

smarted

2026

EĞİTİM KATALOĞU



SMARTED EĞİTİM VE
DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

SMARTED EĞİTİM VE DANIŞMANLIK

1 LİDERLİK YETENEKLERİNİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR

2 İŞ ODAKLI ETKİLEŞİMİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR

3 KİŞİSEL ODAKLI PROGRAMLAR

4 TREND KATALOG PROGRAMLARI

5 WEBİNARLAR



1

LİDERLİK YETENEKLERİNİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR



LİDERLİK YETENEKLERİNİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR



KİŞİSEL LİDERLİK	01
EKİP YÖNETİMİ VE EKİP GELİŞİMİ	02
STRATEJİK LİDERLİK VE SEÇENEK ÜRETME-KAYNAK YARATMA	03
PERFORMANS YÖNETİMİ VE ÇALIŞAN GELİŞİMİ	04
ÇEVİK LİDERLİK	05
ÇOĞALTAN LİDERLİK	06
DAHİL EDEN LİDERLİK(BAĞLILIK YARATAN KAPSAYICI LİDERLİK)	07
UZAKTAN LİDERLİK VE EKİP ETKİLEŞİMİ	08
OTANTİK LİDERLİK	09
DURUMSAL LİDERLİK	10
VİZYONER LİDERLİK VE KURUMSAL HAYATTA ANLAM YARATMAK	11
GELECEĞE LİDERLİK (BANI)	12
MANAGER 3.0	13
YENİ NESİLE YÖNETSEL İLETİŞİM	14
DEĞİŞİME LİDERLİK	15
ZOR ZAMANLARDA LİDERLİK	16
LİDERLER İÇİN KOÇLUK VE MENTORLUK	17
KOÇVARI LİDERLİK	18
DİJİTAL LİDERLİK / YENİ NORMALDE LİDERLİK	19
BEYİN TEMELLİ LİDERLİK	20
KATALİZÖR LİDERLİK	21
YAPAY ZEKA (AI) İLE YÖNETİM YETKİNLİKLERİ	22



KİŞİSEL LİDERLİK

1

SÜRE: 6 X ½ GÜN ŞEKİLDE PLANLAMA İLE TOPLAM 3 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Liderlik etkililiğini sürdürülebilir şekilde geliştirmek
- Zor zamanlarda bile ilham veren ve teşvik eden liderler yetiştirmek,
- Liderliğin güçlü ve gelişime açık yönlerini fark ederek performansı artırmak
- Çeşitliliğe açık, motive edici ve kapsayıcı liderlik yaklaşımlarını desteklemek
- Dijital ortamda bile katılımcıların etkili liderlik becerilerini keşfetmesini sağlamak

KAZANIMLAR:

- İş ortamı nasıl olursa olsun, sonuçlara ulaşan güçlü ve dengeli bir liderlik
- ekibinin oluşturulması
- Liderlerin öğrendiklerini iş hayatına yansıtma ve kolaylaştıran uygulamalarla etkileşimin güçlendirilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

EKİPLERE LİDERLİK

SÜRE: 3 X ½ GÜN ŞEKİLDE PLANLAMA İLE TOPLAM 1,5 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Ekip olabilmeyi sağlayan liderlik temelli kültürel zemini oluşturmak
- Ekip yönetiminde liderlik, sosyoloji ve psikoloji bilgilerini bütüncül kullanabilmek
- Yöneticilerin ekip–birey–görev dengesi kurma becerilerini geliştirmek
- Sonuç odaklı liderlik için sistem kurma ve ekosistem geliştirme yetkinliği kazandırmak
- Çalışan bakış açısından liderlik bakış açısına geçişi desteklemek
- Halihazırda ekip yöneten liderlerin karşılaştıkları sorulara pratik çözümler sunmak

KAZANIMLAR:

- Ekip olma sırasında karşılaşılan temel aksaklıkları öğrenilmesi
- Güçlü bir ekip kültürü oluşturabilmek
- Ekip kimliği yaratmak için yapılması gerekenler
- Performanslı ekibe dönüşme aşamaları



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

STRATEJİK LİDERLİK VE KAYNAK YARATMA

3

SÜRE: 3 X ½ GÜN ŞEKİLDE PLANLAMA İLE TOPLAM 1,5 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Etkili liderlik için stratejik bakış açısını geliştirmek
- Stratejiyi taktiklerden ayırarak uzun vadeli vizyona odaklanmak
- Değişim, stres ve zaman yönetimi konusunda ekipleri destekleyebilmek
- Mevcut kaynaklarla sonuca ulaşacak stratejik düşünce yapısını kazanmak
- Stratejiye bir süreç değil, bir yolculuk olarak yaklaşmak

KAZANIMLAR:

- Büyük resme hakim olarak liderlik etmek
- Şirketin gittiği yön hakkında çalışanlarına ilham verebilmek
- Farklı zorlu durumlar için hazırlıklı olmak
- Karmaşık problem çözme yeteneğinin gelişmesi
- Kriz iletişimi yapabilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

PERFORMANS YÖNETİMİ VE ÇALIŞAN GELİŞİMİ

4

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Performans görüşmelerini gelişim odaklı ve etkili hale getirmek
- Açık geribildirim verme ve alma becerilerini geliştirmek
- Çalışan gelişimi için performans planı oluşturmayı öğrenmek
- Temel mentorluk becerilerini kazandırmak
- Performans diyaloglarını keyifli ve verimli hale getirmek

KAZANIMLAR:

- Geri / ileri bildirim süreci konusunda farkındalık
- Doğru ve zamanında geri bildirim verme yetkinliğini artırılması
- Verimli performans diyalogları ile kurum içi zorlu diyaloglarda azalma sağlamak
- Zor iletişim kurulan durumları daha etkin yönetebilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Hızlı değişen dünyada çevik düşünce sistemini benimsemek
- Yöneticilerin esneklik ve hızlı karar alma yetkinliklerini geliştirmek
- Geleneksel yöntemler yerine çevik liderlik yaklaşımlarını uygulamak
- Ekipler arası işbirliğini çevik yapılarla yönetmek
- Kurumun çeviklik altyapısına geçişinde liderlik desteği sağlamak

KAZANIMLAR:

- Çeviklik yetkinliklerini keşfetmek
- Çeviklik kültürünün bileşenlerini anlamlandırma ve deneyimlemek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 3 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Kurum içinde lider yetiştiren liderler oluşturmak
- Geri bildirim, ileri bildirim ve koçluk yaklaşımlarını etkin kullanmak
- Çalışan gelişimini desteklemek için yetkilendirme ve delegasyon becerilerini artırmak
- Günlük iş hayatında çoğaltan liderlik pratiklerini uygulamak
- Öğrenme stilini keşfederek kişisel liderlik tarzını geliştirmek

KAZANIMLAR:

- İş ortamı nasıl olursa olsun, sonuçlara ulaşan güçlü ve dengeli bir liderlik
- ekibinin oluşturulması
- Liderlerin öğrendiklerini iş hayatına yansıtma ve kolaylaştırıcı uygulamalarla etkileşimin güçlendirilmesi
- Ram Charan'ın modellediği gibi kendi liderini yetiştiren bir kuruma dönüşmek
- Çalışanı geliştirirken aslında yöneticini kendini de geliştirmesi
- Büyüten, besleyen, geliştiren, aidiyet duygusu yaşatan kurum kültürünün gelişimi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

DAHİL EDEN LİDERLİK

7

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Farklılıklara değer veren ve kapsayıcı bir liderlik anlayışı geliştirmek
- Katalizör liderlik yaklaşımlarıyla takım sinerjisini artırmak
- Farklı bakış açılarını gözeterak işbirliğini ve verimliliği artırmak
- Önyargıların farkına vararak daha etkili iletişim kurmak
- Değişen liderlik ihtiyaçlarına uyum sağlamak

KAZANIMLAR:

- Dahil eden yetkinliklerin içselleştirmesi
- Bağlılık konusuna istatistiksel bakış ile bağlı çalışan tanımını yapabilmesi
- Çeşitlilik bilinci ile katılımıcılığı ve üretkenliği arttırabilmesi
- Şirketimizin geleceğinde çalışan bağlılığının etkisini keşfedebilmek
- Yöneticilerin çalışan bağlılığı konusundaki etki alanını genişletebilmesi
- Bağlılık konusuna davranış psikolojisi bilgisi ile bakarak bağlı çalışan tanımını yapabilmesi
- Bağlayarak çoğaltan lider olabilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

UZAKTAN LİDERLİK VE EKİP ETKİLEŞİMİ

8

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Uzaktan yönetim için gerekli temel liderlik becerilerini kazanmak
- Sanal ortamlarda etkili ekip etkileşimi kurmak
- Belirsizlikler karşısında ilham verici ve güven veren liderlik sergilemek
- Dijital dünyada çalışanların varlıksal ihtiyaçlarını gözetmek
- Sanal ortamda liderlik için pratik çözümler üretmek

KAZANIMLAR:

- Sanal ekipleri yönetme yetkinliklerini keşfetme
- Hibrit veya uzaktan çalışan ekiplerin psikolojik ihtiyaçlarına göre liderlik yapabilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Liderin kendi değerleriyle uyumlu, özgün bir liderlik tarzı geliştirmesi
- Çalışanlara ilham ve anlam sunan otantik yaklaşımlar kazanmak
- Etik liderlik ve kişisel etkililiği geliştirmek
- Otomatikleşen davranışlardan sıyrılarak özgünlüğe yönelmek
- Başkalarını güçlendirme ve geliştirme odaklı liderlik sergilemek

KAZANIMLAR:

- Her zaman güvenilecek bir İnsan olmanın yöntemlerini keşfedilmesi
- Bir hata yapıldığında sahiplenmek ve herhangi bir hatanın sorumluluğunu paylaşılabilmesi
- Mevcut durumu sorgulamak ve beraber olduğu insanları veya süreçleri korumak veya savunulması
- İnsanları daha da yukarı itebilmek için liderlik zincirlerinin kırılması
- Kırılganlığını Gösterebilmek: Altın Üçgende yaşarlar (TA)
- Sahicilik: hey bir şeyi ortaya çıkararak başkalarını etkileyebilmesi ve ilham verebilmesi
- Lider olarak bireyleri geliştirme sorumluluğunun üstlenilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Çalışanların gelişim düzeyine göre uygun liderlik tarzını seçmek
- Verimlilik ve çalışan bağlılığını artıracak esnek liderlik becerileri geliştirmek
- Sosyal öğrenme kültürü oluşturarak gelişimi desteklemek
- Yetkinlik ve isteklilik düzeylerine göre çalışanlara doğru yaklaşımı belirlemek
- Çalışanların şirkette kalma isteğini artıran destekleyici liderlik uygulamak

KAZANIMLAR:

- Liderliğimizi uygularken çalışanın yetkinlik seviyesi ve isteklilikle atanmışlık seviyesine göre yaklaşımların neler olacağını keşfedilmesi
- Söyleyerek yaptıran yöneticiden sorarak düşündüren lidere dönüşebilmek
- Kendini ve çalışanı sürekli geliştirmek için atılması gereken adımlar
- Çalışanı yönlendirmeyi oyunlaştırılmış uygulamalarla deneyimlebilmek
- Çoğaltan lider ile azaltan lider arasındaki farkları kavrayabilmek
- Çoğaltan lider yaklaşımlarını içselleştirebilmek
- Çalışanı geliştirmek için delegasyonu bir eğitim aracı olarak kullanabilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

VİZYONER LİDERLİK VE KURUMSAL HAYATTA ANLAM YARATMAK

11

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Liderin vizyon geliştirme ve stratejik yön belirleme kapasitesini artırmak
- Anlam odaklı liderlikle çalışan bağlılığını güçlendirmek
- Kendini sürekli geliştiren ve katkı sunan lider profili oluşturmak
- Yeni nesil çalışanların beklentilerine uygun liderlik yaklaşımı geliştirmek
- Kurum içi liderlik kapasitesini artırarak sürdürülebilir başarı sağlamak

