

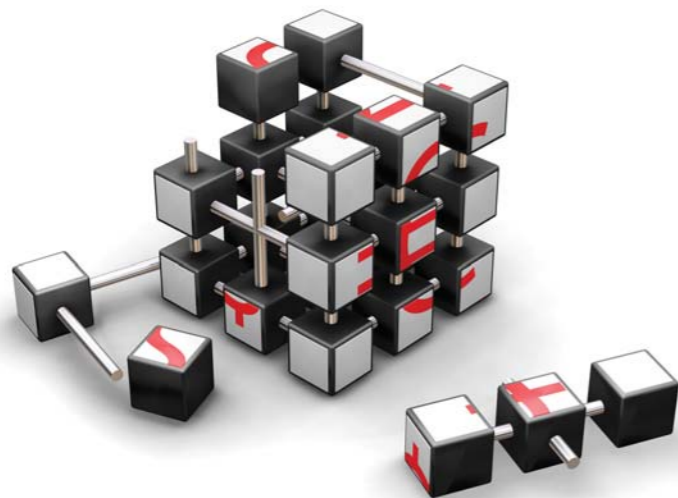
DODATNE INFORMACIJE

Drago Bukvič, direktor IZZA d.o.o., 041 653 249 • 02 843 20 60

PREDAVATELJI

Vera Beškovič, univ. dipl. psih. se je po končanem študiju zaposlila in dela v gospodarskih družbah, kjer so lastniki tujci. V svoji karieri se je ukvarjala s področjem kadrovanja, usposabljanja in razvoja zaposlenih. Sedaj ima funkcijo direktorice Kadrovske splošne službe in je pomočnica predsednika uprave za kadrovske področje. Vsakoletno se veliko usposablja v tujini na področju vodenja in voditeljstva za svoje zaposlene. Vse naučeno tudi izvede v prakso, zato ima veliko veščin iz voditeljstva.

Zlatka Dreo se je po končani fakulteti zaposlila v gospodarstvu, kjer je osemnajst let opravljala vodstvena dela v proizvodnji in nato postala vodja izobraževanja v znanem velikem slovenskem podjetju. Pri svojem delu je dosegala izjemne rezultate, saj je podjetje dobilo mnoga priznanja s področja funkcionalnega usposabljanja zaposlenih. Je solastnica in strokovna direktorica znanega slovenskega podjetja za usposabljanje odraslih. Napisala je tudi knjigo Pot v poslovni svet, ki jo študentje uporabljajo kot strokovno gradivo za dobro poslovno komunikacijo.



**48 UR
USPOSABLJANJA**


**SPECIALISTI
ZA TEHNIČNA ZNANJA**

 Ljubljanska cesta 42 • 2310 Slovenska Bistrica • Slovenija
T: 02 843 20 60 • F: 02 843 20 61 • M: 041 653 249 • E: izza@izza.si

www.izza.si

ŠOLA VODENJA


 Timsko delo
Motivacija
Inspiracija
Vodenje
Vizija
+ Inovacija

USPEH

**IZVEDBA PRI VAS:
ZAKLJUČENA SKUPINA**

Cenovno ugodno je že, če je
8 udeležencev. Prilagodimo se vašim
zahtevam, terminu in kraju izvedbe!

- Slušatelji poslušajo vseh 6 tem iz ponudbe
- Skupno število ur predavanja je 48 pedagoških ur
- Predavajo predavatelji iz prakse
- Pripravite vprašanja za predavatelje
- Naučeno preizkusite v praksi do naslednjega srečanja
- Izbrane teme obiskuje prijavljeni slušatelj iz organizacije
- Certifikat o šolanju

REZULTATI USPOSABLJANJA NA 48-URNEM PROGRAMU

ZAGOTOVLJENI!

Po vsakem usposabljanju bo udeleženec naučeno prenesel v prakso v vsakdanje delo.

ZAHTEVAJTE PONUDBO!

- Vodenje je v današnjih časih poklic in ne več samo delovno mesto, ki ti pripada zaradi števila let službovanja v organizaciji. Dobili ste delovno mesto vodje. Kako pa sedaj? Ali ste med šolanjem zbrali vsa potrebna znanja, da postanete suveren vodja? Obstaja malo šol, ki imajo strokovne predmete iz vodenja. Iz šol prihajajo samo specifični strokovnjaki.

