

# Legnépszerűbb szervezetfejlesztési képzéseink

Üzleti képzések 2018



**Gordon & T. A.**  
**Oktatásszervező és Tanácsadó Kft.**

**Telefon:** 06 30 933 7344

**Email:** [iroda@gordonta.hu](mailto:iroda@gordonta.hu)

**Weboldal:** [www.gordonta.hu](http://www.gordonta.hu)

**Cím:** 1022 Budapest, Marczibányi tér 9.

**GORDON & T. A.**  
Oktatásszervező és Tanácsadó Kft.

## Az alábbi tartalmakra kattintva automatikusan a kiválasztott oldalra ugorhat!

<b>Szervezetfejlesztési képzéseink célja</b>	<b>3</b>
<b>Akik szívesen dolgoznak velünk</b>	<b>4</b>
<b>Tréner-, mentor- és coach-képző programjaink</b>	<b>5</b>
Belső trénerképzés	6
A coaching alapú szervezeti kultúra kialakítása	7
Mentorképző program	8
Coach-képző Akadémia	9
<b>Vezetőknek szóló képzések</b>	<b>10</b>
Vezetői kompetenciák: konfliktuskezelés és irányítás a vezetői munkában	11
Coaching-szemléletű vezetés	12
Játzmák a vezetői gyakorlatban	13
Üzleti modell és marketing stratégia workshop	14
<b>Munkatársaknak szóló képzések</b>	<b>16</b>
Kapcsolat- és konfliktuskezelés munkatársaknak	17
Játzmák a munkahelyen	18
Hatékonyág, együttműködés, csapatmunka	19
Mediációs (közvetítői) készségek alkalmazása a munkahelyen HR szakembereknek és munkatársaknak	20
Munkacsoportok működését fejlesztő coaching	21
Stresszkezelési és stressztűrési készségek fejlesztése munkatársaknak	22
<b>Általános információk</b>	<b>23</b>
Képzési tanácsadás	24
Csapatunk	25

## Szervezetfejlesztési képzéseink célja

- **Elősegíteni, hogy a munkatársak nagyobb önállósággal és felelősséggel dolgozzanak.**
- **Megszüntetni a munka során rendszeresen visszatérő kapcsolati csapdákat.**
- **Felfedni a pszichológiai játszmákat, melyeknek újra és újra áldozatul esünk, és rombolják a teljesítményünket és az önértékelésünket.**
- **Eszközöket adni az igények és elvárások nyílt, kétoldalú egyeztetéséhez, a hatékony együttműködés és kapcsolatkezelés megvalósításához.**
- **A résztvevők szakmai önértékelésének javításával növelni minden egyéb szakmai oktatás befogadási esélyét.**

---

### Hogyan profitál az Önök vállalata programjainkból?

---

- Javul munkatársaik helyzetfelismerő képessége, ezáltal eredményesebbek lesznek.
- Csökken a résztvevők szorongása nehéz helyzetekben és rendhagyó feladatoknál, ami elősegíti a felszabadultabb és kreatívabb munkavégzést.
- Önismeretük javulásával magabiztosabban és jobb időbeosztással tudnak koncentrálni a feladataikra.
- Az itt tanult készségek segítségével leépíthetik a provokáló és időhúzó megnyilvánulásokat, ami által jelentősen nő a munka hatékonysága.
- Mindezek összességében azt eredményezik, hogy szívesebben és motiváltabban dolgoznak a szervezetben, a cégért!

**Programjaink a szervezet minden szintjének kínálnak képzéseket. Módszerünkkel nem pusztán kommunikációs technikát tanítunk, hanem egy gyökeresen más kapcsolati szemléletet.**

---

### Képzéseink koncepciója

---

#### A tréningjeinkbe beépített „know-how”:

- A Gordon-féle kapcsolati modell adja a kommunikáció-elméleti ismeretanyagot. Hatékony, jól alkalmazható eszköztár, mely a problémahelyzetek felismeréséhez és a konfliktushelyzetek vesztes nélküli megoldásához ad segítséget.
- A tranzakció-elemzés (T. A.) segít a szervezetekkel való munka során abban, hogy a felszín mögött rálássunk a valódi problémákra. Terminológiája könnyen kezelhető eszközt ad a kezünkbe, amikor egyéneket, szervezeti szintek vagy egységek közti viszonyok hatékonyságát elemezzük. A T. A. használata megnöveli a csoporttagok hatékonyságát, tudatosságát, és ezen keresztül javítja a szervezeti együttműködést.

## Akik szívesen dolgoznak velünk



Hálózati irányítás és üzemeltetési központ Vezető munkatársak



Értékesítési igazgatók



HR vezető munkatársak



Hatékony, együttműködés, csapatmunka - csapatépítés



Top értékesítő programja 2004-2005



Vezető munkatársak



Vezető munkatársak  
Csoportos coaching



Munkatársak



Core Control Vezető munkatársak



Európai Ügyek Főosztálya Gazdasági Igazgatók



Vevőszolgálat Vezetői coaching



Fővárosi Gázművek Zrt.

