

III. A VEZETŐKÉPZÉS TARTALMÁRA, SZEMÉLYI ÉS TÁRGYI FELTÉTELEIRE VONATKOZÓ INFORMÁCIÓK

III. 1. A vezetőképzés tematikája, a megvalósítás ütemezése és módja (Kérjük, a táblázat minden oszlopát töltsse ki – a táblázat szükség esetén, további oldalakon folytatható!)

A vezetőképzés egységeinek/moduljainak/tantárgyainak megnevezése, az egyes elemek rész témáinak rövid tartalmi ismertetése	Az egyes tartalmi részek órászáma/időtartama	Módszerek/munkaformák egységként	Az előadó/oktató/tréner/tutor/lebonyolításban közreműködő szakember feladatellátáshoz szükséges végzettsége(i), minimális szakmai gyakorlata
1. nap	összesen: 9 óra		
A képzés ismertetése, annak célja, teljesítés feltételei, dokumentációs rend ismertetése. A résztvevők bemutatkozása, motivációik, elvárásaik, rövid megfogalmazása és megosztása egymással. Csoportszabályok rögzítése.	1 óra	frontális tájékoztatást követően csoportos és egyéni interaktív beszélgetések	társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
1.téma: A reziliencia mint kompetenciacsomag értelmezése 1.1 Rezilienciához kapcsolódó elméleti ismeretek összefoglalása 1.2 A reziliencia tartalmi egysége - a 7 védőfaktor rendszere 1.3 A reziliencia fejlesztési módjai.	3 óra	interaktív, prezentációval támogatott előadás; szituációs feladatok; esettanulmányok feldolgozása	társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
2.téma: Reziliencia a vezetői munkában I. 2.1 A VUCA világ-Hogyan nyerünk erőt kiszámíthatatlan helyzetekben? 2.2 Stresszmechanizmusok és reziliens működés 2.3 A vezető formáló szerepe	3 óra	prezentációval támogatott előadás; szituációs feladatok; esettanulmány feldolgozás	társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
3. téma: Reziliencia a vezetői munkában II. 3.1 Karaktererősítések felmérése 3.2 A karaktererősítések kapcsolódása a kitűzött vezetői célokhoz	2 óra	prezentációval támogatott előadás; szituációs feladatok; esettanulmány feldolgozás	társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
2. nap	összesen: 8 óra		
4.téma: A reziliensen működő munkahelyi csapat jellemzői 4.1 A reziliens csapat kommunikációja 4.2 Reflektáló képesség erősítése 4.3 A konstruktív visszajelzés szerepe 4.4 Az áttervezés, perspektívaállítás fontossága: Nehézségekből kihívások	4 óra	illusztrációkkal (filmművet, eset) kiegészített interaktív előadás; saját vezetői helyzetre történő adaptálásra fókuszáló esetmegbeszélés	társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
5. téma: Esetfeldolgozás - Oktató által hozott helyzet leírása, lehetséges megoldások átgondolása csoportos feldolgozás keretében	4 óra	Esetmegbeszélés, az esetek csoportos formában történő feldolgozása.	társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat

3. nap		összesen: 8 óra	
6. téma: Esetfeldolgozás – a résztvevők által hozott esetek interaktív, kicsoportos (diád-triád munka) formában törtéző reflektív feldolgozása. Konkrét munkahelyi helyzetek leírása, lehetséges megoldások átgondolása. Tanulás egymással, egymástól.		6 óra	Egyéni esethozás csoportos formában törtéző feldolgozása.
7. téma: A képzésen átadásra kerülő kompetenciataralom reflektív visszacsatolása a vezetői szerephez kapcsolódóan.		1 óra	Csoportos megbeszélés
A képzés értékelése (zárókör), elégedettségi kérdőív kitöltése.		1 óra	Gyakorlati zárókör
			társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
			társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat
			társadalomtudományi, bölcsészettudományi, pedagógusképzési, orvos- és egészségügytudományi vagy hitéleti képzési területen szerzett alap-, illetve mesterképzésen szerzett végzettség és minimum 5 év szakmai gyakorlat

**A KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI,
EGÉSZSÉGTUDOMÁNYI ÉS SZOCIÁLIS KAR
KÉTSZINTŰ SZOCIÁLIS VEZETŐKÉPZÉS
MEGÚJÍTÓ MESTER KÉPZÉSÉNEK OKTATÁSI
PROGRAMJA**

