

smarteed

Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri

Katalog Eğitimleri
Ekim 2024

www.smarteed.com.tr

Yaklaşımımız

ZİHNIYET DEĞİŞİMİ

İş dünyasından gerçek vakaların analiz edilmesi ile katılımcıların gündelik hayatta etkili ve uygun yaklaşımlar geliştirmeleri. Aksiyon öğrenme setleri ile edinilen bilgilerin hayata yansımalarının değerlendirilmesi. Katılımcılar grup koçluğu ile takip edilecek bireysel liderlik taahhütlerini oluşturması. Katılımcıların öğrenme topluluğuna ait olmaları ile birbirlerinden öğrenmelerini sağlayarak gelişim yolculukları süresince gerekli desteği almaları.

YETKİNLİK GELİŞİMİ

Gerçek hayatta karşılaşılan zorlayıcı durumlarda uygulanabilecek pratik araçların program öncesi ödevlerle düşündürülmesi. Program sonrası antrenmanlarla pekiştirilmesi. Grup koçluğu ile kişilerin bireysel farkındalıklarının artırılması, güçlü alanlarını destekleyecek, gelişim alanlarını güçlendirecek somut gelişim stratejilerinin oluşturulması. En iyi uygulamaların paylaşılması ile birlikte öğrenme yapısının kurulması.

TUTUM DEĞİŞİKLİĞİ

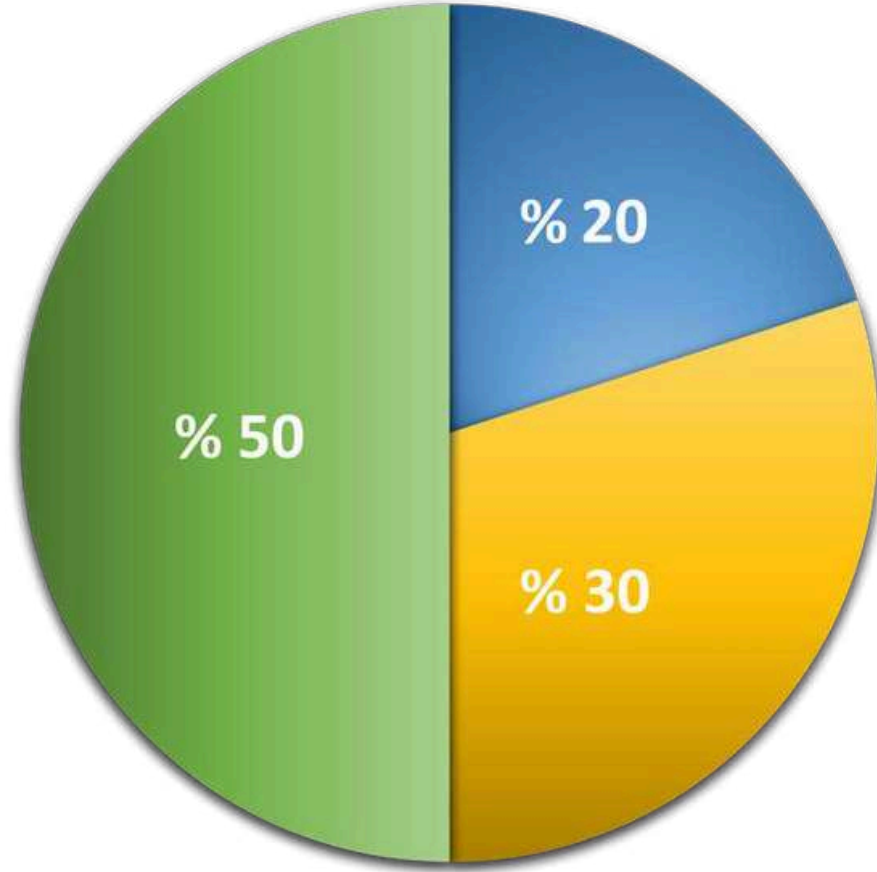
Bilgilerin gerçek hayattan örneklerle paylaşılması. Bireysel analizler yoluyla kişilerin onları sınırlayıcı davranış modellerini ve mevcut zihin yapılarını keşfetmeleri. Güçlü sorular ile yapılan fasilitasyonla bireylerin zihin yapılarının ve varsayımlarının sorgulanması.

Yaklaşımımız



Yaklaşımımız

Etkileşimli Canlı Seans Metodolojisi



- 70-20-10'a göre Uygulayarak Öğrenmeyi Pekiştirme Aktiviteleri Teori 20%
- Bireysel ve/veya Grup Egzersizleri & Teoriyi uygulama 30%
- Vaka Çalışmaları & Öğrenme Değerlendirmeleri & Bilgiyi Deneyimleme 50%

ÖĞRENMEYİ GÜÇLENDİRME

Öncesi

Bilgilendirme infografik - MAT metodolojisi ile
Ön Hazırlık için Bireysel Değerlendirme
Ön Hazırlık için Video/Film
Ön Hazırlık için Beklentiler Formu

Sırası

İnteraktif Anlatım (Soru Cevap)
Teori ve Araştırma Paylaşımı
Videolar
Bireysel Değerlendirme Envanterleri
Vaka Çalışmaları-Grup
Oyun - Deneyimleyerek Öğrenme

Sonrası

Bireysel Değerlendirme
Aksiyon Planlama

Katalog Eğitimleri

LİDERLİK YETENEKLERİNİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR

- Kişisel Liderlik
- Ekip Yönetimi ve Ekip Gelişimi
- Stratejik Liderlik ve Seçenek Üretme-Kaynak Yaratma
- Performans Yönetimi ve Çalışan Gelişimi
- Çevik Liderlik
- Çoğaltan Liderlik
- Dahil Eden Liderlik (Bağlılık Yaratan Kapsayıcı Liderlik)
- Uzaktan Liderlik ve Ekip Etkileşimi
- Otantik Liderlik
- Durumsal Liderlik
- Vizyoner Liderlik ve Kurumsal Hayatta Anlam Yaratmak
- Geleceğe Liderlik (BANI)
- Manager 3.0
- Yeni Nesille Yönetmelik İletişim
- Değişime Liderlik
- Zor Zamanlarda Liderlik
- Liderler için Koçluk ve Mentorluk
- Koçvari Liderlik
- Dijital Liderlik / Yeni Normalde Liderlik
- Beyin Temelli Liderlik
- Katalizör Liderlik

İŞ ODAKLI ETKİLEŞİMİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR

- Geri Bildirim ve İleri Bildirim
- Etki ile İkna
- Müzakere
- Çeviklik Dünyasında İş Birliği Geliştirmek
- Paydaş Yönetimi
- Müşteri Odaklılık ve Çalışan Bağlılığı
- Problem Çözme ve Karar Alma
- Eğiticinin Eğitimi
- Analitik Bakış Açısı
- Çatışma Yönetimi ve Arabuluculuk
- Soru Sorma Teknikleri
- Mesafesiz Etkili Takımlar
- Çalışan Bağlılığı
- Veriye Dayalı Karar Verme
- Davranış Değişikliğini Teşvik Etmek İçin Verileri Kullanmak
- Finansçı Olmayanlar İçin Finans
- Finansal Okuryazarlık
- Münazara
- Hikayeleştirme

BİREYSEL ODAKLI PROGRAMLAR

- Hedef Haritalama
- Kişisel Değişim Yönetimi
- Kişisel Markalaşma (Kariyer Başarısının Yeni Kuralları)
- Kişisel Etkililik
- Çeşitliliği Benimseme ve Bağ Kurma
- Etkili Karar Verme
- Dayanıklılık
- Bilinç Dışı Ön Yargıları Kırma
- Büyüme Zihniyeti
- İş Yerinde Takdir Dilini Geliştirmek
- Zaman Yönetimi
- Raporlama ve Sunumda Bilgiyi Hikayeleştirme
- Sunum Becerileri Kazanmak
- Sürdürülebilir Başarı İçin Tutku ve Azim
- Radikal Samimiyet ile Geri Bildirim
- Sorumluluk Alma ve Hesap Verebilirlik
- 12 Zor Durum Diyaloğu
- Duygusal Çeviklik
- Esneklik
- Belirsizlikle Mücadele

YENİ NESİL PROGRAMLAR

- Tasarım Odaklı Düşünme
- Genç Nesil ile Etkili İletişim
- Kapsayıcılık (Inclusion)
- Etkin Odaklanma Becerisi
- Kriz Yönetimi Becerisi
- Hızlı ve Mikro Öğrenme (Öğrenme Çevikliği)
- OKR ile Hedefleme ve Performans Yönetimi
- Psikolojik Güvenlik ve Dayanıklılık
- Sürdürülebilir Motivasyon
- Üretkenlik ve İnisiyatif Alabilmek
- Pozitif Stres Yönetimi
- Networking (İlişki Ağı Geliştirme)
- Mindfulness ile Sürdürülebilir Farkındalık Adımları
- **Y.A.S.A.** ile Etkin Düşünme-Karar alma ve Yönetme
 - **Y**aratıcı Düşünme & İnovasyon Atölyesi
 - **A**kılcı Düşünme (Critical Thinking) ve Karar alma
 - **S**tratejik Düşünme ve Karar alma
 - **A**nalitik Düşünme ve Karar alma

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



KİŞİSEL LİDERLİK / 3 Gün

Bu programda uygulanabilir ve sürdürülebilir bir yolla liderlik etkililiğini geliştirmeyi hedefliyoruz.

Odak konularımız; Zor zamanlarda bile, etrafındaki kişileri daha iyi olmaları için teşvik eden liderler geliştirmek. Liderliğin güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını anlayarak daha yüksek performansa ulaşılmasını desteklemek. Farklılıkların olduğu bir organizasyonda, liderlerin yaklaşımlarını dahil edici, motive eden ve ilham veren olmak için yaklaşımlarını adapte etmelerine yardımcı olmak. Sanallığın ve dijitalleşmenin arttığı günümüzde, yöneticiler fiziki olarak bulunamasa da kişisel etkililikle sonuç alma konusundaki yapılabileceklerini deneyimleyerek keşfedeceklerdir.

- 1.Seans: Kendini Tanıma
- 2.Seans: Liderlik Yetkinlikleri
- 3.Seans: Liderlik ve Vizyon
- 4.Seans: İkna Becerileri
- 5.Seans: Kişisel Etkililik
6. Seans: Bağ Kurmak

EKİP YÖNETİMİ VE EKİP GELİŞİMİ / 2 Gün

Bir grup insan bir araya gelip bir insan grubu oluşturduklarında ekip olabilmeleri için liderlik bakış açısıyla oluşturulmuş kültürel bir zemine ihtiyaç duyarlar. Ekip Yönetimi Liderlik-Sosyoloji-Psikoloji bilgisi gerektirir. Ancak bu sayede Ekip-Birey-Görev üçlüsü içindeki karşılıklı ihtiyaçlar yönetici tarafından dengelenebilir. Yöneticinin her üç konuya da ayrı ayrı zaman ayırması ve çalışması gerekmektedir. Çünkü liderlik özde sonuç almak için düzenek kurma, ekosistemler geliştirme işidir. Programımızda çalışan bakış açısından ekip liderli bakış açısına geçiş için gerekenleri bulabileceğiniz gibi halihazırda ekip yöneten katılımcılarımız da merak ettikleri pek çok soruya cevap bulabileceklerdir.

- 1.Seans: Takım Liderliği Modeli
- 2.Seans: Çevik Ekip Gelişim Yolculuğu
- 3.Seans: Ekip Oluşum Aşamaları
- 4.Seans: Ekip Kültürü

STRATEJİK LİDERLİK VE SEÇENEK ÜRETME-KAYNAK YARATMA / 3 Gün

Stratejiyi planlamak etkili liderliğin en önemli parçasıdır. Ticari bakış açısına sahip yöneticilerin çalışanlarının işi sahiplenmeleri ve yaşanan değişimlerle uyumlanarak, zaman ve stres yönetimi anlamında da ekibine destek olması beklenir. Programımızda stratejik yönetim yaklaşımını taktiksel yaklaşımlardan net bir şekilde ayrışmasını sağlayarak vizyona giden yolda seçenek ve kaynak üretmek adına yapılması gerekenlere odaklanacağız. Sonuçta strateji eldeki kaynaklar ile istenen sonuca metodoloji yetenek ve kabiliyet gelişimi ile varılan bir yolculuktur ve statik bir planlamanın çok ötesinde 15 adetten oluşan aktivite setinde yaklaşım gösterilmesi gerekliliğini içerir.

- 1.Seans: Seçenek Yönetimi
- 2.Seans: Strateji ve Liderlik
- 3.Seans: Stratejide Sorunları Aşmak
- 4.Seans: Strateji ve Planlama
- 5.Seans: Stratejinin İletişimi
- 6.Seans: Ticari Düşünme

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



PERFORMANS YÖNETİMİ VE ÇALIŞAN GELİŞİMİ / 2 Gün

Liderlik yaklaşımının doğal bir parçası olan performans diyaloglarının yönetici tarafında , çalışan için gelişimi sağlayan ve yüksek performanslı ekip üyesi elde etmeyi amaçlayan verimli-etkili-keyifli diyaloglara dönüştürebilmeyi amaçlar. Açık geribildirim verebilmek ve alabilmek için sahip olunan becerileri fark etme ve yeni bakış açıları/ beceriler kazanmayı sağlar. Yapılacak performans diyalogu görüşmesinde dikkat edilmesi gereken yaklaşımlar reçeteler şeklinde sunulup teatral olarak uygulanırken çalışan için gelişim planı çıkarma ve temel mentorluk becerilerine de değinilecektir.

- 1.Seans: Performans İzleme ve Değerlendirme
- 2.Seans: Performansın Diyaloğu
- 3.Seans. : Performans Geri Bildirimi
- 4.Seans : Gelişim Planı Hazırlama

ÇEVİK LİDERLİK / 2 Gün

Tüketici beklentisinin ürünlerin içeriğini belirlediği günümüz koşullarında kalitesi sürekli artan iş sonuçları alabilmek artık bir zorunluluk. Tüketici artık ürünü çok hızlı tüketiyor ve daha hızlı ulaşmak istiyor. (Waterfall metodolojisi ile) İş çıktıları için uzun süreçler sonunda planlayıp sonuçlar elde edilmeye çalışıldığında çok geç kalınıyor. Bu eğitimden bulunduğu organizasyonda çalışma ekipleri olan ve ekiplerinin sorumlulukları arasında diğer birimlerle işbirliği içinde çalışma gereksinimi bulunan yöneticiler en fazla faydayı sağlayacaklardır. Temel hedefimiz organizasyon süreçleri çeviklik altyapısına doğru evrilmeden önce ihtiyaç duyulacak yönetsel esnekliğin ve yetkinliğin geliştirilmesidir.

