THE GLOBAL LEADERSHIP SUMMIT

11.-12. novembril
Kultuurikatlas

Tee oma ..

NÄGEMUS

kuuldavaks

Tere tulemast

Global Leadership Summit'ile

SPONSORID:

KOOSTÖÖPARTNERID:

Reede 11.11

08:45	Registreerumine
09:30	**SESSIOON 1:** Craig Groeschel, Carey Niewhof
11:15	Kohvipaus
11:45	**SESSIOON 2:** Andres Juur, Sahar Hashemi
13:15	Lõunapaus
14:30	**SESSIOON 3:** Johnny C. Taylor Jr., Juko-Mart Kõlar
16:15	Kohvipaus
16:40	**SESSIOON 4:** Vanessa Van Edwards

Laupäev 12.11

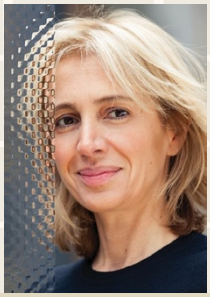
08:30	Registreerumine
09:00	**SESSIOON 5:** Jon Acuff, Bob Iger
10:30	Kohvipaus
11:00	**SESSIOON 6:** Henry Cloud
12:30	Lõunapaus
13:45	**SESSIOON 7:** Judah Smith, Andy Stanley

THE GLOBAL LEADERSHIP SUMMIT

KONVERENTSI KÕNELEJAD

Vanessa
Van Edwards

Andy
Stanley

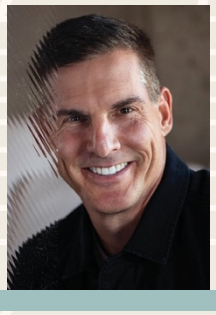


Sahar
Hashemi

Carey
Nieuwhof

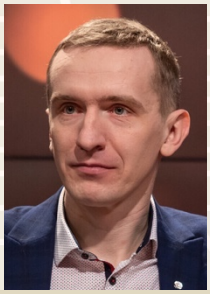
Judah
Smith

Henry
Cloud



Craig
Groeschel

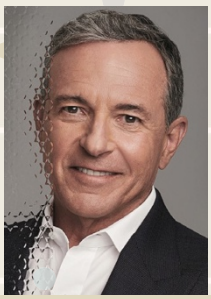
Juko-Mart
Kõlar



Andres
Juur

Jon
Acuff

Johnny C.
Taylor, Jr.



Bob
Iger

ALUSTA OMA MÕJU SUURENDAMIST KONVERENTSIL, VÕTTES SUHTLUSAEGADEST MAKSIMUMI JA PLANEERIDES OMA JÄRGMISED SAMMUD

ANNA OMA NÄGEMUSELE häl

Maailmas, mida on üleilmse pandeemia tõttu tabanud nii palju väljakutseid, toimub üks kõige julgustavamaid märke uuenenud lootusest just seal, kus sa oled.

See lootus ilmneb sinus, kui sa investeerid oma kasvu, olles osa Global Leadership Summit liikumisest. Oled sa siis Aafrikas või Aasias, Ameerikas või Euroopas, Vaikse ookeani piirkonnas või Lähis-Idas, annad sa oma tulevikku investeerides meie maailmale märku lootusest.

Üks paljudest uskumatutest teadmistest, mida me oleme õppinud pandeemia ajal on see, et sõltumata sellest, kas sa osaled GLS avalikul kogunemisel või onlines, vaid mõne inimesega väikegrupis või suures saalis koos sadade osalejatega, on sellel muutev mõju. Ja see muutus jätkub ka peale GLS sündmust kui sa kasutad GLS tööriistu oma arenguteel edasi minemiseks.

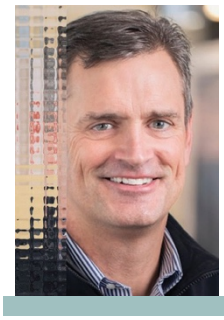
Meie ees on täna uued globaalsed väljakutsed, mille hulka kuuluvad majanduslikud raskused, poliitilised lõhenemised ja loomulikult jätkuvad mured tervise pärast. Maailm ootab julgeid juhte, kes viiks meid läbi nendest väljakutsetest ja ma usun kogu oma südamest, et kui sa jätkad kasvamist oma juhtimises, võib Jumal sind panna võtmepositsioonile.

Niisiis, sõltumata sellest kas sa oled juht kohalikus koguduses, äriettevõttes, hariduses või oma perekonna keskel, ma usun, et see GLS kogemus aitab sul nende väljakutsetega toime tulla.

Tänu sinu pühendumusele kasvada, millest annab tunnistust sinu osalemine GLS-i liikumises ma tean, et ees on helged päevad.

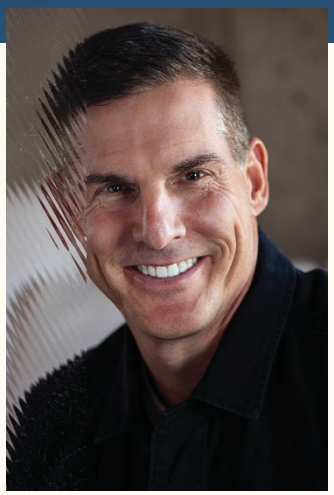
Tänan sind, et sa liitusid meiega sellel teekonnal!

Tom De Vries
President & CEO
Global Leadership Network



Chris Ordway
Global Leadership Network
Rahvusvahelise Teenistuse
tegev Asepresident

Craig Groeschel



Life.Church asutaja ja vanempastor,

***Craig Groeschel Leadership Podcast* juht**

***New York Times* menukite autor**

Ülemaailmselt tuntud kui juhtide juht, on Craig Groeschel 2021 aastal Glassdoori poolt väikeste ja keskmiste ettevõtete hulgas esikohale hääletatud Life.Church asutaja ja juht.
Tuntud oma misjonimeelsuse ja tehnilise tipptaseme poolest, on Life.Church *YouVersion Piibliäpi* innovatiivne looja. Seda on üle maailma alla laetud rohkem kui 500 miljonit korda. 2020 aastal pakkus Life.Church tasuta töövahendeid tuhandetele kirikutele, mis ülemaailmse pandeemia kasvades hakkasid kiiresti pakkuma virtuaalse kiriku kogemust. Rännates GLobal Leadership Summit nimel üle maailma seisab Groeschel juhtide kasvatamise eest igas ühiskonna sektoris. Samuti on ta kõrgelt hinnatud *Craig Groescheli Juhtimispodcasti* vedaja. *New York Times* menukite autorina kannab tema viimane raamat nime *Lead Like It Matters*.

