

KÉPZÉSI PROGRAM

1. A képzés megnevezése	Azonosítója
Gazdasági és igazgatási képesítések (Ló mediálta vezetői készségfejlesztés)	340020

2. A képzés célja

A program célja, hogy a résztvevők a ló mediálta tréningmódszertan segítségével, egy önreflektív folyamatban erősíthessék meg és fejleszthessék személyes hatékonyságukat. A program további célja a résztvevők a vezetői szerepükből, feladataikból fakadó gyakorlati, kapcsolati és kommunikációs problémáinak feldolgozása, a személyesen fontosnak tartott értékek vezetői munkában való megjelenítésének támogatása.

Számos kutatás igazolta, hogy szorosan vett szakmai tudása mellett a vezető elsődleges eszköze saját önismerete és kommunikációja. A komplex készségfejlesztési folyamat a program során 5 tematikus blokkba szervezve átfogóan érinti a vezetői készségek gyakorlatilag teljes spektrumát.

A vezetők folyamatosan napi 10-12 órai munkaterhelésnek vannak kitéve. Ez az időbeosztás a vállalat számára rövid távon nagyon hasznos, de egy-két év alatt amortizálja a vezetőket: teljesítménycsökkenéshez, konfliktusos életvitelhez, kiégéshez vezethet. A vezetők mentális egészségének hosszú távú fenntartásához ezért rendkívül fontos a személyes hatékonyságuk folyamatos növelése, életvitelük megtámogatása.

A vezetői készségek fejlesztésében és a vezetői teljesítmény javítása érdekében a Program során a tapasztalati tanulás paradigmájára támaszkodó ló mediálta módszertant alkalmazzuk, mint élményforrást, erre építve a feldolgozó fázisokban tudatosítjuk a tapasztalatokat, tárjuk fel azok analógiáit a személyes vezetői helyzetekkel és viselkedésmódokkal.

A ló mediálta tréningmódszertan lényege, hogy a lovakkal való bánásmódot és együttműködést, valamint a ló-ember kommunikáció különböző formáit használjuk fel a vezetői készségek fejlesztésére. A lovak közvetlen és egyértelmű visszajelzést adnak a velük foglalkozó ember jelzéseire. Viselkedésük olyan tükröt tart a résztvevőnek, mely reális alapját képezi az emberi kapcsolatok és a vezetői stratégia sikeresebb tételéhez szükséges változtatásoknak.

3. A képzés során megszerezhető kompetenciák

3.1.	A vezetői önismeret fejlődése
3.2.	Képesség a vezetői szituációk széles skálájának önreflektív elemzésére
3.3.	A résztvevők képessé válnak a projekt típusú gondolkodásra
3.4.	A résztvevők jártassá válnak a vezetői tevékenységek strukturális áttekintésében
3.5.	A résztvevők saját vezetési stílusuk megismerésével képessé válnak összhangot teremteni a gyakran ellentmondó vezetői szerepek között
3.6.	Képesség az interakciók során empátikus átélésére és annak visszajelzésére
3.7.	Képesség a kommunikáció verbális és nonverbális csatornáinak összhangjának megteremtésére az eredményes vezetői kommunikáció hitelességének megteremtése érdekében
3.8.	Az eredményes kapcsolatépítés-rapport-irányítás (pacing – rapport – leading) folyamat készség-szintű alkalmazása a különböző embertípusokkal

3.9	A résztvevők képesek lesznek hatékonyan kommunikálni, konfliktusokat kezelni, jó emberi kapcsolatot fenntartani a munkatársakkal és beosztottaikkal
3.10	Képesség győztes-győztes típusú helyzet kialakítására megbeszéléseken és tárgyalásokon
3.11	Hatékony vezetői és döntéshozói stratégiák kidolgozásának és megvalósításának képessége
3.12	A feladatok eredményes delegálásának képessége
3.13	A munkatársak motivációs rendszerének feltérképezése és sikeres motiválás képessége
3.14	Képesség a beosztottak együttműködésének fokozására
3.15	Stressz-tolerancia és teljesítmény maximalizálása