- 1.Seans: Organizasyon Çevikliği
- 2.Seans: Çevik Liderlik Yetkinlikleri
- 3.Seans: Çeviklik Kültürü
- 4.Seans: Dışarıdan İçeriye Bakan Büyüme Zihniyeti

ÇOĞALTAN LİDERLİK / 3 Gün

Genel olarak, liderlik, başkalarını etkilemeyi içeren sosyal bir süreçtir. İyi liderlerin sistematik gelişimi, uzun vadeli kurumsal başarı için esastır, kurumların kendi liderlerini yetiştiren nitelikte lider yetiştirmelerine imkan veren bir yaklaşımdır Çoğaltan Olabilmektir (Liz Wiseman). Programımızda öncelikle kendimizi ve öğrenme stilimizi keşfettiğimiz bir yolculukla başladıktan sonra geliştiren liderliğin hangi farklı yöntemlerle yapılabileceğini keşfedeceğiz. Geri bildirim, ileri bildirim ve koçluk yaklaşımlarını gündelik hayatta gelişim için nasıl kullanacağımız teatral uygulamalarla çalıştıktan sonra Çoğaltan bir liderin 5 adımda göstermesi gereken aktivitelerin gündelik hayatımızdaki karşılıklarını bulacağız. Çalışanın gelişimini tamamlamak için ise sorumluluk taşıtma, yetkilendirme ve delegasyonu bu konuda nasıl kullanabileceğimizi keşfedeceğiz

- 1.Seans: Kendini Tanıma
- 2.Seans: Geliştiren Liderlik Yetkinlikleri
- 3.Seans: Liderlik ve Koçluk Becerileri
- 4.Seans: Geri Bildirim ve İleri Bildirim
- 5.Seans: Çoğaltan Liderlerin 5 Aktivite Alanı
- 6.Seans: Çalışanı Geliştirmek

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



DAHİL EDEN LİDERLİK (BAĞLILIK YARATAN KAPSAYICI LİDERLİK) / 2 Gün

Kapsayıcı liderler, kendi önyargılarının farkında olan ve başkalarıyla daha etkin bir şekilde işbirliği yapmak için aktif olarak farklı bakış açıları arayan ve dikkate alan kişilerdir. Günümüzdeki değişimlerin hızı ve insanlar arası ilişkilerin/bağların yeniden şekillenmesi Liderlik ihtiyaçlarının ve uygulamalarının da yenilenmesi gereğini doğurmuştur. İçinde yaşadığımız Liderlik 3.0 döneminde katalizör liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Katalizör liderler ekip üyeleri arasındaki sinerji ve kaynaşmayı hızlandırarak farklı bireylerin farklı özelliklerini takım için en faydalı olacak şekilde kullanabilme yetkinliklerini geliştirmek zorunluluğu duyacaklarıdır. Programımız farklılıkları algılamak ve işbirliği içinde verimliliği arttırmak için yapabileceklerimize odaklanmaktadır.

- 1.Seans: Çeşitlilik ve Dahil Edilme
- 2.Seans: Dahil Eden Liderliğin 4 Boyutu
- 3.Seans: Kaynaştıran Katalizör Lider
- 4.Seans: Hesap Verebilmek ve Sorumluluk Aldırmak

UZAKTAN LİDERLİK VE EKİP ETKİLEŞİMİ / 2 Gün

Sanal gerçekliğin ve nesnelerin interneti kavramlarının gündelik hayatımızdaki yeri ve payı arttırdıkça bunun bir yansıması olarak insan ilişkileri ve insanla arası bağların türü de değişmekte. Bu program da en temel anlamda uzak mesafelerden veya sanal ortamlarda yöneticilik yapmak için temel anlamda edinilmesi gereken yetkinlikler ele alınmakta ve ihtiyaçlar için basit reçeteler sunulmaktadır. Konunun en önemli başka bir parçası olan uzaktan yönetirken kullanılması fark edilmesi gereken varlıksal ihtiyaçlar ve yaşanabilecek belirsizliklere karşı gereken vizyonerlik / kredibilite / ilham verici etkileycilik gibi konulara değinilerek sanal ortamda liderlik yapan yöneticilerin bu konularda günlük hayatlarında neler yapmaları gerektiği keşfedilecektir.

- 1.Seans: Uzaktan Liderlik Nedir?
- 2.Seans: Uzaktan Yönetimin Aktivite Alanları
- 3.Seans: Ekiplerin Uzaktan Yönetimi
- 4.Seans: Hibrit Takımda Bağlılık

OTANTİK LİDERLİK / 1 Gün

Günümüzde otomatik tekrar eden pek çok iş fonksiyonu yazılımlarla veya yapay zeka desteği ile otomatize olsa da yaşanan yoğunluk liderler dahil otomatikleşmiş ve çoğu zaman özgünlükten uzak davranışlara sürüklemektedir. Günümüz çalışanlarının en çok aradığı ilham, anlam yaratma, katkı sunma gibi gereksinimleri ancak otantik liderlik yaklaşımı ile karşılanabilir. Bill Georg tarafından aktivite alanları netleştirilen kavram Yöneticilerin çalışanlar üzerindeki etkisinin farkında olmalarını sağlayarak, onların etik ve özgün gelişimini etkin bir şekilde destekleyerek sürekli olarak öğrenme yolculuğunda olmalarına işaret etmektedir. Egolarını devreden çıkarma yeteneğine sahip olan Lider başkalarını gerçekten güçlendirir ve geliştirirler .

- 1.Seans: Kendini Tanıyan Lider
- 2.Seans: Özgün Liderlik

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



DURUMSAL LİDERLİK / 1 Gün

Durumsal lider olmayı öğrenmek çalışanın gelişim sağlayabilmesinin en önemli yapıtaşıdır. İş verimi sürekliliğinin ve çalışan mutluluğun yanı sıra çalışanlarında kendilerini değerli ve geliştirmekte hissedebilmeleri için liderlerin çalışan gelişimine zaman ayırması ve bu konuda kendini sürekli geliştirmesi gerekir. Kullanılacak yaklaşım çalışanın yetkinlik ve isteklilikle katılım seviyesine göre dikkatlice ayarlanmış olmalıdır. Bu iş doğru yapıldığında çalışan kendisine yatırım yapılan ve bu şirkette kalmaya devam edecekse şirketin onu geliştireceğine ve istediği yetkinliklere ulaştırabileceğini görmeye ve hissetmeye başlar. Çalışanı durumsal liderlik yaklaşımları ile geliştirmek sadece birey olarak çalışana odaklanmakla gerçekleşmez bunun için sosyal öğrenme (Albert Bandura) kültürü de oluşturmak gerekir

- 1.Seans: Durumsal Liderlik
- 2.Seans: Çoğaltan Liderin 5 Aktivite Alanı

VİZYONER LİDERLİK ve KURUMSAL HAYATTA ANLAM YARATMAK / 2 Gün

Günümüzde birçok şirket liderlik kapasitesinin geliştirme girişimlerine yatırımlarını artırıyor ve bunları iş stratejilerinin kritik bir parçası olarak görüyor. Bununla birlikte, gerçekten vizyoner liderler, nerede gelişmeye ihtiyaç duyduklarını ve hangi yeni becerilerde ustalaşmaları gerektiğini anlamaya istekli olanlar olacaktır. Çünkü gelişimin hızı hemen her bir liderden çok daha fazla “kendinden bir şeyler ekleme” gerektirmektedir. Dönemimizin mekanikleşen dünyasında ve özellikle de y ve z jenerasyon çalışanlarının toplam işgücünün %70’ini oluşturduğu günümüzde çalıştıkları işlerde anlam arayışı artık her zamankinden de artmış olduğunu söylesek sanırım yanılmış olmayız. Pek çok sektör ve şirkette çalışan döngüsü oranları sürekli yükseliş göstermekte ve verimli çalışanları şirketlerde tutundurmak başlı başına bir konu haline geldiği için Vizyoner liderlik artık standart olarak uygulanması gereken bir yaklaşımdır

- 1.Seans: Vizyon Geliştirebilmek
- 2.Seans: Anlam Yaratmak
- 3.Seans: Değişim Etkilerini Okumak
- 4.Seans: Ortak Vizyona Odaklanabilmek

GELECEĞE LİDERLİK (BANI) / 2 Gün

Cascio'nun görüşüne göre, VUCA çerçevesinin araçları ne olacağını anlamamıza yardımcı olmuyor çünkü model mevcut gerçekliği tanımlıyor. Cascio, geleceği anlamak için daha yararlı bir kavramın BANI olduğunu öne sürüyor. Yeni dünya düzeni, değişim dönemlerinin sarsıcı duygusal etkilerini yönetebilmek için değişimlere hazırlıklı olmayı, hatta değişimleri önceden görerek, tetikleyicinin bizzat kendisi olmayı gerektiriyor.

- 1.Seans: Belirsizlikle Başa Çıkmak
- 2.Seans: BANI Dünyası
- 3.Seans: BANI Dünyası Yetkinlikleri
- 4.Seans: BANI Dünyası Yetkinlikleri

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



MANAGER 3.0 / 2 Gün

Bu programda hedefimiz yeni nesil çalışanları katılımcı şekilde yönetsel aktivitelerin içine çekerek yönetselliğin sorumluluklarını hissettirmek ve yetkiyi aktarabilme yöntemlerini keşfettirmek olacaktır. Yönetsel alanda modern bakış açısını ekibe yansıtmak ve doğru yaklaşımlarla günlük yönetsel etkililiği artırmayı hedeflemekteyiz. Management 3.0, geleneksel liderlik anlayışını aşarak, modern iş dünyasının dinamiklerine ve değişen ihtiyaçlarına uygun bir liderlik yaklaşımı sunar. Program, aynı zamanda çalışan bağlılığını artırmanın ve iş performansını yükseltmenin yollarını da ele alır. Liderlik, takımları daha iyi motive edebilme, işi anlamlı kılma, mentorluk bakış açısıyla yaklaşma, takım üyelerini daha iyi anlama ve etkili bir şekilde yönetme konularını işleyerek kendilerine adapta etmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

- 1.Seans: Çalışandan Yöneticiye Geçiş
- 2.Seans: İlk 90 Gün
- 3.Seans: Uyumlanma ve Bağlanma
- 4.Seans: Kişisel Vizyon Oluşturma

YENİ NESİLE YÖNETSEL İLETİŞİM / 1 Gün

Katılımcıların kişisel liderliklerinin güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını anlayarak daha yüksek performansa ulaşılmasını desteklenecektir. Jenerasyon farklılıkların olduğu bir organizasyonda, çalışanları motive etmek ve ilham vermek için yaklaşımlarını adapte etmelerine yardımcı olunacaktır. Jenerasyonlar arasındaki en büyük farklılığın yetkilendirmeye karşı görev bilinci, eşitliğe karşı hiyerarşi, açıklamaya karşı aksiyon paydaşlığa karşı sahiplik ihtiyaçlarından kaynaklandığından yola çıkarak x-y-z jenerasyonlarına mensup çalışanları etkin bir ekip üyesi ve geleceğin liderine dönüştürmenin davranışsal gerekliliklerini keşfetme yolculuğuna çıkacağız.

- 1.Seans: Değerler ve Motivasyon Farklılıklarını Keşfetmek
- 2.Seans: Uyumlanma ve Bağlanma

DEĞİŞİME LİDERLİK / 2 Gün

Yeni dünya düzeni, değişim dönemlerinin sarsıcı duygusal etkilerini yönetebilmek için değişimlere hazırlıklı olmayı, hatta değişimleri önceden görerek, tetikleyicinin bizzat kendisi olmayı gerektiriyor. Bu nedenle 'çevik dünyada, sadece değişime uyum sağlayan değil, değişimi ve yeniliği tetikleyen liderler fark yaratacak'. Değişimi yönetirken zihniyet, davranışlar, kültür ve sistem arasındaki ilişkisellikleri doğru şekilde tanımladığımızda en önemli adımı atmış oluyoruz. Gestalt değişim döngüsü, yetkinlik geliştirerek hazırlıklı olmak, büyüme zihniyeti, kritik dönemeçleri belirleyerek süreci tasarlamak, sorulara ve sorunlara karşı hazırlık (ataletten kaçınma), motivasyon için geçerli duyguyu bulmak ve Kotter'in aciliyet hissini, nasıl vizyon yaratacağımızı ve çabuk kazanımlarla nasıl destekleyebileceğimizi keşfedeceğiz.

- 1.Seans: Değişim Etkilerini Okumak
- 2.Seans: Değişimde Adaptasyon
- 3.Seans: Değişime Liderlik Etmek
- 4.Seans: Değişimi Sürdürmek

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



ZOR ZAMANLARDA LİDERLİK / 1 Gün

Liderler, kendi etki alanlarında olmayan zor koşullarla karşı karşıya kalsalar bile sonuçlara ulaşmalı ve üretken bir ekip oluşturmalıdır. Programımızda zor zamanlarda etkili liderlik gösterebilmek için “iyi” zamanlarda kazanılması gereken 6 alışkanlığa ve bu davranışların gündelik hayatta alışkanlığımız haline gelmesi için neler yapabileceğimizi keşfedeceğiz. Zor zamanlarda ortaya çıkan duygusal çeviklik ihtiyacı için ise temas iletisini nasıl verebileceğimizi keşfedeceğiz. Bakır gibi olabilmek akrostişi ile açıkladığımız zor zaman yönetiminde esneklik-uyum ve dengeyi nasıl yakalayacağımızı bulacağız

- 1.Seans: Zor Zaman Alışkanlıkları
- 2.Seans: Esneklik-Uyum-Denge ile Değişim Dinamiklerini Yönetebilmek

LİDERLER İÇİN KOÇLUK VE MENTORLUK / 2 Gün

Vizyona giden yolculuğu tek tek takım oyuncularının kişisel vizyonları ile bağlayabilen, stratejiyi oyuncunun güçlü yetkinlikleri üzerine kurabilenler Koç Liderlerdir. Bu Liderlik modeli sayesinde kurumlar sürdürülebilir rekabet ve ekiplerinin kuruma özgü kültür ortamında gelişimi için kendi liderlerini kendileri yetiştirirler. Mentorluk yaklaşımı ise kişinin gelişimine en az mentinin gelişimi kadar katkı sunar, Örneğin, işyerinde bireylerin anlam arayışı için çözümler sunma becerisini geliştirir , beklenti yönetiminde ustalaştırır, etkili dinlemeyi geliştirir kişinin kendini daha iyi tanımasını sağlar. Öğretme ve eğitme yetkinliğini geliştirir. Çevresinde olan biten hakkında 360 derece görüş açısı kazandırır. Programımızda koçluk yetkinliğimizi teatral uygulamalar üzerinden geliştirirken Mentorluk için de önemli reçeteler sunup vaka uygulamaları yapacağız

- 1.Seans: Empati ve Yaklaşım
- 2.Seans: Koçluk Modeli - GROW
- 3.Seans: Mentor Liderlik
- 4.Seans: Mentorluk Yetkinlikleri

KOÇVARİ LİDERLİK / 2 Gün

Koçvari liderlik temelde koçluk becerilerini kullanmakla beraber bunun yanında örgütsel psikoloji ve insan topluluklarının sosyolojik ihtiyaçları bilgisini de kullanır. Transformasyonel liderlik stiline bu yaklaşıma en yakın stil olduğu rahatlıkla söylenebilir. Koçvari liderlik profesyonel gelişim, hedef odaklılık, vizyonerlik, geri bildirim ve mentorluğu kapsayan bir alanda hizmet ederken sosyal öğrenme kuramlarından faydalanır. Liderler ve ekipler/bireyler arasında daha güçlü, daha güvenilir ilişkiler kurulmasına neden olabilir. Uzun vadeli sonuçların elde edilmesine yardımcı olabilir. Çalışanların ve ekiplerin tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olabilir. İşbirlikçi ve destekleyici bir çalışma ortamını teşvik edebilir, çalışanın kuruma aidiyet hissetmesini sağlayabilir (çünkü çalışanlar desteklendiğini hisseder)

- 1.Seans: Empati ve Yaklaşım
- 2.Seans: Olumlu Dil Kullanımı ile Aynalama ve Geri Bildirim
- 3.Seans: Sosyal Öğrenme Kuramını Kullanarak Öğrenme Kültürü Oluşturmak
- 4.Seans: Koçvari Liderlik

Liderlik Yeteneklerini Geliştiren Programlar



DİJİTAL LİDERLİK / YENİ NORMALDE LİDERLİK / 1 Gün

Dijital dönüşümün ve/veya endüstri 4.0 dönüşümünün zorluklarının üstesinden gelebilmek ve gelişmek için kurumlar, stratejik düşünebilen ve müşterileri için yeni bir değer yaratmak için her dijital değişim dalgasını yönetebilen ve kendi işlerinde yeni fırsatlar yaratabilen liderlere ihtiyaç duyuyorlar. Lider ve yöneticilerimizin dijital dönüşümü tetikleyen akıllı teknolojileri anlamalarını ve bu dönüşümün dünyayı, iş hayatını ve iş modellerini nasıl değiştirdiğini kavramalarını sağlamayı hedefliyoruz.

