



TRÉNINGPORTFÓLIÓ

A Valoro jelentése érték, az emberi fejlődés üzleti értéke.



TARTALOM

VEZETŐFEJLESZTÉSI SZEMLÉLETÜNK

TRÉNING SZÍNÉSZEKKEL

VEZETŐK FEJLESZTÉSE

- Vezetői szerep
- Vezetői eszköztár
- Online működés támogatása
- Vezetői szerep az agilitásban

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. Az általunk alkalmazott egyedi fejlesztésű módszertanban színészek bevonásával modellezzük a vezetői helyzeteket, hogy minél hatékonyabban megvalósuljon a vezetői készségek gyakorlati elmélyítése.

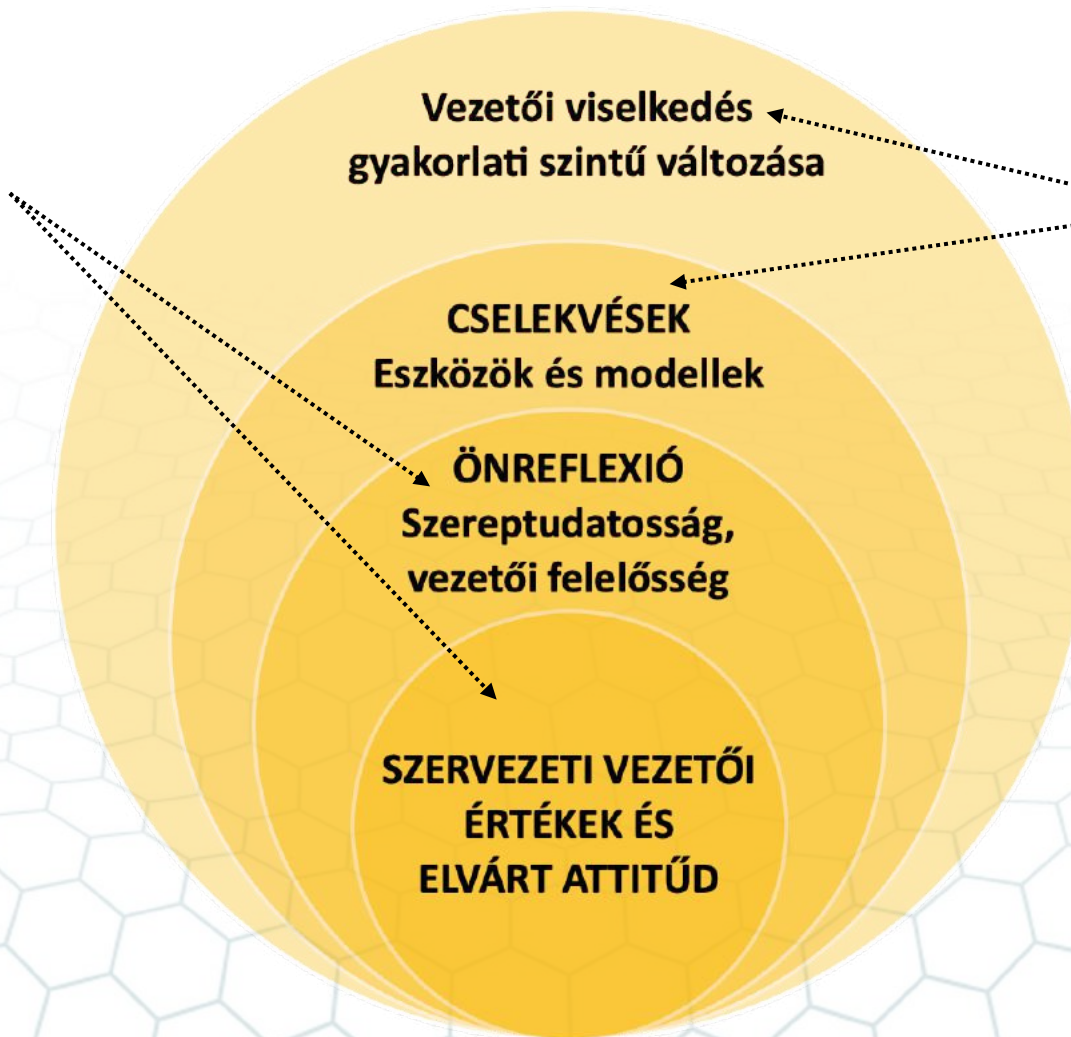
A vezetőfejlesztés rétegei

VEZETŐI SZEREP

Attitűd, szemlélet (MIT?)

Amikor vezetői szerepről beszélünk ebben kiemelkedő az önreflexiós képesség, mindennek az alapja, hiszen elképesztően fontos, hogy a vezető képes legyen fejleszteni vezetői működését, tudatos legyen önmagára: „Ezt csináltam, ennek ez volt a hatása, akkor ezt kell tennem a jövőben.”

Ez egyszerre jelenti összefüggések felismerését, a konklúziókat, és saját tanulások megfogalmazását arról, hogyan válhatnak jobb vezetővé.



VEZETŐI VISELKEDÉS

Cselekvések (HOGYAN?)

A nehezen megragadható értékeket, mint a bizalom, a felelősség, felhatalmazás, vezetői cselekvésekre kell fordítani. Például, mit teszek akkor amikor bizalmat építek? A szemébe nézek, felé fordulok, azt mondom, hogy...

Ezeket a cselekvéseket támogatják különböző eszközök és modellek, de tapasztalatunk szerint a vezetők a színészekkel való gyakorlást (A.C.T - Active Competence Training módszertant) tartják a legértékesebbnek, mert ettől élővé és kipróbálttá válik a tudásuk, hitelessé válnak, mert a gyakorlás során magukra szabják a modelleket.

Mi jellemzi a fejlesztéseinket?



ÉLVEZETES, ÉLMÉNYALAPÚ

Célunk, hogy a tanulás élményszerű legyen és a tréningeken **jó hangulatot és oldott, bizalmi légkört** teremtsünk. Ehhez változatos módszertanokat alkalmazunk, ami folyamatosan fenntartja a résztvevők figyelmét, és biztosan mindenki talál egy tréning során olyat, ami tanulási stílusának leginkább megfelel.

GYAKORLATIAS

Közel áll hozzánk az innovatív, gamifikált gyakorlatok alkalmazása és a hétköznapi, élő helyzetek modellezése is.

A tréningek előkészítése során olyan **aktív részvételt igénylő tematikákat** dolgozunk ki, melyek fókuszában a tapasztalati tanulás áll. Ennek egyik kiemelt módszere az általunk alkalmazott egyedi fejlesztésű A.C.T. Módszertan (Active Competence Training módszertan), mely során a résztvevők színészekkel gyakorolhatják a tréningen megismert modelleket.

MARADANDÓ

Fejlesztéseink során nagy hangsúlyt fektetünk a **téma iránti érzékenyítésre és szemléletváltásra** a konkrét, gyakorlati módszerek kipróbálása előtt, mert az tapasztaljuk, hogy fontos a **résztvevők saját működésének tudatosítása**, hogy tisztában legyenek a mértékkel, aminek következményeképp működésük alapjaiból kiindulva történik meg a viselkedésváltozás.



Számodra is fontos, hogy a résztvevők aktív tudást szerezzenek?