4. A képzésbe való bekapcsolódás feltételei

4.1.	Végzettség	Minimum középfokú végzettség
4.2.	Szakmai gyakorlat	Minimum 1 év vezetői tapasztalat (munkatársak vezetése, irányítása, munkájának koordinálása) bármely beosztásban
4.3.	Egyéb feltétel(ek)	-

5. A képzésben való részvétel feltételei

5.1.	Részvétel követésének módja	Jelenléti ív aláírva, rögzítve az esetleges hiányzást órára lebontva, haladási napló
5.2.	Megengedett hiányzás	Max. 10 %
5.3.	Egyéb feltétel(ek)	-

6. Tervezett képzési idő

100	óra, ebből		
	elmélet	10	óra
	gyakorlat	90	óra

7. A képzés módszerei

7.1.	Tréneri prezentáció
7.2.	Páros és egyéni ló mediálta gyakorlatok
7.3.	Nagy- és kiscsoportos ló mediálta gyakorlatok
7.4.	Irányított önismereti gyakorlatok
7.5.	Szocio- és pszichodramatikus helyzetgyakorlatok (élmény- és tapasztalatmegosztás)
7.6.	Videó-feedback technika
7.7.	Action Learning és Vezetői Kerekasztal módszerek a feldolgozó fázisokban

8. A képzési program moduljai

	A képzés moduljainak megnevezése	óraszám	A modul tartalma
8.1.	Ló mediálta vezetői kommunikáció	20	<p>A programmodul célja, hogy fejlessze a résztvevők vezetői kommunikációjának hatékonyságát, támogassa a kommunikációs partner üzenetértelmezési mechanizmusainak megfelelő kódolási stratégiák alkalmazását.</p> <p>A vezetői kommunikáció célelérésének növelése érdekében a partner érzelmi állapotára való ráhangolódás, motivációs háttérének detektálása, a kapcsolatépítés kommunikációs eszközeinek alkalmazása, a kommunikáció hitelességének növelése és a kommunikációs csatornák magabiztos szabályozása elengedhetetlen tényezők.</p> <p>A modul célja, hogy e komplex rendszer egyes elemei külön-külön és együttesen is tudatosan kezelhetővé váljanak a résztvevők számára, a különböző stratégiák és technikák vezetői stílushoz és személyiséghez illeszkedő alkalmazásával a résztvevők vezetői kommunikációs repertoárja bővüljön.</p>
8.2	Ló mediálta vezetői önismeret	20	<p>A programmodul célja, hogy a különböző vezetői szituációk széles skálájának önreflektív elemzésével fejlesszük a résztvevők vezetői hatékonyságát. A vezető saját személyiségének kialakult „védvonalai” és elhárító mechanizmusai mögött számos őszinte kérdés, szorongás, kétely húzódik meg. A munkahelyi és társadalmi szerepelvárásoknak megfelelni kívánó, folyamatos teljesítménykényszer alatt dolgozó és sokat „trainelt” vezetők hajlamosak a rutinemegoldások alkalmazására, saját érzelmeik, tényleges emberi szerepvállalásuk háritására. A ló mediálta tréning módszer szokatlan jellege és a lovak képviselte szimbolikus és kommunikációs sajátosságok miatt azonban alkalmas arra, hogy az önismeret igénye megfogalmazódjék és őszinte belátások élményalapú megszületésével fejlődésnek induljon.</p> <p>A lovak lehetővé teszik számunkra, hogy újszerű megvilágításban szemléljük a vezetési alapelveket. A ló életvezetésünk és munkastílusunk metaforájává válik. Éppúgy, mint az emberek, a lovak is reagálnak vezetői stílusunkra – őszinte és tiszta visszajelzést adnak erősségeinkről és fejlesztendő területeinkről. Segítségünkkel áthidalhatjuk megfogalmazott céljaink és az elérésükre tett cselekedeteink között tátongó szakadékot. Arra ösztönöznek bennünket, hogy új belátásaink tükrében újszerűen viszonyuljunk magunkhoz és másokhoz egyaránt.</p>