- 1.Seans: Dijital Dönüşüm ve Dijital Okur-Yazarlık
- 2.Seans: Dijital Liderlik Yetkinlikleri

BEYİN TEMELLİ LİDERLİK / 2 Gün

David Rock'ın 2006 yılında bizlerle tanıştırdığı kavram sayesinde, günümüz VUCA dünyasında liderlerin, tüm duyguların ve aksiyonların merkezi olan beynin işleyişini daha iyi anlayarak çağın gerektirdiği yetkinliklere sahip olabilmek için nasıl bir dönüşüm yaşamaları gerektiğini keşfedeceğiz Kendi aksiyonlarının ve liderlik tarzlarının ekip üyelerinin beyinleri üzerinde nasıl etkiler yaptığı ve onların motivasyon ve performansını nasıl etkilediğini anlamlandıracağız. Öğrenmenin, hafızanın, davranışın, algının ve bilincin biyolojik temellerinin anlaşılması için de Eric Kandel'in yaklaşımlarından beslenen uygulamalar yapacağız.

- 1.Seans: Beynin Çalışma Prensipleri
- 2.Seans: Davranışlarda Hormonların Rolü
- 3.Seans: Karar Verme ve Problem Çözmede Beyin Temelli Liderlik
- 4.Seans: Duyguları Düzenleme ve İşbirliği İçin Beyin Temelli Liderlik

KATALİZÖR LİDERLİK / 2 Gün

Çalışanlar artık işten ve liderlerinden daha fazlasını talep ediyor. Bu programda, ekibinizi ve kuruluşunuzu ileriye taşımak için insanların arkasında durabileceği bir lider olmayı keşfedeceğiz. Organizasyonlar için değişimi katalize etmek amacıyla bireylere yönelik amaç belirlemenin faydalarını keşfedeceğiz. Çalışanların öğrenme deneyimlerine katılmadan önce amaç aramalarına yardımcı olacak pratik stratejiler geliştireceğiz.

Aynı zamanda hem dönüştüren hem de hizmetkar lider olabilmek için 6 ana alana odaklanacağız Düşünce çeşitliliğini teşvik etmek, bir güven kültürü oluşturmak. bencil olmayan bir zihniyete sahip olmak, başkalarının liderliğini teşvik etmek, vizyona ilham sağlamak ve rol model olarak entellektüel teşvik sunmak şeklindedir.

- 1.Seans: Katalizör Lider
- 2.Seans: Çalışanın Amacı ile İş Hedeflerini Uyumlamak
- 3.Seans: Ekibin Karar Verme Gücünü ve Güven Endeksini Arttırmak
- 4.Seans: Vizyona ilham Vermek ve Kendinden Sonraki Lideri Yetiştirmek

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



GERİ BİLDİRİM VE İLERİ BİLDİRİM / 2 Gün

Sanal gerçekliğin ve nesnelerin internet kavramlarının gündelik hayatımızdaki yeri ve payı arttıkça bunun bir yansıması olarak insan ilişkileri ve insanla arası bağların türü de değişmekte. Bu program da en temel anlamda varlıksal ihtiyaçları karşılayan, karşısındaki kişiyi kırmadan ve incitmeden farkındalık sağlayarak verilebilecek geri bildirim basit reçetelerle sunup, deneyimlenmesi için bolca teatral çalışma ile pekiştireceğiz. Geri bildirim ile aslında bir davranış değişikliği talep ettiğimizin bilincinde olarak karşımızdaki kişinin önce fark etme, sonra anlama, sonuçları görme, çözüm önerileri sunma ve cesaretlendirmemiz gerekmektedir.

- 1.Seans: Dinleme Soru Sorma / Empati, Diyalog
- 2.Seans: Geri Bildirim (DDEA)
- 3.Seans: Etkili İleri Bildirim
- 4.Seans: Olumlu Dil Kullanımı

ETKİ İLE İKNA / 2 Gün

Etkileme ve ikna becerileri tıpkı diğer beceriler gibi öğrenilebilir ve kişinin hedeflerine ulaşması için kullanması gereken en önemli araçtır. Başarılı liderler, ekip üyelerini motive etmek ve herkesin aynı vizyon için çalışmasını sağlamak için genellikle etkilerini ve ikna edici becerilerini kullanırlar. Etkisi olan profesyoneller, diğer bireyleri kendileriyle aynı fikirde olmaya, belirli bir amaç için birlikte çalışmaya veya istenen bir eylemi gerçekleştirmeye ikna etmede daha kolay bir zamana sahip olabilir. Programımızda etki ile ikna konusunda başarılı olabilmek için kendimizi tanıyıp ne istediğimizi belirledikten sonra çevremizdeki kişilerle güven veren bağları nasıl kurmamız gerektiğini keşfedeceğiz. Beden dili ile verdiğimiz mesajları, asansör konuşması gibi etkileyici aktarımları, güç-etkileme-ikna üçlemesindeki kavramları yaratıcı drama çalışmaların ile pratiğini yapacağız. İknanın iq'su ise ele alacağımız bir diğer önemli konu olacak.

- 1.Seans: Kendini Tanı
- 2.Seans: Algıyı Yönet
- 3.Seans: Kişisel İmajı Kişisel Vizyon İle Yönet
- 4.Seans: Etki ve İkna Taktiklerini Kullan

MÜZAKERE / 2 Gün

Deneyimsiz müzakereciler ve hatta birçok deneyimli müzakereci, iki ana strateji arasında bir seçim yapmak zorunda olduklarını varsayma eğilimindedir: sert, talepkar bir şekilde veya arkadaşça, uzlaşmacı bir şekilde müzakere. Aslında, müzakere etmenin daha iyi, üçüncü bir yolu var; bu, sertlik veya uzlaşmaya dayanmayan, ancak hedeflerinize ulaşma olasılığınızı artıran üçüncü bir yol. Programımız 5 Önemli müzakereci yetkinliğin vakalarla ve çalışmalarla geliştirilmesine odaklanmıştır. Bu yetkinlikler; sakinliğini koruyabilmek, bilgi sahibi olmak, asıl konuyu kaybetmemek, yaratıcı olmak ve sahip olunan bilgiyi stratejik olarak kullanmak şeklinde özetlenebilir.

- 1.Seans: Müzakere Süreci
- 2.Seans: Müzakere Sürecine Hazırlık
- 3.Seans: Müzakerede İzlenmesi Gereken Adımlar
- 4.Seans: Müzakerede Ortamın ve Gücün Önemi

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



ÇEVİKLİK DÜNYASINDA İŞ BİRLİĞİ GELİŞTİRMEK / 2 Gün

Hızlı, duyarlı, verimli, çapraz fonksiyonlu – bunların tümü çevik bir çalışma ortamının özellikleridir. Ama çevikliği ne sağlar? Sonuç olarak, ekip işbirliği başarılı çevik çalışmanın temelidir. McKinsey, uyum, şeffaflık ve işbirliği ile çalışan yetkilendirilmiş ekiplerden oluşan bir ağı “Çevik organizasyonların beş temel gereksinimi» olarak tanımlar. Bunu biraz daha detaylı incelersek, çeviklik manifestosu, projelerin her aşamasında ürün/hizmet ve müşteri ile sürekli etkileşim içinde olan yetkin ve motive bir ekip üzerinde yoğun bir şekilde odaklanmaktadır. Bu işbirlikçi, müşteri odaklı görüşün bir sonucu olarak, çeviklik, daha hızlı süreç odaklı yaklaşımını değil daha hızlı işbirlikleri oluşturma becerilerinin gelişmesini gerektirir.

- 1.Seans: İşbirliğinin Eksenleri
- 2.Seans: Çeşitliliğin İşbirliğine Etkisi
- 3.Seans: Çevik İşbirliğini Yönetmek
- 4.Seans: Ekibimizin İşbirliği Gücü

PAYDAŞ YÖNETİMİ / 2 Gün

Paydaş yönetimi ve planlaması ekibinizin proje yaşam döngüsü boyunca kilit paydaşların hedeflerini ve beklentilerinin nasıl yönetilmesi gerektiğinin planlanmasıdır. İşe öncelikle paydaş haritası çıkarmakla başlamalıyız. Tanımla–Değerlendir–Hedefle adımlarını içeren paydaşları projeye dahil etme planını hazırladıktan sonra gerekirse ikna, paydaşlar için projenin önemini arttırmak ve kazan-kazan ilkesi ile müzakere yöntemlerini kullanarak her bir paydaş için aksiyon planlaması yapmalıyız.

- 1.Seans: Paydaşları Projeye Dahil Etme Planı
- 2.Seans: İşbirliği ve Çatışma Yönetimi
- 3.Seans: Karar Verme Stratejileri
- 4.Seans: Hizalanmak

MÜŞTERİ ODAKLILIK VE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI / 1 Gün

Müşteri odaklı olmak; sadece müşteriye dokunan bölümlerde değil şirketin tamamında müşteri odaklı yapısal süreçlerin tasarlanmış ve doğru bir şekilde işletiliyor olmasıdır. Günümüz dünyasında müşteriler kendilerine sunulan standart ürünler yerine, ihtiyaçlarına en uygun şekilde tasarlanıp üretilmiş ve yaptıkları işleri veya hayatlarını kolaylaştıran esnek yapıdaki ürünleri tercih etmektedirler. Bu konuyu ele alırken 3E Modelinden faydalanacağız. Müşteri odaklı bir şirketin öncelikle çalışanlarının istek ve taleplerini iyi analiz eden çalışan odaklı bir şirket olması gerektiğini varsayarak 9 adımda çalışan bağlılığını nasıl arttıracığımızı ve yaratıcı heyecan için 5İ modelindeki kavramların gündelik yaşantımızdaki karşılıklarını keşfedeceğiz. Çünkü şirketin geleceğinde bağlılığın etkisi ve yöneticinin etki alanını belirlemek sürdürülebilirlik için en önemli gereksinimdir.

- 1.Seans: Müşteri Odaklılık
- 2.Seans: Çalışan Bağlılığı

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



PROBLEM ÇÖZME ve KARAR ALMA / 2 Gün

Problem çözme, eldeki duruma olası çözümleri belirlemek için kullanılan analitik bir süreçtir. Karar vermek, problem çözmenin bir parçasıdır. Problem çözmenin karmaşadan uzaklaşıp sadeleşebilmesi bir süreçtir ve yargılama çağrılarının – veya kararların – süreç sırasında yapılandırılması gerekecektir. Problemi çözerken kök soruna inebilmek ve görebilmek, doğru önceliklendirme yapabilmek esastır. Karar verme, kişinin yargısını kullanarak yaptığı bir seçimdir. Alınan kararlar, kişinin yaşamı ve başarıyı algıladığı yerde olabileceği gibi farkında bile olunmayan bir kaçınmasının sonucu (metaprogramlar) olarak da karşımıza çıkabilir. Programımızda ayrıca etkili karar verici olabilmek için karar ve risk ilişkisi konusu da ele alınmaktadır.

- 1.Seans: Problemi Tanımlayabilmek
- 2.Seans: Problem Çözme Metodolojisi
- 3.Seans: Karar Alma Metodları ve Stilleri
- 4.Seans: Etkili Karar Verici Olabilmek

EĞİTİCİNİN EĞİTİMİ / 2 Gün

Mesleki tecrübesi bulunan eğitimcilerin veya eğitmen adaylarının eğitmenlik becerilerini daha iyi hale getirebilmelerini sağlayan ve hedefleyen programda yetişkin eğitimi prensipleri ve uygulamaları sayesinde gelişimleri sağlanacaktır. Nitelikli insan gücünün öneminin tartışılmaz olduğu günümüzde eğitimciler insana yatırımda en önemli rolü oynamaktadırlar. Eğiticinin eğitim vermedeki yetenek ve yetkinliklerinin gelişmesine yönelik olarak, katılımcılara ve kurumların performanslarına katkı artacaktır. Programımızda yetişkin eğitiminin prensipleri başarılı eğitmen yetkinlikleri, eğitim tasarımı, interaktivitenin sağlanması, öğrenme grupları oluşturulması ve, dijital ortamda eğitmenlik yetkinlikleri konuları ele alınmaktadır

- 1.Seans: Eğitmenlik Anlatmak Değildir
- 2.Seans: Fayda Sağlayacak Eğitimin Akışı
- 3.Seans: Uyutmayan Eğitmen
- 4.Seans: Katılımcı Sunumları

ANALİTİK BAKIŞ AÇISI / 2 Gün

Günümüzün kibirden fazla ortamda ve koşulda karşımıza çıkan karmaşık problemlerinin üstesinden gelebilmek için sorunların analiz edilip sınıflandırılarak çözüm yollarının aranmasını gerektiriyor. Bunun için problemlere yaklaşım biçimlerinin belirli düşünce yöntemlerine göre yapılması gerekiyor ve problemi küçük aşamalara bölme ve analiz etme gibi beceriler analitik düşünme yardımıyla kazanılıyor.

Analitik bakış açısını kazanma, çok yönlü düşünme ve beynin fonksiyonel zenginliği kişilere bireysel gelişim fırsatı sağlar. Biz bu eğitimde hızlı düşünen, düşündüklerini stratejiye dönüştüren ve hızlı hamle yeteneği kazanacak katılımcılarımızın, gelişim süreçleri dikkatle yakından takip edildiğinde, kariyerleri ve bireysel gelişimlerine katkı verecek her türlü olanağa öncelikle odaklanacağız.

- 1.Seans: Zihin Nasıl Çalışır
- 2.Seans: Analitik Düşünmede SWOT&TOWS
- 3.Seans: Karar Verme Süreçleri
- 4.Seans: Ortak Bakış Açısını Analitikleştirme

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



ÇATIŞMA YÖNETİMİ VE ARABULUCULUK / 1 Gün

Çatışma, insanların zıtlıklar yaşadığı (fikir-tarz-bilgi) olduğu durumlarda ortaya çıkan ve olumsuz duyguları içinde barındıran yalnızca çatışmayı yaşayan bireyleri değil kurumlardaki diğer bireyleri de etkileyen sosyal ve psikolojik bir etkidir. Çatışmanın kaçınılmaz olması ve olumsuz durumlar ve olaylar sonucunda ortaya çıkması çatışmanın yönetilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, önemli olan çatışmanın doğru tanımlanıp zamanında çözüme kavuşturulmasıdır. Bu eğitimle hedefimiz çalışanların veya yöneticilerinin, çatışma belirtilerini erken tanıması ve çatışma kuruma zarar vermeden stratejiler geliştirmesidir. Doğru yapılan bir çatışma yönetimi, görüş ayrılıklarını bireyin, grubun ve kurumun lehinde geliştirebilmek için yapılan etkinliğe dönüştürecektir.

- 1.Seans: Çatışma ve Yansımaları
- 2.Seans: Çatışma Stilleri ve Arabuluculuk

SORU SORMA TEKNİKLERİ / 1 Gün

İş yaşamında sorun çözme, karar alma, hedef belirleme, ekip çalışması ve yönetimi, koçluk, mentorluk, eğitim, geri bildirim ve performans yönetimi gibi süreçlerin başarısında soruların, ama doğru soruları sorma becerisinin çok önemli rolü vardır. Başarılı yöneticiler çalışma arkadaşlarına doğru soruları sorabilen ve onlardan doğru yöne bakarak düşündürebilen yöneticilerdir.

Bu eğitim programının amacı, iş yaşamındaki kararlarının ve eylemlerinin etkinliğini artırmak ve doğru bilgiyi ve farkındalığı elde etmeyi sağlayacak soru sorma becerisini kazandırmak, duruma ve kişiye göre en uygun soruları sormak ve ekibi sorularla doğru çözüme yönlendirme yetkinliğinin arttırılması hedeflenmektedir.