A KÉPZÉS STRUKTÚRÁJA

Időtartama 25 óra,

10 óra elméleti képzés

15 óra gyakorlati képzés

Képzési blokk	Tartalmi blokk	Óraszám	Jelleg
1. nap	A képzés ismertetése, annak célja, teljesítés feltételei, dokumentációs rend ismertetése. A résztvevők bemutatkozása, motivációik, elvárásaik, rövid megfogalmazása és megosztása egymással. Csoportszabályok rögzítése.	1	gyakorlat
	1.téma: A reziliencia mint kompetenciacsomag értelmezése Rezilienciához kapcsolódó elméleti ismeretek összefoglalása A reziliencia tartalmi egysége - a 7 védőfaktor rendszere A reziliencia fejlesztési módjai.	3	elmélet
	2.téma: Reziliencia a vezetői munkában A VUCA világ-Hogyan nyerjük erőt kiszámíthatatlan helyzetekben? Stresszmechanizmusok és reziliens működés A vezető formáló szerepe	3	elmélet
	3. téma: Reziliencia a vezetői munkában Karaktererőségek felmérése A karaktererőségek kapcsolódása a kitűzött vezetői célokhoz	2	gyakorlat
2. nap	4.téma: A reziliensen működő munkahelyi csapat jellemzői A reziliens csapat kommunikációja Reflektáló képesség erősítése A konstruktív visszajelzés szerepe Az átkeretezés, perspektíva-váltás fontossága: Nehézségekből kihívások	4	elmélet
	5. téma: Esetfeldolgozás - Oktató által hozott helyzet leírása, lehetséges megoldások átgondolása csoportos feldolgozás keretében	4	gyakorlat
3. nap	6. téma: Esetfeldolgozás – a résztvevők által hozott esetek interaktív, kicsoportos (diád-triád munka) formában történő reflektív feldolgozása. Konkrét munkahelyi helyzetek leírása, lehetséges megoldások átgondolása. Tanulás egymással, egymástól.	6	gyakorlat
	7. téma: A képzésen átadásra kerülő kompetenciataralom reflektív visszacsatolása a vezetői szerephez kapcsolódóan.	1	gyakorlat
	A képzés értékelése (zárókör), elégedettségi kérdőív kitöltése.	1	gyakorlat

A KÉPZÉS TANEGYSÉGEINEK LEÍRÁSA

REZILIENCIA MINT KOMPETENCIACSOMAG ÉRTELMEZÉSE

A TANEGYSÉG ELSAJÁTÍTÁSÁNAK CÉLJA:

A vezetőképzés résztvevője ismeri a reziliencia fogalmát, a védőfaktorok jelentőségét, a kompetenciacsomag sajátos összetevőit és azok fejlesztésének lehetőségeit. A tanegység ismeretanyagának elsajátítása révén a vezetők megismerik a reziliencia fogalmához kapcsolódó elméleti ismereteket.

A résztvevők elsajátítják a reziliencia fejlesztési módjaira vonatkozó legfrissebb ismereteket, valamint megismerik a 7 védőfaktorra vonatkozó szakirodalmi apparátust.

AZ ADOTT ISMERET ÁTADÁSÁBAN ALKALMAZANDÓ MÓDOK, JELLEMZŐK:

A tanegység feldolgozása frontális, interaktív prezentációval támogatott előadás keretében történik.

Az ismeretátadást esetleírások elemző bemutatása segíti.

A TANEGYSÉG TARTALMA, MEGSZERZENDŐ ISMERETEK, ELSAJÁTÍTANDÓ KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK:

KOMPETENCIÁK:

a) tudása

- Ismeri a reziliencia fogalmát, tisztában van a védőfaktorok (egyéni, személyes kapcsolatok, közösségi kultúra) rendszerével és jelentőségével, be tudja azonosítani hol tart személyes fejlődésében.
- Preventív tényezőként tisztában van a munkafolyamatokban jelenlévő reális elvárásokkal, a határok meghúzásának és a társas támogatásnak a fontosságával.
- Ismeri az érzelmek beazonosításának és szabályozásának eszközeit.

