

- TRANSZFORMATÍV VEZETÉSI MODELL ÉPÍTÉSE -

- Jövőorientált és értékalkotó szervezetfejlesztés -

SZERVEZETI TRANSZFORMÁCIÓ EMBERI LÉPTÉKKEL

Dr. Csereenyi Dóra
érték alapú
szervezetfejlesztés

ÉRTÉKORIENTÁLT VEZETŐFEJLESZTÉSI PROGRAM

ÉRTÉKORIENTÁLT VEZETŐFEJLESZTÉSI PROGRAM

Fókuszban:

XXI. századi vezetési paradigmák és jövőt formáló gondolkodás

Transzformációs és változáskezelési modellek

Bizalomra épülő szervezet – az együttműködés kultúrája

Szervezeti és vezetői pályáívek, fejlődési és törési pontok

Vezetési struktúrák újratervezése és megújítása

Transzformációs vezetői értékrend

Hibrid szervezetek működése és fejlesztése

2026. I. félévi program

Ha elképzeled magad előtt a szervezet jövőjét, merre haladnál? Vezetőként milyen fejlesztői szemléletre lenne szükséged, amely segít felépíteni ezt a jövőt?

EMBERI ÉRTÉK A PROGRAM MÖGÖTT



Nézd el nekem, hogy nem azonnal a program leírásával kezdem. A fejlesztési program egy keret számomra, azonban sokkal fontosabb, hogy milyen tartalom és szakmaiság van mögötte. Azt szeretném, ha az embert látnád először, aki végig kíséri a fejlődési folyamatot.

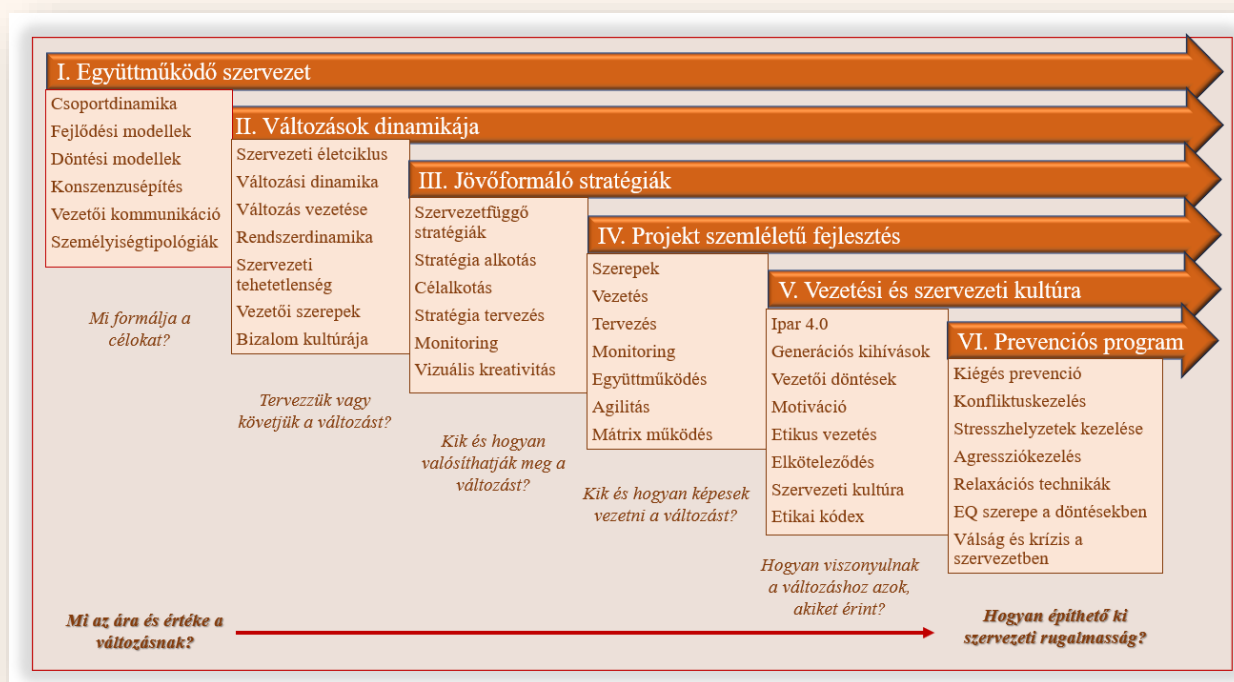
Dr. Cserevnyei Dóra vagyok. Szupervizor és transzformációs fejlesztő. **Egyéni és külső szakértőként olyan szervezetekkel dolgozom, amelyek előtt nagyobb ívű változási folyamatok állnak.** Szakmai pályámon bejártam a különböző vezetési szinteket, vezetői lépcsőket, ahol számtalan kihívással és fejlődési lehetőséggel találkoztam. **Az elmúlt 15 évben stratégiai szintű elemzésekkel és fejlesztésekkel foglalkoztam.**