- 1.Seans: Ekibi ve Bireyleri Harekete Geçiren Doğru Sorular Nelerdir?
- 2.Seans: Soru Sorma Teknikleri Uygulama Çalışmaları

MESAFESİZ ETKİLİ TAKIMLAR / 2 Gün

Mekan bağımsız birbirini tanıyan, çalışma dinamiklerini bilen, birlikte senkronize şekilde çalışabilen bir takım için sağlıklı bir takım kültürü olması gerekir. Bu eğitimde, her bir takım üyesinin güçlü yanları ortaya koyup potansiyelini sergileyebildiği bir takım kültürü yaratmak amaçlanır.

Bu programdaki en büyük amacımız uzaktan çalışan ekiplerin üyeleri olarak çeviklik kültürünün talep ettiği işbirliği özgünlük içinde nasıl başarabileceğimizi keşfetmek olacak. Sanal ve fiziksel temasın azaldığı çalışma ortamlarında ekip üyesi olarak yapmamız ve dikkat etmemiz gereken temas iletisi, bilgilendirme, hizalanma, takip, uyumlanma gibi konularda yaklaşım yetkinlikleri kazandırmayı amaçlıyoruz

- 1.Seans: Takım Üyeleri İle Yeniden Tanışma
- 2.Seans: Takımı Güçlendiren İletişim Fırsatları
- 3.Seans: Hibrit Takımda Bağlılık
- 4.Seans: Sanal Ortamda Yüksek Performanslı Takım Olabilmek

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



ÇALIŞAN BAĞLILIĞI / 1 Gün

Daha yüksek bağlılık seviyelerine yol açan duyguları artıracak becerileri belirlemek ve geliştirmek bu programdaki temel hedefimiz olacaktır. Bu eğitimde çalışan bağlılığını arttırmanın yollarına hakim olacaksınız. Ele alınacak başlıca konular, bağlılık için çalışanları geliştirmek ve kariyer yol haritasına koçluk yapmak, 9 bağlılık ilkesi yaklaşımının prensiplerini gündelik hayatın bir parçası haline getirmek, şirketinizdeki bağlılık kültürünü etkilemek için bir plan tasarlamak ve bunu paylaşmak, çalışan ile ilgili farkındalıkları öncelik haline getirmek için stratejiler belirlemek, bağlı çalışanları desteklemek üzere bir kültür oluşturmak şeklinde özetlenebilir.

- 1.Seans: Yöneticinin Rolü
- 2.Seans: Kültür Oluşturmak

VERİYE DAYALI KARAR VERME / 2 Gün

Bu eğitimin amacı, giderek karmaşıklaşan çoklu veri dünyasında doğru veriyi seçme, doğru değerlendirme ve etkili karar verme yetkinliği geliştirmektir. Çoklu veri ve bilgi kirliliğinin arttığı, algısal gerçeklik ve türevlerinin yoğunlaştığı günümüzde, kök nedene ulaşmak ve sorunun özünü kavrayarak karar verme becerisi hedeflenmektedir. Analiz metotlarına ilave olarak, karar vermenin bir diğer önemli parametresi de çözüm konusunda seçim yapabilmektir. Parçaların içi ilişki ve etkileşimlerini çözümlmek ve çevresel faktörleri analiz ederek karar verme becerisi geliştirmek bu eğitimin ana hedefidir.

- 1.Seans: Veriye Akılcı Yaklaşım (Critical Thinking)
- 2.Seans: AD ile Veri İşleme Hatalarını Yok Etme
- 3.Seans: Kök Neden Analizi ile Veri Bazlı Karar Verme
- 4.Seans: Veri Sentezleme ile Karar Verme

DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK İÇİN VERİLERİ KULLANMAK / 1 Gün

Programımızda performansı mümkün kılmak için teknolojinin nasıl ölçeklenebilir bir çözüm sağlayabileceğini keşfetme yolculuğuna çıkacağız. Etkiyi göstermek için raporlama gösterge tablolarında verilerin korelasyon ile nasıl etkili bir şekilde kullanılabileceğini keşfedeceğiz. Kuruluşunuzda hemen kullanılabileceğiniz stratejik metrikler oluşturmayı hedeflemekteyiz. Çalışanların başarısız olma kaygısını dindirmek için veri kullanımına olan güveni artırmamız gerekiyor. Çalışanların, verileri iş günlerine entegre etme konusunda kendilerini rahat hissetmelerine yardımcı olacak, veriden türetilmiş iç görüleri maruz kalmaları gerekiyor. İyi davranışların ödüllendirilebileceği güvenli bir alan yaratmak, veri odaklı davranışların benimsenmesini de artıracaktır. Bunun işe yaraması için liderliğin utanç, damgalama ve baskıdan uzak öğrenme fırsatlarını kolaylaştırması gerekir.

- 1.Seans: Veri Analizi
- 2.Seans: Verilerin Hikayeleştirilmesi

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



FİNANSÇI OLMAYANLAR İÇİN FİNANS / 2 Gün

Bu eğitimin amacı, finans dışı sektörlerde veya finansal bir kurumun finansal olmayan bir bölümünde çalışan kişilerde genel ve pratik bir finansal hakimiyet geliştirmektir. Bu hakimiyet finansal departmanlara destek verirken ya da hizmet sağlarken finansçılara empatiyi geliştirmek amacını da taşımaktadır.

Diğer taraftan finans tarihini ve temel parametrelerini öğrenerek şahsi finansal hayatında da fark yaratmak isteyenler için bilgilendirici olacaktır.

- 1.Seans: Finansın Tanımı ve Tarihçesi
- 2.Seans: Finansal İçerilme ve Finansal Göstergeler
- 3.Seans: Finansal Krizler ve Sebepleri
- 4.Seans: Finansal Piyasalara Temel Bakış

FİNANSAL OKURYAZARLIK / 2 Gün

Bu eğitimin amacı, finansın tarihinin önemini, rolünü ve etkisini kavratmak ve ömür boyu güvenli finansal kararlar verebilme yetkinliği geliştirmektir. Teknolojinin hayatımızın her noktasına yoğun olarak girdiği bu çağda dolandırıcılık faaliyetleri de hem yanlış ürün hem yanlış kullanım yönlendirmeleri hem de kişisel bilgilere ulaşarak hırsızlık şeklinde yaşanabilmektedir. Gerek doğru finansal kararların verilmesi ve gerekse güvenli uygulama prensipleri yaşam boyu birikimlerimizi korumak adına çok değerlidir. Bu değeri iyi yönetmek bu eğitimin amaçları arasındadır.

- 1.Seans: Finans-Finansman-Sermaye
- 2.Seans: Finans Tarihi ve Yansımalar
- 3.Seans: Yaşam Boyu Finansal Kararlar
- 4.Seans: Finansal Ürünleri Nasıl Kullanmalıyız?

MÜNAZARA / 2 Gün

Bu eğitimin amacı, bir konu hakkında bakış açılarının ve algının neredeyse sınırsız hale geldiği çağımızda, karar vericiyi ikna etmek için gereken münazara tekniklerini öğrenmek ve bu teknikleri uygulayabilmek için gerekli yetkinlikleri edinmektir. Bu sayede kendi bakış açımızı etkili şekilde ortaya koyarken diğer bakış açılarını da kavramak (empati geliştirmek) ve doğru ve etkili eleştirerek sonuç alacak ikna gücüne ulaşmayı amaçlıyoruz.

- 1.Seans: Münazara Kavram ve Metotları
- 2.Seans: Etkin Münazara Hazırlık Atölyesi
- 3.Seans: Münazara ve Geri Bildirimler
- 4.Seans: Münazara ve Ustalık

İş Odaklı Etkileşimi Güçlendiren Programlar



HİKAYELEŞTİRME / 2 Gün

Bir olayın, durumu veya bir şirketin/bireyin tarihçesini hikayeleştirme unsurlarını kullanarak daha keyifli ve akışta kalıcı olarak anlatabilme becerisinin kazanılması hedeflenmektedir. Hikayeleştirmenin pek çok kullanım alanı bulunmaktadır Bilgi aktarımı, toplumu beslemek, inovasyonu teşvik etmek, iletişim kurmak, eğitim ve öğretim, hizalanma ve değerlerin korunması örnek olarak verilebilir. Hikayelerin ve hikaye anlatımının önemli unsurları olay örgüsü, karakterler ve anlatı bakış açısını içerir. Program sırasında hikayeleştirmedeki olay örgüsü, Aristo'nun 3 sahne yapısı , 8 teknik ve emprovize uygulama becerilerin gelişimi için bol deneyimsel ve teatral uygulama gerçekleştirileceğinden programın akılda kalıcılığı yüksektir.

- 1.Seans: Hikayenin Temelleri
- 2.Seans: Aristo'nun 3 Sahne Yapısı
- 3.Seans: 8 Hikaye Tekniği
- 4.Seans: Emprovize Hikayeleştirme



HEDEF HARİTALAMA / 1 Gün

Geleneksel hedef belirleme teknikleri, hedefleri bilinçaltına yerleştirmek için sol beyindeki kelimelere ve sonsuz tekrarlara odaklanır. Hedef haritalama, beynin her iki yarısını etkilemek ve güçlü bir etki yaratmak için bilinçaltının dili olan görüntüleri kullanır(kidlin yasası). Uygulama, katılımcıların zihinlerini açmalarına, hayalleri ve özlemleri görselleştirmelerine ve ardından sağlanan şablonları kullanarak belirli hedefleri ve hatta bir yaşam dönemini belirlemelerine yardımcı olacak bir dizi basit adımı özetliyor. Hayaliniz ne olursa olsun, hedef haritalama onu gerçekleştirmenize yardımcı olabilir.

- 1.Seans: Hedef Haritalamanın 7 Adımı
- 2.Seans: Hedef Haritalamak

KİŞİSEL DEĞİŞİM YÖNETİMİ / 1 Gün

Bu programda kişisel bir hedef belirlemenin önemini farkına varacağız öncelikle. Başarının evrensel yasalarını kavrayarak kendi alışkanlıklarımızı bu yasaları bizim için çalışmaya hizmet eder hale getirmek en büyük hedefimiz olacak. Program sayesinde kendimize olan inanç ve güven duygumuzun pekişmesi de mümkün. Hedef belirlerken ihtiras ve karşılaştırma kaynaklı değil öznel ihtiyaç kaynaklı hedefler seçmenin birey için daha doğru sonuçlar doğurduğu bu sayede başta tükenmişlik sendromu olmak üzere pek çok soruna köklü cevap bulmayı hedefliyoruz. Amaç ile ilgili hareketlenmemizi sağlayacak güçlü dürtüyü bulmaya çalışacağız, duygusal tepki uyandırarak içinizdeki devî harekete geçirmeyi keşfedeceğiz.

- 1.Seans: Önemli Olana Odaklanabilmek
- 2.Seans: Kişisel Değişim Sürecini Yönetebilmek

KİŞİSEL MARKALAŞMA (KARİYER BAŞARISININ YENİ KURALLARI) / 2 Gün

Başarılı ve güçlü bir kişisel marka, değerinizi dış dünyaya yansıtır, rekabet içerisinde farklılaştırır, duygusal bağlantılar tesis eder, daha iyi bir gelir için kapı açar, size olan talebi artırır, kötü zamanları kolay atlatmanızı sağlar, sizi takip eden değil, takip edilen yapar. En başarılı kişisel markalar, otantik olmayı başaran insanlar tarafından yaratılır. Markasını yöneten profesyonel; kişisel olarak özgürdür, kendisi için çalışır. Kendi talebini yaratır pazarlama planı vardır, Uzun vadeli düşünür, kendini pazarlar, problem çözücüdür. değer ve kaynakları vardır, pazarı vardır, farklılaşmıştır, stratejiye dayalıdır, ilişkilerini geliştirir ve bir ihtiyacı karşılamaya odaklıdır.

- 1.Seans: Kişisel Etkinlik Yıldızı
- 2.Seans: Kişisel Markamız
- 3.Seans: Paradigmarımızı Farketmek
- 4.Seans: Kişisel İmaj Yönetimi



KİŞİSEL ETKİLİLİK / 1 Gün

Uygulanabilir ve sürdürülebilir bir yolla kişisel liderlik etkililiğini geliştirmeyi amaçlıyoruz. Zor zamanlarda bile, etrafındaki kişileri daha iyi olmaları için teşvik eden yaşamın liderlerin geliştirmek amacındayız. Kişisel etkililik için güçlü yönlerimizi ve gelişim alanlarını anlayarak daha yüksek performansla ulaşılmasını desteklemeyi amaçlıyoruz. Farklılıkların olduğu bir organizasyonda, yaklaşımlarımızı motive etmek ve ilham vermek için adapte edilebilmesine yardımcı olmayı amaçlıyoruz. Başarılı liderler, ekip üyelerini motive etmek ve herkesin aynı vizyon için çalışmasını sağlamak için genellikle kişisel etkililik becerilerini kullanırlar.

- 1.Seans: Kişisel Liderlik Stilimiz
- 2.Seans: Etki Alanımız

ÇEŞİTLİLİĞİ BENİMSEME VE BAĞ KURMA / 2 Gün

Gerçek etkileşimden gelen anlamlı ilişkiler başarının temelidir. Gerçek şu ki, yenilik yapabilen ekipler veya organizasyonlar oluşturmak istiyorsanız, çeşitliliğe ihtiyacınız var. Çeşitlilik yaratıcılığı arttırıp yeni bilgi ve bakış açıları arayışını teşvik ederek daha iyi karar vermeye ve problem çözmeye yol açar. Programımızda katılımcılarımız öncelikle kendi ölçütlerinde bağ kurma sanatında neler yapabileceklerini keşfedecekler.

6 temel insan ihtiyacının farkındalığı ile hareket ettiğimizde pek çok sorunun üstesinden gelmekle kalınmayacağı gibi etkinlik ve verim artışı da elde edeceğiz. Çeşitliliği benimseyebilmek adına sahip olduğumuz bilinçaltı önyargılarını fark etmek ve bunu nasıl yöneteceğimiz de ele alacağımız konular arasında.

- 1.Seans: Bağ Kurmak
- 2.Seans: Varlıksal İhtiyaçlar
- 3.Seans: Çeşitliliği Benimseme
- 4.Seans: Çeşitliliğin Faydaları

ETKİLİ KARAR VERME / 2 Gün

Programa mevcut karar alma ve uygulama sürecinizin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirerek başlayacağız. Kararlarınızın kalitesi isabetli olması, ideal karar alma hızı, o kararı almak ve uygulamak için katlandığınız maliyetler, harcadığınız zaman kısacası harcadığınız toplam efor ve uygulama konusundaki başarınızı “karar karnesi” adlı bir metot ile ölçeceğiz. Kararlarımızı alırken bizi etkileyen bir diğer önemli faktör de bilinç dışı önyargılarımızdan etkilenen eleştirel düşünce yeteneğimizdir. Eleştirel düşünce yeteneğimizin gelişimi için yapılabileceklerimiz ve karar alma sırasında kullanılması gereken metotlar yine bu programda ele alınacak konular arasında yer almaktadır.

