



AQUILONE

FÁKLYAVIVŐ VEZETŐI PROGRAM 2023



2023

CSAPATOT IRÁNYÍTÓ VEZETŐK

A csapatokat irányító vezetők a teljesítményre ható legfontosabb kör. Ők azok, akik az üllő és a kalapács közötti igen fájdalmas ponton vannak a szervezetben. Az ő életüket is megkönnyíti és vezetői munkájukat hatékonyabbá teszi a teal szemlélet bevezetése, és egyszerű eszközeinek elsajátítása.

A vezetők dolga a munkát végzők útjából eltakarítani az akadályokat és egy olyan feladat – ember-változás dimenziók által meghatározott környezetet teremteni, amiben a dolgozók a munkájukra figyelnek és jól teljesítenek.

Ez az átfogó program biztosítja azt, hogy a vezetők ilyen közeget hozzanak létre maguknak és a munkatársaiknak.

FEJLESZTETT KOMPETENCIÁK



- ✓ TEAL VEZETÉS
- ✓ VEZETŐI PÉLDAMUTATÁS
- ✓ NYITOTTSÁG AZ ÚJRA
- ✓ INSPIRÁLÓ KOMMUNIKÁCIÓ
- ✓ EGYÜTTMŰKÖDÉS
- ✓ BEVONÁS
- ✓ FELHATALMAZÁS
- ✓ FELELŐSSÉG
- ✓ VÁLTOZÁSHOZ VALÓ SIKERES ADAPTÁCIÓ





A PROGRAM 5 FŐ TÉMÁJA

1. Teal vezető, teal csapat: A programban a vezetők megértik a bizalom és felhatalmazás összefüggéseit az eredményességgel, és teljes gyakorlati eszközkészletet kapnak a bizalomtól a teljesítésig tartó úthoz.

2. Asszertív vezetői kommunikáció és konfliktuskezelés: Az asszertív vezetői kommunikáció tisztán tartja a csapatban a légkört, és a konfliktusok kezelésével a vezető egyfajta mediátorként tud segíteni, illetve a saját csapatának az érdekeit képviselni. Improvizációs színész/ek bevonásával.

3. Változáskezelés: Az állandó változások állandó érzelmi munkában tartják az embereket, ennek az érzelmi munkának a lecsökkentése a teljesítmény növekedését vonja maga után. Erre tanítjuk meg a vezetőket.

4. A belső motiváció felébresztése – az elköteleződés útja: Az embereket belső érzéseik indítják cselekvésre vagy tartják vissza. A vezetők megismerve az elköteleződést adó 4 alapérzést (Thomas belső motivációs modellje), olyan környezetet építhetnek a beosztottaiknak, amelyben azok motiváltan tudnak működni. A rendszer önfenntartó és önfejlődő lesz.

5. Megbeszélésvezetés, facilitálás: A vezetők gyakran nem szeretnek és nem tudnak igazán produktív megbeszéléseket vezetni. Ez a program olyan módszereket, eszközöket ad, amelyekkel jól összefogható egy meeting, és gyorsabban, kevesebb redundanciával lehet ezeket lebonyolítani.

VÁLTOZÁSKEZELÉS MINTAPROGRAM

CÉLKITŰZÉSEK

Ismeretlen időket élünk, és úgy tűnik, a meglepő, hirtelen és néha rémisztő változások közepette is fenn kell tartani az életünket, működtetni a munkahelyeinket. A változás során sok „radar alatti” jelenség, viselkedés jelenik meg, amit tudatosítva nagyobb ráhatásunk lehet arra, ami történik velünk. A csapatvezetők az első vonal a munkatársak változással való megküzdésének támogatásában. Ehhez saját maguknak is képesnek kell „Változásállónak” lenni, ezért a program első fele az ő személyes változáshoz való viszonyukról szól. A második részben viszont már a kollégáik változásban való támogatása a program célja.

TRÉNING TÉMÁK

- A bezsilipelés után egy vidám, apró változásokra épülő játékkal kezdünk.
- Aztán egy gyakorlatban megvizsgáljuk a változáshoz való viszonyunkat, és beszélgetést kezdeményezünk az egyéni tűrőképességünkről.
- A változási görbe örökérvényű eszköz, ezen keresztül megvizsgáljuk, hogyan mentünk át életünk egy nagy változásán. Összegyűjtjük, kinek milyen módon sikerült megküzdeni a helyzetével, ezeket a módszereket összegyűjtjük.
- A vezető szerepéről egy híres történet, Ernest Shackleton útjának elbeszélésével kezdünk együtt gondolkodni. Az E és O változáskezelést figyeljük meg.
- Alkalmazzuk a változási görbét és az E és O teóriát a munkahelyi helyzeteinkre.
- Összegyűjtjük, egy-egy változás milyen problémákat, helyzeteket okoz a dolgozók körében.
- Eszközöket tanulunk a kezelésre, és megnézzük, a saját magánhelyzeteinkből hozott eszközeink működhetnek-e a munkahelyen is?



VÁLTOZÁSKEZELÉS MINTAPROGRAM

KAPCSOLÓDÓ VEZETŐI KOMPETENCIÁK

- ✓ VÁLTOZÁSKEZELÉS
- ✓ PÉLDAMUTATÁS
- ✓ STRUKTÚRAÉPÍTÉS
- ✓ EMPÁTIA
- ✓ FIGYELEM
- ✓ HATÁS
- ✓ KOMMUNIKÁCIÓ
- ✓ ÖNISMERET

A TRÉNING EREDMÉNYEKÉNT

- ✓ A VEZETŐK TUDATOSAN TUDJÁK A VÁLTOZÁSOK OKOZTA ÉRZELMI TERHELÉST CSÖKKENTENI MIND ÖNMAGUK, MIND A CSAPATUK SZÁMÁRA.
- ✓ KÉPESEK LESZNEK A VÁLTOZÁSOKAT INKÁBB LEHETŐSÉGGÉNT, MINT NYOMASZTÓ TEHERKÉNT MEGÉLNI ÉS KOMMUNIKÁLNI.



ELMÉLETI HÁTTÉR, MODELLEK

- WILLIAM G. DEFOORE: ÉRZELMI ENERGIA HÁZTARTÁS
- SELIGMAN POZITÍV PSZICHOLÓGIAI MEGKÖZELÍTÉSE
- AGGODALMAK HIERARCHIÁJA
- A VÁLTOZÁS KÉT ŐSTÍPUSA – E ÉS O TEÓRIÁK



CSAPATUNK

Szörényi Ákos
senior projekt
menedzser,
ügyvezető



Toldi Zsuzsanna
senior tréner,
ügyvezető,
szakmai vezető



Szörényi Anikó
junior trainer,
gamification



Mádi-Krezingler Cintia
junior trainer, projekt
menedzsment



Preiszinger András
senior tréner



Kiss Ákos
senior tréner

KERESSEN
BIZALOMMAL!



Toldi Zsuzsanna
E-mail: toldi.zsuzsanna@aquilone.hu
Phone: +3620 222 3112