Tréning színészekkel



A.C.T.
Add magad
Bátran ké
Játszd újra!
Kéj segítség
Állítsa
meg!
STOP

**SZIMULÁCIÓS
HELYZETGYAKORLATOK**

**TANULÁS ÉLETHŰ
HELYZETEKEN KERESZTÜL**

**INTENZÍV ÉLMÉNY
ALAPÚ FEJLŐDÉS**

Hogyan dolgozunk színészekkel?

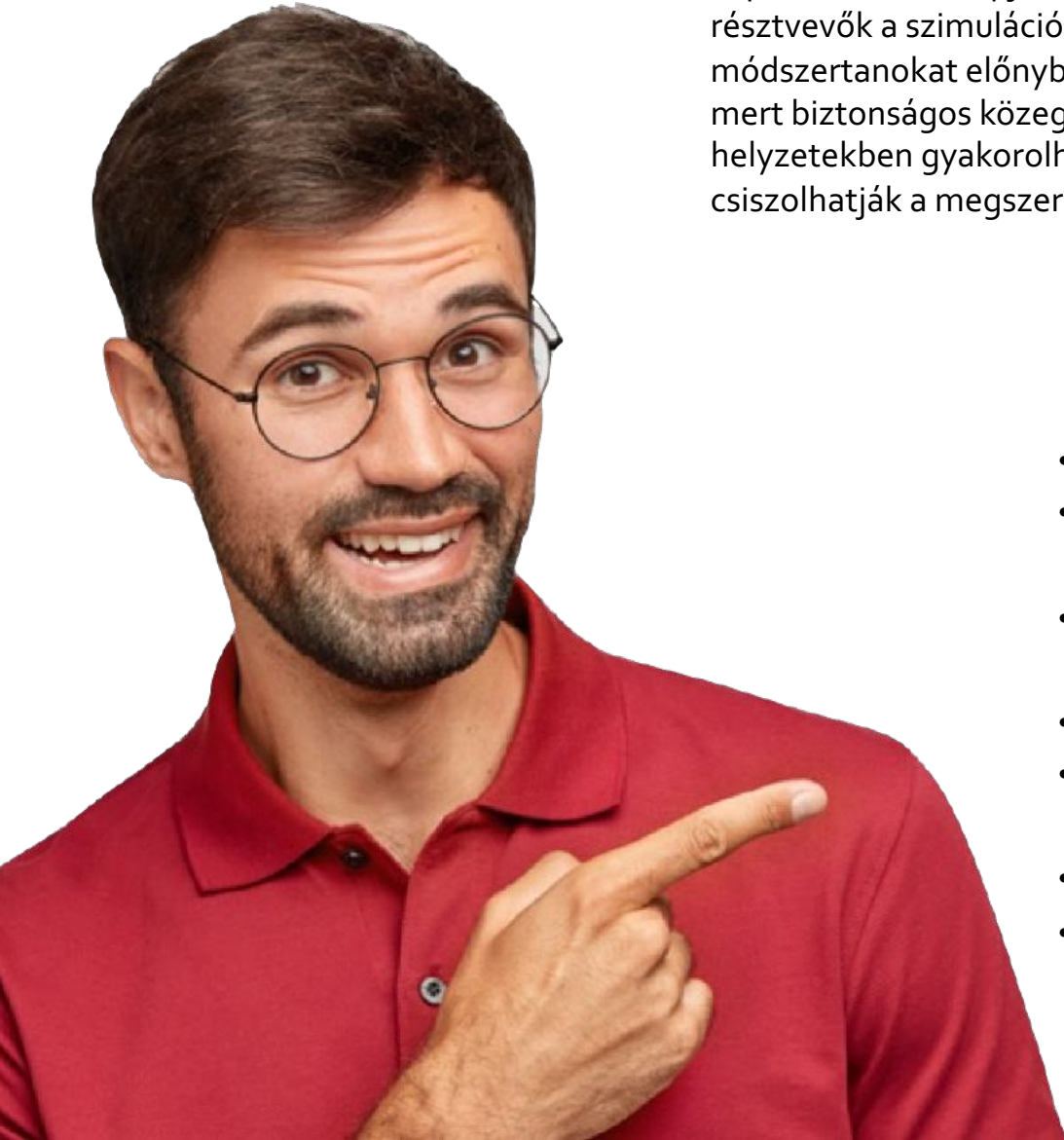
Tapasztalatunk alapján a tréning résztvevők a szimulációs módszertanokat előnyben részesítik, mert biztonságos közegben, életszerű helyzetekben gyakorolhatják és csiszolhatják a megszerzett tudást.

A résztvevők a színészek segítségével modellezett élő helyzetek során **gyakorolják a tréningen megszerzett ismereteket**, módszereket.

Az általunk alkalmazott egyedi fejlesztésű A.C.T. módszertan során az elméleti tudás **gyakorlati aktiválása** történik meg színészek közreműködésével.

Miért hatásos az A.C.T. Módszertan?

- Biztonságos, bizalmi közegben gyakorolják az új készségeket, következmények nélkül
- Kipróbált modellekkel, aktív tudással távoznak: magabiztosságot ad a résztvevőknek, így később valóban alkalmazzák a tréningen tanultakat
- Valódi embereket szimulálunk: a színészek bármilyen karaktert megjelenítenek, akivel a résztvevőknek kihívása van
- A karakter mögé láthatnak, megérthetik mozgatórugóit
- A színész nem könnyíti ki a résztvevőknek a helyzetet, valódi életszerű helyzeteket teremtünk
- Érzelmi szinten hat, így stresszhelyzetben felidézhető a megoldás
- Nem csak saját-, de egymás modellhelyzeteiből is tanulhatnak a résztvevők



Miért szeretik a tréning résztvevők az A.C.T. módszertant?



MAGABIZTOSSÁGOT ÉS RUTINT AD

Kihívásos helyzetekben találják magukat a tréningen és ezek megoldásában válnak magabiztossá.



KÖNNYEN ELŐHÍVHATÓ

Olyan megoldásokat tanulnak, melyeket a későbbi stressz-helyzetekben is elő tudnak hívni.



HOSSZÚTÁVÚ HATÁS

"Állítsd meg, tekerd vissza, próbáld újra!"
Ez a kísérletezés mély, hosszútávú lenyomatot hagy bennük és gyakorlatot szereznek általa.



Nézd meg a módszertant bemutató videóinkat!

[3 perc](#)

[1,5 perc](#)

A VEZETŐFEJLESZTÉS 4 FŐ TÉMACSOPORTJA

VEZETŐI SZEREP – 13. 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 – 40. 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. Képesse 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 – 29. 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?

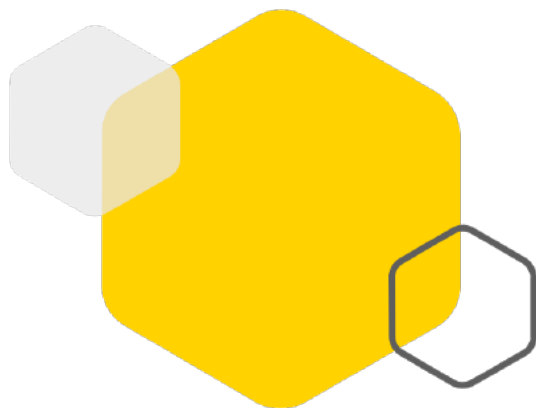
Milyen döntéshozatali technikák támogatnak munkám során? Hogyan vezesse át csapatomat változásokon vagy hogyan segíthetem a konfliktusok megoldását?

VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN – 49. 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
- Vezetői önismeret, önreflexió tranzakcióanalízissel
- Motiváció 3.0 - önmotiváció és mások inspirálása
- Vezetői stressz-menedzsment és életvitel
- Burnout megelőzése és kezelése
- 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
- MasterMind – szakmai vezetők fejlesztése
- Visionary Leadership – hiteles vezetői szerep
- Responsibility Challenger - vezető hatása a szervezetben
- Stratégiai perspektíva
- Relationship management - kapcsolatépítés



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Hiteles vezetői szerep

CÉL

A vezetői erőter kialakítása lehetővé teszi a személyes példán keresztüli vezetést, amely egyfajta gravitációs mezőként bevonzza a munkatársakat, ezzel erősítve a közös célok elérésében való aktív részvételt. Közös hatóerő alakul ki a folyamat során, ahol megjelenik a bátorság és erő a cselekvéshez. Fontos eleme a változásnak hogy érzékelhetővé válik a határozott irányítás, ami a társakra épít és új megoldásokat eredményez.

A képzés célja, hogy a résztvevők elhagyják a vezetői szerepről való sematikus gondolkodást és tükörbe nézve egyéni vezetői szerepük elemzésén át végig gondolják a szervezet vezetői értékeit. Cél az utópisztikus „tökéletes vezető”-i kép lebontása és egy karizmatikus, önazonos vezetői működés megalapozása.

Kinek lehet érdekes?

Olyan vezetőknek, akik divatos vezetői sablonok és külső megfelelések helyett, felelős működésre épülő, saját vezetői attitűd kialakítására törekшенek.

A folyamatban a vezető belső változása a kulcs, aminek hatása érzékelhetővé válik a csapat működésében.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

A vezetői szerep átgondolása

Vezetői hitelesség

Személyes vezetői vízió

Hiedelmeink lebontása

Kultúra és struktúra a szervezetben



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Vezetői önismeret és 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

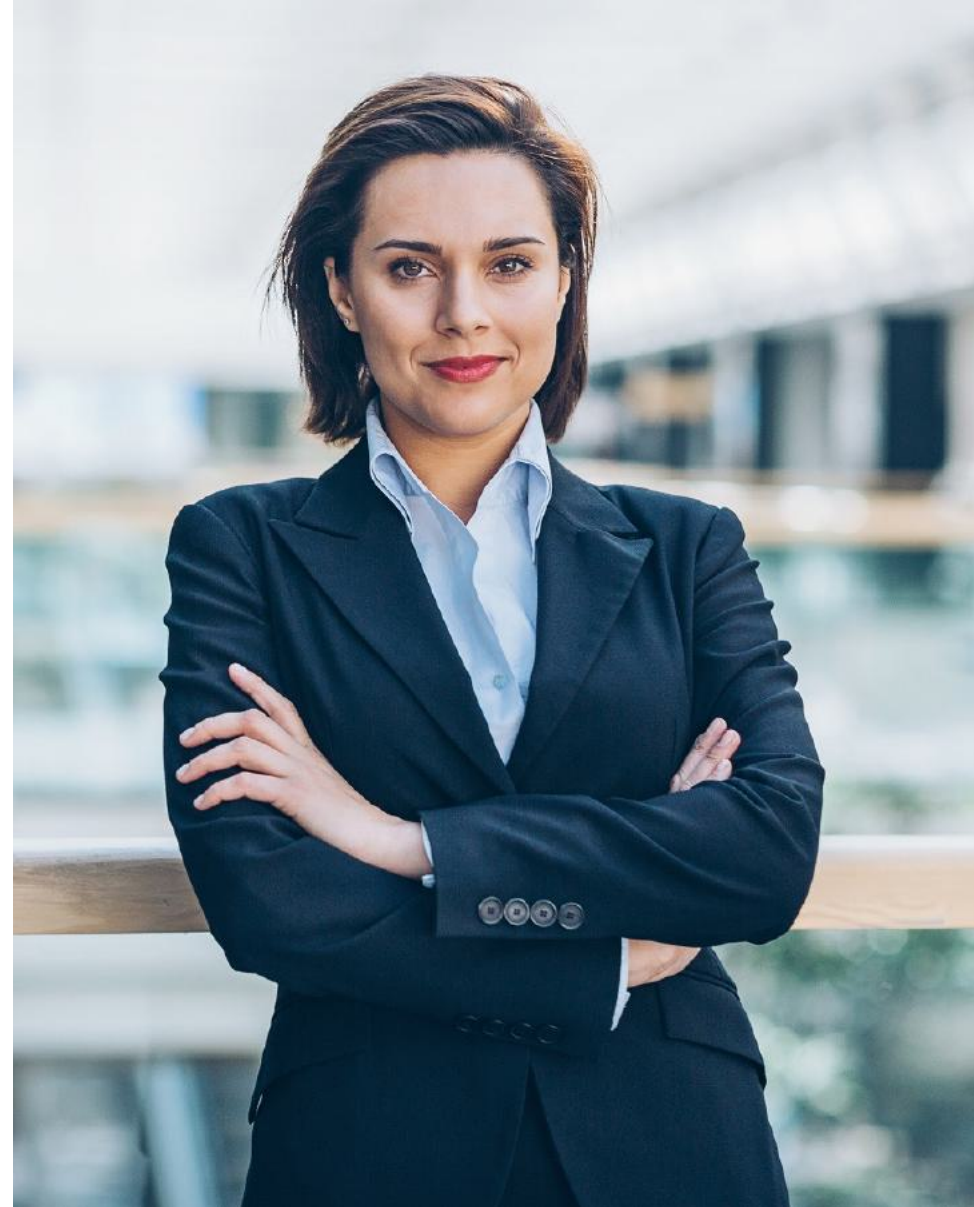
Vezetői értékrendszer

Vezetői stílusok alkalmazása

Hiteles vezetői önarckép

Kihívásos vezetői helyzetek tudatos kezelése

Önazonos vezetői működés kialakítása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok
színészekkel



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Vezetői önismeret és önreflexió fejlesztése tranzakcióanalízissel

CÉL

A tréning célja, hogy a személyiségünk felépítésének megértésén, saját mozgatórugóink beazonosításán, az energia felhasználásunk optimalizálásán keresztül, önreflektív gyakorlatokkal a résztvevők mélyebb rálátást szerezzenek önismeretükre. A tréning végére tudatosodik saját szerepük, hatásuk, befolyásuk különböző helyzetekben.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Rálátás a viselkedés mozgatórugóira

Szervezeti játszmák felismerése, kezelése

Önreflektív vezetői működés

Mélyreható önismeret szerzése

Vezetői autonómia erősítése



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Opcionálisan 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.

