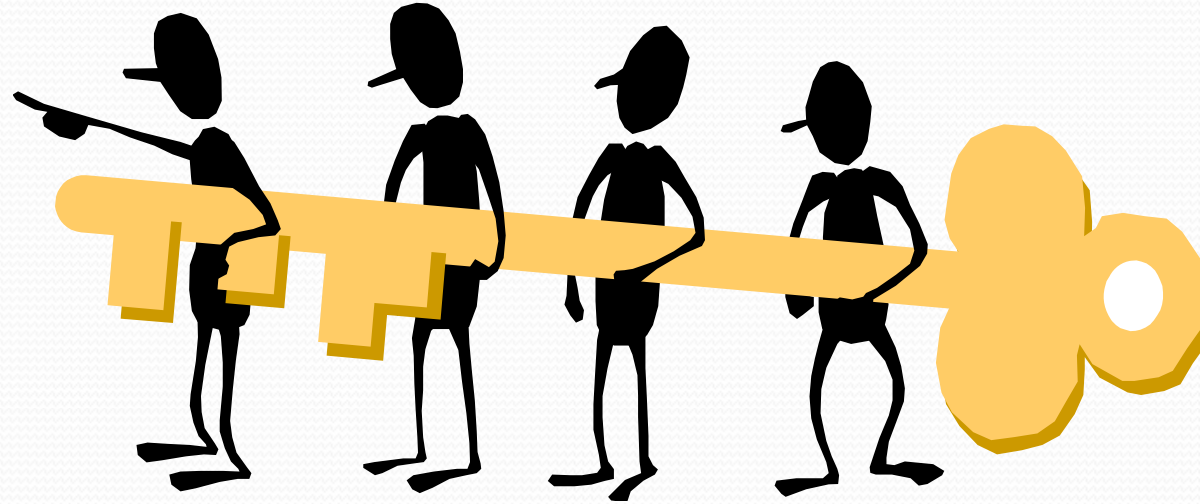


ANAOKULU YÖNETİCİLİĞİ



YÖNETİM

Sanatların en eskisi,
bilimlerin en yenisidir.



YÖNETİM

Başkalarına iş gördürme,
başkaları aracılığıyla iş
başarma ve amaçlara
ulaşmadır.



Liderlik...



Grup üyelerinin, işe yönelik faaliyetlerini etkileme ve yöneltme sürecidir.

LİDERLİK SÜRECİ;

