GENERÁCIÓS TRÉNING VEZETŐKNEK

A kétnapos **Vezetői Generációs Tréning** célja, hogy a résztvevők jobban megértsék a különböző generációk munkahelyi működé-sét, és tudatosabban tudják kezelni az ebből fakadó együttmű-ködési nehézségeket – a leegyszerűsítő sztereotípiák helyett. Az első nap közös alapot és nyelvet teremt: keretezi a témát, rálátást ad a generációs különbségek okaira, és segít „kilazítani" a pozitív és negatív sztereotípiákat úgy, hogy közben végig szem előtt maradjon: a viselkedést sok tényező alakítja, nem csak a generáció.

A második nap fókuszában a vezetői hatás, eredményesség növelése áll. Ehhez ad új szemléletet *(„A tekintély hét forrása"*) és gyakorlati eszközöket a vezetők számára. A program tudatosan kapcsolja össze a generációs megértést a mindennapi vezetői működéssel: a motivációt, a visszajelzéskultúrát és a konkrét *„tippek–trükkök–praktikák"* szintjét is feldolgozza, hogy a vezetők ne csak értsék, hanem alakítani is tudják a helyzeteket. Emellett segíti a közös csapatnormák megalapozását és kialakítását. Továbbá személyes önreflexióra, valamint konkrét vezetői vállalások megfogalmazására ösztönöz, hogy a tanultak a mindennapokban is beépüljenek.

Bízom abban, hogy ez a kétnapos vezetői program nemcsak mélyebb megértést ad a generációs különbségek mögötti működésről, hanem kézzelfogható kapaszkodókat is ahhoz, hogy a vezetők tudatosabban, magabiztosabban és emberségesebben tudják alakítani a mindennapi együttműködést. Egyúttal azt is kívánom, hogy a tréning során minél több felszabadult nevetés, őszinte vezetői párbeszéd és „aha-élmény" szülessen – olyan felismerések, amelyek nemcsak az adott napok hangulatát, hanem a csapatok működését is hosszú távon formálják. És végül: legyen ebből a két napból olyan közös élmény, ami után könnyebb vezetőként jól kérdezni, jól visszajelezni, és egymást partnerként – nem címkék, hanem emberek mentén – vezetni.

GENERÁCIÓS TRÉNING EGYÜTT DOLGOZÓ CSAPATOKNAK

A **Munkatársi Generációs Tréning** célja nem más, minthogy a résztvevők érthető és élményszerű módon lássanak rá a generációs különbségek valódi okaira, és hogy csökkenjen a mindennapi együttműködést terhelő generációs feszültségek mértéke.

Az egynapos képzés délelőtti blokkja szándékosan hasonlít nagyban a *Vezetői Generációs Tréning* alapozó részére, így közös keretet és nyelvet ad például a generációk értelmezésére, valamint a generációs különbségek és sztereotípiák okainak tisztázására.

A képzés azt is igyekszik tisztázni, hogy az egyéni viselkedést nemcsak a generációs jellegzetességek alakítják, hanem számos más tényező is (pl. az egyedi tapasztalatok, a személyiségtípus stb.) formálja.

A két tréning programterve a délután folyamán tér el jelentősen egymástól: jelen tréning esetében a fókusz főképp a „közös jó élmény” megteremtésére és a gyakorlati együttműködés fejlesztésére irányul a kreativitást és a folyamatokat fejlesztő csapatfeladatok segítségével.

Az egynapos képzés végén a résztvevők személyes önreflexióval, pozitív megerősítésekkel, és konkrét vállalásokkal zárhatják a kurzust, hogy a tanultak akár már másnaptól működésbe léphessenek a hétköznapokban.

Bízom abban, hogy ez a tréning közelebb hozza egymáshoz a résztvevőidet a mindennapi együttműködésben! Egyúttal azt is kívánom, hogy minél több felszabadult nevetés, őszinte beszélgetés és előremutató felismerés szülessen az általad megtartott képzés során, amelyek hosszú távon is erősítik a bizalmat és az egymás iránti nyitottságot a csapatban.

NORMAALKOTÓ WORKSHOP

A **Normaalkotó Workshop** célja, hogy a csapattagok kimondják és összehangolják az együttműködéssel kapcsolatos eltérő elvárásaikat és működési elveiket, majd ezekből közösen elfogadott normákat hozzanak létre. Várhatóan az eltérő generációkhoz tartozó résztvevők eltérő hangsúlyokat és preferenciákat hoznak, miközben a generációkon belül is megjelenhetnek egyéni különbségek. Így a programnak homogén csoportok esetén is van létjogosultsága, hiszen a normák tisztázása stabil iránytűt ad a csapat kezébe a mindennapi együttműködéshez.

A nap délelőtti blokkja megteremti a biztonságos kereteket (működési szabályok, „Vegas-szabály", én-üzenetek), és közös nyelvet ad a konfliktushelyzetek kezeléséhez a Thomas–Kilmann modell mentén. Ezt követően a résztvevők anonim témagyűjtésre és strukturált brainstormingra támaszkodva feltérképezik a legfontosabb norma-igényeket, majd a délutáni blokkban a csapat kidolgozza, pontosítja és rögzíti a kiválasztott normákat. Ehhez többféle döntési lehetőség is rendelkezésükre áll: ideális esetben konszenzussal születik meg a norma, ennek hiányában a csapat a kompromisszum vagy a többségi döntés felé mozdul. A zárás a közös reflektálásról és a fenntarthatóságról szól: hogyan működik majd a gyakorlatban, és mikor érdemes visszanézni a megállapodásokra, ha valamelyik nem működőképes.

Bízom abban, hogy ez a workshop valódi kapaszkodót ad a csapatnak: kimondhatóvá teszi az eddigi rejtett elvárásokat, és közös, követhető normákká formálja őket, amelyek a mindennapokban is megkönnyítik az együttműködést. Egyúttal azt is kívánom, hogy az általad megtartott program során, őszinte – akár kényesebb – beszélgetés és előremutató felismerés szülessen. És olyan megállapodásokat kívánok, amelyek nem a fióknak készülnek, hanem ténylegesen erősítik a bizalmat, a nyitottságot és a felelősségvállalást a csapatban.