

LİDERLİK VE KİŞİSEL GELİŞİM KATALOĞU

www.akademi.adisa.com.tr

2026

Bölümler İndeks

01

EĞİTİMLERİMİZ

02

YAKLAŞIMIMIZ

03

TEKNOLOJİLER

04

ÖDÜLLER

05

İLETİŞİM

Eğitimlerimiz

Gelişim programlarımız, çalışanlarınızın ve kurumunuzun potansiyelini en üst seviyeye çıkarmayı hedefler. Ayrıca, çalışanların yeteneklerini geliştirmeye ve organizasyonel verimliliği yükseltmeye odaklanmaktadır.

Kategorilerimiz

GELECEĞİNİ İNŞA EDEN GENÇLER İÇİN

“Potansiyelini keşfet, yönünü belirle,
kariyerini kendi hikayene dönüştür.”



LİDERLİK GELİŞİMİ İÇİN

“İlham veren, güven inşa eden ve etkisi
kalıcı liderlik adımları at.”



BAŞARAN BİR KURUM KÜLTÜRÜ İÇİN

“Ortak değerlerle güçlenen, birlikte
büyüyen bir başarı ekosistemi yarat.”



BİREYSEL ETKİYİ ARTIRMAK İÇİN

“Kendini tanı, potansiyelini ortaya koy
ve iş hayatında fark yaratan iz bırak.”



ORGANİZASYONEL PERFORMANS YÜKSELİŞİ İÇİN

“Süreçleri geliştir, sinerjiyi artır,
verimliliği sürekli kıl.”



SIRADIŞI MÜŞTERİ DENEYİMİ İÇİN

“Her temas noktasında fark yarat,
güven ve sadakatle etki bırak.”



Eğitimlerimiz

İndeks

01	Güven Temelli İletişim ve İlişki Yönetimi	21	Liderlikte Profesyonel Duruş	41	Kendini Tanıma, Öze Liderlik ve Pozitif Zeka
02	Potansiyelini Keşfet: Öz Farkındalık ve Proaktif Yaklaşım	22	İş Bitirme ve Sonuç Alma	42	İnsan Odaklı Liderlik ve Psikolojik Güvenlik
03	Güçlendiren ve Motive Eden Liderlik	23	Kalpden Akla Giden Yol:Duygusal Zeka	43	Takım Yönetiminde Sorumluluk Kültürüyle Yüksek Performans
04	Güçlü Takımlar Atölyesi	24	Psikodrama ile Duygusal Zeka Atölyesi	44	Stratejik Düşünme ve Etkin Karar Alma
05	Birlikte Başarmak: Paydaşlarla İş Birliği ve Uyum	25	Yeni Kuşaklar Yeni İlişkiler	45	Çevik Liderlik ve Öğrenen Takımlar
06	Müşteri İlişkileri Yönetimi	26	Çalışanları Güçlendirme ve Delegasyon	46	Alışkanlıkların Gücü: Kendini Yeniden Programla
07	Stres Yönetimi:Açık Zihin Rahat Beden	27	Performans Yönetimi Sistemi ve Etkili Hedeflendirme	47	Çevik Zihin: Değişen Dünyada Esnek Düşün, Hızla Öğren, Akışta Kal
08	Kendini Yönet Stresini Yönet	28	Yeni Liderler Etkili Başlangıçlar	48	Müşteriyi 360° Anlamak: Verilerden Güvene, Güvenden Sadakate
09	Geliştiren Geri Bildirim	29	Endüstriyel İlişkileri Anlamak ve Yönetmek	49	Müşteriyle Gelişmek: Geri Bildirimle Mükemmellik Döngüsü
10	Duygusal Çeviklik	30	Başarıya Giden Yolda Güçlü Bir Kurum Kültürü Yaratmak	50	Yeni Nesil Müşteri Deneyimi
11	İşyerinde Savunuculuk	31	Yöneticiler için Çalışan Deneyimi Tasarımı	51	Stratejik İş Ortaklığı: Kilit Müşteri Yönetimi
12	Kapsayıcı Liderlik	32	Stratejik ve Bütünsel Düşünme	52	Müşteri Diyaloglarında Etkili Konuşma ve İkna Dili
13	Kapsayıcı İK ve Süreç Tasarımı	33	Belirsizlikler Altında Değişim Yönetimi	53	Liderler için İK Yönetimi: Doğru Kişiyi İşe Almak ve İşe Alıştırmak
14	Kapsayıcı İşe Alım	34	Stratejiden Uygulamaya Süreç Yönetimi	54	Liderler için İK Yönetimi: Etkili Hedef Belirlemek, Performansı İzlemek ve Değerlendirmek
15	Farklılıklara Değer:Kapsayıcı İletişim	35	İz Bırakan Sunumlar	55	Liderler için İK Yönetimi: Çalışanı Geliştirmede Yol Gösteren ve Geliştiren Lider Olmak
16	Bireysel Liderlikte Sürdürülebilir Gelişim	36	Yapay Zeka ile Etkin Karar Verme	56	Liderler için İK Yönetimi: Çalışan Bağlılığını Yönetmek
17	Problem Çözme ve Sürekli İyileştirme: Uygulama Rehberi	37	Yapay Zeka Çağında Liderlik	57	Stratejik İletişim ve Etki Tasarımı
18	Eleştirel Düşünme ve Karar Alma	38	Kolektif Liderlik ve Sistemsel Düşünme	58	Teknik Eğitiminin Eğitimi
19	Çatışma Yönetiminde Ustalaşmak: Güvenli Duruş ile Çatışma Yönetimi	39	Etik Liderlik ve Teknoloji Çağında Sorumluluk	59	Koçvari Liderlik
20	İş Hayatında Profesyonel Duruş	40	Hikayeleştirme Teknikleri ile Etki Yaratan Sunumlar	60	Dijital Saha Lideri

Güven Temelli İletişim ve İlişki Yönetimi

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Günümüz iş hayatında iletişim; ilişkilerin kalitesini, ekiplerin uyumunu ve alınan kararların hızını belirleyen kritik bir faktör. Pek çoğumuz iyi iletişim kurduğumuzu düşünürüz, ancak güven eksik olduğunda söylediğimiz her sözün yanlış anlaşılabilirliğinin, en iyi niyetli girişimlerin bile direnç yaratabileceğinin farkında olmayız.

Bu eğitim, katılımcıları tam da bu kırılma noktasında karşılar: ilişkileri güçlendiren gerçek unsurların ne olduğunu, güvenin nasıl inşa edildiğini ve iletişimde fark yaratmanın hangi küçük ama etkili davranışlardan geçtiğini keşfetmelerine yardımcı olur.

Katılımcılar, eğitim boyunca kendi iletişim tarzlarını tanıyarak güven yaratan ve güveni zedeleyen davranışları ayırt eder; 4D modeli üzerinden ilişkilerde güvenin nasıl sürdürülebilir kılındığını deneyimler. Rol oyunları, vaka örnekleri ve eşleşmeli çalışmalarla yalnızca öğrenmekle kalmaz, aynı zamanda güven temelli iletişimi günlük iş hayatlarında nasıl kullanabileceklerinin provasını yaparlar.

Bu program, ilişkilerinde etki yaratmak, iş birliği düzeyini artırmak ve insanların kendileriyle çalışmaktan gerçekten memnun olduğu bir lider, ekip arkadaşı veya profesyonel olmak isteyen herkes için tasarlanmıştır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Güvenin ilişkilerdeki belirleyici rolünü kavramayı
- 4D modeli ve ilişkilerimize yansımalarını
- Etkin ve aktif dinleme becerilerini geliştirmeyi
- Empatik iletişim kurmayı
- Duygusal zekayı ilişkilerde doğru kullanmayı
- İletişimde açıklık ve samimiyet geliştirmeyi
- Güveni zedeleyen davranışları fark etmeyi
- Doğru sorular sormayı
- Şiddetsiz iletişim tarzını benimsemeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Potansiyelini Keşfet: Öz Farkındalık ve Proaktif Yaklaşım

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Birçok kişi, ister kariyerine yeni başlıyor olsun ister yıllardır profesyonel hayatın içinde olsun, yoğun tempo nedeniyle kendi güçlü yönlerini, motivasyon kaynaklarını ve gelişim ihtiyaçlarını fark edecek alan bulamaz. Zamanla otomatik pilota geçer, sorunlara tepki veren bir yapıya dönüşür ve potansiyelinin gerçek sınırlarını göremeden yolculuğuna devam eder. Oysa kişisel farkındalık; bireysel etkinin, başarıya giden yolun ve sürdürülebilir performansın temel belirleyicisidir.

Bu eğitim, katılımcılara önce kendi iç pusulalarını tanıma fırsatı sunar. Güçlü yönleri, değerleri, tetikleyicileri ve gelişim alanlarını keşfetmelerine destek olur; kariyerin her aşamasında yol gösterici olan bu içsel farkındalık duygusunun yeniden inşa edilmesini sağlar.

Etki-ilgi alanı modeliyle, kontrol edemedikleri durumlar yerine gerçekten etki yaratabilecekleri alanlara odaklanmayı öğrenirler. Program boyunca yapılan uygulamalar, daha proaktif, sorumluluk alan ve inisiyatif kullanan bir bakış açısının nasıl geliştirileceğini deneyimlemeyi mümkün kılar.

Katılımcılar hedef belirleme ve önceliklendirme teknikleriyle kendi gelişim yol haritalarını oluşturur; geri bildirimleri bir tehdit değil, büyümenin doğal bir parçası olarak görmeyi öğrenirler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa
Eden Gençler İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kendi güçlü ve gelişime açık yönlerini tanımayı
- Etki ve ilgi alanları arasındaki farkı anlamayı
- Kişisel motivasyon kaynaklarını keşfetmeyi
- Proaktif düşünme becerisini geliştirmeyi
- Sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma alışkanlığı kazanmayı
- Bireysel hedef belirleme ve önceliklendirme yapmayı
- Geri bildirimleri gelişim fırsatına dönüştürmeyi
- Kendi gelişim planını oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Güçlendiren ve Motive Eden Liderlik

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Bir ekipte yüksek performans çoğu zaman tek bir sorunun cevabıyla başlar: “Lider, ekipte nasıl bir atmosfer yaratıyor?”

Bazı liderlerle çalışmak insanın enerjisini yükseltir, üretkenliği artırır, işe olan bağlılığı güçlendirir. Bazılarıyla çalışmak ise iyi niyetli olsalar bile motivasyonu azaltabilir. Fark çoğu zaman teknik bilgiden değil, liderin çalışanları nasıl gördüğünden, nasıl dinlediğinden ve nasıl güçlendirdiğinden kaynaklanır.

Bu eğitim, liderliği dışarıdan bakılan bir yönetim becerisi olmaktan çıkarıp, insanların kendilerini değerli, görülmüş ve yetkin hissettikleri bir deneyime dönüştürmeyi hedefler. Katılımcılar, ekip motivasyonunun hangi davranışlarla beslendiğini; delegasyonun, takdirin ve geri bildirimin birer yönetim aracı değil, güven inşa eden bir iletişim dili olduğunu öğrenir. Farklı liderlik tarzlarını inceleyerek kendi yaklaşımlarını yeniden tanımlar; özellikle yeni nesil çalışanların beklentilerini yönetmek için gerekli perspektifi kazanırlar.

Eğitim akışında yer alan uygulamalar, liderlerin gerçek iş senaryoları üzerinden karar almasını, zorlanılan durumları analiz etmesini ve motive eden davranışları günlük pratiklerine nasıl taşıyacağını keşfetmesini sağlar. Böylece eğitim, ekibin gelişimini destekleyen, potansiyeli açığa çıkaran ve yüksek bağlılık yaratan bir liderlik yaklaşımının nasıl inşa edileceğini somutlaştırır. Güçlendiren ve Motive Eden Liderlik eğitimi, birlikte çalıştığı insanların güçlenmesini isteyen, motivasyonun kök nedenlerini anlamak ve çalışan bağlılığını sürdürülebilir hâle getirmek isteyen tüm liderler için güçlü bir rehber niteliği taşır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çalışan motivasyonunun temel dinamiklerini anlamayı
- Farklı liderlik tarzlarını tanımayı
- Güçlendirme ve delegasyonun önemini kavramayı
- Geri bildirim verme becerisini geliştirmeyi
- Saygı temelli bir çalışma ortamı oluşturmayı
- Çalışan bağlılığını artıracak yöntemler uygulamayı
- Yeni nesil çalışanların beklentilerini yönetmeyi
- Takdir ve tanıma kültürü oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Güçlü Takımlar Atölyesi

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Bir takımı gerçekten güçlü yapan şey, yalnızca yetenekli bireylerin bir araya gelmesi değildir; birlikte düşünme, birlikte hareket etme ve birlikte sonuç üretme becerisidir. Çoğu ekip, günlük işlerin yoğunluğu içinde bu ortak ritmi zamanla kaybedebilir. Hedefler bulanıklaşır, roller karışır, iletişim zayıflar ve herkes kendi parçasını yaparken bütünün gücü fark edilmeden yitip gider.

Güçlü Takımlar Atölyesi, ekipleri yeniden aynı masa etrafında buluşturmak, ortak bir hikâye yazmalarını sağlamak ve “biz duygusunun” nasıl inşa edildiğini deneyimletmek için tasarlanmıştır. Bu programda katılımcılar, takım içi rollerin ve dinamiklerin nasıl şekillendiğini keşfeder; birbirlerinin güçlü yanlarını fark ederek daha uyumlu bir iş birliği geliştirme fırsatı bulur.

Atölye, yalnızca konuşulan değil; birlikte üretilen bir öğrenme deneyimi sunar. Katılımcılar ortak hedef belirleme çalışmaları yapar, takım değerlerini birlikte oluşturur ve zorlayıcı senaryolar üzerinden dayanışmanın nasıl sürdürülebileceğini deneyimler. Farklılıkların çatışma değil, doğru yönetildiğinde bir güç olduğunu uygulamalarla görürler.

Eğitim sonunda takımlar, kendilerini bir grup insan olmaktan çıkarıp bir bütün olarak hareket eden, birbirine güvenen ve birlikte başaran bir yapıya nasıl dönüştürebileceklerine dair somut bir yol haritası edinir. Bu program, hem yeni kurulmuş ekipler hem de uzun süredir birlikte çalışan ancak enerjisini tazelemek isteyen takımlar için güçlü bir yeniden yapılanma ve yenilenme alanı sunar.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Takım içi rollerin ve dinamiklerin farkına varmayı
- Ortak hedef ve vizyon belirlemeyi
- Takım değerlerini birlikte oluşturmayı
- İş birliği ve güven temelli iletişimi güçlendirmeyi
- Takım içinde empatik ilişkiler kurmayı
- Farklılıkları bir avantaj olarak yönetmeyi
- Zor durumlarda dayanışmayı sürdürmeyi
- Öğrenen takım yaklaşımını benimsemeyi

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Birlikte Başarmak: Paydaşlarla İş Birliği ve Uyum

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Bir çalışmayı ilerletirken bazen fark ederiz ki konu teknik detaylardan çok, insanlar arasındaki uyuma bağlıdır. Aynı hedefe yürüdüğümüz paydaşların her biri farklı önceliklere, tempo beklentilerine ve çalışma tarzlarına sahiptir.

Bu çeşitlilik doğru yönetildiğinde çalışmalar hızlanır; yönetilemediğinde ise küçük pürüzler büyür, iletişim yorucu hâle gelir ve iş birliği yavaşlar.

Bu eğitim, iş birliğini kolaylaştırmanın yollarını teknik bir süreç olarak değil, ilişkilerin yönetimi üzerinden ele alır. Katılımcılar, paydaşları yalnızca “rol” olarak değil, farklı ihtiyaçları ve karar dinamikleri olan birer iş ortağı olarak görmeyi öğrenir. Bu bakış açısı, hem kurum içindeki hem de kurum dışındaki iş ortaklarıyla daha üretken ilişkiler kurmanın temelini oluşturur.

Eğitim; zorlayıcı diyalogları yönetmek, karşı tarafın perspektifini anlamak, beklentileri netleştirmek ve müzakere becerilerini günlük çalışmalara uyarlamak üzerine kurgulanmış uygulamalar içerir. Katılımcılar, farklı paydaş profilleriyle nasıl güven inşa edileceğini ve ortak hedeflere nasıl hizalanılacağını somut örnekler üzerinden deneyimler.

Bu eğitim, karmaşık paydaş yapılarıyla çalışan profesyoneller için yalnızca iletişim becerilerini güçlendiren bir araç değil; aynı zamanda süreçleri hızlandıran, iş ilişkilerini sadeleştiren ve iş birliğini doğal bir çalışma alışkanlığına dönüştüren bir yaklaşım sunar.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Paydaşların farklı beklentilerini analiz etmeyi
- Etkin iletişim kanalları kurmayı
- İkna ve müzakere becerilerini geliştirmeyi
- Paydaş ilişkilerinde güven ortamı yaratmayı
- Kurum içi ve dışı iş birliklerini güçlendirmeyi
- Yöneticileri anlamayı ve yöneticilerle üretken ilişkiler geliştirmeyi
- Ortak hedefler etrafında hizalanmayı
- Geribildirimlerle iş birliği süreçlerini iyileştirmeyi
- Zor paydaşlarla yapıcı diyalog kurmayı

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Müşteri İlişkileri Yönetimi

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bir müşterinin ne söylediği ile aslında neye ihtiyaç duyduğu her zaman aynı değildir. Bazen bir şikâyetin arkasında hayal kırıklığı, bazen kısa bir geri bildirimin içinde büyük bir beklenti saklıdır.

İşte bu nedenle müşteri ilişkileri yalnızca “iletişim kurmak” değildir; duymak, anlamlandırmak ve güven inşa etmek üzerine kurulu bir yolculuktur.

Bu eğitim, katılımcıları müşteriyi yalnızca bir talep sahibi olarak değil, deneyimlerinin, duygularının ve beklentilerinin toplamı olarak görmeye davet eder.

Program boyunca müşteriyi doğru tanımanın, beklentileri analiz etmenin ve bu analizleri sürdürülebilir ilişkilere dönüştürmenin yöntemleri uygulamalı örneklerle keşfedilir.

Katılımcılar; dinleme derinliğini artırmayı, müşterinin görünmeyen ihtiyaçlarını fark etmeyi ve zorlayıcı görüşmeleri profesyonel bir netlikle yönetmeyi deneyimler.

Ayrıca şikâyetlerin doğru kullanıldığında nasıl birer sadakat fırsatına dönüşebileceğini ve müşteri verilerinin ilişki yönetiminde nasıl stratejik bir avantaj sağladığını öğrenirler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Sıradışı Müşteri Deneyimi İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Müşteri beklentilerini doğru analiz etmeyi
- Müşteri ilişkilerini sistematik bir yaklaşımla yönetmeyi
- Güven temelli müşteri ilişkileri kurmayı
- Müşteriyi tanımayı ve müşteri ihtiyacını anlamayı
- Etkili iletişim ve dinleme becerilerini geliştirmeyi
- Müşteri şikâyetlerini fırsata dönüştürmeyi
- Sadakat yaratma stratejilerini uygulamayı
- Müşteri deneyimi verilerini kullanmayı
- Zor müşterilerle profesyonel iletişim kurmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Vaka Analizi
(Case Study)

Stres Yönetimi:Açık Zihin Rahat Beden

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Günümüzün hızla akan çalışma temposunda çoğu insan, zihninin bir köşesinde hiç bitmeyen bir “yüksek gürültü” ile yaşıyor. E-postalar, mesajlar, toplantılar, yetişmeyen işler...