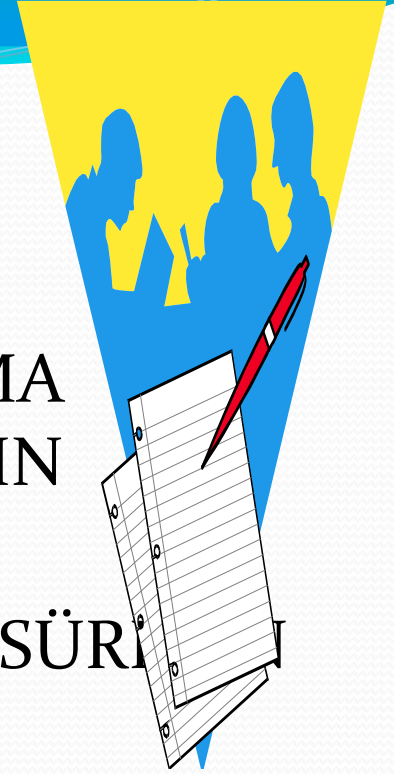
En azından

- Bir lider
- Bir ast
- Ve bir işi (amacı)
- Kapsar



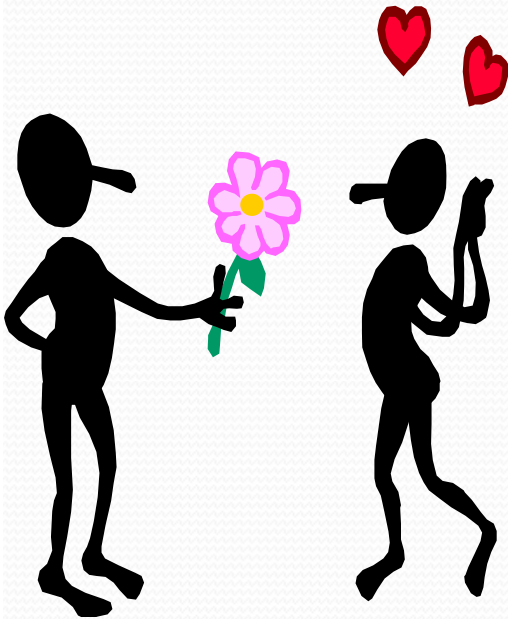
LİDERLİK

- AMAÇLARIN GERÇEKLEŞMESİNİ SAĞLAMA ÇABASIYLA, BİREYLERİN VEYA GRUPLARIN DAVRANIŞINI ETKİLEMİYİ
- BU ÇABANIN ETKİSİNİ ARTTIRMAK İÇİN SÜRÜNSURLARINI DEĞERLENDİRME VE DEĞİŞTİRMEYİ İÇEREN BİR SÜREÇTİR.



O HALDE.....

Liderlik sürecinin esasını, bir kişinin başkalarını *etkileyebilmesi* oluşturur.

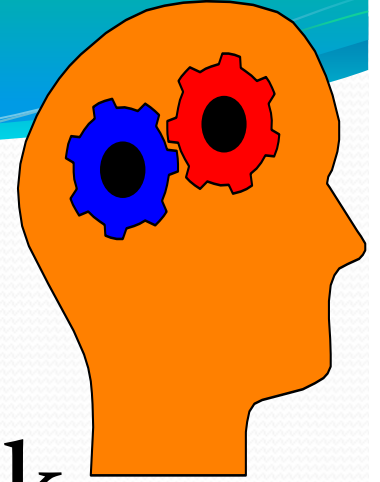


Liderlik sürecinin iki temel bileşeni vardır:

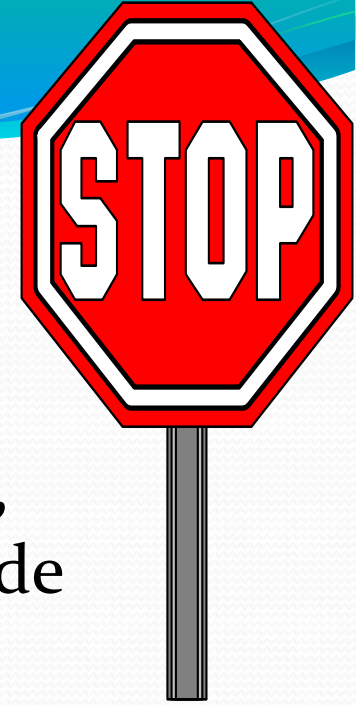
- Amaç: lider, ne yapmak istediği hakkında berrak bir fikir sahibidir, engeller karşısında yoluna devam edebilecek gücü vardır.
- Tutku: lider yaptığı işi ve o işi yapmayı sever.
“Umut, uyanık insanın rüyasıdır. Umut olmadan yaşayamayız. Tutkularını dile getiren lider, diğer insanlara umut ve ilham verir.



LİDERLİK VE YÖNETİM



Örgüt hedeflerine yönelik kaynakların kullanılmasına yardımcı olmak için tasarlanmış, aynı zamanda ortaya çıkan iki süreçtir.



Liderlik ile yöneticilik eş anlamlı değildir.

Yöneticilik yetkisi olmayan liderler olduğu gibi, liderlik niteliklerine sahip olmayan yöneticiler de olabilir.

İdeal olan; yöneticilerin aynı zamanda liderlik niteliklerine de sahip olmalarıdır.

