



TRÉNINGPORTFÓLIÓ

A Valoro jelentése érték, az emberi fejlődés üzleti értéke.

RUGALMAS MEGVALÓSÍTÁS ONLINE VAGY OFFLINE



ONLINE MEGVALÓSÍTÁS ELŐNYEI

Online készségfejlesztéseinket egy professzionális online classroomban valósítjuk meg, mely valódi párbeszédre, páros és kiscsoportos munkára ad lehetőséget.

Oktatási célra fejlesztett digitális platformunk professzionális környezetet nyújt a gyakorlatcentrikus készségfejlesztéseknek, mely kollaboratív munkán, ingergazdag gyakorlatokon és tapasztalati tanuláson nyugszik.

Előnye, hogy a több rövidebb fejlesztési alkalomra bontott folyamat lehetőséget ad a fejlesztési alkalmak közötti aszinkronos tanulási impulzusok, on-the-job feladatok biztosítására így hosszabb.



OFFLINE MEGVALÓSÍTÁS ELŐNYEI

A tréningek előkészítése során olyan aktív részvételt igénylő tematikákat dolgozunk ki, melyek fókuszában a tapasztalati tanulás áll. A tréningek során megjelennek a workshop-okat idéző moderált együtt gondolkodások, csoportos és páros gyakorlatok, brainstorming-ok.

A gyakorlatorientált megközelítésnek köszönhetően a résztvevők felismeréseket tesznek saját működésükre, a megszerzett tudást így könnyebben tudják mindennapjaikhoz kapcsolni és beépíteni a gyakorlatba.

Előnye, hogy a személyes kapcsolódás során spontán networking folyamatok is elindulnak.

MIT FEJLESZTÜNK?

A vezetőfejlesztési folyamat egyaránt jelenti a vezetői tudatosság megalapozását, a vezetői készségek fejlesztését, és érzékenyítést a vezetői felelősségre.

A cél nem csak a vezető eszköztár bővítése, hanem saját személyes vezetői problémák, nehézségek feloldása is.

VEZETŐFEJLESZTÉS

VEZETŐI HELYZETEK MODELLEZÉSE SZÍNÉSZEKKEL

A Valoro tanácsadói által végzett vezetőfejlesztési tréningek során a tapasztalati tanulás elvét alkalmazzuk. Saját fejlesztésű módszertanunkban színészek bevonásával modellezzük a vezetői helyzeteket, hogy minél hatékonyabban megvalósuljon a vezetői készségek gyakorlati elmélyítése.

A VEZETŐFEJLESZTÉS 4 FŐ TÉMACSOPORTJA

VEZETŐI SZEREP – 6. dia

Professzionális vezetői működésének része az önreflexió. A jövő vezetője tudatos önmaga és vezetői eszköztárának fejlesztésére. Empatikus és odafigyelő, az érzelmi működést nem hagyja az iroda falain kívül. Inspiráló, és példamutató, igyekszik magából és munkatársaiból is a lehető legjobbat kihozni.

Támogató vezetői attitűddel segíti az egyéni fejlődést, a közös eredmények elérését, és figyelmet fordít a pozitív munkavállalói élmény megteremtésére.

Vezetői szerephez kapcsolódó fejlesztéseink segítenek megtalálni a vezetőnek a számára komfortos és eredményes vezetői működést.

ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA – 25. dia

A vezetőknek támogatásra, információra, újszerű tudásra van szükségük ahhoz, hogy online vagy akár hibrid felállásban is irányítani és motiválni tudják csapataikat a csapatszellem és az eredményesség megtartása mellett. Képessé kell válniuk érzékelni csapatukat, és a virtuális térben megoldani a konfliktusokat. Meg kell tanulniuk bízni és bizalmat építeni a kontroll helyett, felhatalmazni és támaszkodni a csapatukra.

VEZETŐI ESZKÖZTÁR – 14. dia

A vezetői pozícióval felelősség jár: a vezető egy csapat jó hangulatú, eredményes működéséért felelős, ami vezetői készségeket igényel. Fejlesztéseink az alábbi vezetői kérdésekre adnak módszereket és gyakorlati tudást:

Hogyan kell az embereimet motiválni, fejleszteni, csapattá formálni őket?

Hogyan vezessek eredményes meetingeket vagy delegáljak feladatokat?

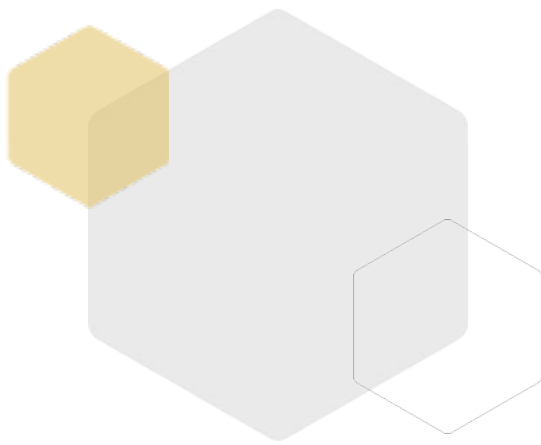
Milyen döntéshozatali technikák támogatnak munkám során? Hogyan vezesse át csapatomat változásokon vagy hogyan segíthetem a konfliktusok megoldását?

VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN – 34. dia

Többször tapasztaljuk, hogy bár rengeteget hallani az agilitásról és sok szervezet igyekszik beépíteni a működésébe az agilis irányelveket a munkatársak vezetők mégsem tudják pontosan megragadni, hogy a szervezetükben mit jelent és hogyan van jelen az agilis működés.

Ezen szakadék áthidalására gyakorlatias tudásra, megragadható készségekre és mindennapi gyakorlatokra koncentráló fejlesztésekre van szükség.

Agilis működést támogató fejlesztéseink a kommunikáció, az együttműködés, a fejlesztő szemlélet, a szolgáló vezetés és a rugalmas munkafolyamatok aspektusából dolgozzák fel az agilitás témáit.



VEZETŐFEJLESZTÉS

Vezetői szerep

- Vezetői szerep és önismeret, vezetői énkép
- Motiváció 3.0 - önmotiváció és mások inspirálása
- Vezetői stressz-menedzsment és életvitel
- Csapat 2.0 - Hatékony csapatmenedzsment
- Állítsd az EQ-d a vezetői karizmád szolgálatába!
- A.C.T. as a Leader – megoldáskeresés
kihívásos vezetői helyzetekre – modellezés színészekkel
- Vezetői stílusok, felhatalmazó, bevonó vezetés



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Vezetői szerep és önismeret, vezetői énkép

CÉL

Saját magunk ismeretének folyamatos mélyítése, elakadásaink és ösztönzőink tudatosítása, másokra gyakorolt hatásunk ismerete, önreflektív képességünk fejlesztése mind-mind ahhoz segít hozzá, hogy stabil, (ön)tudatos vezetőként kiszámítható jelenlétet biztosítsunk csapatunk, szervezetünk számára.