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

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Flow élmény megteremtése

Önmotivációs eszköztár építése

Motivátorok felismerése

Tudatos motivációs technikák használata

Inspiratív vezetés és bevonás

Motivációs bázis kiaknázása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Megelőzési technikák elsajátítása

Kiegyensúlyozottabb munkavégzés

Akciókészségek a stressz kezelésére

Stresszlevezető eszközök

Pozitív és negatív stresszorok beazonosítása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok
színészekkel



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Burnout megelőzés és kezelés

CÉL

A burnout kialakulásában sok tényező játszik közre, így a túlterheltség a munkában és az érzelmek terén, az elismerés hiánya, a túlvállalás és felelősség mind kockázati tényező lehet az ügyfélhívások során.

Vezetőként, a csapat támogatása során az érzelmi teherbírás elengedhetetlen. Éppen ezért fontos, hogy a vezetők a burnout jeleit időben felismerjék, hogy a folyamat időben megállítható és átfordítható legyen. Felismerik emellett saját lehetséges hatásukat a kialakító tényezőkre, illetve feltérképezik erőforrásaikat a terheléssel való hatékony küzdelem érdekében. Ehhez kínál tudatosítási és kezelési módszertanokat a tréning.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Csapatra való érzékenység fejlődése

Burnout jeleinek hatékonyabb felismerése

Reziliencia

Megerősítő tevékenységek és kapcsolatok tudatosítása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

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

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Csapat dinamikájának kezelése

Csapatösszetartás erősítése

Szinergia építése

Vezetői működésre való reflektálás

Működésfejlesztési módok elsajátítása



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Mások érzelmeinek felismerése

EQ eszköztár fejlesztése

Pozitív hatáskeltés

Adekvát érzelmi kompetenciák

Bizalom építése a csapatban

Érzelmi reakciók kezelése a csapatban



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Vezetői kommunikáció fejlesztése

Feszült helyzetek de-eszkalációja

Különböző karakterek felismerése és kezelése

Vezetői spontaneitás

Nehéz vezetői helyzetek feldolgozása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Csapatfelhatalmazás eszközei

Elköteleződés kialakítása

Egyensúly kontroll és felhatalmazás között

Munkatársak egyéni fejlesztése

Hatékony delegálás



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok
színészekkel



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

MasterMind: Scrum materek vezetőfejlesztése

CÉL

A fejlesztési folyamat célja, hogy a szakértőkből vezetővé váló munkatársak megtalálják az egyensúlyt a szakmai és a vezetői szerep között, valamint elmélyítsék vezetői önismeretüket. Mivel a szakmai munka és a szakmai vezetés nem működhet az emberek vezetése nélkül, fontos a szakmai erősségek mellett a people manageri készségek fejlesztése is.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Hiteles vezetői szerep kialakítása

Vezetői felelősségvállalás

Hatásos vezetői kommunikáció

Bizalomépítés

Kihívásos vezetői helyzetek tudatos kezelése

MÓDSZERTAN

- Vezetett egyéni és csoportos önreflexiók
- Saját helyzetek, tapasztalatszerzés, best practice-ek megosztása
- Esetmegbeszélések, közös feldolgozás
- Care-frontation: konstruktív konfrontáció
- A.C.T. – modellezés színészekkel



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: agilis szakmai vezetők, projektvezetők



Időtartam: 3 nap vagy 6x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok színészekkel



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Visionary leadership

CÉL

A vezetői erőter kialakítása lehetővé teszi a személyes példán keresztüli vezetést, amely egyfajta gravitációs mezőként bevonzza a munkatársakat, ezzel erősítve a közös célok elérésében való aktív részvételt. Közös hatóerő alakul ki a folyamat során, ahol megjelenik a bátorság és erő a cselekvéshez. Fontos eleme a változásnak hogy érzékelhetővé válik a határozott irányítás, ami a társakra épít és új megoldásokat eredményez. A képzés célja, hogy a résztvevők elhagyják a vezetői szerepről való sematikus gondolkodást és tükörbe nézve egyéni vezetői szerepük elemzésén át végig gondolják a szervezet vezetői értékeit. Cél az utópisztikus „tökéletes vezető”-i kép lebontása és egy karizmatikus, önazonos vezetői működés megalapozása.

Kinek lehet érdekes?

Olyan vezetőknek, akik divatos vezetői sablonok és külső megfelelések helyett felelős működésre épülő saját vezetői attitűd kialakítására törekszenek.

A folyamatban a vezető belső változása a kulcs, aminek hatása érzékelhetővé válik a csapat működésében.



MÓDSZERTAN

- A tréninget egy karizmatikus Mestercoach vezeti, aki bátran és megtartóan challengeli a vezetői szerepet, váratlan, felébresztő kérdéseket feszegetve.
- A résztvevőkkel elsősorban attitűdszinten dolgozunk, aminek eredménye a cselekvés szintű változásában azonnal tetten érhető.
- Care-frontation: Konstruktív konfrontációval beszélünk, a lényegről.
- A provokatív megközelítések, out of box, out of comfort gyakorlatok, ingerküszöbön túli hatásuknak köszönhetően, emlékeztető fejlesztési alkalmakat nyújtanak.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Visionary leadership

Én, mint role modell: vezetői szerep átgondolása

Kultúra és struktúra a szervezetben

Vezetői hitelesség

Személyes vezetői vízió



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: senior/felső vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Responsibility Challenger

Vezetői hatásom a szervezetben

CÉL

A Responsibility Challenger program során a személyes hatások és felelősség értelmezésén keresztül egyedi, hiteles vezetési attitűd alakul ki, amely egyszerre jelent belső motivációt és aktivizáló erőt a társak számára.

A felelősségvállalás tudatosításán keresztül közelítjük meg a vezetőfejlesztést. A folyamat célja, hogy minden résztvevő őszintén, saját hatásait figyelembe véve alakítsa ki egyedi megközelítését, milyen vezető is Ő valójában, hogyan képes belső erejére építve másokra is hatást gyakorolni.

A módszer egyik fő alkotóeleme Dr. Richard Bents és Reiner Blank ARPe© koncepciója, mely az autoritás, a felelősség és a bizalom kölcsönös, komplex hatásának eredőjeként jeleníti meg személyes hatóerőnket.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Autoritás és belső erő

Vezetői értékek, normák tudatosítása

Vezetői hatóerő, amivel befolyásolod saját környezeted jelenét, illetve jövőjét.



MÓDSZERTAN

- A tréninget egy karizmatikus coach vezeti, aki bátran és megtartóan challengeli a vezetői szerepet, váratlan, felébresztő kérdéseket feszegetve.
- A résztvevőkkel elsősorban attitűdszinten dolgozunk, aminek eredménye a cselekvés szintű változásában azonnal tetten érhető.
- Care-frontation: Konstruktív konfrontációval beszélünk, a lényegről.
- Őszintén dolgozunk a magunkról és környezetünkéről kialakított képpel, normáinkkal, hitrendszerünkkel, melyek meghatározzák az általunk kialakított lehetőségeket és veszélyeket is.