Liderlik sadece üst kademelerde görev yapan kişilere özgü bir süreç değildir. Aralarındaki fark; kendilerini izleyenlerin sayısı, gerçekleştirmek istedikleri amaçların niteliği ve içinde buldukları koşullardır.

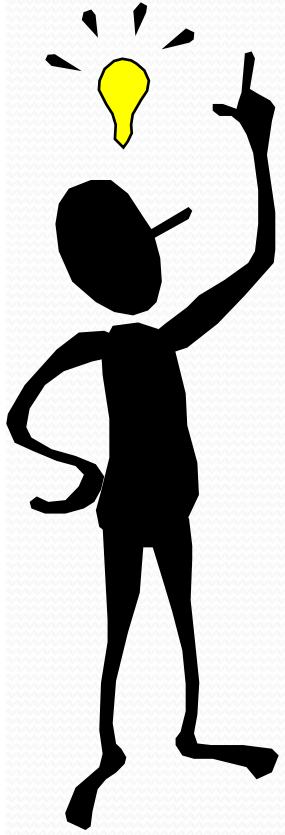




- Lider başkalarını nasıl etkileyebilir?
- Bir grup insan lider olarak belirlenen kişiden neden etkilenir?
- Bu etkilemede hangi mekanizmalar rol oynar?

Liderlik ile ilgili yaklaşımlar bu sorulara yanıt arama peşindedir.

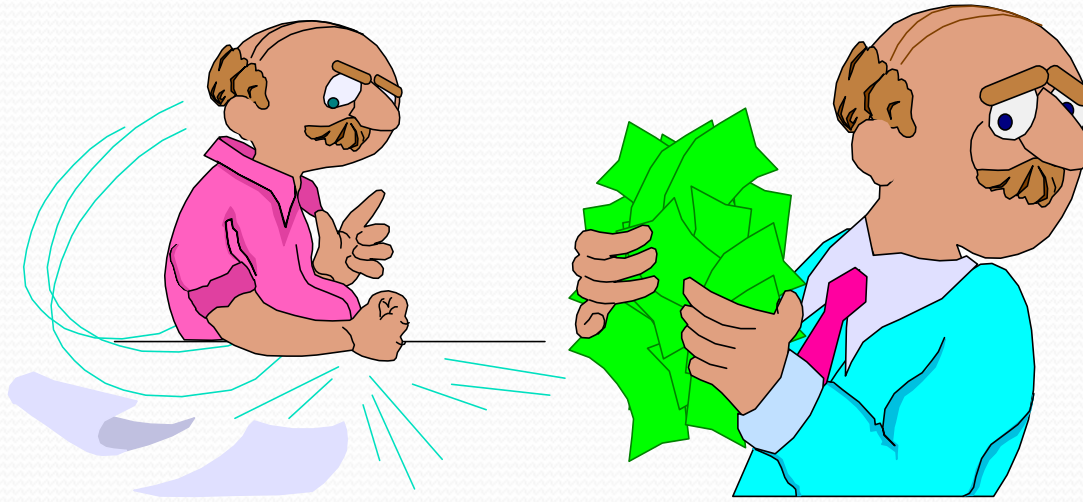
Liderlik modelleri:



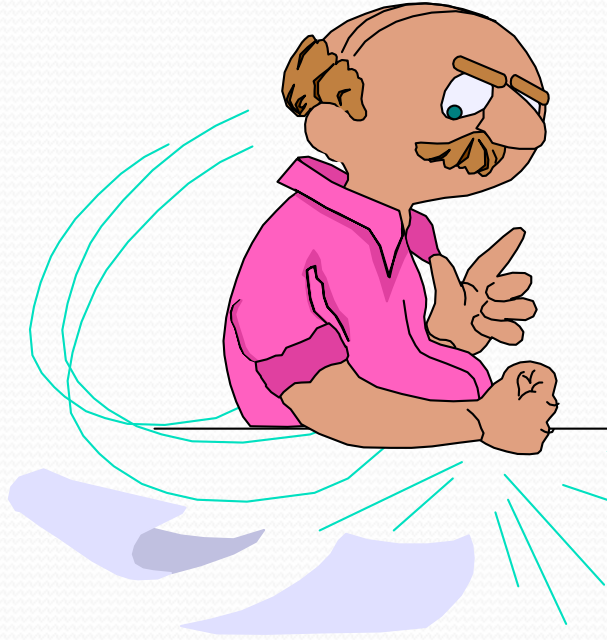
- Güdüleme tarzına göre liderlik modelleri
- Nitelikler liderlik modeli
- Davranışsal liderlik modeli
- Durumsal liderlik modeli
- Değişen evresel koşullara ve globalleşen dünya için geçerli olan Değişimci-Reformist (Transformasyonel) liderlik

Güdüleme tarzına göre liderlik modelleri:

- Otoriter liderlik
- Serbest bırakıcı liderlik
- Demokratik liderlik

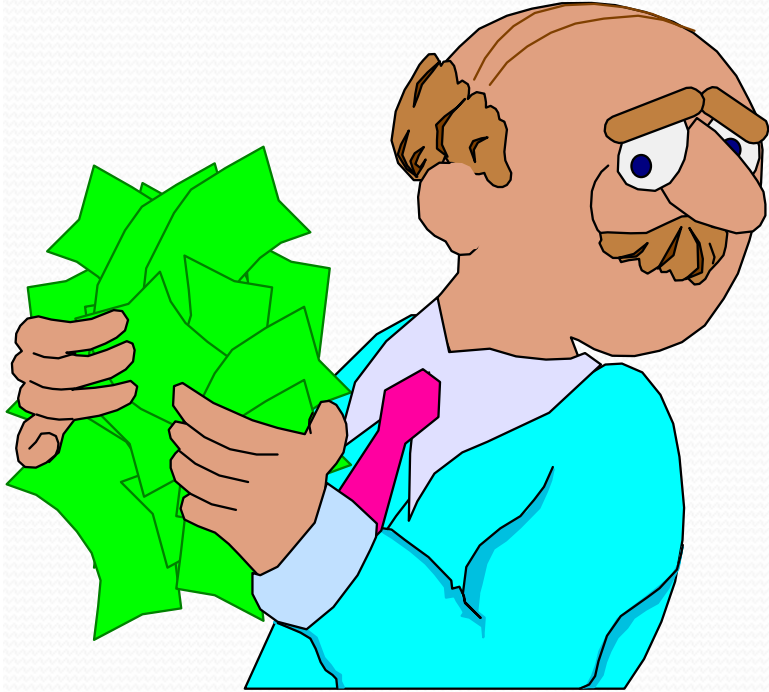


Otoriter liderlik



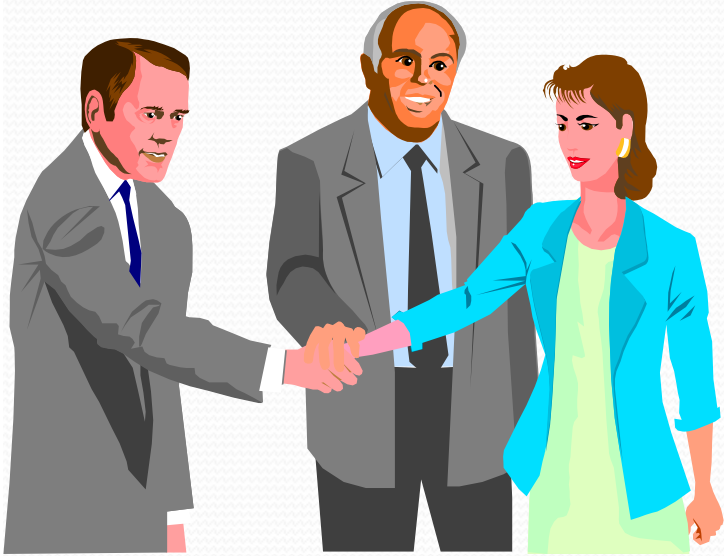
- Güç ve karar verme yetkisi merkezileştirilmiştir.
- Yetkisini tüm olanakları ile kullanıp baskı ile yönetimi yeğler.
- Önemli olan, astların emirlere kayıtsız şartsız uygun davranmasıdır.
- Astların fikirlerine önem vermez.
- Astlar doyumсуuz ve düşük morallidir.

