

- Mavi Yaka Yöneticiler İçin - Operasyonel Liderlik Becerilerimi Geliştiriyorum



Programın İş Sonuçlarına Faydaları:

Kurumlarda en önemli kaynağın "İnsan" olduğunun farkına varılmasıyla birlikte, yönetim de, insanların, insan tarafından, insanca ve insan için amaçlara doğru yöneltilme sanatı olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu bağlamda öne çıkan yönetici yetkinlikleri

- Kendini Yönetmek
- Takımını Yönetmek
- İş Yönetmek
- Birlikte Çalışmayı, İşbirliğini Yönetmek

Bu çerçevede mavi yaka yöneticiler olarak bizlerden, istenen sonuçları yakalamak / hedeflere ulaşmak ve sürdürülebilirliği sağlamak için çalışanlarımıza önderlik ederek: Yaptığımız işi öğretmemiz ve sürekli gelişmeye yönlendirmemiz, Aralarında takım ruhu geliştirmemiz ve etkin ve adil bir iş bölümü yapabilmemiz, Etkili iletişim kurarak aralarındaki çatışmaları çözebilmemiz, Ve motivasyonlarını yüksek tutmamız beklenmektedir.

Böylelikle yaptığı işi sahiplenen, karşılaştığı engelleri aşarak sonuca ulaşabilen, diğer bir deyişle "Yetkin" ve "Bağlı" çalışanlardan oluşan takımlar yetiştirmek, ancak onların çözemedikleri problemleri çözmek için çaba göstermemiz beklenmektedir.

İşte bu program, bu yetkinlikleri etkileşimli ve uygulamalı bir ortamda kazanmamızı / geliştirmemizi hem de kişisel gelişimimize destek olmak üzere hazırladığımız bütünsel bir programdır.

Neler Paylaşacağız?

AÇILIŞ

Tanışma, Takım Kurma Oyunu ve Öntest

DEĞİŞİME VE DEĞİŞEN YÖNETİM ANLAYIŞINA BİR BAKIŞ

Asimov'dan Ders Almak
Artık Hiçbir Şey Eskisi Gibi Olmayacak!
Dünya Nereye Gidiyor ve Gelecekte Bizi Neler Bekliyor?
Artık İstikrar Diye Bir şey Var mı? Neden Kaos Yönetimi?
Rekabet Edebilmek İçin Başarılması Gereken 3 Temel Kriter
Fark Yaratmak İçin 21. Yüzyıl Yönetim Anlayışında Neler Öne Çıktı?
Değer Yaratmak ve Inovasyon
Yarına Kimler Kalacak?
Yöneticinin Farkı: Model Olmak ve Proaktif Yaklaşımla Sorumluluk Almak

OPERASYONEL LİDERLİK

Beyin Fırtınası: Yönetim Ne Demektir ve Yöneticiden Neler Beklenir?
İnsan Yönetmeye Hazır mısınız?
Günümüz Yöneticilerinden Neler Bekleniyor?
Operasyonel Liderliğin Farkı Ne?
Operasyon mu? Liderlik mi? Operasyonel Liderlik mi?
Örnek Olay: Yönetim Sanatı
Yönetememe Hastalığının Belirtileri – Yöneticilerin Sık Yaptıkları Hatalar ve Kaçınma Yolları
Yönetici Yetkinlikleri
Kendini Yönetmek
Takımını Yönetmek
İşi ve Kaynakları Yönetmek
Birlikte Çalışmayı, İşbirliğini Yönetmek
Çağdaş Yöneticilerden Beklenen 2 Temel Yetkinlik: Problem Çözmek ve Adam Yetiştirmek
Test: Değişim Zor mudur?
İnsan Yönetmeye Hazır mısınız?