KAZANIMLAR:

- Etkili vizyon cümlesi kurabilmesi
- Kişisel bir vizyon geliştirebilmesi
- Vizyoner liderlik ve nöro liderlik arasındaki paralellikleri keşfedebilmesi
- Kendini sürekli geliştirmesi ve merak taşıması
- Yaşamın içindeki anlamlandırma ihtiyacını karşılayan yaklaşımları geliştirebilmesi
- Değişimlerin etkilerini okumak ve değişimler öncesi yön belirleyebilmesi
- Değişimleri beraber olduğu geliştirerek yönetebilmesi
- İlham veren ve dönüştürücü dil kullanabilmesi
- Vizyona giden yolda çalışan motivasyonunu ortak amaca hizmet eder şekilde geliştirebilmesi
- Ortak amaca doğru yürüyen ekibin işbirliği kültürünü geliştirebilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

GELECEĞE LİDERLİK (BANI)

12

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- BANI dünyasında liderlik refleksi geliştirmek ve belirsizlikleri yönetebilmek
- Değişimi öngören ve tetikleyici rol üstlenen liderlik anlayışını kazanmak
- Karmaşıklık ve kırılganlık karşısında duygusal çevikliği güçlendirmek
- Yeni nesil liderliğe dair zihinsel modelleri tanımak ve uygulamak

KAZANIMLAR:

- Katılımcılarımız BANI dünyasında uyumlanabilmek için uygulanması gereken adımları öğrenebilmesi
- Beklenmeyenlerin üstesinden gelebilmek için cesur ve girişimci yaklaşımlar sergileyebilmesi
- Gerekli durumlarda iş yapış tarzını da değiştirerek işbirliği içinde çalışmanın yöntemlerini bireysel ve grup çalışmaları aracılığı ile keşfetme yolculuğuna çıkabilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Yeni nesil çalışanlarla etkin liderlik ve katılımcı yönetsellik geliştirmek
- Yönetsel etkinliği modern yaklaşımlarla güçlendirmek
- Çalışan bağlılığını artıracak yöntem ve iletişim becerilerini uygulamak
- Takım motivasyonu, mentorluk ve anlam yaratma becerilerini kazanmak

KAZANIMLAR:

- Yeni nesil yönetici yaklaşımı için doğru bir perspektif geliştirmesi
- Modern bakış açısını ekibe yansıtarak ekip performansında artış
- Daha fazla güven veren duruş sergilemesi
- Yeni nesil çalışanlarla daha doğru iletişim kurabilmesi
- Astları için gelişim fırsatlarını aksiyona dönüştürebilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

YENİ NESİLE YÖNETSEL İLETİŞİM

14

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Kuşak farklılıklarının iletişim üzerindeki etkilerini kavramak
- Y, Z ve Alpha jenerasyonlarını etkili yönetecek iletişim yaklaşımlarını öğrenmek
- Yetkilendirme ve görev bilinci dengesini doğru kurmak
- Davranışsal farklılıkları tanıyarak jenerasyonlar arası sinerji oluşturmak

KAZANIMLAR:

- Yeni nesil yönetici yaklaşımı için doğru bir perspektif geliştirmesi
- Modern bakış açısını ekibe yansıtarak ekip performansında artış
- Daha fazla güven veren duruş sergilemesi
- Yeni nesil çalışanlarla daha doğru iletişim kurabilmesi
- Astları için gelişim fırsatlarını aksiyona dönüştürebilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Değişimi tetikleyen ve yöneten liderlik yaklaşımını benimsemek
- Gestalt değişim döngüsü ve büyüme zihniyetiyle liderlik stratejisi oluşturmak
- Kotter modeliyle vizyon yaratmak ve hızlı kazanımlar üretmek
- Belirsizlik ve atalete karşı zihinsel hazırlık becerisi kazanmak

KAZANIMLAR:

- Değişim yönetimini gerçekleştirebilmek için uygulanması gereken adımların öğrenebilmesi
- Değişimi gerçekleştirebilmek için cesur ve girişimci yaklaşımlar sergilemenin öneminin kavranması
- Gerekli durumlarda iş yapış tarzını da değiştirerek işbirliği içinde çalışmanın yöntemlerini bireysel ve grup çalışmaları aracılığı ile keşfetme yolculuğuna çıkılması
- Lider olarak değişime karşı kendi tutumunu tanıyabilmesi
- Değişim sırasında öz yönetim için gerekli araç ve becerilerin kazanılması
- “Sürekli” değişim zihniyeti ile, takip eden değil takip edilen olabilmek
- Değişim döneminde duyguları ve motivasyonun yönetebilmek
- Değişim sonrası sürdürülebilirlik ve sürekli gelişim için vizyon geliştirilmesi
- Değişimi, yeniliği kollayan yaratıcı ekipler oluşturulabilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Kriz anlarında duygusal çeviklik ve liderlik esnekliği kazanmak
- Zor zamanlarda üretkenliği koruyacak liderlik alışkanlıklarını geliştirmek
- Temas iletisi ve BAKIR modeliyle denge ve dayanıklılık sağlamak
- Liderliğin sürdürülebilirliğini güvene ve etkiye dayalı şekilde kurmak

KAZANIMLAR:

- Beklenmeyenlerin üstesinden gelebilmek için cesur ve girişimci yaklaşımlar sergilenmesi
- Gerekli durumlarda iş yapış tarzını da değiştirerek işbirliği içinde çalışmanın yöntemlerini bireysel ve grup çalışmaları aracılığı ile keşfetme yolculuğuna çıkılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

LİDERLER İÇİN KOÇLUK VE MENTORLUK

17

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Liderlikte koçluk yaklaşımını içselleştirerek birey ve takım gelişimi sağlamak
- Mentorlukla etkili öğrenme ortamı ve güven temelli ilişkiler kurmak
- Etkin dinleme, vizyon eşleştirme ve geri bildirim becerilerini geliştirmek
- Kurum içi lider yetiştirme sürecinde etkin rol almak

KAZANIMLAR:

- Katılımcı liderlik tutumu ve kültürü hakkında 360 derece bakış kazanılması
- Vizyona ekibi geliştiren strateji ile ulaşma bilincinin farkındalığı sağlanması
- Koçluk ve mentorluk hakimiyetinin temel seviyede sağlanması
- Öğrenme stillerine göre gelişim planı çıkarmak için kullanılabilecek araçların keşfedilmesi
- Koçluk becerilerinin temel yetkinliklerinde ustalaşma sağlanması(güçlü soru sormak, derin dinlemek-3.seviyeden dinleme, netleştirmek, aynalamak, etkili mesaj vermek, takdir etmek)
- Mentorluk'da hem söyleneni hem de nasıl söylendiğini dinlemek ve gizliliğin korunması
- Mentorluk'da dinle, tavsiye et yönteminde ustalaşmak
- Yönetmeden tavsiye etmek ve uzmanlık/deneyim alanında kalma farkındalığı sağlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Koçluk becerilerini organizasyonel bağlamda liderlikte kullanmak
- Sosyolojik ve psikolojik liderlik ihtiyaçlarını göz önüne almak
- Uzun vadeli çalışan gelişimi ve işbirlikçi kültür oluşturmak
- Güven temelli, geri bildirim odaklı, aidiyet artıran liderlik davranışları kazanmak

KAZANIMLAR:

- Katılımcı liderlik tutumu ve kültürü hakkında 360 derece bakış kazanılması
- Vizyona ekibi geliştiren strateji ile ulaşma bilincinin farkındalığı sağlanması
- Koçluk ve mentorluk hakimiyetinin temel seviyede sağlanması
- Öğrenme stillerine göre gelişim planı çıkarmak için kullanılabilecek araçların keşfedilmesi
- Koçluk becerilerinin temel yetkinliklerinde ustalaşma sağlanması(güçlü soru sormak, derin dinlemek-3.seviyeden dinleme, netleştirmek, aynalamak, etkili mesaj vermek, takdir etmek)
- Mentorluk'da hem söyleneni hem de nasıl söylendiğini dinlemek ve gizliliğin korunması
- Mentorluk'da dinle, tavsiye et yönteminde ustalaşmak
- Yönetmeden tavsiye etmek ve uzmanlık/deneyim alanında kalma farkındalığı sağlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

DİJİTAL LİDERLİK / YENİ NORMALDE LİDERLİK

19

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Dijital dönüşümün liderlik üzerindeki etkisini kavramak
- Endüstri 4.0 süreçlerinde stratejik düşünebilen lider profili oluşturmak
- Yeni teknolojilere karşı farkındalık ve adaptasyon becerisi geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Dijital dönüşüm tehdit değil, fırsattır.” bakış açısının kazanılması
- Dijital dönüşüm teknolojileri ve araçları hakkında bilgi sahibi olunması
- Dijital dönüşüm liderliği için gerekli yetkinlikleri kazanılması
- Dijital çağ vizyonunuzun ilk taslağının oluşturulması
- Öz Değerlendirme, uygulanabilir stratejiler ve kişisel eylem planlarının oluşturulması
- Dijital çağda akıllı liderlik gelişim planları yapabilmek ve yeni fırsat yaratma ve değişim dalgalarını yönetebilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Liderlik eylemlerinin beyin üzerindeki etkilerini bilimsel temelde anlamak
- Nörobilim temelli yaklaşımlarla ekip motivasyonunu ve performansını artırmak
- Öğrenme, algı ve davranış süreçlerini yönetme becerisi kazanmak
- Kendi liderlik tarzını nörobilimsel içgörülerle dönüştürmek

KAZANIMLAR:

- Beynin nasıl çalıştığını beyin/ beden ilişkisini anlayabilmek
- “Fabrika ayarlarını” öğrenerek doğru yöntemlerin gerekli olduğunu kavrayabilmek
- Kendi beynimizin ve başkalarının beyninin işleyişini anlayarak bunu liderlik yaklaşımımıza uygulayabilmek
- Çeşitli liderlik yaklaşımlarının insanlar üzerindeki olumlu olumsuz etkilerinin nedenlerini anlamak
- Geribildirim anında beynin çalışma prensibini ve tepkileri fark etmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Değişimi tetikleyen, ilham veren ve anlam yaratan lider olmayı öğrenmek
- Çalışanların amaçlarını keşfetmelerini sağlayacak stratejiler geliştirmek
- Güven kültürü, düşünce çeşitliliği ve hizmetkar liderlik yaklaşımını uygulamak
- Vizyoner, bencil olmayan ve entelektüel liderlik rolünü güçlendirmek

KAZANIMLAR:

- Ram Charan'ın modellediği gibi kendi liderini yetiştiren bir kuruma dönüşme
- Çalışanı geliştirirken aslında yöneticini kendini de geliştirmesi
- Büyüten, besleyen, geliştiren, aidiyet duygusu yaşatan kurum kültürünün gelişimi
- Hangi kararlar alınmalı ve uygulanmalı?
- Doğru karar alınmasını sağlayacak tavsiyeleri ve verilere nasıl ulaşabiliriz?
- Kararın alınma ve uygulanma şekli nasıl olmalı?
- Yaşamın içindeki anlamlandırma ihtiyacını karşılayan yaklaşımları geliştirmek
- Vizyona giden yolda çalışan motivasyonunu ortak amaca hizmet eder şekilde geliştirmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

YAPAY ZEKA (AI) İLE YÖNETİM YETKİNLİKLERİ

22

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: YÖNETİCİLER

AMAÇ:

- Yapay Zekâ'yı (YZ/AI) yöneticilerimizin kurumsal hayatına dâhil edebilmek
- Amaca uygun seçilmiş YZ araçlarıyla bezenmiş atölyeler yaparak, saha ve genel müdürlük yönetim taktikleri ve otomasyon konularındaki yönetsel becerilerinin AI çağına uyarlanmasıdır.

