



Akademia

Rozwoju

Prawnika



Wywiad z ekspertem Beck Akademii
– **Izabelą Kluzek-Kot**



KANCELARIA JAKO
ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ



Sprawdź ofertę na:

akademiarozwojuprawnika.beck.pl

Kancelaria jako organizacja ucząca się

CO WYRÓŻNIA ORGANIZACJĘ UCZĄCĄ SIĘ I DLACZEGO BYCIE TAKĄ ORGANIZACJĄ TO KLUCZ DO WYZWAŃ BIZNESOWYCH FIRM?

Organizacja ucząca się to taka, która na bieżąco, w sposób systemowy uczy się podejmowanych działań. To organizacja, której zespoły konsekwentnie podsumowują swoje działania, wyciągając wnioski zarówno z sukcesów, jak i porażek po to, by jeszcze lepiej funkcjonować w przyszłości. Wdrażają zmiany, weryfikują postępy, szukają usprawnień. Organizacja ucząca się jest otwarta na zmianę, chętnie prototypuje po to, by ulepszać, usprawniać produkty, usługi, które świadczy na rzecz swoich klientów, interesariuszy.

CO TO JEST METODA AL I KIEDY WARTO JĄ STOSOWAĆ?

Action Learning, czyli uczenie się przez działanie to nie tylko metoda pracy, ale też filozofia myślenia, która powstała w Wielkiej Brytanii. Obecnie w związku ze swoją wysoką skutecznością jest mocno obecna w biznesie i doczekała się już kilku wersji. Action Learning ma z jednej strony wspierać zespół w rozwiązywaniu złożonych wyzwań czy problemów, ale jednocześnie zapraszać uczestników do uczenia się na różnym poziomie. Pozwala przede wszystkim rozwijać umiejętności społeczne, ale również umiejętności liderские czy też kreatywność i innowacyjność. Podczas godzinnego spotkania uczestnicy w grupie 4-8 osobowej omawiają jeden case, doskonaląc również dodatkowe umiejętności potrzebne im do lepszego funkcjonowania na co dzień.

Metodę Action Learning warto stosować zawsze wtedy, kiedy chcemy zespół integrować wokół wspólnych wyzwań. Ta metoda dobrze sprawdza się, kiedy chcemy dzielić się wiedzą w organizacji, rozwijać nasz zespół i podnieść jakość kompetencji interpersonalnych czy umiejętności współpracy. Ta metoda świetnie sprawdza się również jako stały sposób rozwijania bieżących wyzwań funkcjonowania kancelarii, ale także w poszukiwaniu rozwiązań na trudne wyzwania klientów i ich spraw.



Akademia **Rozwoju** Prawnika

Szkolenia rozwijające pozaprawnicze kompetencje adwokatów i radców prawnych, pomagające w rozwoju zawodowym

 Sprawdź ofertę na: akademiarozwojuprawnika.beck.pl >



Izabela Kluzek-Kot

Business coach, trener biznesu, mentor, dyrektor zarządzająca HPR Group ora coach certyfikowany ICF na poziomie ACC. Od ponad 15 lat zajmuje się rozwojem ludzi w organizacji. Wspiera organizacje i liderów w procesach transformacji kultury organizacyjnej.

Ukończyła szkołę trenerską, a także liczne szkolenia z obszaru HR. Prowadzi executive i business coaching, jak i team coaching. Przez ponad 15 lat zajmowała się zarządzaniem zespołem konsultantów i trenerów, pełniła również funkcje managera projektów, jak również rolę HR managera w organizacjach. Jest trenerem z zakresu umiejętności managerskich oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Wykłada na uczelniach wyższych w całym kraju. Współpracuje między innymi z Uniwersytetem Rzeszowskim, Uczelnią Łazarzkiego w Warszawie, WSB w Gdańsku. Pełni też funkcje kierownika studiów podyplomowych.

Jej zasady: „Poszukujemy rozwiązań strategicznych i rozwojowych pozwalających im stawać się organizacją przyszłości. W swojej pracy integruję wiele metod po to, aby jak najskuteczniej przeprowadzić klienta przez proces zmiany”.

JAKIE SĄ IDEALNE ZESPOŁY I WYZWANIA DO PRACY METODĄ AL?

Action Learning stosuje się najczęściej w zespołach zarządzających, lidarskich, gdyż zmiany, które taka praca za sobą niesie, bardzo szybko widoczna jest w efektach organizacji. Dzisiaj coraz częściej tą metodą pracują różnorodnie, nie tylko managerskie, zespoły po to, by wzajemnie się pobudzać do zmiany, rozwoju, uczyć się od siebie, wymieniać informacje.

Idealna liczebność zespołu pracującego metodą Action Learning to 4–8 osób. Najskuteczniej pracuje się tą metodą wówczas, gdy możemy pracować procesowo. Spotykamy się wówczas w danej grupie cyklicznie po to, by, rozwiązując problemy na bieżąco, podnosić swoje kompetencje. Warto umawiać się raz w miesiącu, by regularnie wymieniać informacje i uczyć się od siebie w sposób systemowy.

CZYM RÓŻNI SIĘ AL ZESPOŁU OD ZWYKŁEGO SZKOLENIA?

Podczas zwykłego szkolenia uczestnicy zazwyczaj są biorcami informacji. Ich zaangażowanie związane jest mocno z jakością pracy trenera i treściami, które on przekazuje. W przypadku Action Learning w procesie uczestniczy każdy uczestnik spotkania, a różnorodność doświadczeń, wiedzy, pozycji, perspektywy jest elementem wspierającym cały proces. Różnorodność zespołu pozwala poszerzyć perspektywę i wiedzieć więcej, co znacząco wpływa na jakość generowanych rozwiązań przez zespół.

JAKIE KOMPETENCJE SZCZEGÓLNIENIE POTRZEBNE PRAWNIKOM MOŻNA ROZWIJAĆ W TYM PROCESIE?

Podczas pracy tą metodą można rozwijać zarówno kompetencje społeczne, takie jak umiejętność zadawania precyzyjnych pytań adekwatnych do treści, ale także umiejętność słuchania i integrowania różnych informacji i stanowisk, widzenia sytuacji z szerszej perspektywy. Można również doskonalić swoje umiejętności elastyczności na zmiany, kreatywności i otwartości.

CZEGO POWINNY NAUCZYĆ SIĘ KANCELARIE, A CZEGO ODUZYĆ, BY STAĆ SIĘ BARDZO SKUTECZNYM I ODPORNYM NA KRYZYS ZESPOŁEM?

Powiedzenie, że zespół jest tak mocny jak jego najsłabsze ogniwo, często się sprawdza. Dzisiaj dużą umiejętnością jest otwarcie się na mnogość perspektyw i umiejętne ich integrowanie. Patrzenie i uwzględnianie różnych opinii może być silną przewagą konkurencyjną wśród kancelarii, które często działają hermetycznie. Budowanie synergii, sojuszy, przestrzeni do współdziałania i wymiany zamiast rywalizacji jest kierunkiem, który już sprawdził się w innych branżach i przynosi sporo pozytywnych rezultatów zarówno w ujęciu makro, jak i mikro.



Akademia **Rozwoju** Prawnika

Szkolenia rozwijające pozaprawnicze kompetencje adwokatów i radców prawnych, pomagające w rozwoju zawodowym

 Sprawdź ofertę na: akademiarozwojuprawnika.beck.pl >

Akademia

Rozwoju

Prawnika

beckakademia
konferencje · szkolenia · webinaria

akademiarozwojuprawnika.beck.pl >