EREDMÉNYEK

- önreflexió fejlesztése, önazonos vezetői szerep kialakítása
- tudatos, kiegyensúlyozott, stabil vezetői jelenlét fejlesztése
- modern vezetői eszközök elsajátítása

EBBEN FEJLŐDSZ

Vezetői értékrendszer

Hiteles vezetői önarckép

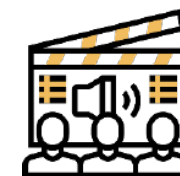
Vezetői stílusok alkalmazása

Önazonos vezetői működés kialakítása

Kihívásos vezetői helyzetek tudatos kezelése

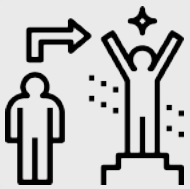
MÓDSZERTAN

- Vezetett egyéni és csoportos önreflexiók
- Páros, triád gyakorlatok, szituációk, visszajelzéssel
- Action learning – közös problémafeldolgozási módszertan
- A.C.T. – modellezés színészekkel



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Motiváció 3.0

önmotiváció és mások inspirálása

CÉL

Vezetőként ismert, hogy a motivált csapattagok egymást ösztönzik és mind egyénileg, mind csapat szinten hatékonyabb, eredményesebb munkára képesek. A tréning célja, hogy segítse a vezetőt a saját motivációs erőforrásainak építésében, hogy ezáltal tudatosan támogassa kollégáit egyéni és csapatos szinten egyaránt.

EREDMÉNYEK

- vezetői motivációs eszköztár bővítése és tudatos használata
- munkatársak motivációinak felismerése és egyéni kezelése
- konkrét (nehéz) motivációs helyzetek elemzése, kezelése

EBBEN FEJLŐDSZ

Motivátorok felismerése

Flow élmény megteremtése

Tudatos motivációs technikák használata

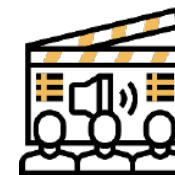
Motivációs bázis kiaknázása

Önmotivációs eszköztár építése

Inspiratív vezetés és bevonás

MÓDSZERTAN

- Konkrét csapatanalízis
- Saját élmény általi motivációs eszköztár bővítés
- Páros, triád gyakorlatok, nehéz motivációs helyzetek szimulálása
- Videóelemzés és filmes demonstráció
- A.C.T. – modellezés színészekkel
- Peer-to-peer tanulás, közös motivációs pontok keresése



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Vezetői stressz-menedzsment és életvitel

CÉL

Talán fel sem tűnik, hogy mennyi helyzetben van jelen a stressz. Vezetőként fontos tisztában lennünk a különböző stresszorok hatásával a munkánkra, a csapatunk működésére.

A képzés olyan eszközökkel dolgozik, melyek használata bevezethető mind egyéni, mind csapatos szintre, hogy vezetőként azonnali választ tudjunk adni a stresszhelyzetekre.

EREDMÉNYEK

- Tudatosabb stresszkezelés
- A jó stressz hasznosítása
- Változatos eszköztár a csapattagok támogatására
- Konkrét stresszhelyzetek kezelése, megoldása

EBBEN FEJLŐDSZ

Pozitív és negatív stresszorok azonosítása

Megelőzési technikák elsajátítása

Stresszlevezető eszközök

Kiegyensúlyozottabb munkavégzés

Akciókészségek a stressz kezelésére

MÓDSZERTAN

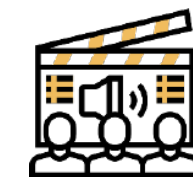
Action learning – közös problémafeldolgozási módszertan

Saját élményű tapasztalatszerzés a stressz hatásairól

Tudásmegosztó-önfejlesztő fórumok

Páros, triád gyakorlatok, stresszhelyzetek kezelése

A.C.T. – modellezés színészekkel



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Csapat 2.0 - Hatékony csapatmenedzsment

CÉL

A tréning fókuszában a csapat, a kooperáció és a csapatban betöltött különböző szerepek harmonikus együttműködése áll. Cél olyan eszközöket elsajátítani, melyek segítségével hatékonyabbá tehető a csapatmunka, eredményesebb az információáramlás. Foglalkozunk a vezetői személyiséggel és a konkrét vezetői helyzetekkel, eszközökkel is.

EREDMÉNYEK

- Vezetői eszköztár tudatos bővítése, alkalmazása
- Hatékonyabb csapatmenedzsment, adekvát vezetői válaszreakciók
- A csapat kohéziójának fenntartása hibrid munkamód esetén is

EBBEN FEJLŐDSZ

Csapat dinamikájának kezelése

Csapatösszetartás erősítése

Szinergia építése

Működésfejlesztési módok elsajátítása

Vezetői működésre való reflektálás

MÓDSZERTAN

Személyre szabott, reflektív gyakorlatok

Peer csoportos tapasztalatmegosztás

Konkrét csapatanalízis

Nehéz csapathelyzetek szimulálása, majd akcióterv készítés

Saját élmény és reflexió általi vezetői eszköztár bővítés

Best practice-ek megosztása





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Állítsd az EQ-d a vezetői karizmád szolgálatába!

CÉL

Minden vezető életében fontos, hogy feltérképezze és megértse, hogyan tud érzelmi szinten jobban rezonálni a csapatával.

A tréning során 5 faktor mentén erősítjük a vezetői működést: akarat, lendület, kontroll, empátia, és emocionalitás mentén. Emellett foglalkoznak az önreflexió fejlesztésével, és azzal, hogyan irányítsák figyelmüket a munkatársak és a munkahelyi közösség jólétére, a csapat és a szervezet egészséges működésére.

EREDMÉNYEK

- Harmonikus munkavégzés a csapatban
- Személyre szabott támogatás a kollégák részére
- Nyitott, elfogadó, transzparens csapatlétkör
- Vezetői eszköztár bővülése

EBBEN FEJLŐDSZ

Érzelmi reakciók kezelése a csapatban

Adekvát érzelmi kompetenciák

Mások érzelmeinek felismerése

EQ eszköztár fejlesztése

Pozitív hatáskeltés

Bizalom építése a csapatban

MÓDSZERTAN

Személyre szabott, önreflektív gyakorlatok

Páros témafeldolgozások és gyakorlás

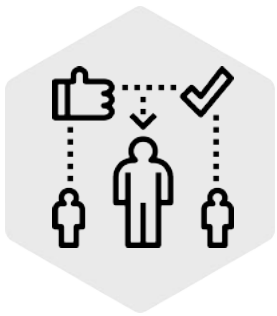
Peer csoportos tanulás, tapasztalatomegosztás

A.C.T. – modellezés színészekkel



*A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel*





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

A.C.T. as a Leader

megoldáskeresés kihívásos vezetői helyzetekre

CÉL

Vezetőként mindennapi feladat a nehéz helyzetek kezelése, a felelősségteljes döntéshozatal, a beosztottak vezetése. Gyakran jönnek olyan kérdések, elakadások, dilemmák, melyeket jó lenne biztonságos közegben feldolgozni, sőt, akár kipróbálni az éles helyzet előtt.

A képzés épp erre ad lehetőséget: konkrét vezetői helyzetek modellezése és feldolgozása történik improvizatív színészek bevonásával.

EREDMÉNYEK

- konkrét, személyes vezetői helyzetek kezelése, megoldása
- fejlesztendő készségek azonosítása
- visszajelzéseken keresztül a vezetői működés fejlesztése
- improvizáció, kreativitás fejlesztése

EBBEN FEJLŐDSZ

Vezetői kommunikáció fejlesztése

Különböző karakterek felismerése és kezelése

Vezetői spontaneitás

Nehéz vezetői helyzetek feldolgozása

Feszült helyzetek de-eszkalációja

MÓDSZERTAN

Színészi közreműködés a teljes tréningen

Szituációs gyakorlatok, konkrét vezetői helyzetek gyakorlása

Személyre szabott, reflektív gyakorlatok

Pszichodramatikus eszköztár

A tréning teljes programja egyénre és csapatra szabható





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Vezetői stílusok, felhatalmazó, bevonó vezetés

CÉL

A hatékony vezető oly módon tudja megosztani hatalmát, hogy közben a csapatára támaszkodik. Az ötletelésbe, döntéshozatalba vonja be őket azáltal, hogy felelősséget ruház rájuk, felhatalmazza őket az önálló döntésre, felelősségvállalásra.

