

U Y
COACHING ACADEMY



CY Coaching Academy; CY Corporate Consultancy, FZ-LLC şirketi alt markalarından biridir. Akademimiz olarak kurumsal eğitim, danışmanlık ve koçluk hizmetlerini incelemeniz üzere sizlere kataloğumuzu gururla sunarız. İlginize teşekkür eder, sizlerle çalışma ve fayda yaratmayı hevesle bekleriz.

CY CORPORATE CONSULTANCY FZ-LLC AİLESİ

HEDEFİMİZ

Etik çerçeveler içinde, çalışan potansiyelinin maksimuma çıkarıldığı, gelişime ve inovasyona yatkın, problem çözme becerisi artmış, esnek ve başarılı sonuçlar üretebilen kurumların oluşmasına katkıda bulunmak ve yolculuklarında onlara eşlik etmek öncelikli hedefimizdir.

DEĞERLERİMİZ

- Gizlilik ilkeleri doğrultusunda, güven ilişkisine dayalı, samimi, dürüst iletişim
- Sürekli gelişim
- Kolay uygulanabilirlik
- Sonuç odaklı çözümler için müşterilerle birlikte çalışmak
- Müşteri önceliklerini gözetmek
- Kaliteli hizmet
- Eşitlik

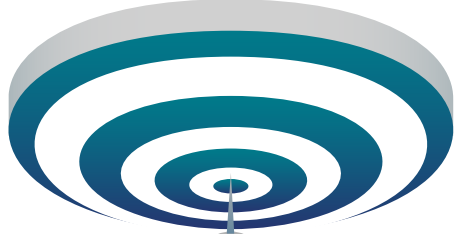
KABULLERİMİZ

- Her insan özünde iyidir
- Bir kişi yapabiliyorsa herkes yapabilir
- Mottomuz; "Yapmalıyım" değil; "Önceliğimdeyse, yatkınlığım varsa, yeterince emek harcarsam, etki alanımdaysa, o şeyi yapmayı öğrenebilirim."
- Çalışanların ve şirketin değerleri ışığında Kurum içi etkili ve samimi iletişim kurumun kültürünün ve başarısının bel kemiğidir.
- Kötü yoktur, potansiyel gelişim alanı vardır. Yanlış yoktur, deneyim vardır.
- Potansiyelini ve performansını arttırabilmek kendini tanımaktan ve bilmekten geçer.
- Çözüm, mevcutta bulunan olumlu ve olumsuz tüm faktörlerinin revize edilmesindedir.
- İnsan adapte olabilen bir varlıktır.

BİZ KİMİZ? (MİSYON)

Kurumlar ve kurumu meydana getiren tüm bireyler için, analiz - eğitim - koçluk zinciri eşliğinde potansiyeli açığa çıkaran, motivasyonu arttıran, becerileri geliştiren süreçler tasarlayıp uygulayarak; kurum içi iletişimi yükseltmek ışığında kurumun hedeflerine ulaşmasında onlara destek verebilecek sistem uygulamaları CY Corporate Trainings, FZCO olarak gurur ve keyifle görev edindiğimiz ve gerçekleştirdiğimiz uzmanlığımızdır





FİNAL

FİNAL:

- Envanter uygulaması
- Bireysel envanter değerlendirme raporları
- Verilerin analizi
- Geri bildirim final raporu

KOÇLUK

KARİYER KOÇLUĞU:

- Güven ilişkisi kurma
- Farkındalık
- Aksiyon belirleme
- Uygulama ödevleri
- Takip
- Geri bildirim ve gelişim raporu

TAKIM KOÇLUĞU:

- Grup görüşme analiz aşaması
- Farkındalık
- Aksiyon belirleme
- Uygulama ödevleri
- Takip
- Geri bildirim ve gelişim raporu

YÖNETİCİ KOÇLUĞU:

- Grup görüşme analiz aşaması
- Farkındalık
- Aksiyon belirleme
- Uygulama ödevleri
- Takip
- Geri bildirim ve gelişim raporu

EĞİTİM

EĞİTİM:

- Bilgi aktarımı
- Farkındalık
- Beceri geliştirme
- Örnek durum, oyun, uygulama benzeri çeşitli öğrenme modelleri