Serbest bırakıcı liderlik:



- Lider herkese hoş görünmeye çalışır.
- Grup içinden veya dışından gelen baskılar karşısında eğilir.
- Risk üstlenmekten hoşlanmaz.
- Grup üyeleri tamamen serbest bırakılmıştır.
- Lider, işle ilgilenmez, kararlara liderin her hangi bir katkısı olmaz.

Demokratik liderlik:



- Lider kararları kendisi vermez.
- Tartışma özgürlüğü içinde grup bir bütün olarak karar verir.
- Önerilere ve fikirlere açıktır.
- Lider tarafından olumlu bir çalışma atmosferi yaratılmıştır.
- Grup üyeleri doyumlu ve yüksek morallidir.
- Bilginin grup üyelerince paylaşımı esastır.

Nitelikler liderlik modeli:



- Bireyin lider olarak sahip olması gereken özellikler üzerinde durur.
- Liderlik doğuştan gelen bir özelliktir.
- LİDER OLUNMAZ LİDER DOĞULUR
- Bu özellikler şöyle özetlenebilir: Boy, yakışıklılık, güzel konuşma, ses tonu, zeka, bilgi, kişiler arası ilişki kurma yeteneği, ileriye görebilme, dürüstlük, kendine güven duyma, kararlılık vb.

Davranışsal liderlik modelleri:

- Davranışsal liderlik modellerine göre lideri başarılı ve etkin kılan husus; liderin özelliklerinden çok, liderin liderlik yaparken gösterdiği davranışlara bağlıdır.
- * Blake ve Mouton'un Yönetim skalası,

Blake ve Mouton'un Yönetim skalası

- (1.1) CILIZ LİDERLİK



- (1.9) ŞEHİR KULÜBÜ LİDERLİĞİ



- (5.5) ORTA YOLCU LİDERLİK



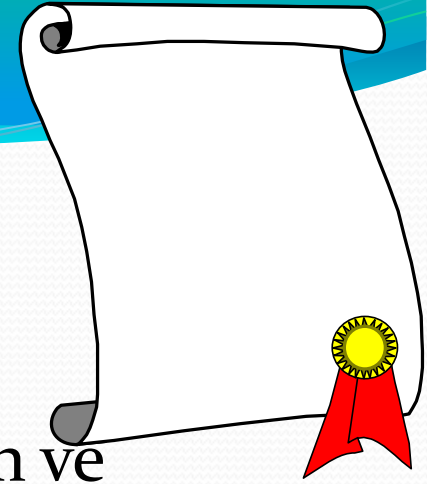
- (9.1) GÖREV LİDERLİĞİ



- (9.9) EKİP LİDERLİĞİ



Durumsal liderlik modeli

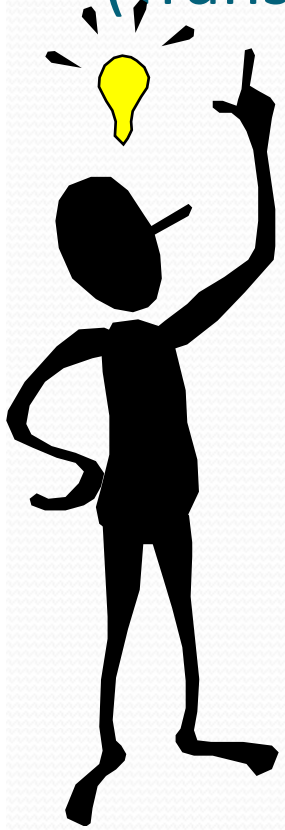


Durumsal liderlik modellerine göre, her durum ve koşula uygun her durum ve koşulda başarılı olabilecek evrensel bir liderlik modeli yoktur.