KAZANIMLAR:

- Yapay Zeka kavramlarına ve faydalarına hâkimiyet sağlanır
- Temel Yapay Zeka becerileri kazanılır
- Yapay Zeka araçlarına ve kullanımına aşinalık gelişir
- Yapay Zeka destekli yönetim taktikleri kavranır ve gelişim süreci tetiklenir
- Yapay Zeka destekli otomasyon bilinci ve verimlilik yaklaşımı desteklenir
- Gelişim ve kariyer planlarına Yapay Zeka eklenmesi özendirilir



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

2 İŞ ODAKLI ETKİLEŞİMİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR



İŞ ODAKLI ETKİLEŞİMİ GELİŞTİREN PROGRAMLAR

GERİ BİLDİRİM VE İLERİ BİLDİRİM	01
ETKİ İLE İKNA	02
MÜZAKERE	03
CEVİKLİK DÜNYASINDA İŞ BİRLİĞİ GELİŞTİRMEK	04
PAYDAŞ YÖNETİMİ	05
MÜŞTERİ ODAKLILIK VE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI	06
PROBLEM ÇÖZME VE KARAR ALMA	07
EĞİTİCİNİN EĞİTİMİ	08
ANALİTİK BAKIŞ AÇISI	09
ÇATIŞMA YÖNETİMİ VE ARABULUCULUK	10
SORU SORMA TEKNİKLERİ	11
MESAFESİZ ETKİLİ TAKIMLAR	12
ÇALIŞAN BAĞLILIĞI	13
VERİYE DAYALI KARAR VERME	14
DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK İÇİN VERİLERİ KULLANMAK	15
FİNANSÇI OLMAYANLAR İÇİN FİNANS	16
FİNANSAL OKURYAZARLIK	17
MÜNAZARA	18
HİKAYELEŞTİRME	19
STRATEJİK ODAKLANMA / ETKİN ODAKLANMA BECERİSİ	20
YAPAY ZEKA OKUR YAZARLIĞI	21

İK EKİPLERİNE YÖNELİK PROGRAMLAR

ORGANİZASYONLARDA RESILIENCE	22
GERİ BİLDİRİM VE ORGANİZASYONDA GERİ BİLDİRİM KÜLTÜRÜ YARATMAK (RADICAL CANDOR METODU İLE)	23
CASELAB: TALEPLERİN ETKİN YÖNETİMİ	24
HR LEVELUP 101: CASE STUDY	25
HR LEVELUP 102: CASE STUDY	26
İÇ EĞİTİM TASARIMI: STRATEJİDEN UYGULAMAYA	27
GELİŞİM TASARIMI ATÖLYESİ	28

GERİ BİLDİRİM VE İLERİ BİLDİRİM

1

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Sert ya da uzlaşmacı yöntemler yerine etkili müzakere stratejilerini öğretmek
- 5 temel yetkinliği (sakinlik, bilgi, odak, yaratıcılık, strateji) geliştirmek
- Uygulamalı çalışmalarla müzakere becerisini pekiştirmek

KAZANIMLAR:

- Müzakere sürecinin kaderini belirleyen faktörlerini anlayabilmesi
- Denenmiş müzakere teknikleri ve uygulanabildikleri farklı koşullar ile ilgili detaylı bilgi edinmesi
- Müzakere hazırlığı için sistematik bir yaklaşım anlayışı ve işe yarayan müzakere stratejilerini geliştirebilmesi
- Programın uygulama yönü sayesinde öğrenilen becerilerin pratiğe geçirilmesinin sağlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Etki ve ikna becerilerini geliştirerek güven temelli ilişkiler kurmayı öğretmek.
- Beden dili, asansör konuşması gibi araçlarla ikna gücünü artırmak.
- İknanın psikolojik ve duygusal boyutlarını tanımak.

KAZANIMLAR:

- Birini o anda sizinle aynı fikirde olmaya ikna edilebilmesi
- Hizmetlerinizi pazarlamayı veya satmayı kolaylaştırabilmek
- Başarılı bir müzakere olasılığını artırılması
- Güvene dayalı güçlü ilişkiler geliştirilmesi
- Uzun vadeli hedeflere ulaşmayı kolaylaştırması
- Bir organizasyona liderlik etme yeteneğinin geliştirilmesi
- Kendine olan güvenin ve öz saygının arttırılması
- Çalışanların saygısını ve övgüsünün kazanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Etki ve ikna becerilerini geliştirerek güven temelli ilişkiler kurmayı öğretmek.
- Beden dili, asansör konuşması gibi araçlarla ikna gücünü artırmak.
- İknanın psikolojik ve duygusal boyutlarını tanımak.

KAZANIMLAR:

- Müzakere sürecinin kaderini belirleyen faktörlerinin kavranması
- Denenmiş müzakere teknikleri ve uygulanabildikleri farklı koşullar ile ilgili detaylı bilgi edinilmesi
- Müzakere hazırlığı için sistematik bir yaklaşım anlayışı ve işe yarayan müzakere stratejileri geliştirilmesi
- Uygulamalar ile öğrenilen becerilerin pratiğe geçirilmesini sağlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

ÇEVİKLİK DÜNYASINDA İŞ BİRLİĞİ GELİŞTİRMEK

4

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Çevik çalışma kültüründe işbirliği becerilerini artırmak.
- Takım uyumu, şeffaflık ve yetkilendirme üzerine pratik kazandırmak.
- Sürekli müşteri etkileşimiyle hızlı ve etkili işbirlikleri kurmak

KAZANIMLAR:

- Daha çevik işbirliği oluşturabilme yetkinliği
- Güçlü işbirliği oluşturma yöntemi konusunda farkındalık
- Çevik işbirliği kültürü ile bireysel ve ekip performansında artış
- Dahil etme ve edilme yöntemlerinde yetkinlik gelişimi
- İşbirliği kültürü oluşturma ve yönetme konusunda yönetsel araçlar
- Bağ kurma becerisi gelişimi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Çevik çalışma kültüründe işbirliği becerilerini artırmak
 - Takım uyumu, şeffaflık ve yetkilendirme üzerine pratik kazandırmak
- Sürekli müşteri etkileşimiyle hızlı ve etkili işbirlikleri kurmak

KAZANIMLAR:

- Paydaş Yönetimi İlkelerini Anlamak
- Paydaş Yönetiminde Sponsor Desteğini Sağlamak
- Paydaş Yönetimindeki Temel Yetkinlikleri Geliştirmek
 - İş Birliği
 - Bağ Kurma
 - Etkili Karar Alma
 - Kazan- Kazan Konumunu Yakalama
 - Etkili Aktarım
 - İkna Becerileri



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

MÜŞTERİ ODAKLILIK VE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

6

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Şirket genelinde müşteri odaklı süreçler tasarlamak ve uygulamak
- 3E ve 5İ modelleriyle çalışan bağlılığını ve motivasyonu artırmak
- Yapısal müşteri deneyimi bilinci kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Sadakatin kurumsal performansa etkisini fark etme
- Bağlılık ilkesi kavramı
- Liderlik için bağlılık yolculuğu
- Çalışan – organizasyon ilişkisinin dinamikleri



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

PROBLEM ÇÖZME VE KARAR ALMA

7

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Sorunlara analitik yaklaşımı ve doğru karar alma tekniklerini kazandırmak
- Kök neden analizi, önceliklendirme ve risk yönetimi pratiği geliştirmek
- Metaprogramlar üzerinden farkındalıkla karar alma becerisi geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Problem çözme tekniklerinin keşfedilmesi
- Karmaşa içine bile önemli olan konuya yapısal çözüm getirebilme becerisi
- Problemi yaratan düşünce yapısının kavranması
- Hangi kararlar alınmalı ve uygulanmalı?
- Doğru karar alınmasını sağlayacak tavsiyeleri ve verilere nasıl ulaşabiliriz?
- Kararın alınma ve uygulanma şekli nasıl olmalı?
- Alınan kararın en iyi performansla ulaşmak için ne zaman uygulanması gerektiği?
- En doğru kararları alabilmek için sürekli en üst bilgi seviyesi ile yaşamak



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: EĞİTİCİLER / POTANSİYEL EĞİTİCİLER

AMAÇ:

- Eğitimci/yetişkin eğitimi ilkelerini aktarmak ve interaktif eğitim becerilerini kazandırmak
- Katılımcıların öğretmenlik yetkinliklerini güçlendirmek
- Dijital öğretmenlikte etkinlik artırımı sağlamak

KAZANIMLAR:

- Katılımcılarımızın yetişkin eğitiminin beklentilerinin farkına varılması
- Öğretmen olarak ortaya koymaları gereken dijital ve canlı sınıf öğretmenlik yetkinliklerinin fark edilmesi
- İletişim, ilişki yönetimi, fasilitasyon ve sunum yetkinliklerinde gelişim
- Sanal ortamın gerektirdiği yetkinlikleri edinilmesi ve etkili kullanılması
- Fasilitasyon becerileri kazanılması – Canlı veya dijital sınıflar
- Etkili, dahil edici uygulama yapmanın önemini kavranması
- Dijital uygulama örnekleri, anket, grup çalışması, oyun ile interaktif öğrenmenin sağlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Katılımcılara çok yönlü ve analitik düşünme becerileri kazandırmak
- Problemleri küçük parçalara ayırarak analiz etme yöntemlerini öğretmek
- Stratejik düşünme ve hızlı çözüm geliştirme becerisi geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Katılımcının öğrenme ve algılama kapasitesinde artış sağlama
- Katılımcının karşılaştığı problemleri hızlı ve etkili bir şekilde çözebilmesi
- Çoklu ve alternatif şekilde öğrenme süreci desteklenmesi
- Her bireyin özünde sahip olduğu işlemci kapasitesini fark etmesi
- Mantık kurma ve muhakeme etme gibi yeteneklerin geliştirilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Çatışmaları erken tanıma ve yönetme becerileri kazandırmak
- Kurum içi görüş ayrılıklarını yapıcı etkileşime dönüştürmek
- Arabuluculuk becerileriyle çatışma çözüm süreçlerini kolaylaştırmak

KAZANIMLAR:

- Çatışma durumunda kendi tepkilerimin farkında olunması ve bunları yönetebilme becerisi
- Çatışmaların altında yatan sebeplerini anlayabilmek
- Çatışma çözme becerilerini geliştirilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- İş süreçlerinde etkili ve doğru sorularla farkındalık yaratmayı öğretmek
- Duruma uygun sorularla doğru çözüm yolları bulma becerisi geliştirmek
- Soru sorma üzerinden ekipleri yönlendirme yetkinliği kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Doğru sorularla bir durumu ve problemi anlama becerisi ve çözüm için bilgi toplanması
- Çalışanın ve paydaşlarının bakış açısının öğrenilmesi ve çözüm sürecinin bir parçası yapmak için soru sorma yetkinliğinin geliştirilmesi
- Sorularla karşı tarafa farkındalık kazandırılması ve düşünmesi için fırsat yaratılması
- Yanlış anlama ve algıya yol açmayacak şekilde karşılıklı güven tesis edecek açık, anlaşılır ve net sorular sorulması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Uzak/hibrit takımların senkron çalışabilmesini sağlayacak kültürü oluşturmak
- Takım içi iletişim, hizalanma ve işbirliği tekniklerini öğretmek
- Çeviklik çerçevesinde verimli takım dinamikleri geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Çalışan bağlılığında mevcut durumun görülmesi
- Bağlılığın organizasyon başarısı için neden kritik olduğunun tanımlanması
- Daha yüksek bağlılık seviyesine götüren duyguları geliştirecek becerilerin belirlenmesi
- Yöneticilerin rollerini fark edilmesi ve çalışan bağlılığı uygulamalarının öğrenilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Bağlılık yaratan davranış ve stratejileri tanımak ve uygulamak
- 9 bağlılık ilkesini hayata geçirmek
- Kurum kültürüne bağlılığı artıracak bir etki planı oluşturmak