A tréning célja, hogy a felhatalmazó vezetői szemléletmód erősítésével segítse a csapatban lévő erőforrások felszabadítását, a sikeres csapatépítést és az önálló működést.

EREDMÉNYEK

- Vezetői kontroll helyett bizalomépítés és felhatalmazás Hatékonyabb csapatmunka
- Csapattagok elköteleződése a célok felé
- Konfliktus és stresszhelyzetek csökkenése

EBBEN FEJLŐDSZ

Csapatfelhatalmazás eszközei

Elköteleződés kialakítása

Hatékony delegálás

Egyensúly kontroll és felhatalmazás között

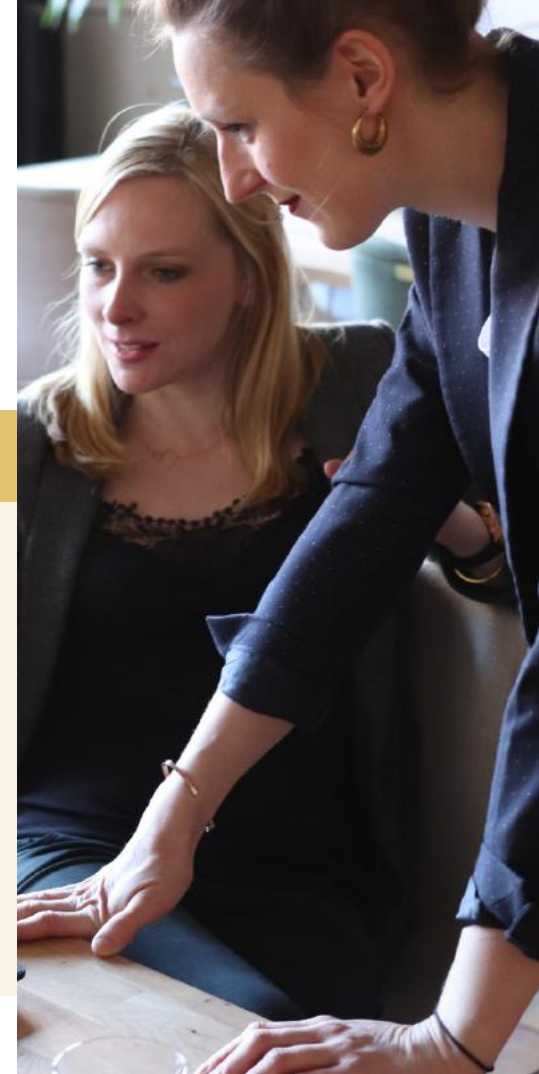
Munkatársak egyéni fejlesztése

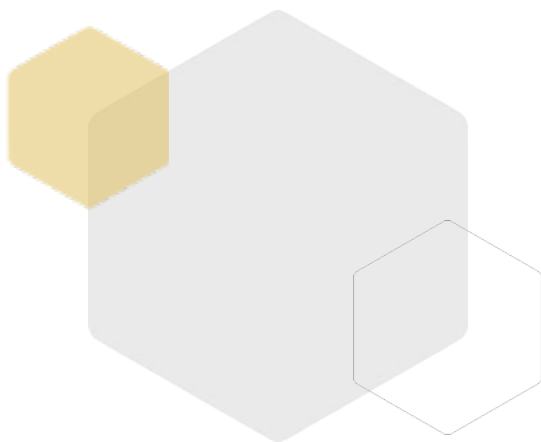
MÓDSZERTAN

- Saját helyzetek, tapasztalatomegosztás peer csoportokban
- A.C.T. – modellezés színészekkel, esetmegbeszélések, közös feldolgozás
- Csoportos gyűjtés, best practice-ek megosztása
- Páros, triád gyakorlatok, szituációk, visszajelzéssel



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS

Vezetői eszköztár



- Vezetői kommunikáció és konfliktuskezelés
- Delegálás, munkaszervezés, időgazdálkodás
- Megerősítés alapú visszajelzés
- Teljesítménymenedzsment és motiváció
- Eredményes tudásmenedzsment és mentoring technikák
- Hatékony meeting moderáció
- Megoldáskeresés problémás helyzetekre és döntéshozatal
- Interjútechnika
- Vezetői coaching és mentoring technikák
- Változás- és krízismenedzsment



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Vezetői kommunikáció és konfliktuskezelés

CÉL

A vezetői magabiztosság, határozottság és hitelesség elsősorban a kommunikáción keresztül érvényesül, tehát ennek fejlesztése, tudatosabb működtetése a betöltött szerepkör erősítésének eszköze. A képzés során nemcsak az asszertív kommunikációs eszköztár bővítése áll fókuszban, hanem annak gyakorlása olyan konkrét vezetői helyzetekben, melyekkel a résztvevők nap mint nap találkozhatnak.

EREDMÉNYEK

- Hatékony és konstruktív vezetői kommunikáció tudatos alkalmazása
- Asszertív kommunikációs eszköztár bővítése
- Konfliktuskezelési módszerek széleskörű alkalmazása

EBBEN FEJLŐDSZ

Asszertív kommunikációs eszköztár

Határozottvezetői kiállás

Hitelesség és magabiztosság

Rejtett szándékok felismerése

Konfliktuskezelési stílusok és mozgatórugóik

Nyertes-nyertes helyzetek létrehozása

MÓDSZERTAN

Öndiagnózis

Kommunikációs helyzetek elemzése

Páros, triád gyakorlatok

Szituációs gyakorlatok, visszajelzéssel

Sajátélmény általi kommunikációs eszköztár bővítése

A.C.T. – színészek közreműködésével élő helyzetek megteremtése



A.C.T. MÓDSZERTANNAL

Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Delegálás, munkaszervezés, időgazdálkodás

CÉL

A figyelem és a feladatok idő- és energiatudatos, hatékony szervezése nem csak a vezető saját szerepének eredményességét növeli, de jó példát mutat a csapatának és ezen keresztül akár a teljes szervezetnek is.

A képzés során ennek elérése érdekében érintjük a hatékony delegálást, a napi energiaszint változásának és figyelembevételének fontosságát, az energia hatékony felhasználásának és a feltöltődésnek a legjobb módszereit.

EREDMÉNYEK

- Kiegyensúlyozottabb vezetői jelenlét
- Hatékonyabb időgazdálkodás mind a vezető, mind csapata szintjén
- Priorizálási készségek fejlődése
- Példaértékű munka-magánélet egyensúly

EBBEN FEJLŐDSZ

Idő- és energiamenedzsment készségek

Egyéni és csapatszintű priorizálás

Delegálási készségek

Munka-magánélet egyensúly megteremtése

Leghatékonyabb napi időszakok kiaknázása

Egyenletesebb energiaszint, energiák újratöltése

MÓDSZERTAN

- Öndiagnózis – erősségek és fejlesztendő területek meghatározása
- Esettanulmányok közös feldolgozása
- Saját élmény: feltöltődést, energizálást nyújtó gyakorlatok
- Életvezetési módszerek, eszközök
- Best practice-ek megosztása
- Egyéni akcióterv kidolgozása



E-LEARNING TANANYAG IS ELÉRHETŐ
Vezetői időgazdálkodás témában





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Megerősítés alapú visszajelzés

CÉL

Vezetőként rendkívül fontos és felelősségteljes feladat a visszajelző beszélgetések megvalósítása. Ezek akkor lehetnek a legsikeresebbek és akkor eredményeznek tartós fejlődést, ha konstruktív módon, a megfelelő kommunikációs eszköztár birtokában tesszük. Tréningünk abban nyújt támogatást, hogy saját élményeken, élő helyzeteken keresztül ismerjék meg a vezetők a megerősítés alapú visszajelzés előnyeit, annak jelentőségét munkatársaik fejlesztésben.