Több, mint 30 év szakmai, benne vezetési, fejlesztési, kutatási és oktatási tapasztalatát dolgoztam össze egy új, élmény alapú vezetőfejlesztési programba. **Olyan értékorientált fejlesztési programot dolgoztam ki, amely integrálja a stratégiai, vezetési, működési, integritási, transzformációs kérdéseket és megoldásokat.** Persze azonnal jön is a kérdés, hogy hogyan és milyen hatékonysággal? Éppen ezért a visszajelzések mentén az elmúlt 15 évben folyamatosan fejlesztettem a programot, illetve tudatosan építettem tanuláselméleti, design thinking, gazdaságpszichológiai elemek mentén. Szeretem ezt a programot – szerettem a megélt hatását, a közös munkákat.

A program mentén olyan **fejlődési folyamatra hívom a szervezetet, amely során felépítjük a szervezet változási képességét. A fejlesztés során képessé válik a szervezet a változási stratégiák és folyamatok megtervezésére, koordinálásra.** A fejlődésben és a változásban végig kísérem a szervezetet a változás különböző lépcsőin.

MODULOK:

A program egy 100 órás, hat modulból álló fejlesztési folyamat, amelynek kiindulópontja a szervezet aktuális helyzete és végső állomása a jövőbeni célok megvalósítása. Igen. Szétszedjük a régit és összerakunk valami újat. 😊 A fejlesztési program ötvözi a hard (stratégia, szervezeti- és vezetési modellek, rendszerépítés, folyamat- és változásmenedzsment), valamint soft (vezetői személyiség, kompetenciák, értékrend, kommunikáció, fejlődés) elemeket. Azért, hogy értsd minek milyen hatása van a szervezetre.



A 6 egymásra épülő modul tartalma mindig szervezetfüggő. Vagyis a szervezet élő működésével dolgozunk. Prototípusokat készítünk, majd visszavisszük a gyakorlatba. Megnézzük hogyan működik és finomítjuk, amíg valóban jó nem lesz a modell.

MI A HOZZÁADOTT ÉRTÉKE A PROGRAMNAK?



- ✓ **aktuális szervezeti, vezetői kérdéseket dolgozunk fel tabumentesen**, az eredmények pedig azonnal visszaültethetők a mindennapokba,
- ✓ **intenzív program** – mögötte kutatási összefüggések és esettanulmányok
- ✓ **a résztvevők megosztják a szakmai, vezetési és gyakorlati tapasztalataikat** (és rácsodálkoznak a különbségekre),
- ✓ **legalább 16 különböző vezetői, szakmai kérdésfelvetést dolgozunk fel a program végéig**,
- ✓ **összekapcsoljuk a különböző vezetési szinteket és szakmai területeket**, ahol helye van a konstruktív gondolkodásnak és párbeszédnek.

MILYEN MÓDSZERTANI EREDMÉNYEI LESZNEK A PROGRAMNAK?