KAZANIMLAR:

- Çalışan bağlılığında mevcut durumu görmek
- Bağlılığın organizasyon başarısı için neden kritik olduğunu tanımlamak
- Daha yüksek bağlılık seviyesine götüren duyguları geliştirecek becerileri belirlemek
- Yöneticilerin rollerini fark etmek ve çalışan bağlılığı uygulamalarını öğrenmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Doğru veriyi analiz ederek etkili karar alma becerisi kazandırmak
- Bilgi kirliliği içinde kök nedene ulaşma yetkinliği geliştirmek
- Veri setleri arasında ilişkileri çözümleyerek stratejik karar alma pratiği sağlamak

KAZANIMLAR:

- Akılcı düşünme metotlarıyla sahte/bozuk veriyi süzmenin öğrenilmesi
- Problemlerin kök nedenini keşfederek etkin karar becerisinin geliştirilmesi
- Kompleks problemleri tanımlama ve çözüm kararı vermenin desteklenmesi
- Sebep sonuç ilişkilerini fark etme ve uygun kararları alma yetkinliğinin geliştirilmesi
- Çevresel faktörlerin etkilerini analiz ederek daha doğru karar vermenin desteklenmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK İÇİN VERİLERİ KULLANMAK

15

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Verileri kullanarak davranışsal değişim süreçlerini yönetmek
- Veriden içgörü üretme ve ödüllendirme kültürü oluşturmak
- Baskıdan uzak öğrenme ortamlarıyla veri okuryazarlığını artırmak

KAZANIMLAR:

- Veri analizi yeteneklerinin gelişimi
- Verilere dayalı sonuçları etkili bir şekilde iletmetilmesi ve paylaşılması
- Veri cümbüşü içinde odaklanması gerekenin ne olduğunun bilinmesi
- Doğru verilerin nasıl toplanacağı, hangi ölçütlerin izleneceği ve veri toplama sürecinin nasıl yönetileceği gibi konular üzerinde bilgi sahibi olunması
- Veri kullanımı ile davranış değişikliği ve teşvikinde kullanılan temel prensiplerin kavranması
- Verileri hikayeleştirerek anlatma konusundaki gerekli temel becerilerin uygulamalar ile keşfedilmesi ve içselleştirilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

FİNANSÇI OLMAYANLAR İÇİN FİNANS

16

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Finans dışı alanlarda çalışanlara genel ve pratik finansal bilgi kazandırmak
- Finansal konularda temel bir hakimiyet geliştirmelerini sağlamak
- Finans departmanlarıyla çalışırken empati kurma yeteneğini artırmak
- Finansal süreçlere destek verirken daha etkili ve bilinçli iletişim kurmak
- Finans tarihini ve temel kavramları öğrenerek geniş bir perspektif kazanmak

KAZANIMLAR:

- Finans tarihçesine ve finans türlerine hakimiyet
- Yatırım modellerini bilmek ve doğru kararlar almak
- Finansal yaklaşım teorilerini bilmek ve temel finansal kavramlara hakimiyet
- Krizlerin nedenlerini ve ön sinyallerini analiz ederek geleceğe daha güvenli hazırlanılması
- Finansal piyasalara ve temel ürünlere genel bir hakimiyet geliştirilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Güvenli finansal karar alma yetkinliği kazandırmak
- Dolandırıcılıklara karşı bilinç oluşturmak
- Finansal kavramları yaşam boyu uygulamaya dönüştürmek

KAZANIMLAR:

- Temel bankacılık ürünlerine hakimiyet
- Temel sigorta ürünlerine hakimiyet
- Finansal yaşam aşamalarını kavramak ve ömür boyu doğru stratejiler yapmak
- Finansal risklere karşı önlem alabilmek
- Dolandırıcılık metotlarından haberdar olmak ve proaktif önlem alabilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Etkili münazara tekniklerini öğretmek
- Empati geliştirerek karşı görüşü anlama ve etkili savunma becerisi kazandırmak
- Karar vericileri ikna etme gücünü artırmak

KAZANIMLAR:

- Bakış açısının analiz edilmesi ve güçlendirilmesi
- Farklı bakış açlarına empatiyi güçlendirerek uyumun arttırılması
- Farklı bakış açlarına eleştirel yaklaşılması
- Kurumlarda farklı departmanların iletişiminin güçlendirilmesi ve bütünsel bakışının desteklenmesi
- Düşünce ve yaklaşımları etkili bir şekilde sunmayı sağlayacak teknikleri ve metotların kavranması
- İş ve sosyal hayatta ikna edici ve lider pozisyonun desteklenmesi
- Özgüven gelişimine katkı sağlanması
- Argüman kurma ve değerlendirme yetkinliği kazandırarak net, etkili ve sonuç odaklı becerilerinin gelişmesi



SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Bilgi ve fikirleri hikaye formatında etkili ve kalıcı şekilde aktarabilme becerisi kazandırmak
- Aristo yapısı, teknikler ve teatral uygulamalarla anlatım yetkinliğini geliştirmek
- Hikayeler aracılığıyla iletişimi ve etkiyi güçlendirmek

KAZANIMLAR:

- Eğitim verirken, sunum yaparken veya herhangi bir konuyu aktarırken hikayeleştirme unsurlarını kullanarak ilgi çekmek ve dinleyici üzerinde daha kalıcı ve olumlu izlenim bırakabilmek
- Bilgi aktarımı ve toplulukları cesaret kazandırarak harekete geçirebilmek
- Kişisel markanın güçlenmesi
- İkna edicilik ve vizyon aktarımının kolaylaşması
- Kurumsal ve bireysel değerlerin korunması ve yaşatılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

STRATEJİK ODAKLANMA / ETKİN ODAKLANMA BECERİSİ

20

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Dikkat yönetimi becerilerini geliştirmek
- Goleman'ın dikkat teorisini öğrenerek içsel ve dışsal odağı güçlendirmek
- Odaklanmayı engelleyen unsurları fark etmek ve ortadan kaldırmak

KAZANIMLAR:

- Odaklanmanın elde ettiğimiz sonuçlar üzerindeki etkilerinin fark edilmesi
- İş yapış stilinden kaynaklanan zaman çalıcıların keşfedilmesi
- İş hayatındaki odaklanma engellerinin fark edilmesi
- Odaklanabilmek ve akış durumuna geçmek için yapabileceklerin belirlenmesi
- Odaksızlık - tükenmişlik ilişkisini inceleme, odaksızlığın yaratacağı/yarattığı durumların sonuçlarını kestirme
- Odaklanma ve zaman yönetimi için kişisel aksiyon planların oluşturulması
- ADHD'nin yükselişi ve ele alınış şekli



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Yapay Zekâ'ya (YZ/AI) bakış açılarını doğru temellendirmek
- Katılımcılara temel YZ becerileri kazandırmak
- Binlercesi arasından amaca uygun seçilmiş YZ araçlarıyla bezenmiş atölyeler yaparak katılımcı YZ gelişim sürecinin başlatılması ve sonrası için gelişim taktikleri aktarılmasıdır.

KAZANIMLAR:

- Yapay Zeka kavramlarına ve faydalarına hâkimiyet sağlanır
- Yapay Zeka korkmak veya reddetmek yerine gelişim fırsatı algısı yerleşir
- Temel Yapay Zeka becerileri kazanılır
- Birçok Yapay Zeka aracı ile tanışılır ve kullanımda aşinalık gelişir
- Gelecek için etkin bir öğrenim sürecine başlanması sağlanır
- Kariyer planlarına Yapay Zeka eklenmesi özendirilir



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

2a

İŞ ODAKLI ETKİLEŞİMİ GELİŞTİREN
PROGRAMLAR DEVAM
(İK EKİPLERİNE YÖNELİK PROGRAMLAR)



ORGANİZASYONLARDA RESILIENCE (YILMAZLIK)

22

SÜRE: 1 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Zorluklarla baş etme ve değişime uyum sağlama becerilerini geliştirmek
- Ekiplerde dayanıklı organizasyon kültürü oluşturmak

KAZANIMLAR:

- Zorluklar ve değişim karşısında kişisel dayanıklılığın artırma becerisi geliştirilmesi
- Esnek düşünme, adaptasyon ve çevik hareket etme kaslarının güçlenmesi
- Kriz ve belirsizlik dönemlerinde daha stratejik ve sakin kararlar alma yetkinliği kazanılması
- Dijital dönüşüm ve teknolojiyle güçlü ve uyumlu çalışma becerisinin gelişmesi
- Kurum genelinde sürdürülebilir bir dayanıklılık kültürü oluşturma becerisinin kazanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

GERİ BİLDİRİM VE ORGANİZASYONDA GERİ BİLDİRİM KÜLTÜRÜ YARATMAK (RADİCAL CANDOR)

23

SÜRE: 2 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM HR EKİPLERİ

AMAÇ:

- Geri bildirim alma ve verme becerilerinin geliştirilmesi
- Geri bildirimin sadece performans veya belirli zamanlarda vermek yerine, günlük iş akışının en doğal parçası olduğunun benimsemesi
- Organizasyonda etkili bir geribildirim kültürü oluşturarak sürekli gelişim ve öğrenmenin desteklenmesi

KAZANIMLAR:

- Geri bildirim yapıcı, açık ve net bir şekilde yönetimin yollarını geliştirmesi
- Doğrudan ve güvene dayalı iletişim kurması
- Dinlemenin önemini kavraması
- Organizasyonda geri bildirim kültürünün yayılması
- Uzun vadede öğrenen, açık ve gelişime açık bir iş iklimi yaratması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM HR EKİPLERİ

AMAÇ:

- Temel İK yetkinliklerini kazandırmak ve mevcut becerileri geliştirmek
- Tüm eğitimi vakalar üzerinden gerçekleştirerek yetkin İK profesyonelliği desteklemek

KAZANIMLAR:

- Temel İK yetkinliklerinin sağlamlaştırılması
- Stratejik düşünen, çözüm odaklı ve etkili iletişim kuran bir profesyonel haline gelinmesi,
- Kurum içinde daha güvenilir, görünür ve etki yaratan bir pozisyonda konumlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM HR EKİPLERİ

AMAÇ:

- İş dünyasındaki değişen ihtiyaçlara daha iyi adapte olmasına destek olacak yetkinliklere sahip olabilmek
- Yeni nesil İK yetkinliklerini derinleştirmek
- Tüm eğitimi vakalar üzerinden gerçekleştirerek becerileri ileri seviyeye taşımak

KAZANIMLAR:

- Yetkinlik gelişiminde güncel ve stratejik bakış açısı kazanılması
- İş yerinde karşılaşılan yeni durumlara karşı daha esnek, çevik ve çözüm odaklı bir yaklaşıma sahip olunması
- Değişim ve belirsizlik yönetimi becerisi kazanılması
- Çalışan deneyimi ve kurum Kültürüne katkı sağlamak için gerekli becerilerin kazanılması
- Ekip yönetiminde ve organizasyonel karar süreçlerinde kapsayıcı dil, yaklaşım ve uygulama geliştirme becerisi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM HR EKİPLERİ

AMAÇ:

- İş ekiplerinden gelen talepleri iyi okuyabilmek, çözüm sunabilmek ve iletişimi etkili yaparak süreci doğru sonuclandırabilmek
- Alacağı tüm aksiyonlar için verileri etkin ve doğru kullanabilmek
- Tüm süreçler için güven bağı kurabilmek ve stratejik iş ortağı olarak yaklaşım sergileyebilmek

KAZANIMLAR:

- İş ekiplerinden gelen talepleri etkin biçimde analiz etme, önceliklendirme ve yorumlama yetkinliğinin gelişmesi
- Yapılandırılmış çözüm üretme becerisinin gelişmesi
- Farklı paydaşlarla net, açık ve etkili iletişim kurma becerisi gelişmesi
- Verileri etkin analiz ederek karar alma süreçlerinde bilgiye dayalı hareket etme yetkinliğinin artması
- İş müşterisiyle sürdürülebilir ilişkiler kurmak için empati, şeffaflık ve tutarlılık becerilerinin gelişmesi
- Stratejik katkı sunan iş ortağı gibi olmayı ve iş hedeflerini anlayarak, katma değerli öneriler ve yönlendirmeler yapma becerisinin artması



İÇ EĞİTİM TASARIMI: STRATEJİDEN UYGULAMAYA

27

SÜRE: 2 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: İŞ EKİPLERİNİN GELİŞİMLERİNDEN SORUMLU KİŞİLER

AMAÇ:

- Verimi artıracak iç eğitim tasarım adımlarını öğrenmek
- Gelişim ihtiyacına göre daha etkin çözüm kararları verebilmek
- Şirket içi bilgi potansiyelini ekiplerin gelişimi için kullanabilmek

KAZANIMLAR:

- İhtiyaca yönelik iç eğitim tasarımı becerisi geliştirerek, hedef ve ihtiyaca göre yapılandırılmış birer gelişim aracı olacak tasarım yönteminin öğrenilmesi
- İhtiyaç analizlerini doğru yaparak, hedefe uygun müdahaleler geliştirme yetkinliğinin kazanılması
- Mevcut kurumsal bilgi ve deneyimin, ekiplerin gelişiminde nasıl kullanılabileceği konusunda yöntemlerin öğrenilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 YARIM GÜN

HEDEF KİTLE: İŞ EKİPLERİNİN GELİŞİMLERİNDEN SORUMLU KİŞİLER

AMAÇ:

- Ekiplerin gelişimi yöneten bir stratejik partner hale gelebilmek
- Şirketin dinamiklerine göre nasıl bir ihtiyaç analizinin daha etkin sonuçlar verebileceğinin farkına varabilmek ve uygulamak
- Analiz verilerini doğru yorumlayabilmek ve aksiyon planı oluşturabilmek
- Şirket stratejisiyle paralel, ekibin gelişimini destekleyen çözümleri sunabilmek
- Programların kurgulanması, uygulama, takip ve ölçümlerinin uçtan uca yapılabilmesi

KAZANIMLAR:

- Şirketin ihtiyaçlarına uygun, hedef odaklı analizlerin yapılması
- Analizden çıkan verinin anlamlı aksiyonlara dönüştürülmesi
- Şirket stratejisiyle hizalı, ölçülebilir gelişim çözümlerinin tasarlanması
- Program yönetiminin uçtan uca ve profesyonelce yapılması
- Eğitimlerin etkisini ölçmeyi ve gelişim yatırımlarının geri dönüşünü görme becerisinin kazanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

3 KİŞİSEL ODAKLI PROGRAMLAR



KİŞİSEL ODAKLI PROGRAMLAR



HEDEF HARİTALAMA	01
KİŞİSEL DEĞİŞİM YÖNETİMİ	02
KİŞİSEL MARKA YÖNETİMİ	03
KİŞİSEL ETKİLİLİK	04
ÇEŞİTLİLİĞİ BENİMSEME VE BAĞ KURMA	05
ETKİLİ KARAR VERME	06
DAYANIKLILIK	07
BİLİNÇ DIŞI ÖN YARGILARI KIRMAK	08
BÜYÜME ZİHNİYETİ	09
İŞ YERİNDE TAKDİR DİLİNİ GELİŞTİRMEK	10
ZAMAN YÖNETİMİ	11
RAPORLAMA VE SUNUMDA BİLGİYİ HİKAYELEŞTİRME	12
SUNUM BECERİLERİ KAZANMAK	13
SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARI İÇİN TUTKU VE AZİM	14
RADİKAL SAMİMİYET İLE GERİ BİLDİRİM	15
SORUMLULUK ALMA VE HESAP VEREBİLİRLİK	16
12 ZOR DURUM DİYALOĞU	17
DUYGUSAL ÇEVİKLİK	18
ESNEKLİK	19
BELİRSİZLİK YÖNETİMİ / BELİRSİZLİKLE MÜCADELE	20
YARATICILIĞI BESLEME	21



HEDEF HARİTALAMA

1

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Bilinçaltına hitap eden görsellerle hedef belirleme yöntemleri öğretmek
- Katılımcıların hayal ve özlemlerini görselleştirmelerine yardımcı olmak
- Hedeflerin daha etkili şekilde belirlenmesini sağlamak

KAZANIMLAR:

- Daha etkin hedef belirleme konusunda proaktivite kazanma
- Hedeflerimizi odağımızda tutabilme konusunda yöntemler öğrenme
- Hedeflerimizi gerçekleştirme potansiyelinde artış sağlama
- Somutlaşan hedeflerle artan motivasyon elde etme
- Program sayesinde bilinç altı önyargılarımızı keşfederek otomatik pilot davranışlardan çıkabilme
- Sonuç odaklılık bakış açısı ile gündelik davranışlarımızı hedeflerimize hizmet eder hale getirme
- Transaksiyonel Analiz ile beceri geliştirerek hedeflere yönelik kişisel aksiyonlar alma



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Hedef belirlemenin kişisel gelişimdeki önemini farkındalığını arttırmak
- Evrensel başarı yasalarıyla alışkanlıkları hizalayarak içsel dönüşümü başlatmak
- Tükenmişlik gibi sorunlara çözüm üretmek üzere öznel hedef belirlemeyi teşvik etmek

KAZANIMLAR:

- Daha etkin kişisel hedef belirleme
- Hedefler için sizi harekete geçirecek duygusal bir sebep bulma
- Kişisel hedeflere daha başarılı şekilde odaklanma
- Hedef gerçekleştirme potansiyelinde artış
- Somutlaşan hedeflerle artan motivasyon



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Katılımcıların kişisel markalarını oluşturma ve yönetme becerilerini geliştirmek
- Kendini pazarlama, farklılaşma ve uzun vadeli strateji geliştirme yetkinlikleri kazandırmak
- Kişisel değer ve kaynaklarla rekabet avantajı oluşturmak

KAZANIMLAR:

- Bulunduğunuz ortamlardaki hangi fırsatların ve tehditlerin bulunduğunun keşfedilmesi
- Kişisel ve özgün hedeflere daha başarılı şekilde odaklanması
- İş yapış ve düşünme biçimini kişisel marka vaadiyle uyumlu hale getirilmesi
- İlham veren ve etkileyen bir lider/çalışan olabilmek
- Tutumların bir bütün olarak etkisini göz önüne alarak aksiyonların planlanması
- Kişisel marka ile ilgili sürekli gözlemlerde kalabilme becerisi ve veri toplanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Kişisel liderlik ve etkililik becerilerini geliştirmek
- Güçlü yönleri fark ederek yüksek performansa ulaşmak
- İlham verici ve motive edici liderlik yaklaşımı oluşturmak

KAZANIMLAR:

- Birinin o anda sizinle aynı fikirde olmaya ikna edilmesi
- Hizmetlerin, pazarlamanın kolaylaştırılması
- Diğer insanlarla hızlı bir şekilde ilişki kurulması
- Başarılı bir müzakere olasılığının artırılması
- Güvene dayalı güçlü ilişkiler geliştirilmesi
- Uzun vadeli hedeflere ulaşmanın kolaylaştırılması
- Organizasyona liderlik etme yeteneğinin geliştirilmesi
- Kişisel güven ve öz saygının artırılması
- Çalışanların saygısının ve övgüsünün kazanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

ÇEŞİTLİLİĞİ BENİMSEME VE BAĞ KURMA

5

SÜRE: 2 GÜN

AMAÇ:

- Çeşitlilik bilinci ve bağ kurma becerileri kazandırmak
- Bilinçaltı önyargıları fark edip yönetmeyi öğretmek
- Etkinlik, yaratıcılık ve problem çözmede çeşitliliğin rolünü kavratmak

KAZANIMLAR:

- Yüksek kalitede bağ kurma yöntem ve araçlarının keşfedilmesi ve uygulanması
- Uzlaşma ve bağ kurma arasındaki farkların kavranması
- Bağ kurabilmek için temel insan ihtiyaçların keşfedilmesi
- Etkili bağ oluşturmak için güvenin nasıl tesis edileceğinin keşfedilmesi
- Etkili iş birliği için yeni teknikler öğrenilmesi ve uygulanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Karar alma sürecini analiz ederek gelişim alanlarını ortaya koymak
- Eleştirel düşünme becerilerini güçlendirmek
- "Karar Karnesi" ile karar kalitesini ölçmeyi öğretmek

KAZANIMLAR:

- Kararlarınızın etkinliğinin ölçümlenmesi
- Kararlarınızı alma hızının arttırabilme
- En kritik olana odaklanabilme
- Hangi kararlar alınmalı ve uygulanmasının öğrenilmesi
- Kararların alınmasında kimler kritik rolleri üstlenecek? Doğru karar alınmasını sağlayacak tavsiyeleri ve verileri kimler ortaya koyacak?
- Karar nasıl alınacak ve uygulanacak?
- Karar ne zaman alınacak ve en iyi performansa ulaşmak için ne zaman uygulanacak?
- En doğru kararları alabilmek için sürekli en üst bilgi seviyesi ile yaşamak



SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Psikolojik dayanıklılığı 8 boyutta ele alarak geliştirmek
- Zor durumlarda pozitif uyum ve stresle başa çıkma becerileri kazandırmak
- Kurumsal kültür-liderlik-performans ilişkisini güçlendirmek

KAZANIMLAR:

- Bireysel davranış modellerinin kavranması
- Zor veya zorlu yaşam deneyimlerine başarılı bir şekilde uyum sağlamanın hem sürecini hem de sonucunu yönetebilme becerisinde gelişim
- Korku kültürü ile mücadele edilmesi
- Bireysel ve kurumsal dayanıklılık için neler yapılması gerektiğinin öğrenilmesi ve uygulanması
- Tükenmişlik duygusu yaşamdan üretkenliği sürdürebilmek
- Yaşamdan daha çok keyif alabilme bakış açısı kazanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

BİLİNÇ DIŞI ÖNYARGILARI KIRMAK

8

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Bilinç dışı önyargıların karar alma üzerindeki etkilerini fark ettirmek
- Anlaşmaya varmaya yönelik etkili stratejiler geliştirmek
- Zor kararlar için yaratıcı ve esnek yöntemler kazandırmak

KAZANIMLAR:

- İnsanlar ve işle ilgili önyargıların keşfi
- Bilinç ve bilinç altı yaklaşımların birbirinden farkı ve gündelik yaşama etkileri
- Eldeki verileri doğru şekilde derleme yetkinliğı
- Yeterli verinin bulunmadığı durumlarda uyumu yakalama
- Anlaşmaya varabilme ve zekice karar verebilme
- 19 temel bilinç dışı ön yargı ve etkileri hakkında fikir sahibi olabilme
- Dahil etme ve çeşitliliğı kullanarak bilinç dışı önyargıların etkisini azaltabilme
- Yenilikçi bakış açısı kazanarak bilinç dışı önyargıların etkisini azaltabilme



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Sabit ve gelişim zihniyeti farkındalığı kazandırmak
- Gelişimin herkes için mümkün olduğuna inancı güçlendirmek
- Yeni alışkanlıklar oluşturmak ve kişisel gelişim yol haritası çizmek

KAZANIMLAR:

- Yoğun ve talepkar iş ortamının zorluklarını daha sağlıklı bir şekilde yönetmesine yardımcı olabilme
- Statükoyu zorlayan ve meydan okuyan hedeflere hazırlanılması, risk alabilme ve özgüveninin artırılması
- Alışkanlıkları ve olayları daha iyi yorumlama, günlük yaşamı kontrol etme ve yönetme
- Hedefler için yeni yollar keşfetme /önyargıları keşfetme
- Pozitif anlamlandırma, azalan kaygı & stres/ Bilinç ve bilinç dışını anlama
- Zorluklara karşı dayanıklılık, farklı fikirlere ve durumlara açıklık



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

İŞYERİNDE TAKDİR DİLİNİ GELİŞTİRMEK

10

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Takdirin motivasyon ve bağlılık üzerindeki etkilerini göstermek
- TA'nın temas iletişiyle takdir stratejisi geliştirmek
- Takdir kültürüyle büyüme zihniyetini desteklemek

KAZANIMLAR:

- Çalışanların motivasyonunun bozulmasının sebeplerini anlama
- Mutsuzluk ve bıkkınlığın erken tespiti ve bunları aşmanın yollarını keşfetme
- Yapılan işi içtenlikle takdir etmenin basit formülünü öğrenme
- Başarıyı takdir etme stratejilerini öğrenme
- İlişkileri ve takım performansını yükseltmede takdirini rolünü anlama
- David Rock ve SCARF'ı keşfetme
- Takdir ve OXYTOCIN hormonunun çalışmasını öğrenme
- Takdirin çalışan bağlılığına ve etkili liderliğe etkisini fark etme



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

AMAÇ:

- Takdirin motivasyon ve bağlılık üzerindeki etkilerini göstermek
- TA'nın temas iletişiyle takdir stratejisi geliştirmek
- Takdir kültürüyle büyüme zihniyetini desteklemek

KAZANIMLAR:

- Çalışanların motivasyonunun bozulmasının sebeplerini anlama
- Mutsuzluk ve bıkkınlığın erken tespiti ve bunları aşmanın yollarını keşfetme
- Yapılan işi içtenlikle takdir etmenin basit formülünü öğrenme
- Başarıyı takdir etme stratejilerini öğrenme
- İlişkileri ve takım performansını yükseltmede takdirini rolünü anlama
- David Rock ve SCARF'ı keşfetme
- Takdir ve OXYTOCIN hormonunun çalışmasını öğrenme
- Takdirin çalışan bağlılığına ve etkili liderliğe etkisini fark etme



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

RAPORLAMA VE SUNUMDA BİLGİYİ HİKAYELEŞTİRME

12

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Etkili rapor ve sunum hazırlama tekniklerini öğretmek
- Bilgiyi hikayeleştirerek karar vermeyi kolaylaştıran sunumlar oluşturmak
- İkna, eğitim ve raporlama amaçlı sunumların farkını kavratmak

KAZANIMLAR:

- Eğitim verirken, sunum yaparken veya herhangi bir konuyu aktarırken hikayeleştirme unsurlarını kullanarak ilgi çekebilme ve dinleyici üzerinde daha kalıcı ve olumlu izlenim bırakabilme
- Bilgi aktarımı ve toplulukları cesaret kazandırarak harekete geçirebilme
- İkna edicilik ve vizyon aktarımının kolaylaşması
- Harekete geçirme duygusu yaratarak aksiyona teşvik edebilme
- Karar vericilerin karar almalarına hız kazandırmak ve durumsal farkındalıklarına katkı sağlaması
- Beklentileri karşılamak ve değer yaratmak için hangi aksiyonlara, ne yapmaya ihtiyacınız var?
- Raporlamanın temel bileşenlerine dikkat ederek içerik hazırlamayıp bunu hikayeleştirerek aktarabilmek
- Raporlara kişisel katkı ve yorumları ekleyerek anlamlandırabilme
- Kolaylaştırıcı özetlerle karar verme süreçlerinin kısaltmasına katkı sağlayarak organizasyonun genel üretkenlik ve verimliliğine katkı sağlama



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SUNUM BECERİLERİ KAZANMAK

13

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Farklı hedef kitlelere uygun etkili sunum yapma becerisi kazandırmak
- İletişim engellerini aşmak ve dinleyici odaklı sunumlar hazırlamak
- İlham veren, net ve ikna edici sunum tekniklerini uygulamak

KAZANIMLAR:

- Profesyonel sunumların planlanması
- Olumlu bir ilk izlenim bırakma
- Fikirlerin netlik ve kesin bir güçlülükle ile iletişim kurulması
- Doğal ve oturmuş bir tavırla etkileşime girme ve rahat olabilme
- Sistematik olmak ve mesaj iletirken duyguları da iletişime katma
- Karmaşık materyal veya içeriği doğrudan ve basit bir şekilde iletme
- İnsanları değişimi benimsetme ve ikna etme
- İnsanları harekete geçirme
- İkna edici olma, ilgi uyandırmak ve ilham vererek harekete geçirme
- Baskı altında soğukkanlılığını ve özgüvenini koruma, değişik durumlara esneklik göstererek uyum sağlama
- Stratejik olmak ve hedeflenen amaçlara ulaşma
- Sunumun etkinliğini arttırmak için daha etkin PowerPoint ve görsel materyal kullanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARI İÇİN TUTKU VE AZİM

14

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Tutku ve azimle uzun vadeli hedeflere ulaşma becerisi geliştirmek
- Psikolojik dayanıklılıkla engelleri aşabilmeyi öğretmek
- Performansı sürdürülebilir kılacak içsel motivasyonu güçlendirmek

KAZANIMLAR:

- Sürdürülebilir başarı konusunda kritik faktörler için farkındalık
- Yüksek performans için gerekli dört alan olan ilgi – pratik – amaç – umut
- konusunda yapılan pratiklerle somut gelişim
- Hayata ve yapılan işe karşı daha tutkulu ve azimli yaklaşım



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

RADİKAL SAMİMİYET İLE GERİ BİLDİRİM

15

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Geri bildirimin etkili ve yapıcı şekilde verilmesini sağlamak
- Kim Scott'ın Radikal Samimiyet yaklaşımı ile gerçek ilişkiler kurmak
- Zor diyaloglarda empati ve netlik dengesini kurmak

KAZANIMLAR:

- Çevik dünyanın gerekliliği olarak farklı işbirliklerinde etkin olunması
- Zorlayıcı durumları avantaja çevirme becerisi
- Şeffaflık ve adalet duygusunun pekişip gelişmesinin sağlanması
- Kriz durumlarını daha etkin ve proaktif yönetme becerisi
- İlişki ve iletişimde bilinç dışı ön yargılar sebebi ile oluşabilecek kazaların önüne geçilmesi
- Farklılıklara değer verip yaratıcılığın diyalogla desteklenmesi
- Bağlılık ve aidiyet duygusunun gelişmesi için zemin oluşturulması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SORUMLULUK ALMA VE HESAP VEREBİLİRLİK

16

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Proaktif olma ve inisiyatif alma becerilerini kazandırmak
- Sonuç odaklılık ve problem çözme yetkinliğini geliştirmek
- Altın üçgen yaklaşımı ile bireysel dönüşüm sağlamak

KAZANIMLAR:

- Öznel kişisel bir hedef belirlenmesi
- Sorumluluk almak ile hesap vermek arasında durulacak yerin belirlenmesi
- Sürekli altın üçgende hareket edilmesi
- Bilinç dışı ön yargıları fark ederek otomatik pilot davranışlardan çıkabilme becerisi
- Güçlenme ve yetki kazanmak için kişisel kredibilite geliştirilmesi
- Sonuç odaklılık için pragmatik yaklaşımların sergilenmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

12 ZOR DURUM DİYALOĞU

17

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Zor durumlarda etkili diyalog kurma becerisi kazandırmak
- 12 farklı özel duruma uygun iletişim kurguları öğretmek
- Güven ve kredibilitiyi artıracak iletişim stratejileri geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Çevik dünyanın gerekliliği olarak farklı işbirliklerinde etkin olabilme becerisi
- Zorlayıcı durumların avantaja çevrilmesi
- Şeffaflık ve adalet duygusunun pekişip gelişmesinin sağlanması
- Kriz durumlarını daha etkin ve proaktif yönetebilme becerisinin gelişmesi
- İlişki ve iletişimde bilinç dışı ön yargılar sebebi ile oluşabilecek kazaların önüne geçebilme
- Farklılıklara değer verip yaratıcılığı ndiyalogla desteklenmesi
- Bağlılık ve aidiyet duygusunun gelişmesi için zemin oluşturulması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Duygusal farkındalık ve öz yönetim becerilerini geliştirmek
- Duygusal zekâ ile empati, dayanıklılık ve pozitif ilişkiler kurmak
- Değerlerle uyumlu, esnek ve uyumlu davranış biçimleri kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Duygu, zihin ve davranışlara yönelik bilgi dağarcığı ve farkındalığı geliştirerek hem kişinin hem de başkalarının duygu ve deneyimlerini daha iyi anlamanın sağlanması
- İş ve özel hayatta stres ile başa çıkma ve zorlu durumlarda dayanıklı kalmaya yardımcı olma becerisinin kazanılması
- İş yaşamında duygusal tepkileri yönetebilme ve kontrol edilmesi
- Duygusal patlamaların önlenmesi
- Duygusal dayanıklılığı artırırken çevik hareket etmenin öğrenilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Üretkenlik ve verimlilik için zorlayıcı ve artan hedeflerin parçası olmak,
- Problem çözme yetkinliğini geliştirmek,
- Büyüme zihniyetine sahip olmak,
- İşbirliklerinden faydalanmak,
- Herkesten önce harekete geçebilmek, ihtiyaçları sezebilmek, boşlukları doldurabilmek, başkalarına yardıma istekli ve hatalardan öğrenen bireyler olmak

KAZANIMLAR:

- Kişisel gelişimimizin sorumluluğunu almak
- Bilinç dışı ön yargıları fark ederek otomatik pilot davranışlardan çıkabilmek
- Sonuç odaklılık bakış açısı ile gündelik davranışlarımızı hedeflerimize hizmet eder hale getirmek.
- Yaratıcı düşünceler geliştirebilmek
- Muda Mara Muri ilkelerini günlük hayatta uygulayabilmek
- Değişimleri fark etmek, izlemek ve adaptasyon için yetkinlik geliştirmek
- Ataletimizin kaynağını keşfetmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

BELİRSİZLİK YÖNETİMİ / BELİRSİZLİKLE MÜCADELE

20

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Katılımcılara belirsizlikle başa çıkma becerileri kazandırarak, belirsiz durumlarda daha etkili ve güvenli kararlar alabilmelerini sağlamak.
- Katılımcıların belirsizlik altında esneklik ve adaptasyon yeteneklerini geliştirmelerine, riskleri değerlendirme ve yönetme becerilerini artırmalarına yardımcı olur.
- Katılımcıların belirsizlik dönemlerinde stres ve duygusal dayanıklılıklarını artırarak, değişim süreçlerine daha hızlı uyum sağlamaları sağlar.

KAZANIMLAR:

- Duygu, zihin ve davranışlara yönelik bilgi dağarcığı ve farkındalığı geliştirerek hem kişinin hem de başkalarının duygu ve deneyimlerini daha iyi anlamının sağlanması
- İş ve özel hayatta stres ile başa çıkma ve zorlu durumlarda dayanıklı kalmaya yardımcı olma becerisinin kazanılması
- İş yaşamında duygusal tepkileri yönetebilme ve kontrol edilmesi
- Duygusal patlamaların önlenmesi
- Duygusal dayanıklılığı artırırken çevik hareket etmenin öğrenilmesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Baş döndürücü bir hızla değişen dünyamızda yaratıcılık becerisi geliştirmek,
- Problemlere farklı açılardan bakarak yaratıcı çözümler üretmek ve her zaman ve tekrar tekrar kullanılabilecek metotlar öğretmek bu becerileri sürdürülebilir hale getirmektir.
- Doğamızdaki yaratıcılık gücümüzü geliştirerek farklı ve yeni fikirler keşfetmemizi sağlar.

