



Open kurzy MEVPIS VODŇANY podzim, zima 2017 - 2018

18.10. TIME A STRES MANAGEMENT

2017

Pilíře osobní efektivity, odolnosti a spokojenosti. Co v sebeřízení stojí zvláště za pozornost: Principy, které ke své škodě nejčastěji porušujeme, které stojí za to připomenout a individuálně nalézt, jak se o ně opřít ve svém každodenním fungování. Jak zvládat množství podnětů a požadavků okolí a nezbláznit se z toho. „Best practices“ pro osobní časový management a osobní zátěžovou odolnost. **Tuto akci pořádáme v rámci TÝDNE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH. Účast je bezplatná. Potřebná pouze předchozí registrace na knachlingerova@frov.jcu.cz, tel. 737 221 931. Čas konání 9 – 13 hod.**

3.11. ZAČÍNÁJÍCÍ VEDOUCÍ

2017

Podnik se rozrůstá. Aby se dařilo uřídit výrobu, je třeba početně posílit nižší a střední management. Posily se často rekrutují z vlastních řad - z těch nejlepších pracovníků. Nový vedoucí výborně rozumí strojům, materiálu, postupům. S VEDENÍM LIDÍ však často začíná od nuly. Pokud zrovna neměl štěstí získat potřebné dovednosti jinak, může navštívit náš program. Zaměříme se na to hlavní, co by měl pro svůj start v nové roli vedoucího určitě vědět a začít praktikovat, aby začal a pokračoval dobře.

15. 11. VYUŽITÍ HODNOTÍCÍCH ROZHOVORŮ PRO MOTIVACI A ROZVOJ PRACOVNÍKŮ

2017

Kurz bude věnován vyjednání spolupráce na příští období v rámci manažerského hodnotícího rozhovoru. V běžném provozu v podniku zpravidla řešíme aktuální záležitosti dne a týdne. Najít společnou řeč, ještě lépe „sladit krok“ se svými klíčovými pracovníky i pro delší časový horizont (kvartál, rok) umožňuje právě dobře provedený hodnotící rozhovor.

8. 12. VĚROHODNÝ LEADERSHIP

2017

V našich podnicích a organizacích dnes často postrádáme vyšší míru sdílené sounáležitosti a zaujetí pro společnou věc. Tyto kvality bývají výsledkem působení lídrů. Čím se vyznačují lídři, kterým lidé oprávněně věří, lídři, kteří lidem zprostředkovávají povzbuzení, víru ve smysl konání, spojí lidi, užitečně sjednotí jejich úsilí společným směrem. Jak se takovým lídrem začít stávat.

19.1. PŘÍZNIVÉ VZTAHOVÉ A EMOČNÍ KLIMA V PODNIKU

2018

Finanční ohodnocení není jediným důvodem, proč pracovníci zůstávají ve firmě a neodcházejí. To, jaké v podniku převažují vztahy, jaký typ komunikace a spolupráce, jaká převládá firemní kultura, to vytváří lidmi vnímanou a prožívanou atmosféru, klima a spoluurčuje, zda se v podniku budou cítit dobře: jaký budou mít vztah k práci, s jakým nasazením budou pracovat a zda zůstanou nebo ne. Co mohou vedoucí všech úrovní řízení ve firmě pro nastavení optimálního vztahového a emočního klimatu dělat, bude předmětem našeho semináře.

Ve spolupráci s Jihočeskou univerzitou dále na 16. 10. 2017 v rámci Týdne vzdělávání dospělých chystáme workshop **Work-life balance: PRACOVAT I ŽÍT**. Více viz <http://www.tydneyvzdelavani.cz/akce/jihocesky-kraj>

Časy konání kurzů ve Vodňanech: 8.30 – 16.00. Kurzy probíhají ve skupinách max. 12 účastníků.
Organizační informace, přihlášky: Klára Nachlingerová, knachlingerova@frov.jcu.cz, tel. 737 221 931.
Kurzovné: Kč 1800 plus DPH. Cena zahrnuje vlastní program, pracovní materiály, oběd, občerstvení.
Místo konání: Vodňany, MEVPIS - Fakulta rybářství a ochrany vod JU, Na Valše 207, příjezd ulicí Říční.
Lektor zde uvedených kurzů: PaedDr. Pavel Štursa - více viz www.pavelstursa.cz.
Obsah jednotlivých programů popsán podrobněji na následujících stranách.