EREDMÉNYEK

- A visszajelzés adásra és fogadásra való érzékenyebb működés
- Fejlesztő típusú visszajelzések elsajátítása
- Visszajelzést támogató kommunikációs eszközök elsajátítása (pl. kérdezőtechnika, aktív figyelem, megértés ellenőrzése)

EBBEN FEJLŐDSZ

Visszajelzés adásának lépései

Konstruktív visszajelzésadás

Bizalmi légkör kialakítása

Hatékony kérdezés és aktív hallgatás

Visszajelzés fogadása

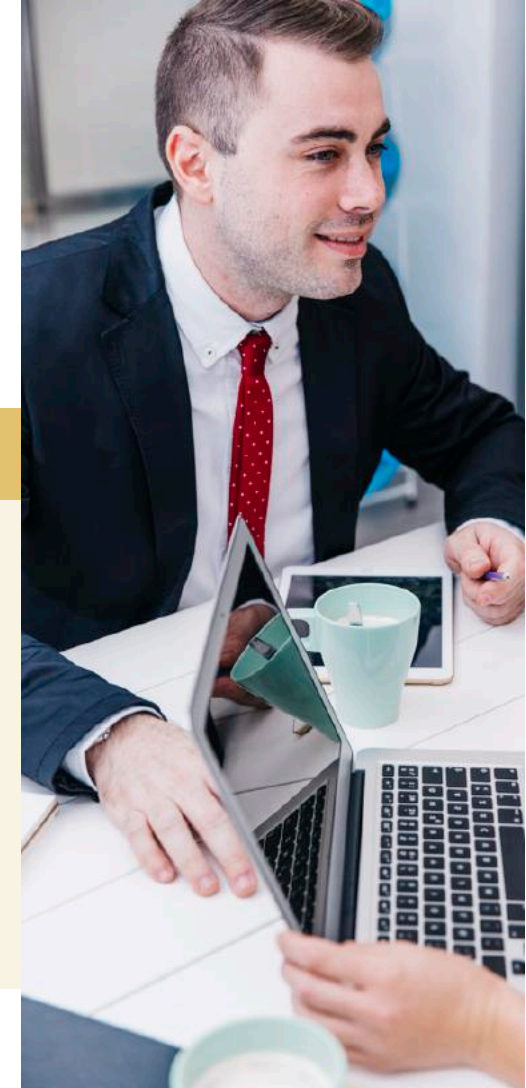
Visszajelzés kultúra támogatása

MÓDSZERTAN

- Interaktív tréning gyakorlatok
- Páros és triád gyakorlatok
- A.C.T. – színészek közreműködésével élő helyzetek megteremtése
- Csoportos best practice-megosztás



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
*Helyzetgyakorlatok
színészekkel*





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Teljesítménymenedzsment és motiváció

CÉL

A vezetői eszköztár nélkülözhetetlen eleme a hatékony teljesítménymenedzsment működtetése, mely egyben a munkatársak motiválásának eszköze.

E tréning a teljesítménymenedzsment professzionális támogatásában segíti a vezetőket, serkentve a folyamatos vezetői visszajelzések adását, megerősítve a vezetőket a hatékonyabb teljesítményértékelő, célkitűző beszélgetések vezetésében, ezáltal fokozva az egyéni- és csapatszintű teljesítményt.

EREDMÉNYEK

- A teljesítményben betöltött vezetői szerep megértése és megerősödése
- A teljesítménymenedzsment vezetői eszköztárának bővülése
- Fejlesztő fókuszú értékelő beszélgetések meghonosítása

EBBEN FEJLŐDSZ

Célkitűzés a csapat és a munkatársak számára

Teljesítmény nyomon követése

Teljesítményértékelő beszélgetések

Munkatársak motiválása a megfelelő célok által

Releváns vezetői kommunikációs eszközök

Konstruktív visszajelzés

MÓDSZERTAN

Saját élmény és reflexió általi vezetői eszköztár bővítés

Esettanulmányok közös feldolgozása

Páros és triád gyakorlatok, best practice-ek megosztása

Nehéz helyzetek szimulálása, visszajelzéssel

A.C.T. – színészek közreműködésével élő helyzetek megteremtése



*A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel*





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Eredményes tudásmenedzsment és mentoring technikák

CÉL

Nemcsak a vezetői utánpótlás, illetve a tehetségmenedzsment fontos támogató rendszere a tudásmenedzsment és a mentoring program, hanem a munkatársak hatékony beillesztésének, valamint hosszú távú megtartásának is nélkülözhetetlen eszköze. A tudás eredményes átadásához fontos tudatosítani a folyamat lépéseit és módszerét. Ezen kívül a vezető feladatai közé tartozik a tudásátadó csapatkultúra kialakítása és a csapattagok ösztönzése tudásuk megosztására.

EREDMÉNYEK

- Tanulási stílusok és tudáscsatornák beazonosítása, ehhez illeszkedő eszközök megismerése
- A mentori szerep és felelősség tudatosítása
- A mentorálás aktív gyakorlása, a fejlesztő tevékenység sikeres megvalósítására való felkészülés

EBBEN FEJLŐDSZ

Tudásmenedzsmentben betöltött szerep és felelősség

Mentoring technikák

Hatékony tudásátadás

Mentori kommunikációs eszköztár

Munkatársak hatékony fejlesztése

Tudásmegosztó kultúra támogatása

MÓDSZERTAN

Öndiagnózis – saját tanulási stílus megismerése

Saját élmény és reflexió általi mentori eszköztár bővítés

Kiscsoportos gyűjtés

Interaktív tréning gyakorlatok

Mentorálás gyakorlása szerepjátékok segítségével





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Hatékony meeting moderáció

CÉL

A vezetői munkában jelentős szerep jut a megbeszéléseknek, ezért elengedhetetlen a hatékony megbeszélésvezetés és meetingszervezés technikájának elsajátítása. A tréningen a meetingre való felkészüléstől, annak tudatos moderációján és a csoport hatékony kezelésén keresztül, egészen a megbeszélések utókövetéséig kísérik a vezetőket a produktivitást növelő technikákkal.

EREDMÉNYEK

- Produktívabb megbeszélések
- A problémaelemző és megoldásközpontú megbeszélések vezetési technikáinak elsajátítása
- Váratlan vagy vitás helyzetek, nehéz résztvevők, kényes kérdések kezelési technikáiban szerzett magabiztosság

EBBEN FEJLŐDSZ

Célzott megbeszélésvezetési eszköztár

Nehéz résztvevők kezelése

Résztvevők bevonása

A csoport kézben tartása

Váratlan helyzetekre adott adekvát reakciók

Tudatos meeting előkészítés és utókövetés

MÓDSZERTAN

Testreszabott, a szervezet megbeszéléseinek sajátosságait tükröző szimuláció

Csoportos best practice-megosztás

Saját helyzetek elemzése szimulációs gyakorlatokon keresztül

Nehéz meeting helyzetek megoldásának gyakorlása





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Megoldáskeresés problémás helyzetekre és döntéshozatal

CÉL

A képzés fókuszában a vezetői, valamint az üzleti problémák kezelési technikáinak, valamint a hatékony döntéshozás módszereinek megismerése és elsajátítása áll. A célok között szerepel tudatosítani az esetlegesen felmerülő döntési dilemmák elemeit, a döntéshozatali technikákat, valamint további cél különböző döntési helyzetek modellezése, a problémamegoldás és a döntéshozatal pszichológiájába való betekintés.