SESSIOONI KAVA

I. Kellel on “See”?
II. Mis “See” on?
III. Suurus leitakse ekstreemsustes
IV. Juhtimise paradoksid
V. Enesekindel ja alandlik
VI. Motiveeritud ja tervislik
VII. Keskendunud ja paindlik
VIII. Kas sul on “See”?
IX. Sinu juhtimisparadoks

Craig Groeschel

Life.Church asutaja ja vanempastor

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

Kui soovite samal teemal rohkem kuulda, kuulake Craigi podcasti: www.life.church/gls22

---

1. Kas sa tead juhti (sinu kogukonnas, sinu turusfääris, meedia poolt tunnustatud, jne) kelle on “see”? Mida see juht teeb teisiti kui teised juhid?

2. Craig ütleb, et sul on ilmselt üks domineeriv ekstreemne omadus ja teine, mida sa pead arendama. Märgi oma ekstreemsed omadused allpool ära ja tee kindlaks, kummale poolele lähemal sa oled. Tee märk paremale või vasakule, sõltuvalt sellest, kus te ennast näete.

Enesekindel	_____	Alandlik
Motiveeritud	_____	Tervislik
Keskendunud	_____	Paindlik

3. Põhinedes oma ülaltoodud enesehinnangule, millise omaduse arendamine on sinu jaoks kriitilise tähtsusega, et muutuda enam juhiks, kellel on “see”.

4. Milliseid positiivseid mõjutusi toob see omadus sinu juhtimisele ja sinu meeskonnale?

5. Mida sa teed selle omaduse arendamiseks?

JÄRGMISED SAMMUD

Carey Nieuwhof

Autor, kõneleja ja podcaster

Carey on endine advokaat ja ühe Põhja-Ameerika kõige mõjukama koguduse, *Connexus Church* Barries, Ontarios, asutaja pastor. Ta on nõutud konverentsikõneleja, podcaster ja mõjuisik. Tema missiooniks on aidata inimestel areneda elus ja juhtimises. Tal on suured kogemused organisatsioonide abistamises muudatuste juhtimises, suure töövõimega meeskondade loomises personaalse kasvu toetamises, püsides samal ajal tervislikuna. Tema bestsellerist raamat, *At Your Best: How to Get Time, Energy, and Priorities Working in Your Favor* on loodud aitama juhtidel põgeneda stressi eest ja elama jätkusuutlikus tempos ning seda on esile tõstnud *Forbes, Fast Company* ja *Business Insider*.

SESSIOONI KAVA

I. Vana mudel on ilmselt katki
II. Hübriidtööst saab lihtsalt töö
III. Kohapealne teenindus muutub isiklikumaks
IV. Tulevik on vähem lineaarne ja vähem etteennustatav
V. Vähesed juhid on innovatiivsed

Carey Nieuwhof

Author, Speaker & Podcaster

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

---

1. Carey esitles 5 trendi, millega juhtidel tuleb uutel aegadel tegeleda. Hinda siin all, kuidas need trendid mõjutavad sinu tegevusala ja juhtimist. Kasuta skaalat 1 - 5 (1 = “ei mõjuta mind üldse” ja 5 = “mõjutab mind väga”).

	Ei mõjuta mind 1	2	3	4	Mõjutab mind väga 5
Vana mudel on (ilmselt) katki	○	○	○	○	○
Hübriidtööst saab lihtsalt töö	○	○	○	○	○
Kohapealne teenindus muutub isiklikumaks	○	○	○	○	○
Tulevik on vähem lineaarne ja vähem etteennustatav	○	○	○	○	○
Vähesed juhid on innovatiivsed	○	○	○	○	○

2. Lähtudes sinu hinnangust, siis millised praktikad on kasutusel sinu juhtimises/tiimis või organisatsioonis, kuid mis uue stsenaariumi ajal edukas olemiseks küsimärgi alla panna?.

3. Millised oleksid uued mõtted või praktikad, mis haakuksid paremini uue reaalsusega?

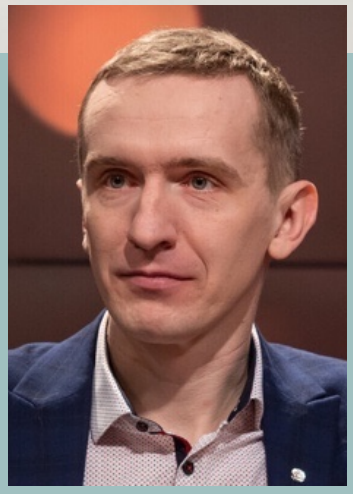
4. Mida saad sina teha nende mõtete/praktikate kaasamiseks oma juhtimisse? Ja kuidas sa saad mõjutada minema oma meeskonda või organisatsiooni sinna suunda?

5. Mis on su esimene samm?

JÄRGMISED SAMMUD

Andres Juur

AHHAA teaduskeskuse juht



Andres Juur on kolme lapse isa, AHHAA teaduskeskuse juht, Nõo vallavolikogu liige ning lööb tihti kaasa erinevate haridus- ja turismi valdkonna katuseorganisatsioonide tegemistes. Ta esineb sageli kõneisikuna hariduse, loodusteatuste ja innovatsiooni teemadel. Andresel on rohkem kui 10-aastane juhtimiskogemus avaliku- ja erasektori ning mittetulundus- ja ärisektori piirimail.

Juko-Mart Kõlar

Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia direktor

Juko-Mart Kõlar on Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia direktor, ettevõtluse ja juhtimise lektor ning loovettevõtluse eestvedaja. Ta annab erinevates ülikoolides ja ettevõtlusprogrammides loenguid ja praktilisi töötubasid äriideede mudeldamise, arendamise ja innovatsiooni ning meeskondade juhtimise teemadel. Juko-Mart Kõlari doktoritöö käsitles digitaliseerimise mõju muusikatööstusele ning ta on ühtlasi kahe muusikavaldkonna iduettevõtte kaasasutaja.