Utánpótlás Képzési Program Vezetői és csoportos coaching  
Jogügyi önálló osztály, Jogi osztály vezetői



Értékesítési munkatársak és Áruház vezetők



Vezető munkatársak



Játshmák a csoportmunkában



Vezetői program és munkatársak programja



Tehetség menedzsment program



Call Center munkatársak



Ügyfélszolgálat Vezetői és csoportos coaching

---

**Kérésre a kapcsolattartó személy nevét és elérhetőségét szívesen megadjuk.**

---



**Tréner-, mentor- és  
coach-képző programjaink**

---

## Belső trénerképzés

**A külső cégektől rendelt, költséges képzések nem hozták meg a kívánt eredményt, vagy csalódást okoztak az oktatók?**

**Elégedetlenek voltak a résztvevők, mert úgy érezték, hogy a képzés nem ad választ az őket érdeklő szakmai problémákra?**



---

**Belső trénerképző programunkat olyan trénereknek és oktatóknak ajánljuk, akik**

---

- világszerte elismert alapokra épülő készségcsomaggal kívánják munkatársaikat oktatni;
- szeretnék elsajátítani a konfliktuskezelés, asszertivitás és önérvényesítés technikáit mások segítése céljából;
- szeretnének másoknak segíteni a Tranzakcióanalízis és a Gordon-féle kapcsolati eszköztár felhasználásával;
- szeretnék saját és mások viselkedését jobban megérteni és megfelelő kommunikációs eszközökkel pozitív változást elérni;
- olyan készségcsomagra vágnak, mellyel számos céges és egyéni konfliktushelyzetet lehet hatékonyan, a felek számára kölcsönösen elfogadható módon megoldani.

---

**A belső trénerképzés során elsajátítható kompetenciák**

---

- A felnőttek képzésének andragógiai alapismeretei
- Felnőttoktatói/tréneri készségek
- Felnőttek képzési módszereinek és eszközeinek ismerete, bővítése és alkalmazása
- A módszertani ismeretek alkalmazása belső képzések során
- Felnőttképzési szakmai képességek és attitűdök
- Oktatói/tréneri kompetenciák tudatosítása: tanításban, csoportkezelésben, csoportfolyamatok irányításában, csoportkommunikációban;

---

**A belső trénerképzés eredményeképpen a résztvevő:**

---

- képessé válik sokféle megrendelői igénynek megfelelő tanfolyamok, tréningek összeállítására;
- biztonságosan bonyolítja le a tervezett képzéseket és kezeli a csoportokat;
- megismeri és gyakorlatban alkalmazza a korszerű felnőttoktatói/tréneri kompetenciákat;
- megismeri, és munkájában tekintetbe veszi a felnőttkori tanulás sajátosságait;
- a hatékony csoportos tanulást elősegítő, széleskörű módszertani eszköztárral rendelkezik;
- kialakítja a tréneri szerephez kapcsolódó személyes filozófiáját és látásmódját.

**A Belső Trénerképzés felépítése**

**1. modul:**

Oktatói/tréneri kompetenciák (5 x 7 óra + olvasmányok + előtanulmányok)

**2. modul:**

Csoportkezelési ismeretek, csoportdinamika, tanítási gyakorlatok (4 x 7 óra)

**3. modul:**

Képzési folyamatok elemzése (4 x 7 óra)

**A további részleteket itt olvashatja:**

<http://gordonta.hu/trener-kepzes-coach-kepzes/belso-trener-es-oktato-kepzes/>

**Klasszikus, kommunikációs tréneri képzésünk részleteit itt olvashatja:**

<http://gordonta.hu/trener-kepzes-coach-kepzes/trenerkepzes-budapest/>

# A coaching-alapú szervezeti kultúra kialakítása

## Vállalati belső coachok felkészítése, belső coach-rendszerek kialakítása

---

### A belső coaching lényege

---

Ezt a feladatot gondosan kiválasztott és professzionálisan felkészített vezetők vagy HR-munkatársak láthatják el néhány (évente 1-2), nem közvetlen irányításuk alatt dolgozó munkatárs segítségére. A folyamat célja ebben az esetben a munkatárs fejlesztése és a fókuszba helyezett célok megvalósítása.

---

### Kinek ajánljuk?

---

**A képzést felsővezetőknek, HR-vezetőknek, valamint a HR-részlegek más, erre alkalmas munkatársainak ajánljuk, akik kiemelkedően elkötelezettek a coaching folyamatok iránt.**

---

### A belső coach-rendszer előnyei

---

- A belső coach ismeri a vállalat gépezetét és a vállalati kultúrát. Ezért gyorsan megérti a coachingban résztvevő munkatárs helyzetét és körülményeit.
- A megfelelően képzett, hitelesített coach korszerű támogatói eszközökkel és készségekkel rendelkezik.
- A tudás a szervezeten belül marad.
- Csökken a fluktuáció, vagyis a szervezet nem veszíti el kulcsfontosságú szakembereit, menedzsereit.

- Magas szintű vezetői és személyes fejlődési lehetőségeket biztosít.
- A belső kapcsolati hálók megerősödnek.
- A coachok munkája sokféleképpen hasznosítható (tanulási, üzleti célok elősegítése stb.)

### A képzés folyamata

#### Előkészületek:

a résztvevők kiválasztása

#### 20 óra:

saját élményű coaching (navigációs folyamat)

#### +40 óra:

coaching-készségek elsajátítása - eszköztár, etika, hozzáállás

#### +20 óra:

gyakorlat- és tanúsítványszerzés

### Összesen 80 órányi belső coach-képzés

A résztvevők teljes coaching folyamatot hajtanak végre a szervezetben. A gyakorlat folyamán egy senior coach fogja figyelemmel kísérni és támogatni minden résztvevő munkáját.