EREDMÉNYEK

- A döntési helyzetek felismerése és hatékony kezelése
- Döntéshozatali eljárások tudatos alkalmazása
- Eredményesebb döntési stratégiák alkalmazása
- Megoldásorientáció erősödése

EBBEN FEJLŐDSZ

Problémamegoldási technikák

Döntéshozatali módszertanok

Döntési helyzetek befolyásolása

Megoldásorientált attitűd

Saját kontroll érzése és kiaknázása

Vezetői magabiztosság a döntésekben

MÓDSZERTAN

Interaktív tréning gyakorlatok

Esettanulmányok közös feldolgozása

Best practice-ek megosztása

Saját élmény és reflexió általi készségfejlesztés

Döntéshozatali szimuláció





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Interjútechnika

CÉL

Vezetőként könnyen szembesülhetünk azzal a helyzettel, hogy egy új kolléga felvétele és kiválasztása ránk hárul. A leendő munkatársakkal az interjúk során általában csak egy órára találkozunk, így érdemes ezt az időt minél jobban kihasználni.

A tréning a hatékony interjútechnika elemeit veszi sorra, hogy egy magabiztosan felépített interjúval valós benyomást szerezhessünk a jelöltekről, és megfelelő döntést hozzassunk arról, kit veszünk fel kollégának.

EREDMÉNYEK

- Az interjúkra történő munkakör-specifikus felkészülés
- Az interjú során nagy mennyiségű, hasznos információ megszerzésének készsége
- Fejlődés az interjút követő döntéshozatalban

EBBEN FEJLŐDSZ

Interjúkra történő felkészülés

Hatékony kérdezéstechnika

Aktív figyelem a jelöltre fókuszálva

Nehéz interjúhelyzetek kezelése

Jelöltek reális értékelése

Magabiztosabb döntéshozás

MÓDSZERTAN

Saját élmény és reflexió általi készségfejlesztés

Interjú szimuláció, gyakorlati beépítés

Egyénre szabott felkészítés

A.C.T. – színészek közreműködésével élő helyzetek megteremtése



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Vezetői coaching és mentoring technikák

CÉL

A vezetői szerep része a munkatársak fejlődésének támogatása. A fejlesztés során középpontban áll a támogató, fejlesztő eszköztár tagítása, melyekhez konkrét vezetői és coaching eszközöket kapnak a résztvevők: a coaching beszélgetés felépítése, hatásos kérdéstechnika, tanulási ciklusok megismerése, a motiválás hard és soft eszközei – csak néhány példa az eszköztár sokszínű összetételéből.

A vezetők személyre szabott megoldásokkal tudják támogatni a munkatársak fejlődését, hosszútávú perspektívát adnak a kollégáknak, akik így elkötelezettebbé válnak a személyes és szakmai céljaik elérésében.

EREDMÉNYEK

- A munkatársak tudatos fejlesztése
- Hatékonyabb utódlás- és tehetségmenedzsment
- Coaching és mentoring technikák tudatos vezetői alkalmazása

EBBEN FEJLŐDSZ

Coaching szemlélet vezetőként
Mentoring technikák

Fejlesztő attitűd a munkatársak iránt

Támogató visszajelzés adása

Hatékony kérdezés coaching szemlélettel

Tehetségmenedzsment a csapatban

MÓDSZERTAN

Saját coaching élmény

Coaching, mentoring gyakorlása szerepjátékok segítségével

Szituációs gyakorlatok visszajelzéssel

Mentoring technikák: shadow módszer, kísérletek

Best practice-ek megosztása





VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Változás- és krízismenedzsment

CÉL

Számos vezető életében a változás már maga az állandóság, hiszen a gazdasági, politikai és szervezeti környezet nap mint nap, folyamatosan átalakul.

A képzés a változások dinamikájával, a lehetséges változáskezelési stratégiákkal, a tudatos tervezéssel, a hatékony, változással kapcsolatos kommunikációval, a krízisek lehetséges feloldásával és a mindezekben betöltött vezetői szereppel foglalkozik.

EREDMÉNYEK

- Tudatos változáskezelés lépéseinek elsajátítása
- Változásvezetési kockázatok tudatosabb kezelése
- Változásvezetési nehézségek és krízisek esetén alkalmazható eszköztár bővítése
- Hatékonyabb kríziskommunikáció

EBBEN FEJLŐDSZ

Tudatos változáskezelés
Kockázatok feltárása

Munkatársak támogatása krízishelyzetben
Személyes vezetői stabilitás

Ellenállás kezelése a változások kapcsán
Kríziskommunikáció

MÓDSZERTAN

Esetmegoldás: válsághelyzet kezelésének lépései

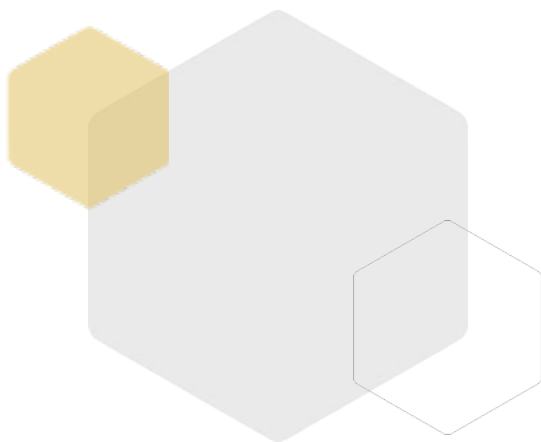
Saját élményű helyzetgyakorlat

Best practice-ek megosztása

Nehéz helyzetek szimulálása

Szituációs gyakorlatok a kríziskommunikáció kapcsán, visszajelzéssel





VEZETŐFEJLESZTÉS

Online működés

- Virtuális/hibrid csapatok vezetése
- A vezetői kontroll és a bizalom megtartása online térben
- Támogató csapatműködés fenntartása nyomás alatt
- Onboarding és mentorálás a virtuális térben
- Csapatfejlesztés a team rejtett kapcsolati hálóján alapján
- Narrative changing - Válts nézőpontot!
- Emberi kapcsolatok építése a technológia árnyékában
- Work-life balance – vezetői energiamenedzsment



VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Virtuális/hibrid csapatok vezetése

CÉL

A tréning során annak tudatosításával dolgozunk, hogy hogyan változik meg a vezetői szerep, feladatok és figyelmi fókuszok az online vagy hibrid működésű csapatvezetésbe.

A tréning célja, hogy gyors, hatékony, fókuszált virtuális munkára és innovatív megoldások megtalálására ösztönözze a résztvevő vezetőket.

A virtuális csapatműködés és működtetés 4 siker-tényezőjét dolgozzuk fel a tréning során: hogyan van a csapatunk a **kommunikáció, kapcsolattartás, koordináció és kohézió** témakörével, és megtanulják azt, hogyan vihetik sikerre a csapatműködést mind a négy területen.