- ✓ **Rendszerszemléletű problémamegoldások**: egy-egy szervezeti témát komplexen dolgozunk fel a különböző szakterületi nézőpontok, tapasztalatok mentén,
- ✓ **Közös fejlesztési platform**: a szervezet teljes vetületében láthatóvá válnak a fejlesztési kérdések, kritikus pontok, megoldási alternatívák.



MÓDSZERTAN:

(a workshop a résztvevők szakmai háttéréhez, kérdéseikhez igazodik)

- ✓ **Szituatív gyakorlat, modellezés (50-60%)**: hozott téma csoportos feldolgozása, helyzetelemzés, modellezés
- ✓ **Esettanulmányok (10-15%)**: alternatív megoldások feldolgozása, benchmarking,
- ✓ **Elmélet (10-15%)**: feldolgozás mentén új elméleti részek illesztése – kiemelten a másodfokú változás területeiről
- ✓ **Vezetői attitűd fejlesztése (20-30 %)** – csoportos visszajelzések alapján, a teljes program mentén.



PROGRAM ILLESZKEDÉSE:

A programhoz egyéni szupervíziós folyamat kapcsolható.

WORKSHOP IDEJE, HELYE:

1 modul 2 nap (6x2 nap – 6 hónap alatt)
Idő: 8,30-16,30, két egymást követő nap (*hétvégén*)
Helyszín: megrendelő szervezetnél

SZAKMAI VEZETŐ:

Dr. Cservényi Dóra szupervízor, érték alapú szervezet- és vezetőfejlesztő

Tudj meg többet a programról: <https://www.cservenyidora.hu>

Elérhetőség: 20/326-1185, info@cservenyidora.hu

„Amíg a problémára nincs megoldásod, addig része vagy a problémának” (Watzlawick: A változás)

**Vezetői kompetencia területek
(Egyedi igényfelmérő lap)**

Területek	WS Programterületek	Egyéni fejlesztési terület (kérem megjelölni a fejlesztési igényeket)
Kommunikáció	1. Konfliktuskezelés 2. Konszenzusépítés 3. Információ-megosztás 4. Kríziskommunikáció 5. Előadás/prezentáció 6. DISC-alapú kommunikáció 7. Gondolkodási modellek	
Rendszer- és stratégiai szemlélet	8. Rendszerek fejlesztése (CPI-BPR-xCPI) 9. Változás/válságkezelés/krízismenedzsment 10. Folyamatmenedzsment 11. Priorizálás 12. Felelősségvállalás/delegálás 13. Hatékonyság/Eredményesség (Mérhetőség) 14. Információs túlterheltség/rendszerezés 15. Információ hiány/döntési kényszer 16. A jövő szervezeti/fejlődési paradigmák 17. Reaktív/proaktív stratégiák 18. Szervezeti életciklus 19. Életpálya ciklus	
Projekt szemlélet	20. Projekt életciklus 21. Tervezési modellek 22. Mátrix és agilitás 23. Vezetés 24. Projekt folyamatok facilitálása 25. Csoportdinamika – csoportok fejlődésének életciklusa	
Innováció/ Problémamegoldás	26. Komplex problémák – holisztikus megoldások 27. Kreativitás 28. Innovatív gondolkodás 29. Alternatív megoldások keresése 30. Vizuális folyamatfacilitálás	
Motiváció	31. Motivációs típusok, eszközök 32. Motivációs rendszermodellek	
Reziliens vezetés	33. Helyzetfüggő vezetés 34. Kihívások kezelése 35. Stresszkezelés 36. Kiegészítő megelőzés	
Vezetői- és szervezeti kultúra	37. Személyi és szervezeti integritás 38. Vezetési paradigmák 39. Érték alapú vezetés 40. Generációs kihívások a vezetésben 41. Reaktív/proaktív vezetés 42. Érték alapú szervezeti kultúra	