## Mentorképző program

Képzésünket olyan résztvevőknek ajánljuk, akik

- mentori képességeiket szeretnék fejleszteni, hogy cégükön belül hatékonyabban vezessenek, és szívesen megismerkednének a tranzakció-elemzés és a professzionális kommunikáció gyakorlati használatával;
- fontosnak tartják saját személyiségük, önismeretük fejlesztését.



---

### A program tartalma

---

#### 1. modul:

##### Személyes hatékonyság fejlesztése

**4 napos saját élményű önismereti tréning**, amely során a résztvevők megismerik a tranzakció-elemzés alapjait és a Gordon-féle kommunikáció elemeit. Olyan önismereti tapasztalatokat szerezhetnek, melyek a hiteles tanácsadó/mentor munkájához elengedhetetlenek.

#### 2. modul:

##### A mentorálás módszertana

**6 napos képzés**, mely során megismerkednek a mentor munkájához szükséges legfontosabb elméletekkel, technikákkal, modellekkel.

- a mentor feladata, szerepe és hatása,
- a mentorálás folyamata, képzés-fejlesztés és más HR-alrendszerek,
- mentor és mentorált közötti kapcsolat, ebből adódó kihívások,
- fejlődéstámogatás, tudatos utánpótlás fejlesztés,
- egyéni mentoring gyakorlatok.

---

### Képzésünk koncepciója

---

**Koncepciónk abban különbözik más, hasonló jellegű képzésektől, hogy a hangsúly nálunk a tanultak gyakorlati használhatóságán és egy jó önismeretre épülő, hiteles tanácsadói hozzáállás kialakításán van.**

---

### A program tartalma:

---

- a mentorálás alkalmazási lehetőségei a vállalati rendszerben,
- vállalati „on-the-job” és „off-the-job” képzési módszerek
- szervezeti kultúra, szervezeti szocializáció, kreativitás és innováció
- a mentoring szerepe és hatása a szervezetben



## Coach-képző Akadémia

**E két programunk hosszú évek óta teltházas, és nem csak az egyéni jelentkezők (szabadúszók), hanem a szervezeteknél dolgozó kollégák által is gyakran választott képzések. Coach-képző Akadémiánk rövid bemutatását itt, a teljes leírást honlapunkon láthatja. Trénerképzőnk teljes leírását szintén a honlapunkon láthatja (link a 'Belső trénerképzés' oldal alján van).**



### Coach-Képző Akadémia:

**ICF által minősített coach-képzés, mely Thomas Gordon kommunikációs készségeire és a tranzakció-analízis elméletére épül**



**Az ACSTH diplomát adó posztgraduális coach-képzésünket olyan résztvevőknek ajánljuk, akik:**

- coachként kívánnak dolgozni,
- új karrier lehetőségét keresik, esetleg pályaváltásra készülnek,
- felnőttoktatási szakemberként vagy személyzeti vezetőként dolgoznak,
- jelenleg tanácsadó szervezetet irányítanak, vagy ezt tervezik,
- jelenleg is tanácsadóként, trénerként dolgoznak, és szívesen megismerkednének a tranzakció-elemzés és a professzionális kommunikáció gyakorlati használatával,
- fontosnak tartják saját személyiségük, önismertük fejlesztését,
- felsőfokú végzettséggel rendelkeznek.

### Hogyan épül fel a coach-képzésünk

**I. Coach-képzés: alapozó szint:  
A coach mint személyi és üzleti tanácsadó**  
(136 tanóra)

**II. Coach-képzés: haladó szint:  
Mesterszak - szabadon választható modulok**  
(70 tanóra):

- Mindennapi játszmáink,
- Process Communication Model és
- Mediációs készségek

**A részletes tematika itt található:**

<http://gordonta.hu/trener-kepzes-coach-kepzes/coach-kepzes-akademia/>



## Vezetőknek szóló képzések

---

# Vezetői kompetenciák: konfliktuskezelés és irányítás a vezetői munkában

Kiknek ajánljuk:

**Tréningprogram újonnan kinevezett  
vezetők számára**

---

## Programunk célja:

- a vezetői szerep tudatosítása, erősítése;
- a vezetővé válás folyamatának támogatása, hogyan támaszkodjunk erősségeinkre és kerüljük el a buktatókat;
- a résztvevőket megismertetni az együttes munkát megnehezítő vezetői és beosztott munkatársi manőverekkel, játszmakezdeményekkel;
- támogatni a vezetőket, hogy beosztottaik nagyobb önállósággal és felelősséggel dolgozzanak;
- kommunikációs és vezetési technikák elsajátítása a különféle emberekkel való együttműködéshez;
- a coaching típusú vezetés alapjainak megismerése.

---

## A program tartalma

### I. modul (2 nap)

- a vezető helye a szervezetben
- a vezetői működés tudatosítása, saját igények és túrérküszöb feltérképezése, jelzése
- vezetői feladatok és tevékenységek
- a tevékenységek rangsorolása
- a tranzakció-elemzés alapjai és jelentősége a hatékony munkavégzés szempontjából.