b) képességei

- Képes a rugalmasan ellenálló működésmód elsajátítására, fejlesztésére, egy-egy kialakult helyzet többszempontból történő tárgyilagos szemlélésére, valamint saját, illetve mások érzelmeinek beazonosítására, megnevezésére, kontrollálására és személyes hatékonyságának növelésére.
- Képes a munkatársai facilitálására.

c) attitűdjei

- Magas fokú empátia, elfogadás és megértés jellemzi.
- Nyitott, rugalmas gondolkodásmód, előítéletmentes viszonyulás határozza meg a működésmódját.
- Megszerzett ismeretei birtokában pozitív hozzáállásával és motiváló erejével be tudja építeni a tanultakat a mindennapi működésbe figyelembe véve azokkompetenciafejlesztő hatását.

d) autonómiája és felelőssége

- A résztvevő elkötelezett abban, hogy megfelelő ismeretekkel egyéni és szervezeti változást indítson el.
- Inspirálja és motiválja a közösség tagjait a reziliencia kultúrájának kiépítése érdekében.
- Személyes fejlődésével példát állít, vezetőként a hibák hangsúlyozása helyett a megoldásokra fókuszál és a fejlődési lehetőségeket emeli ki.

KÖTELEZŐ SZAKIRODALOM:

1. Gál Dóra Szabina, Juhász Bettina, Pető Dorina (2022): Mélylevegő Projekt-Öntöző-Így dolgozz önmagadon, Libertine Könyvkiadó, Budapest (ISBN: 978-615-651-202-4)
2. Gemma Leigh Roberts (2023): Rugalmas szemléletmód a gyakorlatban Z-Press Kiadó, Miskolc (ISBN: 978-615-6167-14-9)
3. Mogyorósy Révész Zsuzsanna (2021): Érzelmszabályozás a gyakorlatban, Kulcslyuk Kiadó, Budapest (ISBN: 978-615-593-262-5)
4. Lepés Marianna (2023): A visszapattanás művészete, Balloon World Hungary Kft., Budapest (ISBN: 978-615-823-330-9)

5. Paul Ch. Donders (2022): Reziliencia - Hogyan fejlesszük lelki ellenálló képességünket és előzzük meg a kiégést? Harmat Kiadói Alapítvány, Budapest (ISBN: 978-963-288-706-7)

REZILIENCIA A VEZETŐI MUNKÁBAN I.

A TANEGYSÉG ELSAJÁTÍTÁSÁNAK CÉLJA:

A vezetőképzés résztvevője felismeri, hogy minden szervezeten belüli változás a vezető változásával és fejlődésével kezdődik. Be tudja azonosítani mind a saját, mind a munkatársak teljesítményét befolyásoló stresszorokat (kliensekkel való nehézségek, szervezeti- és egyéni problémák) és azok kezelési módjait. Az intézmények működése megfeleltethető a VUCA világ (volatile, uncertain, complex, ambiguous) modelljének. Kiemelten fontos, hogy a vezetők erre felkészültek legyenek és képesek legyenek munkatársaikat, szervezetüket is átállítani egy reziliens működési módra.

A TANEGYSÉG TARTALMA, MEGSZERZENDŐ ISMERETEK, ELSAJÁTÍTANDÓ KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK:

KOMPETENCIÁK:

a) tudása

- Ismeri a stresszfaktorokat és tudja alkalmazni a megfelelő kezelési technikákat mind saját, mind munkatársai vonatkozásában.
- Képes az intézményt reziliens módon irányítani gyorsan változó, bizonytalan, összetett és többértelmű gazdasági, társadalmi környezetben.

b) képességei

- Képes a rugalmasan ellenálló működésmód elsajátítására, fejlesztésére, egy-egy kialakult helyzet többszempontból történő tárgyilagos szemlélésére, valamint saját, illetve mások érzelmeinek beazonosítására, megnevezésére, kontrollálására és személyes hatékonyságának növelésére. Képes a munkatársai facilitálására.

c) attitűdjei

- Magas fokú empátia, elfogadás és megértés jellemzi.
- Nyitott, rugalmas gondolkodásmód, előítéletmentes viszonyulás határozza meg a működésmódját.
- Megszerzett ismeretei birtokában pozitív hozzáállásával és motiváló erejével be tudja építeni a tanultakat a mindennapi működésbe figyelembe véve azok kompetenciafejlesztő hatását.
- Releváns ismeretei és képességei birtokában pozitív hozzáállásával megerősítő hatást tud gyakorolni a munkatársai kompetenciáinak fejlesztésében.

d) autonómiája és felelőssége

- A résztvevő elkötelezett abban, hogy megfelelő ismeretekkel egyéni és szervezeti változást indítson el.
- Inspirálja és motiválja a közösség tagjait a reziliencia kultúrájának kiépítése érdekében.
- Személyes fejlődésével példát állít, vezetőként a hibák hangsúlyozása helyett a megoldásokra fókuszál és a fejlődési lehetőségeket emeli ki.

