

**Być, albo nie być współczesnego lidera,  
to kwestia mądrego przywództwa.**

**doji** educational  
innovations

## **PROPOZYCJA REALIZACJI WARSZTATÓW KOMPETENCYJNYCH pt.:**

**„Dramaty Szekspira – Dylematy Lidera”**

**Sesja kształtowania umiejętności przywódczych z wykorzystaniem tekstów Szekspira.**

### **Cel główny realizacji:**

Kształtowanie praktycznych umiejętności kadr zarządzających i kierowniczych przedsiębiorstwa w zakresie rozpoznawania kompetencji własnych oraz doboru narzędzi stymulujących realną efektywność zarządzania.

### **Cele szczegółowe:**

- Uformowanie czynności nawykowych niezbędnych w procesie pozyskiwania szacunku i akceptacji wobec lidera – przywódcy (szefa, kierownika, menedżera, zwierzchnika, itd.).
- Kształtowanie praktycznych kompetencji z zakresu komunikacji w sytuacji ekspozycji społecznej.
- Korekta zachowań niepożądanych – dysfunkcyjnych.
- Krystalizowanie wiedzy i działań praktycznych z obszaru projektowania i organizacji elementów autoprezentacji ekspozycyjnej.
- Nabywanie umiejętności w zakresie rozpoznawania i stosowania spektrum narzędzi motywacyjnych w odniesieniu do kierowanych grup.

### **Metody pracy z grupą:**

- interaktywny wykład,
- studium przypadków (w oparciu o fragmenty dramatów W. Szekspira),
- drama (odgrywanie ról),
- obserwacja uczestnicząca i bieżąca korekta zachowań.

### **Optymalna liczba uczestników: do 10 osób.**

### **Sugerowany „profil uczestnika”:**

Kadra kierownicza i zarządzająca (w tym: właściciel/właściciele przedsiębiorstwa), osoby odpowiedzialne za kontakty z klientami, pracownicy sektora HR, kierownicy zespołów sprzedażowych, produkcyjnych i pozostałych (organizacyjnych) grup zarządczych przedsiębiorstwa.

### **Indywidualne korzyści dla uczestnika szkolenia:**

- Zapoznanie z praktycznymi zasadami efektywnej współpracy i komunikacji w zarządzaniu pracą w zróżnicowanych (personalnie, zadaniowo i sytuacyjnie) zespołach.
- Wypracowanie (tu: zdefiniowanie modelu kompetencji i deficytów) indywidualnego stylu kierowania/zarządzania/przewodzenia uczestnika szkolenia.
- Nabycie realnych kompetencji z zakresu radzenia sobie ze stresem w sytuacji ekspozycji społecznej.

### **Korzyści biznesowe dla firmy:**

Diagnoza potencjału i kształtowanie kompetencji uczestników w zakresie przywództwa, a w konsekwencji **zarządzania transformacyjnego (czyt.: lider charyzmatyczny)**.

W tym: motywowania, dyscyplinowania, delegowania, przekazywania wizji oraz rozpoznawania, interpretowania i bieżącej korekty zachowań niepożądanych.

## OPIS PODSTAWOWYCH ZAŁOŻEŃ REALIZACYJNYCH:

*Być, albo nie być* współczesnego lidera,  
to kwestia mądrego przywództwa.

Szekspir stworzył w sztukach swoiste **studia przypadków** – historie żywych ludzi, którzy ponosili klęski i odnosili sukcesy. Dla współczesnych badaczy zaskoczeniem okazało się to, że Szekspir w istocie dokonał rzetelnej analizy przywództwa transformacyjnego, uznawanego obecnie za najskuteczniejszy styl zarządzania. Jest to styl oparty na spójnej wizji, wartościach, emocjach, dialogu z pracownikami, nakierowany na pobudzanie ich motywacji wewnętrznej oraz etyczne postępowanie.

Szekspir ułożył swoje sztuki w logiczny cykl, w początkowych dramatach pokazuje, co się może stać, jeśli zabraknie jednej z kilku kluczowych umiejętności przywódczych, a w końcowym, w „Henryku V”, przedstawia bohatera idealnego, czyli takiego, który w pełni potrafi realizować właściwy model.

„Dramaty Szekspira – Dylematy Lidera. Sesja kształtowania umiejętności przywódczych z wykorzystaniem tekstów Szekspira” to autorski projekt, przygotowany z myślą o menedżerach, którzy chcą nauczyć się przywództwa, nie tylko czerpiąc z najnowszych wyników badań, ale też poprzez analizę studiów przypadków. I to nie byle jakich, bo przygotowanych przez największego dramatopisarza w dziejach naszej literatury.