- a „másik fél” személyiségének bemérése a követendő stratégiaválasztás érdekében
- a „gyerek-én” és a „szülő-én” negatív hatása a munkastílusra
- a „felnőtt-én” kontroll-funkciójának megerősítése

### II. modul (2 nap)

- a coaching-típusú vezetés alapjai
- a felmerülő ellenállások konstruktív kezelése
- a lehetséges „vezető–munkatárs játszmák” jellegzetességei, felismerése
- a teljesítményirányítás és ellenőrzés hatékony eszközei
- a vezetői szerepből adódó kettős szorítás (szervezeti igények és munkatársi igények)
- konfliktusok „együttműködő” megoldása – a személyes és csoportigények agressziómentes érvényesítése
- mikor milyen eszközöket alkalmazzunk?
- a csoportfejlődés szakaszai
- mit várnak az emberek a csoportjuktól és a munkájuktól?

## Coaching-szemléletű vezetés

**A coaching nem egy eszköz a vezetői eszköztárban, hanem vezetői stílus, attitűd, szemléletmód, amelynek elsajátításához, beépüléséhez idő és gyakorlás szükséges. Ha a vezető coaching-elvek alapján vezet, akkor két legyet üt egy csapásra: magasabb minőségű munkát kap, miközben munkatársait is fejleszti.**



**A coaching nem karitatív munka, nem önmagáért való tevékenység, hanem minden erre fordított idő befektetés, amely többszörösen megtérül:**

- biztosítja a motiváló szervezeti légkört;
- kapcsolat- és bizalomerősítő;
- növeli az elkötelezettséget és az elégedettséget;
- növeli a szervezet teljesítőképességét;
- költséghatékony.

### A program célja:

A résztvevők ismerjék meg, és magas szinten alkalmazzák a coaching-eszköztár elemeit vezetői munkájuk során, ezáltal támogatva céljaik megvalósítását szervezeti, vezetői és személyes szinten.

### Kiknek ajánljuk coaching-szemléletű vezetés programunkat?

- Olyan felső- és középvezetőknek, akik elkötelezettek saját vezetői működésük tudatosításában és megújításában, és vezetői működésükkel hatni kívánnak a cégkultúra pozitív alakítására;
- Olyan HR vezetőknek, akik szeretnék kiemelt szerepet játszani a cégkultúra formálásában;

### Miért hasznos a coaching-szemléletű vezetés?

- őszinte, támogató légkör alakul ki a vezető és a követők között
- mérhetően nő az egyéni és a csapatteljesítmény
- nő az önállóság és a felelősségvállalás
- nagyobb a kockázatvállalási kedv és kreativitás;

### Személyes szinten:

a képzés nagy hangsúlyt fektet a coaching-készségek alapjául szolgáló személyes fejlődés támogatására. A coaching-képzés a vezető személyes fejlődésének szolgálatában a következő területekre terjed ki:

- Önismereti tanulás
- konfliktuskezelési módszerek
- növekvő hatékonyság a problémamegoldásban
- teljesítmény- és feladatmenedzsment
- önmotiváló módszerek
- tudatosabb határvédelem a vezető saját egyéniségének fenntartása érdekében

### A képzés időtartama: 36 óra – 2 x 3 nap

## Játszmák a vezetői gyakorlatban

**“Miért történik velem már megint ilyesmi?!  
Hogyhogy nem vettem észre, hogy megint  
besétáltam egy zsákcucába?  
“Miért csak üvöltve érti meg a szabályokat?”  
“Csak nekem mer minden munkára  
kifogásokat felhozni!”**



Ilyen és ehhez hasonló, visszatérő helyzetek nyomába szegődik önismereti képzésünk.

**A képzés elméleti alapjait és gondolati keretét a Gordon-féle kapcsolati modell és a Berne-féle tranzakció-elemzés adja. Mindkét iskola könnyen elsajátítható eszközöket nyújt a hiteles kommunikáció, az ennek alapját képező önismeret és a szimmetrikus, tudatos kapcsolatkezelés megvalósításához.**

### A program célja:

- a vezetési ismeretek és készségek továbbfejlesztése.
- segít felfedni a vezetői munkát megnehezítő pszichológiai játszmákat.
- a résztvevők hatékony konfliktusmegoldás mellett szerezzenek érett konfliktus-megelőző eszközöket is, gondolkodásuk váljon egyre gyakorlottabbá az összkép és az időbeli folyamatok teljesebb áttekintésében.

### A program tartalma:

- A tranzakció-elemzés gerincét képező „személyiség szerkezet” megismerése után a résztvevők megtanulják felismerni és a „felnőtt” személyiség-szelet irányítása alá vonni saját vezetői működésüket.
- megismerik a játszmák jellegzetességeit;
- megtanulják felismerni, mi a különbség konfliktus és játszma között;

- támpontokat kapnak a játszmába hívó manőverek felismeréséhez és kezeléséhez;
- olyan eszközöket sajátítanak el, melyek segítségével megelőzhető a játszmák kialakulása. Megerősödik a „felnőtt-én” kontroll-funkciója.

**A résztvevők saját tapasztalatai alapján sorra vesszük a beosztott-vezető és a vezető-vezető kapcsolatok tipikus pszichológiai játszmáit.**

Pl.: „Segíts nekem... de úgysem tudsz...”  
„Melyikünk az erősebb!”  
„Én csak segíteni akartam!”  
„Nem is én voltam!”  
„Engem vigyen fel a padlásra!”