EREDMÉNYEK

- Hatékony virtuális vezetői kommunikáció
- Optimalizált feladatmenedzsment és koordináció
- Tudatos, virtuális/hibrid keretekre szabott módszerek használata
- Magas szintű csapatkohézió

EBBEN FEJLŐDSZ

Csapatanalízis

Egyéni támogatás

Virtuális csapatkommunikáció

Távmunka keretek kialakítása

Csapatkohézió és együttműködés elősegítése

Feladatmenedzsment

MÓDSZERTAN

- Tréneri prezentáció: virtualitás vs. személyes kapcsolódás különbségei
- Kiscsoportos és plenáris gondolkodások
- Interaktív feladatok és önreflexió
- Sajátélmény általi helyzetek tudatosítása



**E-LEARNING TANANYAG IS
ELÉRHETŐ**
Home Office e-learning elérhető



VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

A vezetői kontroll és a bizalom megtartása online térben

CÉL

A virtuális térben megváltoznak a kapcsolattartási, együttműködési, információmegosztási szokások és mintázatok.

A tréning célja, hogy a vezetők a megváltozott közegben is képesek legyenek bizalomra helyezett attitűddel vezetni csapataikat, felhatalmazni őket az önálló munkavégzés és döntéshozás lehetőségével. Ehhez szükséges az alapvető bizalmi légkör megteremtése és az egyensúly megtalálása a teljes kontroll és a teljes szabadság között; hogy biztonságot nyújtó és támogató közeget tudjanak teremteni munkatársaiknak, miközben megmarad az eredményesség és hatékonyság.

EREDMÉNYEK

- Vezetési stílusok: határok a kontroll és demokrácia között
- Egyensúly kialakítása a kontroll és a felhatalmazás között
- Tudatosabb online csapatvezetés: Mire van szükségem a csapatomtól? Ezt hogyan érem el? Mivel tudom őket támogatni ebben a folyamatban?

EBBEN FEJLŐDSZ

Bizalmi légkör megteremtése

Virtualitásban rejlő kihívások feltérképezése és elfogadása

Szolgáló vezetői értékek beépítése

Bizalmon alapuló felhatalmazás

Kontroll optimalizálása

Támogató vezetői attitűd

MÓDSZERTAN

- A.C.T. módszertan: felhatalmazásban rejlő kihívásos helyzetek gyakorlása improvizációs színészekkel
- Közös tudásmegosztás
- Action Learning: közös problémafeldolgozási módszertan
- Kiscsoportos és plenáris gondolkodások



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Támogató csapatműködés fenntartása nyomás alatt

CÉL

Egy csoport működéséből organikusan adódik pozitív és negatív stressz. A cél az előbbi serkentése, és az utóbbi megelőzése vagy kezelése és káros következményeinek csökkentése. A coaching szemléletű stresszkezelés eszközeinek segítségével a vezetők hatékonyan kezelhetik a stresszből adódó nehézségeket, amelyek a mindennapokban, gátolják a csapat hatékony és partneri együttműködését. A tréning célja, hogy a tanult módszerek segítségével a csapattagok egymást támogatva kiegyensúlyozottabb együttműködést érhessenek el.

EREDMÉNYEK

- Nehéz helyzetek, és azok a hatékonyságra, együttműködésre gyakorolt hatásainak felismerése
- A jó stressz hasznosítása a mindennapokban
- Egyedi esetek feldolgozása: csapatot érintő negatív stresszhelyzetek kezelése, hosszútávú megelőzése

EBBEN FEJLŐDSZ

Kiegyensúlyozott munkavégzés

Akciókészségek stressz kezelésére

Egymás támogatása

Stresszorok azonosítása: a pozitív stressz előnyeinek kihasználása

Csapatkohézió erősítése

MÓDSZERTAN

- Saját élményű tapasztalatszerzés a stressz hatásairól
- Action Learning – közös problémafeldolgozási módszertan
- Tudásmegosztó-önfejlesztő fórumok
- Páros, triád interaktív gyakorlatok, stresszhelyzetek kezelése
- Best practice-ek megosztása: kinek mi vált be a megküzdéshez?





VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Onboarding és mentorálás a virtuális térben

CÉL

Az online térben nagy odafigyelést igényel egy új kolléga integrálása a csapatba. A folyamat támogatására a vezetőknek olyan könnyen elsajátítható technikákat mutatunk, amivel élményszerűvé és sikeressé tudják tenni az új csatlakozó kolléga szervezetbe való illeszkedését. Az onboarding folyamat további része a kapcsolatépítés és utánkövetés, melyhez nagyszerű fejlesztő eszközöket adnak a virtuális keretekre szabott mentoring technikák.

EREDMÉNYEK

- Mentori technikák elsajátítása
- Virtuális onboarding folyamatmenedzsment
- Online tudáscsatornák megismerése és follow-up a virtuális térben
- Eszközök és módszerek a beilleszkedés támogatására

EBBEN FEJLŐDSZ

Tudáscsatornák ismerete

Kérdezéstechnika

Felelősségi körök az onboarding során

Virtuális mentoring technikák

Onboarding folyamatmenedzsment online

Tehetségmenedzsment

MÓDSZERTAN

- Sajátélmény és reflexió - kinek milyen volt a saját onboardingja?
- Egyéni feladatok, csoportos megosztások
- Mentoring technikák: árnyékmódszer, kísérletek
- Mentoring gyakorlása szerepjátékok segítségével
- Best practice-k megosztása - tanuljunk egymástól!





VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Csapatfejlesztés a team rejtett kapcsolati hálója alapján

CÉL

A tréning célja a csapatok mélyebb megismerése, a kapcsolódások felismerése, amihez eszközként szolgál a hálózatkutatás. A felmérés eredményeire támaszkodva olyan, a hétköznapiakban nehezen érzékelhető összefüggéseket, csoportszerepeket tár-hatunk fel, amelyek ismerete megkönnyíti a vezetők stratégiai működését. Átláthatóvá válnak a kihívások, folyamatok, amik ismerete jó alapjául szolgál a csapat kapcsolatrendszerének és működésének fejlesztése.

EREDMÉNYEK

- Nyertes-nyertes csapathelyzet kialakítása: egyéni és csoportos igények felismerése és összehangolása
- Csapatkohézió erősödése a transzparencia és a bizalom által
- A konkrét, feltárt kapcsolódásokra, kihívásokra hangolt fejlesztés

EBBEN FEJLŐDSZ

Együttműködési mintázatok feltérképezése

Csapat szerepek beazonosítása

Tudásmegosztás irányai

Csapat behatóbb megismerése

A csapat legfontosabb kihívásainak láthatóvá tétele

Helikopter szemlélet a csapatvezetésben

MÓDSZERTAN

- CX-Ray Team Hálózatkutatás felmérés és közös kiértékelése
- Az eredmények értelmezése a csapattal - workshop
- Interaktív tréning a csapatműködés fejlesztésére
- Anonim véleménymegosztás Mentiméterrel
- Action learning – közös problémafeldolgozási módszertan





VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Narrative changing - Válts nézőpontot!

CÉL

A tréning célja, hogy a vezetők képessé váljanak használni a nézőpontváltás eszközét a problémamegoldás során. A kihívást jelentő helyzetek elemzésekor képesek legyenek minél több nézőpontot alkalmazva körüljárni és megoldásokat kereső attitűddel elemezni azokat. A vezető a tréning során felismeri, hogyan hat a narratíva megváltoztatása a karrierünkre, a csapat együttműködésére, a szervezeti kultúrára és a szervezet működésének komplex rendszerére.