**Stąd warsztaty realizowane są w oparciu o fragmenty sztuk W. Szekspira:**

**Ryszard II, Ryszard III, Makbeł oraz Henryk V**



## SKRÓTOWY OPIS REALIZACJI WARSZTATU:

Uczestnicy warsztatów uczą się, nabywają realnych, a nie deklaracyjnych kompetencji, poprzez działanie. **Plan pracy grupy realizowany jest w 2 sesjach:**

1. Wspólne z aktorem-reżyserem oraz psychologiem zarządzania uczestnicy dokonują analizy wybranych epizodów ze sztuk Szekspira.
2. Następnym etapem pracy grupy jest odegranie konkretnych ról przywódczych na scenie. Aktorzy-uczestnicy przygotowani są przez prowadzących (aktora-reżysera i psychologa zarządzania) do internalizacji (uwewnętrznienia) roli, przypisanych jej zadań w scenie oraz otworzenia postaci w sytuacji realnej ekspozycji scenicznej. W trakcie sesji uczestnicy są zarówno aktorami, jak i publicznością mini spektaklu.

**W trakcie analitycznej sesji wprowadzającej oraz sesji ekspozycji scenicznej uczestnicy warsztatów dowiedzą się:**

- dlaczego pracowników przekonuje motywacja wewnętrzna, a nie zewnętrzna!
- jak budować oraz komunikować (współpracownikom, podwładnym, zwierzchnikom i pozostałym grupom organizacyjnym i pozaorganizacyjnym) spójną i przekonującą wizję,
- jak przejmować odpowiedzialność bez możliwości sprawowania pełnej kontroli
- oraz jak skupić się na wartościach organizacji.

**Uczestnicy ponadto zrozumieją znaczenie etyki w budowaniu autorytetu przywódcy!**

W praktycznej sesji ekspozycyjnej asystować aktorowi - reżyserowi będzie **trener biznesu** (psycholog biznesu i zarządzania z 20-letnim stażem realizacyjnym), wskazując na odniesienia do współczesnej praktyki zarządzania.

Dodatkowym efektem szkolenia będzie rozwój umiejętności z zakresu: **emisji głosu, „mowy ciała”, wyrażania emocji oraz... gry aktorskiej.**

## SZCZEGÓŁOWY PROGRAM WARSZATU:

### SESJA I:

- Wprowadzenie do realizacji warsztatowej.
- Szekspir a przywództwo.
- Cztery paradygmaty przywództwa; cechy dobrego lidera.
- Test „Jakim jestem przywódcą?” – autodiagnoza.
- Rozgrzewka aktorska (z elementami emisji głosu, autoprezentacji i „mowy ciała”)

### SESJA II:

#### 1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I KONTROLA A PRZYWÓDZTWO

(w oparciu o fragmenty sztuk: Ryszard II, Ryszard III, Makbet oraz Henryk V)

- Porażki liderów, którzy nie brali odpowiedzialności w ogóle oraz tych którzy usiłowali przejąć kontrolę nad wszystkim
- Praca w grupach pod kierunkiem aktora: analiza epizodu ze względu na omawianą cechę lidera – budowanie postaci.
- Prezentacja przygotowanych fragmentów na scenie
- Przydatność wyćwiczonych zachowań i reakcji do codziennych problemów lidera

#### 2. WIZJA - JAK JĄ PRZEKAZYWAĆ?

(w oparciu o fragmenty sztuk: Ryszard III, Henryk V)

- Praca z aktorem – budowanie postaci, warsztaty teatralne.
- Prezentacja przygotowanych fragmentów na scenie.
- Język dobrej wizji – metafory, porównania, przykłady.
- Umiejętności wywierania wpływu – dlaczego przesłanie i treść wizji nie wystarczą, dlaczego potrzebna jest jeszcze charyzma przywódcy.
- Waga zaufania – co się dzieje w przypadku, gdy pracownicy nie wierzą słowom lidera?

### 3. DECYZJE – DLACZEGO W TAK DUŻYM STOPNIU BUDUJĄ AUTORYTET?

(w oparciu o fragmenty sztuk: Makbet i Henryk V)

- Stanowczość a przywództwo.
- Sześć etapów podejmowania decyzji.
- Praca z aktorem:
  - Sposób podejmowania decyzji przez Makbeta – studium przypadku.
  - Trudne decyzje menedżerskie Henryka V
  - Dylematy – dlaczego niepokój i wątpliwości świadczą o tym, że przywódca jest dobrym, a nie zły?

#### PODSUMOWANIE:

- Zalecenia i sugestie poszkoleniowe.
- Ewaluacja zajęć.