E felismerések után eszközöket kínálunk a „Felnőtt-kapcsolatvezetés” megvalósításához, az igények és elvárások „Felnőtt–Felnőtt” egyeztetéséhez.

Lehetővé válik, hogy gátló programozásunkat megváltoztatva, tudatosan **jobb döntéseket hozunk** életünk és munkánk minden területén.

### A tréning időtartama:







**3 x 2 nap**

# Üzleti modell és marketing stratégia workshop

**Nagyvállalatok, kis- és középvállalatok, start-up vállalkozások számára egyaránt hatékonyan használható a módszer, ha nem teljesen világos, hogy a szervezet tudása, erőforrásai és tevékenysége miként fog hozzáadott értéként ‘lecsapódni’ az ügyfelek körében - ilyen módon fenntarthatóvá téve a vállalkozást.**

Ha úgy érzi, hogy jó lenne nem csak egy új marketing stratégia, de egy újragondolása is a szervezet stratégiájának; ha szükséges lenne újradefiniálni és meglátni, hogy miként keletkezik érték vállalkozásánál és milyen értéket kínál ügyfelei számára, akkor érdemes ezt a módszert kipróbálni a vezetők és a szervezetben fontos szerepet betöltő kollégák részvételével.

**Hogy néz ki egy workshop (két- vagy háromnapos formátum)?**

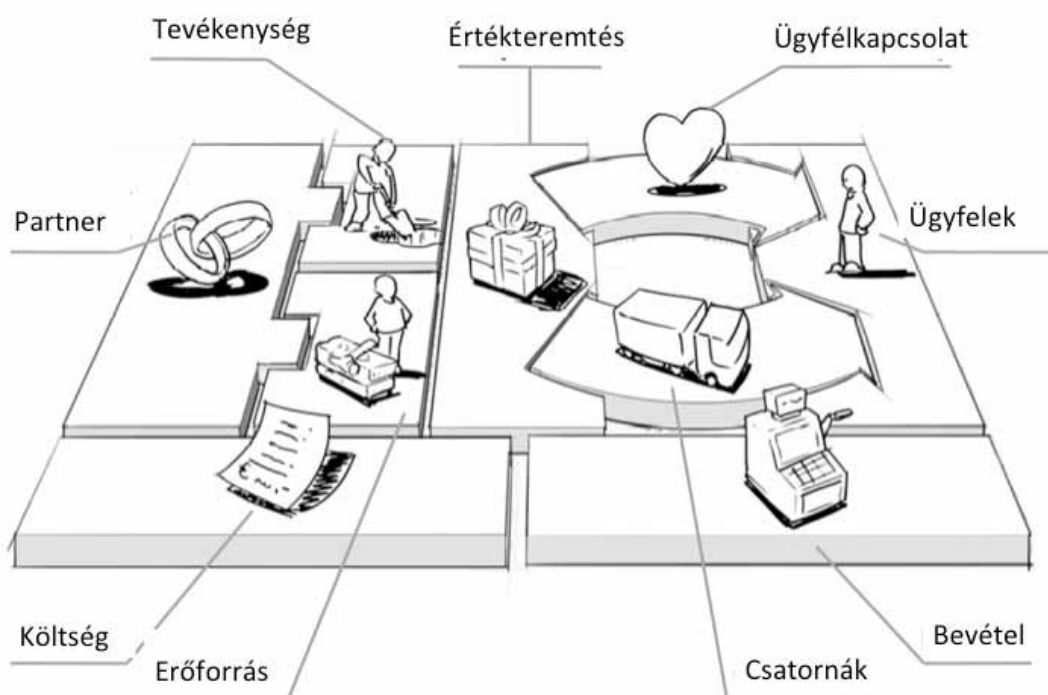
	1. nap	2. nap	3. nap
De.	 <p>Intro &amp; Üzleti Modell alapok</p>	<p>Környezet</p>  <p>SWOT</p>	 <p>ÜM prototípusok prezije</p>
Du.	 <p>Jelenlegi üzleti modell (ÜM)</p>	 <p>ÜM prototipizálás, alternatívák</p>	 <p>Köv. Lépések, tesztelés</p>

## Miért érdemes egy üzleti modell workshop-ot szervezni?

- A vállalkozással kapcsolatos eddig kimondatlan alaptételek felszínre kerülnek és megerősíthetők vagy megcáfolhatóak;
- A csapat összes tagjának ötletei megbeszélhetőek kockázatmentesen;
- A jelenlegi működés hibái kibuknak és egy alternatív, jobb szervezeti működés hozható létre;
- Új célpiacra kíván belépni, vagy új célcsoportot szeretne megszólítani a szervezet, de még nincs konkrét kiforrott terv;
- A jelenlegi működés fenntarthatatlanná vált (vagy szimplán nem elég hatékony) és változtatásra van szükség.

## Mit tartalmaz a marketing stratégia és, „üzleti modell térkép” workshop-csomag?

- A szervezet tevékenységének teljes áttekintése üzleti modell szempontból (kik a jelenlegi ügyfelek; mi a szervezet tevékenysége; hogyan látja magát a szervezet belülről; milyen a részlegek közötti kapcsolat, kommunikáció; milyen a vállalkozás pozícionálása a saját piacán; milyen marketing tevékenység történt eddig; melyek a legnagyobb kihívások?)
- A workshop részeként egy összegző dokumentum elkészítése, specifikus lépésekkel és lehetőségekkel részletezve. Az üzleti modell csomagon túlmenően, folytatásként további együttműködésre is lehetőség van team-coaching, online marketing és kommunikációs tréning formájában.