8.3	Ló mediálta vezetői stresszmenedzsment és rekreáció	20	<p>Az eredményes és hatékony vezető személyes esz-köztárában szerepelnie kell a stresszel való megküzdés képességének. A fejlesztő vezető tudatosan észleli önnön stresszmenedzsmentjének eszközeit, felméri, értékeli azokat és a spontán alkalmazott stratégiák mellett fejleszti a stresszel való megküzdésének eszköztárát.</p> <p>A szervezeti életben a vezetői eredményesség egyik eszköze az antagonizmusok felismerése, a váltás képessége az alábbi dimenziókban:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitás – passzivitás • Önmonitorozás – környezeti monitorozás • Pacing – leading (a kommunikációban: követés-megértés → vezetés-meggyőzés) • Együttműködés-versengés • Sikerorientáció-kudarcc/frusztrációtolerancia • Tudatos koncentráció – intuíció • Teljesítményorientáció – rekreáció <p>A helyes egyensúly megtalálásához nélkülözhetetlen a váltásokhoz való rugalmas alkalmazkodás. Különösen fontos ez egy vezető számára, aki nap, mint nap találkozik az alkalmazkodó képességét jelentősen igénybevevő helyzetek széles skálájával.</p> <p>Az erőpróbák, a kalandok okozta megterhelés fizikailag, szellemileg és érzelmileg egyaránt igénybe veszi (személyes és céges) szervezetünket. Időnként szükségünk van megpihenésre, energiatartalékaink feltérképezésére, hatékony mozgósítására és újnak tűnő, de valójában rejtetten rendelkezésre álló erőforrások felderítésére és mobilizálására.</p> <p>A rekreáció a múltbeli tapasztalatok szintézisét és a jövőbeli célélérésre történő felkészülést egyaránt magában foglalja, lehetőséget teremt az integrációra és a fejlődésre, a már elért eredmények fokozására.</p> <p>A Ló mediálta stresszmenedzsment programon a résztvevők rövid elméleti előadásokban megismerik a stressz fogalmát, különböző fajtáinak jellegzetességeit és alapvetően a tapasztalati tanulás módszerével egy különleges módszertan, a ló mediálta tréningmódszer keretén belül különböző modellhelyzetekben kapnak képet saját megküzdési repertoárjukból, annak személyre szabott fejlesztési irányáról.</p> <p>A program során a résztvevők megtapasztalhatják, hogyan kezelhetők az érzelmileg feszített társas helyzetek oly módon, hogy a feszültség helyét a konstruktív és együttműködés vegye át, hogyan találhatják meg a külső és belső egyensúly-optimumot.</p>
-----	---	----	---

8.4	Vezetői modellek, szerepek és célok	20	<p>A modul célja, hogy a résztvevők egyszerű, mégis átfogó modellek segítségével ismerkedhessenek meg a vezetői hatalom különböző forrásaival, a különböző vezetési stílusok jellegzetességeivel, a konkrét munkafeladatokhoz, a piaci viszonyokhoz, valamint a szervezeti kultúrához illeszkedő optimális vezetői magatartással, a vezetői elképzelések képviselőiténak hatékony módjaival. A szervezeti hierarchia különböző szintjein dolgozó vezetőktől elvárt szerepek tisztázása, a szerepkonfliktusok, ellentmondások feloldása, a szerepek és a tevékenységek közti egyensúly és összhang megteremtése elsőrendű vezetői feladatok a csoport hatékonyságának biztosítása érdekében.</p> <p>A lovakkal közös feladatok elvégzésekor, a kialakított modellhelyzetekben átélt élmények feldolgozása során a résztvevők szembesülhetnek vezetési és irányítási módszereik gyengéivel és erősségeivel egyaránt, így a modul végeztével választ kaphatnak arra, hogy hogyan változtassanak gyenge-erős pontjaikon.</p> <p>A modul célja továbbá néhány olyan eszköz birtokába juttatni a résztvevőket, mellyel a munkatársakkal, beosztottakkal kialakított partneri viszony folyamatos fenntartása mellett is elkerülhetik vezetői tekintélyük csorbulását.</p>
-----	-------------------------------------	----	--