- 1.Seans: Etkili Karar Verici Olabilmek
- 2.Seans: Nitelikli Karar Alabilmek
- 3.Seans: Karar Alma Metodları ve Stilleri
- 4.Seans: Kararların Arkasında Durabilmek



DAYANIKLILIK / 1 Gün

Psikolojik sağlamlık, bir krizle zihinsel veya duygusal olarak başa çıkabilme yada kriz öncesi duruma hızla dönebilme yeteneğidir. Esneklik, kişi "kişisel varlıkları geliştirmek ve stres faktörlerinin potansiyel olumsuz etkilerinden kendini korumak için zihinsel süreçleri ve davranışları" kullandığında var olur. Daha basit bir ifadeyle, psikolojik sağlamlık, krizler/kaos sırasında sakin kalmalarını ve uzun vadeli olumsuz sonuçlara yol açmadan olaydan uzaklaşmalarını sağlayan psikolojik ve davranışsal yetenekler geliştiren insanlarda mevcuttur. Psikolojik dayanıklılığın sayısız tanımına rağmen, bu tanımların çoğu iki kavram etrafında toplanmaktadır: sıkıntı ve olumlu uyum. Programımızda dayanıklılığı 8 boyutta ele alırken bireysel ve kurumsal dayanıklılıktaki engeller ve destekler kültür-lider-performans ilişkisi içinde ele alacağız

- 1.Seans: 8 Boyutta Kişisel Dayanıklılık
- 2.Seans: Dayanıklılık Destekleri ve Engelleri

BİLİNÇ DIŞI ÖNYARGILARI KIRMAK / 1 Gün

Yöneticiler ve çalışanlar hemen her gün eksik bilgi ve kısıtlı kaynaklarla maddi ve manevi etkileri olan zor kararlar alırlar. Bazı durumlarda bu kararlar, ilgili ve güvenilir verileri bilgiye dönüştürerek değil, kurumsal politikalar, hiyerarşi veya ikna edici şahıslar aracılığıyla alınabilir. Ancak gerekli veriler hazırda olmadığında veya hangi bilgilerin önemli olduğu ve nelerin olmadığı açık olmadığında bile bazı kararların alınması gerekir. Programımız zekice yapılan zorlamaları, uyumu yakalama çabalarını ve zihinsel modelleri de kullanarak birbiriyle çelişen alanlar olsa bile anlaşmaya varabilmek için karar verme yöntem/araçlarının kullanarak yaklaşımlar geliştirmelerini kolaylaştırmak için kurgulanmıştır.

- 1.Seans: Karar Verme Stilimiz
- 2.Seans: Beş Farklı Önyargıyı Tanımak

BÜYÜME ZİHNİYETİ / 1 Gün

Hayatımızdaki yerleşik zihniyet ve bakış açısı kalıplarını ve bunların “sabit zihniyet - gelişim zihniyeti” arasındaki yerini katılımcılarımızın fark etmesini amaçlayacağız bu programda. Zihniyet kalıplarımızın sebepleri ve sonuçları arasında bağ kurarak kişisel farkındalığı artırmak ve gelişim zihniyetinin kişisel gelişime etkisini göstereceğiz. Alışkanlıkların değiştirilebilir, yeteneğin geliştirilebilir ve gelişimin herkes ve her zaman için mümkün olduğuna inandırmak en büyük amacımız olacak. Kişisel gelişim hedefi için yeni alışkanlık değer setlerini oluşturmak ve yol haritasını belirlemek. Meraklı bir birey olarak keşfetme duygumuzu nasıl hep ayakta tutabileceğimize dair kısa reçeteler sunacağız.

- 1.Seans: Sabit Zihniyet ve Gelişim Zihniyeti
- 2.Seans: Bireysel Zihniyet Farkındalığı ve Düşünce Kalıpları



İŞYERİNDE TAKDİR DİLİNİ GELİŞTİRMEK / 2 Gün

Yapılan araştırmalara göre çalışanların %60'ı iş yerinde takdir görmenin onları en az para kazanmak kadar mutlu ettiğini söylüyor, çalışanların %40'ı ise teşekkürün kendileri için en temel motivasyon kaynağı olduğunu ve işe olan bağlılıklarını artırdığını belirtiyor. Takdir edilmek kişinin kendini daha fazla önemli ve sorumluluk sahibi bir insan olarak hissetmesini sağlar. Kişiye kendini kanıtlama imkânı veren takdir edilme duygusu kişinin çalışmalarına daha fazla yoğunluk vermesini ve takdir edilmeye layık olmak adına daha istekli çalışmasını sağlar. Takdir edilen çalışanın yöneticileri ile iletişimi daha da kuvvetlenir ve örnek olacak çalışmalara imza atmak adına verimli bir çalışma ortamı hazırlar. Programımızda takdirin formülünü TA'nın temas iletisi kavramı ile aktarırken takdir stratejisini büyüme zihniyetini tetikleyecek şekilde nasıl geliştireceğimizi keşfedeceğiz

- 1.Seans: İşinizde Mutluluk
- 2.Seans: Takdirin Gücü
- 3.Seans: David Rock ve Scarf Modeli
- 4.Seans: Çalışan Bağlılığında Takdirin Rolü

ZAMAN YÖNETİMİ / 2 Gün

Bu eğitimin amacı, zamanın önemini, zamanımızı çalan şeylerin neler olduğunu, nerelerden zaman kazanabileceğimizi ve iyi bir zaman kullanıcısının özelliklerini ve en iyi zaman planlamasının sırlarını anlatmaktır. Bu zaman yönetimi eğitimi ile verimliliğinizi arttırarak, stres ve karmaşadan kurtulmanın formülünü aktarmayı hedeflemekteyiz. Zaman yönetimi aslında bir anlamda duygu yönetimidir .İş dünyasındaki kalite-maliyet-zaman boyutlarının zaman yönetimi ile ilişkisini fark etmek amacındayız. Davranış stilimizi anlayarak stresin, aldığımız sonuçlar ve etkinliğimiz üzerindeki etkisini farkına varmak ve stresle daha iyi başa çıkabilmek için belli kavram ve prensipleri uygulamayı keşfedeceğiz.

- 1.Seans: Zaman Yönetimi İçin Gerekli Tutumu Kazanmak
- 2.Seans: Davranış Stillerimiz ve Zaman Çalışıcılar
- 3.Seans: Verimlilik ve Zaman Yönetimi
- 4.Seans: Zamanın Yetmemesinden Doğan Stresi Yönetmek

RAPORLAMA VE SUNUMDA BİLGİYİ HİKAYELEŞTİRME / 2 Gün

Sunuma başlarken anlatılacak konunun neden-ne-nasıl ve peki ya... Kavramlarına karşılık gelen adımlarının birbiri ile nasıl ilişkilendirileceği ve sunumu dinleyenler için neden-ne-nasıl-peki ya sorularına cevapların hangi yöntemlerle araştırılacağı paylaşılabilecektir. Aradığımız cevap; Nedenden ötürü, Ne'yi değiştirmek için Nasıl hareket edeceğimiz olacaktır. Bir kişiden öğrenmesini istemek ile karar vermesini istemek farklı şeylerdir. Sunumlar büyük çoğunlukta üç grupta toplanabilir; İkna Etme, Eğitme ve Raporlama. Bir görsel hikaye tek bir çerçevede dinleyici kitlenizi bulundukları noktana alıp istenilen sonuca götürmek için özenle tasarlanan bir dizi enformasyon sunar. Sunulan enformasyonların karar vermeyi kolaylaştıran etkisi dinleyici kitlesinin özelliğine göre tasarlanmalıdır.

- 1.Seans: Hikaye Haritası
- 2.Seans: Öğrenme ve Karar Alma Tarzları
- 3.Seans: Yapı
- 4.Seans: Sunum Planı

Bireysel Odaklı Programlar



SUNUM BECERİLERİ KAZANMAK (2 Eğitimci) / 2 Gün

Etkin iletişim, her rol için önemlidir. Eğer bir sunum yardımıyla başkaları ile iletişime ihtiyaç duyduysanız bunu doğru yapabilmek için bazen çok ciddi engeller olduğunu bilirsiniz. Kendinizi dinleyicinin yerine koyarak onların bakış açısından gördüğünüzde onların ilgi alanlarına yönelmiş olursunuz. Mesajınızın açık, kesin ve net bir mesaj olması da eşit derecede önemlidir. İster meslektaşlarınızı ikna edin, ister bir müşteriye satış yapın veya bir ekibe ilham-enerji verin, sunumunuzun gücü başarı ile başarısızlık arasındaki farkı yaratır. Bu eğitim, sunumunuzu karşınızda farklı ilgi odaklarına sahip kişilere nasıl ulaştırarak uygulayacağınızı ve insanlar arasında fark yaratarak öne çıkacağınızı öğretiyor.

SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARI İÇİN TUTKU VE AZİM / 2 Gün

Sürdürülebilir yüksek başarı için hem motivasyon hem de vazgeçmeden devam edebilmenin gerektiğini biliyoruz. Bu programda, katılımcıların sahip oldukları yeteneklerin ötesinde performans sergileyebilmeleri için dört ana alanda pratik kazanımları amaçlanmaktadır. Psikolojide azim, belirli bir uzun vadeli hedef veya son durum için tutkuyla (bir hedefe ulaşmak için güçlü bir motivasyon) bir araya gelen bireyin çaba konusundaki ısrarına dayanan olumlu, bilişsel olmayan bir özelliktir. Bu azim, başarıya giden yolda yatan engellerin veya zorlukların aşılmasını teşvik eder ve başarının gerçekleştirilmesinde itici bir güç görevi görür.

RADİKAL SAMİMİYET İLE GERİ BİLDİRİM DİYALOĞU/ 2 Gün

Programımızda ele alacağımız diyaloglar üzerinde çalışırken Kim Scott'ın Radikal Samimiyet kavramından faydalanacağız. Radikal samimiyet için işyerinde gerçek insani ilişkilere sahip olmak ve çevremizdeki insanlara başarının ne olduğunu gösterirken, sonuçlar yeterince iyi olmadığında bunu onlara nasıl söyleyebileceğimiz konusunda antrenmanlar yapacağız. Diyaloglar bir takımı motive etmekten, bir iş ortağı adayı ile sözleşme koşullarını netleştirmeye, performans görüşmesinden çatışma yönetimine uzanabilir. Bu programda katılımcıların farklı diyaloglara yönelik nasıl bir kurgu ile ilerleyebileceklerine yönelik net ipuçları ile kullanılacak yöntemleri reçeteleri ile beraber keşfetmeleri amaçlanmaktadır.

- 1.Seans: Olumlu İlk İzlenim Yaratma ve Güvenirlilik Sağlama
- 2.Seans: Karmaşık Konuları Basitçe Anlatabilmek ve Sunumda Etki Bırakmak
- 3.Seans: Hikaye Anlatmanın Gücü ve Karşımızdakileri İkna Etmek ve Harekete Geçmeleri İçin Motive Etmek
- 4.Seans: Baskı Altında Soğukkanlılığı Koruyabilmek ve Değişimi Benimsetmek için İlham

- 1.Seans: "Sürdürülebilir Başarı" formülü ve varsayımlarımızın sorgulanması
- 2.Seans: Zor Zaman Alışkanlıkları ve Temas İletisi
- 3.Seans: Vizyon Geliştirebilmek
- 4.Seans: Azim

- 1.Seans: Yüksek Kalitede Bağ Kurabilmek
- 2.Seans: Zor Diyaloglar
- 3.Seans: Radikal Samimiyet Görüşme Akışı
- 4.Seans: Övün, Aynalayın, Geri Bildirimi Ölçün



SORUMLULUK ALMA VE HESAP VEREBİLİRLİK / 1 Gün

Sorumluluk alma ve hesap verebilme konusunda şu 5 husus ön plana çıkmaktadır; Zorlayıcı ve artan hedeflerin parçası olmak, sonuç odaklılık, problem çözme yetkinliği, yetkinlik olarak kendini geliştirme açlığı, cesur kararları alabilmek için inisiyatif kullanabilmek. Bu alanlarda aktivite gösteren kişinin herkesten önce harekete geçebilen, ihtiyaçları sezebilen, boşlukları doldurabilen, başkalarına yardıma istekli ve hatalardan öğrenen bireyler olması gerekir. İnisiyatif almak, görevler hakkında proaktif düşünmek anlamına gelir; yalnızca listeden işaretlemek için değil, aynı zamanda onları iyi bir şekilde tamamlamak için. Bu, size verilen temel görevlerde ekstra çaba harcamak, zorlukları düşünmek ve birisi sizden istemeden önce işe başlamakla ilgilidir. Drama üçgeni etkisinden çıkıp altın üçgen etkisi altında hareket edebilmek için bir dizi düşünsel ve bilişsel dönüşüm geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır

- 1.Seans: Sorumluluk Almak mı, Hesap Vermek mi?
- 2.Seans: Zihinsel Olarak Hazırlanmak (Arkasia etkisinden kurtulmak)

12 ZOR DURUM DİYALOĞU / 2 Gün

Programın temel hedefi kendi kişisel kariyer/yaşam hedefine ulaşabilmek için çevresindeki herkes ile anlamlı iş/özel ilişkiler geliştirmesi gerektiğini düşünen kişilerin diyaloglarını nasıl yürütmeleri gerektiğine dair ipuçları sağlamak olacaktır. Mevcut durum dinamiklerinden bağımsız kurulan diyalogun niteliği hedeflenen sonuç üzerinde etki yaratmaktadır. Bu programda katılımcıların farklı konular özelindeki diyaloglara yönelik nasıl bir kurgu ile ilerleyebileceklerine yönelik net ipuçları ile kullanılacak yöntemleri reçeteleri ile beraber keşfetmeleri amaçlanmaktadır. Liderler, ve onların ekiplerinin üyeleri için toplamda 12 durum için belirlenmiş özel diyalogu başarı ile yönetmenin sağlayacağı kredibilite artışı ve belirtilen durumları yönetmede kendine olan güvenini artması önemli kazanımlar olabilecektir.

- 1.Seans: Kendini ve Karşındakini Tanımak
- 2.Seans: Diyalog Esasları
- 3.Seans: 12 Zor Durum Diyalogu Antrenmanları
- 4.Seans: 12 Zor Durum Diyalogu Antrenmanları

DUYGUSAL ÇEVİKLİK / 2 Gün

Duygusal çeviklik, kendimizi kabullenme, açık görüşlülük ve açık fikirlilikle hayatın virajlarında yön bulmamıza izin veren dört adımlı bir yaklaşımdır. Duygusal olarak çevik insanlar, herkesle aynı stresleri ve aksilikleri yaşarlar, ancak nasıl uyum sağlayacaklarını, eylemlerini değerleriyle uyumlu hale getirmeyi ve büyüme yaşamına yol açan küçük değişiklikler yapmayı bilirler. Bu program 4. Sanayi Devrimi çağında çalışanların bireysel farkındalıklarını yükseltmeleri, duygusal zekaya odaklanarak öz yönetim becerilerini daha iyi sergilemeleri ve kendi kendilerini motive edecek iç kaynaklarını bularak dayanıklılıklarını (resilience) geliştirmelerini sağlamak için tasarlanmış bir programdır. Beyin/zihin/beden ilişkisini anlayıp hormonlarımızın duygusal dayanıklılığımıza etkisini keşfedeceğiz. Duygusal farkındalığı arttırmak için çalışmalar yaparken, iş yerinde empati ile pozitif ilişkiler kurmak ve farklı kişilik tiplerine göre tetikleyicilerimizi fark edip yönetmeyi keşfedeceğiz. Yaklaşımlarımızın insanlar ve kendimiz üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerini anlamak için.

- 1.Seans: Öz Farkındalık
- 2.Seans: Öz Yönetim
- 3.Seans: Anlam ve Otantiklik
- 4.Seans: Zorlu Durumlar ve Dayanıklılık



TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME / 1 Gün

Tasarım odaklı düşünme, tasarım kavramlarının geliştirildiği bilişsel, stratejik ve pratik süreçleri ifade eder. İş birliği ve yaratıcı düşünce yapısını bir araya getirerek farklı disiplinleri bir araya getirir. Gündemdeki konulara merkeze insanı alarak pragmatik çözümler üretme ve uygulamaya taşıma pratiği kazanılmasını sağlar. Kötü olarak tanımlanmış veya 'muzip' sorunları çözmede faydalıdır. Fikirlerden yola çıkılarak çözüm odaklı stratejiler oluşturmayı ve benimsenmesini sağlar. Üretken, yaratıcı ve gözlemlere dayalı olarak en basit ve en muhtemel sonucu bulmaya yarayan bir tür mantıksal varsayım, çıkarım akıl yürütme yöntemini kullanmamızı sağlar. Sessiz ve sözsüz çalışmak, grafiksel/mekansal modelleme araçlarını (eskiz ve prototip oluşturma amacıyla) kullanarak ön hazırlık yapmaya olanak tanır.