Nenacházíte zde vaše téma? Ozvěte se nám. V návaznosti na vaše požadavky rádi připravíme kurz, workshop, trénink nebo vzdělávací program na míru. Kontakt: T +420 737 178 471, info@pavelstursa.cz

OBSAH JEDNOTLIVÝCH PROGRAMŮ

TIME A STRES MANAGEMENT

Seminář v rámci TÝDNE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH (čas konání 9 – 13 hod)

Pro všechny zájemce, hledající inspiraci pro svou osobní výkonnost, zátěžovou odolnost a další osobní růst.

CÍL: Připomenout účinné principy, prvky a postupy, které ke své škodě často nevyužíváme. Získat inspiraci, jak se o ně ve svém každodenním fungování opřít.

OBSAH

- Pilíře osobní odolnosti a efektivity
- První předpoklad: Převzetí odpovědnosti. Aktivita versus reaktivita (oběť versus hráč)
- Paretovo pravidlo: zaměření pozornosti, soustředění a výsledky.
- Svobodná volba, rozhodnutí. Priority. Důležitost a nléhavost.
- Evidence dat, úkolů a rozumný plán: odlehčení hlavy.
- Více a méně funkční automatismy, návyky. Doladování vlastní struktury návyků.
- Práce s vlastním myšlením. Reflexe, metakognice. Přes změnu postoje změna prožívání. Šťastná nálada nebo šťastný postoj. Předcházení stresu. Fenomén hardiness – vlastnosti nezdolných osob.
- Naše tělo, mysl a emoce jako náš pracovní nástroj. Jak celý aparát dlouhodobě i v průběhu všedního dne udržovat funkční.
- Náměty pro navazující individuální kroky v osobním rozvoji.

ZAČÍNÁJÍCÍ VEDOUČÍ

Pro nové mistry či jiné pracovníky nově na vedoucí pozici.

CÍL: Orientovat se v problematice vedení lidí. Získat náhled na to, co je ve vedení lidí podstatné jak pro momentální zajištění chodu oddělení, tak z dlouhodobého zřetele – pro podporu dobrého vztahu pracovníků k vedoucímu i týmu, pro motivaci lidí, pro jejich vztah k práci a sounáležitost s firmou.

OBSAH

- Nově vedoucím: Co je v práci odteď jinak. Dobře začít. Vyjasnění očekávání. Role vedoucího v podniku.
- Předpoklady pro výkon role. Autorita a vztahy. Osobní stabilita - podmínka nezbytné minimální autority; převzetí odpovědnosti za svůj stav a za to, jak působím na druhé. Předcházení vzniku negativních emocí a stresu, případně jejich profesionální zvládnutí
- Dilema manažera – orientace na výkon nebo na vztah? Na výsledky či na lidi? Výhody a nevýhody jednotlivých orientací - porovnání. Styly přístupů k lidem, jejich odlišnosti a důsledky. Kdy a proč preferovat který styl. Situační vedení. Související komunikační nástroje. Psychologické zákonitosti: Proč nešikovně realizovaný tlak aktivuje protitlak, vzdor a „posiluje opozici“. Jaké komunikační postupy používat, abychom dosáhli výsledku bez nešikovného tlaku, vyvolávajícího rezistenci. Využívání otázek. Umění win win dialogu. Tvoření dohod. Vhodné formy zpětné vazby, korigování práce, ocenění. Nejen nařizování - i podpora lidí.
- Komunikační techniky pro obtížnější situace v nové roli: reagování na výhrady, nesouhlas, odmítání, překonávání případného odporu při zadávání úkolů; urgování zadaného úkolu. Sdělování nepopulárních zpráv. Vyžadování plnění nepopulárního opatření nebo rozhodnutí. Zvládání příp. dalších situací, kde účastníky „tlačí bota“.

