

“Lider Ruhlu Yönetici” / Mükemmel Hizmette Fark Yaratan Yönetici

(Managing Operations Effectively)

Programının Amacı

Bu program, bir yöneticinin ekibini doğru bir şekilde nasıl yönetmesi gerektiğine odaklanmaktadır. Bir yöneticinin sahip olduğu en önemli kaynak olan insan kaynağını doğru kullanmada “Rol Model” olabilmenin, ekibini yönetirken adeta bir maestro gibi davranabilmenin önemine dikkat çeken bu program, “Sonuçlara İnsanlarla Ulaşma” felsefesi üzerine kurgulanmıştır.



Programın temel taşlarını oluşturan dünyaca kabul görmüş yönetim felsefeleri;

- “Rol Model Yönetim” (Management By Leading)
- “Hedeflerle Yönetim” (Management By Objectives)
- “Sonuçlara İnsanlarla Ulaşma” (Reaching Results With People)
- “Sahada Zaman Geçirerek Yönetim” (Management By Walking Around)

Temel Yönetim Becerilerinin geliştirilmeye ve Lider Ruhlu Yönetici kavramının benimsenmeye çalışılacağı bu programda, yönetici ve yönetici adaylarının başkalarını başarılı bir biçimde yönetebilmeleri için öncelikle kendilerini yönetebilmeleri gerçeğinden hareket edilmiş, yönetici ve yönetici adaylarının sıradan bir müdür yerine vizyon sahibi, kendini ve ekibini geliştirebilen, çalışanların örnek aldığı bir yönetici olma yolunda, farkındalık bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Programın İçeriği

❖ Yönetim Kavramı

- Soyut Sermaye
- Somut Sermaye

❖ Lider ve Sıradan Yönetici Kavramları

- Uygulama: “Başarılı Bir Yönetici Nasıl Olur?” / İnteraktif Paylaşım

❖ Lider ve Sıradan Yöneticinin Kişisel ve Davranışsal Özellikleri

- Uygulama: “Bireysel Değerlendirme” - Liderlik Envanteri

❖ “Nasıl Bir Yöneticiyim?”

- Uygulama: “Kişisel Değerlendirme” - “Çalışanlarınız Sizin İçin Ne Der?” /

❖ **Yönetmel İletişim**

- ✚ Uygulama: İletişim Becerileri Testi
- ✚ Farklı Tarzlara Sahip Ekip Üyeleri İle İletişim Kurabilme
 - Uygulama: İletişim Stilleri Testi
 - ✓ Sonuç Odaklı
 - ✓ Coşkulu
 - ✓ Dost Canlısı
 - ✓ Analitik
 - Uygulama: İletişim Profilimizi Tanıyoruz...
 - Uygulama: Kendimizden Farklı Olanlarla İletişim Kuruyoruz...

❖ **Yönetmel İletişimde Duygusal Zekâ**

- ✚ Yönetmel Duygusal Zekâ
 - Öz Bilinç
 - Öz Yönetim
 - Öz Motivasyon
 - “Duygusal Olgunluk”
 - Otokontrol
 - Akıl Zekâsı ve Gönül Zekâsı

- ✚ Davranış Türleri
 - Eğilgen Davranış
 - Saldırgan Davranış
 - Kendinden Emin Davranış
 - Uygulama: “Sen Ne Yaptın?”

- ✚ Reaktif Kişilik

- ✚ Proaktif Kişilik
 - Oto-Kontrol

✚ **Diğerlerini Anlamak**

- Empati
 - ✓ Uygulama: “Empati Kuruyoruz...”
- Etkin Dinleme Dinlemenin Önemi
- Dinlemek Mi?, Duymak Mı?
- Uygulama: “Haydi Konuş Bakalım...”
 - ✓ Uygulama: Hikâye; “3 Heykel”

❖ **Motivasyon**

- ✚ Farklı İletişim Profillerini Nasıl Motive Ederim?
 - Sonuç Odaklı’ları Nasıl Motive Ederim?
 - Coşkulu’ları Nasıl Motive Ederim?
 - Dost Canlılar’ımı Nasıl Motive Ederim?
 - Analitik’leri Nasıl Motive Ederim?

❖ Rol Model Yaklaşım

- ✚ Anlat (Bilgilendir!)
- ✚ Yap (Örnek Ol!)
- ✚ Yaptır (Destekle!)
- ✚ Geribildirim Ver (Geliştir!)