8.5	Csapatépítés és motiválás vezetőként	20	<p>A mindennapi vezetői munka során a vezetőnek óhatatlanul is számolni kell az ún. „emberi tényezővel”, saját, beosztottakból álló csapata csoportdinamikájával, a beosztottak egyéni jellegzetességeivel. Az eredményes vezető optimális esetben képes kezelni a beosztottak csoportjának dinamikáját és fejleszteni a csoportot a csoporton belüli rivalizáció és együttműködés egyensúlyának létrehozásával a munkateljesítmény fokozása érdekében, valamint figyelmet szentel annak, hogy a beosztottak személyes kompetenciafejlesztése a csoportteljesítményben kedvező előjellel jelenhessen meg.</p> <p>Mindezzel párhuzamosan a vezetőnek megkerülhetetlen feladata, hogy képes legyen motiválni beosztottait egyéni és csoportszinten egyaránt. A motiválás a mindennapi munkafeladatok, a munkavállalóknak adott visszajelzések, az ösztönző rendszerek kidolgozása, a teljesítmény értékelése, a munkahelyi kommunikáció során folyamatosan adott kommunikáció, a szervezeti és magasabb vezetői szinten megfogalmazott célok beosztottak felé történő kommunikálása és interpretálása, valamint a vezető által nyújtott személyes modell alkotta összetett rendszer gestaltjaként létrejövő vezetői teljesítmény.</p> <p>A programmodul célja, hogy a résztvevők ne csak bepillantást nyerhessenek a fent leírt folyamatokba, hanem elsajátíthassák azokat az ismereteket és készségeket, melyek segítségével e területen is hatékonyabb vezetővé válhatnak, képesek saját csapatuk tudatos motiválására, fejlesztésre, építésre.</p> <p>A tréningmodul céljainak megvalósításához a ló mediálta módszertan nyújtotta lehetőségeket használjuk ki annak érdekében, hogy a résztvevők élményszintű tapasztalataikat megfogalmazva képesek legyenek a tanulságokat mindennapi munkájukba integrálni, felhasználni.</p>
-----	--------------------------------------	----	--

9. Csoportlétszám

10.1.	Minimum	4	fő
10.2.	Maximum	16	fő

10. A képzés során alkalmazott értékelési rendszer

10.1.	Számonkérések formája	Összefoglaló jellegű, rövid szóbeli beszámoló
10.2.	Számonkérések rendszeressége	A nap folyamán kétszer
10.3.	Számonkérések tartalma	A képzésben a számonkérésig elhangzott ismeretek, azok alkalmazhatósága. A beszámolókból nyert visszajelzések alapján a tréner felméri, hogy az elhangzott ismereteket a résztvevők milyen mértékben értették meg és mennyire váltak képessé azok alkalmazására.
10.4.	A felnőttek tudásszintjének ellenőrzésére szolgáló módszer(ek)	Folyamatos visszajelzések, interaktív nagycsoportos megbeszélések, rendszeres kérdés-felelet szakaszok, a megszerzett kompetenciák szóbeli elemzése
10.5.	Megszerezhető minősítések	Kiválóan megfelelt Megfelelt Nem felelt meg
10.6.	Megszerezhető minősítésekhez tartozó követelményszintek	Kiválóan megfelelt: 90% felett Megfelelt: 50% - 90% között Nem felelt meg: 50% alatt
10.7.	Sikertelen teljesítés(ek) következménye(i)	Egyéni konzultáció a program szüneteiben, nem felelt meg minősítés esetén a modul ismétlésének lehetősége

11. A képzés zárása

11.1.	A képzés zárásának feltétele(i)	A képzési óraszám 10%-át meg nem haladó hiányzás
11.2.	A képzés zárásának módja	A program modulzáró értékeléseinek összesítése alapján tanúsítvány kiállítása.
11.7.	Sikertelen teljesítés következménye	-

12. A képzés elvégzését igazoló irat

Tanúsítvány, mely tartalmazza a képzés nevét, időtartamát, időpontját, helyét; az intézmény pontos megnevezését, felnőttképzési nyilvántartásba vételi számát, képzésért felelős vezetőjének aláírását; a hallgató nevét és képzésen szerzett minősítését, valamint a Tanúsítvány kiállításának pontos helyét és dátumát

