Lider Yöneticilik Becerilerimi Geliştiriyorum



Programın İş Sonuçlarına Faydaları:

Kurumlarda en önemli ögenin "İnsan" olduğunun farkına varılmasıyla birlikte, yöneticilerin de beklenen performansı yakalamak ve sürekliliği sağlamak için;

* Ekiplerini gönüllülükle kurumsal hedeflere ulaşma yönünde çaba göstermeleri için harekete geçirmek,
* Yetkinliklerini artırmak, yenilikleri benimsetmek ve gelişmeye motive etmek,
* Motivasyonlarını yüksek tutarak iş doyumlarını sağlamak,
* Aralarında takım ruhu geliştirip yaşadıkları çatışmaları çözmek konularında çaba göstermeleri gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Bu program da;

* Odak noktasında "İnsan" ın olduğu, kurum içi ve dışı "İnsan Odaklı" bir kültür ve hizmet anlayışı oluşturmamıza katkı sağlamayı,
* Bu doğrultuda, kaliteli profesyonelliğin gerektirdiği olumlu tutum ve davranışlarımızı geliştirmeyi,
* Kurumsal hedefler doğrultusunda, birlikte yol alan yöneticilere, lider yöneticilik yetkinliklerini etkileşimli ve uygulamalı bir ortamda kazandırmayı,
* Bireysel gelişimlerine olduğu kadar aralarındaki takım ruhunun ve ilişkilerin gelişimine de destek olmayı amaçlayarak hazırlanmış bütünsel bir programdır.

Bu program sonunda katılımcılarımızla birlikte;

* Hızla değişen yaşam ve iş dünyası koşullarında geleceğin şirketleri hakkında bilgi sahibi

olarak kendi rolümüzü yeniden yapılandıracağız,
* VUCA - RUPT - TUNA - BANI ortamlarını tanıyacak ve yeni nesil liderliğin gerekliliklerini paylaşacağız,
* Proaktif yaklaşımın gerekliliklerini tanıyacak, diğer davranış modellerinden farklarını ayırt edebilecek ve uygulamalarla proaktif davranış sergileme becerilerimizi geliştirebileceğiz,
* Profesyonellik ve "İnsan Odaklı" hizmet üretmenin temel ilkeleri konusunda bütünsel bir bakış açısı ve kişisel olarak da değer üretme konusunda olumlu tutum geliştireceğiz,
* Yöneticiler olarak, kurum kültürünün belirleyicileri olduğumuz ve "Model Olma" sorumluluğumuz konusundaki farkındalığımızı artırarak, üzerimize düşen rolleri birlikte tanımlayacağız,
* Kendimizi ve takım arkadaşlarımızı daha iyi tanıma ve özdeğerlendirme yapma olanağı bulacak, kendimize, takım arkadaşlarımıza, kurumumuza ve hayata karşı bakış açımızı olumlu yönde geliştireceğiz,
* Kendimizi daha değerli hissedeceğiz, özgüvenimiz artacak; takım arkadaşlarımıza ve kurumumuza daha fazla değer vermeye ve daha fazla güvenmeye başlayacağız,
* İletişime geçtiğimiz farklı sosyal stillere sahip insanları ve iletişim ihtiyaçlarını doğru anlama, onlarla empati kurma, bu amaçla etkili soru sorma, dinleme ve kendimizi daha iyi ifade etme becerilerimizi geliştireceğiz,
* İlişkilerimizde daha olumlu ve daha esnek yaklaşım geliştireceğiz,
* Farklı liderlik yaklaşımları hakkında bütünsel bir bakış açısı geliştirecek, liderlik ettiğimiz ekip üyelerimizin ihtiyaçlarına uygun liderlik tarzı sergileme becerilerimizi geliştireceğiz,
* Zor durumlarda hem kendi stresimizi, öfkemizi ve motivasyonumuzu, hem de ekip üyelerimizin motivasyonunu etkili yönetme becerileri kazanacağız,
* Ve çalışan bağlılığı yaratmayı sağlayacak altın önerilere ulaşabileceğiz.