ANALİZ

GÖZLEM:

- Kurum içi deneyim
- Kurum içi kişilerle temas
- Kurum içi bireysel değerlendirme

ANALİZ:

- Kurum kültürü tespiti
- Geri bildirim alınması
- Mevcut verilerin toplanması
- Verilerin analizi

KİŞİLİK TESTİ:

- Test uygulaması
- Bireysel test değerlendirme raporları
- Bireysel test değerlendirme görüşmeleri
- Verilerin analizi
- Geri bildirim başlangıç raporu



COACHING ACADEMY



► HİZMETLERİMİZ

Hizmetlerimizin tümü, günümüz koşulları ve yoğun iş temposuna bağlı olarak yüz yüze ve/veya online hizmetler olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bu taraflara zaman, mekan ve bütçe konusunda özgürlükler getirmektedir. Hizmetlerimizin temeli vereceğimiz kurumlar ile karşılıklı planlama temeline dayanmaktadır. Planlamalar hizmetlerin etkili olabileceği süreçler göz önünde bulundurularak, kurumların çalışma programına uygun şekilde karşılıklı olarak düzenlenebilmektedir.



Corporate Consultancy

1. ANALİZ





ANALİZ

Kurumsal çalışma metodolojimizin ilk bölümü analiz aşamasıdır. Söz konusu kurumsal oluşumun kültürünün tespiti için ekip olarak belirlenen zaman diliminde yapılacak gözlemler sonrasında Yönetim mercileri ile görüşmeler organize edilerek şikayet, talep ve beklentiler ile ilgili başlıklar tespit edilir.

Bu başlıklar doğrultusunda karma seçilecek personel ile iletişim kurulur. Yönetimin ve çalışanların geri bildirimleri, beklentileri listelendikten sonraki aşama ise durum tespitidir.

Durum tespiti için çeşitli kişilik envanterleri gerekli görülen sayıda kurumsal kişiye uygulanır. Uygulama sonuçları raporlanarak kuruma ve uygulanan çalışanlara tebliğ edilir.

Ayrıca firmamız bünyesinde toplanmış ve değerlendirilmiş tüm veriler envanter sonuçları beraberinde incelenir ve başlangıç raporu hazırlanarak ilgili kurumsal oluşuma sunulur.

Analiz çalışmaları kurumdan edinilen veriler doğrultusunda hedeflenen noktaya ulaşabilmek amacıyla nasıl bir yol izleneceğine dair bir yol haritası ve çözüm önerisi paket teklifi ile sonuçlandırılır. Çözüm önerileri ihtiyaç ve talebe göre şekillenen bir takım eğitim modülleri ve koçluk görüşmeleri karmasıdır.





Corporate Consultancy

2. EĞİTİM





KURUMSALLAŞMA

Kurumsallaşma sayesinde işletmelerin sürdürülebilir olması sağlanır. İşletmelerin faaliyetlerinin geliştirilmesi ve sağlıklı bir yapıya kavuşması için kurumsallaşmaya yönelmek gerekir. Kurumsallaşmanın amacı kurum ve işletmelerin yönetici ve ya personele bağımlı olmadan faaliyetlerini yürütebilmelerini sağlamaktır.

Kurumsallaşma, belirsizliği ortadan kaldırır, verimliliği artırır, profesyonelleşmeyi ve şeffaflığı sağlar. İşletmelerin gelişmesi, uzun ömürlü olması ve kuşaktan kuşağa geçmesi için, kurumsallaşma zorunludur. Kurumsallaşmanın olmayışı şirketlerin ikinci kuşaktan sonra ömrünü tamamlamalarına neden olur.

Kurumsallaşmanın doğru ve etkili bir yaklaşımla gerçekleştirilmesi ise belki de en sancılı süreçlerdendir. Firmalar daha bilinçli ve planlı bir ilerleme sayesinde kurumsallaşma ve sonuçları konusunda oldukça yüksek verim alabilirler.

Eğitim içeriği:

- Kurumsal Değerler
- Kurumsal Kimlik
- Kurumsal İmaj
- Kurumsal İtibar
- Kurum kültürü
- Kurumsal Adaptasyon
- Kurumsallaşma
- Birleşme ve Küçülmeler

Kimler katılmalı?