VYUŽITÍ HODNOTÍCÍCH ROZHOVORŮ PRO MOTIVACI A ROZVOJ PRACOVNÍKŮ

Pro manažery a vedoucí, kteří se chystají hodnotící rozhovory a nechtějí je pojmout pouze jako formální povinnost. Úsilí, věnované přípravě a realizaci hodnotícího rozhovoru, je totiž výbornou investicí: Dobře



vedený rozhovor může vyřešit záležitosti, na které jindy není čas, může vám pomoci lépe poznat, motivovat lidi, se kterými spolupracujete, získat je pro to nejdůležitější a do budoucna s nimi ještě lépe „sladit krok“. Zdařilá koordinace s podřízeným, vytvořená v rámci hodnotícího rozhovoru, pak vedoucímu může ušetřit čas a energii během celého následujícího období.

CÍL: Seznámit se s doporučenou strukturou a způsobem provedení rozvojového hodnotícího rozhovoru tak, aby přispěl k posílení vztahu se svými lidmi, k jejich nasměrování do budoucna, k posílení jejich motivace a osobní odpovědnosti. Podpořit dovednost, jak se v rámci hodnotícího rozhovoru nejen ohlédnout zpět - ale také jak si užitečně nastavit spolupráci do budoucna, pro nastávající období.

OBSAH

- Proč hodnotit. Přínosy hodnocení pracovníků pro společnost, vedoucího a pracovníka.
- Co vše je třeba si před hodnotícím rozhovorem připravit.
- Matice stylů vedení lidí. Odlišné komunikační strategie a jejich důsledky - kdy volit který přístup.
- Doporučená struktura pro vedení hodnotícího rozhovoru. Realizace jeho jednotlivých fází.
- „Dolaďování“ rozhovorů jak po stránce obsahové struktury, tak z hlediska formy.

VĚROHODNÝ LEADERSHIP

Pro vedoucí a manažery, zapojené do tvorby a prosazování vize, strategie a hodnot své organizace, kteří hledají inspiraci pro rozvoj svých lídrovských dovedností. Dále pro všechny zájemce o leadership a rozvoj takových lídrovských kvalit, jejichž osvojení dlouhodobě prospívá vztahům, kultuře i výsledkům společenství a skupin, ve kterých lídr působí.

CÍL: Obrácení pozornosti účastníků na možný přínos leadershipu podniku, organizaci, společenství. Seznámení s principy, na kterých leadership stojí.

OBSAH

- Management vers. leadership – co mají společného a co rozdílného.
- Pojítka sounáležitosti lidských společenství: vize, perspektivy, sdílené potřeby a hodnoty.
- Role lídrů v budování této sounáležitosti; lídři jako nositelé, „komunikátoři“ vize, hodnot, toho, co v daném místě, organizaci lidi spojuje, drží dohromady a směřuje.
- Neautentičtí přehrávači rolí versus autentičtí lídři. Kvality a dovednosti autentických lídrů.
- Příklady systémů rozvoje lídrovských rysů a dovedností. Návyky vůdčích osobností.
- Čím se vyznačuje komunikace, která posiluje sounáležitost a sdílenou odpovědnost.

PŘÍZNIVÉ VZTAHOVÉ A EMOČNÍ KLIMA V PODNIKU

Pro vedoucí všech úrovní řízení, personalisty a ostatní zájemce o danou problematiku.

CÍL: Seznámit se s principy a postupy ovlivňování vztahového a emočního klimatu v organizaci.

OBSAH

- Komunikace, emoce, vztahy, firemní kultura a spokojenost zaměstnanců.
- Role vedoucích v tvorbě příznivého klimatu v podniku. Vyžadování výkonu a dobré vztahy se vzájemně nemusí vylučovat. Dilema „hodní nebo přísní vedoucí“ je iluzorní. Zřetel na výsledky i na lidi v podniku. Emoční stabilita a naladění pracovníků ve vedoucích rolích jako významný faktor.
- Orientace, psychické bezpečí zaměstnanců jako základ. Dostatečné informování, komunikace.
- Vytváření atmosféry důvěry v podniku – čím vším můžeme prožívanou důvěru posilovat.
- Budování příznivého emočního klimatu. Přepínače emočních stavů. Tvorba vztahového klimatu: Zájem o pracovníky. Osobní pozornost. Dialog, ne monolog.
- Nepřehlížení příležitostí k ocenění. Otevřená a přitom ohleduplně formulovaná zpětná vazba. Vliv navyklého způsobu vedení řeči, komunikace ve firmě. Jsme v řeči zaměřeni spíše na hledání viníků, nebo na řešení problému? Zdánlivé drobnosti v řeči, které však mají velký vliv na prožívání přítomných. Konstruktivní komunikace. Jak k orientaci na řešení a vzájemně podporující komunikaci vést i ostatní a udělat z ní společný zvyk – součást firemní kultury.