Ocene udeležencev

- Izobraževanje **ŠOLA VODENJA** mi je prineslo veliko dodatnih novih znanj, širši pogled o vodenju pri delu z ljudmi. Lažje razumem razlike med različnimi karakterji, kar mi bo v pomoč pri nadaljnjem delu. Zelo koristno in uporabno predavanje je bilo s področja reševanja konfliktov ter razumevanje in sodelovanje z različnimi generacijami.

Albert Krasnič, Key account manager
Perutnina Ptuj, d.d.

- V **VELIKI ŠOLI VODENJA** sem dodatno nadgradil znanje, kako sprejeti sodelavca kot celovito osebnost. Zaradi tega bom lažje delal z njimi, jim določal naloge in nalagal ustrezne odgovornosti. Prav tako sem se naučil in spoznal nekaj dodatnih orodij ter kako izboljšati komunikacijo s podrejenimi.

Vili Jurančič, vodja poslovanja
Pancon d.o.o. Maribor

- **VELIKA ŠOLA VODENJA** je v celoti izpolnila moja pričakovanja. Izvedel sem veliko novega iz psihologije vodenja (motivacije, pravičnega pristopa, razumevanje Y generacije,...), pridobil pa sem na drugih področjih potrditev že znanega (coaching, SMART cilji, tatovi časa,...).

Miro Šmid, direktor kakovosti
Domel, d.o.o. Železniki

- Menim, da so teme v **VELIKI ŠOLI VODENJA** zelo koristne in mi bodo v veliko pomoč pri mojem delu. Na vodstvenem mestu sem drugo leto, zato mi je bilo to usposabljanje v veliko podporo pri mojih začetnih korakih.

Zdenko Flajnik, vodja oskrbe
Dom dr. Jožeta Potrča, enota Slovenska Bistrica

- **VELIKA ŠOLA VODENJA** je zelo kakovostna, ker se pridobijo temeljna znanja iz psihologije vodenja in način komuniciranja z različnimi generacijami. Z vsemi temi znanji je lažje določiti stanje v podjetju in med zaposlenimi. Vsa ta znanja mi zelo pomagajo pri vodenju vseh zaposlenih.

Tadej Topolnik, vodja obrata
XAL svetila d.o.o. Murska Sobota



Dobro vodja se gradi več let in se mora nenehno usposabljeti za svoj poklic. Na vodenje vplivajo medsebojni odnosi, razumevanje, poštenje, nagrajevanje, motiviranje, pohvale, spodbujanje. Vodja je svojim podrejenim zgled v vseh stvareh. Voditeljstvo je zmožnost vplivanja na druge sodelavce, da sledijo in dosežejo ustrezen cilj in rezultate za podjetje. Vodja je simbol podjetja, njegovega uspeha ali neuspeha. Da bi lahko učinkovito vodili svoje sodelavce v teh časih velikih gospodarskih sprememb, se moramo kot vodja primerno vedenjsko odzvati. Za to pa potrebujemo veliko treningov, da dosežemo večino dobrega vodje.

Sklop delavnic **ŠOLA VODENJA** smo razdelili v zaporedje šestih delavnic, ki si bodo sistematično sledile, nadgrajevale in dopolnjevale. Z njihovo pomočjo boste dobili širok spekter znanj in veščin o voditeljstvu. Med predavanji boste pridobljena znanja preizkusili v praksi in nam poročali o svojih pridobljenih veščinah.

CILJI DELAVNIC:
Vaša pridobljena korist, ko boste obiskovali šolanje

- Ugotovili boste, kakšen stil vodenja uporabljate in kako ga lahko izboljšate, koliko avtoritete ste si že pridobili, kako lahko usmerjate ljudi k ciljem in doseganju rezultatov, kako spodbudite osebno motivacijo posameznika. Spoznali boste orodja za vodenje in njihovo uporabnost v praksi, upoštevali boste drugačne poglede na delo in odnose z ljudmi.