EREDMÉNYEK

- Nehéz helyzetek átkeretezése
- Nézőpontváltási stratégiák elsajátítása a sikeres átlendülésre
- Fixed Mindset vs. Growth Mindset különbségeinek és hatásuknak felismerése
- Tudatos, kreatív problémamegoldás

EBBEN FEJLŐDSZ

Nehéz helyzetek azonosítása
Önreflexió

Gondolati torzítások felismerése

Átkeretezést segítő gyakorlatok

A változások pozitív hatásainak kihasználása

Kreatív problémamegoldási technikák

MÓDSZERTAN

- Öndiagnózis – A fejlődő vagy rögzült személelmód jellemző rám?
- Action Learning : a résztvevők nézőpontváltással kapcsolatos saját helyzeteinek feldolgozása speciális team coaching módszertannal
- Sajátélmény általi helyzetek tudatosítása esetmegbeszélések során
- Interaktív gyakorlatok és reflexiók
- Kiscsoportos és plenáris gondolkodások





VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Emberi kapcsolatok építése a technológia árnyékában

CÉL

A tréning célja, hogy a vezetők képesek legyenek a szervezetben működő virtuális kapcsolat-tartást támogató csatornákat úgy használni, hogy azok ne gátolják, hanem hatékonyá tegyék a csapat szakmai munkát és a csapatként való együttműködést.

A képzés célja segíteni a vezetőket, hogy csapattagjaikhoz az online térben is jól tudjanak kapcsolódni, és képesek legyenek fenntartani a csapatkohéziót. A fejlesztést követően ki tudják választani az egyes személyiség típusoknak leginkább megfelelő kommunikációs módokat, képesek lesznek a motivációt megtartani a virtuális térben is.

EREDMÉNYEK

- Személyiségtípusok megismerése és kezelése az online térben is
- Hatékonyságot segítő online eszközök & technikák
- Virtuális működés kereteinek kidolgozása a csapattal

EBBEN FEJLŐDSZ

Kommunikációs csatornák magabiztos ismerete

Személyre szabott egyéni támogatás

Virtuális csapatkommunikáció

Együttműködési keretek kialakítása

Csapatkohézió elősegítése

Motiváció az online térben

MÓDSZERTAN

- Közös tudásmegosztás: kommunikációs csatornák, a virtualitásban rejlő lehetőségek
- Tréneri prezentáció - D.I.S.C. modell – milyen viselkedéstípusba tartozó csapattagokkal dolgozom, hogyan érdemes velük kommunikálni?
- Peermunka - a fejlesztési folyamat egészen áthúzódó tanuló triádok közös munkája
- Csoportos brainstorming





VEZETŐFEJLESZTÉS - ONLINE MŰKÖDÉS TÁMOGATÁSA

Work-life balance – vezetői energiamenedzsment

CÉL

Fontos, hogy harmóniát teremtsünk a munka és a magánélet között, hiszen ekkor tudunk a leghatékonyabban működni a mindennapokban. A tréning résztvevő vezetők, akik felelősségvállalása a pozíciójukból adódóan magasabb, több energiát fektetnek a vállalat építésébe. Ezért fontos, hogy érzékenyítsük őket a téma fontosságára és olyan eszközöket adjunk, melyekkel elérhetővé válik a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése, ami hosszútávon garantálja a magas teljesítményt és mentális jóllétet.

EREDMÉNYEK

- kiegyensúlyozott vezetői jelenlét
- hatékonyabb időgazdálkodás, prioritizálás
- példaértékű munka-magánélet egyensúly

EBBEN FEJLŐDSZ

Személyes jóllét jelentőségének tudatosítása

Idő- és feladatkezelési technikák

Érezhető hatékonyságnövekedés

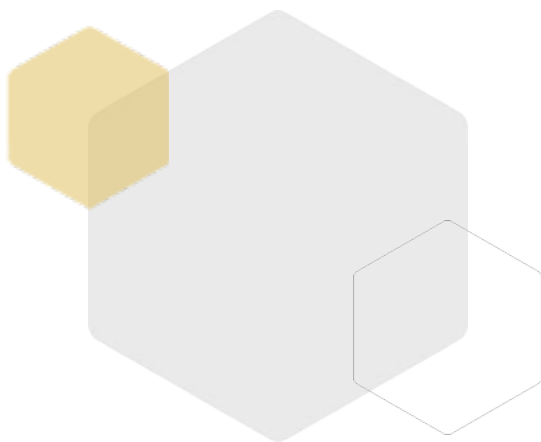
Egyensúlyteremtés személyes és szakmai téren

Feltöltődési lehetőség megtalálása munka közben

MÓDSZERTAN

- Öndiagnózis - Mennyi idő jut a feltöltődésre?
- Saját élmény: feltöltődést, energizálást nyújtó gyakorlatok
- Életvezetési módszerek, eszközök
- Best practice-ek megosztása





VEZETŐFEJLESZTÉS

Vezetői szerep az agilitásban

- Servant Leadership a gyakorlatban
- Coaching szemléletű fejlesztő vezető
- Felhatalmazó vezetés – építs a csapatra!
- Vezetői kommunikáció és konfliktuskezelés agilis csapatokban
- Újratervezés – vitorlázás a változás hullámain
- Reziliencia – nehéz helyzetekben is rugalmasan
- Growth Mindset – problémából kihívás



VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Servant Leadership a gyakorlatban

CÉL

Az agilis keretek között a hagyományostól eltérő, kevésbé hierarchikus vezetői attitűdre van szükség. A tréning ennek megfelelően a szolgáló vezetés alapjaival foglalkozik, fő témákként érintve többek között a bizalom, a fejlesztő vezetés, valamint a döntéshozatal témaköreit. Fókuszban a szolgáló vezetés értékeinek feldolgozása áll, melyek összhangban állnak a 21. századi vezető által képviselt értékekkel. Cél, hogy a résztvevők tisztán lássák a vezetői felelősségüket, valamint fejlődjön a szolgáló vezetéshez szükséges eszköztáruk.

EREDMÉNYEK

- Szolgáló vezetői gondolkodásmód elsajátítása
- Saját vezetői szerep áthangolása a servant leader értékek mentén
- 21. századi vezetői attitűd képviselete

EBBEN FEJLŐDSZ

Agilis vezetői attitűd erősítése
Vezetői felelősségvállalás
Bizalomépítés alapjai
Aktív fejlesztői szemlélet

Hitelesség megteremtése

Döntéshozás, felhatalmazás

MÓDSZERTAN

- Közös tudásmegosztás: egy azonos iparágból érkező agilis coach/agilis tapasztalattal rendelkező vezető megosztja saját tapasztalatait a résztvevőkkel
- Peer shadowing: a résztvevők megfigyelik egymást a hétköznapi munkában és közös beszélgetéssel értékelik ki a tapasztaltakat,
- A.C.T. módszertan: kihívásos vezetői helyzetek megjelenítése improvizatív színész bevonásával



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel



VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Coaching szemléletű fejlesztő vezető

CÉL

Agilis működésben elengedhetetlen vezetői érték a fejlesztő vezetés. Ebben lehetnek segítségére a vezetőnek a coaching szemlélet és a coaching eszközök, melyek alkalmazásával a problémamegoldás új szintre léphet, a csapat bevonása által. A tréning szakmai vezetőknek és mentoroknak is hasznos ismereteket nyújt. A tréning fókusza a helyzetfüggőségre való érzékenyítésen és az ehhez alkalmazható coaching eszközök kipróbálásán és elsajátításán van.