Beden yoruluyor, zihin bulanıyor ve günün sonunda “neden bu kadar tükenmiş hissediyorum?” sorusu kaçınılmaz hale geliyor.

Bu eğitim, katılımcıları tam da bu noktada durmaya, nefes almaya ve kendi iç ritimlerini yeniden duymaya davet eder. Program; stresin yalnızca “dışarıdan gelen baskılar” değil, aynı zamanda bedenimizin ve zihnimizin bu baskılara verdiği tepkilerin bir bütünü olduğunu fark ettirir.

Katılımcılar, stres kaynaklarını bilimsel ve pratik bir perspektiften değerlendirirken, kendi stres döngülerinin nasıl çalıştığını keşfeder. Nefes egzersizleri, gevşeme uygulamaları ve kısa meditasyon pratikleriyle beden-zihin bütünlüğünü yeniden kurmanın mümkün olduğu deneyimlenir.

Aynı zamanda beslenme, uyku ve günlük küçük alışkanlıkların stres yönetimindeki görünmez etkisi anlaşılır.

Bu eğitim, katılımcılara “stresi yok etmeyi” değil, onunla daha sağlıklı bir ilişki kurmayı öğretir. Zihni sadeleştiren, bedeni gevşeten ve gerçekçi iyimserliği besleyen yöntemlerle herkes kendi yaşamına uygulanabilir bir rahatlama planı oluşturur.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Stres kaynaklarını tanımlamayı
- Kişisel stres tepkilerini fark etmeyi
- Nefes ve gevşeme tekniklerini uygulamayı
- Zihni sakinleştiren basit meditasyon yöntemleri geliştirmeyi
- Stresi azaltan beslenme alışkanlıklarını öğrenmeyi
- Egzersizlerle stres yönetimini desteklemeyi
- Günlük yaşamda stres azaltıcı rutinler oluşturmayı
- Gerçekçi iyimserlik yaklaşımını benimsemeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Kendini Yönet Stresini Yönet

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Gündelik yaşamda fark etmadan taşıdığımız yükler vardır: yetişmeyen işler, görünmez beklentiler, ilişkilerdeki gerilimler, iç sesimizin bitmeyen eleştirileri... Tüm bunlar zamanla üst üste birikir ve kişi farkına varmadan sürekli tetikte yaşayan bir hâle bürünür. Aslında bu döngüyü kırmamanın ilk adımı, stresin kaynağına değil, onu nasıl karşıladığımıza odaklanmaktır.

Bu eğitim, katılımcıları önce kendi iç dünyalarına doğru bir keşfe davet eder. Stresin beden ve zihin üzerindeki etkileri anlaşılır; ardından değerler, inançlar ve otomatik davranış kalıplarının stres tepkilerini nasıl şekillendirdiği üzerinde durulur. Kişi, yalnızca dış koşulların değil, kendi iç mekanizmalarının da stres deneyimini belirlediğini görür.

Eğitim ilerledikçe odak, “stresi yönetmek”ten “kendini yönetmeye” doğru kayar. Katılımcılar zorlayıcı iletişim anlarında empatiyi korumanın, duygusal dayanıklılığı artırmanın ve düşünce-duygu davranış zincirini ayırt etmenin ne kadar dönüştürücü olduğunu deneyimler.

Gerçekçi iyimserlik modeli ve farkındalık egzersizleri, stresli durumlarda yeniden merkezlenmek için güçlü araçlar sunar. Program boyunca nefes çalışmaları, kısa meditasyon pratikleri ve bedeni rahatlatan mikro rutiner uygulanır.

Bu uygulamalar, “yoğun günlerde bile nefes alacak yer açmanın” aslında mümkün olduğunu hissettirir. Eğitim sonunda katılımcılar, stresle mücadeleyi bir güç savaşından çıkarıp, kendi iç dengesini koruyan bir yaşam yaklaşımına dönüştürmeyi öğrenir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Stresin psikolojik ve fizyolojik etkilerini anlamayı
- Değerler, inançlar ve stres ilişkisini çözümlemeyi
- Empatik iletişimle ilişkisel stres yönetimini güçlendirmeyi
- Gerçekçi iyimserlik modelini uygulamayı
- Stresle baş etmede nefes, meditasyon ve egzersiz tekniklerini kullanmayı
- Kişisel stres kaynaklarını belirlemeyi
- Zor durumlarda duygusal dayanıklılığı artırmayı
- Denge ve farkındalık geliştirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Geliştiren Geri Bildirim

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Geri bildirim çoğu zaman yalnızca bir değerlendirme aracı olarak görülür; oysa doğru verildiğinde performansı artıran, ilişki kalitesini güçlendiren ve güveni besleyen en etkili gelişim mekanizmalarından biridir.

Çalışma hayatında birçok kişi geri bildirim vermekte zorlanır ya da geri bildirim almaktan çekinir; bu nedenle potansiyel fırsatlar çoğu zaman kaçar.

Bu eğitim, geri bildirim aslında nasıl bir “gelişim yakıtı” olduğunu keşfetmek isteyen katılımcıları güçlü bir öğrenme sürecine davet eder. Araştırmalar, düzenli ve nitelikli geri bildirim alan çalışanların motivasyon, bağlılık ve performans seviyelerinin anlamlı derecede yükseldiğini gösteriyor.

Bu nedenle eğitim, yalnızca geri bildirim nasıl verileceği ile sınırlı kalmaz; geri bildirim neden bu kadar etkili olduğunu da anlaşılır ve uygulanabilir örneklerle ortaya koyar.

Katılımcılar; yapıcı dil kullanmanın, etkili soru sormanın, aktif dinleme yapmanın ve zor geri bildirim görüşmelerini yönetmenin pratiklerini deneyimler.

Ayrıca, geri bildirim kurum içinde bir kültüre dönüşmesi için gerekli yapı taşlarını öğrenir ve kendi ekiplerinde sürdürülebilir geri bildirim sistemleri kurmanın yollarını keşfederler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Geri bildirim performans üzerindeki etkisini anlamayı
- Geri bildirim verirken yapıcı bir dil kullanmayı
- Yetkinlik bazlı geri bildirim yöntemlerini öğrenmeyi
- Dinleme ve soru sorma becerilerini geliştirmeyi
- Geri bildirim kültürünü kurum içinde yaygınlaştırmayı
- Zor geri bildirim görüşmelerini yönetmeyi
- Sürekli gelişim için geri bildirim sistemleri kurmayı
- Geri bildirim motivasyon aracı olarak kullanmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Duygusal Çeviklik

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Değişimin hızlandığı, belirsizliğin arttığı ve iş hayatının sürekli yeni beklentiler ürettiği bir dönemde yaşıyoruz. Bu ortamda başarılı olan profesyonelleri ayıran tek şey teknik bilgi değil; duygularını nasıl yönettikleri, zorlayıcı durumlarda ne kadar esneyebildikleri ve kararlarını hangi zihinsel netlik içinde aldıklarıdır.

Çoğu kişi duygularını bastırarak daha güçlü olacağını düşünür, oysa araştırmalar bunun aksine duyguları tanıyabilen ve esnek bir şekilde yönetebilen bireylerin daha etkili kararlar aldığını, daha dayanıklı olduğunu ve daha sağlıklı ilişkiler kurduğunu gösteriyor.

Bu eğitim, katılımcıları kendi iç dünyalarının “trafik akışını” keşfetmeye davet eder. Zorlayıcı duyguların altında yatan mesajları anlamayı, otomatik tepkiler yerine bilinçli seçimler yapmayı ve hızla değişen koşullara çevik bir zihinle uyum sağlamayı öğretir.

Çık-Bak-Seç-Yap modeli sayesinde, duygusal yoğunluk anlarında bile kontrolü elinde tutabilen bir iç liderlik yaklaşımı geliştirilir.

Katılımcılar; pratik mini egzersizlerle duygusal dayanıklılıklarını güçlendirir, değerleriyle uyumlu davranmanın yarattığı içsel netliği deneyimler ve alternatifli düşünme teknikleriyle problem çözme becerilerini genişletirler. Eğitim, duygu yönetimini bir “yetkinlik” olarak değil, yaşam boyu gelişen bir kas olarak ele alan herkes için güçlü bir dönüşüm fırsatı sunar.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Duygusal çeviklik kavramını anlamayı
- Zorlayıcı duygularla başa çıkmayı
- Değişken durumlara hızla uyum sağlamayı
- Çık-Bak-Seç-Yap modelini uygulamayı
- Duygusal farkındalıkla doğru kararlar almayı
- Esneklik ve dayanıklılığı artırmayı
- Değerlerle uyumlu hareket etmeyi
- Alternatifli düşünme becerisi geliştirmeyi
- Belirsizlikle başa çıkma kapasitesini artırmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Vaka Analizi
(Case Study)

İşyerinde Savunuculuk

 SÜRE: 1 Gün

HAKKINDA

Her kurumda görünmez sınırlar vardır: insanlar bazen ne söyleyebileceğini bilemez, bazı gruplar kendini daha rahat ifade ederken bazıları geri çekilir, önyargılar ise kimse fark etmeden ilişkilerin arasına sızar.

Oysa her çalışanın özgürce konuşabildiği, kendini güvende hissettiği ve değer gördüğü bir ortam yaratmak, kurumların gerçek potansiyeline ulaşmasının ön koşuludur.

Bu eğitim, katılımcıları aktif birer kültür taşıyıcısı olmaya davet eder. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı yalnızca bir politika değil, iş yerinde günlük hayatın akışını değiştiren bir bakış açısı olarak ele alır. Katılımcılar, farklı kimliklerin, deneyimlerin ve yaşam ritimlerinin iş ortamında nasıl karşılık bulduğunu keşfederken; önyargıların çalışan deneyimini nasıl olumsuz etkilediğini fark eder.

Eğitim boyunca herkes, kendi sesinin ne kadar güçlü olduğunu, küçük davranışların nasıl büyük etkiler yarattığını ve adil bir ortamın ancak birlikte savunulduğunda mümkün olabileceğini deneyimleyerek görür. Senaryolar, mikro davranış analizleri ve gerçek iş örnekleriyle katılımcılar; yalnızca “kapsayıcı olmak” ile “kapsayıcılığı aktif olarak savunmak” arasındaki farkı derinlemesine hisseder.

Bu program; çalışma arkadaşlarının görünmez bariyerlerini fark etmek, dışlanan seslere alan açmak ve kurum içinde daha özgür, daha eşitlikçi bir dilin öncüsü olmak isteyen herkes için tasarlandı.

KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi Artırmak İçin



Başaran Bir Kurum Kültürü İçin

NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık kavramlarını derinlemesine anlamayı
- Bilinçdışı önyargıları fark etmeyi
- Farklı çalışan gruplarına yönelik empatik iletişim kurmayı
- Kapsayıcı davranışları günlük iş pratiklerine entegre etmeyi
- Savunuculuk rolünü iş yerinde aktif biçimde üstlenmeyi
- Eşitlikçi karar alma süreçlerini desteklemeyi
- Kapsayıcı kültürün yaygınlaşmasına katkıda bulunmayı

NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları (Role Play)



Akran Öğrenmesi (Peer Learning)



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi (Case Study)

Kapsayıcı Liderlik

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bir ekibin gerçek potansiyeli, sadece yeteneklerin gücünden değil; herkesin kendini ait hissettiği, fikirlerini özgürce ifade edebildiği ve değer gördüğü bir ortamın varlığından doğar.

Ancak çoğu lider, farkında olmadan yalnızca kendine benzeyen sesleri duyar, tanıdık bakış açılarına yönelir ve böylece ekibin yaratıcı gücünün önemli bir kısmını kaçıır. Kapsayıcı liderlik, bu sessiz kaybı görünür kılan ve liderlere yeni bir kapı açan yaklaşımı temsil eder.

Bu eğitim, katılımcıları önce kendilerine bakmaya davet eder: Hangi önyargılar kararlarına sızıyor? Kimlerin sesi masada eksik kalıyor? Liderlik davranışları kimleri güçlendiriyor, kimleri geri plana itiyor? Ardından odağı genişleterek çeşitliliğin doğru yönetildiğinde ekip dinamiklerini nasıl hızlandırdığını, verimliliği artırdığını ve yaratıcılığı tetiklediğini somut örneklerle gösterir.

Katılımcılar, farklı düşünce tarzlarını uyum içinde çalıştırmanın yollarını öğrenirken; kapsayıcı iletişim, adil uygulamalar ve eşit fırsat sunma gibi temel liderlik becerilerini pratiğe döker.

Her lider, kendi ekip yapısına uygun “kapsayıcı liderlik davranışları haritası” çıkararak programdan net ve uygulanabilir bir yol planıyla ayrılır. Bu program, yalnızca ekip yönetmek değil; insanların gelişebildiği, farklılıkların değer kazandığı ve performansın doğal olarak yükseldiği bir çalışma kültürüne öncülük etmek isteyen tüm liderler için tasarlanmıştır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir Kurum Kültürü İçin



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kapsayıcı liderlik modelini tanımayı
- Bilinçdışı önyargıların karar süreçlerine etkisini anlamayı
- Çeşitlilik ve kapsayıcılığı ekip yönetimine entegre etmeyi
- Farklılıklara değer veren liderlik davranışlarını sergilemeyi
- Tüm yönetsel faaliyetlere kapsayıcı yaklaşımları entegre etmeyi
- Eşit fırsat kültürünü desteklemeyi
- Kapsayıcı kurum kültürü oluşturmaya
- Kapsayıcı iletişim becerilerini geliştirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Kapsayıcı İK ve Süreç Tasarımı

 SÜRE: 1 Gün

HAKKINDA

Kurumların başarıyı nasıl tanımladığı, kararları nasıl aldığı ve çalışan deneyimini nasıl şekillendirdiği; arka planda işleyen süreçlerin kalitesine bağlıdır. Ancak pek çok organizasyonda bu süreçler yıllar içinde doğal olarak oluşur, yeniden gözden geçirilmez ve farkında olmadan belirli grupları avantajlı, bazılarını dezavantajlı hâle getirebilir. Kapsayıcılık bu noktada yalnızca bir değer değil; süreç tasarımı rehberlik eden stratejik bir bakış açısıdır.

Bu eğitim, katılımcıları süreçleri “olduğu gibi kabul etmek” yerine, onları mercek altına alıp yeniden tasarlayabilen bir düşünce yapısına taşır. Katılımcılar, işe alım, gelişim, performans ve yetenek yönetimi gibi kritik alanlarda hangi adımların eşitliği desteklediğini, hangilerinin ise farkında olmadan dışlayıcı etki yarattığını sistematik biçimde analiz eder.

Eğitim, kapsayıcılığı soyut bir kavram olmaktan çıkarıp ölçülebilir, takip edilebilir ve sürdürülebilir bir yapıya dönüştürmeye odaklanır. Veri okuryazarlığı, süreç göstergeleri geliştirme, uygulama adımlarını yeniden tasarlama ve farklı çalışan ihtiyaçlarına yanıt veren modeller oluşturma gibi konular etkileşimli çalışmalarla ele alınır.

Eğitim sonunda katılımcılar, kurumlarının insan kaynakları süreçlerini daha adil, daha erişilebilir ve daha kapsayıcı hâle getirmek için somut araçlara, analiz becerilerine ve tasarım ilkelerine sahip olur. Böylece kapsayıcılık, yalnızca iletişim tonunda ya da davranışlarda değil; kurumun tüm süreçlerine entegre edilen kalıcı bir çalışma biçimine dönüşür.

KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir Kurum Kültürü İçin



Organizasyonel Performansı Yükseltmek İçin

NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- İK süreçlerinde kapsayıcılık ilkesini uygulamayı
- İşe alım, gelişim ve performans sistemlerinde eşitliği sağlamayı
- Kurumsal önyargıları tanımlamayı ve azaltmayı
- Kapsayıcı göstergelerle süreçleri ölçmeyi
- Farklı ihtiyaçlara uygun uygulama tasarlamayı
- Çeşitliliği artıran veri temelli kararlar almayı
- Kapsayıcı İK stratejisi geliştirmeyi
- Kurum içinde sürdürülebilir kapsayıcılık yaklaşımları oluşturmayı

NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi (Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi (Action Learning)

Kapsayıcı İşe Alım

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

İşe alım, bir “deneyim tasarımı” sürecidir. Adayın ilk gördüğü ilan, görüşmede yöneltilen soru, değerlendirmenin yapıldığı kriter kurumun kültürü hakkında güçlü sinyaller verir. Bu sinyallerin küçük bir bölümü bile eşitliği zedelediğinde, kurum farkında olmadan değerli adayları kaybedebilir.

Bu eğitim, işe alımı adım adım yeniden düşünmek için bir alan açar. Katılımcılar, işe alım sürecini bir yolculuk haritası gibi ele alır; her temas noktasında kapsayıcılık risklerini, iyileştirme fırsatlarını ve adil değerlendirme için kritik temasları analiz eder. İlan metinlerinden mülakat akışına, aday kaynağından değerlendirme matrisine kadar her adım, modern bir tasarım gözüyle incelenir.

Eğitim boyunca kapsayıcı dil, objektif değerlendirme araçları ve çeşitliliği artıran aday stratejileri; gerçek örnekler, pratik egzersizler ve karşılaştırmalı analizlerle desteklenir. Katılımcılar sadece “iyi bir mülakat yapmak” değil, aynı zamanda tüm adaylara eşit erişim sağlayan, önyargı riskini azaltan ve kurumun uzun vadeli yetenek ihtiyaçlarını gözetten bir sistem tasarlamayı deneyimler.

Eğitim sonunda katılımcılar, işe alım süreçlerini daha tutarlı, şeffaf ve kapsayıcı hâle getirmek için somut araçlara ve yenilenmiş bir bakış açısına sahip olur. Böylece kapsayıcı işe alım, günlük uygulamaların içinde doğal bir biçimde yer bulan; gerçek bir yetenek kazanım yaklaşımına dönüşür.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir Kurum Kültürü İçin



Organizasyonel Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kapsayıcı işe alımın stratejik önemini kavramayı
- İş ilanlarında kapsayıcı dil kullanmayı
- Önyargısız mülakat tekniklerini uygulamayı
- Farklı kaynaklardan aday çeşitliliği sağlamayı
- Aday deneyimini eşitlikçi biçimde yönetmeyi
- Seçim kararlarını objektif kriterlerle vermeyi
- Kapsayıcı işe alım göstergelerini ölçmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları (Role Play)



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Aksiyon Öğrenmesi (Action Learning)



Vaka Analizi (Case Study)

Farklılıklara Değer:Kapsayıcı İletişim

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

İş hayatında her gün onlarca kişiyle iletişim kuruyoruz; fakat bu iletişimin ne kadarı gerçekten kapsayıcı? Bazı sesler daha güçlü duyuluyor, bazıları geri çekiliyor, bazıları ise hiç fark edilmeden kayboluyor. Oysa iletişim, insanların görünür olmasını sağlayan en temel köprü ve bu köprünün güvenle kurulabilmesi, ancak farklara alan açabilmekle mümkün.

Duyduğumuz veya kullandığımız kelimeler, jestler, sorular ya da sessizlikler bile çalışma ortamındaki güveni ve aidiyeti etkiler. Bu eğitimde katılımcılar, iletişimdeki küçük ayrıntıların bir ekip iklimini nasıl değiştirebildiğini; önyargıların, varsayımların ve alışkanlıkların fark edilmediğinde nasıl bariyerlere dönüştüğünü örnekler üzerinden keşfeder.

Eğitim süresince empati, aktif dinleme, duyarlı dil seçimi ve erişilebilir iletişim gibi temel beceriler gerçek vaka örnekleri, karşılıklı uygulamalar ve rol canlandırmalarıyla desteklenir. Katılımcılar, iletişim tarzlarını yeniden değerlendirip küçük değişikliklerin büyük etkilere nasıl dönüştüğünü deneyimler.