Liderlik = f (izleyiciler, amaçlar, liderin kişisel özellikleri, ortam koşulları)

Değişen çevresel koşullara ve globalleşen dünya için geçerli olan Değişimci-Reformist

(Transformasyonel) liderlik



Lider, değişen dış çevresel ve örgütsel koşul ve sorunlarla başa çıkmak için girişimci, kaynak dağıtıcı, müzakere edici, motive edici, ilham verici, politika yapıcı, yol gösterici, baş destekleyici rollerini oynayarak stratejik ve genel olan sorunlara eğilip işletme çalışanlarını yönlendirmek zorundadır.

ÇALIŞANLAR NASIL MOTİVE EDİLİR?

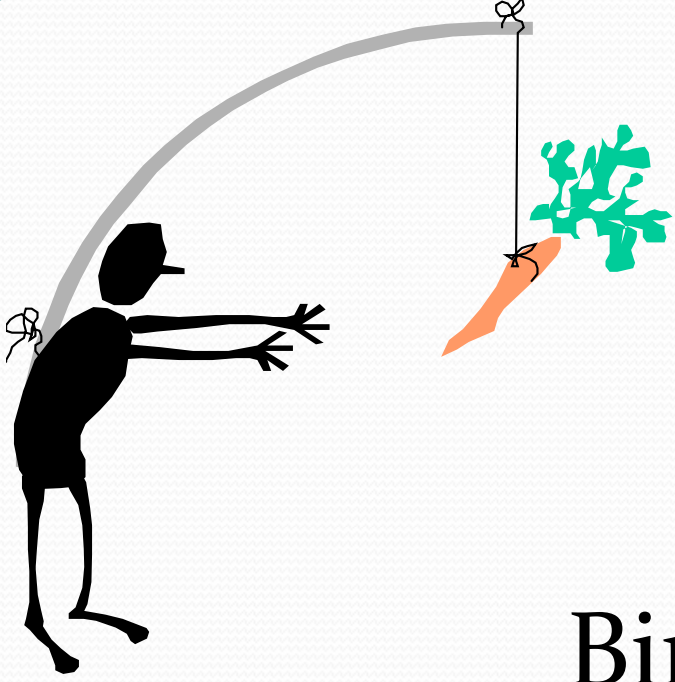


DAVRANIŐLARIMIZIN TEMELİNDE

- Doğrudan *gereksinmelerimiz*
- Dolaylı olarak da *inançlarımız, değerlerimiz ve tutumlarımızdan kaynaklanan bir güdü sistemimiz vardır.*



MOTİV (GÜDÜ)



Bir insanı belli

Bir amaç için davranışa iten güç



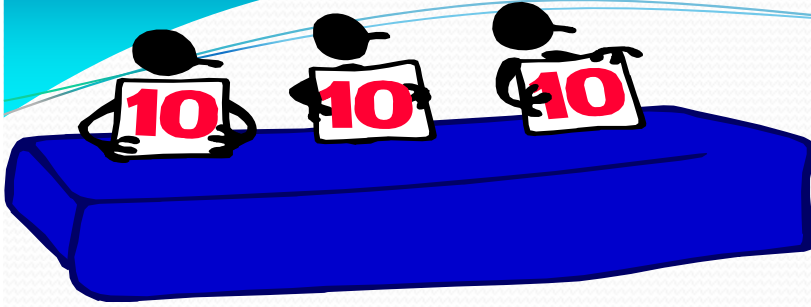
MOTİV (GÜDÜ)

Bireyi bir harekette bulunmaya veya bir hareket yolunu diğerine tercih etmeye iten sürükleyici güç