JÄRGMISED SAMMUD

Sahar Hashemi

Kahe murrangulise ettevõtte, Coffee Republic & Skinny Candy asutaja

Briti Impeeriumi ordu ohvitser teenete eest UK majandusele ja heategevuse eest

Menukite autor

Sahar Hashemi, keda kirjeldatakse kui “muutuste agenti" ja “võimsat katalüsaatorit ettevõtluse edendamiseks suurettevõtetes", pakub lihtsat ja võimsat tööriistakomplekti idufirmade kultuuri avamiseks organisatsioonides.
Endise advokaadina on ta asutanud kaks murrangulist ettevõtet: Suurbritannia esimese kohvibaaride keti Coffee Republic, mille ta kasvatas 110 tegevuskohani ja 50 miljoni naela suuruse turuosani ja Skinny Candy, suhkruvabade maiustuste turusegmenti defineeriva kaubamärgi. Tema esimene raamat, *„Anyone Can Do It“* , muutus bestselleriks, demüstifitseerides ideed, et ettevõtlus on kaasasündinud omadus. Tema viimane raamat, *„Start Up Forever“*, tuleneb tema viimase kümnendi kogemustest töötades suurte korporatsioonidega ja käsitleb üht kõige pakilisemat küsimust, millega suured organisatsioonid praegu silmitsi seisavad: kuidas olla ettevõtlikum. Olles Tema Majesteedi Inglise kuninganna poolt nimetatud “Rahva elu pioneeriks”, samuti Britu Impeeriumi ordu ohvitseriks teenete eest UK majandusele ja heategevuse eest, on tema missiooniks ühendada suurettevõtetes südamed ja pead ja selgitada ülearu keerulliseks mõeldud innovatsiooni ja ettevõtliku mõtteviisi käitumist lihtsate ja inimlike mõisteteni.

SESSIOONI KAVA

I. Uinuv Startup mõtteviis
II. Turulõhe
III. Startup vaimsus
IV. Kliendi kingadesse astumine
V. Välja minemine
VI. Võhikuks olemise tähtsus
VII. Alusta vahendite otsimist
VIII. Mõtle “Ei’st” kui aumärgist
IX. 100% sina

Sahar Hashemi

Auhinnatud ettevõtja

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

Sahar ütleb, et on võimalik endas arendada *startup*-mõtteviisi, praktiseerides kuut põhilist käitumistaktikat.

1. Vaata all oleva tabelit ja kasutades skaalat 1 – 5, hinda oma meeskonda või organisatsiooni erinevate käitumisviiside osas (1 = “Me ei tee seda üldse”; 5 = “Me oleme selles väga head”).

	Kuidas teil läheb? (Hinda vahemikus 1-5)
1. Kliendi kingadesse astumine	
2. Väljaminemine	
3. Võhikuks olemise tähtsus	
4. Alusta vahendite otsimist	
5. Mõtle “EI-st” kui aumärgist	
6. 100% sina – (Ettevõtlus tähendab enda tundmaõppimist)	

2. Mis on kõige madalama hinnanguga käitumisviiside hulgast kõige strateegilisem, mida hakkad arendama?

3. Mida sinu meeskond või organisatsioon võidab selle käitumisviisi harjutamisest? Milliseid eeliseid te kogete?

4. Kirjelda allpool ideesid, kuidas julgustada seda käitumisviisi oma meeskonnas või organisatsioonis.

5. Milline on sinu roll selle elluviimisel?

6. Kust sa alustad?

JÄRGMISED SAMMUD

Johnny C. Taylor, Jr.

SHRM, Personalijuhtimise Ühingu, president ja tegevjuht

Thurgood Marshall College Fondi endine president ja tegevjuht

Menukite autor

Johnny C. Taylor, Jr. juhib SHRM-i sotsiaalsete ja majanduslike muutuste sisse viimiseks töökohal, toetades vastastikku kasulikku töökeskkonda, mis teenib nii ettevõtteid kui ka töötajaid, jõudes rohkem kui 300 000 liikmeni enam kui 165 riigis, kes mõjutavad iga päev rohkem kui 110 miljoni töötaja elu. Ülemaailmse liidrina tööd mõjutavates küsimustes on Taylor nii tippjuhtide kui ka riigi- ja föderaalvalitsuse valitud poliitikakujundajate seas nõutud kõneleja. Teda kutsutakse sageli Kongressi ette tunnistama kriitilistes tööjõu küsimustes ja ta on *USA Today* iganädalase juhtkirja "Ask HR" autor.
Ta on presidendi nõuandekogu esimees ajalooliselt mustanahaliste kõrgkoolide ja ülikoolide küsimuses ning kuulub Ameerika Ühendriikide kaubandusministeeriumi Ameerika tööjõupoliitika nõuandekogusse
Tema enam kui 20-aastane karjäär juristina, personalijuhina ja tegevjuhina nii mittetulunduslikus kui ärivaldkonnas kujundavad tema teadmisi ja vaatenurki. Ta on olnud aastakümneid juhtival kohal ettevõtetes IAC/Interactive Corp, Viacom Paramount Pictures, Blockbuster Entertainment Group, McGuireWoods LLC ja Compass Group USA. Viimati töötas ta Thurgood Marshall College Fondi presidendi ja tegevjuhina. Tema viimane raamat on *„RESET: A Leader's Guide to Work in the Age of Upheaval".*

SESSIOONI KAVA

I. Empaatiaprobleem
II. Tähelepanu inimesel
III. Apaatia tõus ja usalduse kadumine
IV. Oma empaatiamusklite tugevdamine
V. Arutle — Ära väitle
VI. Võta omaks mitmekesisus ja ole lahkem

Johnny C. Taylor, Jr.

SHRM President ja tegevjuht

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

---

1. Kuidas sa hindad empaatiat skaalal 1-5 (1 = ei ole üldse empaatiline; 5 = väga teadlik ja empaatiline teiste suhtes). Seejärel, kuidas empaatiat näidatakse või mitte nendes olukordades.

	Hinda 1-5	Kuidas empaatiat näidatakse / ei näidata
Sina?		
Sinu meeskond?		
Sinu organisatsioon?		