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: közép- és felsővezetők



Időtartam: 3 nap vagy 6x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Stratégiai perspektíva

CÉL

A stratégiai gondolkodás az előrejelzés képessége, felkészülni a várható változásokra és jövőirányultan gondolkodni már a jelenben. Képesség az erőforrások és energiák mozgósítására annak érdekében, hogy a nehézségek, kihívások, üzleti kockázatok leküzdésében kreatívabb megoldásokhoz jussunk el. Szükséges összetevője a bátorság, hogy képesek legyünk megkérdőjelezni a meglévő status quo-t, mélyebben elemezni a jelen helyzetet és a tervezett jövőbeli állapotokat, hogy valóban elérjük, amit szeretnénk. A stratégiai vezetés nemcsak kognitív képességeket igényel. Támogatni másokat, hogy képesek legyenek felszabadítani kreatív energiáikat új és szokatlan megoldások kitalálásában, majd elkötelezni őket egy új szervezeti jövőkép mellett erőteljes people leadership skilleket is feltételez.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Stratégiai vezetés VUCA környezetben

A status quo megkérdőjelezésének képessége

Meggyőzés és mások elkötelezése új stratégiai irányok mellett

Veszélyek és lehetőségek előrejelzése és feltárása

Strategic Mindset

Divergens és a nyitott gondolkodás légkörének megteremtése



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 2 nap vagy 4x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



VEZETŐFEJLESZTÉS – VEZETŐI SZEREP

Relationship management - kapcsolatépítés



CÉL

A networking mind a szervezeten belül és kívül kapcsolatok kialakítására, megtartására és minőségi építését célozza meg.

A kapcsolatok építése során a szervezeti márká kommunikációja történik: a víziók, missziók és értékek kommunikációja.

Fontos, hogy a vezetők ezeket tudatosítsák, és tisztában legyenek vele milyen célokat szeretné elérni a kapcsolatépítéssel: mit tudnak nyújtani partnereiknek és mire van szükségük.

A kapcsolatok minősége és nem a mennyisége fontos, így nemcsak a kapcsolatok kialakítására, hanem azok ápolására is fontos odafigyelnünk.

CROSS-BUSINESS EGYÜTTMŰKÖDÉS

Hogyan segítheti a vezető a szervezeti egységek közötti együttműködést? Fontos hogy képes legyen azonosítani kollégái szerepét a cross-business kapcsolatok elősegítésében, ösztönzi és jutalmazni az aktív kapcsolatteremtést.

ÉN-MÁRKA ÉPÍTÉS

A szervezeti értékek mellett a vezetőnek meg kell mutatni saját értékeit, erősségeit, kompetenciáit, láthatóvá kell válnia véleményének konstrukcióján keresztül.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Én-márka építés

Szakmai közösség építés

Partneri cross-business kapcsolatok generálása

Kapcsolatépítési célok tudatosítása

Stratégiai, hosszútávú kapcsolatépítés

Szervezeti víziók kommunikációja



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



VEZETŐFEJLESZTÉS

Vezetői eszköztár

valoro
CONSULTING

- 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Asszertív kommunikációs eszköztár

Határozott vezetői kiállás

Rejtett szándékok felismerése

Nyertes-nyertes helyzetek létrehozása

Konfliktuskezelési stílusok és mozgatórugóik

Hitelesség és magabiztosság



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 2 nap vagy 4x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok
színészekkel



VEZETŐFEJLESZTÉS - VEZETŐI ESZKÖZTÁR

Delegálás, munkaszervezés, időgazdálkodás

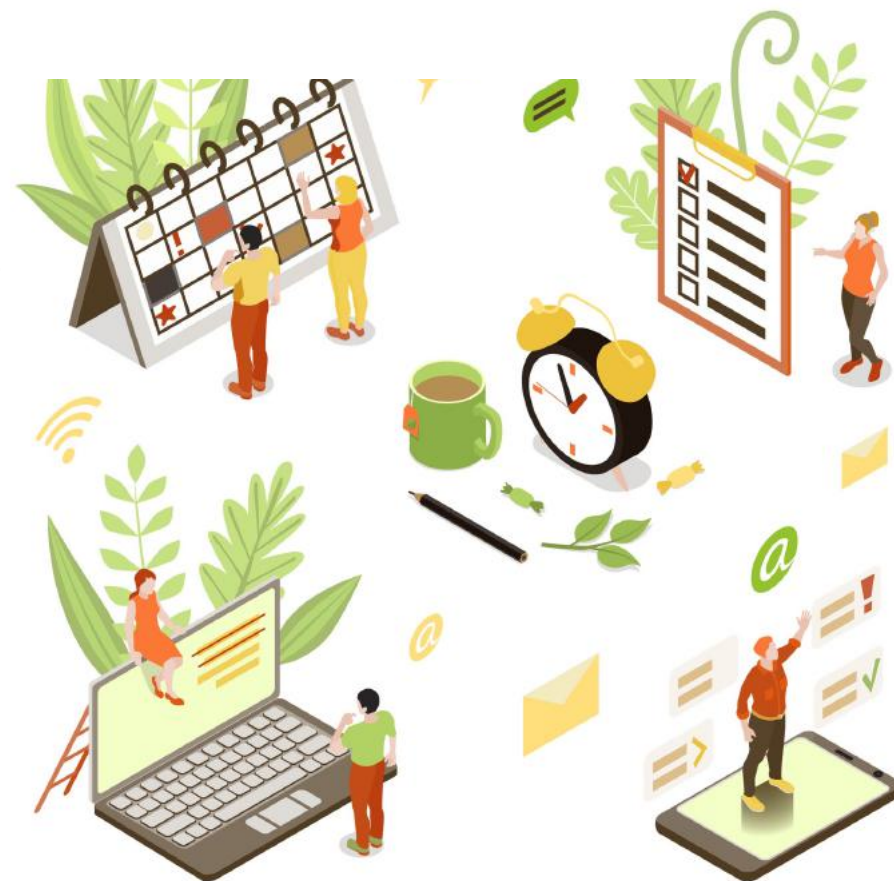
CÉL

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.

MÓDSZERTAN

- Öndiagnózis – erősségek és fejlesztendő területek meghatározása
- Idő- és energiagazdálkodási eszközök elsajátítása
- Feladatszervezési eszközök, appok megismerése
- Interaktív tréninggyakorlatok
- Csoportos megoldáskeresés
- Egyéni akcióterv kidolgozása



EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Idő- és energiamenedzsment készségek

Munka-magánélet egyensúly megteremtése

Delegálási készségek

Egyenletesebb energiaszint, energiák újratöltése

Leghatékonyabb napi időszakok kiaknázása

Egyéni és csapatszintű prioritizálás



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Visszajelzés adásának lépései

Visszajelzés-kultúra támogatása

Konstruktív visszajelzés adása

Hatékony kérdezés és aktív hallgatás

Bizalmi légkör kialakítása

Visszajelzés fogadása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Célkitűzés a csapat és a munkatársak számára

Teljesítmény nyomon követése

Releváns vezetői kommunikációs eszközök

Teljesítményértékelő beszélgetések

Munkatársak motiválása a megfelelő célok által

Konstruktív visszajelzés



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Mentoring technikák

Hatékony tudásátadás

Mentori kommunikációs eszköztár

Munkatársak hatékony fejlesztése

Tudásmegosztó kultúra támogatása

Tudásmenedzsmentben betöltött szerep és felelősség



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 2 nap vagy 4x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 kísérjük a vezetőket a produktivitást növelő technikákkal.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Résztevők bevonása

A csoport kézben tartása

Nehéz résztvevők kezelése

Váratlan helyzetekre adott adekvát reakciók

Célzott megbeszélésvezetési eszköztár

Tudatos meeting előkészítés és utókövetés



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

MÓDSZERTAN

- Interaktív tréning gyakorlatok
- Esettanulmányok közös feldolgozása
- Best practice-ek megosztása
- Saját élmény és reflexió általi készségfejlesztés
- Döntéshozatali szimuláció