NAŠE POJETÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE DOVEDNOSTÍ

Co reálně rozhodne o tom, zda vzdělávací program byl pro jeho účastníka užitečný? Kolik se toho na kurzu dozvěděl, nebo s jakým pocitem z kurzu odcházel? Podle nás nikoli: O užitečnosti programu vypovídá to, co se změní v navazující praxi, co po skončení kurzu účastník použije a pomůže mu to! Ideálně i týmu a podniku, ve kterém působí.

Z tohoto důvodu naše programy směřují k přínosům pro reálný život a fungování. Jsou založeny na myšlence průběžného rozvoje osobních dovedností a na zásadě zavádění nových prvků do každodenní praxe.

V rámci otevřených kurzů se v našich jednodenních tematických modulech účastníci zpravidla nejprve seznámí se základními principy, platnými v dané oblasti dovedností. Dále v dialogu s lektorem nebo formou modelových situací hledají, jakých typických chyb se pro příště mohou ve svém dalším fungování vyvarovat a naopak jaké „best practices,“ pokud je zavedou do své praxe, budou pro ně individuálně představovat největší přínos. Protože cílíme k individuálním přínosům, potřebujeme pracovat s individuálními potřebami, kontexty a reálnými souvislostmi situací, ve kterých účastníci své dovednosti uplatňují. Proto naše kurzy a tréninky probíhají v malých skupinách nejvýše do 12 osob.

ČASOVÝ ROZSAH

Intenzivní **open** jednodenní kurzy jsme se rozhodli organizovat na základě zvážení dnešní časové vytíženosti lidí a možných potíží se zastupitelností, spojených s uvolňováním lidí z pracoviště na dvoudenní akce.

Pokud na určitou oblast dovedností u vás potřebujete položit větší důraz nebo pokud potřebujete již v přípravě zohlednit vaše konkrétní podmínky, potřeby a okolnosti, rádi pro vás připravíme **program na míru**. V případě programů na míru, realizovaných na vámi zvoleném místě, se pak většinou jedná o rozvojový cyklus v rozsahu dle dohody.

REALIZAČNÍ TÝM



Pavel Štursa - lektor zde uvedených kurzů. Více o lektorovi na webu www.pavelstursa.cz

Na Pavla se obračete s doplňujícími dotazy na obsah či průběh kurzů, nebo když budete potřebovat osobně probrat či ověřit, zda je ten který program pro Vás či Vaše lidi vhodný z hlediska Vámi zamýšleného účelu - info@pavelstursa.cz, 737 178 471



Klára Nachlingerová – vedoucí pracoviště MEVPIS Vodňany

Klára přijímá přihlášky na kurzy - knachlingerova@frov.jcu.cz, 737 221 931

Komunikuje se zájemci o kurz organizační a administrativní náležitosti, řídí organizaci kurzů v den konání. Na Kláru se také můžete obracet v případě zájmu o pronájem konferenčních prostor nebo o další služby střediska.



Jiří Koleček – projektový manažer

Na Jiřího se můžete obracet v případě zájmu o program, související s rybářstvím a ochranou vod. jkolecek@frov.jcu.cz, 387 774 772, 606 050 576

O STŘEDISKU MEVPIS

Mezinárodní environmentální vzdělávací, poradenské a informační středisko ochrany vod vybudovala ve Vodňanech Fakulta rybářství a ochrany vod Jihočeské univerzity za účelem pořádání mezinárodních konferencí, odborných workshopů, seminářů a dalších aktivit v rámci tematické působnosti fakulty. Kromě toho se MEVPIS profiluje také v oblasti celoživotního vzdělávání. MEVPIS poskytuje širší veřejnosti, podnikům a organizacím možnost využití víceúčelového moderního vzdělávacího střediska. Součástí nabídky tak nyní tvoří programy profesního vzdělávání dospělých. Další informace o středisku (možnost pronájmu konferenčních, ubytovacích kapacit aj.) naleznete na www.mevpis.cz.