- Kurumsallaşma yolunda ilerleyen tüm kurumlar





YENİ NESİL LİDERLİK



Günümüzde özellikle büyük ölçekli şirketler, yönetici ve yönetim becerilerini geliştirme programlarında, başarı planlamalarında, kariyer danışmanlığı konularında, liderlik eğitimlerinden giderek daha fazla yararlanmaktadır. Çünkü bireysel çalışma ve başarı, yerini güçlü ve verimli çalışabilen takımlara bırakmaktadır. Takım lideri olarak Yöneticinin de takımın nabzını iyi tutabilmek için birtakım becerilere gereksinimi vardır. Kurumların başarıları artık takımlarının başarıları ile ölçülmektedir.

Eğitim içeriği:

- Liderlik-Yöneticilik-Girişimcilik
- Kurumsal Hayatta Değerler
- Referans Tablosu
- Durumsal Liderlik
- 5 Boyutlu Liderlik
- 24 Liderlik Yaklaşımı
- Yönetici Hataları
- Liderlik Çarkı
- Yönetici Karar Tablosu
- Kabilesel Liderlik
- Motivasyon
- Kuşaklara göre liderlik

Kimler katılmalı?

- Alanında ilerlemek ve yükselmek isteyenler
- Takım lideri olup takım ilişkilerini güçlendirmek isteyenler
- Girişimciler
- Mevcut durumda yönetim seviyesinde çalışıp liderlik becerilerini geliştirmek isteyenler
- İkna kabiliyetini arttırmak isteyenler
- Kitleleri peşinden sürüklemek isteyenler





TAKIM DİNAMİKLERİ GELİŞTİRME & YÖNETİMİ

Yaşamın her döneminde ve her alanında bir tek kişinin yetmediği durumda en doğal şekliyle gruplar oluşur, takımlar kurulur. İş yaşamının oluşması da aslında bu ihtiyaçtan gelir. Takım üyelerinin seçimi, bir araya getirilme yöntemi, iş bölümü gibi konular doğru takımın kurulması için dikkat edilmesi gereken konulardır. Takımların doğru şekilde yönetilmesi ise verimlilik için olmazsa olmazdır. Takımın sürdürülebilir olması ve hedeflediği başarılarla ulaşabilmesi için güncel becerilere ihtiyaç duyar. Bu yeni yaklaşımlardan gelen deneyimler yoğun talep görmektedir. Çünkü, kurumların başarıları artık takımlarının başarıları ile ölçülmektedir.

Eğitim içeriği:

- Grup ve Takım Arasındaki Farklar
- Takımın Oluşum Süreçleri
- Takım Oluşumu ve Görev Dağılımı
- Gözlemler
- Takımın Değerlendirilmesi
- Rüya Takımlar
- Takımlarda 5 İşlev Bozukluğu ve Çözümleri
- İyi bir takım için
- Takımlarda İsrafın Nedenleri
- Takımda Mutluluk
- Takımlarda Değişim Süreci

Kimler katılmalı?

- Takımlara liderlik etmek için becerilerini arttırmak isteyenler
- Takım üyesi seçmek için görevlendirilmiş olanlar
- Takımlarının başarısını yükseltmek isteyen şirket yöneticileri
- Takıma uyumda güçlük çekenler





EMPATİK İLETİŞİM



Bu eğitimde Marshall Rosenberg'in Şiddetsiz İletişim metodu temel alınarak, kendimizin ve karşımızdakinin duygu ve ihtiyaçlarını anlamamız, aynı zamanda, gözlemlerle yorum arasındaki farkları ve istekle rica arasındaki farkları benimseyerek iletişimimizi etkin kılmamız amaçlanmaktadır. Sonuçta, katılımcılar, iletişim konularında, pratik ve kullanmaya hazır araçlara sahip olmakta ve günlük ilişkilerde alternatif çözümler üretebilmektedirler.