2. Johnny pakub välja kolm praktikat, mis aitavad juhtidel empaatiat tõsta:
   1. Osale aruteludes, mitte väitlustes
   2. Võta omaks mitmekesisus
   3. Ole lahkem

   Milline neist kolmest praktikast on lihtsaim sinu / sinu meeskonna / sinu organisatsiooni jaoks? Milline on raskeim?

3. Millise ÜHE suurendamisele saad pühenduda?

4. Kuidas sina saad mõjutada inimesi, et empaatiat võetaks osana meeskonna või organisatsiooni kultuurist?

Test: Milline on sinu empaatia?

Mõtle oma suhtumisele juhile. Loe iga punkt läbi ja märgi kas veerg A või B vastavalt sellele, kumma vastusega sa ennast rohkem samastad.

		A		B	
1.	Kui sa küsid inimestelt küsimusi, siis sa kuulad tavaliselt vastuseid selleks...		et paremini mõista, mida inimesed ütlevad		et pigem kohut mõista kui lahendust leida
2.	Vesteldes inimestega kaldud sa rohkem...		õppima teistelt inimestelt nende seisukohtade kohta		püüdma tõestada oma seisukohta ja põhimõtteid
3.	Kui sa oled mingi ülesandega hõivatud ja keegi katkestab sind, siis sa...		pöörad talle tähelepanu nii silmade kui		püüdma tõestada oma seisukohta ja põhimõtteid
4.	Kui sa kohtud inimesega, kes on väga erinev sinus ja sinu uskumustest, siis sa püüad...		pääseda lähemale ja näha tema vaatenurka		anda hinnangu selle inimese valikutele ja püsida eemal, isegi enne
5.	Raskustes või konflikt-situatsioonides sa tavaliselt...		paned "Meid" "Minast" ettepoole		paned "Mina" "Meist" ettepoole

Kui sa vastasid

-4 või 5 korda veergu A – palju õnne! Sa oled juht, kellest õhkub empaatiat ja kes mõjutab teisi enda ümber- Tee seda rohkem ja rohkem teadlikult.

-2 või 3 korda veergu A – sul on võimalusi näidata empaatiat. Leia üles, mis takistab sul olemast rohkem empaatiline ja püüa olla kannatlikum. Sa võid teenida näitena, kuidas olla empaatiline juht. Oled sa kunagi mõelnud sellele? Ole usin ja hakka praktiseerima!

-1 kord veergu A – hmmm, asjad tunduvad olevat rasked, kas pole? Võib-olla tasub võtta hetk, et mõelda suuna kohendamisele. Alusta empaatia harjutamisel iseendast, seejärel oma kõige lähedasematest inimestest. Saad suurepäraseid tulemusi!

JÄRGMISED SAMMUD

TÄNANE AND,
Homne Muutus

The Global Leadership Development Fund

Teie lahkus varustab ja julgustab ausust täis juhtimist, mis sütitab muutusi kogu maailmas.

Teie kingitus võib tunduda lihtsa annetusena, kuid homme näeb see välja nagu kellegi muutumine.

- Võimalus inimestel 110+ riigis kogeda GLS-i oma emakeeles, sealhulgas 50% vaeseimatest riikidest, kes vajavad kõige rohkem juhtimisoskusi.
- Avatud uks GLS-ile koolides ja ülikoolides, investeerides järgmise põlvkonna juhtidesse.
- Piiratud ressurssidega inimestele mõeldud digitaalsete GLS-stipendiumide kaudu jõudmine uutesse linnadesse ja piirkondadesse.

GLS, LÄTI

Liitu *meie visiooniga*

GLS, INDIA

IGA AND, IGAS SUURUSES AITAB TUUA MUUTUST!

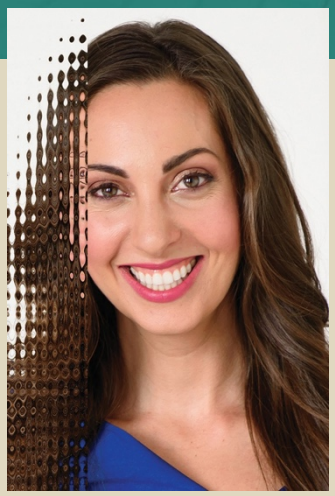
The Global Leadership Summit publiku suuremeelsus aitab luua ligipääsu lootusrikastele juhtide arendamise võimalustele kogu maailmas.

"Olen isiklikult kogenud, et GLS on enam kui inimeste paremaks juhtideks muutmine. Kui juhid õpivad õiget teed näitama, on nende võime puudutada üksikuid elusid – nende võime muuta kogukondi ja terveid rahvaid – kujuteldamatu.."

— BETTY BYANYIMA

EESTI EVANGEELNE ALLIANSS
EE852200221041621997

Vanessa Van Edwards



Science of People asutaja ja juhtiv käitumise uurija

Rahvusvaheliselt tunnustatud kõneleja

Menukite autor

Vanessa Van Edwards on rahvusliku bestselleri „*Captivate: The Science of Succeeding With People*“ autor. Raamatut on tõlgitud 16 keelde. Üle 36 miljoni inimese on vaadanud YouTubes teda ja tema kuulsust kogunud TED kõnet. Tema käitumise uurimise laborit, Science of People, on esile tõstnud *Fast Company*, *Inc.*, *USA Today*, *Entrepreneur Magazine*, ja CNN, CBS ja paljud muud. Rohkem kui 10 aasta jooksul on Vanessa üle maailma juhtinud ettevõtete koolitusi ja töötubasid, muu hulgas SXSW's ja MIT'is ja firmades nagu Google, Dove, Microsoft, ja Comcast. Tema viimane raamat kannab nime „*Cues: Master the Secret Language of Charismatic Communication*.“

SESSIOONI KAVA

I. Kas juhid mõtlevad teisiti?
II. Ühendumise tasemed ja vestluse alustajad
III. 3. tase: Minajutustus
IV. Ühendumisskeem
V. Küsi, kuula ja vasta

Vanessa Van Edwards

Science of People asutaja ja juhtiv käitumise uurija

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

Hangi Vanessa Ühendumise skeemi koopia aadressilt www.scienceofpeople.com/gls2022

---

1. Kes on need 5 inimest, kellega sa suhtled kõige tihedamini töises või vaimuliku teenimise keskkonnas. Pane nad allolevasse tabelisse kirja.