Eğitimin sonunda herkes; toplumsal cinsiyet, farklı kimlikler, nöroçeşitlilik ve erişilebilirlik gibi alanlarda daha farkında, daha duyarlı ve daha kapsayıcı bir yaklaşım geliştirir. Böylece kapsayıcı iletişim, yalnızca doğru kelimeleri seçmekten ibaret olmaktan çıkar; güveni, saygıyı ve aidiyeti güçlendiren bir çalışma kültürünün doğal parçası olur.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Farklılıkları anlamayı
- Kapsayıcı iletişimin temel ilkelerini kavramayı
- Farklılıklara saygı içeren bir dil kullanmayı
- Bilinçdışı önyargıların iletişimi nasıl etkilediğini fark etmeyi
- Empati ve aktif dinleme becerilerini geliştirmeyi
- Erişilebilir iletişim araçları kullanmayı
- Toplumsal cinsiyete ve farklılıklara duyarlı konuşmayı
- İletişimde güven ve aidiyet duygusu yaratmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Vaka Analizi
(Case Study)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Bireysel Liderlikte Sürdürülebilir Gelişim

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Profesyonel hayat giderek daha hızlı değişiyor; teknolojiler, beklentiler ve iş modelleri sürekli dönüşürken, bireyin kendini yenileme kapasitesi en kritik profesyonel kaslardan biri hâline geliyor. Ancak gelişim, yalnızca alınan eğitimlerle değil, kişinin kendine ayna tutma biçimiyle, öğrenme merakıyla ve davranışlarını sürdürülebilir şekilde dönüştürme iradesiyle anlam kazanıyor.

Bu eğitim, katılımcıları “gelişim” kavramına yeni bir pencereden bakmaya davet eder. Gelişim zihniyetinin, günlük iş kararlarından kariyer yolculuğuna kadar nasıl etki yarattığını; öğrenmenin sadece bilgi almak değil, deneyimleri bilinçli şekilde anlamlandırmak olduğunu keşfetmeleri için güçlü bir çerçeve sunar.

Çalışma boyunca herkes kendi gelişim ihtiyaçlarını daha net görür; sürdürülebilir alışkanlıklar oluşturma, öğrenmeyi bir yaşam tarzına dönüştürme ve motivasyonu dalgalanmalardan bağımsız olarak koruma üzerine pratikler yapar. Eğitim, kişinin sadece bugününe değil, gelecekteki liderlik yolculuğuna da yön verecek kişisel gelişim planının yapı taşlarını oluşturmalarını destekler.

Bu eğitim, kariyerinde ilerlemek isteyen, kendini daha donanımlı bir profesyonel olarak konumlandırmayı hedefleyen ve bireysel liderliğini bilinçli bir gelişim süreciyle güçlendirmek isteyen herkes içindir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa
Eden Gençler İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Gelişim zihniyetini benimsemeyi
- Öğrenme ve gelişimin temellerini anlamayı
- 70-20-10 öğrenme modelini uygulamayı
- Yetişkin öğrenme prensiplerini fark etmeyi
- Kendi gelişim planını oluşturmayı
- Motivasyonu sürdürecekt alışkanlıklar geliştirmeyi
- 21. yüzyıl yetkinliklerine göre gelişim alanlarını belirlemeyi
- Sürekli öğrenme kültürünü yaşam tarzına dönüştürmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Problem Çözme ve Sürekli İyileştirme: Uygulama Rehberi

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Günümüz iş ortamında karşılaşılan sorunların çoğu, hızlı çözümlerle geçici olarak kapatılabiliyor; ancak tekrar eden hatalar, süreçlerdeki belirsizlikler ve veriye dayanmayan kararlar, zamanla büyük performans kayıplarına yol açıyor. Bu nedenle kalıcı sonuçlar elde etmek, yalnızca çözüm bulmayı değil, problemi kökünden anlamayı, doğru veriyi kullanmayı ve iyileştirmeyi disiplinli bir süreç hâline getirmeyi gerektiriyor. Bu eğitim, problem çözmeyi bir refleks değil, bir iş yapış biçimi olarak benimsemeyi hedefler. Katılımcılar, iyi tanımlanmamış bir sorunun nasıl yanlış kararlar doğurduğunu; doğru tanımlamanın, analitik bakışın ve kök neden analizinin neden kritik olduğunu uygulamalı örneklerle keşfeder. Araçların teorisinden çok, sahada nasıl kullanılması gerektiğine odaklanan pratik bir yaklaşım sunulur.

Eğitim boyunca veri analizi, görselleştirme, beyin fırtınası tekniklerigibi yöntemler gerçek örnekler üzerinden uygulanır. Katılımcılar, bir problemi sistematik biçimde ele almayı, çözüm alternatiflerini değerlendirmeyi ve sürekli iyileştirme döngüsünü ekip içinde etkin şekilde işletmeyi deneyimleyerek öğrenir. Her aşamada elde edilen verinin nasıl yorumlanacağı ve sonuçların nasıl takip edileceği somut çalışmalarla pekiştirilir. Katılımcılar eğitim sonunda, kendi iş alanlarında iyileştirmeyi günlük rutinin doğal bir parçası hâline getirecek net bir yöntem setiyle ayrılır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Problem çözme adımlarını sistematik biçimde uygulamayı
- Problemleri doğru tanımlamayı
- Kök neden analizleri yapmayı
- Veri görselleştirmeyi ve analiz etmeyi
- Sürekli iyileştirme yaklaşımını benimsemeyi
- Takım içinde çözüm üretme süreçlerini yönetmeyi
- İyileştirme planı oluşturmayı
- Uygulama sonuçlarını takip etmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Eleştirel Düşünme ve Karar Alma

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Kurumlarda alınan pek çok karar, yoğun tempo ve bilgi yükü nedeniyle varsayımlara, alışkanlıklara ya da hızlı çıkarımlara dayanır. Bu durum, özellikle belirsizliğin yüksek olduğu ortamlarda hatalı sonuçlara, gecikmelere ve kaynak israfına yol açabilir. Eleştirel düşünme ise bu döngüyü kırarak düşünme sürecini daha bilinçli, daha sistematik ve daha objektif hâle getirir.

Hangi bilgi gerçekten değerli? Ne zaman sezgi, ne zaman veri kullanılmalı? Hangi önyargılar düşünme biçimimizi fark etmeden etkiliyor? Hangi alternatifler gözden kaçıyor?

Katılımcılar, karmaşık durumları sadeleştirmeyi, farklı bakış açılarını değerlendirmeyi ve riskleri analiz ederek daha güçlü sonuçlara ulaşmayı deneyimler.

Eğitim süresince analiz araçları, tartışma teknikleri ve karar matrisleri gerçek senaryolarla uygulanır. Katılımcılar, yalnızca doğru kararı vermek için değil; karar sürecini şeffaf, tutarlı ve ölçülebilir kılmak için de pratik yöntemler geliştirir. Böylece eleştirel düşünme, günlük iş akışının doğal bir parçası hâline gelir; stratejik bakış açısı ise somut kararlarla güçlenir.

Bu eğitim, hem bireysel hem de yönetsel kararlarında daha net, daha rasyonel ve daha etkili sonuçlar yaratmak isteyen profesyoneller için güçlü bir düşünsel rehber niteliğindedir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Eleştirel düşünme becerilerini geliştirmeyi
- Karar alma süreçlerinde sistematik yaklaşım kullanmayı
- Veriye dayalı analiz yapmayı
- Alternatif üretme ve değerlendirme tekniklerini uygulamayı
- Karar önyargılarını tanımayı ve azaltmayı
- Riskleri analiz ederek belirsizlikle başa çıkmayı
- Stratejik kararlar almayı
- Karmaşık durumlarda objektif düşünmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Çatışma Yönetiminde Ustalaşmak: Güvenli Duruş ile Çatışma Yönetimi

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Çatışma, iş hayatının kaçınılmaz bir parçası. Bir ekte fikirler ne kadar çeşitliyse, beklentiler ve çalışma biçimleri de o kadar farklılaşır; bu farklılıklar doğru yönetilmediğinde gerilim yaratır.

Ancak çatışma, doğru yaklaşımla ele alındığında ilişkileri güçlendiren, yaratıcılığı besleyen ve ekip dinamiklerini geliştiren güçlü bir fırsata dönüşebilir.

Çatışma yönetimi yaklaşımı, çatışmayı “kaçınılması gereken bir sorun” olarak değil, profesyonel olgunluğun önemli bir göstergesi olarak ele alır. Katılımcılar çatışmanın altında yatan psikolojik dinamikleri keşfederken, gerilimi tırmandıran ya da yatıştıran davranış kalıplarını somut örneklerle analiz eder.

Özellikle “güvenli duruş” yaklaşımı ile, çatışma anlarında sakinliğini koruma, durumu kontrol altına alma ve yapıcı iletişim kurma becerilerini deneyimleme fırsatı bulurlar.

Eğitim sonunda katılımcılar; zorlu konuşmalarda kendilerini ifade ederken aynı anda karşı tarafı duymayı, gerginliği yönetmeyi ve ortak çözüm üretmeyi destekleyen becerilere sahip olur.

Bu sayede hem kendi duygusal dayanıklılıklarını hem de ekip içi iletişimin kalitesini ileri bir seviyeye taşırlar.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çatışmanın kaynaklarını tanımayı
- Farklı çatışma tarzlarını anlamayı
- Çatışma anlarında güvenli duruş sergilemeyi
- Duygusal tepkileri yönetmeyi
- Etkin dinleme ve empatik iletişim uygulamayı
- Çatışma çözme stratejileri geliştirmeyi
- Zor diyaloglarda sakinliğini korumayı
- Ortak çözüm odaklı yaklaşım geliştirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

İş Hayatında Profesyonel Duruş

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Profesyonellik, yalnızca davranış zarafetinden ya da düzgün iletişimden ibaret değildir; kişinin işine yaklaşımını, kurum kültürüne uyumunu, sorumluluk anlayışını ve sonuç üretme becerisini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır.

Bir çalışan, ekip içinde nasıl çalıştığını, işini ne kadar ciddiyetle ele aldığını, kurumun değerlerini nasıl temsil ettiğini ve verilen görevi nasıl sonuçlandırdığını gösteren bir duruşla tanınır. Bu çok yönlü duruş zamanla profesyonel kimliği, güvenilirliği ve kariyer yolculuğunu belirler.

Bu eğitim, profesyonelliği soyut bir kavram olmaktan çıkarıp somut davranışlara, iş yapış alışkanlıklarına ve kurum içi ilişki yönetimine dönüştürmeyi amaçlar.

Katılımcılar; iş disiplininin temel taşlarını, kurum kültürünü doğru okumayı, rol ve sorumlulukları netleştirmeyi, verilen işi takip etmeyi ve güven veren bir çalışma düzeni oluşturmayı farklı açılardan ele alır.

Eğitim boyunca profesyonel bilginin, tutarlılığın, etik davranışların ve hesap verebilirliğin iş hayatındaki etkilerini gözlemleyerek kendi çalışma pratiklerini yeniden değerlendirir.

Katılımcılar günün sonunda kendi profesyonel kimliklerini destekleyecek gelişim alanlarını belirleyerek güçlü bir kişisel eylem planıyla eğitimden ayrılır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa
Eden Gençler İçin



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Profesyonellik kavramını içselleştirmeyi
- İş hayatında güven veren bir duruş sergilemeyi
- Algı ve imaj yönetimi becerilerini geliştirmeyi
- Değişim dönemlerinde pozitif tavır sürdürmeyi
- Kurum kültürüne uygun davranışlar sergilemeyi
- Etkili iletişimle saygınlık kazanmayı
- Profesyonel eylem planı oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Liderlikte Profesyonel Duruş

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Ekiplerin güvenebileceği, sözüne itibar edebileceği ve davranışlarıyla yön gösterebileceği bir profesyonel duruş oluşturmak liderlik rolünün merkezindedir. Bir liderin verdiği kararlar, kurduğu cümleler, yaklaşımındaki tutarlılık ve sergilediği etik duruş; ekip içinde görünmez ama son derece etkili bir referans noktası yaratır.

Bu eğitim, katılımcıları liderlik davranışlarını daha bilinçli ve daha sürdürülebilir bir çizgide şekillendirmeye yönlendirir. Profesyonel liderliğin temel ilkeleri, güven oluşturan duruşun hangi davranışlarla hayat bulduğu ve etik yaklaşımın liderlik etkisini nasıl güçlendirdiği somut örneklerle ele alınır. Şeffaflık, hesap verebilirlik ve sözünde durma gibi kritik değerlerin günlük liderlik pratiklerine nasıl yansıtılacağı üzerinde durulur.

Katılımcılar, ekiplerin fikirlerini duyan ve katılımı teşvik eden bir liderlik yaklaşımının; hem performansı hem de iş birliğini nasıl geliştirdiğini deneyimleyerek keşfeder. Zor konuşmalarda profesyonel dili korumak, sınır koymak, kişisel-profesyonel dengeyi sağlamak ve kararlarda objektif kalmak gibi beceriler çeşitli uygulamalarla güçlendirilir.

Eğitim sonunda her lider, kendi profesyonel duruşunu geliştirmek için kişisel hedeflerini belirler ve bu davranışların kalıcı hâle gelmesini sağlayacak kısa ve orta vadeli bir eylem planı oluşturur.

Bu yaklaşım, liderliği sadece bir pozisyon değil; karakter, tutarlılık ve güven üzerine inşa edilen bir yolculuk hâline getirir.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Profesyonel liderliğin temel ilkelerini tanımayı
- Etik, dürüstlük ve güvenilirliğin liderlik etkisine katkısını anlamayı
- Sözünde durmayı, şeffaf ve hesap verebilir bir liderlik yaklaşımını geliştirmeyi
- Ekip üyelerinin fikirlerini duyan, katılımı teşvik eden liderlik pratiklerini uygulamayı
- Liderlikte sınır koymayı ve profesyonel-kişisel dengeyi korumayı
- Zor konuşmalarda profesyonel bir dil ve duruş sürdürmeyi
- Profesyonel duruşu güçlendirmek için kişisel gelişim hedefleri belirlemeyi
- Liderlik davranışlarını geliştirecek kısa ve orta vadeli stratejik eylem planı oluşturmayı

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

İş Bitirme ve Sonuç Alma

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Modern çalışma hayatı, sürekli değişen öncelikler, yoğun bilgi akışı ve artan beklentiler nedeniyle birçok profesyoneli “başladığı işleri tamamlayamama” ikilemine sürüklüyor. Çoğu zaman sorun, kapasite eksikliği değil; odağı sürdürmemek, zamanı doğru yönetememek ve yapılan işi stratejik hedeflerle ilişkilendirememektir. İş bitirme kası güçlendirilmediğinde, yapılan emek görünmez kalır ve sonuçlar sürdürülebilir olmaz.

Bu eğitim, katılımcıları iş yapış biçimlerini yeniden değerlendirmeye davet eder. Zaman yönetiminin temel ilkeleri, planlama ve önceliklendirme teknikleri, dikkat yönetimi ve verimliliği artıran pratik yöntemler; günlük iş akışının doğal bir parçası hâline getirmek üzere ele alınır. Katılımcılar, günü daha kontrollü yönetebilmenin yalnızca teknik bir beceri değil, aynı zamanda bir iş disiplini ve sonuç odaklılık yaklaşımı olduğunu deneyimleyerek görür.

Eğitim boyunca; zaman hırsızlarını tespit etmek, karmaşık işleri daha küçük adımlara bölmek, aksiyon planları oluşturmak, sürdürülebilir performans için kişisel enerji yönetimini sağlamak ve hedefleri somut çıktılara dönüştürmek üzerine uygulanabilir araçlar geliştirilir. Odaklanmayı koruma ve dikkat dağınıklığını azaltma yöntemleri de pratik egzersizlerle desteklenir.

Eğitim sonunda katılımcılar, yaptıkları işe daha net bir yön veren, zamanını bilinçli yöneten ve başladığı işleri planlı şekilde sonuçlandıran bir çalışma modeli oluşturur. Böylece performans yalnızca bir dönemsel dalgalanma olmaktan çıkar; sürdürülebilir ve ölçülebilir bir sonuç üretme kültürüne dönüşür.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa Eden Gençler İçin



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0



Bireysel Etkiyi Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Zaman yönetimini etkin biçimde uygulamayı
- Önceliklendirme ve planlama alışkanlıklarını geliştirmeyi
- Günlük işleri stratejik hedeflerle ilişkilendirmeyi
- Zaman hırsızları ile baş etmeyi
- Verimliliği artıran yöntemleri kullanmayı
- Odaklanmayı sürdürmeyi ve dikkat dağınıklığını azaltmayı
- Hedefleri somut sonuçlara dönüştürmeyi
- Yaşam enerjisini koruyarak tükenmişliği önlemeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Kalpden Akla Giden Yol: Duygusal Zeka

 SÜRE: 1 Gün

HAKKINDA

İş hayatında sergilenen performans, çoğu zaman yalnızca teknik bilgi ve iş deneyiminden değil; kişinin duygularını nasıl yönettiğinden, baskı altında nasıl tepki verdiğinden ve ilişkilerde nasıl bir etki oluşturduğundan beslenir.

Duygusal zeka, bu nedenle profesyonel yaşamda fark yaratmanın en güçlü belirleyicilerinden biridir. Kişi kendi iç dünyasını doğru okuyabildiğinde, hem davranışlarını hem de iletişimini daha bilinçli bir zemine oturtur.

Bu eğitim, duygusal zekayı günlük iş akışında kullanılabilir bir beceri seti olarak ele alır. Katılımcılar; duyguları tanıma ve düzenleme, empati kurma, zorlayıcı durumlarda yapıcı kalma, içsel motivasyonu sürdürme ve duygusal dayanıklılığı artırma gibi konularda uygulanabilir yöntemler keşfeder. Ayrıca duygusal zekanın karar süreçlerini, ilişkileri ve iş birliğini nasıl dönüştürdüğünü somut örneklerle deneyimlerler.

Çalışmalar boyunca katılımcılar hem kendi duygusal eğilimlerini hem de çevrelerindeki insanların duygusal sinyallerini daha doğru yorumlamayı öğrenir. Böylece duygusal zeka, soyut bir kavram olmaktan çıkar; iletişimi, iş sonuçlarını ve iş yerindeki etkileşim kalitesini doğrudan etkileyen somut bir güç haline gelir.

Eğitimin sonunda katılımcılar, duygusal zekayı kişisel gelişimlerinin merkezine yerleştirerek hem profesyonel hem de sosyal yaşamlarında daha dengeli, daha ilgili ve daha bilinçli bir yaklaşım sergileme becerisi kazanır.

KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0

NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Duygusal farkındalık becerisini geliştirmeyi
- Duyguları tanıma ve yönetme becerilerini uygulamayı
- Empati kurarak ilişkileri güçlendirmeyi
- İçsel motivasyonu artırmayı
- Duygusal dayanıklılığı güçlendirmeyi
- Zor durumlarda sakin ve yapıcı kalmayı
- Başkalarının duygularını anlamayı
- Duygusal zekayı liderlik ve iş ilişkilerine taşımayı

NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Psikodrama ile Duygusal Zeka Atölyesi

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Kimi zaman kendimizi aynı döngü içinde bulur, neye nasıl tepki verdiğimizi tam olarak anlayamayız. Psikodrama, tam da bu noktada devreye girer: yalnızca düşünerek değil, “canlandırarak” fark etmeyi sağlayan güçlü bir keşif alanı sunar.