Eğitim içeriği:

- Etkisiz iletişim biçimleri
- Dinleme becerisi
- İletişimde 4 adım: gözlem, duygu, ihtiyaç ve rica
- Gözlem ile yorumu ayırt etme
- Kendi duydu ve ihtiyaçlarını anlama
- İhtiyaçla çözümün ayırımını yapma
- İstekle ricanın farkını anlama
- Tepkileri yavaşlatabilme
- Tepki (reaction) yerine cevap (response) verme
- Empatinin önemi

Kimler katılmalı?

- Kişisel gelişimine katkıda bulunmak isteyenler
- İletişim becerilerini geliştirmek isteyenler
- Kendini ifade biçimlerini geliştirmek isteyenler
- Dineleme ve empati becerilerini geliştirmek isteyenler
- Tepkisel davranmaktan düşünerek davranmaya geçmek isteyenler
- Liderler, takım üyeleri
- Satış alanı çalışanları





ETKİLİ İLETİŞİM

İletişim, insanın kendini anlatma ve karşısındakini anlama ihtiyacından doğmuş temel bir yaşam becerisidir. Günlük hayatta ya da iş yaşamında etkili iletişim kurabilme, başarımız için olmazsa olmazdır. İyi bir iletişim iyi insan ilişkilerinin temelidir. İletişimde zorlandığı zaman bireyler kuşkusuz hayatın her alanında zorluklarla karşılaşacaklardır.

Eğitim içeriği:

- İletişim Nedir
- Zemin-Fenomen
- Değerler
- Algı-Bakış Açısı
- Duygu-Düşünce-Davranış Zinciri
- Zihindeki Eşitlikler
- Duygusal Banka Hesabı
- İletişim Çeşitleri
- Temsil Sistemleri
- Uyumlanma
- İletişim Odelleri
- Etkili İletişimde Dikkat Edilmesi Gerekenler
- Etkili İletişim Becerileri
- İletişim Kurmanın Temelleri
- Etkili İletişimin Anahtarları
- İyi Bir Dinleyici Olmak
- En Etkili 5 Metod
- İletişim Engelleyiciler
- İletişimde Yapılan Hatalar
- Hipnotik Dil Kalıpları
- Kurum İçi İletişim
- Etkili İletişimin Kuruma Faydaları

Kimler katılmalı?

- Kişisel gelişimine katkıda bulunmak isteyenler
- İletişim becerilerini geliştirmek isteyenler
- Kendini ifade biçimlerini geliştirmek isteyenler
- Dineleme ve empati becerilerini geliştirmek isteyenler
- Tepkisel davranmaktan düşünerek davranmaya geçmek isteyenler
- Liderler, takım üyeleri
- Satış alanı çalışanları



ZAMAN YÖNETİMİ



Zaman; bir iş içinde geçtiği, geçeceği ve geçmekte olduğu süre olarak tanımlanır. Zaman, her gün ve her an yaşadığımız bir kavramdır. Ancak üzerinde düşüncelerimizi pek fazla yoğunlaştırmadığımız bir kavramdır. Dünya üzerinde geçmişten günümüze insanların eşit olarak sahip olduğu tek şey zaman kavramıdır. Zaman, olayların geçmişten bugüne dek gelip geçtiği kontrol dışı kesintisi olmayan bir süreci bildirir. Yaşadığımız çağın da en önemli problemlerinden birini zaman kavramı oluşturur. Çağımızda hemen hemen her toplumdaki bireylerin yaşadığı sorun zaman yetersizliğidir. Özellikle profesyonel bir yaşam tarzı içerisinde olanlar sınırlı süre içerisinde birçok işi yapmak zorundadırlar.

Kısıtlı bir süre içerisinde bireylerin belirtilen işleri yapamaması durumu, bireyleri zamanı değerlendirmeye itmiştir. Bu nedenle zaman yönetimi konusu ortaya çıkmıştır. Bu konu kişisel gelişim konuları arasında da en önemli konulardan sayılır.

