

“Temel Yönetim Becerileri”

(Basic Management Skills)

Programın Amacı

“Yöneticiniz olarak benim görevim, işinizi daha iyi yapabilmeniz adına sizlere hizmet etmektir” felsefesinin temel alındığı bu eğitimde katılımcılar, **temel yönetim fonksiyonları** ve sahip olmaları gereken beceriler hakkında bilgi edinecek, uygulamalar yapacak ve kendilerini ve vizyonlarını geliştirecekler.



“Saygı istenmez, kazanılır” anlayışının vurgulandığı programda katılımcılar, sıradan bir müdür ile Lider Ruhlu Yönetici arasındaki farkları irdeleyecek ve başarılı olabilmeleri için “İnsan Odaklı Yönetim” tarzını benimsemenin önemini anlayacaklar.

Eğitimin İçeriği

❖ Yönetim Kavramı

- ✚ Soyut Sermaye
- ✚ Somut Sermaye

❖ “Yönetici” Kavramı

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

❖ Yönetici ve Vizyon

- ✚ Vizyon Kavramı
- ✚ Misyon, Vizyon, Değerler

❖ “Nasıl Bir Yöneticiyim?”

- Uygulama: “Çalışanlarınız Sizin İçin Ne Der?”
- Uygulama: “Yönetici Envanteri”

❖ Yöneticinin Temel Fonksiyonları

✚ Yönetimsel İletişim

- Uygulama: İletişim Becerileri Testi

✚ Diğerleri İle İletişim

- Farklı Tarzlara Sahip Ekip Üyeleri İle İletişim Kurabilme
 - Uygulama: Sosyal Stiller Testi
 - ✓ Sonuç Odaklı
 - ✓ Coşkulu
 - ✓ Dost Canlısı
 - ✓ Analitik
 - Uygulama: Sosyal Stillerimizi 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 Yapardın?”

✚ 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”

✚ Planlama, Zaman ve Toplantı Yönetimi

- Zamanı Yönetebilmek
 - Uygulama: Zaman Yönetimi Envanteri
- Önceliklendirme (Covey Matrisi)
 - Uygulama: Workshop
 - Uygulama: Önceliklendiriyoruz...
- Doğru Hedef Belirleme (smart)
 - Uygulama: “Hedef Mi?, Arzu Mu?”
 - Uygulama: “Günümü Planlıyorum...”

✚ Problem Çözme

- Problem Çözme Süreci
- Rasyonel Problem Çözme Adımları
- Problem Çözme Davranışını Ortaya Koyma
- Sorunu Tanımlama
- Alternatif Çözümler Geliştirme
- Alternatifleri Değerlendirip Birini Seçme
- Çözümü Uygulama Ve Takip Etme
- Sorgulayan Bir Bakış Açısı Kazanma
- Problemin Tekrar Etmesini Önleme
 - Uygulama: Problem Çözüyoruz...

✚ **Rol Model Yaklaşım**

- Anlat (Bilgilendir!)
- Yap (Örnek Ol!) (Management By Leading)
- Yaptır (Destekle!)
- Geribildirim Ver (Geliştir!)

✚ **Durumsal Liderlik**

- Durumsal Liderlik Testi

✚ **Sorumlulukları Paylaşmak (Delegasyon)**

- Empowerment
- (6) Delegasyon Derecesi
 - Uygulama: Kontrolmetre (Ne kadar kontrolcüsünüz?)
 - Uygulama: Delegasyon Dereceniz?

✚ **Takım Yönetimi**

- Takım Olmanın Önemi
- Takım Oyuncusunun Temel Yetkinlikleri
- Sinerji Oluşturma
 - Uygulamalar: Takım Oluyoruz...
- 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?

✚ **Kontrol - Denetim - Değerlendirme**

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

✚ **Yapıcı Geri Bildirim ve Gelişim Süreci**

- Jo Hari Penceresi
- 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 Koçluکه Ederim?
- Dost Canlılar'ına Nasıl Koçluk Ederim?
- Analitik'lere Nasıl Koçluk Ederim?

✚ Karar Alma - Sorun Çözme

- "Müşteri ve İşletme Kuralı"

✚ Yakınmaları ve Şikâyetleri Ele Alma

- Uygulama: "Madalyonun Öteki Yüzü"

✚ "Management By Walking Around" (Rol Model Yönetim)

- Uygulama "Dikkat, Müdür Geliyor..."

- ✚ **Executive Management” (Proaktif Yönetim)**
 - Yönetici ve Proaktif Yönetimsel Tavr

❖ **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 yöneticiye verilir ve yöneticinin de katılımcıya destek olması, koçluk yapması sağlanır.

Eğitim Süresi: 4 Tam Gündür. (4) ayrı birer günlük veya iki ayrı (2) günlük programlar şeklinde gerçekleştirilebilir.