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Problémamegoldási technikák

Vezetői magabiztosság a döntésekben

Döntési helyzetek befolyásolása

Döntéshozatali módszertanok

Saját kontroll érzése és kiaknázása

Megoldásorientált attitűd



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 hozhassunk arról, kit veszünk fel kollégának.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Interjúkra történő felkészülés

Nehéz interjúhelyzetek kezelése

Aktív figyelem a jelöltre fókuszálva

Hatékony kérdezéstechnika

Magabiztosabb döntéshozás

Jelöltek reális értékelése

MÓDSZERTAN

- Saját élmény és reflexió általi készségfejlesztés
- Interjú szimuláció, gyakorlati beépítés
- Egyénre szabott felkészítés
- A.C.T. – színészek közreműködésével élő helyzetek megteremtése



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 vagy 2 nap vagy 2-4 x 0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 tágitása, 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

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



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 2 nap vagy 4x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

MÓDSZERTAN

- Esetmegoldás: válsághelyzet kezelésének lépései
- Saját élményű helyzetgyakorlat
- Best practice-ek megosztása
- Nehéz helyzetek szimulálása
- Szituációs gyakorlatok a kríziskommunikáció kapcsán, visszajelzéssel

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Kríziskommunikáció

Ellenállás kezelése a változások kapcsán

Kockázatok feltárása

Munkatársak támogatása krízishelyzetben

Személyes vezetői stabilitás

Tudatos változáskezelés



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők

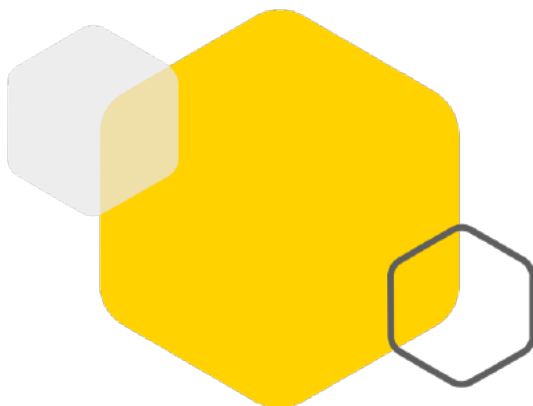


Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 hálója 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, a feladatok és a fókuszok az online vagy hibrid működésű csapatvezetésben. 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 meg-tanulják azt, hogyan vihetik sikerre a csapat-működést mind a négy területen.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Hibrid keretek kialakítása

Virtuális csapatkommunikáció

Feladatmenedzsment

Csapatkohézió és együttműködés elősegítése

Csapatanalízis

Egyéni támogatás



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



**E-LEARNING TANANYAG IS
ELÉRHETŐ**

Home Office témában



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Támogató vezetői attitűd

Bizalmon alapuló felhatalmazás

Szolgáló vezetői értékek beépítése

Bizalmi légkör megteremtése

Kontroll optimalizálása

Virtualitásban rejlő kihívások feltérképezése és elfogadása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok
színészekkel



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Egymás támogatása

Akciókészségek stressz kezelésére

Csapatkohézió erősítése

Kiegyensúlyozott munkavégzés

Stresszorok azonosítása: a pozitív stressz előnyeinek kihasználása



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 sikeresé 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Tudáscsatornák ismerete

Kérdezéstechnika

Felelősségi körök az onboarding során

Tehetségmenedzsment

Virtuális mentoring technikák

Onboarding folyamatmenedzsment online



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők

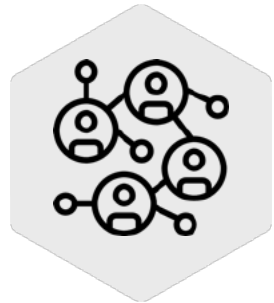


Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 tárhatunk fel, amelyek ismerete megkönnyíti a vezetők stratégiai működését.

Átláthatóvá válnak a kihívások, folyamatok, amik ismerete jó alappául szolgál a csapat kapcsolatrendszerének és működésének fejlesztésére.

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

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Együttműködési mintázatok feltérképezése

Csapat behatóbb megismerése

Tudásmegosztás irányai

A csapat legfontosabb kihívásainak láthatóvá tétele

Helikopter szemlélet a csapatvezetésben

Csapat szerepek beazonosítása



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő

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.

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 eszmegbeszélések során
- Interaktív gyakorlatok és reflexiók
- Kiscsoportos és plenáris gondolkodások

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Nehéz helyzetek azonosítása

Önreflexió

Gondolati torzítások felismerése

Átkeretezést segítő gyakorlatok

A változások pozitív hatásainak kihasználása

Kreatív problémamegoldási technikák



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 hatékonyra 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Csapatkohézió elősegítése