Bu atölye, katılımcılara duygusal zekayı öğrenmekten çok yaşama fırsatı tanır. Rol değişimleri, sahne çalışmaları ve grup dinamikleri sayesinde herkes kendi iç sesini daha net duymaya; davranışlarının altında yatan duygu ve ihtiyaçları daha cesur bir şekilde keşfetmeye başlar. Katılımcılar, bir başkasının yerine geçerek empatiyi yalnız teoride değil, beden ve zihnin birlikte çalıştığı bir deneyim üzerinden hisseder.

Grup içindeki güvenli alan, insanların kendilerini ifade etmelerine, duygularını anlamlandırmalarına ve sınırlarını keşfetmelerine olanak tanır. Her paylaşım, hem kişinin kendisine hem de diğer katılımcıların duygusal dünyalarına ayna tutar. Bu süreçte herkes, duyguların davranışlara nasıl yansıdığını daha yakından gözlemler ve ilişkilerindeki örüntüleri yeniden değerlendirme şansı bulur.

Atölye sonunda katılımcılar, duygusal zekayı yalnızca anladıkları bir kavram olarak değil; kendi bedenlerinde, ilişkilerinde ve tercihlerinde fark edilir bir dönüşüm yaratan bir deneyim olarak taşırlar.

Daha net sınırlar koyan, daha empatik iletişim kuran ve kendi iç motivasyonu ile daha sağlıklı bağlantı kuran bir bakış açısı geliştirirler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kendi duygularını tanımayı ve ifade etmeyi
- Empatik farkındalığı artırmayı
- Duyguların davranışlara etkisini gözlemlemeyi
- Grup içi dinamiklerde güvenli paylaşım kurmayı
- Rol değişimleriyle perspektif kazanmayı
- Sınır koyma ve kişisel alan farkındalığı geliştirmeyi
- Kendi iç motivasyonunu keşfetmeyi
- Duygusal zekayı deneyimsel olarak pekiştirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar



Rol Oyunları
(Role Play)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları

Yeni Kuşaklar Yeni İlişkiler

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Bugünün çalışma hayatında aynı ekip içinde bambaşka dünyaların buluştuğunu görmek zor değil: Teknolojiyle büyümüş genç bir çalışanla, deneyimiyle ekibe yön veren bir profesyonelin aynı projede yer aldığı bir dönemdeyiz. Fakat farklı kuşakların birlikte çalışması, sanıldığı gibi yalnızca yaş farkıyla ilgili bir konu değil; beklentiler, motivasyon kaynakları, çalışma alışkanlıkları ve iletişim biçimleri arasındaki görünmez sınırlar çoğu zaman işbirliğini etkileyebiliyor. Yeni Kuşaklar Yeni İlişkiler eğitimi, tam da bu görünmez sınırların üzerinde durur. Katılımcılar önce kendi kuşaklarını anlamaya; değerlerini, güçlü yanlarını ve kör noktalarını fark etmeye başlar. Ardından farklı kuşakların dünyasına doğru bir yolculuk başlar: Onları ne motive eder? Nasıl iletişim kurarlar? Çalışma tarzlarında hangi dinamikler belirleyicidir? Eğitim boyunca yapılan uygulamalar, kuşaklar arası etkileşimin yalnızca “uyum sağlamak” değil, birbirinden öğrenmek üzerine kurulduğunu gösterir. Katılımcılar, çatışma gibi görünen pek çok konunun aslında farklı bakış açılarından doğduğunu; doğru yaklaşımla bu farklılıkların inovasyona ve ekip sinerjisine dönüşebileceğini deneyimler. Rol canlandırmaları, grup tartışmaları ve gerçek vaka örnekleri sayesinde katılımcılar; kuşaklar arasında ortak dil kurmanın yollarını keşfeder, esnek düşünmeyi pekiştirir ve farklı yaş gruplarıyla daha güçlü bağlar kuracak pratik yöntemler geliştirir. Bu eğitim, değişimin kaçınılmaz olduğu modern çalışma hayatında ekip uyumunu artırmak, kuşaklar arası işbirliğini güçlendirmek ve tüm yaş gruplarının potansiyelini aynı masaya taşımak isteyen herkes içindir.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa
Eden Gençler İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kuşaklar arası farkları anlamayı
- Farklı yaş gruplarıyla iletişim kurma becerilerini geliştirmeyi
- Kendi kuşağının değerlerini analiz etmeyi
- Yeni kuşakların beklentilerini yönetmeyi
- Değişim karşısında esnek düşünmeyi
- Kuşaklar arası çatışmaları çözümlemeyi
- Ortak dil ve hedefler oluşturmayı
- Kuşaklar arası etkileşimi güçlendirmeyi

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Çalışanları Güçlendirme ve Delegasyon

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Pek çok lider için günlük iş hayatı, iki uç arasında gidip gelmekle geçer: Bir yanda “En doğrusu için kendim yapmalıyım” düşüncesi, diğer yanda “Ekip büyümeli ve sorumluluk almalı” beklentisi... Bu iki yaklaşım arasındaki denge bulunamadığında lider hem yorulur hem de ekibi gelişim fırsatlarından mahrum kalır.

Çalışanları Güçlendirme ve Delegasyon eğitimi, tam olarak bu ikilemin düğümünü çözen bir yaklaşım sunar. Katılımcılar, görev devrinin yalnızca iş yükünü azaltmak değil, ekip potansiyelini ortaya çıkaran stratejik bir liderlik becerisi olduğunu keşfeder. Delegasyonun hangi durumlarda, hangi çalışanla ve hangi seviyede yapılması gerektiği; Durumsal Liderlik modelinin pratik adımları üzerinden deneyimlenir.

Eğitim süresince liderlerin sık yaşadığı ikilemler—kontrol etme arzusu, zaman baskısı, “en hızlı ben yaparım” düşüncesi—gerçek senaryolarla işlendiğinden, katılımcılar kendi davranış kalıplarını net bir şekilde fark eder. Uygulamalar sayesinde liderler, çalışanların hazır bulunuşluk seviyesini analiz ederek doğru yönlendirme, koçluk, destek veya özgürlük düzeyini seçmeyi pratik eder. Delegasyonun bir görev devrinden çok daha fazlası olduğu; güven, iletişim ve beklenti yönetimiyle örülü bir süreç olduğu eğitim boyunca açıkça görülür. Ekiplerin hibrit ve uzaktan çalıştığı yeni çalışma düzeni ise delegasyonun nasıl modernize edilmesi gerektiğini gösteren örneklerle ele alınır.

Eğitim sonunda katılımcılar, hem kendi liderlik yüklerini hafifleten hem de ekiplerinin gelişimini hızlandıran bir delegasyon yaklaşımı geliştirir; böylece daha güçlü, bağımsız ve sorumluluk alan ekipler oluşturmak için somut adımlar atmaya hazır hâle gelirler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Güçlendirme kavramının liderlikteki önemini anlamayı
- Görev ve sorumluluk devrini etkin biçimde yapmayı
- Takım üyelerinin potansiyelini açığa çıkarmayı
- Durumsal liderlik modelini uygulamayı
- Yetki devrinde güven temelli iletişim kurmayı
- Engelleri tespit edip etkili biçimde aşmayı
- Uzaktan ve hibrit ekiplerde delegasyonu yönetmeyi
- Delegasyon sürecini takip etmeyi ve değerlendirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Performans Yönetimi Sistemi ve Etkili Hedeflendirme

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Çoğu çalışan “elinden geleni yaptığını” düşünürken, yöneticiler çoğu zaman “beklenen sonuçların neden gelmediğini” sorgular. Bu iki bakış açısı arasındaki görünmez mesafe, aslında doğru tanımlanmamış hedefler, net olmayan beklentiler ve kopuk bir performans iletişiminden kaynaklanır. Etkili bir performans yönetimi sistemi ise bu boşluğu kapatan, kurumun stratejik yönü ile bireysel katkıyı aynı çizgide buluşturan kritik bir yönetim aracıdır. Bu eğitim, katılımcıların performansı yalnızca yıl sonu değerlendirmesi olarak değil, sürekli gelişimi destekleyen yaşayan bir süreç olarak görmelerini sağlar. Performans döngüsünün temel taşları—hedef koyma, takip, geri bildirim ve sonuç değerlendirme—uygulamalı örneklerle ele alınır. Katılımcılar, SMART modeli ile sistematik hedeflendirme yaklaşımlarını keşfeder; hedeflerin yalnızca “yazılan” değil, ölçülebilir, izlenebilir ve kurum stratejisine bağlı “yaşayan” yapılar olduğunu deneyimler. Eğitim süresince yöneticilerin sık yaptığı hatalar—belirsiz hedefler, gerçekçilikten uzak beklentiler, yıllık görüşmeye sıkışmış geribildirimler—vaka analizleri ve pratik uygulamalarla görünür kılınır. Katılımcılar, geribildirim gelişim üzerindeki etkisini deneyimleyerek öğrenir; performans takip araçlarını kullanarak doğru veriye dayalı karar almanın önemini kavrar. Günün sonunda katılımcılar, ekip üyeleriyle hedefleri ortak anlamda buluşturmaya, hedefleri sonuçlara dönüştüren davranışları tanımlamayı ve etkili performans görüşmelerini profesyonel bir netlik ve güvenle yürütmeyi öğrenir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Performans yönetiminin amacını ve süreçlerini anlamayı
- SMART hedefler oluşturmayı
- Hedeflerle sonuç arasındaki bağlantıyı kurmayı
- Performans izleme araçlarını kullanmayı
- Geri bildirimle gelişimi desteklemeyi
- Hedef belirleme hatalarını fark etmeyi
- Ekip hedeflerini kurum stratejisine hizalamayı
- Performans görüşmelerini etkili şekilde yürütmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Yeni Liderler Etkili Başlangıçlar

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Yeni bir liderlik rolüne adım atmak, çoğu profesyonel için aynı anda hem heyecan verici hem de belirsizliklerle dolu bir dönemdir. Bir yanda “erken etki yaratma” baskısı, diğer yanda ekibi tanıma, güven kurma ve yeni sorumluluklara uyum sağlama gerekliliği vardır. İlk adımların doğru atılması, hem liderin itibarı hem de ekibin performansı açısından kritik bir fark yaratır.

Bu eğitim, yeni liderlerin bu hassas geçiş dönemini bilinçli, planlı ve güçlü bir şekilde yönetmelerini sağlayacak kapsamlı bir rehber niteliğindedir. Katılımcılar, ilk 100 günün neden bu kadar belirleyici olduğunu keşfeder; yeni rolün beklentilerini analiz ederken aynı zamanda kendi liderlik tarzlarını objektif biçimde değerlendirme fırsatı bulur. Eğitimde yer alan uygulamalar, liderlerin paydaş haritası oluşturmaya, ekibini tanımasına ve motivasyon dinamiklerini doğru okumasına yardımcı olur.

Eğitim boyunca katılımcılar, güven oluşturan davranışlar, netlik sağlayan iletişim pratikleri ve güçlü liderlik duruşu üzerine çalışır. Stratejik öncelik belirleme egzersizleriyle, başlangıç döneminde hangi adımların kritik olduğu, hangi kararların ertelenebileceği ve hangi iletişimlerin mutlaka yapılması gerektiği somut örneklerle ele alınır.

Bu eğitim sonunda yeni liderler; hızlı adaptasyon, doğru önceliklendirme ve etkili iletişim becerilerini bir araya getirerek güçlü bir başlangıç yapmayı, ekibiyle güvene dayalı ilişkiler kurmayı ve erken dönemde görünür etki yaratmayı öğrenir. Böylece hem kendi liderlik yolculuklarında hem de ekiplerinin başarısında sağlam bir temel oluştururlar.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Yeni görevde güçlü başlangıç yapmanın dinamiklerini anlamayı
- Kendi liderlik tarzını değerlendirmeyi
- İlk 100 gün için stratejik planlama yapmayı
- Paydaşlarla etkili iletişim kurmayı
- Ekibini tanıyarak motivasyon unsurlarını belirlemeyi
- Güven ve netlik temelli liderlik oluşturmaya
- Öğrenme ve adaptasyon sürecini yönetmeyi
- Başlangıç döneminde öncelikleri doğru sıralamayı

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)

Endüstriyel İlişkileri Anlamak ve Yönetmek

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Üretim sahasında işler yalnızca makineler, vardiyalar ve hedeflerle yürümez; ilişkiler, algılar ve güven dengesi de en az operasyon kadar belirleyicidir. Bir temsilcinin bakışı, bir çalışan grubunun sessizliği ya da küçük bir yanlış anlamının büyüyerek sahaya yayılması, yöneticilerin her gün karşılaştığı görünmez ama güçlü dinamikler oluşturur. Bu nedenle endüstriyel ilişkiler, masa başında değil; sahada, insanlarla birlikte şekillenir.

Bu eğitim, sahanın ritmini, mavi yakalı çalışanların önceliklerini ve temsilci ilişkilerinin perde arkasında yatan iletişim kodlarını anlamaya yönelik bir keşif alanı sunar.

Katılımcılar, gerçek vakalar üzerinden hangi tutumların güven oluşturduğunu, hangi davranışların çatışmayı tırmadığını ve kriz anlarında nasıl görünür liderlik sergilenebileceğini adım adım deneyimler.

Çalışma boyunca, iletişimi sadeleştiren stratejiler, temsilcilerle iş birliğini güçlendiren yaklaşımlar ve sahada “adil, tutarlı ve ulaşılabilir” bir liderlik yaratmanın yöntemleri uygulanır. Müzakere tekniklerinden saha iletişimine, çatışma yönetiminden ilişki inşasına kadar pek çok araç gerçek durumlara uyarlanarak çalışılır.

Bu eğitim, sahada güven inşa etmek, çalışan temsilcileriyle sürdürülebilir bir ilişki kurmak ve endüstriyel ilişkileri problem çözme odaklı değil, iş birliği odaklı bir zemine taşımak isteyen yöneticiler ve İK profesyonelleri için güçlü bir yol haritası niteliğindedir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Endüstriyel ilişkilerin temel bileşenlerini tanımayı
- Çalışan temsilcileriyle etkin iletişim kurmayı
- Mavi yaka dünyasının önceliklerini anlamayı
- Saha iletişiminde güven kazanmayı
- Müzakere ve ikna tekniklerini uygulamayı
- Çatışma ve kriz anlarında güvenli duruş sergilemeyi
- Grup dinamiklerini yönetmeyi
- Endüstriyel ilişkilerde sürdürülebilir iş birliği sağlamayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Rol Oyunları
(Role Play)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları

Başarıya Giden Yolda Güçlü Bir Kurum Kültürü Yaratmak

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Her kurumun görünmeyen bir hikâyesi vardır. İnsanların birbirine nasıl davrandığı, kararların nasıl alındığı, başarıların nasıl kutlandığı ve hataların nasıl ele alındığı... Tüm bu davranışların toplamı zamanla ortak bir kimlik oluşturur. Bu kimlik—fark edilmese bile—kurumun geleceğini sessizce şekillendirir. Güçlü bir kültür takımları aynı yönde hareket ettirirken; zayıf ya da belirsiz bir kültür adımları yavaşlatır, enerjiyi düşürür ve hedeflere ulaşmayı zorlaştırır.

Bu eğitim, kurum kültürünü soyut bir kavram olmaktan çıkarıp, iş sonuçlarını doğrudan etkileyen bir yönetim disiplinine dönüştürmek isteyenler için tasarlanmıştır. Katılımcılar, kültürü oluşturan yapı taşlarını inceleyerek kendi kurumlarının mevcut kültürünü analiz eder; aradaki boşlukları ve dönüşüm fırsatlarını somut verilerle görür. Hedef kültüre ulaşmak için hangi davranışların güçlendirilmesi, hangilerinin yeniden tasarlanması gerektiğini gerçek iş senaryoları üzerinden çalışırlar.

Etkinlikler sırasında kültürün sadece değer beyanlarıyla değil, liderlik davranışları, gündelik alışkanlıklar, iletişim biçimleri ve kurumsal ritüeller ile şekillendiği anlaşılır. Katılımcılar, kültürel dönüşümün neden çoğu kurumda zorlandığını, hangi stratejik adımların başarı şansını artırdığını ve ekiplerin değişime nasıl dahil edilebileceğini uygulamalı örneklerle deneyimler. Bu eğitim, kurum kültürünü bilinçli bir şekilde şekillendirmek, ekiplerin bağlılığını ve performansını artırmak ve organizasyonun geleceğini güçlü bir temele oturtmak isteyen liderler, yöneticiler ve İK profesyonelleri için kapsamlı bir yol göstericidir.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kurum kültürünün bileşenlerini tanımayı
- Mevcut kültür ile hedef kültür arasındaki farkları analiz etmeyi
- Kültürel dönüşüm için stratejik adımlar belirlemeyi
- Değerlerle yönetim anlayışını güçlendirmeyi
- Kültürü liderlik davranışlarına entegre etmeyi
- Kültürel yayılım planı oluşturmaya
- Takımları kültürel değişime dahil etmeyi
- Kurum kültürünün sürekliliğini sağlamayı

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları

Yöneticiler için Çalışan Deneyimi Tasarımı

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Bir yöneticinin ekibiyle kurduğu her temas noktası—yeni başlayan bir çalışanın ilk günü, yapılan bir toplantı, verilen bir geri bildirim, hatta yazılan bir e-posta—çalışan deneyiminin bir parçasıdır. Bu deneyimlerin toplamı ise bir kurumun yeteneği elde tutma kapasitesini, çalışanların bağlılığını ve ekiplerin performansını doğrudan etkiler. Çalışan deneyimini sadece İK süreçlerine bırakmak artık yeterli değil; yöneticilerin tasarımcı gibi düşünmesi, çalışan yolculuğunu anlaması ve etkileşimleri bilinçli yönetmesi kritik hale geliyor.

Bu eğitim, yöneticilere çalışan deneyimini sade bir kavram olmaktan çıkarıp, somut ve yönetilebilir bir yol haritasına dönüştürme becerisi kazandırır. Katılımcılar, çalışanların iş hayatına nasıl baktığını, hangi temas noktalarının duygusal etkiler yarattığını ve bu etkilerin performansla nasıl bağlantılı olduğunu farklı persona çalışmalarıyla analiz eder. Deneyim haritaları üzerinden çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve kırılma anlarını görerek pratik çözüm yolları üretirler.

Atölye sırasında yöneticiler, yalnızca süreç iyileştirmeyi değil; insan odaklı tasarım, içgörü toplama, hikâye yaratma ve deneyimi uçtan uca düşünme gibi yetkinlikleri uygulamalı biçimde dener. Bu sayede ekiplerin motivasyonunu güçlendiren, bağlılığı artıran ve kurum kültürünü destekleyen pratik uygulamalar geliştirilir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çalışan deneyimi kavramını anlamayı
- Deneyim haritası ve persona oluşturmaya
- Çalışan beklentilerini doğru analiz etmeyi
- Deneyim odaklı İK uygulamaları tasarlamayı
- Çalışan içgörülerini karar süreçlerine entegre etmeyi
- Deneyim projeleri için uygulama planı hazırlamayı
- Etkili iletişimle deneyim paylaşımını yaygınlaştırmayı
- Deneyim temelli gelişim kültürü oluşturmaya

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Stratejik ve Bütünsel Düşünme

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Günümüz iş dünyasında hızlı karar almak kadar, o kararların uzun vadeli etkilerini öngörebilmek de büyük bir beceri gerektiriyor. Çoğu yönetici günlük operasyonların akışı içinde büyük resmi gözden kaçırabiliyor; oysa sistemin bir parçasında alınan küçük bir karar, kurumun tamamında büyük sonuçlar doğurabiliyor. Stratejik düşünme, bu bağlantıları fark etme, karmaşık ilişkiler arasında netlik kurma ve yönü uzun vadeli bir bakış açısıyla belirleme sanatıdır.