EREDMÉNYEK

- Érzékenyítés: másik emberre gyakorolt hatásom felismerése
- Támogató, fejlesztői vezetői jelenlét a mindennapokban
- Coaching szemléletű problémamegoldás

EBBEN FEJLŐDSZ

Fejlesztői attitűd

Bizalomépítés

Megoldásorientáció coaching keretek között

Fejlesztési pontok felismerése

Empátia, aktív figyelem

Coaching típusú beszélgetések

MÓDSZERTAN

- Tréneri prezentáció: coaching irányzatok és szemléletek
- D.I.S.C. modell – hogyan tudjuk elmozdítani a megoldás felé a különböző viselkedési típusú embereket?
- Peermunka - a fejlesztési folyamat egészen áthúzódó tanuló triádok közös munkája
- A.C.T. módszertan: coaching típusú beszélgetések, gyakorlása színészekkel



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel



VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Felhatalmazó vezetés – építs a csapatra!

CÉL

Az agilisan működő csapatok egyik fő alapelve a bevonás és a felhatalmazás. A hatékony vezető a csapatára támaszkodva tudja megosztani hatalmát: bevonja őket az ötletelésbe, folyamatokba azáltal, hogy felhatalmazza őket az önálló döntésre, felelősségvállalásra. A felhatalmazó vezető a csapatban levő erőforrások felszabadítása révén tud sikeres csapatot építeni és támaszkodni rájuk.

EREDMÉNYEK

- egyensúly kialakítása a kontroll és a felhatalmazás között
- motiválás a felhatalmazás erejével
- csapaton belüli erőforrásegyensúly megteremtése
- egyéni felelősségvállalás erősödése

EBBEN FEJLŐDSZ

Bizalmon alapuló felhatalmazás Tehetségmenedzsment

Mit vár el a csapat? & Mit tudsz nyújtani vezetőként?

Felelősségi körök újraosztása

Egyénekben rejlő lehetőségek felismerése

MÓDSZERTAN

- A.C.T. módszertan: felhatalmazásban rejlő kihívásos helyzetek gyakorlása improvizációs színészekkel
- Közös tudásmegosztás
- Action Learning: közös problémafeldolgozási módszertan
- Kiscsoportos és plenáris gondolkodások



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Vezetői kommunikáció és konfliktuskezelés agilis csapatokban

CÉL

A módszertani sajátosságok miatt a kommunikáció és konfliktusok dinamikája is más az agilis csapatokban – így részben más megközelítést, kezelést is igényel. A vezetői működés fontos része az figyelem a munkatársai és a munkahelyi közösség jóllétére, a csapat és a szervezet egészséges működésére.

EREDMÉNYEK

- Kommunikációs mintázatok azonosítása csapaton belül
- Hatékony konfliktusmenedzsment stratégiák megtanulása agilis módszertanba ágyazva
- asszertív kommunikációs eszköztár bővítése

EBBEN FEJLŐDSZ

Konstruktív kommunikáció

Újszerű konfliktuskezelési módszerek

Hierarchia nélküli kommunikáció

Asszertív kommunikáció és jelenlét

Vezető szerepe a csapaton belüli konfliktusok megoldásában

MÓDSZERTAN

- Öndiagnózis – saját konfliktuskezelési mód megismerése
- Esetmegbeszélések, közös feldolgozás csoportokban
- Sajátélmény általi kommunikációs eszköztár bővítése
- A.C.T. módszertan: – konfliktusos munkatársi szituációk modellezése színészek közreműködésével



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Újratervezés – vitorlázás a változás hullámain

CÉL

Cél, hogy a résztvevő vezetők felismerjék, hogy ahhoz, hogy valami megváltozzon, másképp szükséges cselekedni. Birtokában lesznek annak a tudásnak, hogyan generálható előremutató, eredményes és tartós változás csapatban és hogyan kezelhetik az ellenállást, és mozdíthatnak előre folyamatokat. Ráismernek az agilitáshoz tartozó változékonyságra és az ebben rejlő lehetőségekre.

EREDMÉNYEK

- Tudatosabb változáskezelés
- Változási folyamatok felismerése és megértése csapaton belül
- Konkrét változási vagy krízishelyzetek kezelése, megoldása

EBBEN FEJLŐDSZ

Változások dinamikája
Rugalmasság

Változáskezelési technikák

Tudatos tervezés & újratervezés
Változások generálása

MÓDSZERTAN

- Tréneri prezentáció: változási modellek
- Tudásmegosztás: változással kapcsolatos ellenállás a csapatban és kezelési módok
- Kvíz és anonim véleménymegosztás Mentiméterrel
- Kiscsoportos brainstorming: agilis újratervezési módszerek, best practice-k megoldása





VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Reziliencia – nehéz helyzetekben is rugalmasan

CÉL

A folyamatos változásokhoz való alkalmazkodás egyéni szinten is magas szintű mentális rugalmasságot és folyamatos nézőpontváltást követel meg a vezetőktől. A képzés célja, hogy a vezetők megismerjék a reziliencia legfőbb tényezőit egyéni és csapat szinten: miért és hol van jelentősége, mivel lehet pozitívan és negatívan befolyásolni, valamint, hogy a résztvevők felismerjék a vezetői felelősségüket és hatásukat a csoport egyensúlyának megtartására vagy visszaállítására.

EREDMÉNYEK

- eszközök a változással kapcsolatos nehézségek és a krízisek kezelésére
- nézőpontváltás: nehéz helyzetek megközelítése fejlődési fókuszról
- stresszorok tudatosítása általi reziliencia fejlesztés

EBBEN FEJLŐDSZ

Mentális védőpajzs kialakítása
Generációs különbségek a rugalmasságban
Személyes egyensúly megőrzése
Fenntartható változási folyamat
A változás pozitív hatásainak kihasználása
Kommunikációs technikák

MÓDSZERTAN

- Williams Életképességek Program eszközei, melynek módszertanát a Duke Egyetem (Durham, NC, USA) vezető szakemberei dolgozták ki, több évtizedes tapasztalatok és a stresszkutatás legfrissebb eredményeinek felhasználásával.
- Best practice-k megosztása: kinek mi vált be a megküzdéshez?
- Személyre szabott, reflektív gyakorlatok
- A.C.T. módszertan: kritikus helyzetek modellezése színészekkel, stresszkezelés ventilálás és humor segítségével – egyéni és csapat szinten



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel





VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Growth Mindset – Problémából kihívás

CÉL

Célunk a Growth Mindsettel friss szemléletmódot adni a vezetői működéshez, ami pozitív, megoldásorientált és támogató légkört teremt a csapatban. A vezető növekedésre ösztönzi munkatársait, és láthatóvá teszi a folytonos fejlődést.

A résztvevők végig gondolják, hogy **egyéni** eredményességükben és fejlődésükben milyen haszna van a Growth mindsetnek, hogy **vezetőként hogyan** tudják az egyéneket és csapatukat segíteni ezzel a szemlélettel, illetve feldolgozzák hogy a **szervezetet** hogyan segíti ha a vezetők growth mindsetet képviselve dolgoznak.

EREDMÉNYEK

- Egyéni growth mindset erősítése
- A csapat megoldáskereső képességének fejlesztése
- Growth Mindset attitűd gyakorlása üzleti helyzetekben

EBBEN FEJLŐDSZ

Hol tartok most a Fixed to growth mindset skálán?

Önmenedzsment és önfejlesztés

Csapatom fejlesztése: kihívás kereső attitűd

Megoldáskeresés ösztönzése vezetőként

Coaching típusú fejlesztő beszélgetések

MÓDSZERTAN

- Helyzetelemzés és öndiagnózis szimulációs modellhelyzetben
- Interaktív gyakorlatok és reflexiók
- Kiscsoportos és plenáris gondolkodások
- Vezetői helyzetek gyakorlása színészekkel.