Yaşamın her alanında başarılı olmak için zamanın değerini bilmek ve onu verimli bir şekilde kullanmak gerekir. Zaman yönetimi kişinin zamanını belirli etkinlikler arasında nasıl paylaşacağını organize etme ve planlama sürecidir. Zamanı iyi yönetmek çok önemlidir, çünkü böylece daha az sürede daha çok iş yapabilirsiniz. Zamanı doğru kullanamamak yapılan aktiviteye zarar verir ve strese yol açar. Zaman yönetimi, zamanı etkili bir şekilde idare etmek ve doğru zamanı, doğru etkinliğe tahsis etmektir. Yapılacak faaliyetleri önemlerine göre sıralamayı ve her birini belirli zaman dilimleri içinde gerçekleştirmeyi de kapsar.



Eğitim içeriği:

- Zaman Tuzakları Nelerdir?
- Zaman Yönetimi ve Önemi
- Zaman Planlaması
- Öncelik Belirleme ve Planlama
- Karar Verme ve Yetki Devretme (Delegasyon)
- Kesintileri Ortadan Kaldırma
- Erteleme alışkanlığından kurtulma yolları
- Etkili zaman yönetiminin temelleri
- Var olanı koruma / ileri gitme eylemleri
- Öğrenme stilleri ve çoklu zekaya uygun plan
- Walt Disney metoduyla zaman planlama
- Günlük, haftalık ve aylık programlar
- Tükenmişlik sendromundan kurtulma
- Odaklanmak
- Kendine engel olma döngüsü
- Uyumdan hareket kabiliyetine
- STOP uygulaması
- Motivasyonun formülü
- Etkili zaman yönetimi teknikleri

Kimler katılmalı?

- Kişisel gelişim ile ilgilenen alan uzmanları
- Şirketlerin yöneticileri
- Takım liderleri
- İnsan kaynakları departmanında çalışan yöneticiler
- Süreç sorumluları
- İş ve özel hayatında olumlu gelişmelere adım atmak isteyenler
- Erteleme alışkanlığı olanlar
- Zamanı daha etkili kullanmak isteyenler
- Çalışma programına uymakta zorluk çeken öğrenciler





MÜZAKERE TEKNİKLERİ GELİŞTİRME



Hayatımızın her aşamasında olmazsa olmaz konulardan biri müzakere. Özellikle de iş yaşamında sıklıkla ihtiyaç duyulan müzakere teknikleri aslında ortak yaşamı kolaylaştıran en güçlü araçlardan. Birlikte kazanmanın, birlikte büyümenin mümkün olduğu ortamlarda verimlilik artıyor. Kurumlar yetenekleri elde tutmak isterken, çatışmaları da yönetmek, ihtiyacında. Rekabetin gittikçe arttığı, tüm dünyanın tek bir Pazar yerine döndüğü bu dönemde, kurumlar çıkarlarını korumak için yine müzakere tekniklerine yönelmekteler. Hatırlanmalı ki fark yaratan yine farkındalığı yüksek insanlar.

Eğitim içeriği:

- Müzakere bir sanat mı?
- Müzakere ve amacı
- Müzakere öncesi hazırlık
- Tavizleri ve alternatifleri fark edelim
- Etkili müzakere stratejileri
- Zor kişilerin ihtiyaçlarını anlamak ve doğru yaklaşımlar
- Başarılı müzakerecilerin temel özellikleri
- Müzakere de iknanın yeri

Kimler katılmalı?

- Yaşamında müzakere ihtiyacı olanlar
- Mesleği nedeniyle başarılı bir müzakereci olmak isteyenler
- Yönetimsel pozisyondaki kişiler, karar alıcılar
- Satış ve satın alma gibi fonksiyonlarda görev yapanlar





SUNUM BECERİLERİ

Sunum Yönetimi

- Profesyonel Sunum Yönetimi
- Başarılı Sunum Yöntemleri
- Sunumlarda Hedef Belirleme ve İçerik Hazırlama
- Sunum Zaman Yönetimi ve Eğitim Öncesi Hazırlıklar
- Sunum Yapısına Uygun Ortam Seçimi ve Hazırlanması
- Sunumda Oturma Düzeni
- Sunum Materyallerinin Doğru Yer ve Zamanda Kullanılması
- Sunum İhtiyaç Analizi Uygulamaları