Liderlere yönelik olarak geliştirilmiş bu eğitim, katılımcılara gündelik iş akışından sıyrılarak daha geniş bir perspektiften düşünme fırsatı sunar. Stratejik ve bütünsel düşünmenin temelleri, sistemsel analiz teknikleri ve kurum dinamiklerini anlamaya yönelik araçlar uygulamalı biçimde ele alınır. Katılımcılar, kendi kurumlarını bir sistem olarak analiz etmeyi, etkileşim halindeki unsurların performans ve kültür üzerindeki etkisini görmeyi öğrenir.

Eğitim süresince Burke-Litwin değişim modeli ve stratejik önceliklendirme teknikleri gibi araçlar kullanılarak katılımcıların hem analitik hem de yaratıcı düşünme becerileri geliştirilir. Çalışmalar, ekip içinde ortak akıl oluşturmanın, veri ve içgörülerle karar destek sistemleri kurmanın önemini pekiştirir.

Sonuçta katılımcılar, stratejik düşünmeyi yalnızca bir yönetim aracı olarak değil, liderlik süreçlerinin merkezine yerleştirilecek bir yaklaşım olarak benimser. Bu bakış açısı, bireysel katkının kurumsal stratejiyle hizalanmasını sağlayarak daha tutarlı, etkili ve sürdürülebilir sonuçlara ulaşmanın yolunu açar.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0



Organizasyonel Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Stratejik düşünmenin temel ilkelerini anlamayı
- Büyük resmi görmeyi ve sistemsel bağlantıları analiz etmeyi
- Stratejik öncelikleri belirlemeyi
- Farklı senaryolara göre esnek planlama yapmayı
- Burke-Litwin modeliyle değişimi analiz etmeyi
- Yönetim takımı olarak ortak akıl geliştirmeyi
- Stratejik karar süreçlerinde veri ve içgörü kullanmayı
- Stratejik eylem planları oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Aksiyon Öğrenmesi (Action Learning)



Vaka Analizi (Case Study)

Belirsizlikler Altında Değişim Yönetimi

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Hiçbir dönem, bugünkü kadar değişken, öngörülmez ve hızlı olmamıştı. Stratejiler artık uzun vadeli planlardan çok, çeviklik ve uyum kabiliyeti üzerine inşa ediliyor. Değişim yalnızca süreçleri değil, insanları da etkiliyor. Belirsizlik arttıkça, zihinler yoruluyor, direnç yükseliyor ve güven duygusu sınıyor. Gerçek liderlik, tam da bu noktada şekilleniyor: belirsizliği yönetmek değil, onunla birlikte ilerlemeyi öğrenmek.

Bu eğitim, katılımcılara değişimi hem duygusal hem de stratejik bir perspektiften ele alma becerisi kazandırır. Değişim psikolojisi, bireysel ve kurumsal direnç noktaları, VUCA (değişken, belirsiz, karmaşık, muğlak) ve BANI (kırılgan, endişeli, doğrusal olmayan, anlaşılması güç) dünyalarının iş yapış biçimlerine etkisi detaylı biçimde incelenir. Katılımcılar, değişimi yönetmek kadar onu önceden okumayı, insan davranışlarını anlamayı ve iletişim stratejilerini buna göre uyarlamayı öğrenir.

Uygulamalı çalışmalar sayesinde değişim modelleri somut örneklerle hayata geçirilir; liderlerin kriz dönemlerinde nasıl görünürlük sağladığı, hangi davranışların güven oluşturduğu ve ekibin adaptasyon sürecinin nasıl desteklenebileceği deneyimlenir. Aynı zamanda duygusal dayanıklılığı güçlendiren pratik araçlar paylaşılır. Eğitim sonunda katılımcılar, değişimi bir tehdit değil, bir gelişim alanı olarak görebilen, belirsizliği yönetirken insanı merkeze alan, yönünü koruyan bir liderlik yaklaşımı geliştirir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- VUCA ve BANI dünyalarının etkilerini anlamayı
- Değişim psikolojisini ve direnç noktalarını analiz etmeyi
- Değişim sürecinde çalışan tepkilerini yönetmeyi
- Değişim modellerini uygulamayı
- Belirsizlik ortamında liderlik yapmayı
- Değişim sürecinde iletişim stratejileri oluşturmayı
- Kurumsal adaptasyonu destekleyen yöntemleri kullanmayı
- Değişim dönemlerinde duygusal dayanıklılığı artırmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Vaka Analizi
(Case Study)

Stratejiden Uygulamaya Süreç Yönetimi

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

İşler yolunda gitmiyorsa, çoğu zaman sorun öncelikle insanda aranır. Oysa ki gerçek neden bireyin ötesinde, süreçlerdedir. İşler kişilere bağlı ilerlediğinde sistemin sürdürülebilirliği azalır, bilgi dağınık, hatalar tekrarlanır ve performans tesadüflere kalır. Oysa iyi tasarlanmış bir süreç, hem insanı destekler hem de kurumun hedeflerine giden yolu netleştirir.

Bu eğitim, süreç yönetimini karmaşık bir teknik alan değil, günlük iş hayatını kolaylaştıran bir düşünme biçimi olarak ele alır. Katılımcılar; stratejik hedeflerle süreçler arasındaki bağı kurmayı, iş akışlarını sadeleştirmeyi ve performansı artıran göstergelerle sonuçları izlemeyi öğrenir.

Gerçek kurum örnekleriyle süreçlerin “dokunulabilir” hale geldiği, sahada gerçekten işe yarayan bir yönetim sistemi kurmanın adımları uygulamalı olarak çalışılır.

Eğitim boyunca, süreç haritalama teknikleri, performans ölçütleri, müşteri odaklı süreç tasarımı ve sürekli iyileştirme kültürü gibi konular, kolay anlaşılır örneklerle ele alınır. Katılımcılar, süreçleri yalnızca belgeleyen değil, yaşayan sistemlere dönüştürmeyi deneyimler.

Sonunda herkes aynı noktada buluşur: Başarılı kurumlar, tesadüflere değil, iyi işleyen süreçlere güvenir. Bu eğitim, işini sistemli biçimde yürütmek, karmaşayı azaltmak ve sürdürülebilir bir düzen kurmak isteyen her kurum içindir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Stratejik hedefleri süreç yönetimine entegre etmeyi
- Süreç haritalama ve sınıflandırma becerilerini geliştirmeyi
- Süreç performans göstergeleri belirlemeyi
- Müşteri beklentilerini süreç tasarımına dahil etmeyi
- Süreçlerde sürekli iyileştirme kültürü oluşturmayı
- Süreç mimarisiyle kurum verimliliğini artırmayı
- Performans kontrol mekanizmaları kurmayı
- Süreçleri yönetsel karar aracı olarak kullanmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

İz Bırakan Sunumlar

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Her konuşmanın bir iz bıraktığına inanır mısınız?

Bazen birkaç cümle, dinleyicinin zihninde yeni bir fikir doğurur; bazen bir bakış, bir sessizlik, bir gülümseme, anlatılandan çok daha fazlasını hatırlatır. Etkili sunumlar, işte bu görünmeyen bağların kurulduğu anlardır.

Bu eğitim, katılımcılara yalnızca sunum becerisi kazandırmaz; kendilerini sahnede, toplantıda ya da bir fikir paylaşımında gerçekten ifade etmenin yollarını keşfetmelerine yardımcı olur.

Katılımcılar, dinleyicinin kalbine ulaşan bir anlatımın temel taşlarını öğrenir: hazırlıkta netlik, anlatımda denge, iletişimde samimiyet. Farklı hedef kitlelerle etkileşim kurmanın yolları, hikâyeleştirmenin gücü ve duygusal bağ kurmanın incelikleri gerçek örneklerle çalışılır.

Eğitim boyunca, beden dili ve ses tonunun anlatımı nasıl güçlendirdiği, zor anlarda sakin kalmanın ve içten bir anlatımın güveni nasıl pekiştirdiği uygulamalı olarak deneyimlenir. Katılımcılar, yalnızca sahneye değil, kendi anlatılarına da hâkim olmanın farkını hisseder.

Bu eğitim, sunumlarını bir görev olarak değil, bir fırsat olarak görmek isteyen; fikirlerini yalnızca duyurmak değil, hissettirmek isteyen herkes içindir.

Çünkü bazen bir sunum, sadece bir bilgi aktarımı değil, bir değişimin başlangıcı olur.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi Artırmak İçin



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Etkili sunumun yapı taşlarını tanımayı
- Dinleyiciyle bağlantı kurmayı
- Sunum öncesi planlama ve hazırlık yapmayı
- Beden dili, ses tonu ve vücut duruşunu etkili kullanmayı
- Farklı hedef kitlelere uygun sunum hazırlamayı
- Kapsayıcı ve erişilebilir sunum teknikleri uygulamayı
- Zor sorulara güvenle yanıt vermeyi
- Geri bildirimlerle sunum becerilerini geliştirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Yapay Zeka ile Etkin Karar Verme

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Karar almak bazen bir tabloya bakmak kadar nettir, bazen de sisli bir yolda ilerlemek kadar karmaşık. Her lider, verilerle sezgiler, hızla dikkat arasında bir denge kurmaya çalışır.

İşte bu noktada yapay zekâ, insanın yerini almak için değil, düşünme biçimini derinleştirmek için devreye girer.

Bu eğitim, katılımcılara yapay zekâyı bir teknoloji olarak değil, karar alma süreçlerinde işbirliği kurabilecek bir akıl ortağı olarak görmeyi öğretir. Katılımcılar; veriyi nasıl anlamlandıracaklarını, algoritmaların ötesindeki insan sezgisini nasıl koruyacaklarını ve yapay zekâyı etik, akılcı ve yaratıcı biçimde nasıl kullanacaklarını öğrenir.

Gerçek iş senaryoları üzerinden, karmaşık karar noktalarında insan muhakemesi ile makine zekâsı arasındaki dengeyi kurmanın yolları keşfedilir.

Eğitim süresince katılımcılar; sistematik karar çerçeveleri kurmayı, alternatifleri modellemeyi, önyargıları fark etmeyi ve veri temelli düşünmeyi deneyimler. Fakat her şeyden önemlisi, katılımcılar “karar almak”tan “bilinçli seçim yapmak”a geçmenin farkını hisseder.

Yapay zekâ, bu eğitimde bir araç değil, insan zekâsının aynasıdır. Katılımcılar, teknolojiyle birlikte düşünmenin gücünü keşfeder; hızlı, doğru ve adil kararlar almanın yeni yollarını öğrenir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi Artırmak İçin



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Karar verme sürecinin temel adımlarını analiz etmeyi
- Yapay zekanın karar süreçlerindeki rolünü anlamayı
- Yapay zeka araçlarını stratejik karar desteği olarak kullanmayı
- Sistematik karar çerçevesi oluşturmayı
- Alternatif üretme ve değerlendirme yöntemlerini uygulamayı
- Veri destekli karar alma pratiği geliştirmeyi
- Yapay zekayla önyargısız düşünme alışkanlığı kazanmayı
- YZ destekli karar sonuçlarını ölçmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Deneyimsel Atölyeler & Simülasyonlar



Aksiyon Öğrenmesi (Action Learning)

Yapay Zeka Çağında Liderlik

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Yapay zekâ, karar süreçlerinden ekip yönetimine kadar iş hayatının her alanına nüfuz ederken; liderin rolü, kontrol eden olmaktan çıkıp yön gösteren, anlam katan ve denge kuran bir noktaya evriliyor. Bu dönüşüm, yalnızca teknoloji bilgisi değil, derin bir insani farkındalık da gerektiriyor.

Bu eğitim, yapay zekâ çağında liderliğin yeni tanımını keşfetmek isteyen profesyoneller için tasarlandı. Katılımcılar bu eğitimde; insan ve teknoloji iş birliğini nasıl yönetebileceklerini, yapay zekâyı karar süreçlerine nasıl etik biçimde dahil edebileceklerini ve dijital sorumluluk ilkeleri çerçevesinde güven temelli bir liderlik yaklaşımı nasıl inşa edeceklerini öğrenirler.

Çalışmalar boyunca, yapay zekânın sunduğu veri gücü ile insan sezgisinin nasıl dengelenebileceği, teknolojinin hızına rağmen insani değerlerin nasıl korunacağı ve dijital çağda ekiplerin duygusal bağlarını güçlendirmenin yolları uygulamalı olarak ele alınır.

Katılımcılar, geleceğin organizasyon yapılarında liderin yeni rolünü fark eder: rehberlik eden, etik ilkelere yön veren, teknolojiyi amaç değil, araç olarak kullanan bir dönüştürücü.

Bu eğitim, teknolojinin hızına ayak uydururken insan olmanın özünü unutmadan liderlik etmenin rehberini sunar.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Yapay zekânın liderlik rollerini nasıl dönüştürdüğünü anlamayı
- İnsan + teknoloji iş birliği modellerini analiz etmeyi
- Etik karar alma süreçlerinde liderin rolünü kavramayı
- Dijital sorumluluk ilkelerini benimsemeyi
- Teknolojiyle insani değerler arasında denge kurmayı
- YZ destekli karar sistemleri yönetmeyi
- Geleceğin organizasyon yapılarında liderlik rolünü şekillendirmeyi
- Dijital çağda güven temelli liderlik davranışlarını geliştirmeyi

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Kolektif Liderlik ve Sistemsal Düşünme

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Artık hiçbir lider, tek başına bütün cevaplara sahip değil. Kurumlar karmaşıktıkça, başarı bireysel kahramanlıklardan değil; birbirine bağlı zihinlerin, ortak aklın ve paylaşılan sorumlulukların gücünden doğuyor.

Kolektif liderlik, liderliği bir unvandan çok bir etkileşim biçimi olarak görmeyi; sistemsal düşünme ise bu etkileşimlerin görünmeyen bağlarını anlamayı sağlar.

Bu eğitim, katılımcılara organizasyonun tamamına yayılan bir liderlik bilincinin nasıl oluşturulabileceğini deneyimletir. Katılımcılar; ekipler arası sınırları aşan iş birliği modellerini, güç paylaşımını destekleyen yaklaşımları ve karmaşık sistemlerde etki alanlarını nasıl genişletebileceklerini öğrenir. Her kararın, davranışın ve sürecin kurumun başka bir noktasına nasıl dokunduğunu sistemsal bakış açısıyla analiz ederler.

Eğitim süresince, organizasyonel etkileşim haritaları, kolektif karar alma modelleri ve güven temelli ekip dinamikleri uygulamalı olarak çalışılır. Katılımcılar, ortak amaç çevresinde hizalanmış takımların nasıl daha çevik, daha yaratıcı ve daha dayanıklı hale geldiğini gerçek örneklerle görür.

Sonunda herkesin aklındaki soru değişir: “Ben nasıl liderlik ederim?” değil, “Biz birlikte nasıl liderlik ederiz?”

İşte bu eğitim, o zihinsel dönüşümün başladığı yerdir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kolektif liderlik ilkelerini anlamayı
- Sistemsal düşünme becerilerini geliştirmeyi
- Ekipler arası iş birliğini güçlendirmeyi
- Güç paylaşımını ve ortak aklı teşvik etmeyi
- Kurum içi sınırları kaldıran uygulamaları tanımayı
- Organizasyonel etkileşim haritalarını yorumlamayı
- Paylaşılan sorumluluk kültürü oluşturmayı
- Kurum genelinde kolektif liderlik bilinci yaratmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Etik Liderlik ve Teknoloji Çağında Sorumluluk



SÜRE: 1 Gün

HAKKINDA

Etik liderlik, bir kurumun vicdanını temsil eder. Hızın, verinin ve teknolojinin her şeyi dönüştürdüğü bir çağda, liderler için en kritik becerilerden biri doğrunun yanında durabilmektir.

Bu duruş, teknolojinin sunduğu imkânları sorgulayan; kararların insana, topluma ve geleceğe etkisini gözetten bir farkındalık gerektirir.

Bu eğitim, etik liderliğin teknoloji çağındaki yeni sorumluluklarını anlamak isteyen profesyoneller için tasarlanmıştır. Katılımcılar; dijital güven, şeffaflık, veri gizliliği ve yapay zekâ destekli kararların yarattığı etik ikilemleri gerçek iş senaryoları üzerinden inceler.

Kriz anlarında hangi ilkelerin yol gösterici olduğuna, etik olmayan davranışların itibar üzerindeki uzun vadeli etkilerine ve kurum içinde etik kültürün nasıl güçlendirileceğine bütünsel bir perspektifle yaklaşılır.

Eğitim süresince, teknolojiyle insan merkezli yönetim arasındaki dengeyi kurmaya yönelik pratik araçlar ve düşünme modelleri çalışılır.

Katılımcılar, yalnızca etik kuralların ne olduğunu değil; etik düşünme biçiminin liderlik davranışlarına nasıl yön verdiğini deneyimleyerek öğrenir.

Bu eğitim, teknoloji çağında liderliğin yalnızca yetkinlik değil, aynı zamanda etik bir sorumluluk olduğunu hatırlatan bir düşünme alanı sunar.

KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0

NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Etik liderlik kavramını ve güncel önemini anlamayı
- Dijital çağda güven ve şeffaflık ilkelerini benimsemeyi
- Veri gizliliği ve dijital etik farkındalığını artırmayı
- Kriz dönemlerinde etik karar alma modelleri uygulamayı
- Güven tabanlı liderlik davranışlarını geliştirmeyi
- İtibar yönetiminde etik yaklaşımlar kullanmayı
- Teknolojiyle insan merkezli yönetim dengesi kurmayı
- Kurumsal etik standartlarını güçlendirmeyi

NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Hikayeleştirme Teknikleri ile Etki Yaratan Sunumlar

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Güçlü bir sunum aslında iyi bir hikâye anlatımıdır.

Herkes veri paylaşabilir, herkes bilgi sunabilir; fakat çok az kişi anlattıklarıyla insanların kalbinde bir kapı açabilir. Bir sunumu unutulmaz yapan çoğu zaman slaytlar değil, hikâyenin bıraktığı izdir. İnsanlar sayıdan çok duyguyu, cümleden çok anlamı, içerikten çok yaşanmışlığı hatırlar.

Bu eğitim, katılımcıları “bilgi aktaran anlatıcı”dan “etki yaratan hikâye anlatıcısı”na dönüştürmeyi hedefler. Katılımcılar, bir sunumun duygusal ritmini nasıl kuracaklarını, mesajı sadeleştirerek nasıl güçlendireceklerini ve farklı dinleyiciler için nasıl farklı hikâye yolları tasarlayabileceklerini keşfeder.

Hikâyelerin sadece duyguyla değil, veriyle nasıl desteklenebileceği, görsellerin bir anlatıyı nasıl güçlendirdiği ve sahnedeki varlığın hikâyeyi nasıl taşıdığı uygulamalı çalışmalarla deneyimlenir.

Eğitim boyunca dinleyiciyle bağ kuran girişler, merakı canlı tutan orta bölümler ve akılda kalan kapanışlar üzerine gerçek örneklerle pratik yapılır. Katılımcılar, yalnızca anlatmayı değil, hissettirmeyi de öğrenir.