- 1.Seans: Tasarım Düşüncesi
- 2.Seans: Tasarım Odaklı Üretimin 5 Adımı ve Tasarım Odaklı Üretim Uygulaması

GENÇ NESİL İLE ETKİLİ İLETİŞİM / 1 Gün

Günümüzde iş dünyasında 3 nesil birarada çalışmakta. İş hayatına yeni katılmakta olan Z nesli ile birlikte, nesillere özgü farklılıkları tanımlamak ve yönetme zorunluluğu giderek daha çok önem kazanıyor. İşbirliği içinde çalışmayı sağlamak, çıkabilecek olası çatışmaları öngörüp, bunların oluşmasını engelleyecek ilişki yönetimi ve iletişim tarzlarını benimsemek ve benimsetmek gerektiği herkesce kabul ediliyor. Ayrıca özellikle Y ve Z kuşağının güçlü yönlerinin üzerine giderek, bunları kullanabilecekleri ortamlar yaratarak, hedeflere giden yolda enerjisi yüksek, işbirliğine açık , potansiyelinin tamamını ortaya koyan ekipler yaratmak yükseltmek mümkün.

- 1.Seans: Nesil Tanımları ve Nesiller Arası Farklılıklar
- 2.Seans: Y ve Z Nesli ile İletişimin İpuçları

KAPSAYICILIK (INCLUSION) / 1 Gün

Günümüzdeki hızlı değişen dünya ve insanlar arası bağların yeniden şekillenmesi yeni beklentiler oluşturmuştur. İş dünyasında sinerji ve kaynaşmayı güçlendirerek farklı bireylerin farklı özelliklerini kullanabilme yetkinliklerini geliştirmek zorunlu hale gelmiştir. Farklılıkları anlayarak, işbirliğini artıracak kapsayıcı liderlik bakış açısı ve uygulamaları, kişilerin potansiyellerini maksimize etmelerini sağlayacaktır. Böylelikle, kurumların iş sonuçlarını iyileştirecek, psikolojik güvenin olduğu bir kurum kültürü benimsenecektir.

- 1.Seans: Kapsayıcılık Kavramı ve İşe Etkisi
- 2.Seans: Kapsayıcılığı Geliştiren Uygulamalar



ETKİN ODAKLANMA BECERİSİ / 1 Gün

Eğitimin temel hedefi, kişisel davranış eğilimlerimizin zaman yönetimini engelleyen unsurları belirlemek ve stresin yaşamımız üzerindeki etkilerini fark etmemizi sağlamaktır. Stres altında verdiğimiz tepkilerin performansımıza olan etkisini anlamamıza yönelik bir farkındalık geliştirilecektir. Ayrıca, daha etkili bir önceliklendirme yapabilmek için Hayır Diyebilme yöntemi üzerinde deneyim kazanılacaktır. Zamanımızı etkin bir şekilde yönetmemize yardımcı olacak araçlar gözden geçirilecek ve zaman yönetiminde kalıcı bir gelişim için kişisel eylem planlarımız oluşturulacaktır.

Goleman'ın dikkatin nasıl çalıştığına dair açıklamalarını ve dikkatimizi içe, diğer insanlara ve dışarıya, daha geniş dünyaya doğru yönlendirebileceğimiz üç yöne ilişkin teorilerini inceleyeceğiz. Ayrıca dikkatin hayatımızı nasıl etkilediğini ve Goleman'ın dikkatinizi nasıl geliştirebileceğinize dair tavsiyelerini de inceleyeceğiz.

KRİZ YÖNETİMİ BECERİSİ / 1 Gün

Büyük liderler gelecekte daha da büyük zorluklarla karşılaşacak. Cascio'nun görüşüne göre, VUCA çerçevesinin araçları ne olacağını anlamamıza yardımcı olmuyor çünkü model mevcut gerçekliği tanımlıyor. Cascio, geleceği anlamak için daha yararlı bir kavramın BANİ olduğunu öne sürüyor. Yeni dünya düzeni, değişim dönemlerinin sarsıcı duygusal etkilerini yönetebilmek için değişimlere hazırlıklı olmayı, hatta değişimleri önceden görerek, tetikleyicinin bizzat kendisi olmayı gerektiriyor.

Psikolojik sağlamlık, bir krizle zihinsel veya duygusal olarak başa çıkabilme veya kriz öncesi duruma hızla dönebilme yeteneğidir. Esneklik, kişi "kişisel varlıkları geliştirmek ve stres faktörlerinin potansiyel olumsuz etkilerinden kendini korumak için zihinsel süreçleri ve davranışları" kullandığında var olur. Daha basit bir ifadeyle, psikolojik sağlamlık, krizler/kaos sırasında sakin kalmalarını ve uzun vadeli olumsuz sonuçlara yol açmadan olaydan uzaklaşmalarını sağlayan psikolojik ve davranışsal yetenekler geliştiren insanlarda mevcuttur.

HIZLI ve MİKRO ÖĞRENME (ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ) / 2 Gün

Öğrenme çevikliği, geçmişten alınan dersleri uygulama isteği ve yeteneği olarak tanımlanır. Aslında, ne yapacağını bilmediğinde ne yapacağını bilmektir. Öğrenen çevik insanlar doyumsuz bir şekilde meraklıdır ve etraflarındaki dünyayla ilgilenirler. Geçmişte işe yarayan “aynı eski” çözümlere ve “statüko” problem çözme taktiklerine varsayılan olarak başlamazlar. Nasıl yapacaklarını bildikleri ve yapmayı tercih ettikleri şeylerin özüne karşı çıkmaya isteklidirler. Sürekli olarak daha iyi olmaya ve yeni beceriler ve davranış biçimleri öğrenmeye çalışırlar. Yeni yaklaşımları, fikirleri ve çözümleri hevesle uygularlar. Öğrenme çevikliğinin oluşmasının kaynağında merak vardır.

- 1.Seans: Davranış Stillerimiz ve Zaman Çalışıcılar
- 2.Seans: Verimlilik ve Akış

- 1.Seans: Zor Zaman Yönetimi Alışkanlıkları
- 2.Seans: Esneklik – Uyum – Denge ile Değişim Dinamiklerini Yönetebilmek

- 1.Seans: Öğrenme Metodolojileri
- 2.Seans: Mikro Öğrenme ve Kişisel Akış
- 3.Seans: Öğrenme Çevikliği
- 4.Seans: Konfor Alanından Çıkmak



OKR İLE HEDEFLEME ve PERFORMANS YÖNETİMİ / 2 Gün

Programımız performansa Liderliğin 4 aktivite alanını OKR bakış açısı anlamlandırmaya odaklanmaktadır.. Performans kültürünün 6 karakteristiğini keşfedecek ve performans ile potansiyel arasındaki farkları netleştirmeye çalışacağız. OKR, hedefler veya önemli sonuçları, ilham veren odaklar çerçevesinde tanımlamak ve sonuçlarını ölçülebilir şekilde izlemek için bireyler, ekipler ve kuruluşlar tarafından kullanılan bir hedef belirleme çerçevesidir. OKR Hedefleri oluşturmak ve buna uygun KPI'ları nasıl belirleyeceğimizi keşfedeceğiz. Hedefler yalnızca önemli, somut ve açıkça tanımlanmış olmamalı, aynı zamanda onlara yönelik çalışan kişi, ekip veya kuruluş için ilham verici olmalıdır.

- 1.Seans: Performansa Liderlik
- 2.Seans: Kültür Oluşturmak
- 3.Seans: Hedef Belirleme
- 4.Seans: OKR Koçluğu

PSİKOLOJİK GÜVENLİK VE DAYANIKLILIK / 2 Gün

Bu eğitim duygu, zihin ve davranışlara yönelik bilgi dağarcığınızı ve farkındalığınızı geliştirerek hem kendinizin hem de başkalarının duygu ve deneyimlerini daha iyi anlamanızı sağlayacaktır. Kişilerin riskleri, hataları, problemleri dile getirme konusunda güvende hissetmelerini desteklenmesini amaçlayarak iş ve özel hayatınızda stres ile başa çıkmanıza ve zorlu durumlarda dayanıklılık almanıza yardımcı olacaktır. Programda ayrıca psikolojik güvenlik tanımını ve VUCA dünyasında hem kişisel performansa hem de organizasyonel kültüre olan etkisini anlamlandırmayı hedefliyoruz. Kişilerin riskleri, hataları, problemleri dile getirme konusunda güvende hissetmelerini desteklemeyi amaçlıyoruz. Korku kültürü ile savaşmak ve psikolojik güvenliğin nasıl sağlanacağı konusunu becerilerle ilişkilendirmek ve liderlere alet çantası sunmak hedefimizdir.

- 1.Seans: Psikolojik Güvenlik
- 2.Seans: 4 Kilit Parametre
- 3.Seans: Kurumsal Dayanıklılık
4. Seans: Dayanıklılık Destekleri ve Engelleri

SÜRDÜRÜLEBİLİR MOTİVASYON / 2 Gün

Bu programda içsel ve dışsal motivasyonu anlamayı ve içsel motivasyon kaynaklarımızı geliştirmeyi hedefleyeceğiz. Akış, pozitif psikolojide, aynı zamanda alan (the zone) olarak da bilinmektedir. Csikszentmihályi'ye göre, akış tamamen bir noktada toplanmış motivasyondur. Kararlı bir biçimde kendini vermedir ve belki de duyguları, uygulama ve öğrenmenin hizmetinde kullanmada en üst düzey bir deneyimi temsil etmektedir. Programda akış durumuna nasıl geçeceğimizi ve ikigai kavramından gündelik yaşamımızda nasıl faydalanabileceğimizi araştırırken motivasyonu sürekli kılabilmek için "kendini belirlemeyen"den "kendini belirleyene" yapacağımız yolu keşfetmeye çalışacağız

- 1.Seans: Motivasyonu Anlamak
- 2.Seans: Motivasyon Kaynağını Keşfet
- 3.Seans: Kişisel Mutluluk
- 4.Seans Motivasyonun Sürekliliği



ÜRETKENLİK VE İNSİYATİF ALABİLME / 2 Gün

Bu eğitimde katılımcıların kişisel ve iş yaşamlarında üretkenliklerini artırmalarına, inisiyatif alabilme yeteneklerini geliştirmelerine ve daha proaktif bir yaklaşım benimsemelerine yardımcı olmayı hedefliyoruz. Boyatzis ilkelerini içselleştirmek en büyük hedefimiz. Kişisel gelişimimizin sorumluluğunu alarak üretkenliği anlamak ve artırmak için zamanının ve enerjinin odağını seçme çalışması yapacağız. Ayrıca motivasyonlarını artırarak tutku, azim ve büyüme zihniyetini nasıl teşvik edeceğimizi keşfedeceğiz. Büyüme zihniyetine sahip olmak ve merak ile denemeyi sürekli cesaretlendirmek için muda mara muri ilkelerini kullanacağız. Üretkenliğin “tatlı” noktasını bulmak için de akış teorisinden (Flow) faydalanacağız.

POZİTİF STRES YÖNETİMİ / 1 Gün

Eğitimin temel hedefi, stresin üretkenliğe olumlu etki edecek seviyesini keşfetmek ve kişisel davranış eğilimlerimizin stress yönetimini engelleyen unsurları belirlemektir. Stresin yaşamımız üzerindeki etkilerini fark etmemiz, stres altında verdiğimiz tepkilerin performansımıza olan etkisini anlamamıza yönelik bir farkındalık geliştirilecektir. Ayrıca, daha etkili bir önceliklendirme yapabilmek için Hayır Diyebilme yöntemi üzerinde deneyim kazanılacaktır.

İnsanların olumlu karakter özelliklerini, güçlü yanlarını ve erdemlerini merkeze alan; hayatı daha doyurucu kılmaya yönlendiren; onların mutluluk arayışlarına katkıda bulunmaya yönelik bir bilim dalı olarak Pozitif Psikoloji, hem bireylerin tek tek hem de bireylerden meydana gelen toplumların tümünün başarılı olmalarını sağlayacak etkenleri belirleyip geliştirmeyi hedefler.

NETWORKING / 1 Gün

Bu eğitim, katılımcıların iş dünyasında güçlü, güvene dayalı ve stratejik bağlantılar kurma becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Networking, günümüz iş dünyasında başarılı olmanın temel taşlarından biridir. Bu eğitimin amacı, katılımcılara:

- Etkili iletişim becerileri ile güven inşa etme ve sürdürülebilir ilişkiler kurma konusunda rehberlik etmek.
- Mevcut bağlantıları güçlendirme ve genişletme stratejilerini öğretmek, iş dünyasında stratejik hedeflerle uyumlu bir networking ağı oluşturmayı sağlamak.
- Networking sırasında empati kurmanın ve karşılıklı fayda sağlamanın önemini vurgulamak, daha kapsayıcı ve iş birliğine dayalı ilişkiler geliştirme yollarını göstermek.
- Zorlayıcı ve stresli iş ortamlarında bile kalıcı ve sürdürülebilir ilişkiler kurma becerisi kazandırmak.

Networking becerilerini geliştirirken liderlik yetkinliklerine uyumlu bir liderlik yaklaşımı kazandırmayı hedefler.

- 1.Seans: Boyatzis ilkelerini içselleştirmek ve Kişisel Gelişimin Sorumluluğunu Almak
- 2.Seans: Hesap Vermek-Sorumluluk Almak-Kendi Kendini Yetkilendirme Üçgeninde İnisiyatif
- 3.Seans: Karpman Drama Üçgeninden Altın Üçgen’e Geçiş
- 4.Seans: Muda Mara Muri İlkeleri

- 1.Seans: Davranış Stillerimiz
- 2.Seans: Psikolojik Dayanıklılık ve Hayır Diyebilmek

- 1.Seans: 1.Networking Temelleri ve Güven İnşa Etmek

- 2.Seans: Stratejik Uygulamalar ve Dayanıklılık Geliştirme



MİNDFULNESS İLE SÜRDÜRÜLEBİLİR FARKINDALIK ADIMLARI / 2 Gün

Günümüz dünyasında dikkat dağınıklığı ve kaygı hali çok yaygın bir sorun haline gelmiştir. Gerek iş, gerek sosyal hayatta dikkati bulduğumuz an içinde tutmayı öğrenmek, hayat kalitesini fark edilir derecede geliştirmektedir. Dikkatin odağını tekrar tekrar an içine döndürmek için kullanılan bir araç olan bilinçli Farkındalık, yalnızca dikkati sağlamakla gerçekleşmez, aynı zamanda olanı anlamayı ve yargılamadan onunla kalabilme kapasitesini de kapsar. Bu geliştirilebilir bir beceridir, ve bilinçli farkındalık temelli programlar bu beceriyi gerçekleştirmek için en uygun adımdır.

Buluşmalar boyunca katılımcılar bilinçli farkındalık prensibiyle dikkatin odağını mevcut anda tutmayı öğrenerek, bilinçli farkındalık temellerini temel alıştırmalarla buluşmalar boyunca deneyimleyecekler.

- 1.Seans: Bilinçli Farkındalık Nedir? Otomatik Pilotu Fark etmek
- 2.Seans: Hayatın İçinden Farkındalık Pratikleri
- 3.Seans: Stresi Tanımak ve Stres Tepkileri
- 4.Seans: Stres Reaktivitesini Anlamak ve Farkındalık Adımları

Y.A.S.A. ile Etkin Düşünme-Karar alma ve Yönetme

Yaratıcı ve etkin düşünme becerilerini bütünsel bir bakış açısıyla, metodolojik olarak geliştirmek ve gerçek hayatta sürdürülebilir sistemler kurma ve yönetme ustalığına ulaşmayı amaçlamaktayız.