Neler Paylaşacağız?

1. MODÜL

AÇILIŞ

Tanışma ve Öntest

DEĞİŞİM VE YENİ NESİL LİDERLİK

Asimov'dan Ders Almak: Geleceği Öngörmek
Artık Hiçbir Şey Eskisi Gibi Olmayacak!
Geleceğin Kurumları ve Bu Kurumlarda Hizmet Anlayışı Nasıl Olacak?
Artık İstikrar Diye Bir Şey Var mı?: Neden Kaos Yönetimi? VUCA'dan - RUPT - TUNA - BANI'ye
Hayatta Kalmak İçin Başarılması Gereken 3 Temel Kriter
Tercih Edilen Olmak İçin Değer Yaratmak
21. Yüzyıl Yönetim Anlayışında Neler Öne Çıktı?
Neden İnsan / Toplum Odaklı Kurum Kültürü? İnsan / Toplum Odaklı Şirket Nasıl Olur?
Hizmetkar Liderlik de Nereden Çıktı ve Neye Hizmet Eder?
Yarına Kimler Kalacak?: Gelecekte de Varlığımızı Sürdürebilmek İçin Gerekli Yetkinlikler
İnsanlar DGÇG Bekler (Değer Görmek, Güvenmek, Çözüm, Güleryüz)

Kişisel Olarak Değer Üretmenin Önemi
Danışman, Problem Çözücü ve Profesyonel Ortak Olmak
Proaktif Yaklaşımla Sorumluluk Almak
Lider Yöneticinin Farkı: Model Olmak

2. MODÜL

YÖN BİRLİĞİNE SAHİP BİR KURUM OLMAK İÇİN...

Kurum Kültürü ve Kişilik İlişkisi
Gelişmişlik Düzeylerine Göre Kurumlar
Problem Çözme Yaklaşımı ve Kültür İlişkisi
Az Gelişmiş Kurumlarda Gözlenen Kalitesiz Davranışlar
Örnek Olay: Beş Maymun Hikayesi
Hızlı Değişim Ortamına Ayak Uyduracak Kültür Nasıl Olmalıdır?
Değişim Liderden Başlar: En Büyük Liderler
Lideri Lider Yapan 4 Temel Fark Nedir?
Liderlerin Kişilik Özellikleri
Örnek Olay: Yönetim Sanatı
Yönetememe Hastalığının Belirtileri – Yöneticilerin Sık Yaptıkları Hatalar ve Kaçınma Yolları
Yönetici Yetkinlikleri
Kendini Yönetmek
Takımını Yönetmek
İşi Yönetmek
Birlikte Çalışmayı, İşbirliğini Yönetmek
Çağdaş Yöneticilerden Beklenen 2 Temel Yetkinlik: Problem Çözmek ve Adam Yetiştirmek
Liderlik Yaklaşımları ve 21. Yüzyılda Liderlik Anlayışı
Yön Birliği Oluşturmuş Kurum Olmak İçin...
Test: "Takımınızın Rekabet Gücü Ne Düzeyde?"
Değişmeliyiz Ama Nasıl?
Nereye Gideceğimizi Bilmezsek Bizi Oraya Hiçbir Şey Götüremez
Uygulama: Gelecekteki Şirketim
Değişim Sürecinde Dikkate Alınması Gereken Konular
Değişime Kimler Engel Olur?
Engeller Nasıl Aşılır?
Değişimin İstikameti: Önce Birey, Sonra Takım, Sonra Kurum
Değişime Dirençleri Yönetmek İçin...
Test: Değişim Zor mudur?
İnsan Yönetmeye Hazır mısınız?

3. MODÜL

KENDİMİZİ TANIMAK VE FARKLI İNSAN PROFİLLERİNİ ANLAMAK

İletişim ve İnsan İlişkilerinin Başarıyla Nasıl Bir İlişkisi Var?