Eğitim sonunda katılımcılar şunu fark eder:

İyi bir sunum bilgi verir; ama iyi anlatılmış bir hikâye davranış değiştirir. Bu eğitim, sunumlarını bir görev olmaktan çıkarıp bir etki alanına dönüştürmek isteyen herkes için tasarlanmıştır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Hikaye anlatımının etkisini anlamayı
- Sunum içeriğini hikaye kurgusuyla yapılandırmayı
- Duygusal bağ kuran anlatım tekniklerini uygulamayı
- Farklı dinleyici profillerine göre hikaye kurgulamayı
- Görsel anlatımı etkileyici hale getirmeyi
- Mesajı sadeleştirerek etkiyi artırmayı
- Hikayeleri veriyle desteklemeyi
- Sunumlarda kalıcı iz bırakmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

Kendini Tanıma, Öze Liderlik ve Pozitif Zeka

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Günlük koşuşturmada çoğu profesyonel, en kritik mücadeleyi dışarıda değil, kendi zihninin içinde verir.

Bir yanda potansiyelini ileri taşıyan güçlü yönleri; diğer yanda ise “yapamazsın, geciktir, hata olur” diyen iç sabotajcıları... Bu ikili ses arasında gidip gelirken, bireyin gerçek kapasitesi çoğu zaman görünmez hâle gelir.

Bu eğitim, katılımcıları tam da bu iç yolculukta güçlü bir farkındalık deneyimine davet eder.

Katılımcılar önce kendi liderlik tarzlarını, içsel motivasyonlarını ve güçlü yönlerini keşfeder; ardından zihinsel berraklığı bozan, karar kalitesini düşüren sabotajcı mekanizmaları tanımayı öğrenirler.

Pozitif Zeka Modeli aracılığıyla, duygusal dayanıklılık ve odaklanma kaslarını güçlendiren pratiklerle tanışırlar. Eğitim boyunca yapılan uygulamalar; stresli anlarda sakin kalmayı, düşünce kalıplarını dönüştürmeyi ve liderlik kararlarını daha bilinçli bir zeminde şekillendirmeyi mümkün kılar.

Sadece farkındalık değil, aynı zamanda dönüşüm imkânı sunan bu çalışma; iç dengesini koruyarak liderlik yapmak, daha sağlıklı kararlar almak ve hem iş hem yaşam kalitesini yükseltmek isteyen herkes içindir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi Artırmak İçin



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kendi liderlik tarzını ve güçlü yönlerini tanımayı
- Zihinsel berraklığı ve odaklanmayı artırmayı
- İç sabotajcıları fark etmeyi ve yönetmeyi
- Pozitif Zeka Modeli’ni günlük hayata uygulamayı
- Öz farkındalıkla daha bilinçli kararlar almayı
- Duygusal dayanıklılığı güçlendirmeyi
- Olumsuz düşünce kalıplarını dönüştürmeyi
- Stresli durumlarda pozitif zihin kaslarını kullanmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

İnsan Odaklı Liderlik ve Psikolojik Güvenlik

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bir ekipte insanların gerçekten ne düşündüğünü söyleyebilmesi, hata yaptığında cezalandırılmayacağını bilmesi, fikrinin değer gördüğünü hissetmesi... Bunlar çoğu zaman kurumsal hedeflerin çok ötesinde bir etki yaratır.

Çünkü bireyler psikolojik olarak güvende hissettiklerinde, cesur olurlar; daha fazla fikir üretir, daha hızlı öğrenir, daha açık iletişim kurar ve değişime daha kolay uyum sağlarlar. Ancak bu ortam kendiliğinden oluşmaz; insanı odağına alan bilinçli bir liderlik yaklaşımını gerektirir.

Bu eğitim, yöneticilerin ekiplerinde güvenli alanlar oluşturabilmeleri için ihtiyaç duyduğu temel taşları keşfetmelerini sağlar. Katılımcılar; empatiyi davranışa dönüştürmeyi, aktif dinlemeyi derinleştirmeyi, farklı bakış açılarını ortaya çıkaran sorular sormayı ve güven temelli iletişim kurmayı deneyimler.

Psikolojik güvenliğin boyutlarını ele alırken, güveni zedeleyen davranışların nasıl fark edileceğini ve nasıl dönüştürüleceğini somut örneklerle çalışırlar.

Eğitim boyunca katılımcılar, takdir ve tanıma kültürünü güçlendirmenin ekip bağlılığını nasıl artırdığını; geri bildirimin cezalandırıcı değil geliştirici bir araç olarak nasıl kullanılacağını öğrenir.

Sonuçta her lider kendi ekibi için “yanlış yapma korkusundan uzak, fikirlerin özgürce konuşulduğu, katkıların değer gördüğü” bir çalışma atmosferi yaratmanın yollarını bulur.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Psikolojik güvenlik kavramını ve önemini anlamayı
- Psikolojik güvenliğin boyutlarını
- Empati ve aktif dinleme becerilerini geliştirmeyi
- Güven temelli iletişim kurmayı
- Farklı görüşleri ifade etmeyi teşvik etmeyi
- Geri bildirim kültürünü güçlendirmeyi
- Takdir ve tanıma mekanizmalarını etkin kullanmayı
- Güvenli alan yaratarak bağlılık geliştirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Vaka Analizi
(Case Study)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Rol Oyunları
(Role Play)



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları

Takım Yönetiminde Sorumluluk Kültürüyle Yüksek Performans

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Ekipler en iyi hâllerine, herkesin sadece görevini yerine getirdiği değil, yaptığı işe gerçekten sahip çıktığı bir düzen kurulduğunda ulaşır. Günlük iş temposunda sorumlulukların karışması, takip mekanizmalarının zayıflaması ya da beklentilerin net olmaması performansın kolayca dağılmasına neden olur.

Bu eğitim, yöneticilerin ekiplerinde netlik, güven ve sonuç odaklılık temelinde bir sorumluluk kültürü inşa etmelerine yardımcı olur. Katılımcılar, takım yönetiminin kritik bileşenlerini yeniden ele alır; ekip hedeflerinin nasıl netleştirileceğini, performansın nasıl izleneceğini ve beklentilerin nasıl ortak bir anlayışa dönüştürüleceğini pratik örneklerle keşfeder.

Eğitim sürecinde, delegasyonun doğru uygulandığında ekip gelişiminin en güçlü araçlarından biri olduğu; performans geri bildirimlerinin yapıcı bir iletişim zemini sağladığı; düzenli ve verimli toplantıların takımın ritmini koruduğu somut uygulamalarla deneyimlenir.

Aynı zamanda katılımcılar, iş birliği ortamının nasıl güçlendirileceğini ve yüksek performansı destekleyen alışkanlıkların ekipte nasıl yerleşeceğini de öğrenirler.

Bu çalışma, ekibinde hem hesap verebilirliği hem de sürdürülebilir bir başarı kültürünü oluşturmak isteyen yöneticilere güçlü ve uygulanabilir bir perspektif sunar.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Takım yönetiminin temel ilkelerini anlamayı
- Sorumluluk verme ve hesap verebilirlik dengesini kurmayı
- Hedef belirleme ve performans ölçümünü uygulamayı
- Ekipte iş birliği ve güven ortamı oluşturmayı
- Delegasyon ve takip süreçlerini sistematik yönetmeyi
- Geri bildirimle performansı güçlendirmeyi
- Toplantıları sonuç odaklı yürütmeyi
- Yüksek performans kültürü oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Vaka Analizi
(Case Study)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Stratejik Düşünme ve Etkin Karar Alma

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Her profesyonelin kariyerinde bir an gelir:
Günlük koşuşturmanın içinde kaybolmak ile büyük resmi görüp geleceğe yön vermek arasındaki farkı fark ettiği o an...

Stratejik düşünme tam da bu eşikte başlar.

Bugünün dünyasında hızlı olmak bir avantaj, ama doğru yönde hızlı olmak gerçek oyunu değiştirir. Bilgi bolluğu içinde anlamı bulmak, karmaşayı netliğe dönüştürmek ve belirsizliği fırsata çevirmek artık her rolün ayrılmaz bir parçası. Stratejik düşünme, bu dönüşümün anahtarıdır.

Bu eğitim, katılımcıları sadece daha iyi kararlar almaya değil; daha geniş, daha derin ve daha etkili düşünmeye davet eder. Bir adım geri çekilip tabloyu bütünüyle görmeyi, karmaşık bir durumu sadeleştirerek en kritik noktayı bulmayı, veriyi içgörüyüye dönüştürmeyi ve tüm bu süreçleri cesur kararlarla buluşturmayı öğretir.

Katılımcılar eğitim boyunca; düşünme kalıplarını keşfeder, zihinsel gürültüyü susturup özü yakalamayı deneyimler ve belirsiz anlarda bile güvenle ilerlemeyi sağlayan karar çerçevelerini uygulamalı olarak denirler. Aynı zamanda riskleri, fırsatları ve sonuçları birlikte değerlendirmeyi öğrenirken; sezgi ile analitiğin el ele verdiği bir liderlik bakışı geliştirirler.

Bu çalışma, daha büyük düşünmeye, daha akıllıca kararlar almaya ve geleceği yalnızca takip eden değil, şekillendiren bir profesyonel olmaya davettir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Stratejik düşünme becerilerini geliştirmeyi
- Belirsizlik ortamında doğru kararlar almayı
- Veriye dayalı düşünme tekniklerini uygulamayı
- Bilgi gürültüsünü filtrelemeyi
- Odaklanma ve sadeleştirme becerilerini güçlendirmeyi
- Kritik düşünme adımlarını karar süreçlerine taşımayı
- Risk ve fırsat analizleri yapmayı
- Stratejik etkiyi artıran karar mekanizmaları kurmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Vaka Analizi
(Case Study)

Çevik Liderlik ve Öğrenen Takımlar

 SÜRE: 1 Gün

› HAKKINDA

Değişim, liderlerden yalnızca yönetim becerisi değil; çeviklik, uyumlanma ve sürekli öğrenmeyi teşvik eden bir yaklaşım talep ediyor. Bu doğrultuda çevik liderlik, ekiplerin belirsizlik içinde dahi odaklanmasını, iş birliği yapmasını ve değer üretmeye devam etmesini sağlayan kritik bir yetkinlik haline geldi.

Bu eğitim, katılımcıların çevik liderlik prensiplerini gerçek iş dinamikleri üzerinden anlamalarını ve uygulamalarla pekiştirmelerini hedefler. Liderler, değişen şartlara hızlı yanıt verebilen, öğrenme döngülerini süreçlerine entegre eden ve ekiplerinin potansiyelini açığa çıkaran etkili yöntemlerle tanışır.

Program süresince sprint planlama, retrospektif oturumlar, mikro-koçluk uygulamaları ve iteratif çalışma modelleri üzerinde durulur. Böylece katılımcılar, çevik yaklaşımların ekip içinde şeffaflık, sorumluluk ve iş birliğini nasıl güçlendirdiğini görme fırsatı bulur.

Eğitim aynı zamanda öğrenen takım kültürünün gerektirdiği davranış modellerini ele alır. Katılımcılar, deneyim paylaşımı, hızlı geri bildirim döngüleri ve sürekli gelişime odaklanan ekip yapılarının iş sonuçlarına etkisini analiz eder. Pozitif zihin kaslarını harekete geçiren düşünce pratikleriyle yenilikçi çözüm üretme becerilerini destekler.

Bu çalışma, hem mevcut hem de gelişmekte olan liderlerin, ekipleriyle birlikte değişime uyum sağlayan değil, değişimin yönünü belirleyen yapılara öncülük etmeleri için gerekli donanımı sunar.

› KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0

› NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çevik liderliğin temel prensiplerini anlamayı
- Hızlı değişimlere esnek yanıt vermeyi
- İteratif öğrenme döngülerini uygulamayı
- Sprint planlama ve retrospektif yöntemlerini kullanmayı
- Öğrenen takım kültürünü geliştirmeyi
- Mikro-koçluk yaklaşımıyla çevik destek vermeyi
- Pozitif zeka kaslarıyla yenilikçi düşünmeyi
- Çevik ekiplerde iş birliği ve sorumluluğu artırmayı

› NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)



Vaka Analizi
(Case Study)

Alışkanlıkların Gücü: Kendini Yeniden Programla

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Gün içinde defalarca aynı şeyleri yaparız; çoğu kez düşünmeden, çoğu kez niyet etmeden... Bir bakmışız ki bizi ileri taşıyan da, olduğumuz yerde tutan da bu küçük, tekrar eden davranışlardır. Alışkanlık dediğimiz şey aslında günlük hayatın görünmez mimarıdır: Ne kadar odaklandığımızı, nasıl çalıştığımızı, neye güç harcadığımızı sessizce belirler.

Bu eğitim, katılımcılara kendi davranışlarının mimarisini görme fırsatı sunar. Hangi alışkanlıkların güç verdiğini, hangilerinin enerjiyi tükettiğini anlamayı; bir günü bambaşka bir akışa dönüştürebilecek küçük değişimlerin nasıl tasarlandığını keşfetmeyi sağlar.

Bilimsel bulgularla, deneyimsel alıştırmalarla ve kişisel farkındalık çalışmalarıyla katılımcılar, davranışlarının derinlerdeki döngüsünü görür ve bu döngüyü yeniden şekillendirmeyi öğrenir.

Oluşturulmak istenen yeni alışkanlıkların büyük adımlarla değil, uyumlu ve sürdürülebilir bir ritimle geliştiğini deneyimlerler. Küçük adımların nasıl birikerek ilerleme yarattığını, sistem kurmanın iradeyi nasıl desteklediğini, günlük tercihlerin uzun vadeli hedeflerle nasıl hizalanabileceğini keşfederler.

Bu çalışma, değişimi baskılayan değil; onu doğal bir akışa dönüştüren bir yaklaşım sunar. Kendini zorlamadan dönmek, kendi ritmini bulmak ve yaşamın temposunu bilinçle yeniden ayarlamak isteyen herkes bu eğitime davetlidir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa
Eden Gençler İçin



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Alışkanlık döngüsünü ve beynin rolünü anlamayı
- Mevcut alışkanlıklarını analiz etmeyi
- Verimsiz kalıpları dönüştürmeyi
- “Küçük adımlar” yaklaşımıyla sürdürülebilir değişim yaratmayı
- Yeni alışkanlıklar geliştirmeyi
- İrade yerine sistem kurma bakışını benimsemeyi
- Günlük rutinleri hedeflerle hizalamayı
- Davranış değişimini kalıcı hale getirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Çevik Zihin: Değişen Dünyada Esnek Düşün, Hızla Öğren, Akışta Kal

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Günümüz dünyasında bilgi hızla yenileniyor, çalışma biçimleri sürekli değişiyor ve dün işe yarayan yöntemler bugün artık aynı etkiyi yaratmayabiliyor. Böyle bir ortamda en kritik beceri, ezberleri sürdürmek değil; zihni esnetmek, yeni olanı denemek, yanlışları fark edip hızla yön değiştirebilmek... Kısacası çevik bir zihinle hareket edebilmek.

Bu eğitim, katılımcıları “bilmek”ten çok “öğrenmeye açık olmanın” değerini keşfetmeye davet eder. Değişimin içinde kaybolmak yerine, değişimi veri gibi okumayı; belirsizliği engel değil, öğrenme alanı olarak görmeyi öğretir.

Katılımcılar, hataları kişisel bir tehdit gibi algılayan sabit zihin yapısından sıyrılarak, deney-gözlem-uyarlama döngüsünü doğal çalışma biçimlerine dönüştürür.

Ayrıca duygusal çeviklik boyutu da ele alınır: Zor anlarda zihinsel esnekliği koruyabilmek, hızlı karar vermek, duyguların etkisini yönetebilmek ve odağı kaybetmeden devam etmek...

Tüm bu beceriler, sürekli değişen çalışma ortamlarında hem bireysel hem de takım düzeyinde güçlü bir öğrenme kültürünün temelini oluşturur.

Sonuç olarak bu çalışma, katılımcıların zihinsel hızlarını, meraklarını ve uyumlanma kapasitelerini güçlendirerek iş hayatının akışına daha çevik, daha bilinçli ve daha dengeli bir şekilde eşlik etmelerini sağlar.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Geleceğini İnşa
Eden Gençler İçin



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Sabit zihniyet yerine gelişim zihniyetini benimsemeyi
- Deneme, gözlem ve öğrenme döngüsünü uygulamayı
- Hatalardan öğrenmeyi doğal bir süreç olarak görmeyi
- Duygusal çeviklikle hızlı karar almayı
- Takım içinde öğrenme kültürü oluşturmayı
- Sürekli iyileştirme odaklı çalışmayı
- Deneyimden veri üretmeyi
- Değişen koşullarda odağını korumayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Müşteriyi 360° Anlamak: Verilerden Güvene, Güvenden Sadakate

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Müşteriyi anlamak artık yalnızca iyi iletişim kurmakla sınırlı değil; verileri doğru okumayı, davranış kalıplarını çözmeyi, temas noktalarındaki duygusal iniş çıkışları fark etmeyi ve tüm bu bilgileri güven oluşturan bir deneyime dönüştürmeyi gerektiriyor.

Bir müşterinin markayla yaşadığı tek bir an bile uzun vadeli bağlılığı güçlendirebilir ya da zayıflatabilir. Bu nedenle “müşteriyi 360° anlamak”, günümüz iş dünyasında stratejik bir yetkinlik haline geldi.

Bu eğitim, katılımcılara müşteriyi yalnızca bir ihtiyaç sahibi olarak değil; beklentileri, duyguları ve davranışlarıyla bir bütün olarak değerlendirebilmeleri için çok boyutlu bir bakış açısı kazandırır. Müşteri yolculuğunun görünmeyen kırılma anlarını keşfetmeyi, güven oluşturan temasları güçlendirmeyi ve sadakati artıran davranış modellerini doğru noktada devreye sokmayı öğretir.

Katılımcılar, müşteri kişilik tiplerini analiz etmekten deneyim verilerini stratejik kararlara taşımaya kadar uzanan bu yolculukta hem analitik düşünme becerilerini hem de ilişki yönetimi ustalığını geliştirir. Eğitim boyunca “bir müşterinin neden kaldığı” kadar “neden gittiğini” de anlayarak uzun vadeli ilişki yönetiminin temel dinamiklerini keşfederler.

Bu çalışma, müşteriyi yalnızca duyan değil; onu verisiyle, duygusuyla ve beklentileriyle gerçekten anlayan; bu anlayışı güven temelli, sürdürülebilir sadakate dönüştüren profesyoneller yetiştirmeyi hedefler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Sıradışı Müşteri
Deneyimi İçin



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Müşteri deneyimini uçtan uca analiz etmeyi
- Veri odaklı müşteri içgörülerini oluşturmaya
- Güven temelli iletişim geliştirmeyi
- Müşteri kişilik tiplerini tanımayı
- Müşteri yolculuğundaki kırılma noktalarını belirlemeyi
- Sadakati artıran davranış modellerini uygulamayı
- Müşteri ilişkilerinde uzun vadeli güven kurmayı
- Deneyim verilerini stratejik kararlara dönüştürmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Müşteriyle Gelişmek: Geri Bildirimle Mükemmellik Döngüsü

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bir müşterinin söylediği tek bir cümle, bazen günlerce süren analizlerden daha fazla içgörü sunabilir. Çünkü müşteri geri bildirimi, ürün veya hizmetin gerçek hayatla kurduğu temasın en açık yansımasıdır.

Ancak çoğu kurum, bu güçlü sinyalleri yalnızca “şikâyet” ya da “memnuniyet” olarak görür ve esas potansiyeli gözden geçirir: sürekli mükemmelleşmeyi mümkün kılan öğrenme döngüsünü.