## **Munkatársaknak szóló képzések**

---



## Kapcsolat- és konfliktuskezelés munkatársaknak

„Pedig én csak jót akarok neki...”  
„Miért nekem panaszkodik mindenki?”  
„Azt hiszi, hogy nélküle megállna az élet!”



### Előfordul veled,

- hogy a legjobb szándékod ellenére félreértenek, és meglepő reakciót váltasz ki a másiktól?
- hogy a békesség kedvéért inkább engedsz, pedig te szívesebben választanál más megoldást?
- hogy eléred ugyan, amit akarsz, de mégis utána jó érzésed?
- hogy néha magad sem érted, hogy kerültél ilyen helyzetbe?

Kevesen igazodunk el megfelelő módon a társas kapcsolatok bonyolult útvesztőjében.

### Kiknek ajánljuk?

Mindazoknak, akik meg akarnak szabadulni az önmagukra és kapcsolataikra káros hatást gyakorló reakcióktól és beidegződésektől, és nem akarják elszemvedni mindazokat a veszteségeket, amelyeket egy zsákutcába jutott kapcsolat hagy maga után.

### A program során megtanulható, hogy

- elérd, amire szükséged van és ezt mások is megkapják melletted;
- ne bánd meg, amit kimondasz;
- ne bántsd meg másokat, de mégis elmondhasd a véleményedet.

### A program tartalma:

- a saját igények és határok elfogadható módon való közlése;
- mire figyeljünk, ha a másik gondban van - a professzionális meghallgatói készségek megismerése;
- a tranzakció-elemzés alapjai;
- az eltérő kapcsolati készségeket igénylő helyzetek felismerése;
- miért mondunk igent, amikor nemet gondolunk;
- mi a különbség a konfliktus és a játszma között;
- hogyan lehet megelőzni, vagy leállítani a játszmakezdeményeket.

### Hogyan tanítunk?

- tréningformában, a tapasztalati tanulás módszerével;
- a kommunikációelmélet alaptételeinek szemléletes bemutatásával;
- a kapcsolati készségek élő modellálásával;
- a csoport problémáinak közös feldolgozásával.

### A program időtartama:

**3 nap**

## Játszmák a munkahelyen

A képzés az előző programra épül és olyan konkrét helyzeteket és problémákat tartalmaz, melyek feldolgozását a résztvevők fontosnak tartják:

„Miért történik velem már megint ilyesmi?!  
Hogyhogy nem vettem észre, hogy megint  
besétáltam egy zsákutcába?

„Csak nekem mer minden munkára ki-  
fogásokat felhozni!”



Ilyen és ehhez hasonló, visszatérő helyzetek nyomába szegődik képzésünk.

### A program célja:

- segít felfedni a munkatársak és vezetők munkáját megnehezítő pszichológiai játszmákat. Ezek felismerése révén lehetővé válik, hogy gátló programozásunkat megváltoztatva, jól együtt tudjunk működni a „nehéz emberekkel” is.
- a résztvevők hatékony konfliktusmegoldás mellett szerezzenek érett konfliktus-megelőző eszközöket is, gondolkodásuk váljon egyre gyakorlottabbá az összkép és az időbeli folyamatok teljesebb áttekintésében.
- a Berne-féle tranzakció-elemzés segítségével, támpontok adása a tárgyalási szituációkat megnehezítő manőverek, és játszmák felismeréséhez.

### A program tartalma:

- mi a különbség konfliktus és játszma között?
- bemutatjuk a játszmák jellegzetességeit.
- támpontokat adunk a játszmába hívó manőverek felismeréséhez és kezeléséhez.
- olyan eszközöket kínálunk, melyek segítségével megelőzhető a játszmák kialakulása. Megerősödik a „felnőtt-én” kontroll-funkciója.
- a résztvevők saját tapasztalatai alapján sorra vesszük a munkatársak között előforduló tipikus játszmákat.
- Pl.: „Segíts nekem... de úgysem tudsz...”  
„Melyikünk az erősebb!”  
„Én csak segíteni akartam!,”
- e felismerések után eszközöket kínálunk a „felnőtt”- kapcsolatvezetés megvalósításához, az igények és elvárások „felnőtt-felnőtt” egyeztetéséhez.
- lehetővé válik, hogy gátló programozásunkat megváltoztatva, tudatosan **jobb döntéseket hozzunk** életünk és munkánk minden területén.

### A tréning időtartama:

3 nap

# Hatékony, együttműködés, csapatmunka

## A program célja:

- olyan hatékony munkacsoporttá alakítani az egymás mellett dolgozó munkatársakat, szakembereket, akik képessé válnak a problémák gyors felismerésére és az egyének és csoportok közötti konfliktusok eredményes kezelésére.
- fejleszteni a munkatársak önállóságát és felelősségérzetét, így az információk egymás közötti megosztásának intenzitása nő, ez serkenti a csoportkohéziót és a teljesítményt is.
- úgy serkenteni a közösségformálást, hogy az feltöltődést nyújtson, ami a jobb együttműködést segíti.