13. A képzés elvégzését igazoló irat kiadásának feltételei

13.1.	Képzési díj teljesítése
13.2.	Megengedettnél nem nagyobb hiányzás

14. A képzés megvalósítására, valamint a személyi és tárgyi feltételek biztosítására vonatkozó szabályozások

14.1.	Megfelelő képzettségű oktató / tréner biztosítása (12 fő felett csoportonként 2 oktató/ tréner), valamint helyettesítő oktató(k) kijelölése
14.2.	Az intézmény állandó, Karmacsi Lovas Tréningközpont képzési helyszínén a feltételek adottak, estelegesen bérelt külső helyszínen a feltételek azonosak: férőhelyek számának megfelelő mozgatható székek, asztalok, tréneri asztal, flipchart tábla, mobilprojektor, laptop, videokamera és kameraállvány, valamint a képzés speciális jellegének megfelelően a lovasfoglalkozásokhoz és – oktatáshoz szükséges valamennyi feltétel és felszerelés (lovak, terület, tárgyak), melyek a ló mediálta képzési módszertan megvalósításához szükségesek: szabadtéri lovaspálya, zárt karámszisztéma, 10 m átmérőjű körkarám, min. 20 m átmérőjű fedett lovasaréna, futóistállók (2 db 12X6m-es és 2 db 6x6 m-es), nyergelőhelyiség, szabadtéri lóállások, kitérők, cavaletti-rudak, mobil villanypásztorkezelés, bolyák, komplett lószerszámkészletek, lóápoló eszközök, patamosó, három ponton rögzített lovaglókobakok, biztonsági karabinerrel ellátott vezetőszarvak, kötőfékek, lótarok, futószarazó felszerelés, stb.
14.3	Bérelt külső helyszín esetén előzetes helyszíni szemle a tárgyi feltételek rendelkezésre állásának ellenőrzése céljából

15. A résztvevők elégedettségére, a képzés megvalósulására, valamint eredményességére vonatkozó információgyűjtés eljárása, a visszajelzések feldolgozásának és hasznosításának módja

15.1. A résztvevők elégedettségére vonatkozó információgyűjtés eljárása és tartalma

Minden képzés zárásakor szóbeli visszajelzés a résztvevőktől, melyet az oktató írásban is rögzít, valamint a résztvevők a képzés tartalmára és hangulatára vonatkozó kérdőívet töltenek ki programzárásakor, melyen részben 10 fokú Likert-skálán, részben nyílt végű kérdésekkel mérjük az elégedettséget.

15.2. A képzés megvalósulására vonatkozó információgyűjtés eljárása és tartalma

A képzés megvalósulására vonatkozóan tréneink minden alkalomra óravázlatot készítenek a tematika alapján. A jelenléti ívben, és a haladási naplóban pedig oktatási naponként vezetnek, hogy az adott tanórán az előzetesen tervezett tananyagból és feladatokból mi valósult meg, kitérve a hiányzások dokumentált kezelésére is.

15.3. A képzés eredményességére vonatkozó információgyűjtés eljárása és tartalma

A problémás területek felmérése és a tananyagba való erősebb súlyozott beépítése, valamint vállá-

lati partner esetén a vevői elégedettség vizsgálata, és értékelése, kérdőív segítségével.

15.4. A visszajelzések feldolgozásának és hasznosításának módja

A visszajelzések képezik az alapját a programok esetleges fejlesztésének, illetve a programot vezető trénerek értékelésében is szerepet játszanak. Ebből kifolyólag vállalati tréning esetén a tréningekről készített összefoglaló táblázatot kérésre rendelkezésre bocsátja a cég vezetői részére. Amennyiben az eredmények szükségessé teszik, úgy a Képzésért Felelős Vezető kezdeményezi a szükséges lépéseket, melyek – személyi kérdések esetén – óralátogatások, egyéni fejlesztés, illetve személyi változások, illetve – programmal kapcsolatos kérdések esetén – programok továbbfejlesztése, átstrukturálása, módszertani elemek áttekintése, fejlesztése lehet.

Az intézmény éves értekezletein az visszajelzések eredményei szintén áttekintésre kerülnek.

A minőségirányítási rendszerünkben meghatározottak szerint a tapasztalatokat (minimum) éves vezetői átvizsgálás és önértékelés elkészítéskor összesítjük, ennek figyelembe vételével készítjük el a következő évi fejlesztési tervünket, és határozzuk meg minőségcéljainkat, melyet a Szakmai Tanácsadó Testületünk is jóváhagy.

Panasz esetén azonnali intézkedést teszünk.

Budapest, 2008. március 13.

P. H.

Cégszerű aláírás