KOMU JE NAMENJENO?

- Vodjem, managerjem, direktorjem, podjetnikom, vodjem oddelkov, vodjem timov, vodjem projektov, vsem vodjem, ki želijo spoznati nove tehnike in orodja pri vodenju ljudi, tistim, ki bodo napredovali v svoji delovni sredini in bodo morali voditi svoje sodelavce, vsem, ki so dobili novo delovno mesto vodje in bi radi pridobili socialno moč in avtoriteto.

V današnjem času je biti vodja najtežja funkcija v organizaciji. Dovolite nam, da vam pri tem pomagamo!



1. delavnica:
PSIHOLOGIJA VODENJA LJUDI

→ **Dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu je v največji meri odvisno od vodje. Psihologija vodenja ljudi se ves čas spreminja in vsak sodobni vodja mora slediti novim trendom in pristopom. Novi časi zahtevajo vodjo, kateremu sodelavci sledijo in jim je vzor. Pridobiti avtoriteto in jo vzdrževati v svoji delovni skupini je naporno in zahtevno. Da posameznik dozori in zraste v vodjo, potrebuje več kot tri leta. V tem času spremeni miselnost do vodenja, sprejme sebe kot vodjo in postane strokovnjak za delo z ljudmi. Učinkovito vodenje ljudi temelji na sposobnosti spoštovati stališča drugih ljudi. Sodobni vodja gradi svojo kredibilnost, zaupanje in spoštovanje do vseh svojih sodelavcev.**



Vsebina:

1. Razvoj organizacijskega okolja in pomen avtoritete
2. Vpliv vodenja na kulturo in klimo v organizaciji
3. Elementi, ki gradijo avtoriteto vodje
4. Vrste avtoritete, s katero upravlja vodja
 - Formalna moč - dodeljena
 - Socialna moč – pridobljena
5. Kakšno avtoriteto imate vi v vaši skupini-vaja
6. Pravila pridobivanja moči-avtoritete, če ste zrasli v vodjo iz svoje delovne skupine
7. Pridobivanje sposobnosti vodenja skozi različna časovna obdobja
8. Grajenje psihologije vodenja sodelavcev
9. Pomen kredibilnosti, zaupanja, spoštovanja
10. Osnova dobre komunikacije temelji na spoštovanju
 - Verbalna in neverbalna komunikacija
11. Pravila poslovne komunikacije vodje do sodelavcev
 - Sodobni poslovni EU bonton do sodelavcev in poslovnih partnerjev
12. Plan sprememb pri osebnem vodenju



2. delavnica:
CILJNO VODENJE - STRATEŠKO VODENJE

→ **Vodenje s cilji je nova metoda vodenja, pri kateri sodelujejo vsi zaposleni. Vodstvo in zaposleni postavijo cilje za vsak projekt in oddelek. Na podlagi teh ciljev se določijo cilji za vsakega zaposlenega. Ugotovili so, da je vodenje s cilji bolj učinkovito kot vodenje z navodili. Posameznik se lažje poistoveti s cilji organizacije in s ciljem, ki ga mora sam doseči, kot pa z navodili, ki jih mora upoštevati. S tem se poveča delovna uspešnost, zadovoljstvo in motivacija za doseganje ciljev. V tržnem gospodarstvu se bije boj za konkurenčnost, obvladovanje stroškov, iskanje prihrankov in spodbujanje inovativnosti. Vse to je postalo tudi vsakdanje delo vodij in vseh zaposlenih.**

Vsebina:

1. Pomen vizije, poslanstva, vrednot pri vodenju s cilji
2. Dolgoročni plani organizacije in strategije v tem letu
3. Metodologija postavljanja ciljev
4. Vizualizacija ciljev
5. Komuniciranje ciljev
6. Kaskadiranje ciljev
7. Naloge, odgovornosti in pooblastila za vodje.
8. Postavljanje individualnih ciljev vsem zaposlenim
9. Kako zaznavamo dosežene cilje
10. Ocenjevanje osebne delovne učinkovitosti in nagrajevanje
11. PDCA ciljev - nadzor
12. Plan sprememb pri osebnem vodenju