AI ve ML teknolojileri bir yandan hayatımızı kolaylaştırırken bir yandan da analitik, stratejik, akılcı, yaratıcı-inovatif düşünme sorumluluklarımızı kısmen de olsa bilgisayarlara devrederek kişisel yetkinliklerimizde körleşme tehlikesi içermektedir. Eğitim sürecinin içerdiği 5 düşünme eğitimi ile katılımcıların Yaratıcı-Inovatif, Akılcı (Critical), Stratejik ve Analitik düşünme yetkinliklerinin geliştirilmesi hedeflerine ilave olarak Yönetmel Düşünme (Executive Thinking) eğitimi ile etkin bir şirketi kurma ve yönetme yetkinlik gelişimi amaçlanmaktadır.

Yaratıcı Düşünme ve İnovasyon Atölyesi / 2 Gün (Creative Thinking & Innovation Workshop)

- Yaratıcılık gücümüzü geliştirerek farklı ve yeni fikirler keşfetmemizi sağlar
- Bu keşif yolculuklarında ihtiyaç duyduğumuz prensipleri ve metotları öğretir
- Hem iş hem de sosyal hayatta orijinal fikir ve çözüm üreten bireyler olmamızı destekler
- Yaratıcı Düşünme'den İnovasyon'a geçişin önemini tanımlar ve metotlarını öğretir
- Değer Önerisi Geliştirme becerisi geliştirir

- 1.Seans: Kavramlar ve Prensipler
- 2.Seans: YD Metotları ve YD Atölyesi
- 3.Seans: Atölye Geri Bildirim ve Blender Metodu
- 4.Seans: İnovasyon ve Değer Analizi Atölyesi



Akılci Düşünme (Critical Thinking) ve Karar Alma

- Gerçek ve bol veri talep etme tavrı geliştirir
- Önyargılara meydan okuyan öğrenmeye/gelişmeye açık tavır oluşturur
- Verileri gerçeklere dayandırarak süzmeyi ve yanıltıcı olanları dışarıda bırakmayı sağlar
- Düşünme Tuzak ve Engellerinden korunarak etkin karar almayı destekler
- Güçlü argümanlarla konuşarak fikirleri etkili ve ikna edici şekilde dile getirmeyi geliştirir
- Odaklı argümanlar geliştirmeyi öğreterek satış ve müzakere gücünü artırır

- 1.Seans: Akılci Düşünme Kavramı ve Önünü Tıkayan Engel ve Tuzaklar
- 2.Seans: AD Tuzakları ve Engelleri Atölyesi
- 3.Seans: Güçlü Argümanlar ve Uygulama Alanları
- 4.Seans: AD Prensipleri ve AD Atölyesi

Stratejik Düşünme (Strategic Thinking) ve Karar Alma

- Etkinlik ve Verimlilik kavramlarına hem ayrı ayrı hem de bütünsel hakimiyet geliştirir
- Hedefin esneklik ve netlik üzerindeki etkisi kavratır ve SMART hedefler koymamızı sağlar
- “Vizyoner Düşünme” ve “Uygulamacı (Planlamacı) Düşünme” kavramlarına ayrı ayrı ve tamamlayıcı olarak odaklanmayı öğretir
- “İş Modeli Kanvası” ile stratejik düşünmeyi uygulamaya dönüştürmeyi destekler
- Risk odaklı strateji geliştirme metotları öğretir
- Temel Stratejik Metotları (Waterfall & Agile) kavratır

- 1.Seans: Strateji Kurmak ve Ekip Stratejisi
- 2.Seans: Stratejik Karar ve Uygulama
- 3.Seans: İş Modeli Kanvası ile Strateji
- 4.Seans: Çevresel Faktörlerin Kararda Etkisi

Analitik Düşünme (Analytical Thinking) ve Karar Alma

- Yeni veriler keşfetmek için gözlem ve araştırma yapmayı ve yorumlamayı hedefler
- Kompleks problemleri tanımlama ve parçaların her birini kavramayı öğretir
- Sebep sonuç ilişkileri kurabilme, eğilimleri fark etme ve yorumlama yetkinliği geliştirir
- Problemlerin kök nedenini keşfederek çözüm bulmayı öğretir
- Sistem/süreç bilinci oluşturur ve takımla beraber çözüm üretme davranışı geliştirir
- Analitik düşünerek rehberlik yapmayı öğrenir

- 1.Seans: Kök Neden Analiziyle Karar Ver
- 2.Seans: Kararını Süreç Analizi ile Uygula
- 3.Seans: Karar Al Çözümüne Ulaş
- 4.Seans: Çevresel Faktörlerin Kararda Etkisi



Yönetmel Düşünme (Executive Thinking) ve Etkin Sistem Yönetimi

- İş fikrinin önemini kavrama ve değeriendirme becerisi geliştirir
- Yönetmel Düşünme tanımını ve önemini öğretir
- 8 basamaklı Yönetmel Uygulama Modeli ile bir kurumun kuruluş ve yönetimini metotlar vererek öğretir
- Değer odaklı şirket, departman ve çalışan yapısı kurmayı uygulatır
- Normal akış ve acil durum protokolleri hazırlamayı ve uygulamayı öğretir
- Şirket içi kayıtsızlık (umursamazlık – sessiz isfifa) sebeplerini, önleme ve zamanında tespit etme ve başa çıkma metotlarını kavratır

- 1.Seans: Yönetmel Düşünme Modeli, İş Fikri ve Vizyon
- 2.Seans: Değerlerle Yönetmek, Amaçlar ve Hedefler
- 3.Seans: Strateji-Taktik-Plan-Aktivite Belirleme
- 4.Seans: Şirket ve Çalışan Yönetimi

Webinar / Mikro Öğrenme

ÇALIŞAN / YÖNETİCİ

- Psikolojik Güvenlik
- Duygusal Çeviklik
- Dayanıklılık
- Sürdürülebilir Motivasyon
- Varlıksal İhtiyaçlar
- Korku Ve Kaygı Yönetimi
- Dijital Dönüşüme Adaptasyon
- Büyüme Zihniyeti
- Organizasyonel Çeviklik
- Yaratıcı Düşünme ve İnovasyon
- Akılcı Düşünme (Critical Thinking) ve Karar Verme
- Analitik Düşünme ve Karar Verme

ÇALIŞAN / YÖNETİCİ

- Sonuca Ulaştıran Diyaloglar
- Kişisel Marka Yönetimi
- Bağ Kurmak ve Çevik İşbirliği
- Hızlı ve Mikro Öğrenme/Öğrenme Çevikliği
- Mindfulness ile Özgürleşmek
- Stres ile Başa Çıkma
- Mindfulness Temelli Beslenme
- Yapay Zeka (AI) Sizi Nasıl Etkileyecek
- Motivasyon Kaynağını Keşfet
- Etkin Odaklanma Becerisi
- Finansal Okuryazarlık

YÖNETİCİ

- Yeni Liderlik Psikolojisi
- Dahil Eden Liderlik
- Uzaktan Liderlik
- Geleceğin Liderlik Yetkinlikleri
- Hikayeleştirme
- OKR ile Hedefleme ve Performans Yönetimi
- Manager 3.0
- Zor Zamanlarda Liderlik
- Stratejik Düşünme ve Yönetim



Volkan Mirzalı



1996 yılında O.D.T.Ü Çevre Mühendisliği bölümünden mezun oldum. 1996 yılında Garanti Bankasında Şube Portföy Yöneticisi olarak başladığım kariyerimi 13 yılın sonunda Genel Müdürlük Stratejik Planlama Yöneticisi olarak tamamladım. Bu süreçte edindiğim tecrübelerimi danışmanlık mesleğine geçtiğimde çalışma hayatı yetkinlikleri ve kurumsal strateji yönetimi ile ilgili eğitimlerde etkin bir şekilde kullandım.

2021 yılına kadar MCT'de Organizasyonların dönüşümüne liderlik, kişisel liderlik, stratejik yönetim, değişim yönetimi ve performans yönetimi konularındaki uzmanlığım ile pek çok eğitim projesi tasarladım ve gerçekleştirdim.

12 yıllık Eğitimci Kariyerimde 2.000 Eğitim gününü aşarken; yaklaşık 20 farklı sektörde 80'i aşan sayıda kuruma eğitim veya çalıştay programları gerçekleştirdim.

FMCG: Anadolu Efes, Mey Diageo, Danone, Coca Cola, Philip Morris, JTI, Colgate Palmolive, Eti, Mondelez **Çimento Sanayi:** ÇEİS, Akçansa, Oyak Çimento, **Metal Sanayi:** MESS, **Banka:** Akbank, Yapı Kredi, Garanti Bankası, İş Bankası, Denizbank, Finansbank, TEB, HSBC, TSKB, Aktifbank, Koç Finans, Garanti Emeklilik, Gedik Yatırım, Aklease, TFKB, TBB, **Medikal:** Sandoz, Eczacıbaşı, Bayer, Glaxo Smith Kline, Zoetis, Chiesi, Sanofi, Amgen, Allergan, Mustafa Nevzat, Boehringer Ingelheim, Abdi İbrahim, İ.E.Menarini, Smith & Nephew, Vygon, Novo Nordisk **Dayanıklı Tüketim:** BSH, Arçelik, **Enerji:** Tüpraş, Enerjisa, İpragaz, Türkiye Petrolleri, Aydem Enerji, Aygaz, Shell, Dicle Elektrik **Otomotiv:** Tofaş, Oyak Renault, Honda, Toyota, Doğu Otomotiv, CMS, Maxion Wheels, Brisa, Tüvtürk, Anadolu Isuzu, Man **İnşaat:** Knauf, Baumi, İzocam Çukurova Ziraat, **Turizm:** Divan, **Savunma Sanayi:** FNSS, Roketsan **Demir Çelik Sanayi:** Erdemir, **Cam Sanayi:** Şişecam, **Mobilya:** İkea, **Kırtasiye:** Adel **Sigorta:** Aksigorta, Agesa **Hizmet:** ISS, Multinet, **Perakende:** Teknosa, Media Satürn, FLO, **Telekomikasyon:** Vodafone, Türk Telekom, Azerinteltek, **Bilişim:** Bimsa, Koçsistem, SPI International, Globit, Lostar, **Endüstriyel Ürünler:** 3M, **Holding:** Koç Holding, Yıldız Holding, Zorlu Holding, Tekfen Holding, Eksim Holding, Kazancılar Holding, Sanko Holding **E-Ticaret:** Trendyol, Sahibinden

Kurucusu olduğum SmartEd Eğitim ve Danışmanlık ile deneyimsel olarak uyguladığımız Modüler Liderlik Programlarının yanı sıra, her kurumun ihtiyaçlarına özgü tasarımlar ile 60'tan fazla konuda katalog eğitimimiz ile fark yaratmaktayız.

Danışmanlık tarzı olarak daha çok Grup Koçluğu yapmaya yatkın olduğumu söyleyebilirim. Paylaşımlarımız aktif katılımlı, sohbet ortamında geçer. Yıllar içerisinde kendime yaptığım yatırımlar ile örneğin Transaksiyonel Analiz konusunda Claude Steiner ve Julia Hay den aldığım eğitiminin de etkisi ile kendi dramatik anlatım tarzımın harmanından gelen otantik bir yaklaşımı benimserim.

Katılımcı grubunun iş ailesi ve bulundukları sektör dinamiklerine göre eğitim tasarlamayı da sevdiğim için eğitim içeriklerimin katılımcıda yüksek doyum yarattığını aldığım bir çok geri bildirim ile teyit etmekteyim. Yüz yüze veya sanal ortamda gerçekleşen eğitimlerim katılımcılarımın paylaşımlar içinde kalma isteklilikleri sayesinde yüksek verimli sonuçlara ulaşılır.

Her dönem öne çıkacak bir konuyla ilgilenmeyi severim. Bu günlerde mikro öğrenme konusunda derinleşmeye çalışıyorum. Daha önceleri çevik liderlik, hikayeleştirme, uzaktan liderlik, psikolojik güvenlik ve çalışma hayatında anlam yaratma konularına yoğunlaşmıştım. Şimdilerde mikro öğrenme konusuna odaklandım.



Lara Gezgin



1991 yılında Boğaziçi Üniversitesi İş İdaresi bölümünden mezun olan Lara, uluslararası ticaret alanında özellikle derinleşti. Kariyerine Kodak, Herbalife, Wrigley Türkiye ve Wrigley GmbH Almanya gibi büyük firmalarda sürdürerek zengin bir deneyim kazandı. 2013'ten beri ise Colliers International'da Pazarlama ve Kurumsal İletişim Direktörü olarak görev almakta olan Lara, aynı süreç içinde son 11 yıldır eğitmenlik yapmaktadır. ICF onaylı PCC sertifikasına sahip Lara, bireysel koçluklar ve takım koçlukları da sağlamaktadır. Ayrıca tamamlamış olduğu mentorluk eğitimi ile de genç profesyonellerin ve yeni yeteneklerin gelişimine rehberlik etme yeteneğine sahiptir.

Lara'nın uzmanlık alanı oldukça geniştir ve farklı sektörlerde, çeşitli kademelerde çalışanlara rehberlik etmektedir. Çalışan Bağlılığı, Sunum Becerileri, Değişim Yönetimi, İnovasyon, İnsan İlişkileri, Öz Farkındalık ve Duygusal Zeka, Farklı Nesilleri Yönetme, İletişim, Beyin Temelli Liderlik, İkna, İş Yönetimi, VUCA ve BANİ Çağı Liderliği, Problem Çözme ve Karar Alma, Zaman Yönetimi, Yüksek Performanslı Sanal Takım Oluşturma, Gelişim Zihniyeti, Mentorluk, Koçluk, Kriz Dönemlerinde Stres Yönetimi, Duygusal Esneklik ve Dayanıklılık, Müzakere Becerileri gibi pek çok eğitimi hem Türkçe hem de İngilizce olarak vermektedir.

Lara, uzmanlık alanına uygun olarak birçok tanınmış firmaya eğitimler vermiştir. FMCG sektöründen Danone, Coca Cola, Philip Morris, Avon, Pastel, Hero Gıda, Dimes, Yıldız Holding, Migros; Bankacılık sektöründen Akbank, Garanti Bankası, İş Bankası, TSKB, Alternatifbank, Odeabank, Vakıfbank, Vakıf Katılım, Cardif Emeklilik; Medikal sektöründen Easyvit, Eczacıbaşı, Bayer, Glaxo Smith Kline, SantaFarma, Merck ilaç, Allergan, Nobel ilaç, Astra Zeneca, Pfizer gibi önemli isimler bu eğitimlere katılan firmalardandır. Lara'nın önceliği, eğitimlerin interaktif, uygulamalı ve katılımcı odaklı olmasıdır. Her bir katılımcının konuyla ilgili gelişim kaydetmesi için eğitimi içselleştirmesini sağlayarak tutum değişiklikleri yaratmaya odaklanır.

ICF onaylı koçluk belgesi ile koçluk yaptığı bireylerde dönüşüm yaratma yeteneği de Lara'nın özelliklerinden biridir. Profesyonel bir koç olarak, bireylerin potansiyellerini keşfetmelerine, hedeflerine yönelmelerine ve olumlu değişiklikler yapmalarına yardımcı olmaktadır. Lara, koçluk yaklaşımını kişisel ve profesyonel gelişimi desteklemek için kullanırken, katılımcıların kendi içsel kaynaklarını harekete geçirmelerine rehberlik etmekte ve bu süreçte dönüşüm sağlama amacını taşımaktadır.