   Seejärel märgi, millisel ühenduse tasemel sa igaühega neist oled. Üldised teadmised, isiklikud asjad, minajutustus.

Inimesed, kellega sa enim suhtled:	Ühendustase, mis sul on nendega		
	1. Üldised teadmised	2. Isiklikud asjad	3. Minajutustus
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

2. Kes nende 5 inimese hulgast on see, kellega sa kõige rohkem sooviksid tõsta ühendustaset? Miks on tema see inimene, kelle sa valisid?

3. Kuidas ühendustaseme tõstmine selle inimesega parandaks teie kahe vahelisi suhteid? Kuidas see võiks mõjutada sinu tööd või vaimulikku teenimist?

4. Kuidas sa rakendad Vanessalt õpitut oma järgmises vestluses selle inimesega?

5. Millist neist küsimustest, mida Vanessa esitles, saaksid sa kasutada järgmises vestluses selle isikuga?

JÄRGMISED SAMMUD

GLS NOW

KASVATA OMA JUHTIMIST

IGAL AJAL
IGAL POOL

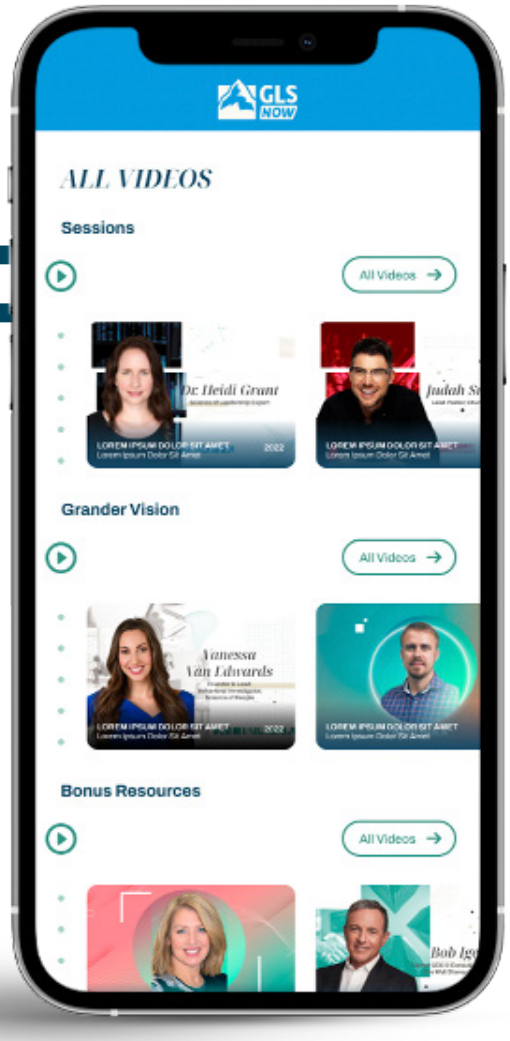
Sukeldu sügavamale aastaringselt

Reflekteerige konverentsil saadud juhtimisalaseid teadmisi, rakendage neid oma meeskonnas ja tegutsege kogukonna muutmise nimel.

glsnow.app

VAATA NING ARUTLE GLS MATERJALI ÜLE

KOOS OMA MEESKONNAGA:



Sisaldab:

- Täispikki kõnesid
- *Grander Vision* lugusid
- Aruteluküsimusi
- Põhjalikke kokkuvõtteid
- Lisavideosid ja -materjale
- Võimalust teha ning hoiustada isiklikke märkmeid
- Kasutada videosid ka MP3 failina
- Võimalus videosid ilma internetita vaadata

Available on the App Store

GET IT ON Google Play

Lae alla rakendus

Saa eksklusiivne ligipääs GLS Now-le kõigest 69€ eest!*

*pakkumine kehtib vaid konverentsi ajal, hiljem võib hind muutuda

Jon Acuff

Juhtimisekspert

Kuulub Inc. 100 juhtimislektori hulka

New York Times menukite autor

Jon Acuff on seitsme *New York Times* menukite hulka kuuluva raamatu autor, uusim neist on *Soundtracks: The Surprising Solution to Overthinking*. Rohkem kui 20 aasta jooksul on ta aidanud mitmel maailma suurimal kaubamärgil rääkida oma lugu, kaasa arvatud The Home Depot, Bose ja Staples. Ta on *Inc.* ajakirja Top 100 juhtimislektor ja on kõnelenud sadadele tuhandetele inimestele üle maailma konverentsidel ja ettevõtetes, kaasa arvatud FedEx, Nissan, Microsoft, Chick-fil-A, Nokia, ja Comedy Central. Ta on kirjutanud ajakirjadele *Time, Harvard Business Review, Fast Company, Reader's Digest,* ja *MSNBC*. Tema suur ja väga pühendunud sotsiaalmeedia jälgijaskond koosneb inimestest, kes ootavad temalt ainulaadset segu huumorist, ususest ja lootusest.

SESSIOONI KAVA

I. Eesmärginohik
II. Ülemõtlemine
III. Heliribad
IV. Katkise heliriba kõrvaldamine
V. Katkise heliriba väljavahetamine
VI. Heliribad igal pool
VII. Ma olen juht

Jon Acuff

Juhtimisekspert

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

Registreeri, et saada kaks peatükki Jon Acuffi raamatust „Your new Playlist“ lehel https://jonacuff.lpages.co/ynp-free-chapters

---

1. Millised on mõned katkised heliribad sinu organisatsioonis? Kirjuta need siia alla..

   (Näiteks: ”Siin me ei tee asju niimoodi.”, “Me ei saavuta kunagi oma eesmärke, milleks neid siis püstitada?”)