3. delavnica:
SODOBNA ORODJA ZA VODENJE

→ **Vsak vodja pri svojem delu potrebuje velik nabor različnih motivacijskih orodij za vodenje posameznika in skupine. Že več let se zavedamo, da so zaposleni največje bogastvo organizacije. Pravilni pristopi in vodenje do zelenih ciljev temeljijo na vodstveni strukturi organizacije. Sodobni vodja potrebuje nabor zelo različnih znanj, da doseže pri posamezniku želeno učinkovitost. Vsak človek je unikat, zato pravi vodja zna komunicirati z različnimi tipi ljudi, organizirati sebe in druge, motivirati zaposlene, ki imajo različne poglede na svoje delo in navduševati ljudi za cilje, ki vodijo do dobrih finančnih rezultatov.**

Vsebina:

1. Vrline in lastnosti uspešnih vodij
2. Učinkovito komuniciranje s sodelavci
 - Prepoznavanje vrste temperamentov
 - Izvedba osebnostnega testa - vaja
 - Pravilni pristopi do vsakega temperamenta - vaja
 - Grajenje dobrih odnosov med različnimi tipi ljudi
3. Poslušanje
 - Poslušanje sodelavcev, ko dajemo navodila - vaja
 - Razumevanje navodil, da ne pride do izkrivljenih informacij - vaja
 - Pravila za izboljšanje poslušanja
4. Razmerje med izrečenimi pohvalami in kritikami, se gradi moč vodje
5. Pomen pohvale
 - Kdaj, kaj, kako pohvalimo
 - Izrekanje pohvale - vaja
6. Pravilno izrekanje kritike
 - Kaj kritiziramo: osebo, delo ali izdelek-storitev?
 - Čustva in kritika, preprečimo, da ne pride do spora
7. Kritika izrečena v sendviču
 - Pravilno izrekanje kritike - vaja
8. Delegiranje dela sodelavcem
 - Pravila delegiranja
 - Vaja: izvedba delegiranja
9. Ali lahko vodja gradi prijateljski odnos do sodelavca?
 - Pomen čustvenih vezi na delovnem mestu
10. Vrste motivacije zaposlenega do dela na delovnem mestu
11. Organizacija časa in dela pri vodenju
 - Imejte nadzor nad vašimi kradljivci časa
12. Plan osebnih sprememb, pri nadaljnjem delu



4. delavnica:
POVEČAJMO MOTIVACIJO SODELAVCEV

→ **Motivacija ni vedno le v večjem osebnem dohodku. Ni nemotiviranih ljudi, le motivirani so za kaj drugega, kot pričakujemo ali želimo mi. Motiviranje je usklajevanje potreb in ciljev organizacije ter zaposlenih v njej. Visoka stopnja motiviranosti zaposlenih je posledica ustrezne kulture organizacije, številnih sistemskih dejavnikov in kakovosti medsebojnih odnosov. Zagotavlja uspešnost. Za ohranjanje in izboljševanje motiviranosti sodelavcev je potrebno načrtno, strokovno in sistematično delo, ki se vedno izplača.**



Vsebina:

1. Osnova motivacije in kaj nas spodbuja k delu in dosežkom
2. Vrste motivacijskih dejavnikov
 - Prepoznavanje motivacijskih dejavnikov
 - Ohranjanje in izboljšanje lastne motivacije
 - Samomotivacija
3. Kako zaznavamo motivacijo na delovnem mestu
 - Naše potrebe na delovnem mestu
 - Potrebe organizacije
 - Motivacijski faktorji
4. Počutje na delovnem mestu
5. Vpliv motivacije na učinkovitost
6. Ukrepi za povečanje motivacije zaposlenih
7. Načini motiviranja zaposlenih
8. Vplivi medsebojnih odnosov na motivacijo
 - Pomen vrednot in prepričanj
 - Spoštovanje do vseh zaposlenih in nadrejenih
9. Zavzetost - pripadnost podjetju
10. Prednost timskega dela, pred delom v skupini
 - Vloga posameznika v timu
11. Plan osebnih sprememb, pri nadaljnjem delu