MOTİVASYON

Bir veya birden çok insanı belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için sürdürülen çabaların tümü





Yönetimde Pymaglion etkisi:

- Yöneticilerin astlarından bekledikleri ve onlara davranış tarzları büyük ölçüde astlarının performansını ve kariyer gelişimini etkiler.
- Etkin yöneticilerin eşsiz bir özellikleri de astlarının gerçekleştirmeleri için yüksek performans beklentileri oluşturmalarıdır.
- Daha az etkin yöneticiler, bu tarz beklentileri oluşturmakta başarısız olurlar ve bunun sonucu olarak astlarının verimliliği düşer.
- Astlar çoğunlukla kendilerinden beklenen şeyi yapar.

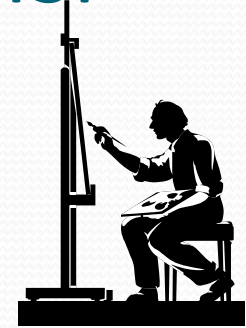
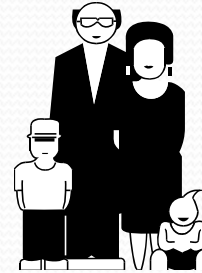
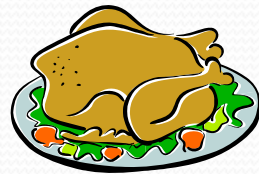
MOTİVASYON KURAMLARI

- GEREKSİNİMLER HİYERARŞİSİ KURAMI
- İKİLİ ETMEN KURAMI
- BEKLENTİ KURAMI
- BAŞARI MOTİVİ KURAMI



MASLOW GEREKSİNİMLER HİYERARŞİSİ

- Kendini gerçekleştirme
- saygınlık
- ait olma
- güvenlik
- fizyolojik



İKİLİ ETMEN KURAMI

Güdüleyici etmenler

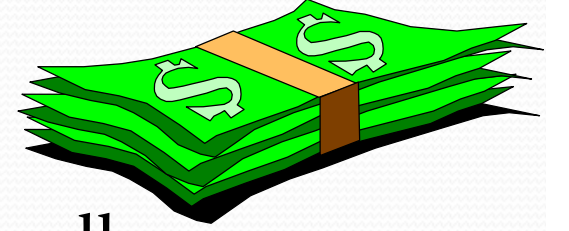
- ✉ iş başarma
- ✉ tanınma
- ✉ sorumluluk
- ✉ gelişme ve ilerleme



VARLIĞI BİREYİ
GÜDÜLER, YOKLUĞU
DOYUM ÜZERİNDE
ETKİ YARATMAZ

Koruyucu etmenler

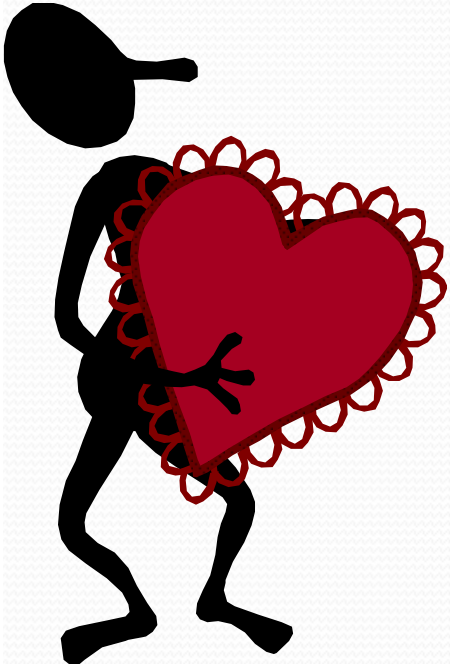
- ✉ yönetim ve politikalar
- ✉ denetim
- ✉ ücret
- ✉ çalışma koşulları