Eğitim Sunumlarının Hazırlanması

- Eğitim Sunumlarının Hazırlanması ve Etkin Sunum
- Sunum Akışının Planlanması
- Sunum Materyallerin Tespiti
- Başarılı Sunum Hazırlama Teknikleri
- Sahneyi Kullanma
- Sunumda Soru Alma Yanıtlama ve Soru Sorarak Etkileşim Yaratma
- Eğitim Kitapçığı Hazırlanma
- Eğitim Oyunlarının Planlanması, Uygulamalar ve Örnekler
- Eğitimde Test Kullanımı ve Uygulama Çalışmaları
- Sunumlarda Zor İnsanlarla Başa Çıkmak, Eleştiri ve Öfkeli Tutumları Karşılama ve Sakinleştirme
- Eğitim Sonuçlarını Ölçme ve Değerlendirme Teknikleri

Sunucunun Temel Özellikleri

- Sunucunun Kimliği ve Rolü
- Beden Dilinin Etkin Kullanımı
- İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi
- Katılımı Sağlayan ve İlgiyi Arttıran Yöntemler
- Öz güven ve Sakinlik
- İlgiyi Canlı Tutmak

Atölye Çalışmaları

Her Katılımcının Bir Konu Hakkında Sunum Hazırlaması, Sunumun Video Çekimi Eşliğinde İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Kimler katılmalı?

- İş tanımı gereği şirket içi eğitim vermesi gerekenler
- Sıklıkla sunum yapması gerekenler
- Etkili bir konuşmacı olmak isteyenler
- Bilgi birikimlerini eğitim vererek kitlelere aktarmak isteyenler
- İyi bir lider olmak isteyenler



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK



Genellikle işletmeler, kısa süreli bir ekonomik anlayışa sahiptir. Bu tür bir anlayışın sürdürülemez olduğu geç de olsa anlaşılır. Finansal amaçlara ulaşmaya çalışırken geliştirilen stratejilerin çevresel ya da sosyal düzeydeki etkilerini göz ardı eden işletmeler, ciddi problemler yaşayabilmektedir. Bununla birlikte etkili bir kurumsal sürdürülebilirlik politikası oluşturmak gerekir.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası Nasıl Oluşturmalısınız?

Kurumsal sürdürülebilirlik politikası oluşturmak için uygulamanız gereken çeşitli adımlar vardır. Bu nedenle çevresel, sosyal ve ekonomik konuların birlikte değerlendirilmesi gerekir.

Sürdürülebilirliğin sosyal yönü ise çalışanlar, müşteriler ve yerel topluluklar dahil olmak üzere insanlar üzerindeki etkisiyle ilişkilidir. Sosyal açıdan sürdürülebilir bir şirket, fırsat eşitliğini, insan haklarını ve etik emeği dikkate alır. Bir diğer önemli sosyal sürdürülebilirlik ise tedarik zincirinde yer alan herkese adil bir ücret ve güvenli bir çalışma ortamı sunulmasını sağlamaktır.

Ekonomik sürdürülebilirlik, olumsuz kültürel, sosyal ve çevresel etkilere neden olmayacak şekilde ekonomik büyümeyi sağlamayı hedefler. Bu durum, kamuya karşı şeffaflığı korurken, şirket içerisindeki sınırlı kaynakların kullanımını azaltır. Etkili bir ekonomi stratejisi, çevresel ayak izlerini azaltır. Bunun yanı sıra şirket gelirlerinin de artmasını sağlar.



Sürdürülebilirliğin Kurumsal Şirket Politikası Açısından Önemi

Kurumsal sürdürülebilirlik, işletmelerin tüm faaliyetleri, iş süreçleri ve operasyonları ile ilişkilidir.

Sürdürülebilir Ekonomi Sistemi

Sürdürülebilir ekonomi sistemi ile elde edilen kazanç ve etik değerler arasındaki dengenin kurulması hedeflenir.

Sosyal Sürdürülebilirlik Projeleri

Sürdürülebilirliğin bir diğer önemli alanı da sosyal konulardır. Bu konu, daha çok paydaşların toplumsal desteği arkasına alması ile ilgili bir konudur. Toplum merkezli bir üretim anlayışı benimsenmektedir.