KÖTELEZŐ SZAKIRODALOM:

1. Liselotte Baeijaert-Anton Stellamans, (2019): Reziliens emberek, reziliens csapatok- Útmutató a változások hatékony kezeléséhez, SolutionSurfers Magyarország Kft. (ISBN: 978-615-802-685-7)
2. Gemma Leigh Roberts (2023): Rugalmas szemléletmód a gyakorlatban, Z-Press Kiadó, Miskolc (ISBN: 978-615-6167-14-9)
3. Scott Tannenbaum, Eduardo Salas (2021): Sikeres csapatok, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft. Budapest (ISBN: 239-997-408-512-9)
4. Cary Cherniss, Cornelia W. Roche (2020): Érzéssel vezetni-Az érzelmileg intelligens vezetés kilenc stratégiája, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft. Budapest (ISBN: 978-615-588-499-3)
5. Paul Ch. Donders (2022): Reziliencia - Hogyan fejlesszük lelki ellenálló képességünket és előzzük meg a kiégést? Harmat Kiadói Alapítvány, Budapest (ISBN: 978-963-288-706-7)

REZILIENCIA A VEZETŐI MUNKÁBAN II.

A TANEGYSÉG ELSAJÁTÍTÁSÁNAK CÉLJA:

A képzésben résztvevő a Seligman-Peterson által meghatározott 24 karaktererősségből beazonosítja saját erősségeit és ezeket tudatosan alkalmazza gyakorlatokon keresztül.

A TANEGYSÉG TARTALMA, MEGSZERZENDŐ ISMERETEK, ELSAJÁTÍTANDÓ KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK:

KOMPETENCIÁK:

a) tudása

- Ismeri a Seligman-Peterson által meghatározott karaktererősségekből képes felismerni mind a saját, mind a munkatársak erősségeit.
- Képes stresszhelyzetek kezelésében a reziliens viselkedésmód aktiválására, növelve ezzel mind a személyes, mind a szervezeti hatékonyságot és elégedettséget.
- Tudatosan használja ezeket kapcsolati és szervezeti konfliktusok, krízishelyzetek esetén, az erősségekre fókuszálva a gyengeségek, hiányosságok helyett.

b) képességei

- Képes a rugalmasan ellenálló működésmód elsajátítására, fejlesztésére, egy-egy kialakult helyzet többszempontról történő tárgyilagos szemlélésére, valamint saját, illetve mások érzelmeinek beazonosítására, megnevezésére, kontrollálására és személyes hatékonyságának növelésére. Képes a munkatársai facilitálására.

c) attitűdjei

- Magas fokú empátia, elfogadás és megértés jellemzi.
- Nyitott, rugalmas gondolkodásmód, előítéletmentes viszonyulás határozza meg a működésmódját.
- Megszerzett ismeretei birtokában pozitív hozzáállásával és motiváló erejével be tudja építeni a tanultakat a mindennapi működésbe figyelembe véve azok kompetenciafejlesztő hatását.
- Releváns ismeretei és képességei birtokában pozitív hozzáállásával megerősítő hatást tud gyakorolni a munkatársai kompetenciáinak fejlesztésében.

d) autonómiája és felelőssége

- A résztvevő elkötelezett abban, hogy megfelelő ismeretekkel egyéni és szervezeti változást indítson el.
- Inspirálja és motiválja a közösség tagjait a reziliencia kultúrájának kiépítése érdekében.
- Személyes fejlődésével példát állít, vezetőként a hibák hangsúlyozása helyett a megoldásokra fókuszál és a fejlődési lehetőségeket emeli ki.

