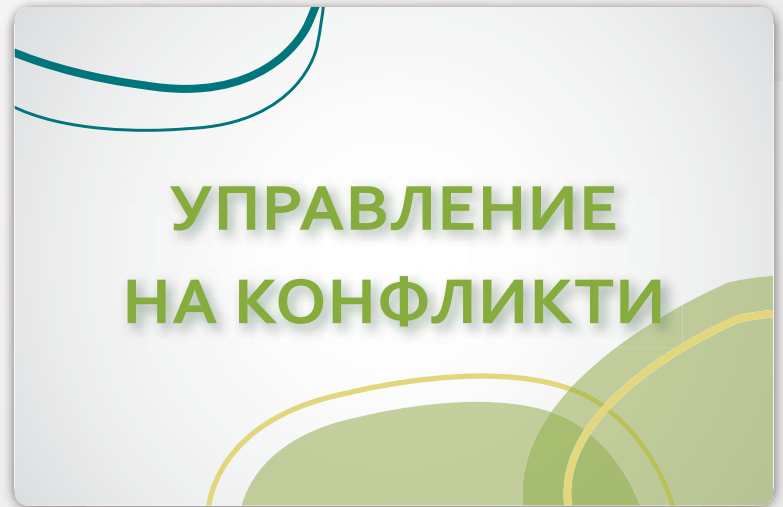
1. **Общуването – основни принципи**
2. **Рисковете в общуването**
3. **Доверието в общуването**
4. **Комуникационни канали в организацията и стратегии за управление**
5. **Ефективното взаимодействие – разбиране и управление**

ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Двата компонента на обучението са реализирани в рамките на два отделни модула, всеки от които има теоретична и практическа част. Ключовите теми са следвани от упражнения за самопознаване и обсъждане на резултатите. Стандартното времетраене на обучението е двудневен семинар. Провежда се на закрито, в учебна зала и в сравнително малки учебни групи.



**НАУЧЕТЕ СЕ ДА ПРЕЦЕНЯТЕ И
УПРАВЛЯВАТЕ РИСКА В
КОМУНИКАЦИЯТА ТАКА,
ЧЕ В ЕКИПА ДА НЕ ВЪЗНИКВАТ
КОНФЛИКТНИ СИТУАЦИИ**



**ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО**

РЕЗЮМЕ

Конфликтите обикновено се разпознават като неприятен симптом, който говори за неефективна комуникация, слаба взаимоподкрепа и ниска екипност в организациите. Истината е, че конфликтите са нещо нормално, когато на едно място се срещат много процеси, хора и цели. Същественият въпрос е не дали има или няма конфликти в един екип, а до какво стигат и как се управляват. Добре управляваните конфликти могат да бъдат изключително ползотворни за организацията и хората, които работят в нея. Ако не се управляват ефективно, обаче, те могат да бъдат силно разрушителни за общуването, синергията и личната мотивация, а от там и крайните резултати.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Освен за всички нива мениджмънт, обучението ще е бъде полезно за всички, чиято работа е свързана с интензивна комуникация.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

По време и в резултат на обучението:

- ✓ ще повишите уменията си за управление на конфликти;

- ✓ ще изградите умения за печелене на съмишленици;
- ✓ ще подобрите уменията си да отстоявате своите позиция и интереси;
- ✓ ще повишите ефективността си във всеки тип комуникация;
- ✓ ще подобрите взаимоотношенията си като цяло.

СЪДЪРЖАНИЕ

Обучението е изградено на теории в управление на комуникацията и конфликтите, които са силно подкрепени с въпросници, игри и упражнения. В зависимост от спецификата в работата на участниците, в него се включват част или всички от следващите теми:

Ефективност, дълбочина и риск в комуникацията;

Управление на риска в комуникацията;

Гледни точки и интереси;

Умения за даване на обратна връзка;

Същност на конфликта;
Типове поведение;
Стилове и стратегии на управление на конфликтите;
Асертивност;
Изграждане на доверие.

ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Обичайно целият процес по подготовка и провеждане на обучението отнема между 2 и 4 седмици. Семинарната част, която изисква присъствие от страна на участниците, е с продължителност от 8 до 12 часа. Традиционно се провежда в по-голямата си част на закрито, с изключение на някои от подтемите, които изискват специални условия на открито.



**ИЗГРАЖДАЙТЕ СВОЯ ЕКИП
СТЪПКА ПО СЪПКА, ДЕН СЛЕД ДЕН,**
и разберете какво трябва да
направите, за да положите
солидна основа за формирането
на дълбока, дълготрайна
екипност споделяна от всички

УПРАВЛЕНИЕ НА РАЗВИТИЕТО НА ЕКИПНОСТТА

ЕФЕКТИВНО
ЛИДЕРСТВО

РЕЗЮМЕ

Терминът „екипност“ е сред най-често употребяваните и най-важните в живота на компаниите. В същото време понятието за екипност е едно от най-общите и трудни за дефиниране от мениджърите, като често се бърка просто с „работа в екип“. Всъщност, за да можем да твърдим, че в дадена организация съществува екипност, трябва да са налице много и разнородни характеристики, свързани не само с начина, по който екипите работят, но и с комуникацията и доверието в екипа, с ролите на членовете, ролята на мениджъра и т.н.

Кое отличава ефективния и продуктивен екип от неефективния? Това, че хората в екипа са едни и същи от много време, означава ли, че екипът трябва да спре да се развива и променя? До каква степен екипността е специфична характеристика на отделното звено в структурата на компанията и до каква – обща характеристика на цялата организация?

За да даде отговор на тези въпроси, обучението по *Управление на развитието на екипността* обяснява фундаментите на съвременното разбиране за работа в екип и го обогатява, представяйки на участниците в обучението различните характеристики на екипността от мениджърска гледна точка.

ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО

Тъй като управлението на екипността е класическа мениджърска компетенция, обучението разглежда включените в него теми през очите на ръководния персонал на компанията. Съдържанието му е универсално и е приложимо към разрешаването на широк спектър от мениджърски предизвикателства, свързани с екипите и управлението на тяхното развитие.

КАКВА ПРОМЯНА ЩЕ ДОНЕСЕ

По време на обучението по *Управление на развитието на екипността*:

- ✓ ще се научите да разбирате по-добре основните принципи за работа в екип;
- ✓ ще подобрите познанията си по отношение на формирането на екипа, ще се запознаете с различните фази и етапи от развитието на един екип ще придобиете компетенции за изграждане на по-добри взаимоотношения с околните;
- ✓ ще придобиете знания за възможните модели и стратегии за управление на екипи по време на различните етапи от тяхното развитие и ще придобиете нужното ноу-хау, за да избирате

най-адекватните от тях според нуждата и ситуацията;

- ✓ ще се научите как да разпределяте груповите роли, задачи и ресурси и как да управлявате взаимодействията на хората в екипа, така че той да бъде максимално ефективен;
- ✓ ще имате възможността да наблюдавате практически в симулирана среда какво въздействие оказват мениджърските ви решения върху екипността.
- ✓ ще получите инструменти и мениджърски модели за внедряване на нови принципи и промени в екипите, които ръководите

СЪДЪРЖАНИЕ

Основните елементи в обучението по *Управление на развитието на екипността* включват:

Силата на екипа. Принципи на работа в екип
Необходими умения за работа в екип

Опорни точки при воденето към проактивен и продуктивен екип

Общуването в екипа

Доверието в екипа

Етапи в развитието на екипа

Диагностика – характеристики на етапите в развитието на екипа

Типове намеси на лидера

ЛОГИСТИЧНА ИНФОРМАЦИЯ

Обучението е изградено в семинарен формат, допълнен с групови анализи и дискусии, по време на които се интерпретират и анализират резултати на участниците. В него са предвидени упражнения, ролеви и ситуационни игри, които се използват практически в изграждането на екипи. В зависимост от нуждата от трениране и затвърждаване на новопридобитите умения, обучението може да продължи от един до няколко поредни дни.