5. delavnica:
REŠEVANJE KONFLIKTOV

→ **Konflikti so sestavni del našega vsakdanjega življenja na vseh področjih in nivojih. Če želimo uspešno delovati, se moramo z njimi soočiti, jih prepoznati, predvsem pa se pravilno in pravočasno odzvati ter jih razrešiti. Konflikti so verjetno najbolj nepopularno področje komuniciranja. Ljudje jih poskušajo prepričati, zatreti, prepovedati ali se jim izogniti. Za vodjo je pomembno, da spozna psihološki vidik nastajanja konfliktov. V kolikor razumeš vzrok nastanka konflikta, potem tudi lažje in enostavno rešiš nastalo konfliktno situacijo. Ljudje v konfliktu zelo različno odreagiramo in konflikt rešujemo po različnih strategijah, katere bomo spoznali na usposabljanju.**

Vsebina:

1. Pomen nastanka konflikta
 - Poslušanje
 - Razumevanje
 - Vrste filtrov in zemljevidov v naših možganih
2. Spoznajmo, kako nastane konflikt
 - Vrednote osmislijo življenje, delo in motivacijo
 - Vaše pomembne vrednote - vaja
3. Pomen vrednot in bazičnih prepričanj
 - Vrednote osmislijo življenje, delo in motivacijo
 - Vaše pomembne vrednote - vaja
4. Komunikacijski vzroki za nastanek konflikta
 - VAKOG – besedna čutna ostrina - vaja
 - Uporaba negativnih besed, ki povzročajo konflikt in ga stopnjujejo
5. Pomen čustvene inteligence vodje pri reševanju konflikta
 - EQ- osebnostni test
6. Obvladovanje in prepoznavanje čustev pri nastajanju konflikta
7. Vrsta strategij reševanje konflikta
 - Vrsta stilov reševanja konflikta - osebnostni test
 - Primerjava odzivov pri sodelavcih
8. Postopek in faze reševanja konflikta
 - Vzpostavitev dobrega stika s sogovornikom
9. Osebnostni plan sprememb pri nadaljnjem delu



6. delavnica:
VODENJE RAZLIČNIH GENERACIJ IN Y-gen

→ **Sodoben vodja zna voditi in motivirati najmanj štiri različne generacije, ki se po potrebah, vrednotah in načinu komunikacije popolnoma razlikujejo. Najti skupno sožitje, dobre odnose in doseganje skupnega cilja, zahteva od vodje veliko znanja in poznavanja lastnosti teh različnih generacij. Generacija Y je samozavestna in samozadostna, zato od svojih nadrejenih zahteva sodelovanje in ne ukazovanje. Od svojih vodij zahtevajo hitre povratne informacije in nenehno sprašujejo. So fleksibilni in izkušnje starejših jim nič ne pomenijo. Nikoli niso živeli v pomanjkanju in zato imajo nerealna pričakovanja glede svojega osebnega dohodka in načina dela. Navajeni so živeti v izobilju in vedno si želijo še zabavati - tudi na delovnem mestu.**



Vsebina:

1. Vrste različnih generacij, katere so delovno aktivne v organizaciji
2. Značilnosti in posebnosti :
 - stare generacije
 - baby boom - BB
 - x - generacije
 - y - gen
 - indigo generacije
3. Vsaka generacija različno sprejema avtoriteto vodij
4. Vrsta motivacije BB generacije
 - želijo od vodje pravila in razgovor, ko je nujen potreben
5. Vrsta motivacije X generacije
6. Vrsta motivacija Y generacija
 - želijo od vodje navodila in razgovor vsaki dan
7. Združiti x+y = USPEH
8. Zakaj y-gen ne upošteva:
 - odgovornosti
 - discipline
 - delovnih navad
9. Zakaj jim denar in zabava pomeni več kot delo?
10. Prepoznamo karierna sidra in motivacijo posameznika v svoji delovni skupini
 - Osebnostni test - karierna sidra
11. Izrekanje kritike na primerih iz prakse
 - JAZ sporočilo
 - Sendvič sporočilo
12. Primeri iz prakse pri podajanju navodil za boljše delo - vaje
13. Osebnostni plan sprememb pri vodenju