KÖTELEZŐ SZAKIRODALOM:

1. Liselotte Baeijaert-Anton Stellamans, (2019): Reziliens emberek, reziliens csapatok- Útmutató a változások hatékony kezeléséhez, SolutionSurfers Magyarország Kft. (ISBN: 978-615-802-685-7)
2. Gemma Leigh Roberts (2023): Rugalmas szemléletmód a gyakorlatban, Z-Press Kiadó, Miskolc (ISBN: 978-615-6167-14-9)
3. Scott Tannenbaum, Eduardo Salas (2021): Sikeres csapatok, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft. Budapest (ISBN: 239-997-408-512-9)
4. Cary Cherniss, Cornelia W. Roche (2020): Érzéssel vezetni-Az érzelmileg intelligens vezetés kilenc stratégiája, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft. Budapest (ISBN: 978-615-588-499-3)
5. Ryan Niemiec és Robert E. McGrath (2022): A karaktererősségek hatalma, Mental Focus Kiadó Kft., Budapest (ISBN: 978-615-816-914-1)

A REZILIENSEN MŰKÖDŐ MUNKAHELYI CSAPAT JELLEMZŐI

A TANEGYSÉG ELSAJÁTÍTÁSÁNAK CÉLJA:

A vezetőképzésen résztvevőket megismertetni a nyílt, asszertív kommunikáció eszköztárával és képessé tenni őket a gyakorlatban történő alkalmazására. A képzést eredményesen elvégzők hatékonyan alkalmazni tudják a reziliencia ismeretkörének kompetenciartalmát a munkahelyi csapatmunka vezetése során.

A TANEGYSÉG TARTALMA, MEGSZERZENDŐ ISMERETEK, ELSAJÁTÍTANDÓ KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK:

KOMPETENCIÁK:

a) tudása

- Erős reflexiós, valamint önreflexiós képességgel rendelkezik és ezeket a mindennapi működésben tudja is használni.
- Képes az együttműködő, egymást támogató kommunikáció gyakorlati alkalmazására.
- Képes gondolkodásának kereteit tágítani, kilépni a berögzült, esetenként rosszul működő megoldási módokból és csapatát is innovatív technikák, megoldások kifejlesztésére motiválja.
- Ismeri és alkalmazza az átkeretezés módszerét, a perspektívaváltással új értelmezést tud adni helyzeteknek.

b) képességei

- Képes a rugalmasan ellenálló működésmód elsajátítására, fejlesztésére, egy-egy kialakult helyzet többszempontból történő tárgyilagos szemlélésére, valamint saját, illetve mások érzelmeinek beazonosítására, megnevezésére, kontrollálására és személyes hatékonyságának növelésére.
- Képes a munkatársai facilitálására.

c) attitűdjei

- Magas fokú empátia, elfogadás és megértés jellemzi.
- Nyitott, rugalmas gondolkodásmód, előítéletmentes viszonyulás határozza meg a működésmódját.
- Megszerzett ismeretei birtokában pozitív hozzáállásával és motiváló erejével be tudja építeni a tanultakat a mindennapi működésbe figyelembe véve azok kompetenciafejlesztő hatását.
- Releváns ismeretei és képességei birtokában pozitív hozzáállásával megerősítő hatást tud gyakorolni a munkatársai kompetenciáinak fejlesztésében.

d) autonómiája és felelőssége

- A résztvevő elkötelezett abban, hogy megfelelő ismeretekkel egyéni és szervezeti változást indítson el.
- Inspirálja és motiválja a közösség tagjait a reziliencia kultúrájának kiépítése érdekében.
- Személyes fejlődésével példát állít, vezetőként a hibák hangsúlyozása helyett a megoldásokra fókuszál és a fejlődési lehetőségeket emeli ki.

SZAKIRODALOM:

KÖTELEZŐ SZAKIRODALOM:

1. Pintér Tamás (2019): Az asszertivitás világa 1, Magánkiadás (ISBN: 978-615-004-620-4)
2. Gemma Leigh Roberts (2023): Rugalmas szemléletmód a gyakorlatban, Z-Press Kiadó, Miskolc (ISBN: 978-615-6167-14-9)
3. Scott Tannenbaum, Eduardo Salas (2021): Sikeres csapatok, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft. Budapest (ISBN: 239-997-408-512-9)
4. Cary Cherniss, Cornelia W. Roche (2020): Érzéssel vezetni-Az érzelmileg intelligens vezetés kilenc stratégiája, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft. Budapest (ISBN: 978-615-588-499-3)
5. Daniel Goleman (2001): Érzelmi intelligencia a munkahelyen SHL Könyvek, Budapest (ISBN: 978-963-976-028-8)