KAZANIMLAR:

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



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

4 TREND KATALOG PROGRAMLARI



TREND KATALOG PROGRAMLARI



TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME	01
GENÇ NESİL İLE ETKİLİ İLETİŞİM	02
KAPSAYICILIK (INCLUSION)	03
ETKİN ODAKLANMA BECERİSİ	04
KRİZ YÖNETİMİ BECERİSİ	05
HIZLI VE MİKRO ÖĞRENME (ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ)	06
OKR İLE HEDEFLEME VE PERFORMANS YÖNETİMİ	07
PSİKOLOJİK GÜVENLİK VE DAYANIKLILIK	08
SÜRDÜRÜLEBİLİR MOTİVASYON	09
ÜRETKENLİK VE İNİŞİYATİF ALABİLMEK	10
POZİTİF STRES YÖNETİMİ	11
NETWORKİNG (İLİŞKİ AĞI GELİŞTİRME)	12
MINDFULNESS İLE SÜRDÜRÜLEBİLİR FARKINDALIK ADIMLARI	13
YARATICI DÜŞÜNME & İNOVASYON ATÖLYESİ	14
AKILCI DÜŞÜNME (CRITICAL THINKING) VE KARAR ALMA	15
STRATEJİK DÜŞÜNME VE KARAR ALMA	16
ANALİTİK DÜŞÜNME VE KARAR ALMA	17
İYİ BİR TAKIM OYUNCUSU OLMA	18
SAHADA GÜVEN VE GÜÇLÜ TAKIMLAR	19



TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME

1

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Duygusal farkındalık ve öz yönetim becerilerini geliştirmek
- Duygusal zekâ ile empati, dayanıklılık ve pozitif ilişkiler kurmak
- Değerlerle uyumlu, esnek ve uyumlu davranış biçimleri kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Tasarım düşüncesinin dinamiklerini anlama
- Tasarım odaklı yaklaşımının pratik uygulamalarla içselleştirilmesi
- Problemlere daha yaratıcı çözümler getirebilme yetkinliği



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

GENÇ NESİL İLE ETKİLİ İLETİŞİM

2

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Kuşaklar arası farkları tanımak ve etkili iletişim stratejileri geliştirmek
- Z ve Y kuşağının güçlü yönlerinden faydalanarak uyumlu ekipler oluşturmak
- Çatışmaları önleyici ilişki yönetimi becerileri kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Nesil tanımları ve belirgin özelliklerin fark edilmesi
- Farklı iş yapış ve iletişim tercihlerine göre yaklaşım sergilenmesi
- Kişilerin değerlerini anlamak için içgörü uygulaması tecrübe edilmesi
- Yaratıcı/inovatif düşünmeyi destekleyecek uygulama yapılması
- Kişiselleştirilmiş geribildirim yöntemi ve uygulaması ile tecrübe kazandırma
- Katılımcı bir yönetim tarzı ve uygulaması ile inovatif fikir üretiminin desteklemesi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

KAPSAYICILIK (INCLUSION)

3

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Farklılıklara saygı duyan ve iş birliğini teşvik eden kapsayıcı liderlik anlayışı geliştirmek
- Psikolojik güvene dayalı bir kurum kültürü oluşturmak
- Potansiyelleri ortaya çıkaracak çeşitlilik yönetimi becerileri kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Kapsayıcılığın tanımının netleştirilmesi
- Kapsayıcılığın, inovasyon, çalışan bağlılığı ve yeni yetenekleri kazanmak ile bağlantısının fark edilmesi
- Kapsayıcılık konusunda etki alanının genişletilmesi
- Kapsayıcılığı destekleyecek uygulamaların paylaşılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

ETKİN ODAKLANMA BECERİSİ

4

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Zaman yönetimini engelleyen unsurları fark etmek ve ortadan kaldırmak
- Dikkat yönetimi becerilerini geliştirmek
- Goleman'ın dikkat teorisini öğrenerek içsel ve dışsal odağı güçlendirmek

KAZANIMLAR:

- Odaklanmanın elde ettiğimiz sonuçlar üzerindeki etkilerinin fark edilmesi
- İş yapış stilinden kaynaklanan zaman çalıcıların keşfedilmesi
- İş hayatındaki odaklanma engellerinin fark edilmesi
- Odaklanma ve zaman yönetimi için kişisel aksiyon planların oluşturulması
- Odaklanabilmek için akış durumuna geçmek için yapabileceklerin vurgulanması
- Odaklanılmadığı zaman düşülecek tükenmişlik durumundan kaçınılması
- ADHD'nin yükselişi ve ele alınış şekli



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

KRİZ YÖNETİMİ BECERİSİ

5

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- BANI dünyasında esneklik ve dayanıklılık geliştirmek
- Psikolojik sağlık ve stresle başa çıkma becerileri kazandırmak
- Değişimi öngörebilen ve yöneten liderlik refleksleri geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Beklenmeyenlerin üstesinden gelebilmek için cesur ve girişimci yaklaşımların sergilenmesi
- Gerekli durumlarda iş yapış tarzını da değiştirerek işbirliği içinde çalışmanın yöntemlerinin kavranması
- Bireysel davranış modellerinin uygulanması
- Zor veya zorlu yaşam deneyimlerine başarılı bir şekilde uyum sağlamanın hem sürecini hem de sonucunu yönetebilme becerisinde gelişim
- Korku kültürü ile mücadele edebilme becerisi
- Bireysel ve kurumsal dayanıklılık için neler yapılması gerektiğini öğrenilmesi ve uygulanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

HIZLI VE MİKRO ÖĞRENME (ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ)

6

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Sürekli öğrenme ve değişime açık bireyler yetiştirmek
- Merak temelli öğrenme çevikliğini geliştirmek
- Yeni yaklaşımlara hızla adapte olabilme yetkinliği kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Kişisel öğrenme metodolojisini keşfetme
- Kişisel öğrenme hedefleri ve metodları geliştirebilme
- Öğrenme çevikliğinin 4 alanından aktivite gösterebilme
- Mikro öğrenme uygulamaları ile pratik kazanımlar elde edilmesi
- Kişisel akışa ulaşmak için öğrenmeyi kullanılması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

OKR İLE HEDEFLERİ VE PERFORMANS YÖNETİMİ

7

SÜRE: 4 X ½ GÜN ŞEKİLDE PLANLAMA İLE TOPLAM 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- OKR sistemini kullanarak hedef belirleme ve performans izleme becerisi kazandırma
- Performans ve potansiyel farklarını anlamlandırmak
- KPI'larla desteklenen, ilham verici hedefler oluşturmak

KAZANIMLAR:

- Elde edilen sonuçların başarısının doğru şekilde analiz edilmesi
- OKR bir hizalanma aracıdır, basamaklandırılmaz bakış açısının kavranması
- OKR Prensipleri
- OKR'ın organizasyonel gelişim katalizörü olarak kullanılması
- Mevcut performans metriklerinin yeniden tanımlanması
- OKR ahengi tanımlanması
- OKR koşluğunda ve hedeflemesinde roller ve görevlerin belirlenmesi
- OKR koşluğunun çerçevesi ve yetkinliklerinin kavranması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

PSİKOLOJİK GÜVENLİK VE DAYANIKLILIK

8

SÜRE: 4 X ½ GÜN ŞEKİLDE PLANLAMA İLE TOPLAM 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Psikolojik güvenlik ortamı oluşturarak bireylerin kendini ifade etmesini
- sağlamak
- Stresli durumlarla başa çıkma ve dayanıklılık geliştirme becerileri kazandırmak
- Liderlere psikolojik güvenlik sağlayacak araç ve stratejiler sunmak

KAZANIMLAR:

- Korku kültürü ile savaşılabilmek
- Psikolojik güvenliğin nasıl sağlanacağı konusunu becerilerle ilişkilendirmek ve liderlere alet çantası sunma
- Bireysel davranış modellerini anlama
- Dayanıklılık kavramının öğrenilmesi
- Bireysel ve kurumsal dayanıklılık için neler yapılması gerektiğini öğrenilmesi ve uygulanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRDÜRÜLEBİLİR MOTİVASYON

9

SÜRE: 2 GÜN

AMAÇ:

- İçsel motivasyonu keşfetmek ve sürdürmeyi öğrenmek
- Akış ve ikigai kavramlarıyla bireysel motivasyon sistematığı geliştirmek
- Kendini belirleyici (otonom) motivasyon tarzını geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Duygu, zihin ve davranışlara yönelik bilgi ve farkındalık geliştirilmesi
- Kendi ve başkalarının duygu ve deneyimlerini daha iyi anlama becerisi kazandırılması
- Stresle başa çıkma kapasitesinin artırılması
- Zorlu durumlarda psikolojik dayanıklılık sağlanması



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

ÜRETKENLİK VE İNİSYATİF ALABİLME

10

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Kişisel sorumluluk ve proaktif tutum geliştirmek
- Üretkenliğin artırılması için zaman ve enerji yönetimi sağlamak
- Boyatzis ve büyüme zihniyeti ilkeleriyle inisiyatif alma becerisi kazandırmak

KAZANIMLAR:

- Kişisel gelişimin sorumluluğunun alınması
- Öznel kişisel bir hedef belirleyebilme
- Sorumluluk almak ile hesap vermek arasında durulacak yeri belirleme
- Sürekli altın üçgende hareket edebilme
- Bilinç dışı ön yargıları fark ederek otomatik pilot davranışlardan çıkabilme
- Sonuç odaklılık bakış açısı ile gündelik davranışlarımızı hedeflerimize hizmet eder hale getirebilme
- Farkındalık becerilerini geliştirerek kendimiz ile ilgili algıları da hedefimiz çerçevesinde yeniden düzenleyebilme
- Kişisel paradigmaları keşfedip, hedefe uygun paradigmaya geçiş yapma becerisi



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

POZİTİF STRES YÖNETİMİ

11

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Stresin olumlu yönlerinden faydalanarak verimlilik artırmak
- Stres yönetimini engelleyen davranışları fark edip değiştirmek
- Pozitif psikoloji yaklaşımıyla güçlü yönleri geliştirmek

KAZANIMLAR:

- Stres kavramı ve etkilerini fark etebilme
- İş yapış stilinden kaynaklanan zaman çalıcıları keşfetme becerisi
- İş hayatındaki stres yönetimi engellerini fark edebilme
- Stres ve zaman yönetimi için kişisel aksiyon planlarını oluşturabilme
- Pozitif psikoloji ilkelerini öğrenme ve içselleştirebilme



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Güvene dayalı, sürdürülebilir profesyonel ilişkiler kurma becerisi kazandırmak
- Etkili iletişimle stratejik bağlantılar kurmak ve geliştirmek
- Zorlayıcı ortamlarda bile sağlıklı ilişkiler sürdürebilmek

KAZANIMLAR:

- Networking'in temel ilkelerini kavrama: güven inşa etmenin ve sürdürülebilir iş ilişkileri geliştirmenin yollarını öğrenme
- Stratejik networking becerileri geliştirme: mevcut bağlantıları güçlendirme ve yeni stratejik ilişkiler kurma becerisi kazanma
- Empati ve duygusal zeka ile iletişim: empati kullanarak daha güçlü ve kapsayıcı ilişkiler geliştirme
- Networking'de dayanıklılık ve esneklik: zorlayıcı iş ortamlarında bile uzun vadeli ilişkiler sürdürebilme yetisi kazanma
- Uygulanabilir networking stratejileri: eğitimde öğrenilen becerileri gerçek hayatta kullanarak networking ağını etkili bir şekilde yönetme