VARLIĞI GÜDÜLEME
ÜZERİNDE BİR ETKİ
YARATMAZ, YOKLUĞU
DOYUMSUZLUK
YARATIR

Vroom'un beklenti kuramı

- Bir insanın motive edilmesi; belirli bir davranışın amaca ulaştıracağı beklentisi ile o bireyin amaca verdiği öneme bağlıdır.
- Gdleme= arzulama derecesixbeklenti



Başarı GÜDÜSÜ Kuramı

İnsanlarda yoğunluğu bireyden bireye değişen üç tür güdü vardır:

- ✉ başarı güdüsü
- ✉ bağlanma güdüsü
- ✉ erk (güç) güdüsü



Bir Liderin Taşıması Gereken

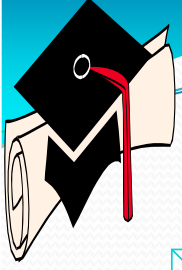
Özellikler

- Bir vizyonu benimsemek ve bunu çalışanlarıyla paylaşmak,
- Değişikliğe açık olmak ve yeni projeleri yönetebilmek,
- Müşteri ihtiyaçlarına yönelik çalışabilmek,
- İnsanlarla bireysel olarak ilgilenmek,
- Ekipleri desteklemek,
- Bilgiyi paylaşmak,
- Sorun çözmek ve karar vermek,
- Zamanı ve kaynakları doğru yönetmek,
- Sorumluluk alabilmek,
- Beklenenin üstünde inisiyatif alabilmek,
- Duygularına hakim olabilmek,
- Profesyonel ahlaka sahip olabilmek,
- Güvenilir olmak.
- İşlerin akışını yönetmek,



LİDERLER İÇİN 10 DERS

- ✉ *Zamanlama her şeydir.* Bir inisiyatifi ne zaman devreye sokmak gerektiğini, ne zaman tabanın önüne çıkmak gerektiğini ve ne zaman araya mesafe koymak gerektiğini bilmek çok önemli bir hünerdir.
- ✉ *İşin şanını paylaşırsanız her şey mümkündür.* Başkalarına, kendine paye çıkarma fırsatını vermek, sonuca varmanın en etkili yoludur.
- ✉ *Güven bir kez sarsıldığında zor onarılır.* Liderliğin en kırılgan ama en temel vasfı güvendir.



LİDERLER İÇİN 10 DERS

- ✉ *Liderliğin esası, bağlantılar kurmaktır. Liderler, insanlarda ortak sorunlarla uğraşmanın kendi yararlarına olduğu duygusunu uyandırmalıdır.*
- ✉ *Liderler, hatalarından ders çıkarır. Başarıya ulaşmak isteyen liderler kendi eksikliklerini kabul etmeli, anlamalı ve gidermelidir.*
- ✉ *Güven, insanın kendi ile sınırlı kalmadığında itibar getirir.*
- ✉ *Kendini yenilemenin birçok kaynağı vardır. Liderler kendilerini tanımalı ve kendilerine güç verecek kaynakları bulmalıdır.*



LİDERLER İÇİN 10 DERS

- ✉ *İyi işleyen ortaklıklar için ortaklara bağlı olmak gerekir.*
- ✉ *Liderlerin insan sarrafı olması gerekir. En iyi ve en parlak insanları bulmak, işe koşmak ve etkili şekilde yönetmek başlı başına kilit bir kabiliyettir.*
- ✉ *Dil, en güçlü araçlardan biridir. İletişim kurmasını beceremeyen liderler, öteki gerekli vasıfları taşıyabilirler bile bir etki yaratmada yetersiz kalırlar.*

Hiçbir insan kendi başına bir ada değildir. Her insan anakaranın bir parçasıdır.



Veli İletişimi

Öğretmenlerle Kriz

Motivasyon

- Bolca övgü – takdir
- Kaynakların Görülmesi
- İhtiyaçların Görülmesi

Çocuk Odaklı Olmak

- İki seçenek arasında mı kaldın?
- Seçimini çocuktan yana yap.