Bu eğitim, müşteri geri bildirimini “düzeltilecek bir konu” değil; yenilik, gelişim ve değer yaratma için stratejik bir kaynağa dönüştürmek isteyen kurumlar için tasarlanmıştır. Katılımcılar, bir geri bildirimin altında yatan gerçek ihtiyacı okumayı, duygusal unsurları analiz etmeyi ve küçük sinyallerden büyük iyileştirmeler üretmeyi öğrenir.

Eğitim boyunca geri bildirim döngüsünün nasıl kurulacağı, verilerin nasıl anlamlı hale getirileceği ve müşteri içgörülerinin ürün, hizmet ve süreç geliştirmede nasıl kullanılacağı üzerine yoğunlaşılır.

Olumsuz geri bildirimle başa çıkmanın ötesinde, kurumun kendisini müşterisiyle birlikte geliştirmesini sağlayan bir iş modeli oluşturmanın yolları ele alınır.

Eğitim sonunda katılımcılar, müşterinin sesini yalnızca duyan değil; o sesi doğru şekilde yorumlayıp harekete geçiren, geri bildirimi sürdürülebilir iyileştirmenin en güvenilir pusulası haline getiren bir bakış açısı kazanır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Sıradışı Müşteri
Deneyimi İçin



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Müşteri geri bildiriminin stratejik önemini anlamayı
- Etkili geri bildirim alma ve analiz etme yöntemlerini uygulamayı
- Olumsuz geri bildirimleri fırsata dönüştürmeyi
- Müşteri içgörülerini ürün ve hizmet iyileştirmelerinde kullanmayı
- Geri bildirim döngüsünü kurum içinde sistemleştirmeyi
- Müşteriyle diyalog kurma becerilerini geliştirmeyi
- Müşteri deneyimini sürdürülebilir gelişim aracı haline getirmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Yeni Nesil Müşteri Deneyimi

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Müşterinin beklentisi yalnızca “iyi hizmet” değil; kesintisiz, kişiselleştirilmiş ve duygusal bağ kuran bir deneyim. İnsanların markalarla kurduğu ilişki, dijital ekranlardan fiziksel ortamlara, sosyal medyadan saha ekiplerine kadar uzanan çok kanallı bir yolculuğa dönüştü.

Bu nedenle kurumların rekabet gücü, sundukları ürün veya hizmetten çok, müşterinin yaşadığı bütünsel deneyimi ne kadar iyi yönettikleriyle belirleniyor.

Bu eğitim, katılımcılara müşteri deneyimini tek bir temas noktasına sıkıştırmadan; veriden duyguya, tasarımdan teknolojiye kadar çok boyutlu bir perspektifle ele alma becerisi kazandırır. Katılımcılar, müşterinin yolculuğundaki görünmeyen temasları, kırılma anlarını ve fırsat alanlarını analiz etmeyi öğrenir.

Dijital ve fiziksel etkileşimlerin birbirini nasıl tamamlaması gerektiğini keşfeder; omni-channel deneyimin neden artık bir tercih değil, zorunluluk olduğunu görür.

Eğitim boyunca müşteri verisinin içgörüyeye dönüşme süreci, davranış kalıplarını okuma teknikleri ve deneyim tasarımının duygusal boyutu detaylı şekilde ele alınır. Böylece katılımcılar, yalnızca süreçleri değil; müşterinin zihnindeki ve duygularındaki yolculuğu da tasarlamayı öğrenir.

Bu çalışma, ekipleri müşteri merkezli düşünmeye yönlendiren, deneyim kültürünü kurum geneline yaymak isteyen ve geleceğin müşteri ilişkilerini şekillendirmeyi hedefleyen profesyoneller için güçlü bir yol haritası sunar.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Sıradışı Müşteri
Deneyimi İçin



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Müşteri deneyimi kavramını bütünsel biçimde anlamayı
- Dijital ve fiziksel temas noktalarını analiz etmeyi
- Omni-channel müşteri deneyimi tasarlamayı
- Duygusal bağ yaratan müşteri yolculukları kurgulamayı
- Müşteri verisini içgörüyeye dönüştürmeyi
- Deneyim yönetiminde empatiyi ön plana çıkarmayı
- Ekipleri müşteri merkezli düşünmeye yönlendirmeyi
- Kurum genelinde deneyim kültürünü yaygınlaştırmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Stratejik İş Ortaklığı: Kilit Müşteri Yönetimi

 SÜRE: 1 Gün

HAKKINDA

Kilit müşteriler, bir kurumun yalnızca gelir kaynağı değil; aynı zamanda büyüme rotasını, yenilik kapasitesini ve rekabet üstünlüğünü belirleyen stratejik ortaklarıdır.

Bu nedenle kilit müşteri yönetimi, klasik satış anlayışının çok ötesine geçer; müşteriyi derinlemesine anlamayı, birlikte değer yaratmayı ve uzun vadeli iş birliği stratejileri geliştirmeyi gerektirir.

Bu eğitim, katılımcıların müşteriye sadece bir alıcı gibi değil; kurumun geleceğini birlikte şekillendiren stratejik bir paydaş olarak bakmalarını sağlar. Katılımcılar, müşteri portföyünü değer odaklı sınıflandırmayı, ilişkileri segmentlere göre yönetmeyi ve her müşteri için farklılaşan ihtiyaç setlerini proaktif biçimde analiz etmeyi öğrenir.

Eğitim boyunca “değer yaratma modelleri”, “kazan-kazan iş ortaklığı prensipleri”, “stratejik müzakere teknikleri” ve “sürdürülebilir büyüme yaklaşımları” gerçek vaka örnekleriyle ele alınır. Böylece katılımcılar, hem mevcut müşterilerle ilişkileri güçlendirecek hem de uzun vadeli ortaklık potansiyelini artıracak uygulamalar geliştirir.

Bu çalışma, müşteriden gelen talepleri karşılamanın ötesine geçerek, müşteriye yön veren, müşteriyi geliştiren ve müşteriyle birlikte büyüyen bir iş ortaklığı perspektifi kazandırır.

Katılımcılar, kilit müşterilerle kurulan ilişkileri kurumsal bir avantaj ve sürdürülebilir bir büyüme motoruna dönüştürebilecek stratejik bir bakış açısı edinir.

KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Sıradışı Müşteri Deneyimi İçin



Organizasyonel Performansı Yükseltmek İçin

NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Kilit müşteri yönetiminin stratejik önemini anlamayı
- Müşteri portföyünü stratejik değere göre sınıflandırmayı
- Uzun vadeli müşteri ilişkileri kurmayı
- Müşteri ihtiyaçlarını proaktif biçimde analiz etmeyi
- Değer yaratma modellerini uygulamayı
- Müşteriyle kazan-kazan temelli iş birlikleri geliştirmeyi
- Stratejik müzakere tekniklerini kullanmayı
- Kilit müşteri ilişkilerinde sürdürülebilir büyüme sağlamayı

NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi (Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi (Action Learning)

Müşteri Diyaloglarında Etkili Konuşma ve İkna Dili

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Her cümle, her mimik, her ifade karşı tarafta bir iz bırakır. Bazen o iz bir güven duygusudur; bazen de anlaşılmama hissi...

O nedenle etkili iletişim, yalnızca konuşmakla değil; müşterinin dünyasına adım atabilmek, niyetini görebilmek ve ihtiyaçlarını sezebilmekle başlar. Üslup, beden dili, sessizlik, sorular... Hepsi bir araya geldiğinde diyalog, bir alışverişten çok bir ilişki kurma deneyimine dönüşür.

Bu eğitim, katılımcıların müşteriyi kurduğu her teması daha bilinçli, daha duyarlı ve daha stratejik bir çerçeveye taşımayı amaçlar. Katılımcılar, iknanın bir "zorlamadan" değil; anlayış, empati ve netlikten doğduğunu fark eder.

Müşterinin direncinin arkasındaki duyguları okumayı, doğru kelimeleri seçmenin etkisini ve ses tonunun bir konuşmayı nasıl dönüştürebileceğini deneyimler.

Gerçek diyalog örnekleri, rol çalışmaları ve iletişim pratikleri sayesinde katılımcılar, müşterinin zihnindeki yolculuğa eşlik edebilmeyi öğrenir. Her durum için uygun soruları belirlemeyi, farklı karakter yapılarıyla nasıl iletişim kurulacağını ve ikna sürecini profesyonel bir iş birliğine nasıl dönüştürebileceklerini keşfeder.

Bu çalışma, müşteriyi "duyan" değil, gerçekten anlayan; konuşmayı bir satış adımından çok bir etkileşim fırsatı olarak gören profesyoneller yetiştirmeyi hedefler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Sıradışı Müşteri
Deneyimi İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Etkili iletişimin temel ilkelerini kavramayı
- Müşteriyle güven temelli diyalog kurmayı
- Etkili dinleme ve doğru soru sorma tekniklerini uygulamayı
- İkna sürecinde duygu ve mantık dengesini kurmayı
- Empatiyle yaklaşarak dirençleri azaltmayı
- Etkili beden dili ve ses tonunu kullanmayı
- Farklı müşteri profillerine uygun iletişim stratejileri geliştirmeyi
- Satış sürecinde güçlü bir etkileşim yaratmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi
(Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Liderler için İK Yönetimi: Doğru Kişiyi İşe Almak ve İşe Alıştırmak

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Doğru yeteneği seçmek ve organizasyona etkin biçimde kazandırmak, liderlik rolünün en kritik sorumlulukları arasında yer alır. Etkili bir işe alım süreci, yalnızca pozisyonu doldurmakla sınırlı değildir; ekibin performansını, kurum kültürünün sürekliliğini ve uzun vadeli başarıyı doğrudan etkileyen stratejik bir yönetim faaliyetidir. Bu nedenle liderlerin işe alım ve işe alıştırmaya süreçlerine profesyonel bir bakış açısıyla yaklaşması kurumsal verimlilik açısından büyük önem taşır.

Bu eğitim, liderlere aday değerlendirme, mülakat yönetimi ve kültürel uyum analizi gibi kritik aşamalarda kullanılabilecek sistematik yöntemler sunar. Katılımcılar, objektif seçim kriterleri oluşturmayı, yetkinlik bazlı mülakat tekniklerini uygulamayı ve takım ihtiyaçlarıyla kurum hedeflerini hizalayan seçim kararları almayı öğrenirler.

Eğitim aynı zamanda işe alıştırmaya (oryantasyon) sürecinin liderlik boyutunu ele alır. Yeni çalışan deneyiminin bağlılık, performans ve kurumda kalıcılık üzerindeki etkisi analiz edilir; ilk gün ve ilk ay planlamasının nasıl yapılandırılması gerektiğine ilişkin pratik yaklaşımlar sunulur. Liderler, etkili iletişim, net rol tanımları ve güçlü bir karşılama süreci aracılığıyla çalışanların kuruma hızlı ve sağlıklı bir şekilde adapte olmalarını desteklemenin yollarını keşfeder.

Bu eğitim, liderlerin işe alım ve işe alıştırmaya süreçlerini daha öngörülebilir, daha sistematik ve daha stratejik bir yapıya kavuşturarak ekiplerinin sürdürülebilir başarısını güvence altına almalarını hedefler.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Etkili işe alım sürecinin kritik adımlarını tanımayı
- Profesyonel mülakat tekniklerini uygulamayı
- Doğru kişiyi kurum değerleriyle uyumlu seçmeyi
- İşe alım sürecinde liderin sorumluluklarını anlamayı
- Oryantasyon sürecinde çalışan bağlılığını güçlendirmeyi
- İlk gün deneyimini stratejik bir fırsata dönüştürmeyi
- Yeni çalışanla güven temelli ilişki kurmayı
- Etkili oryantasyon planı hazırlamayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Vaka Analizi
(Case Study)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Liderler için İK Yönetimi: Etkili Hedef Belirlemek, Performansı İzlemek ve Değerlendirmek

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Ekip performansını yönetmek, liderliğin en ölçülebilir ve en stratejik alanlarından biridir. Doğru belirlenmiş hedefler, hem çalışan davranışlarını yönlendirir hem de kurum stratejilerinin sahada nasıl hayata geçtiğini görünür kılar. Bu nedenle liderlerin hedef belirleme, performans izleme ve değerlendirme süreçlerine sistematik bir yaklaşım getirmesi; ekiplerin verimliliği, motivasyonu ve çıktıları açısından kritik önem taşır.

Bu eğitim, liderlere performans yönetiminin tüm aşamalarını bütünsel bir çerçevede ele alma becerisi kazandırır. Katılımcılar, hedeflerin kurum stratejileriyle nasıl hizalanacağını, SMART ve OKR gibi hedefleme modellerinin ne zaman ve nasıl kullanılacağını, başarı göstergelerini nasıl tanımlayacaklarını ve performans ölçüm verilerini nasıl analiz edeceklerini öğrenirler.

Eğitim aynı zamanda performans görüşmelerinin profesyonel biçimde yürütülmesi, geri bildirimin gelişim aracı olarak kullanılması ve çalışan motivasyonunun hedeflerle nasıl bağlantılandırıldığı gibi liderlik pratiklerini destekler. Katılımcılar, performansın yalnızca sonuç değil; aynı zamanda süreç yönetimi, şeffaf iletişim ve sürdürülebilir gelişim kültürüyle şekillendiğini kavrar.

Bu çalışma, liderlerin ekiplerinin performansını daha doğru takip etmelerini, potansiyeli erken fark etmelerini ve yüksek performansı destekleyen davranışları sistematik şekilde hayata geçirmelerini sağlayan güçlü bir yönetim altyapısı oluşturur.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Hedef belirlemenin kurum stratejileriyle ilişkisini anlamayı
- SMART ve OKR gibi hedefleme modellerini uygulamayı
- Performans göstergelerini belirlemeyi
- Hedeflerle çalışan motivasyonu arasındaki bağı kurmayı
- Performans görüşmelerini etkin biçimde yürütmeyi
- Geri bildirimle gelişimi desteklemeyi
- Performans ölçüm verilerini analiz etmeyi
- Ekip performansını artıran liderlik davranışları sergilemeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Vaka Analizi
(Case Study)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Liderler için İK Yönetimi: Çalışanı Geliştirmede Yol Gösteren ve Geliştiren Lider Olmak

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Sürdürülebilir başarı, yalnızca işe alınan yeteneklere değil; o yeteneğin kurum içinde nasıl geliştirildiğine bağlıdır. Bu nedenle liderler, çalışanların güçlü yönlerini ortaya çıkaran, gelişim ihtiyaçlarını doğru analiz eden ve potansiyeli somut performansa dönüştüren kritik bir role sahiptir.

Gelişimi yönetmek, artık yalnızca İK'nın değil; doğrudan liderliğin temel sorumluluklarından biri. Bu eğitim, liderlere çalışan gelişimini sistemli, bireyselleştirilmiş ve sonuç odaklı biçimde ele alma becerisi kazandırır.

Katılımcılar, gelişim sürecinin her aşamasında liderliğin nasıl bir rol üstlenmesi gerektiğini öğrenir; potansiyel analizinden koçluk görüşmelerine, mentorluk uygulamalarından geri bildirimle uzanan kapsamlı bir yaklaşımı benimserler.

Eğitim boyunca koçluk ve mentorluk tekniklerinin sahaya nasıl uygulanacağı, çalışanların güçlü yönlerinin nasıl destekleneceği ve gelişim planlarının nasıl kişiye özel tasarlanacağı üzerinde durulur. Ayrıca öğrenme kültürünü ekip içinde süreklilik kazandıracak yöntemler, gelişimin izlenmesini sağlayan takip mekanizmaları ve performansı destekleyen liderlik davranışları da detaylı şekilde ele alınır.

Bu eğitim, liderlerin çalışanlarına yalnızca görev tanımları üzerinden değil; gelişim yolculukları üzerinden de değer katmalarını sağlayarak, ekiplerin potansiyelini kurumsal başarıya dönüştüren güçlü bir gelişim altyapısı oluşturur.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çalışan gelişimi sürecinde liderin rolünü anlamayı
- Koçluk ve mentorluk tekniklerini uygulamayı
- Gelişim planlarını bireyselleştirmeyi
- Potansiyel analizi yapmayı
- Geri bildirimle öğrenmeyi teşvik etmeyi
- Öğrenme kültürünü ekip içinde yaygınlaştırmayı
- Güçlü yönleri destekleyen liderlik yaklaşımı geliştirmeyi
- Gelişimi sürekli kılacak takip sistemleri kurmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Vaka Analizi
(Case Study)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Liderler için İK Yönetimi: Çalışan Bağlılığını Yönetmek

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bir çalışan kendini duyulduğunu, değer verildiğini ve önemsendiğini hissettiğinde işine yaklaşımı değişir; yaptığı iş sadece bir görev olmaktan çıkar, anlam taşımaya başlar. Bağlılık tam da bu noktada doğar: İnsanların işlerine, ekiplerine ve kurumlarına gönülden katkı sunabildiği bir ortamda... Ve bu ortamı şekillendiren en önemli etken, liderin nasıl dinlediği, nasıl iletişim kurduğu ve nasıl rehberlik ettiğidir.

Bu eğitim, liderleri çalışan bağlılığını bir “metrik” olarak görmekten çıkarıp, onu bir ilişki, güven ve sürekli diyalog alanı olarak ele almaya davet eder. Katılımcılar, çalışanların sesini duymanın ötesinde; o sesi anlamlandırmayı, içgörüyü dönüştürmeyi ve gerçek değişim yaratan adımlar atmayı öğrenir.

Eğitim boyunca; nabız anketleri, bire bir görüşmeler, ekip toplantıları ve anlık geri bildirimler gibi araçlarla çalışan deneyimini düzenli izleme yöntemleri keşfedilir.

Aynı zamanda zor geri bildirimleri yönetirken güveni koruyan iletişim pratikleri, çalışanların motivasyonunu güçlendiren liderlik davranışları ve bağlılık risklerini erken fark etmeyi sağlayan yaklaşım modelleri ele alınır.

Bu çalışma, liderlere yalnızca “daha iyi dinlemeyi” değil; çalışanlarla kurdukları ilişkiyi güçlendirmeyi, onların ihtiyaçlarını anlamayı ve gelişimi destekleyen bir kültür yaratmayı öğretir. Sonunda ortaya çıkan, sadece daha bağlı bir ekip değil; birlikte büyüyen, birlikte gelişen ve ortak bir amaç etrafında daha güçlü bir şekilde kenetlenen bir çalışma ortamıdır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
2.0, 3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Çalışan memnuniyeti ve bağlılığın temel belirleyicilerini anlamayı
- Çalışan sesi, nabız anketi ve memnuniyet araçlarının etkin kullanımını öğrenmeyi
- Bire bir görüşmeler, ekip toplantıları ve anlık geribildirimlerle çalışanı aktif biçimde dinlemeyi
- Çalışanlardan gelen içgörülerini analiz ederek aksiyona dönüştürmeyi
- Dinleme kültürünü ekip ve kurum düzeyinde güçlendirmeyi
- Lider olarak çalışan deneyimini sürekli izlemeyi ve geliştirmeyi
- Çalışan bağlılığını artırmak için pratik ve sürdürülebilir yöntemler geliştirmeyi
- Dinleme süreçlerinden elde edilen verilerle stratejik kararlar almayı
- Zor geri bildirimleri yönetirken güven temelli bir iletişim kurmayı
- Dinlemenin liderlikte dönüşüm yaratan etkisini fark etmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Rol Oyunları
(Role Play)



Vaka Analizi
(Case Study)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar

Stratejik İletişim ve Etki Tasarımı

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bazı liderler bilgi aktarır... bazıları ise etki yaratır.

Aradaki fark, ne söylediklerinde değil; söylediklerini nasıl, ne zaman ve kime ulaştırdıklarında saklıdır. Lider, yön çizer, güven inşa eder, insanları aynı hedefe hizalar ve değişimin ritmini belirler.