## A program tartalma:

- az együttes munkát megnehezítő manőverek és játshmák megismerése,
- megtalálni az “egy csónakban evezés” támpontjait a csoporttagok között,
- az egymás megismerését és megértését segítő eszköztár bemutatása és gyakorlása,
- a hat-lépcsős, közös probléma-megoldási modell alkalmazása;

## Programunk sajátosságai:

- nincsenek önismereti tesztek, sem más kész panel-elemek, csak olyan tanulási tapasztalatot nyújtunk, mely maximálisan épít a résztvevők saját élményeire és hozott tapasztalataira. Ezekre fűzzük föl a felkínált kommunikáció-elméleti és tranzakciós ismeretanyagot.

- önismereti tapasztalatokkal tudatosítjuk a résztvevők saját kommunikációs erősségeit és gátjait.
- olyan tanulási modellt használunk, amely rövid idő alatt saját tudássá válik, és a mindennapi helyzetekben azonnal bevethető tájékozódási pontokat nyújt.

## A tréning időtartama:

**3 nap**

**A hosszú távú fejlesztés tartós eredményt ígér, hiszen az egyén képessé válik külső segítség nélkül is saját működésének objektív visszacsatolására, elemzésére és korrigálására.**

## Mediációs készségek alkalmazása a munkahelyen

### A programunk célja:

**A konfliktuskezelő készségek továbbfejlesztése annak érdekében, hogy azok a munkatársak, akik munkakörük folytán gyakran válnak mások konfliktusainak tanúivá (HR szakemberek, a munkahelyi légkörért felelő vezetők), hatékonyan segíthessék a szervezeten belüli konfliktusok rendezését, anélkül hogy mások helyett kellene a konfliktusokat megoldaniuk.**



### A mediációs készségekkel rendelkező kolléga:

- segít megelőzni a fölösleges munkaerő-fluktuációt;
- megtakaríthatja a cégnek az elfajuló munkaügyi vitákból származó perköltségeket;
- a konfliktusok segítő rendezésével hozzájárul a jobb munkahelyi légkörhöz és a nyílt kommunikációhoz;
- közvetítő szerepet tölt be - ő maga nem ítélkezik, és nem dönt;
- pártatlansága és diszkréciója révén fontos kapcsolati modellé, a cégkultúra meghatározó elemévé válhat.

### A pártatlan közvetítés hatására:

- a konfliktuspartnerek megismerik egymás motivációit, a támadások mögött rejlő valódi igényeket;
- az „egy igazság” keresése helyett kölcsönösen elfogadható megoldást, azaz megegyezést keresnek;
- a múltban történt sérelmek helyett a jövőre összpontosítanak, és a megoldásra koncentrálnak.

### A mediációs készségek képzés felépítése:

A program egy általános elméleti áttekintéssel kezdődik, majd a résztvevők saját gyakorlati példáin végighaladva vezetjük végig a mediáció folyamatát.

A bemutatott készségek segítségével a résztvevők saját tapasztalataikon és saját egyéniségükön keresztül fejleszthetik mediációs tudásukat és építhetik be ezt a készségtárat kapcsolatkezelési szemléletükbe.

### A képzés időtartama: 3 nap (2+1 nap)

**Programunk szerkezetét úgy építettük fel, hogy a résztvevők a hallottakat több héten keresztül a gyakorlatba is át tudják ültetni, illetve az újabb alkalmakon már elemezni lehessen ezeket a gyakorlati tapasztalatokat.**

## Munkacsoportok működését fejlesztő coaching

Csoportmunka során a munkatársak gyakran tapasztalják, hogy

- a csoport-meetings formálissá válnak;
- sok mindenről van szó, csak a lényegről nincs;
- egyes csoporttagok csak látszólag vannak jelen, elkötelezettségük alacsony;
- klikkek, érdekszövetségek alakulnak ki, amelyek rendszeresen konfliktusba kerülnek egymással.

---

### Kiknek ajánljuk?

- valódi teameknek, és olyan csoportoknak, melyeknek tagjait az azonos pozíció, és ez által hasonló problémák kötnék össze;
- kultúraváltási folyamatban lévő szervezeteknek, ahol új értékek és viselkedések elterjesztésére van szükség;
- vezetői csapatoknak, ahol az egyéni fejlődésen túl az együttműködés erősítése, egymás jobb megértése is cél.

---

### A csoportos coaching nagyon jó eszköz arra, hogy

- egy konkrét feladat kapcsán felderítse egy összeszokott vezetői team erőforrásait az együttműködés frissítésére;
- támogassa az új szervezeti feladatok, projektek menedzselését, konkrét személyes kihívások mentén;
- szervezeti változások, intézkedések bevezetését megelőzően, az optimális megoldásokat közösen találja meg a team;
- tisztázza a csoporton belüli felelősségi köröket, konkrét vezetői feladatok kontextusában egyértelművé tegye a hatásköröket;
- segítse a kommunikációs és kapcsolatkezelési problémák felismerését, a konfliktushelyzetek elemzését és a megoldás kidolgozását;

- átsegítse a munkacsoportokat az elakadásokon;
- közelebb hozza azokat, akik ellenzik vagy nem értnek egyet a kitűzött célokkal és módszerekkel.