Yönetimde İletişim Neden Önemlidir?
Kaliteli İnsan Olmak Ne Demektir?
Kişisel Bütünlük ve Güvenin Önemi
İnsan Nasıl Bir Varlıktır? Kişiliklerimiz Düşünce Tarzımızı Nasıl Etkiler?
"Biz" Bilinci
Test: "Kişilik Profili" - Kendimizi Tanıyalım
Objektif Özdeğerlendirme ve Özgüven
Hepimiz Farklıyız: İnsanların Renkleri - Farklı Sosyal Stillerin İletişim Biçimleri
İnsanlara ve Katkılarına Değer Vermek
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

4. MODÜL

TAKIMIMIZI VE İŞ BİRLİĞİNİ YÖNETMEK

Neden Takım Çalışması?
Formanın Önündeki İsim…
Takım Olmak Demek...
"Etkin Takımlar..."- Performansı Yüksek Takımların Özellikleri
Takımınızın Rekabet Gücü Ne Düzeyde? Nasıl İyileştirebiliriz?
Takım Kurma Aşamaları ve Her Aşamada Takım Liderinin Sorumlulukları
Yetiştiren ve Geliştiren Lider
Takım Üyelerinin Performansının Yönetimi
Liderlik Profilim
Durumsal Liderlik ve Üyelerin Yetkinlik ve Motivasyon Düzeylerine Göre Etkili Lider Davranışları: Ne Zaman Delegasyon, Ne Zaman Koçluk, Ne Zaman Eğiticilik
Takım Üyeleri ve Takımlar Arası İş birliğini Artırmak İçin Yöntem ve Araçlar
Örnek Olaylar ve Uygulamalar

5. MODÜL

İLETİŞİM YOLUYLA DEĞER ÜRETMEK

Görünüşünüz İç Dünyanızın Yansımasıdır: İlk İzlenim, Dış Görünüş ve Kişisel Bakım
Beden Dilinin Önemi ve Özellikleri
Olumsuz Duyguları Taşımamak
Bir Tatlı Gülümseme…
Karşımızdaki Kişiyi Etki Alanımıza Almak, Güven Kazanmak
Önce Davranışların Arka Planını Anla!
Soru Sorma Amaçları ve Teknikleri
Etkili Dinleme Süreci: Odaklan- Yansıt – Özetle

Kendimizi Nasıl İyi İfade Edebiliriz? Ne Söylediğimiz mi Nasıl Söylediğimiz mi?
Değer Üretecek Öneriler Sunmak
Örnek Olaylar ve Uygulamalar

6. MODÜL

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

7. MODÜL

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
Zaman Yönetiminde ve Takım Çalışmasında Toplantıların Yeri ve Önemi
Verimsiz Toplantılar Nelere Yol Açar?
Toplantılardan En Yüksek Yararın Sağlanması İçin Yapılması Gerekenler

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?

8. MODÜL

PROBLEMLİ DURUMLARIN YÖNETİMİ

Neler Problemdir? Neler Değildir?
Problemlere ve Müşteri Şikayetlerine Bakış Açımız
Düşünmek Ne Demek? Problem Çözerken Farklı Düşünme Biçimleri Kullanmak
Kalıp Düşünceler ve Etkileri
Durum Üzerinde Çekişmemek ve İnsanları Problemlerden Ayrı Tutmak
Kişiselleştirme! Soruna Değil, Çözüme Odaklan!
Problem Çözerken Hangi Adımları İzlemeli?
Kül Yutmamak ve Basit Düşünmek
Teyit Etme Tuzağı
Ortak Kazanç İçin Ortak Seçenekler Üretmek
Karar Vermek ve Kararın İçine Eylemi Dahil Etmek
Kurumlarda Problemleri Çözebilmek ve Şikayetleri Etkin Yönetebilmek İçin Gerekenler
Örnek Olaylar ve Uygulamalar

