



# Centura képzések

*Fejlessze munkatársait tudományosan megalapozott módszerek alapján!*

# Reziliencia és stresszkezelés

*Segít a résztvevőknek a munkahelyi stressz felismerésében, megértésében és csökkentésében, valamint a konfliktusok hatékonyabb kezelésében.*

## **Mi a stressz?**

Tipikus stresszorok.

Pszichés vagy vegetatív tünetek, pszichoszomatika.

A stressz fogalma: eustressz, distressz, akut és krónikus stressz.

A kiégés jelensége.

## **Megküzdés a stresszel**

Reziliencia avagy rugalmas alkalmazkodóképesség.

Coping: problémafókuszú, érzelemfókuszú, adaptív, maladaptív.

Pszichológiai immunrendszer.

A kitöltött tesztek eredményeinek értelmezése.

## **A stressz és a konfliktusok csökkentésének módszerei**

A fizikai jóllét elérése:

progresszív relaxáció, autogén tréning, meditálás, mindfulness.

Asszertív kommunikáció a félreértések ellen. Közösségi támogatás.

# Kommunikáció

*A képzés hatékony kommunikációs ismereteket nyújt; megtanítja a résztvevőket az asszertív, erőszakmentes kommunikációra.*

## Mi is a kommunikáció?

Honnan tudjuk, hogy sikeres?  
Tipikus kommunikációs buktatók.

## A hatékony kommunikáció 10 ismérve

Cél, tömörség, konkrétumok,  
pontosság, strukturáltság,  
artikuláció, udvariasság, lezárás,  
helyesírás, visszajelzés.

## Prezentálás

Tartalmi felépítés, vizuális alapelvek,  
gyakorlás (videós rögzítéssel).

## Meggyőzőési technikák

Észérvekre építés, érzelmekre  
építés.

## Asszertív és erőszakmentes kommunikáció

Én-üzenetek (érzések,  
szükségletek). Őszinte  
önkifejezés; empátikus  
meghallgatás.

# Produktivitás

*A workshop megtanítja a résztvevőket okosabban dolgozni és növelni a termelékenységüket, az időgazdálkodásra, energiára és hatékony csapatmunkára fókuszálva.*

## **Mi a produktivitás?**

A hatékony munka gátjai, a nem hatékony munka következményei, a produktivitás fogalma, jelentősége.

## **A produktivitás szentháromsága :**

### **Fókusz, Idő, Energia**

Fókusz: SMART célok, rutinok, szabályok, Pareto-elv.

Időgazdálkodás: priorizálás, tervezés, blokkokra osztás, szoftveres megoldások.

Energia: fizikai jóllét, halogatás, flow.

## **Produktivitás csoportban**

Csapattag-típusok, a hatékony csapatmunka szabályai.

## **A kérdőív eredményeinek feldolgozása**

A tanultak hasznosításával.

# Kompetencia alapú vállalati filozófia

*A képzés bemutatja a kompetenciamérési módszereket a kiválasztás és értékelés során, valamint megtanítja a hatékony visszajelzés fortélyait és a kompetenciák fejlesztési lehetőségeit.*

## **Mi a kompetencia?**

Hogyan nyilvánul meg az (in)kompetens munka? A kompetencia fogalma, jelentősége, person-job fit.

## **Kompetenciamodellek**

Kompetenciacsoportok, definíció, indikátorok, kompetenciák összeállítása.

## **Mérési lehetőségek**

Kompetencia alapú interjú, önbeszámoló kérdőív, torzítás kiküszöbölése. Képességtesztek, gyakorlatok (írásos, prezentációs, szerepjáték, csoportos). 360 fokos mérés, AC/DC.

## **Visszajelzés**

A visszajelző beszélgetés felépítése és gyakorlata.

## **Kompetenciák fejlesztése**

Egyéni fejlesztési terv készítése, a teszteredmények fényében.

# Formátumok és általános ismertető

Képzéseinket a munka világában több évtizedes tapasztalattal rendelkező pszichológusok tartják. Csak bevált, tudományosan megalapozott módszereket használunk.

Workshopjaink és tréningjeink gyakorlatokat, egyéni tapasztalást is tartalmaznak. Minden képzés tartalmaz előzetes online tesztet, kérdőívet, vagy szimulációs gyakorlatot, amelyek eredményeit felhasználjuk a képzésen.

## **Előadás**

1,5 óra hosszú, 1 előadó tartja, 1 előzetes online tesztkitöltést tartalmaz.

## **Workshop**

3,5 óra hosszú, 2-3 fő tréner tartja, 2 előzetes online tesztkitöltést tartalmaz.

## **Tréning**

1 nap hosszú, 2-3 fő tréner tartja, 2 előzetes online tesztkitöltést tartalmaz.

# Vezetői encounter

*Egyéni és csoportos vezetőfejlesztés*



# Vezetői encounter

*Hatására egyértelműen javulnak a résztvevők emberi kapcsolatai és kommunikációja. Nyitottabbá és elfogadóbbá, türelmesebbé és rugalmasabbá válnak. Enyhülnek a konfliktusaik, nő a realitásérzékük és önismeretük, tisztul az értékrendjük.*

## **Miről lesz szó?**

A találkozók témáját az önreflexió adja, vagyis minden olyan esemény, ami a klienst foglalkoztatja. Ez kiegészülhet a kompetenciamérés vagy személyiségteszt eredményeinek feldolgozásával.

## **Miben nyújt segítséget?**

Abban segít, hogy a vezető rátaláljon az egyéni vezetési stílusára, amiben jól érzi magát, amiben hiteles és hatékony.

## **Miben különbözik a coachingtól?**

A változás nem a képességek szintjét célozza, hanem annál mélyebb szinten jelentkezik, ezért lassabb, de tartósabb is, mint egy coaching vagy tréning esetén.



---

# Módszertan

Rogersi, nondirektív módszer. Személyes találkozások kéthetente 1 órás, vagy csoportos formátum esetén 3 órás periódusokban.

## Egyéni encounter

A kiképzett, gyakorlott személyközpontú tanácsadó félre teszi magát, hogy előítélet nélkül léphessen be a kliens világába. A találkozók célja, hogy a vezető „totálisan funkcionáló”, nyitott, szüntelenül fejlődő személy legyen.

## Csoportos encounter

Csoportos formában működhet vezetőfejlesztésként, vagy vezetői szupervízióként is, kiképzett, gyakorlott facilitátor támogatásával. Az encounter szó elsődlegesen találkozást jelent, utalva ezzel a csoportfolyamat azon pontjaira, ahol egyrészt csoporttársainkkal, másrészt saját magunkkal találkozunk újszerűen, egy mélyebb, lényegi szinten. Az encounter azonban ütközést is jelent...