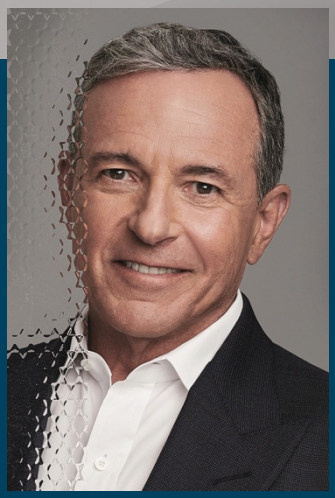
2. Kuidas on kliendi seisukohast vaadates (sisese või välise) ülal märgitud katkised heliribad mõjutanud teenuseid/tooteid, mida nad saavad teie meeskonnalt/organisatsioonilt?

3. Millised uued heliribad oleksid kasulikud teie meekonnale/organisatsioonile, et paremini täita teie klientide vajadusi. Kirjuta mõned ideed siia alla.

4. Milline on teie roll selle uue heliriba propageerimisel oma meeskonna või organisatsiooni igapäevases tegevuses?

JÄRGMISED SAMMUD

Bob Iger



Emdina The Walt Disney Company tegevjuht ja juhatuse esimees

Kuulub Fortune 25 kõige mõjukama ärijuhi hulka

New York Times menuautor

Juhtides The Walt Disney Company't rohkem kui 15 aasta jooksul, muutis Bob Iger Disney üheks maailma suurimaks ja enim hinnatud meelelahutusmeedia ettevõtteks. Tegevjuhina laiendas Iger Disney rikast lugude jutustamise ajalugu, ostes Pixari, Marveli, Lucasfilmi ja 21st Century Foxi. Iger, kes on alati hinnanud uut tehnoloogiat, on teinud Disney'st tegevusala liidri, pakkudes loomingulist sisu mitmetel platvormidel. Iger'l ametiaja jooksul tunnustati The Walt Disney Company'd *Forbese* poolt kui üht "Parima reputatsiooniga ettevõtet" ja kui "Parimat tööandjat", *Fortune* poolt kui "Maailma enim imetletud ettevõtet" ja *Barroni* poolt kui ü h t "Maailmas enim lugupeetud ettevõtet". Igeri pärandit kandvat karjääri on laialdaselt tunnustatud— teda isiklikult on nimetatud *Forbese* poolt üheks "Maailma kõige mõjuvõimsamaks inimeseks" ja üheks "Tipp-tegevjuhiks"; ja *Fortune* poolt üheks "25st Maailma mõjuvõimsaimast äriinimesest" paljude muude tunnustuste kõrval. Oma 2019 aasta *New York Times* bestselleris *The Ride of a Lifetime, (e.k Elu v'ägevaim seiklus)* jagab Iger õppetunde, mida ta sai töötades The Walt Disney Company tegevjuhina.

SESSIOONI KAVA

I. Ole inimeste vastu kena
II. Usalduse ehitamine
III. Suured riskid võrduvad suurte võitudega
IV. Instinktidele toetumine
V. Äri purunemine
VI. Sildade ehitamine
VII. Optimism koos annuse realismiga

Bob Iger

The Walt Disney Company endine tegevjuht ja juhatuse esimees

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

---

1. Vaadates allolevat nimekirja ja kasutades skaalat 1-5, hinda oma meeskonda või organisatsiooni teatud käitumise osas (1 = “Me ei tee seda üldse”; 5 = “Me oleme selles väga head”).

	Hinne
Suhete hindamine ja inimeste vastu kena olemine.	
Riskide võtmine ja enese lammutamine.	
Nii instinktide kui andmete väärtustamine tähtsate otsuste tegemisel.	
Sildade ehitamine erinevate vaatenurkadega inimeste vahel.	
Realistliku tulevikuootuste kogumiku loomine, mis on tasakaalus lootustundega.	

2. Vaadates sinu perspektiivist, millised neist praktikatest on sinu organisatsiooni või meeskonna arenguks kõige kriitilisemad?

3. Kuidas sina isiklikult saad mõjutada muudatuste algatamist sinu poolt valitud aspekti osas? (küsimus 2)?

4. Mis on sinu esimene samm?

Siin on koht selleks, et mõtiskleda, kuidas rakendada Igeri mõtteid oma isiklikus elus.

1. Kas sa kasutad neid põhimõtteid sageli? Kasuta enda hindamiseks erinevate käitumisviiside suhtes skaalat 1-5 (1 = “Ma ei tee seda üldse”; 5 = “Ma olen selles väga hea”).

	Hinne
Suhete hindamine ja inimeste vastu kena olemine.	
Riskide võtmine ja enda lammutamine.	
Sildade ehitamine erinevate vaatenurkadega inimeste vahel.	
Nii instinktide kui andmete väärtustamine tähtsate otsuste tegemisel.	
Ole optimistlik koos annuse realismiga – mitte pessimistlik.	

2. Millist nendest suhtumistest on sinu meelest enesearenguks kriitilise tähtsusega, et olla veelgi edukam?

3. Mida sa saad teha selle suhtumise arendamiseks?

4. Mis on sinu esimene samm?

JÄRGMISED SAMMUD

Henry Cloud

Kliiniline psühholoog;
Juhtimisalane ekspert;
Menukite autor

Dr. Henry Cloud on tunnustatud juhtimisvaldkonna ekspert, kliiniline psühholoog ning New York Times'i menukite autor. Tema kirjutatud 45-st teosest on ülemaailmselt müüdud ligi 15 miljonit eksemplari. Olles töötanud tegevjuhtide nõustajana on Dr. Cloud aidanud paljudel tippjuhtidel arendada isiklikke juhtimisoskuseid, parandada juhtimiskultuuri ning tõsta nende meeskondade tõhusust.

SESSIOONI KAVA

I. Mentaalse tervise kriis - mõjutab ka inimesi, keda Sa juhid
II. Ühendatus või emotsionaalne isoleeritus? Tervenemise ja toe vajadus
III. Vabadus või kontrollimatus? Oskus seada piire
IV. Leppimine või eiramine? Oma vigadest on okei õppida
V. Täiskasvanu või ikka veel laps? Kuidas saada teistega võrdseks?
VI. Peegeldus ning edasised sammud - üks kuni kaks valdkonda, milles soovid kasvada

Henry Cloud

Kliiniline psühholoog

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

---

1. Millised on kaks valdkonda, milles soovid areneda?

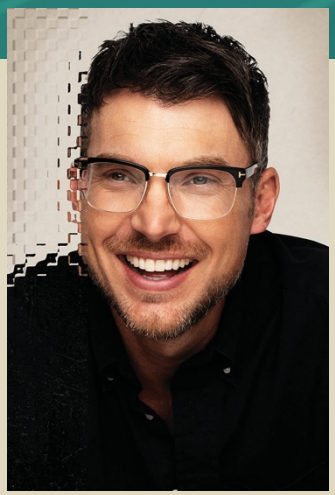
2. Milliseid näpunäited Dr. Cloudi kõnest sooviksid nende valdkondade arendamiseks kasutada?