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

MINDFULNESS İLE SÜRDÜRÜLEBİLİR FARKINDALIK ADIMLARI

13

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- An içinde kalma ve dikkat becerilerini geliştirmek
- Bilinçli farkındalık yoluyla kaygı ve dikkatsizlikle başa çıkmak
- Temel mindfulness uygulamalarıyla sürdürülebilir zihinsel farkındalık sağlamak

KAZANIMLAR:

- Stres yönetimi: mindfulness yöntemlerini kullanarak stres seviyelerini azaltmayı ve bu sayede duygusal dengeyi korumayı öğrenme
- Artan odak ve verimlilik: günlük mindfulness pratikleri, çalışanların odaklanma yeteneklerini geliştirmelerine ve dikkat dağınıklığını azaltmalarına yardımcı olabilmeleri
- Duygusal dayanıklılık: duygusal zorluklarla başa çıkma becerileri artacak ve böylece işyerindeki zorluklarla daha kolay başa çıkılabilmeleri
- İş-yaşam dengesi: mindfulness, katılımcıların hem işte hem de özel hayatlarında daha dengeli ve mutlu hissetmelerine destek olabilmeleri



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

YARATICI DÜŞÜNME VE İNOVASYON ATÖLYESİ

14

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Hızla değişen dünyada yaratıcılık becerisini geliştirmek.
- Problemlere farklı açılardan bakarak yaratıcı çözümler üretmek.
- Tekrar tekrar kullanılabilecek yaratıcılık metotlarını öğrenmek ve sürdürülebilir kılmak.
- Yaratıcı düşünme yolculuğunda gerekli prensip ve yöntemleri öğretmek.
- İş ve sosyal hayatta fikir üreten ve çözüm geliştiren bireyler olmamızı desteklemek.
- Üretilen fikirler ve çözümler sayesinde yöneticilerin problem çözme becerisini güçlendirmek.
- Yaratıcı düşünme ile inovasyonu birbirini tetikleyen bütünsel yetkinlikler olarak ele almak ve atölyelerle pekiştirmek.

KAZANIMLAR:

- 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 inovasyon'a geçişin önemini tanımlar ve metotlarını öğretir
- Yaratıcı Düşünme yetkinliğimizi icada dönüştürmenin önemini ve metotlarını kavratır
- Değer Önerisi Geliştirme becerisi geliştirir



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

AKILCI DÜŞÜNME (CRITICAL THINKING) VE KARAR ALMA

15

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Çoklu ve yanıltıcı olabilen veri dünyasında gerçek ve güvenilir bilgiyi ayırt edebilme becerisi kazandırmak.
- Özgün, analitik ve sonuç odaklı düşünceyi destekleyerek güçlü fikirler ve stratejiler üretebilmek.
- Alınan kararları sağlam argümanlarla, net, etkili ve ikna edici şekilde ifade etme yetkinliğini geliştirmek.
- Karar verme süreçlerinde ihtiyaç duyulan kavram, prensip ve yöntemleri öğretmek.
- Dış etkenlerden ve içsel önyargılardan mümkün olduğunca arınarak objektif karar verebilme becerisini güçlendirmek.

KAZANIMLAR:

- Akılcı Düşünme (AD) Kavram ve Prensiplerini kavratır
- Akılcı Düşünme Tuzaklarını ve Engellerini öğretmek bertaraf eder ve berrak düşünebilmeyi destekler
- Argüman geliştirme, analiz ve değerlendirme metotlarını öğretir
- Güçlü argümanlar kullanarak ikna, satış kapama, geribildirim metotları inceler



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

STRATEJİK DÜŞÜNME VE KARAR ALMA

16

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Stratejik bakış açısını, strateji geliştirme ve uygulama becerilerini güçlendirmek.
- Stratejik kararların uzun vadeli etkilerini öngörebilme yetkinliği kazandırmak.
- Dinamik stratejik kavrayış ve stratejik davranış geliştirmek.
- Farklı stratejik seviyeleri doğru kavrama ve stratejik karar alma becerisini geliştirmek.
- Ekip olarak ortak strateji oluşturma yetkinliğini desteklemek.
- İş Modeli Kanvası ile metodolojik strateji geliştirme pratiklerini kazanmak.
- Geliştirilen stratejiyi test etmek için 3 farklı risk ve öngörü metodu kullanarak proaktif stratejik davranış geliştirmek.

KAZANIMLAR:

- Etkinlik, Verimlilik, Etkililik kavramlarına 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



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

ANALİTİK DÜŞÜNME VE KARAR ALMA

17

SÜRE: 2 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Çok parametrelili ve karmaşık problemlerde etkili karar verme becerisi geliştirmek.
- Veri karmaşası ve algısal gerçeklik içinde kök nedene ulaşma ve problemi doğru tanımlama yetkinliği kazandırmak.
- Analiz metotlarına ek olarak, çözüm seçenekleri arasında doğru seçim yapabilme becerisini geliştirmek.
- Sistem içindeki parçaların ilişki ve etkileşimlerini çözümleyerek sorumluluk alarak karar verebilme kapasitesini artırmak.
- Zorlayıcı karar süreçleri için gerekli prensip ve metotları öğretmek.
- İş ve sosyal hayatta analitik kararlar alabilen, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirmek.
- Yöneticilerin karar verme süreçlerinde gelişimini desteklemek.
- Kararların anlık uygulanmasına süreç boyutu ekleyerek dinamik karar verme bakışı kazandırmak.

KAZANIMLAR:

- Problemlerin kök nedenini keşfederek karar almayı öğretir
- Kompleks problemleri tanımlama ve çözüm kararı vermeyi destekler
- Sebep sonuç ilişkilerini fark etme ve uygun kararları alma yetkinliği geliştirir
- Sistem/süreç bilinci oluşturur ve çözüm üretme davranışı geliştirir



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

İYİ BİR TAKIM OYUNCUSU OLMA

18

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Katılımcıların takım dinamiklerini daha iyi anlamalarını ve etkili bir ekip üyesi olarak katkı sağlayan davranışları geliştirmelerini desteklemektir.
- İletişim, işbirliği ve sorumluluk alma konularında güçlü beceriler edinerek ekip içinde güvene dayalı bir çalışma kültürüne katkı sunmaları.
- Bireysel farkındalığı artırarak güçlü takım oyunculuğunu destekleyen tutum ve alışkanlıkların günlük çalışma pratiklerine entegre edilmesi.

KAZANIMLAR:

- Etkili bir takım oyuncusunun temel davranışlarını tanıma ve günlük iş akışına uyarlama.
- Açık, net ve yapıcı iletişim kurma becerilerini geliştirme.
- Takım içi güveni ve işbirliğini güçlendiren tutumları uygulama.
- Takım üyelerinin varlıksal ihtiyaçlarını anlamak ve karşılamak
- Sorumluluk alma, inisiyatif kullanma ve proaktif davranma kapasitesini artırma.
- Çatışma anlarını yapıcı şekilde yönetme ve çözüm odaklı yaklaşım geliştirme.
- Farklı çalışma tarzlarıyla uyum sağlayarak takım sinerjisi oluşturma becerisi kazanma
- Destek istemekten kaçınmamak, gerektiğinde destek sağlama işini önceliklendirmek
- •Olumluluk- verimlilik dengesini tutturabilmek



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

SAHADA GÜVEN VE GÜÇLÜ TAKIMLAR

19

SÜRE: 1 GÜN

HEDEF KİTLE: TÜM ROL VE SORUMLULUK DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR

AMAÇ:

- Saha ekiplerinde güveni güçlendiren, açık iletişimi destekleyen ve operasyonel uyumu artıran bir takım kültürü oluşturmak.
- Sahada karşılaşılan zorluklar karşısında birlikte hareket etme becerilerinin geliştirmesi ve ekip içi dayanıklılığı artıracak pratik yöntemler edinmeleri.
- Güven temelli liderlik davranışlarının ve işbirliğini kolaylaştıran iletişim tekniklerinin saha operasyonlarına entegre edilmesini sağlamak.

KAZANIMLAR:

- Saha ekiplerinde güven oluşturma temel unsurlarını ve uygulama yollarını öğrenme.
- Zorlayıcı saha durumlarında etkili iletişim kurma ve çatışmaları yapıcı şekilde yönetme becerisi kazanma.
- Takım içi koordinasyonu ve rol netliğini artıracak araç ve yöntemleri uygulama.
- Güven temelli davranışlar ile diyaloglarını günlük operasyonlara entegre etme.
- Ekiplerin 5 temel aksaklığı hakkında farkındalık ve aksaklıkları bertaraf etme yöntemleri kazanma
- Takım motivasyonunu ve sahadaki işbirliği kültürünü güçlendirecek pratik alışkanlıklar edinme.



[KATALOG İNDEKSİ](#)

[BÖLÜM İNDEKSİ](#)

WEBINARLAR



WEBINARLAR



PSİKOLOJİK GÜVENLİK

DUYGUSAL ÇEVİKLİK

DAYANIKLILIK

SÜRDÜRÜLEBİLİR MOTİVASYON

VARLIKSAL İHTİYAÇLAR

KORKU VE KAYGI YÖNETİMİ

DİJİTAL DÖNÜŞÜME ADAPTASYON

BÜYÜME ZİHNİYETİ İLE SÜREKLİ GELİŞİM

ORGANİZASYONEL ÇEVİKLİK

YARATICI DÜŞÜNME VE İNOVASYON

ETKİLİ KARAR ALABİLME

ANALİTİK DÜŞÜNME VE KARAR VERME

ÜRETKENLİK VE İNİSİYATİF ALABİLME

İLK 90 GÜN

PERFORMANS HEDEFLEME

SONUCA ULAŞTIRAN DİYALOGLAR

KİŞİSEL MARKA YÖNETİMİ

KİŞİSEL ETKİNLİK YILDIZINIZ

İLİŞKİ YÖNETİMİ VE İLETİŞİMİN
TEMEL PRENSİPLERİ

BAĞ KURMAK VE ÇEVİK İŞBİRLİĞİ

HIZLI VE MİKRO ÖĞRENME/ÖĞRENME
ÇEVİKLİĞİ

MINDFULNESS İLE ÖZGÜRLEŞMEK

STRES İLE BAŞA ÇIKMA

MINDFULNESS TEMELLİ BESLENME

YAPAY ZEKA (AI) SİZİ NASIL ETKİLEYECEK?

MOTİVASYON KAYNAĞINI KEŞFET

ETKİN ODAKLANMA BECERİSİ

FİNANSAL OKURYAZARLIK

ÇEVİKLİK VE ÇEVİK LİDERLİK

AKILCI DÜŞÜNME (CRITICAL
THINKING) VE KARAR VERME

ÇATIŞMA YÖNETİMİ

KİŞİSEL DEĞİŞİM YÖNETİMİ

HEDEF HARİTALAMA

YÖNETİCİLERE ÖZEL WEBINARLAR

YENİ LİDERLİK PSİKOLOJİSİ

DAHİL EDEN LİDERLİK

UZAKTAN LİDERLİK

GELECEĞİN LİDERLİK YETKİNLİKLERİ

HİKAYELEŞTİRME

OKR İLE HEDEFLEME VE PERFORMANS YÖNETİMİ

MANAGER 3.0

ZOR ZAMANLARDA LİDERLİK

STRATEJİK DÜŞÜNME VE YÖNETİM

VİZYONER LİDERLİK

YAPAY ZEKA DEVRİMİ VE LİDERLİK



[KATALOG İNDEKSİ](#)

smarteed



SMARTED EĞİTİM VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ TİCARET LTD. ŞTİ.

ERENKÖY MAHALLESİ HACI HAKKİBEY SOK. NO:5 DA:7
KADIKÖY / İSTANBUL / TÜRKİYE



www.smarted..com.tr



bilgi@smarted..com.tr



0533 465 4055

BİZİ TAKİP EDİN



SMARTED EĞİTİM DANIŞMANLIK

TÜM HAKLARI SAKLIDIR.
2025