❖ Yönetici ve Güven İlişkisi

- ✚ Durumsal Güven
- ✚ Gözlemsel Güven
- ✚ Deneyimsel Güven
- ✚ Gözü Bağlı Güven

❖ Sorumlulukları Paylaşmak (Delegasyon)

- ✚ Empowerment
- ✚ (6) Delegasyon Derecesi
 - Uygulama: Kontrolmetre (Ne kadar kontrolcüsünüz?)
 - Uygulama: Delegasyon Dereceniz?
 - Uygulama: Liderlik Stilleri Testi

❖ Kontrol - Denetim - Değerlendirme

- ✚ Doğru Davranışlar Nasıl Takdir Edilmeli?
- ✚ Yanlış Davranışlar Nasıl Tenkit Edilmeli
 - Fark Etme
 - Örnek Davranışın Alkışlanması ve Teşvik Edilmesi
 - Her (1) Negatif İçin (19) Pozitif Kuralı
 - Her koşulda Çalışanlara Karşı Saygılı Olmak

❖ Yapıcı Geri Bildirim ve Gelişim Süreci

- ✚ Jo Hari Penceresi
 - Açık Alan
 - Mahrem Alan
 - Bilinmeyen Alan
 - Kör Alan
- ✚ Geribildirim
 - Eleştirel Geribildirim
 - Yapıcı Geribildirim
 - Sen Dili Değil, Ben / (Biz) Dili
 - Uygulama: “Geribildirim Veriyoruz...”
 - İletişim Profillerinin Koçluk Seansında Kullanımı
- ✚ Yönerge ve Geribildirim Dengesi
 - Uygulama: “Trash Can”

❖ **Performans Koçluğu / 1'e 1 Görüşmeler**

- ✚ Neden Yapılmalıdır?
- ✚ Ne Zaman Yapılmalıdır?

❖ **Koçluk Kavramı**

- ✚ İyi Bir Koç Nasıl Olmalıdır?
- ✚ Koç ve Dinleme Becerisi
 - Ön Yargılar
 - Paradigmalar
 - Varsayımlar
- ✚ Etkili Soru Sorabilmek
- ✚ Birlikte Dans Etmek
 - Pozitif Odaklanmak
 - Konuya Değil, Kişiyeye Odaklanmak
 - Farkındalık Kazandırma
 - Koçlukta Kullanılan Teknik ve Araçlar
 - Çözüm Alternatifleri
 - Yol Haritası

❖ **Koç'un Kendisini Yönetebilmesi**

❖ **Koç ve Güven İlişkisi**

❖ **Koçluk Sürecinin Yapılandırılması**

- ✚ Çalışanın Algısının Doğru Yönetilmesi
- ✚ Birebir Görüşmelerin Yapılandırılması
- ✚ Hedefler
- ✚ Değerlendirme ve Kontrol

❖ **GROW Koçluk Modeli**

- ✚ GROW Koçluk Modeli Formu
- ✚ Uygulama: “Koçluk Yapıyoruz...” (Sahadan alınan vakalar çerçevesinde hazırlanan rol canlandırmalar kameraya alınır, önce katılımcı kendini değerlendirir ve sonra sınıftaki diğer katılımcılar rol canlandırma yapan katılımcı için “Koçluk Değerlendirme Formu”nu doldurur ve katılımcıya hediye ederler. Her bir yönetici en az bir defa sahne alır. Farklı senaryolar eşliğinde bir katılımcının yönetici, bir diğer katılımcının ise ekip üyesi olduğu canlandırmalarda farkındalık kazandırılır.)

❖ **Farklı Profillere Koçluk**

- ✚ Sonuç Odaklı'lara Nasıl Koçluk Ederim?
- ✚ Coşkulu'lara Nasıl Koçluğa Ederim?
- ✚ Dost Canlılar'ına Nasıl Koçluk Ederim?
- ✚ Analitik'lere Nasıl Koçluk Ederim?

❖ **Değerlendirme, Aksiyon Planları'nın Doldurulması Ve Kapanış**

- ✚ Aksiyon Planları: Her bir katılımcı eğitim sonrasında kendi gelişim alanlarını ve bu alanları nasıl ve hangi tarihe kadar geliştireceğini yazdığı Aksiyon Planını doldurur. Aksiyon Planlarının bir kopyası katılımcının yöneticisine verilir ve yöneticinin de katılımcıya destek olması, koçluk yapması sağlanır.

Eğitim Süresi: 2 Tam Gündür.