CY Corporate Trainings FZCO ve CY Coaching Academy olarak bizler sosyal sürdürülebilirlik alanında uzmanlığımızı sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Eğitim içeriği:

- Etkili İletişim
- Koçvari liderlik
- Kurum içi mentorluk
- Müzakere teknikleri
- Çatışma yönetimi
- Geri bildirim teknikleri

Kimler katılmalı?

- Kurumsal eğitimler olarak bunların kalıcı hale gelmesini isteyen tüm kurumlar





GERİ BİLDİRİM



Paylaşımların, taraflardan biri olan alıcıların üzerindeki etkisi olarak ifade edilebilecek geri bildirim, kurum ve kuruluşların olumlu yöndeki ilerleyişleri için oldukça önemlidir.

Üst kademedен alt kademelere doğru benimsenmesi gereken geri bildirim kültürünün, faaliyette bulunulan sektör fark etmeksizin tüm şirketlerin, bu şirketlerdeki üretim gruplarının ve mikro düzeyde çalışanın ilerleyişine bulunduğu katkı büyüktür.

Geri bildirim kültürünü benimsemiş şirketlerdeki olumlu seyir, birbirini etkiler niteliktedir. Daha açık ifade etmek gerekirse geribildirim kültürü, öncelikle çalışan bağlılığını artırarak çalışma ikliminin sağlıklı olmasını sağlar. Bu sayede verimlilik artar ve bu pozitif hava, inovatif çalışmalar yapılmasına olanak sunarak şirketin pazarda rakipleriyle rekabet edebilme gücünü artırır. Tüm bunların haricinde şirketler değişime açık hâle gelerek sektörel, ulusal ve uluslararası çaptaki ilerlemelere kolaylıkla adapte olup gelişme ve maliyetlerini azaltarak kârlarını artırma şansı elde eder.

Eğitim içeriği:

- Geri bildirim nedir
- Geri bildirim önemi
- Geri bildirim faydaları
- Geri bildirim ve yargılama arasındaki fark
- Ön yargı
- Geri bildirim teknikleri

Kimler katılmalı?

- Kurumlarda iletişim problem yaşayan tüm departmanlar
- Liderler
- Eğitimci vb. Otorite figürleri
- Ebeveynler





KURUM İÇİ MENTORLUK

Kurumların en büyük ihtiyaçlarından biri, deneyimli çalışanlar ile deneyimsiz çalışanları bir araya getirmek ve bu sayede "know how" transferini sağlamak. Bilgiye erişmenin çok kolay olduğu ancak deneyimlerin kıymetinin her geçen gün arttığı iş yaşamında kurum kültürünü oluşturmak kolay bir çalışma değil. Bu konu için kolaylaştırıcı yöntemlerden birinin kurum içi mentorluk uygulaması olduğunu açıkça görüyoruz. Bu uygulamayı bugün, geçmiş zamanın usta çırak ilişkisinin kurumsal boyutta yaşanması olarak tanımlayabiliriz. David Clutterbuck'ın sözünü hatırlayalım: "Mentor, mentinin sahip olduğu bilgeliği keşfetmesi için kendi bilgeliğini ortaya koyan kişidir."

Eğitim içeriği:

- Mentorluk nedir ve ne değildir?
- Mentorların sahip olması gereken yetkinlikler
- Menti kimdir? Mentinin sahip olduğu özellikler
- Mentor ve menti atamasında dikkat edilmesi gerekenler
- Uygulamanın vazgeçilmezleri
- Tersine mentorluk çalışması
- Mentorluğun mentora katkıları
- Mentorluğun mentiye etkileri
- Kurum içi mentorluk uygulamasının kurumdaki kalıcı etkileri
- Tersine mentorluk

Kimler katılmalı?