İNSAN DOĞASI VE DUYGUSAL ZEKA

İnsan Nasıl Bir Varlıktır?
Örnek Olay: "İnsan Düşüncelerinin ve Davranışlarının Karmaşıklığı, Düşüncelerimizi ve Davranışlarımızı Etkileyen Etmenler"
Kişiliğin Düşünceler, Davranışlar, İletişimler Üzerindeki Etkisi
Duygusal Zeka ve Bileşenleri
Test: Benim Duygusal Yeterliğim
Beynimiz Nasıl Çalışıyor?
"BİZ" Bilinci
Test: "Kişilik Profili" - Kendimizi Tanıyalım
İnsanların Renkleri
Kendimizin ve Birbirimizin İhtiyaçlarını Anlamak
Proaktif Yaklaşımla Kendimizi Yönetme Sorumluluğunu Almak
Çalışanlarımızın İhtiyaçlarını ve Stres Altındaki Davranışlarını Tanımak Ne Kazandırır?
Uygulama: Farklı Kişilik Profillerinin İhtiyaçlarını Anlamak
Hangi Çalışana Nasıl Bir Liderlik?

Uygulamalar: Farklı Kişilik Profillerinin İhtiyaçlarına Uygun Liderlik

TAKIMIMIZI YÖNETMEK

Video: Balıklardan Ders Almak...

Takım Oyunu: Kazan – Kazan Yaklaşımı

Takım Olmak Demek...

Videolar: Başarılı ve Başarısız Takımlardan Örnekler

"Etkin Takımlar..." - Performansı Yüksek Takımların Özellikleri

Takım Kurma Aşamaları ve Her Aşamada Takım Liderinin ve Üyelerin Sorumlulukları

Takımı Kurma – Takım Üyelerinin Seçimi

Takım Üyelerini Isındırmak, Farklılıkları Yönetmek

Değer ve Ölçüt Geliştirmek

Başarı Geldiğinde...

Sinerji - Kendi Kendini Yöneten Takım Olmak

Takım İçi İletişimi, İşbirliğini, Güveni ve Motivasyonu Geliştirmeye Yönelik Uygulamalar

ZAMANIMIZI YÖNETMEK

Zamanı Yönetmek Demek, Yaşamımızı Yönetmek Demek...

Test: Yaşamınızı Yönetmede Ne Kadar Başarılısınız?

Özdeğerlendirme: "Zamanı Etkili Kullanmada Ne Kadar Başarılısınız?"

Yaşamımızdaki Zaman Tuzakları ve Baş Etme Teknikleri

Zamanımızı / Kendimizi Yönetmeye Nereden Başlamalıyız?

Çok Çalışmak mı? Etkin / Değer Yaratan Çalışmak mı?

HEDEF BELİRLEMEK VE SONUÇ ODAKLI YAKLAŞIM

Nereye Gideceğimizi Bilmezsek Bizi Oraya Hiçbir şey Götüremez

SMART Hedef Belirlemek

Öncelikleri ve Kaynakları Doğru Belirlemek

Takım Halinde Uygulama: Birlikte Hedeflerimizi, Önceliklerimizi ve Gerekli Kaynakları Belirleyelim

- Çölde Yaşam Savaşı

ÖNEMLİ İŞLERE ÖNCELİK VEREREK PLANLAMA YAPMAK

Planlama ve Önemi

Planlama Türleri

PUKÖ Çevrimi ve Planlamanın Adımları

PERT Analizi ve GANTT Şeması

Önceliklerimizi Nasıl Belirlemeliyiz?: Acil İş mi, Önemli İş mi?

Kişisel Enerjimizin Yüksek Olduğu Zamanların Farkına Varmak

Takım Halinde Uygulama: "Kişisel Ajandamı / Takımımın Ajandasını Planlıyorum..."

Takip ve Sonuçlandırma: Hedef Odaklı Çalışmak, Planlanan İşlerin Sonuçlarını Değerlendirmek ve İyileştirme Yapmak

Zaman Tasarrufu Sağlayan Araçlardan Yararlanmak ve Alışkanlıkları Değiştirmek

Takım Oyunu: "Yeni Ürün Tasarımı": Zaman Baskısı Altında Performans Gösterebilmek

GÖREV VERME VE DURUMSAL LİDERLİK

Test: "Liderlik Profilim"

Durumsal Liderlik ve Üyelerin Yetkinlik ve Motivasyon Düzeylerine Göre Etkili Lider Davranışları
Örnek Olay Çözümlemeleri: Hangi Çalışana, Ne Zaman, Nasıl Bir Liderlik?