9. MODÜL

STRESLİ DURUMLARDA DUYGULARIMIZI YÖNETMEK

Özdeğerlendirme: Zor Durumlarda Ben…
Zor Durumlarda Beynimiz ve Bedenimiz Nasıl Çalışır? Neden Öfkeleniriz? Neden İçe Atarız?
Stresin Faydası Var mıdır? Ne Zaman Tehlikelidir?
Stresi Etkili Yönetmek İçin Dört Aşamalı Reçete…
Kişiliğim, Stres Eğilimimi Nasıl Etkiliyor?
Stres Düzeyimi Artıran Olumsuz Hayalim...
Duygusal Uyanıklık Nedir? Nasıl Başarılabilir?
Beynimizi Yönetmek Mümkün mü?: Amigdalayı Yönetmek!
Olumsuz Duygularla Başa Çıkabilmek için Kişisel Kontrol Stratejileri
Davranışını Değiştirmek İçin Düşünceni Değiştir
Zor Durumlarda Empatik İletişim ve "Şiddetsiz iletişim" Dilinin 4 adımını başarmak
Çatışmaya Yol Açan "Yasak Sözcükler"
Zor İnsanları Dahi Olumlu Etkileyen "Sihirli Sözcükler"
Video: En Zor Durumda Bile Empatik İletişim Kurabilmek
Değişime Uyum Sağlamak ve Esneklik

10. MODÜL

YENİ NESİL MOTİVASYON, GELİŞTİREN GERİBİLDİRİM VE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

Motivasyon Nedir? Nasıl Motive Edilir? Motivasyon Nasıl Kırılır?
Çalışan Bağlılığını Sağlayan Nedir?
Çalışanlar Neden ve Neyi Terk Eder?
Motivasyon 3.0 da Nereden Çıktı?
Beni Neler Motive Eder? İç Motivasyonumuzu Artırmak İçin…
Kendimizi Motive Etmek...
Pozitif Psikoloji Yaklaşımının Araştırma Sonuçları ve Önerileri
Dayanıklılık Nedir? Dayanıklılığımızı Artırmak İçin…
Motivasyonu ve Bağlılığı Artırmaya Yönelik Araçlardan Etkin Yararlanma Yolları
Neden Performans Değerlendiririz?
Performans Değerlendirmede Karşılaşılabilecek Problemler ve Üstesinden Gelebilmek
Geribildirimin Motivasyonda Önemi
Test: Jo – Harry Penceresi
Uygulama: Birbirimizi Nasıl Algılıyoruz?
Geribildirim mi, Yergi mi? - Geribildirim Vermek ve Almak
Çevremizi Motive Etmek ve Motive Edici İletişim
İnsanların Duymaktan En Çok Hoşlandıkları Kelimeler
Video: Liderin Motive Edici İletişimi
Örnek Uygulamalar: Geliştiren Geribildirim Verme Uygulamaları
Uygulama: Takdir Etmeyi Öğreniyorum…

DEĞERLENDİRME VE KAPANIŞ

Alışkanlıkları Değiştirmek ve Sürekli Gelişmek
Sontest / Öntest – Sontest Sorularının Yanıtlanması ve Gelişimin Değerlendirilmesi
Eğitim Programı Değerlendirme ve Katılım Belgelerinin Dağıtımı

Kimler Katılmalı? Yöneticiliğe yeni adım atanlar, yönetici adayları ve yönetici olarak kariyer yapmak, lider yöneticilik becerilerini geliştirmek isteyen herkes.

Eğitimin Süresi, Katılımcı Sayısı ve Eğitim Materyalleri: Her modül 1 gün olmak üzere, Toplam 10 gündür. Kurum içi programlarda süre, ihtiyaca 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.

Eğitmenler: Ayşe Demirbaş

KURUMA ÖZEL EĞİTİMLER İÇİN ÖNEMLİ ! "Kuruma Özel (In – House) Eğitimler" in ayrıntılı içerikleri ve süreleri, kurum içi hedef katılımcı gruba yönelik yapılan ihtiyaç analizi doğrultusunda belirlenmektedir. Katılımcı grubun ihtiyaçlarını belirlemek ya da belirlenen ihtiyacı karşılayacak en uygun eğitim programlarını birlikte oluşturmak için lütfen merkezimizle iletişime geçiniz.