

Liderlik Geliştirme Danışmanlığı

(Leadership Development Consultancy)

Liderlik Geliştirme Danışmanlığı Adımlarımız;



- I. **Yetkinlik Önceliklendirme:** Danışman, hedef kitlenin yöneticisi konumunda olan kişilere bir yetkinlikler listesi gönderecek ve bu kişilerin hedef kitle göz önünde bulundurulmak sureti ile yetkinlikleri önem sırasına göre puanlandırmalarını isteyecektir.
- II. **Kişisel Yetkinlik Analizi (I):** Yetkinliklerin önceliklendirilmesini takiben oluşan temel yetkinlik listesinde yer alan yetkinlikler çerçevesinde her bir yönetici /yönetici adayı kendisini değerlendirecektir.
- III. **Yetkinlik Analizi (I) (Yöneticinin Çalışan için doldurduğu):** Aynı yönetici /yönetici adayı, aynı yetkinlikler üzerinden bir de amiri tarafından değerlendirilecek ve proje sonunda aynı analiz bir kez daha yapılip aradaki gelişim gözlenecektir.
- IV. **Yetkinliklerden Yola Çıkararak Eğitim Başlıklarının Belirlenmesi**
- V. **360 Derece Yetkinlik Envanteri (I):** Temel Yetkinliklere yönelik davranış örneklerini 360 derece metodu ile sorgulayan envanter, katılımcılarımızın kişisel farkındalık kazanmaları yolunda önemli bir çalışma olacaktır. Bu çalışmada, her bir yönetici /yönetici adayı, kendisi, amiri ve astları tarafından değerlendirilecektir. Sürecin sonunda aynı envanter bir kez daha yapılacak ve iki envanter arasındaki iyileşme ve gelişim alanları belirlenecektir. Envanter, mail yoluyla eğitmen tarafından katılımcıya gönderilecek ve envanterin (2) gün içerisinde gönderilmesi istenecektir.
- VI. **360 Derece Yetkinlik Envanteri (I) Sonrası Birebir Koçluk (30 dak / Katılımcı):** Birebir, (30) dakikalık geri bildirim seansı olarak geçen görüşmede Danışman, her bir katılımcı ile kendileri için özel olarak hazırlanmış bireysel raporlarını paylaşır ve öncelikle katılımcının kendi sonucunu kendisinin değerlendirmesini ister, daha sonra ise katılımcının farkındalığının artmasına ve kendi gelişim alternatiflerini bulmasına sorduğu sorular ile yardımcı olur. Bu görüşmede aynı zamanda yönetici /yönetici adayı ve amirinin doldurdukları Kişisel Yetkinlik Analizi sonuçları da paylaşılır ve kişiye ayna tutulmak sureti ile farkındalık kazandırılmaya çalışılır.
- VII. **Proje Takviminin Belirlenmesi**
 - ✚ Eğitimler
 - Duygusal Zekâ ve Etkili İletişim
 - Mükemmel Hizmette Fark Yaratan Yönetici
 - Zaman Yönetimi
 - Analitik Düşünce ve Problem Çözme
 - Takım Yönetimi
 - Toplantı Yönetimi
 - Sunum Teknikleri

- ✚ Projeler
 - SWOT Analizi
 - Pazar Analizi
 - Eğitim Geliştirme
 - Kurum Kültürü Analizi
 - Müşteri Memnuniyet Anketi
 - Kitap Özetleri
- ✚ Sunumlar

VIII. **Yönetici Saha Koçluğu:** Tüm eğitimlerin tamamlanmasının ardından her bir yönetici koç ile (1 Tam Gün) geçirecek, gün boyunca koç, yöneticiyi gözlemleyecek ve her bir görev öncesinde sorduğu sorular ile yöneticiyi düşündürmeye, hazırlık yapmaya, hedef belirlemeye, verimlilik odaklı olmak kadar, insan odaklı davranmaya teşvik edecek, günün bitimine doğru koç ve yönetici birlikte günü değerlendireceklerdir.

Koç, sorduğu sorularla yöneticinin kendisini, kararlarını, yönetsel tavrını ve iş tutuş şeklini değerlendirmesini isteyecek ve kendisine gün boyunca “Neleri iyi Yaptığımı”, “Neleri Yapmaması Gerektiğini” ve “Bir dahaki sefere neleri farklı yapacağımı” sormak sureti ile yöneticinin farkındalığının artmasına ve konuları içselleştirmesine yardımcı olmaya çalışacaktır.

Birlikte geçirilen zamanın sonunda ikili, “Yönetici Saha Koçluğu Formu”nu birlikte dolduracak, bu formun bir kopyası yöneticiye koçluk yapabilmesi ve takip edebilmesi amacı ile bir üst yöneticisine ve /veya İK yetkilisine verilecektir.

Koçluk programının verimli olabilmesi için her bir yöneticinin koçluk alacağı günü olabildiğince dolu bir şekilde programlaması gerekecektir; koçluk alınacak gün, yöneticinin ajandasında;

- Çalışanlarla Toplantı
- En az bir çalışana geri bildirim ve/veya koçluk verme seansı vb görevlerin olması, koçluk programının verimini artıracaktır.

- IX. **Kişisel Yetkinlik Analizi (II)**
- X. **Yetkinlik Analizi (II)** (Yöneticinin Çalışan için doldurduğu)
- XI. **Ara Değerlendirme Toplantısı** (eğitimlerden 1,5 ay sonra): Koç, Yönetici Saha Koçluğu programının bitiminden (2) hafta sonra Yönetici Ekibi ile bir araya gelecek ve tüm süreçle ilgili iki saatlik bir ara değerlendirme toplantısı yapacak, projede geline noktan hareketle olası öneri ve yorumlarını İK yetkilileri ile paylaşacaktır.
- XII. **360 Derece Yetkinlik Envanteri (II)** (Eğitimlerden 2-2,5 ay sonra)
- XIII. **360 Derece Yetkinlik Envanteri (II) Sonrası Birebir Koçluk** (30 dak / Katılımcı)
- XIV. **Proje Genel Değerlendirme ve Takip** (Follow Up) **Çalışmaları**

Süreç: Danışmanlık hizmetinin süresi kurum ihtiyaçları, operasyonel yoğunluk ve kurum hedefleri çerçevesinde belirlenecektir. Bu süreçte gerek görüldüğünde “Yönetici Koçluğu” hizmeti de verilebilecektir.

- ✚ “Liderlik Geliştirme Danışmanlığı” çalışmalarımız hakkında daha fazla bilgi almak, size nasıl yardımcı olabileceğimizi konuşabilmek adına bize sitemizin iletişim sayfasından ulaşabilirsiniz...”