



Fáklyavivő Vezetésfejlesztési Mintaprogram Csoportvezetőknek



2022

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

A program 5 fő témát tartalmaz:

- 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.

A tréningeket megelőzik szabadon meghallgatható, ráhangoló, kérdéseket provokáló podcastok. A tréningek között javasoljuk **akciótanulás** alkalmak beiktatását.

Fejlesztett kompetenciák

- ✓ Teal vezetés
- ✓ vezetői példamutatás
- ✓ nyitottság az újra
- ✓ inspiráló kommunikáció
- ✓ együttműködés
- ✓ bevonás
- ✓ felhatalmazás
- ✓ felelősség
- ✓ változáshoz való sikeres adaptáció

Változáskezelés – mintaprogram

KAPCSOLÓDÓ VEZETŐI KOMPETENCIÁK

- ✓ változáskezelés
- ✓ példamutatás
- ✓ struktúraépítés
- ✓ empátia
- ✓ figyelem
- ✓ hatás
- ✓ kommunikáció
- ✓ önismeret

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.

ELMÉLETI HÁTTÉR, MODELLEK

- William G. DeFoore: Érzelmi energia háztartás
- Seligman pozitív pszichológiai megközelítése
- Aggodalmak hierarchiája
- A változás két őstípusa – E és O teóriák

A TRÉNING EREDMÉNYEKÉNT

- ✓ A vezetők tudatosan tudják a változások okozta érzelmi terhelést csökkenteni mind önmaguk, mind a csapatuk számára.
- ✓ Képesek lesznek a változásokat inkább lehetőségként, mint nyomasztó teherként megélni és kommunikálni.

MILYEN TÉMÁKRÓL ESİK SZÓ?

- 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?