Kommunikációs csatornák magabiztos ismerete

Személyre szabott egyéni támogatás

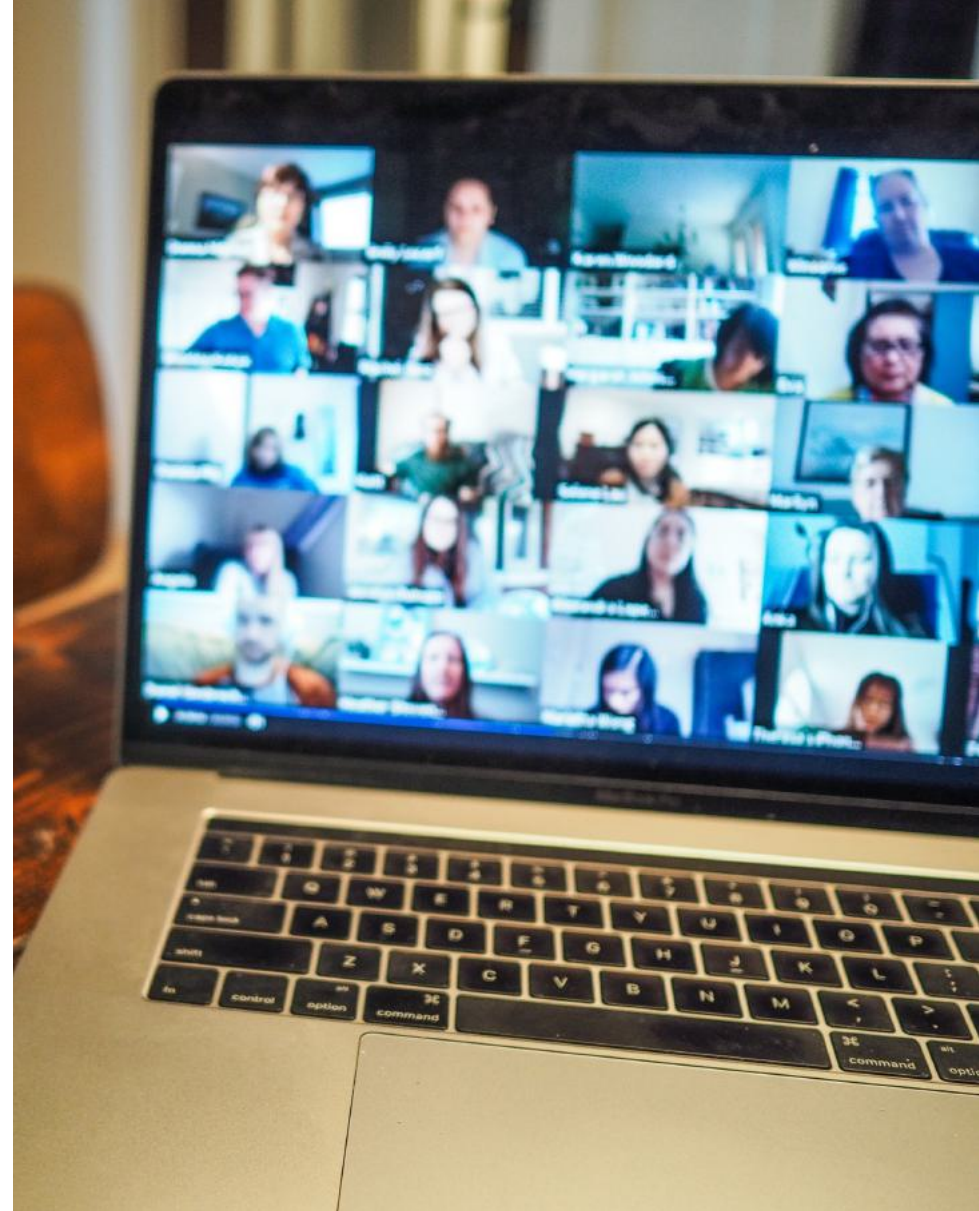
Virtuális csapatkommunikáció

Együttműködési keretek kialakítása

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



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Idő- és feladatkezelési technikák

Személyes jóllét jelentőségének tudatosítása

Egyensúlyteremtés személyes és szakmai téren

Érezhető hatékonyságnövekedés

Feltöltődési lehetőség megtalálása munka közben



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Létszám

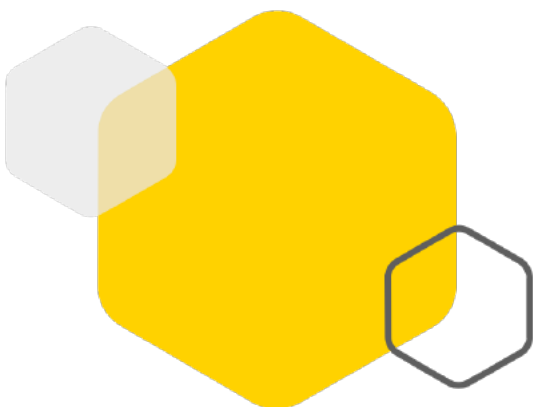
- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



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

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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Agilis vezetői attitűd erősítése

Vezetői felelősségvállalás

Aktív fejlesztői szemlélet

Bizalomépítés alapjai

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



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 3 nap vagy 6x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 vezetőknek 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Fejlesztési pontok felismerése

Coaching típusú beszélgetések

Fejlesztői attitűd

Megoldásorientáció coaching keretek között

Bizalomépítés

Empátia, aktív figyelem



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 3 nap vagy 6x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



A.C.T. MÓDSZERTANNAL
Helyzetgyakorlatok
színészekkel



VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Felhatalmazó vezetés

CÉL

Az agilisán 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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Egyénekben rejlő lehetőségek felismerése

Bizalmon alapuló felhatalmazás

Felelősségi körök újraosztása

Tehetségmenedzsment

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

MÓDSZERTAN

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



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Konstruktív kommunikáció

Újszerű konfliktuskezelési módszerek

Hierarchia nélküli kommunikáció

Asszertív kommunikáció és jelenlét

Vezető szerepe a csapaton belüli konfliktusok megoldásában



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 2 nap vagy 4x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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 a csapatban, és hogyan kezelhetik az ellenállást, és mozdíthatnak előre folyamatokat. Ráismernek az agilitáshoz tartozó változékonyságra és az ebben rejlő lehetőségekre.

A változásmenedzsmént a vezető feladata: **kommunikálni** a változást, **kezelni az ellenállást**, **láttatni a lehetőségeket** a változásban, **bevonni, motiválni** munkatársait.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Változások dinamikája

Rugalmasság

Változáskezelési technikák

Változások generálása

Tudatos tervezés & újratervezés



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



VEZETŐI SZEREP AZ AGILITÁSBAN

Reziliencia nehéz helyzetekben is rugalmasan

CÉL

A folyamatos változásokhoz való alkalmazkodás egyéni szinten is nagy fokú mentális rugalmasságot és folyamatos nézőpontváltást követel meg a vezetőktől.

A képzés célja, hogy a vezetők megismerjék a reziliencia legfőbb tényezőit egyéni és csapatszinten (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.

MÓDSZERTAN

- Williams Életkészségek Program eszközei – melynek módszertanát a Duke Egyetem (Durham, NC, USA) vezető szakemberei dolgozták ki
- Best practice-ek megosztása: kinek mi vált be a megküzdéshez?
- Személyre szabott, reflektív gyakorlatok
- A.C.T. módszertan: kritikus helyzetek modellezése színészekkel
- Stresszkezelés, ventilálás a humor segítségével – egyéni és csapatszinten

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Mentális védőpajzs kialakítása