ESETFELDOLGOZÁS

A TANEGYSÉG ELSAJÁTÍTÁSÁNAK CÉLJA:

A tanegység keretében a vezetők támogatást kapnak elméleti ismereteik és gyakorlati tapasztalataik integrálásában. Az esetelemzések során erősödik kompetenciájuk, fejlődik kreativitásuk a szociális munka eszköztárának felhasználásában, a szociális problémák megoldásában és reziliens vezetői működésükben. A tanegység célja a vezetői gyakorlat során felmerülő szakmai és módszertani reflexiók megfogalmazása, a kritikai gondolkodás és szakmai érvelés kompetenciáinak megalapozása, a szakmai önértékelés kifejlesztése.

A TANEGYSÉG TARTALMA, MEGSZERZENDŐ ISMERETEK, ELSAJÁTÍTANDÓ KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK:

KOMPETENCIÁK:

a) tudása

- Képes az együttműködő, egymást támogató kommunikáció gyakorlati alkalmazására.
- Képes gondolkodásának kereteit tágítani, kilépni a berögzült, esetenként rosszul működő megoldási módokból és csapatát is innovatív technikák, megoldások kifejlesztésére motiválja.
- Ismeri és alkalmazza az átkeretezés módszerét, a perspektíva-váltással új értelmezést tud adni helyzeteknek.
- Kialakul a reziliencia fogalom tartami ismeretbázisa, melyet a vezető alkalmazni is képes.

b) képességei

- Képes a rugalmasan ellenálló működésmód elsajátítására, fejlesztésére, egy-egy kialakult helyzet többszempontról történő tárgyilagos szemlélésére, valamint saját, illetve mások érzelmeinek beazonosítására, megnevezésére, kontrollálására és személyes hatékonyságának növelésére.
- Képes a saját vezetői működésére adekvát módon reflektálni.

c) attitűdjei

- Vezetői munkáját elkötelezetten, magas szakmai igényességgel és minőség tudattal végzi.
- Elfogadja és a gyakorlatban is megvalósítja az egészségmegőrző szemléletet és életvitelt.
- Magas fokú empátia, elfogadás és megértés jellemzi.
- Releváns ismeretei és képességei birtokában pozitív hozzáállásával megerősítő hatást tud gyakorolni a munkatársai kompetenciáinak fejlesztésében.

d) autonómiája és felelőssége

- A résztvevő elkötelezett abban, hogy megfelelő ismeretekkel egyéni és szervezeti változást indítson el.
- Inspirálja és motiválja a közösség tagjait a reziliencia kultúrájának kiépítése érdekében.
- Személyes fejlődésével példát állít, vezetőként a hibák hangsúlyozása helyett a megoldásokra fókuszál és a fejlődési lehetőségeket emeli ki.
- A szakmai és szakmaközi együttműködés során felelősségteljesen jár el.
- Önálló, konstruktív és erős érdekérvényesítő az intézményen belüli és kívüli szakmai együttműködések során.

KÖTELEZŐ SZAKIRODALOM:

1. Paul Ch. Donders (2022): Reziliencia - Hogyan fejlesszük lelki ellenálló képességünket és előzzük meg a kiégést? Harmat Kiadói Alapítvány, Budapest (ISBN: 978-963-288-706-7)
2. Szabó Renáta, Máth János, Sztancsik Veronika (2019): A reziliencia és a proaktív megküzdés összefüggéseinek vizsgálata. in.: Alkalmazott Pszichológia 2019, 19(4):73-99. (ISSN: 1419-872X)
3. Szokolszky Á., Palatinus K., Palatinus Zs. (2015): A reziliencia mint a komplex dinamikus fejlődési rendszerek sajátossága. Alkalmazott Pszichológia, 15(1). 43–60. (DOI: 10.17627/ALKPSZICH.2015.1.43)
4. Helmut Weiß (2011): Lelkigondozás, szupervízió, pasztorálpszichológia. Exit Kiadó. (ISBN: 978-606-924-606-1)
5. Liselotte Baeijaert-Anton Stellamans, (2019): Reziliens emberek, reziliens csapatok- Útmutató a változások hatékony kezeléséhez, SolutionSurfers Magyarország Kft. (ISBN: (ISBN: 978-615-802-685-7)