3. Mis on su esimene samm?

4. Kuidas saaks sinu juhtimine luua parema emotsionaalse tervise? Kuidas luua tervislikum keskkond?

5. Mis on mõned kindlad asjad, mida just sina saaksid oma meeskonna toetamiseks teha? Mil moel sa neid ellu viid?

JÄRGMISED SAMMUD



Judah Smith

Churchome juhtivpastor

Faithful äpi asutaja

New York Times menukite autor

Judah Smith on Churchome, endise nimega The City Church juhtivpastor. Tunnustatud oma kultuurilise asjakohasuse, pühendumuse eest piibellikule terviklikkusele ja armastuse eest Jeesuse vastu, on Churchome edukas kogukond, millel on mitu asukohta ja ülemaailmne rakendus. Judah on seitsmenda põlvkonna pastor, keda teatakse üle maailma tema värskete, võitud ja huumorist kantud sõnumite tõttu, mis demüstifitseerivad Piiblit ja muudavad kristluse tõeliseks. Olles juht mitmel mõjualal, on Judah ka Seattle Seahawks kaplan, uue Faithful äpi asutaja ja äsja oli ta katalüsaatoriks kirikutevahelisele sündmusele 1DayLA, mis tõi üle 25,000 vabatahtlikku teenima Los Angelese, California piirkonna kogukonda. *New York Times* bestselleri *„Jesus Is“* autorina on Judah'i viimane raamat *„How's Your Soul?: Why Everything that Matters Starts with the Inside You.“*

SESSIOONI KAVA

I. Kuidas juhid kõnnivad
II. Integratsiooni otsimine
III. Enda lonkamise omaksvõtmine
IV. Loobumine kontrolli näost
V. Issand üle kõige
VI. Hiilimine Jeesuse juurde
VII. Maailma kaotamine, kuid hinge võitmine

Judah Smith

Churchome juhtivpastor

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

---

1. Valuga juhtimises on sageli erinevus selle vahel, kes me tegelikult oleme ja keda me kujutame, et oleme. Millistel sinu elu aladel võib olla vahe selle vahel kuidas sa elad ja ettekujutuse vahel sellest, kuidas sa juhid?

2. Milliseid “valusid” sa tunned, kui sa ei saa näidata oma tõelist mina, aktsepteerida oma vigu ja piiranguid? Millised on sinu jaoks selle tagajärjed?

3. Judah julgustab otsima terviklikkust ja aitama inimesi enda ümber tegema seda sama. Millised väikesed sammud võiivad panna su selles suunas liikuma?

4. Mis on su esimene samm?

JÄRGMISED SAMMUD

Andy Stanley

North Point Ministries asutaja ja pastor

Your Move with Andy Stanley saatejuht

Menukite autor

Kommunikaator, kirjanik ja pastor Andy Stanley asutas Atlantas baseeruva North Point Ministries (NPM) 1995 aastal. Täna koosneb NPM kaheksast kogudusest Atlanta piirkonnas ja peaaegu130 koguduse ülemaailmsest võrgustikust, mis kokku teenivad ligi185 000 inimest igal nädalal.
Your Move with Andy Stanley juhina, mis levitab igal kuul üle 10,5 miljoni sõnumi televisiooni ja podcastide kaudu ning rohkem kui 20 raamatu autorina, kaasa arvatud tema uusim raamat *Not In It to Win It* , aga ka *Irresistible; Better Decisions, Fewer Regrets; The New Rules for Love, Sex & Dating; How to Be Rich; Deep & Wide; Enemies of the Heart; When Work & Family Collide; Visioneering;* ja *Next Generation Leader,* peetakse teda üheks mõjukamaks pastoriks Ameerika Ühendriikides.

SESSIOONI KAVA

I. Uut tüüpi kuningriik ja Uue Lepingu käsk
II. Unustades teed ja kaotades lahingut
III. Reaktsioonid räägivad valjemini
IV. Jeesuse sarnane
V. Kuninga partisanid
VI. Rahvaste südametunnistus

Andy Stanley

North Point Ministries asutaja ja pastor

Me usume, et sel ajal kui sinu juhioskusi vahedamaks ihutakse, saab Püha Vaim sinuga ühendust ja räägib midagi sinu südames. Seepärast on need aruteluküsimused kasutamiseks sulle omaette või koos meeskonnaga. Loodame, et need küsimused sütitavad arutelusid, mida saab kasutada Jumala eesmärkidel sinu ja su meeskonna kasvatamisel.

---

1. Võta peale selle sessiooni kuulamist mõned minutid mõtisklemiseks, millised muljed või arusaamad sul kokkuvõttes on.

2. Millised on peamised polariseerumised ja lahknevused, mida sa oled kogenud oma keskkonnas. Loetle need siin all.

3. Kuidas sa kirjeldaksid oma reaktsioone nendele võitlustele? Arvesta oma emotsioone, vestlusi, tegevusi ja reaktsioone.

4. Milliseid muudatusi sa võiksid teha oma mõtetes, reaktsioonides või käitumises, mis edendaksid ühtsust ja paremat keskkonda?

5. Kuidas sa saaksid hakata neid muudatusi näitama?

6. Mida sa teed, et sul püsiks meeles neid järgmisel võimalusel praktiseerida?

JÄRGMISED SAMMUD

TEE OMA NÄGEMUS KUULDAVAKS

Nägemus on reaalsus, mida sa tahad oma olemasolu kaudu luua. See toob kasu inimestele, muudab stsenaariume, parandab maailma.

1. Milline on sinu nägemus? Mida sa näed oma peas või millist unistust sa tahad oma tahtliku tegevuse kaudu realiseerida?