Mentorluk eğitimi sayesinde ise, Lara deneyimlerini ve bilgilerini paylaşarak, daha genç kuşakların kariyerlerini şekillendirmelerine ve potansiyellerini maksimize etmelerine yardımcı olmaktadır. Lara, mentorluk ilişkileri kurarak, mentilerinin yeteneklerini geliştirmelerine, hedeflerine ulaşmalarına ve profesyonel olarak büyümelerine rehberlik etme konusunda uzmandır.



Ümit Menteş



Mehmet Ümit Menteş, 1968 yılında Ankara'da doğdu. 1989 yılında O.D.T.Ü Petrol Mühendisliği bölümünden mezun oldu. 1989-1990 yıllarında saha mühendisliği yaptı. Sümerbank'ta bir sene mühendis olarak çalıştı. 1992 yılında MT (Management Trainee) olarak Garanti Bankası'nda göreve başladı.

1995 - 2000 yılları arasında Garanti Bankası'nın yurtdışı şubelerinde görev aldı. Garanti Malta Şubesi'nin ve Fon yönetim şirketinin kurulumunun görev almış ve Malta Şubesi'nin operasyon yöneticisi olarak çalışmıştır. Daha sonra Rotterdam Şube Müdürlüğü ve Garanti Int. Almanya'nın yapılanması görevlerini gerçekleştirmiş; ülke koordinatörü olarak çalışmıştır.

Türkiye'ye döndükten sonra da Garanti Bankası'nda Şube Müdürlüğü görevine devam etmiş, 2006 yılı başı itibariyle bankacılıkta edindiği bilgi, birikim ve deneyimlerle, eğitici olarak NAR Eğitim ve Danışmanlık Merkezi bünyesine katılmıştır.

Uzun yıllardır bankacılığın ve yöneticiliğin yanı sıra Aikido ile uğraşan, bununla beraber, meditasyon, Çin tıbbı, sinema ve mesnevi öğretileriyle de ilgilenen Ümit Menteş, bu alanlarla edindiği bilgi ve birikimlerini eğitimlerine taşımıştır.

Bankacılık ve Finans alanında yüksek lisans yapan Menteş, bankacılık ve finans sektörüne yönelik, satış, portföy yönetimi, stratejik müşteri yönetimi, bilanço yönetimi, fiyatlama ve verimlilik gibi teknik eğitimler, tüm sektörlerde çalışanlar için de "Akılcı düşünme (Critical thinking)", "Yaratıcı Düşünme (Creative thinking)", "İçsel Motivasyon", "Hikâyecilik", "Etkin yazışma teknikleri" eğitimlerini vermektedir. Ayrıca Boğaziçi Üniversitesi'nde ölçme-değerlendirme eğitimi almış ve terfi sınavları da dahil soru ve sınav hazırlama konusunda uzmanlaşmıştır. Menteş'in basılmış 6 adet kitabı bulunmaktadır.

Zaman Kâtibi - Gerçek Sanrılar, Cinius Yayınları, 2015

Zaman Kâtibi - Gizemli Binici, Cinius Yayınları, 2014

Hayat Rehberiniz Mesnevi, İnkılâp yayınları, 2013

Mevlana'nın 18 Sırrı, Cinius yayınları, 2012

İSO-CHİ - Yaşam Sanatı, Cinius yayınları, 2011 (Prof. Dr. Bülent Menteş'le birlikte)

Sema Ayini, Semboller ve Anlamlar, Cinius yayınları 2011



Bengi Akşehirlioğlu



2001 yılında KOÇ ÜNİVERSİTESİ bölümünden mezun oldu. Üniversiteden sonra New York'ta Parsons School of Design'da Moda Pazarlama yüksek lisans yaptı. Dönüşte tekstil sektöründe çalışmaya başladı ve eş zamanlı olarak çeşitli pazarlama, araştırma projelerinde yer aldı, çevirmenlik yaptı. Gene eş zamanlı olarak İletişim ve Kişisel İmaj konuları ile ilgili olarak eğitimler vermeye başladı. 2010 yılında ortağı ile birlikte kendi mümessillik şirketini kurdu ve tekstil sektöründe çalışmaya devam etti.

2011 Yılında Dale Carnegie firmasının sertifikasyonundan geçerek kurumun eğitmeni oldu. 2014 yılında ICF değerlendirmesinden geçtikten sonra ACC, 2022 yılında PCC ünvanlı ICF koçu oldu. 11 yıllık Eğitimci Kariyerinde 1.500 Eğitim gününü aşarken; yaklaşık 15 farklı sektörde 80'i aşan sayıda kuruma eğitim, koçluk ve ölçme/değerlendirme programları gerçekleştirdi. Bu eğitimlerin bir bölümünü global projelerde, yurtdışında ve İngilizce olarak gerçekleştirdi.

Bengi'nin eğitim verdiği firmalardan bazıları şöyledir:

FMCG: Danone, Coca Cola, Philip Morris (Ürdün), TAT, Ülker, Eti, JTI, Banvit, L'Oreal, Avon **Çimento Sanayi:** Akçansa, , **Banka:** Garanti Bankası, İş Bankası, Denizbank, TEB, Türkiye Finans, Vakıf Katılım **Medikal:** Eczacıbaşı, Glaxo Smith Kline, Astra Zeneca, Santa Farma, Teba ilaç, GE Healthcare **Dayanıklı Tüketim:** BSH, Arçelik, Daikin, Panasonic, Trumpf **Enerji:** Tüpraş, Enerjisa, EWE Enerji, ABB Elektrik, InnoEnergy (Hollanda), İsen Enerji **Otomotiv:** Tofaş, Toyota, Kordsa **İnşaat:** Tekfen İnşaat (Azerbaycan), Alstom, Polisan **Turizm:** The Marmara, JW Marriott **Demir Çelik Sanayi:** Prysmian **Cam Sanayi:** Şişecam, **Perakende:** Mudo, De Facto, Migros, Koçtaş, Hummel, Mavi Jeans, Nike (Hollanda), ReckittBenckiser **Hizmet:** Mars Entertainment **Telekomünikasyon:** Türk Telekom, Turkcell, TTI, Ericsson **Bilişim:** Netaş **Endüstriyel Ürünler:** 3M, Polinas, Organik Kimya, Betek Boya **Holding:** Koç Holding, Yıldız Holding, **Medya:** Group M **Sigorta:** Med Life, Vakıf Emeklilik, Cardiff Emeklilik

Katılımcılarının Kişisel Performans Gelişimi, Ekiplerini Geliştirme, Çalışan Bağlılığını Yukarı Çekme, İş Yönetimi, Koçvari Liderlik, Değişimi Yönetme, Duygusal Zeka, İletişim, Beyin Temelli Liderlik, Duygusal Çeviklik ve Dayanıklılık, Müzakere Becerileri, Sunum Becerileri vb. iş hayatına yönelik yetkinlikleri barındıran eğitim ve danışmanlık projelerinde yer alıyor

Danışmanlık tarzı olarak daha koçluk yapmaya yatkın ve geleceğin liderlerinin de bu yaklaşımı benimsemesinin çok net bir öngörüsünü taşıyor. Eğitimleri farkındalık yaratmak ve dönüşmeye odaklı olarak aktif katılımlı, sohbet ortamında geçiyor ve bu yaklaşımın da kurumun çalışanına yaptığı eğitim yatırımının sürdürülebilir faydası olarak almasını keyifle izliyor.

Strateji oluşturma, Motivasyon, Zihin Gelişimi ve NLP Bengi'nin ilgi duyduğu konular arasındadır.



Ayşen Tanılkan



Ayşen Tanılkan, 1988 yılında lisans eğitimini takiben bankacılık sektörüne ChemicalMitsui Bank'ta Dış İşlemler Bölümünde görev alarak başladı. 1990 yılında İnterbank'a yönetici adayı olarak (Management Trainee Programı) katıldı. Altı ay işbaşı eğitimlerini de kapsayan yoğun bir eğitim programını tamamladı. Eğitim programı sonrası yaklaşık üç yıl kadar Bankanın Hazine Departmanında dealer olarak görev yaptı. TL/FX türev ürünlerin dizaynı ve şubelere aktarılması, TL likiditenin ayarlanması, kurumsal müşterilere türev ürünlerin satışına yönelik ziyaretler yapmak gibi çeşitli işlemleri yürüttü.

1993 yılında Kurumsal Şube yönetici yardımcısı olarak şubeciliğe geçiş yaptı. Üç yıl boyunca kurumsal firmaların banka ilişkilerini yönetti. 1996 yılında Şube müdürlüğüne terfi etti. İki farklı şubede şube müdürlüğünü görevini yürüttükten sonra, 1999 yılında Dışbank'a geçiş yaptı. 2001 yılında, Dışbank'ta perakende bankacılık organizasyonuna geçilmesi aşamasında, bölge yöneticiliğine terfi etti. 7 yıl boyunca sırasıyla 3 farklı bölgede, müdür olarak görev yaptı. Sorumlu olduğu bölge içinde yer alan şubelerin koordinasyonu, hedef gerçekleştirmelerinin takibi, İnsan Kaynakları tahsisleri, ekibin eğitimlerinin programlanması, müşteri ve hinterlandında yer alan sektörlerin izlenmesi, satış potansiyellerinin belirlenmesi, yeni şubelerin açılması faaliyetlerini yürüttü.

2008 yılında, Genel Müdürlük KOBİ Segment Pazarlama müdürlüğüne geçti. KOSGEB, KGF gibi üçüncü partilerle iş ortaklıkları kurma, KOBİ müşterilere yönelik CRM kampanyaları organizasyonu, tarım ve esnaf kredileri, sektörel krediler gibi çeşitli pazarlama aktivitelerini koordine etti. 2009 Nisan ayında Fortis-TEB birleşme kararı alınmasını takiben sektörden ayrıldı.

2011 yılında ilk olarak Done Eğitim firmasında teknik eğitimler vererek eğitmenliğe başladı. Daha sonra grup firması Dale Carnegie Eğitim tarafında da sertifika alarak, iş odaklı kişisel gelişim eğitimleri vermeye başladı. Ağırlıklı olarak, koçluk, liderlik, iletişim, sunum becerileri, assessment/ölçme değerlendirme üzerine programlar yürüttü. Program gerçekleştirdiği firmalar arasında Şişecam, Koçtaş, Yapı ve Kredi Bankası, Türkiye Finans, Garanti Bankası, Tüvtürk, Turkish Kargo, Alternatif bank, BP, Astra Zeneca gibi isimler sıralanabilir.

Ek olarak, 2016-2017 yıllarında, Frankfurt School of Finance and Management firmasında , EBRD'ninTurkeyWomen in Business Programı kapsamında Kıdemli Bankacılık Uzmanı olarak görev aldı, program ortaklarına eğitimler düzenledi. 2021 yılında firmalarda çalışan bağlılığını artırmak üzerine EngageandGrow firmasının sertifikasyonunu alıp, Çalışan Bağlılığı koçluğuna hak kazandı ve zamana yaygın bağlılık programı koçluğu yaptı.



Ayşegül Gemici



Ayşegül Gemici 2006 yılında Leeds Üniversitesi Gıda Üretim, Teknoloji ve Pazarlaması bölümünden mezun oldu. Kariyerine İngiltere’de hizmet sektöründe başladı. Daha sonra Türkiye’ye dönerek sektörün lider firmalarından Gemiciler Boya bünyesinde ithalat ihracat alanında çalışmaya devam etti.

2019 yılından bu yana çalışma alanını bilinçli farkındalık temelli programlara yöneltti. Avrupa Bilinçli Farkındalık Temelli Yaklaşımlar Birliği akredite Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı eğitmenliği yapıyor. Ek olarak Mindfulness Temelli Beslenme Farkındalığı Programını sunuyor.

Mindfulness yetkinliklerine değer katacağını düşündüğü Adler ICF Onaylı Profesyonel Koçluk Sertifika Programında öğrenciliğe keyifle ve merakla devam ediyor. Kurum çalışanlarının esenlik halini destekleyici çalışmaların iş performansı üzerindeki olumlu etkileri bilinciyle organizasyonlara mindfulness modülleri tasarlıyor.

Zorlayıcı durumlarla baş etmek, tepkisellikten uzaklaşıp stresi yönetme, otomatik pilotu fark etmek ve farkındalıkla beslenme konularında danışmanlık veriyor.

Şirketlerle gerçekleştirdiği modüllerde kurum çalışanlarına bilinçli farkındalıkla yaşama sanatını adım adım aktarmayı hedefliyor. Mindfulness modülü katılımcıları deneyimden öğrenme konusunda destekleniyor. Teorik bilgi ile desteklenen Mindfulness pratikleri ile gündelik hayatta kullanacakları bir çok alıştırmayı deneyimliyorlar.



Burçin Ciğerim



20 yıllık profesyonel tecrübeye sahip olan Burçin, hem modern hem de geleneksel ticarete güçlü ticari ve yönetim uzmanlığı deneyimine sahiptir.

Philip Morris International Türkiye şirketinde üstlenmiş olduğu farklı pozisyonlarda farklı bölgeleri kapsayan üst düzey yönetici pozisyonlarda görev almıştır.

2001 yılında saha pozisyonları ile başlamış olduğunu kariyerine, 2004 yılından itibaren ekip yönetimi ve 2010 yılından itibaren, sırasıyla Head of Trade Marketing, Sales Manager, Commercial Area Manager olarak yönetim pozisyonlarında devam etmiştir.

Yöneticilik yapmış olduğu uzun yıllarda, yeni stratejiler yaratılması ve yönetimi, değişim liderliği, 100 kişi ve üstü ekip yönetimi deneyimi edinmiştir. Üstelendiği görevlerde; farklı ve büyük bölgelerde satış ekiplerinin birebir ve uzaktan yönetimi, efektif dağıtım ağı ve rutlaması, organizasyonların çevik ticari organizasyonlara dönüşümü, ROI uygulamaları ve müşteri yönetimi konusunda birçok başarılı uygulama gerçekleştirmiştir.

Burçin, 2021 yılında Philip Morris International bünyesinden ayrılmış, freelance danışmanlık yapmıştır. Daha sonra farklı sektör dinamiklerini deneyimlemek için kısa bir süre Vigo Türkiye Operasyon Direktörlüğü görevini yapmıştır.

Profesyonel iş ve liderlik becerilerini kullanarak, Smarted'da danışman olarak; uzaktan ekip yönetimi, satış teknikleri, ticari pazarlama ve operasyon konularında eğitimler vermektedir.



Eda Noyan Mirzalı



Halkla İlişkiler ve Kurumsal İletişim alanında özel sektörde edindiği iş deneyimlerini, Türk Eğitim Vakfı (TEV)'de Kurumsal İletişim Müdürlüğü göreviyle edindiği STK tecrübesiyle birleştirmiştir.

Kariyerine 2000 yılında Çukurova İthalat ve İhracat TAŞ'de başlayan Noyan, Satış ve Halkla İlişkiler birimlerinde 5 yıla yakın süreyle görev almıştır. Mardav Yalıtım A.Ş.'de Medya ve Halkla İlişkiler Yöneticiliği görevini uluslararası platformda 6 yıl boyunca sürdüren Noyan, şirket portföyündeki pek çok markanın iletişim stratejilerini yönetmiştir. Enerji Verimliliği alanında sosyal sorumluluk projeleri yürütmüş ve çeşitli sektörel derneklerde görev almıştır.

Türk Eğitim Vakfı Kurumsal İletişim Müdürlüğü göreviyle sektörü sivil toplum açısından tecrübe etme fırsatı bulan Noyan, pek çok kurumsal sosyal projede yaratım ve yöneticilik görevinde bulunmuştur.

Smarted'de Proje Yöneticiliği, Pazarlama İletişim Yöneticiliği görevlerini sürdürmektedir.

smarteed

Smarted Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti.



+90533 465 4055 enoyan@smarted.com.tr

Erenköy Mahallesi Hacı Hakkıbey Sok. No:5 Da:7 Kadıköy / İstanbul / Türkiye