---

### A csoportos coaching előnyei

- a csoportban már meglévő tapasztalatokra, készségekre és tehetségekre épít;
- elősegíti a közös elkötelezettség és felelősségérzet kialakulását, tartóssá válását, ezáltal erősíti a csoportkohéziót;
- értékeli és épít a csoportban meglévő különbségekre;
- támogatja az olyan elismerésekkel és kihívásokkal teli környezet kialakítását, ahol a tagok a legjobbat hozhatják ki magukból;
- a csoportdinamikát, mely a csapat hatékonyságának szempontjából kritikus lehet, olyan módon kezeli, hogy a csapat a lehető legnagyobb szintű teljesítményt hozza ki magából.

**A csoportos coaching nem csak önálló fejlesztési eseménysorozat lehet, hanem egy tréning „utánkövetését” is segítheti.**

## Stresszkezelési- és stressztűrési- készségek fejlesztése munkatársaknak

A program célja, hogy a résztvevők

- felismerjék a stressz tüneteit
- ismerjék meg stressztűrő képességük fokozásának lehetőségeit
- megismerjék a stresszkezelés formáit és eszközeit



---

### A stresszkezelés tréning tartalma:

---

#### I. A stressz elmélete:

- fogalma, fázisai, folyamata, jeleinek, tüneteinek felismerése (fizikai, érzelmi, viselkedésbeli és kognitív tünetek);
- a munkahelyi problémás területek feltérképezése:
  - Igénybevétel, irányítás, kapcsolatok, változások, szerepek, egyéni tényezők;
  - Pl. idővel, prioritásokkal kapcsolatos vagy különböző elvárásokhoz való igazodás, vezetői stílushoz való alkalmazkodás;

#### II. Stresszhelyzetek megelőzése

##### - a stressztűrő-képesség fokozása

- az időstruktúra jellemzői;
- saját tűrésküszöbünk tudatosítása, ennek agressziómentes elfogadtatása;
- az eltérő kapcsolati készségeket igénylő helyzetek felismerése;
- a személyes és csoportigények agressziómentes érvényesítése;

Programunk szerkezetét úgy építettük fel, hogy a résztvevők a hallottakat több héten keresztül a gyakorlatba is át tudják ültetni, illetve az újabb alkalmakon már elemezni lehessen ezeket a gyakorlati tapasztalatokat.

#### A tréning időtartama:

3 nap



## Általános információk

---

## Képzési tanácsadás

**Elképzeléseire, projektjeire, kérdéseire szívesen reagálunk egy ismerkedő beszélgetés keretében. Segítünk eldönteni, melyik program felel meg leginkább igényeinek. Javaslatot teszünk egy olyan fejlesztési program összeállítására, amely sokirányú fejlődési lehetőséget biztosít a résztvevők számára.**

---

### A programok sajátosságai

A tréningprogramok részletes tematikája igény szerint alakítható, így a témakörök összetétele, az egyes témakörökön belüli hangsúlyozás, megállapodás tárgyát képezi.

Nincsenek kész panel-elemek, azaz csak olyan tanulási tapasztalatot nyújtunk, mely maximálisan épít a résztvevők igényeire, saját élményeire és hozott tapasztalataira. Ezeket figyelembe véve kínáljuk fel a kommunikáció-elméleti és tranzakciós ismeretanyagok elemeit.

A tréningeken résztvevők maximális létszáma 15 fő, így valósítható meg az ismeretek hatékony átadása, a készségek gyakorlása, és személyre-, illetve „cégre” szabása.

Önismereti eszközökkel tudatosítjuk a résztvevők saját kommunikációs erősségeit és gátjait.

**Programjaink tartós eredményt ígérnek, hiszen az önismeret és a saját erőből létrehozott változások sokszorosára növelik a személyes hatékonyságot, és pozitívan befolyásolják az egyén önértékelését.**

---

### Alkalmazott módszerek

Szituációs gyakorlatok és kommunikációs készséggyakorlatok során fejlesztjük a résztvevők helyzetfelismerő képességét. Saját munkahelyi eseteiken keresztül gyakorolják a gyors helyzetfelismerést és az adekvát kapcsolatfelvételi és problémakezelési készségeket. A sokféle kis-csoportos és páros munka erősíti a résztvevők biztonságérzetét. A csoporttagok involvált részvétele, a biztonságos légkör és oldott hangulat megteremtése mind megvalósítandó feltétele a sikeres együttműködésnek.

### A tréningek időbeosztása

A tréningek időtartama 12 – 24 óra.

A legtöbb tréning időbeosztását heti 1 x 4-6 órás bontásban javasoljuk.

A megbontott időbeosztásnak az a célja, hogy a megszerzett tudás hosszútávon alkalmazható legyen, így a résztvevőknek alkalmuk nyílik a megismert eszközöket a gyakorlatban kipróbálni, és erről visszajelzést adni a tréning vezetőjének.



# A leggyakrabban igényelt és legsikeresebb programjaink leírását itt láthatta.

---

Ha kíváncsi teljes képzési,  
szervezetfejlesztési kínálatunkra, nézze meg honlapunkat:  
**[gordonta.hu](http://gordonta.hu)**

**Gordon & T. A.**  
**Oktatásszervező és Tanácsadó Kft.**

---

**Telefon:** 06 30 933 7344

**Email:** [iroda@gordonta.hu](mailto:iroda@gordonta.hu)

**Weboldal:** [www.gordonta.hu](http://www.gordonta.hu)

**Cím:** 1022 Budapest, Marczibányi tér 9.

**GORDON & T. A.**  
Oktatásszervező és Tanácsadó Kft.