ZOR DURUMLARDA DUYGULARIMIZI YÖNETMEK VE EMPATİK İLETİŞİM

Video: Yeni Arabam

Test: Öfkelenince Ben...

Zor Durumlarda Beynimiz Nasıl Çalışır? Neden Öfkeleniriz? Neden İçe Atarız?

Duygusal Uyanıklık Nedir? Nasıl Başarılabilir?

Test: "Varsayımlar": Ne Kadar Araştırmacıyız ya da Ne Kadar Tahminlerimize Dayalı Hareket Ediyoruz?

Önce Davranışların Arka Planını Anla!

Doğru Anlamak İçin: Etkili Dinlemek

Test: Nasıl Bir Dinleyiciyiz?

Nasıl İyi Bir Dinleyici Olabiliriz?

Zor Durumlarda Empatik İletişim ve "Şiddetsiz iletişim" Dilinin 4 adımını başarmak

Çatışmaya Yol Açan "Yasak Sözcükler"

Zor İnsanları Dahı Olumlu Etkileyen "Sihirli Sözcükler"

Video: En Zor Durumda Bile Empatik İletişim Kurabilmek

GELİŞTİREN GERİBİLDİRİM, MOTİVASYON VE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

Motivasyon Nedir? Nasıl Motive Edilir? Motivasyon Nasıl Kırılır?

Çalışan Bağlılığını Sağlayan Nedir?

Astlar Neler Bakar?: Yönetici – Çalışan İlişkilerinin Motivasyona ve Çalışan Bağlılığına Etkisi – Araştırma Sonuçları

Beni Neler Motive Eder?: Bir Uygulama ve Sonuçların Değerlendirilmesi

Daha Yüksek Bir Ücret mi? Ödül mü? Değer Verilmek mi?

Motivasyonu ve Bağlılığı Artırmaya Yönelik Araçlardan Etkin Yararlanma Yolları

Neden Performans Değerlendiririz?

Performans Değerlendirme Nedir? Genel İlkeleri Nelerdir?

Performans Değerlendirmede Karşılaşılabilecek Problemler ve Üstesinden Gelebilmek

Geribildirim Motivasyonda Önemi

Test: Jo – Harry Penceresi

Uygulama: Birbirimizi Nasıl Algılıyoruz?

Geribildirim Vermek ve Almak

Örnek Uygulamalar: Geliştiren Geribildirim Verme Uygulamaları

Kendimizi Motive Etmek...

Video: Liderin Motive Edici İletişimi

Uygulama: "Takdir Etmeyi Öğreniyorum"

DEĞERLENDİRME VE KAPANIŞ

Aalışkanlıkları Değiştirmek ve Sürekli Geliřmek

Sontest

ntest – Sontest Sorularının Yanıtlanması ve Geliřimin Değerlendirilmesi

Eęitim Programı Değerlendirme ve Katılım Belgelerinin Dağıtımı

Kimler Katılmalı?

Operasyonu yöneten birinci ve ara kademe yöneticiler.

Eęitimin Sresi, Katılımcı Sayısı ve Eęitim Materyalleri:

Kurum içi programlarda, ihtiyaa göre seçilecek modüller bir araya getirilerek süre belirlenir. Programdan en iyi sonucun elde edilebilmesi için bir grupta ideal katılımcı sayısı 15 olarak belirlenmiştir. Programın sonunda katılımcılara konuyla ilgili bilgiler içeren birer "**KİTAP**" ve "KATILIM BELGESİ" verilecektir.

Eęitmenler:

Ayře Demirbař, Serdar Tan, Birgl Sarıoğlu (Paylaşımlı ve/veya dönüşümlü olarak katılmaktadırlar).

KURUMA ÖZEL EğİTİMLER İÇİN ÖNEMLİ!

"Kuruma zel (In – House) Eęitimler" in ayrıntılı içerikleri ve süreleri, kurum içi hedef katılımcı gruba yönelik yapılan ihtiyaç analizi doğrultusunda belirlenmektedir.

Katılımcı grubun ihtiyaçlarını belirlemek ya da belirlenen ihtiyaı karşılayacak en uygun eğitim programlarını birlikte oluşturmak için lütfen merkezimizle iletişime geçiniz.