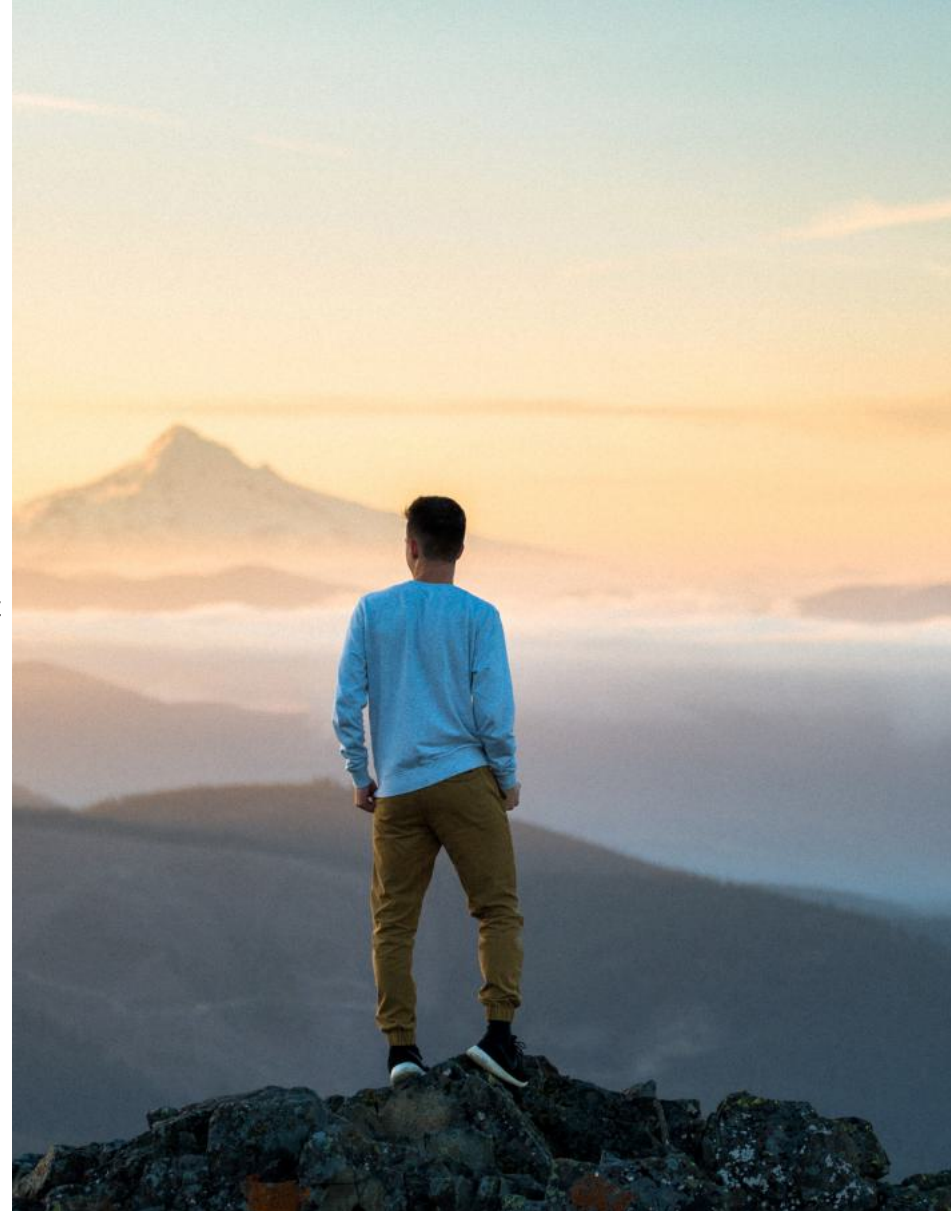
Generációs különbségek a rugalmasságban

Személyes egyensúly megőrzése

Fenntartható változási folyamat

A változás pozitív hatásainak kihasználása

Kommunikációs technikák



Előfeltétel: nincs



Jelleg: tréning



Célcsoport: vezetők



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



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.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

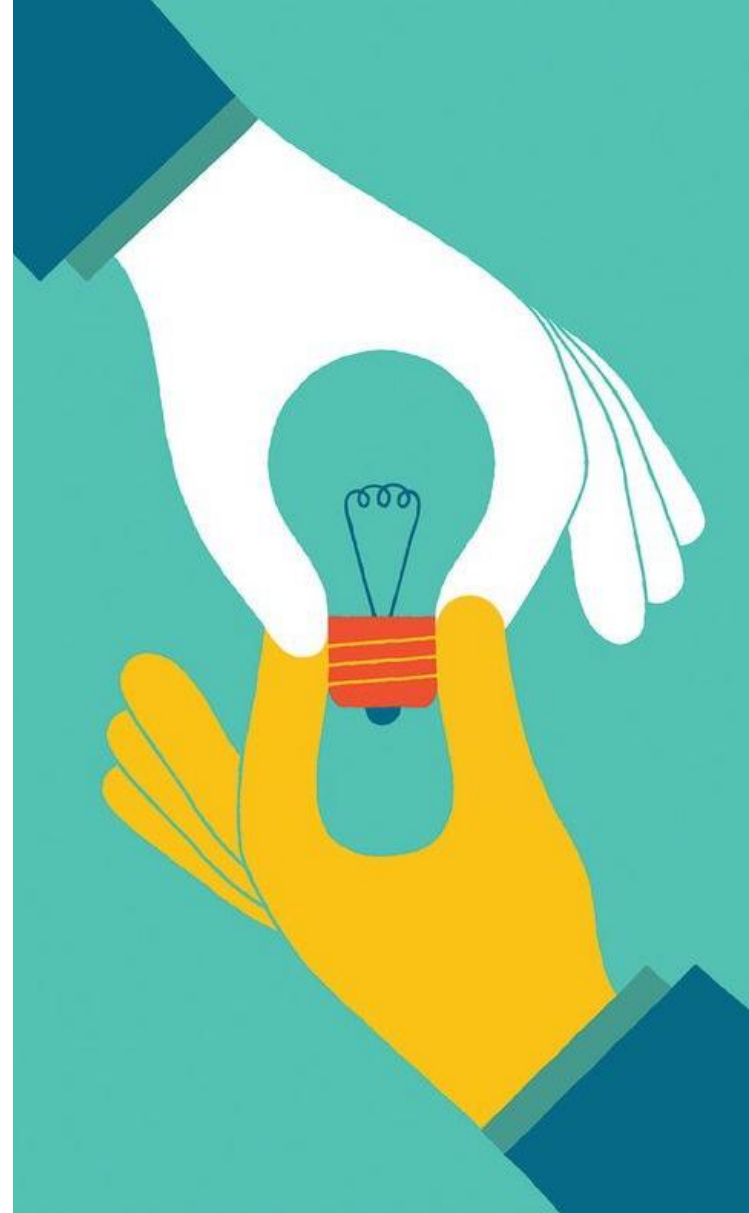
Hol tartok most a Fixed to Growth Mindset skálán?

Coaching típusú fejlesztő beszélgetések

Önmenedzsment és önfejlesztés

Megoldáskeresés ösztönzése vezetőként

Csapatom fejlesztése: kihívás kereső attitűd



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap

Dinamizmus

Szakmai pezsgés

Inspiráció

Talán ezekkel a szavakkal tudnánk leginkább leírni az értékeinket és a gondolkodásunkat. Szenvedéllyel állunk a szakmánkhöz, és keressük azokat a partnereket, akik hasonlóképp kíváncsiak és fogékonyak az innovációra, mint mi.

Hisszük, hogy annak van a legmagasabb értékteremtő ereje, amikor partnereink kihívásain együtt tudunk gondolkodni, ezáltal kapcsolódik a mindkét oldalon felhalmozott szakmai tapasztalat a szervezeti tudással.



VALORO TIMELINE

[Ismerd meg történtünket!](#)



ÉRTÉKEINK



SZÉLES TERMÉKPALETTA

Szakértői csapatunk közel 40 szakemberből áll, amellyel széles tevékenységi kört és gazdag fejlesztési portfóliót biztosítunk a piacon.



RUGALMASSÁG

A tréningeket, workshopokat, coaching vagy Assessment Center programokat **online és live formában is** meg tudjuk valósítani. Néha ötvözzük és blended learning folyamatokat hozunk létre.



SOKOLDALÚSÁG

Nem csak tréningeket kínálunk, hanem igazi **partneri, szakértői jelenlétet is**. Hisszük, hogy annak van a legmagasabb értékteremtő ereje, amikor partnereink kihívásain együtt tudunk gondolkodni.



FEJLESZTÉS

Nem csak partnereink szervezetét és tagjait, de saját csapatunkat is szüntelenül fejlesztjük. Kiemelten jelentősnek tartjuk **saját magunk, illetve belső működésünk fejlesztését**



FRISSESSÉG, INNOVÁCIÓ

Nem tartunk a változásoktól, hanem magunk formáljuk azokat! **Számos hatásos fejlesztési módszertant dolgoztunk ki**, változatos digitális megoldásokat vonva be az online tréningek, workshopok és Assessment Centerek megvalósításába.

Dinamizmus
Szakmai pezsgés
Inspiráció