Özellikle belirsizliğin arttığı dönemlerde liderler, karmaşık olanı sadeleştiren, dağınık olanı hizalayan ve güçlenen iş birliğinin önünü açan rehberler hâline gelir.

Stratejik İletişim ve Etki Tasarımı eğitimi, katılımcılara iletişimi bir “aksiyon” olarak tasarlamayı öğretir.

Mesajların rastgele değil, stratejik bir çerçeveye, hedef kitleye uygun dil ve tonla kurgulanmasını sağlar. Değişim dönemlerinde hızla uyum sağlamayı, belirsizlik ortamında sakin ve yönlendirici kalmayı, karmaşık durumlarda netlik yaratmayı mümkün kılar.

Katılımcılar, empati ve aktif dinlemenin ilişkilerde nasıl bir kaldıraç etkisi yarattığını deneyimler; farklı paydaşlarla güven temelli diyalog kurmanın, ikna gücünü artırmanın ve iletişimi etkisi ölçülebilen bir liderlik aracına dönüştürmenin yollarını keşfeder.

Bu eğitim, iletişimini derinleştirmek isteyen her lider içindir: Sadece duyulan bir lider olmak değil; iz bırakan, harekete geçiren, güven veren bir lider olmak isteyen herkes için.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi Artırmak İçin



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Stratejik iletişim çerçevesini kullanarak mesajlarını hedef kitleye uygun biçimde tasarlamayı
- Kişisel etki haritası çıkararak sürdürülebilir bir etki planı geliştirmeyi
- Etki alanlarını analiz ederek doğru iletişim stratejileri geliştirmeyi
- Değişim dönemlerinde net, hızlı ve esnek iletişim kurmayı
- Belirsizlik anlarında mesajı sadeleştirerek güven ve yön duygusu yaratmayı
- Paydaş beklentilerini doğru yönetmeyi ve üst yönetimle etkili iletişim kurmayı
- Güçlü ve etkili sorularla ikna gücünü artırmayı
- Kurum içi iş birliğini destekleyen iletişim yaklaşımlarını uygulamayı
- Kendi görünürlük ve tutarlılık stratejisini oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Koçluk ve Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve Aralıklı Tekrar



Vaka Analizi (Case Study)



Aksiyon Öğrenmesi (Action Learning)

Teknik Eğiticinin Eğitimi

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Bir konuda uzman olmak, o konuyu öğretmek için yeterli midir?

Gerçek ustalık, bildiğini aktarmayı, aktardığını anlaşılır kılmayı ve öğrenenin zihninde kalıcı bir etki yaratabilmeyi içerir. Teknik Eğiticinin Eğitimi, tam da bu dönüşümü destekler: Uzmanı “eğitici” yapan o görünmez yetkinlikleri görünür ve uygulanabilir hale getirir.

Bu eğitimde teknik uzmanlar yalnızca bilgi aktaran biri olmaktan çıkar; öğrenmeyi kolaylaştıran, güvenli bir ortam oluşturan, doğru anlatım yöntemleriyle karmaşık bilgiyi sadeleştiren birer öğrenme lideri hâline gelir.

Katılımcılar, sınıf ortamında ve sahada gerçek eğitim anlarını simüle ederek hem akış oluşturmaya hem anlatım tekniklerini hem de katılımcı yönetimini deneyimleyerek geliştirirler.

Geri bildirim, gözlem ve uygulama odaklı yaklaşım sayesinde herkes kendi güçlü eğitimci yönlerini fark eder; geliştirmesi gereken alanlar için net ve uygulanabilir bir yol haritası oluşturur.

Bu program, “Ben anlatıyorum ama anlaşılmıyor,” “Sahada herkes aynı hızda takip edemiyor,” “Teknik içerik çok karmaşık geliyor,” gibi sorulara çözüm arayan tüm teknik uzmanlar için güçlü bir dönüşüm alanıdır.

Çünkü iyi bir eğitici, sadece bildiğini anlatan değil, öğreten, kolaylaştıran ve ilham veren kişidir.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Bireysel Etkiyi
Artırmak İçin



Başaran Bir
Kurum Kültürü İçin

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Teknik uzmanlıktan öğrenme kolaylaştırıcılığına geçiş yapmayı
- Yetişkin öğrenmesi ilkelerini eğitim tasarımına entegre etmeyi
- Eğitim öncesi hazırlık, içerik planlama ve akış tasarımını sistematik biçimde oluşturmayı
- Göster-Açıkla-Uygulat modelini kullanarak teknik bilgiyi sade, anlaşılır ve kalıcı şekilde aktarmayı
- Ses tonu, beden dili ve öğrenme ortamı yönetimiyle anlatımın etkisini artırmayı
- Katılımcı ilgisini canlı tutacak soru sorma ve etkileşim tekniklerini kullanmayı
- Zor katılımcıları, farklı öğrenme hızlarını ve sınıf dinamiklerini profesyonelce yönetmeyi
- Mini ders anlatımlarıyla sınıf içi pratik yapmayı ve yapılandırılmış geri bildirim vermeyi
- Gözlem formlarını kullanarak eğitim kalitesini değerlendirmeyi ve geliştirme alanlarını belirlemeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar



Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Koçvari Liderlik

 SÜRE: 1 Gün

> HAKKINDA

Bugünün iş dünyasında liderlik, unvanla değil; insanlara dokunabilme, onların içindeki potansiyeli uyandırabilme becerisiyle anlam kazanıyor. Ekipler, artık kendilerine bir şeyler “söyleyen” değil, kendilerinde bir şeyleri “harekete geçiren” liderlere ihtiyaç duyuyor. Koçvari liderlik; insanların en güçlü hâllerine doğru yolculuk yapmalarını sağlayan bir davet niteliği taşıyor.

Bu eğitim, liderleri talimat veren bir yönetici rolünden çıkarıp; merak eden, dinleyen, keşfeden ve ilham veren bir rehberlik anlayışıyla buluşturur. Katılımcılar, bir konuşmanın nasıl bir kapı aralayabileceğini, doğru bir sorunun nasıl yeni bir bakış açısı yaratabileceğini ve içten bir dinlemenin çalışanların iç motivasyonunu nasıl ateşleyebileceğini deneyimleyerek fark eder.

Her bir uygulama, liderlerin çalışanlarını “gelişmeye açık potansiyeller” olarak görmelerini sağlar. Bir ekip üyesinin değerlerini keşfetmek, güçlü yanlarını adlandırmak, gelişim hedeflerine birlikte yön vermek; liderlik ilişkisini bambaşka bir seviyeye taşır. Koçvari yaklaşım, performansı artırmanın ötesinde, çalışanın kendine güvenini ve işine bağlılığını da güçlendirir.

Eğitim boyunca liderler, hem insana hem öğrenmeye alan açan bir duruş geliştirir; gelişimin bir yönetim aracı değil, ortak bir yolculuk olduğunu deneyimler. Bu yaklaşımı içselleştiren liderler, zamanla ekiplerinde bir fark yaratır: insanlar daha çok düşünmeye başlar, daha fazla sorumluluk alır, daha cesur davranır ve daha büyük hedeflere yürür.

Koçvari liderlik, “ben bilirim” diyen yöneticiyi değil; “sen ne düşünüyorsun?” diye soran lideri büyütür.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Liderlik Gelişimi İçin

LİDERLİK
3.0, 4.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Koçluk yaklaşımının liderlikteki yerini ve koçvari liderin temel özelliklerini kavramayı
- Etkin dinleme, güçlü soru sorma ve merak odaklı iletişim tekniklerini uygulamayı
- Değerleri keşfetmenin çalışan motivasyonu ve davranışları üzerindeki etkisini analiz etmeyi
- Çalışanların farkındalığını artıran, onlara sorumluluk alanı açan koçluk konuşmalarını yürütmeyi
- Gelişim ihtiyacını doğru tespit etmeyi ve çalışanla birlikte nitelikli gelişim hedefleri belirlemeyi
- Gelişim zihniyetini ekip kültürüne yerleştirmeyi ve öğrenme süreçlerini desteklemeyi
- Yetişkin öğrenmesi prensiplerine dayalı bireysel gelişim planları oluşturmeyi
- Gelişimi izleme, geri bildirim verme ve gelişim mentorluk tekniklerini kullanmayı
- Ekip üyelerinin güçlü yönlerini açığa çıkarmayı ve potansiyeli performansla dönüştürmeyi
- Koçluk duruşuyla ekip içinde güven, cesaret ve sahiplenme kültürü oluşturmayı

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Rol Oyunları
(Role Play)



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Vaka Analizi
(Case Study)

Dijital Saha Lideri

 SÜRE: 2 Gün

> HAKKINDA

Saha operasyonları artık veri, teknoloji ve hızlı karar döngülerinin yönetimiyle değer yaratıyor. Endüstri 4.0 ile birlikte makineler, sensörler, yazılımlar ve insanlar aynı üretim hattında akıllı bir ekosistemin parçaları hâline geliyor. Bu dönüşümün merkezinde ise dijital çağa uyum sağlayabilen, veriyi okuyabilen, değişimi yönetebilen saha liderleri bulunuyor.

Dijital Saha Lideri eğitimi, katılımcıları klasik operasyon yönetiminden çıkarak; IoT, büyük veri, yapay zeka, robotik sistemler, dijital ikizler ve artırılmış gerçeklik gibi teknolojilerle zenginleşen yeni üretim modeline hazırlamayı amaçlar.

Katılımcılar, Endüstri 1.0'dan 4.0'a uzanan dönüşüm yolculuğunu anlayarak bugünkü iş yapış biçimlerinin hangi teknoloji temelleri üzerine kurulduğunu kavrar. Eğitim boyunca dijitalleşmiş üretim sistemlerinin nasıl çalıştığını, verinin nasıl kullanıldığını ve sahadaki rollerin nasıl yeniden şekillendiğini uygulamalı örneklerle deneyimlerler.

Bu program, sahada çalışan liderlerin dijital farkındalık, teknoloji okuryazarlığı, veri temelli karar alma ve çevik operasyon yönetimi becerilerini güçlendirir; onları hem geleceğin fabrikalarına hem de çok boyutlu iş gücü yapısına hazırlar.

Dijital dönüşümün hızına ayak uydurmak, sadece teknolojiyi bilmek değil; değişimi yönetebilme cesareti ve çevikliği gerektirir. Bu eğitim tam da bu becerileri geliştirmek için tasarlanmıştır.

> KİMİN İÇİN? NE İÇİN?



Organizasyonel
Performansı Yükseltmek İçin



Liderlik
Gelişimi İçin

LİDERLİK
1.0, 2.0, 3.0

> NE ÖĞRENECEKSİNİZ?

- Endüstri 1.0'dan 4.0'a uzanan dönüşümü ve bu evrimin saha operasyonlarına etkisini anlamayı
- Endüstri 4.0'ın temel prensiplerini (bağlantılılık, otonomi, bilgi şeffaflığı, modülerlik) uygulamalı örneklerle yorumlamayı
- IoT, sensörler ve siber-fiziksel sistemlerin üretim süreçlerinde nasıl çalıştığını kavramayı
- Büyük veri ve analitik araçlarını kullanarak sahada daha doğru ve hızlı kararlar almayı
- Yapay zeka ve makine öğrenimi uygulamalarının arıza tahmini, kalite kontrol ve verimlilik üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi
- Robotik sistemler ve cobotlarla çalışma prensiplerini, insan-makine iş birliğini yönetmeyi
- Artırılmış gerçeklik (AR) ve sanal gerçeklik (VR) teknolojilerinin eğitim, bakım ve operasyon yönetimindeki kullanım alanlarını öğrenmeyi
- Dijital ikiz uygulamalarının üretim performansını nasıl artırdığını ve problem çözme süreçlerine nasıl katkı sağladığını anlamayı
- Dijital dönüşümün getirdiği riskleri (siber güvenlik, veri güvenliği, nitelikli iş gücü ihtiyacı) yönetmeyi
- Dünyadan başarılı Endüstri 4.0 uygulama örneklerini analiz ederek kendi saha operasyonlarına uyarlayabilmeyi

> NASIL ÖĞRENECEKSİNİZ?



Akran Öğrenmesi
(Peer Learning)



Koçluk ve
Mentorluk Çalışmaları



Mikro Öğrenme ve
Aralıklı Tekrar



Deneyimsel
Atölyeler & Simülasyonlar

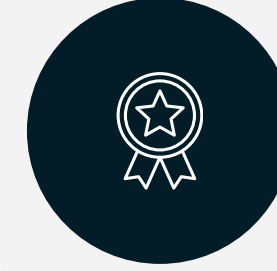


Aksiyon Öğrenmesi
(Action Learning)

Yaklaşımımız

Eğitimlerimiz ve gelişim programlarımızda kullandığımız yenilikçi teknolojiler sayesinde, hem çalışanlarınızın hem de kurumunuzun potansiyelini en üst seviyeye çıkarmayı amaçlıyoruz.

Liderlik Yetkinlikleri



Liderlik 1.0

Bireysel Liderlik

Tüm Çalışanlar

Her Seviyeden, Her Fonksiyondan,
Her Birimden Çalışanlar



Liderlik 2.0

Doğrudan Liderlik

İlk Kademe Liderler

Takım Liderleri, Formenler,
Grup Liderleri, Potansiyel Uzmanlar



Liderlik 3.0

Örgütsel Liderlik

Orta Kademe Liderler

Müdürler, Direktörler



Liderlik 4.0

Stratejik Liderlik

Üst Kademe Liderler

Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel
Müdürler, Genel Müdür Yardımcıları

Teknolojiler

Eğitimlerimiz ve gelişim programlarımızda kullandığımız yenilikçi teknolojiler sayesinde, hem çalışanlarınızın hem de kurumunuzun potansiyelini en üst seviyeye çıkarmayı amaçlıyoruz.

Google Classroom



Google
Classroom



SINIF YÖNETİMİ

Program Katılımcıları

Program Grupları



UYGULAMA YÖNETİMİ

Eğitim / Konu Bazlı Ödevler (Bireysel/Grup)

Geri Bildirimler



DOKÜMAN YÖNETİMİ

Videolar

Okuma Materyalleri

Yapay Zeka Desteği



Adisa Akademi olarak; kapsayıcılık, çeşitlilik ve etkili iletişim konularında destek sağlayan bir yapay zeka asistanımız bulunmaktadır.

Bu asistan, çalışanlarımıza daha kapsayıcı bir iş ortamı yaratma sürecinde rehberlik ederek çeşitli iletişim stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Çeşitliliği teşvik eden ve kapsayıcılığı artıran uygulamaları destekleyen bu teknoloji, ekipler arası uyumun güçlenmesine ve kurumsal hedeflerin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak tanımaktadır.

NEDİR?

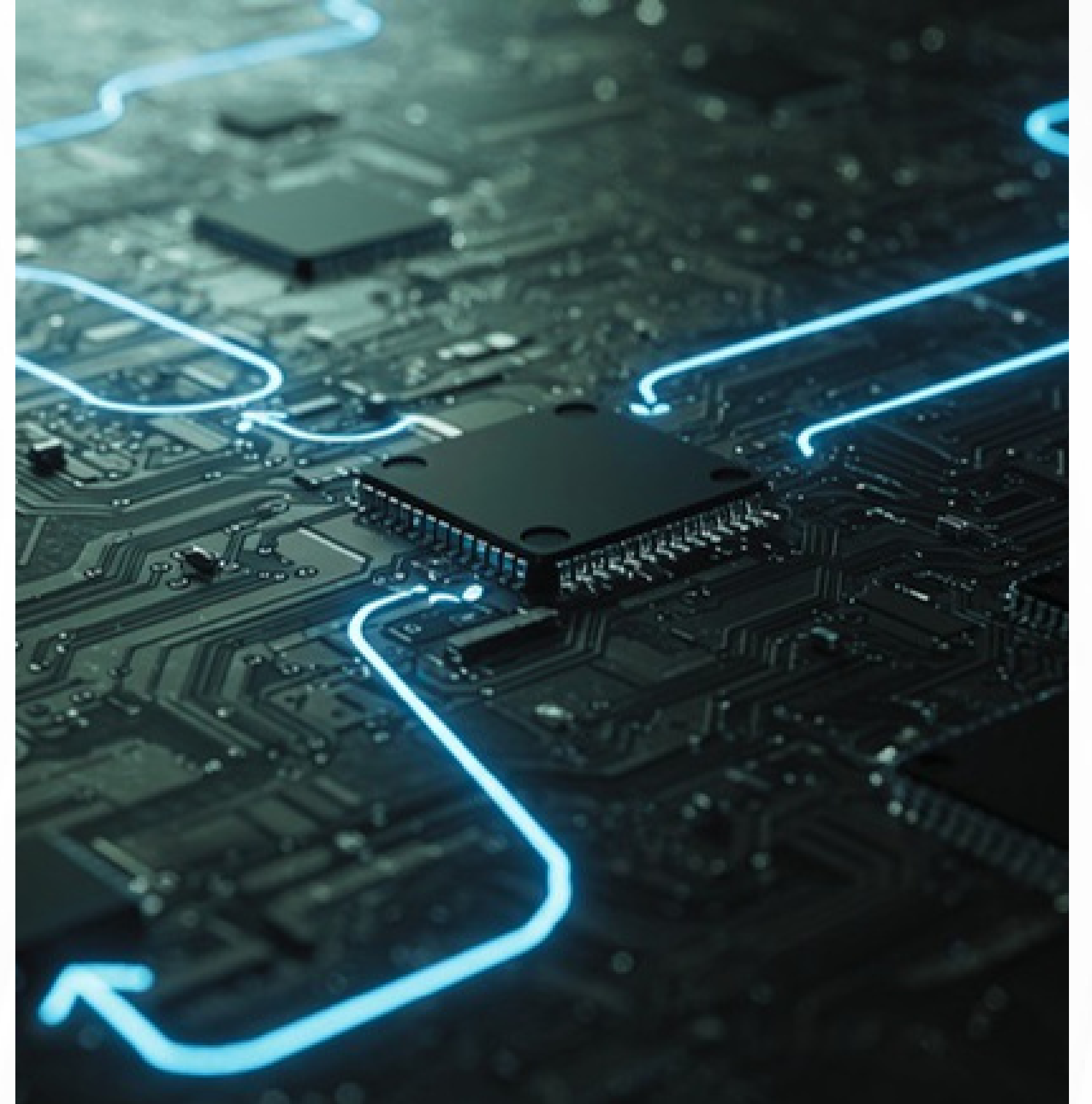
- Sadece eğitim içeriklerine özel çalışır.
- Tahmin yapmaz, dış kaynak kullanmaz.
- Tüm cevaplar eğitim dili, içeriği ve hedeflerine göre özelleştirildi.

NE DEĞİLDİR?

- Genel amaçlı bir chatbot değildir.
- Dış bilgi vermez, yorum yapmaz.

AMAÇ

- Eđitimlere entegre çalışan bir dijital yardımcı araç olmak.
- Tekrar, pekiştirme ve destek sunmak.



Ödüller

Gelişim programlarımız, çalışanlarınızın ve kurumunuzun potansiyelini en üst seviyeye çıkarmayı hedefler. Ayrıca, çalışanların yeteneklerini geliştirmeye ve organizasyonel verimliliği yükseltmeye odaklanmaktadır.

Ödüllü Programlarımız



Teşekkürler.

Kurumsal çözümlerimiz hakkında bilgi almak, talepleriniz, görüş ve önerileriniz için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

#BirlikteÇalışmakGüzel

 0216 504 88 77  akademi.adisa.com.tr
 İstanbul | İzmir | Bursa | Ankara | Gaziantep