Manager to Leader Eğitimi

Süre: **3 Gün**

BİLGİNÇ IT Academy
info@bilginc.com
bilginc.com

Overview

Yöneticilikten liderliğe geçiş, yalnızca yeni bir unvan veya daha fazla sorumluluk anlamına gelmez. Bu geçiş; düşünme biçiminde, insanlara yaklaşımda ve karar alma süreçlerinde önemli bir değişim gerektirir.

Yöneticilikten Liderliğe, katılımcıların görev ve süreç odaklı yönetim anlayışından etkili ve güçlendirici bir liderlik yaklaşımına geçmelerini destekleyen, üç günlük kapsamlı bir eğitim programıdır.

Program; özgün liderlik, ortak amaç oluşturma ve güvene dayalı ilişkiler geliştirme konularına odaklanır. Katılımcılar belirsizlik ortamlarında daha etkili hareket etmeyi, ekipler arasında iş birliğini güçlendirmeyi ve kurum genelinde anlamlı etki yaratmayı destekleyen yöntemleri keşfeder.

İster yeni bir liderlik rolüne geçiyor olun ister mevcut liderlik yaklaşımınızı geliştirmek isteyin, bu eğitim daha fazla amaç, netlik ve güvenle liderlik etmenize yardımcı olacak araç ve yaklaşımlar sunar.

Prerequisites

Bu eğitime katılım için herhangi bir ön koşul bulunmamaktadır.

Who Should Attend

Bu eğitim özellikle aşağıdaki katılımcılar için tasarlanmıştır:

- Yöneticilik rolünden liderlik rolüne geçiş yapan yöneticiler,
- Stratejik düşünme ve etki alanını geliştirmek isteyen liderler,
- Hibrit ve çeşitlilik içeren çalışma ortamlarında liderlik etkisini artırmak isteyen profesyoneller.

Manager to Leader Eğitimi

Süre: **3 Gün**

BİLGİNÇ IT Academy
info@bilginc.com
bilginc.com

What You Will Learn

Bu eğitimin sonunda katılımcılar:

- Kişisel güçlü yönlerinin ve değerlerinin liderlik etkilerini nasıl şekillendirdiğini tanımlayabilecek,
- Özgünlük ve psikolojik güvenliği destekleyerek güven ve liderlik itibarı oluşturabilecek,
- Kişisel, ekip ve kurum değerlerini uyumlu hâle getirerek güçlü bir liderlik temeli oluşturabilecek,
- Değerlerden beslenen bir liderlik vizyonu oluşturabilecek ve bu vizyonu uygulanabilir önceliklere dönüştürebilecek,
- Değişim dönemlerinde ekiplerine güvenle liderlik edebilecek, direnci yönetebilecek ve dayanıklılığı destekleyebilecek,
- Ekipler arasındaki bariyerleri ele alarak ve ortak hedefler oluşturarak iş birliğini ve kapsayıcılığı güçlendirebilecek,
- Aksaklıkları ve başarısızlıkları öğrenme, yenilik ve deneme fırsatlarına dönüştürebilecek,
- Güncel ihtiyaçlarla uzun vadeli hedefler arasında denge kurarak stratejik kararlar alabilecek,
- Paydaşları haritalandırabilecek ve stratejik iletişim yoluyla etki alanını geliştirebilecek,
- İlişkileri korurken fikirleri yapıcı biçimde sorgulayabilecek ve ortak anlayış geliştirebilecek,
- Zorlukların ele alınması ve çalışanların potansiyelinin ortaya çıkarılması için koçluk yaklaşımlarından yararlanabilecek,
- Liderlik mirasını tanımlayabilecek ve uzun vadeli etkisini sürdürebilmek için ölçülebilir bir gelişim planı hazırlayabilecek.

Outline

1. Gün: Öz Farkındalıktan Değer Odaklı Liderliğe

Liderlik zihniyetini geliştirmek:
Görev ve süreç yönetiminden stratejik liderlik yaklaşımına geçiş; kişisel güçlü yönlerin ve gelişim alanlarının değerlendirilmesi.

Farkındalık ve özgünlük:
Kişisel değerler ile davranışlar arasında tutarlılık sağlayarak güven ve liderlik itibarı oluşturma.

Değerlerle bağ kurmak:
Kişisel değerler ile ekip ve kurum değerlerini ilişkilendirerek ortak bir amaç oluşturma.

Amaç odaklı vizyon:
Ekiplere ilham veren, yön gösteren ve ortak hedefler etrafında buluşmayı sağlayan değer temelli bir liderlik vizyonu oluşturma ve aktarma.

2. Gün: İş Birliği, Değişim ve Yenilik Yoluyla Liderlik

Değişime dayanıklılıkla liderlik etmek:
Organizasyonel değişimi empati, açıklık ve uyum yeteneğiyle yönetme; ekiplerin değişime karşı dayanıklılığını geliştirme.

Köprüler kurmak ve siloları aşmak:
Ekipler ve fonksiyonlar arasındaki iş birliğini güçlendirme, engelleri azaltma ve ortak hedefler etrafında

BİLGİNÇ IT Academy

info@bilginc.com

bilginc.com

uyum sağlama.

Zorlukları gelişim fırsatına dönüştürmek:
Aksaklıkları ve başarısızlıkları öğrenme fırsatları olarak yeniden değerlendirme; yenilikçi düşünmeyi ve deneme kültürünü destekleme.

Stratejik düşünme:
Kısa vadeli önceliklerle uzun vadeli hedefler arasında denge kurarak daha etkili ve sürdürülebilir kararlar alma.

3. Gün: Liderlik Etkisini ve Etki Alanını Genişletmek

Paydaşları etkilemek:
Temel paydaşları belirleme, paydaş ilişkilerini haritalandırma ve stratejik iletişim yoluyla liderlik etkisini genişletme.

Cesur konuşmalar:
Anlaşmazlıkları, çatışmaları ve uyumsuzlukları empati ve açıklıkla ele alarak yapıcı sonuçlara ulaşma.

Koç olarak lider:
Ekip üyelerini güçlendirmek, performansı geliştirmek ve bireysel potansiyeli ortaya çıkarmak için koçluk çerçevelerini kullanma.

Kültürü ve kalıcı etkiyi şekillendirmek:
Değerler, ekip uyumu ve stratejik aksiyonlar yoluyla sürdürülebilir bir liderlik etkisi ve liderlik mirası oluşturma.