2. Keda sinu nägemus teenib? Millistele inimestele või eesmärkidele avaldab sinu nägemus positiivset mõju?

3. Mis on sul juba olemas, mis aitab sul oma nägemust realiseerida? Mõtle liitlastele, äristruktuurile, finantsidele või lihtsalt heale ideele.

- Millised on sinu anded, tugevad küljed ja võimed?

- Kes on liitlased (inimesed, kes tegutseks koos sinuga)?

- Kes on need inimesed, kes usuvad sinusse ja julgustavad sind?

- Millist äristruktuuri sa vajad?

- Milliseid finantse sa vajad oma nägemuse elluviimiseks?

TEE OMA NÄGEMUS KUULDAVAKS

4. Mis paneb sind hirmu tundma kui sa mõtled oma nägemusest?

5. Mida sa õppisid sellel GLS-il, mis aitab sul selle hirmuga silmitsi seista?

6. Mis on sinu esimene samm sinu nägemuse kuuldavaks tegemisel?

GLS'i
RAHVUSVAHELINE MÕÕDE

MUUTES INIMESI, ORGANISATSIOONE JA KOGUKONDI ÜMBER MAAILMA.

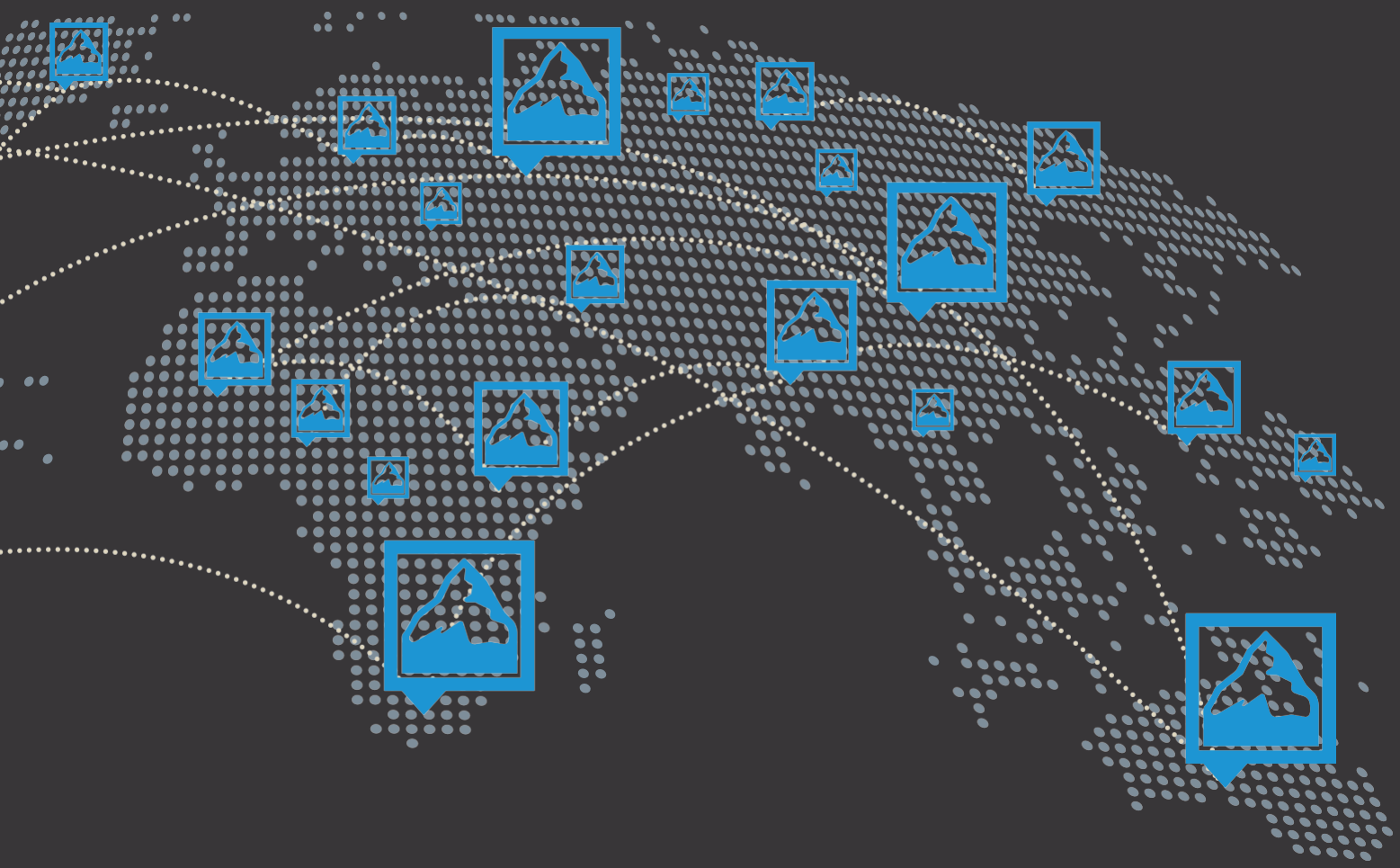
Global Leadership Summit debüteeris 1995. aastal Chicagolandis toimuva üksiküritusena, mida tollal nimetati *Leadership Summit*'iks. Kuna nõudlus juhtide arendamise võimaluste järele kasvas, hakkas tippkohtumine laienema ülemaailmseks juhtimise tippkohtumiseks. Konverentsi hakati igaastaselt kandma üle ka teistes riikides.

2005. aastal hakkas GLS kiiresti rahvusvahelist tunnustust võitma. Täna on see vanim ning suurim omalaadne juhtimisüritus.

2022/2023 Global Leadership Summit hooaeg algab augustis, seejärel tõlgitakse see 55 keelde ning viiakse üle maailma 110+ riiki.

110 RIIKI

55 KEELT



SAA OSA
SAA OSA
SAA OSA
SAA OSA

GLS LIIKUMISEST

MEIE NÄGEMUS

Inspireerida ja varustada maailmatasemel juhte looma muutust.

Global Leadership Network

„JUHTIMISES ON MÕJU“
~ JOHN MAXWELL

Kuidas sa oma mõju kasutad?

THE GLOBAL LEADERSHIP SUMMIT

Rohkem infot:

www.gls.ee

@glseesti

@gls_eesti