- Çalıştığı kurumda mentorluk uygulamasını hayata geçirmek isteyen profesyoneller
- Mentor olarak kurum içi çalışmada yer almak isteyen çalışanlar
- Uygulamadan maksimum faydayı sağlamak isteyen mentiler
- Kurum kültüründe önemli değişiklikler yaratmak isteyen yöneticiler



ÇATIŞMA YÖNETİMİ



Çatışma yönetimi kavramı, taraflar arasındaki farklılıkları ve anlaşmazlıkları tanımlama, anlama ve çözme sürecini içerir. Bu süreç, ihtiyaçlar, değerler ve hedefler üzerinde uzlaşma sağlayarak, taraflar arasında iş birliğini ve uyumu artırır. Çatışma yönetimi, çözüm süreçlerinde de önemli rol oynar

Eğitim içeriği:

- Çatışma nedir
- Örgütsel çatışma
- Çatışma özellikleri
- Çatışma nedenleri
- Kişisel nedenler
- Örgütsel nedenler
- Çatışmanın sonuçları
- Çatışma türleri
- Çatışma için yaklaşımlar
- Çatışma yönetim stratejileri

Kimler katılmalı?

- Çatışmadan verimli sonuçlar alamayan tüm taraflar





STRES YÖNETİMİ

Zamanımızın en önemli problemlerinden biri olan stres; hayatımızın birçok alanında yaşam kalitesini düşürebilmekte ve sağlığımıza zarar verirken, olası çözümleri üretmek konusunda bizlere engeller teşkil etmektedir. Stres her yaştan ve her meslekten kişiyi etkileyebilir. Stresten her zaman kaçamayız ancak stresi kontrol altında tutmak mümkün. Stresi doğru şekilde ele alabilmemiz ve sağlıklı yönetebilmemiz için faydalı yaklaşımlardan haberdar olmanın katkısı büyüktür.

Eğitim içeriği:

- Duygu nedir?
- Stres nedir?
- Stres vücutta kendini nasıl gösterir?
- Duygu kontrolü nasıl gerçekleşebilir?
- Stresten kurtulmanın fiziksel, nörolojik, psikolojik ve duygusal yolları nelerdir?
- Pozitif düşünme nasıl gerçekleşir ve faydaları nelerdir?

Kimler katılmalı?

- Yoğun stres altında çalışan ve yaşayanlar
- Öfke atlamaları yaşayanlar
- Ağlama, gülme gibi reaksiyonları durdurmakta güçlük çekenler
- Yoğun heyecan nedeniyle gerçekleştirmek istediklerini gerçekleştiremeyenler, gerçek potansiyelini ortaya koyamayanlar
- Duygu kontrolü sağlamak isteyenler
- Olumlu düşünme alışkanlığı kazanmak isteyenler
- Empati becerisini geliştirmek isteyenler
- Kendini ve başkalarını daha iyi anlayabilmek isteyenler





HEDEF BELİRLEME VE KARAR ALMA



Birçoğumuz iyi bir iş, güzel bir ev maddi açıdan rahat bir yaşamın hayalini kurarız. Fakat bunlardan başka o kadar fazla hayalimiz vardır ki düşündükçe bunların içinde kaybolur ve bir türlü hayata odaklanamayız. Bu olumsuz durumdan kurtulabilmek, kişisel ve mesleki hayatımızda daha iyi bir yere gelmek için hedef belirleme süreci son derece önemlidir. Hedef belirleme süreci sizlere hayatın neresinde olduğunuzu belirlemenize ve daha yükseklere çıkmanıza yardımcı olacaktır. Tam olarak neyi başarmak istediğinizi ve nereye gitmek istediğinizi bilerseniz hayatınızı daha etkili bir şekilde planlayabilir ve enerjinizi daha ekonomik bir şekilde kullanabilirsiniz. İş ve özel yaşamda başarı için hedef odaklılık, takip ve sonuçlandırma yetkinlikleri kazandırmayı amaçlayan eğitimimiz bir tam gün sürmektedir.

Eğitim içeriği:

- Gerçekten ne istendiği konusunda kendini tanıma ve farkındalık kazanma çalışması
- Hedefi net bir vizyon haline getirme
- Hedefe giden yolda engelleri kaldırma
- Severek çalışma yolları
- Uzun süreli hedeflerde motivasyon yolları
- Hayat amacı
- Hedefe ulaşmanıza yardımcı teknikler
- Tükenmişlik sendromunun onune gecme
- Bireysel ve grupsal karar alma

Kimler katılmalı?

- Hedefinin ne olduğunu bulamayan, depresif ruh hali içinde olanlar, boşluk hissi yaşayanlar,
- Hedefini bilmesine ve çeşitli denemelerden geçmesine rağmen sonuca ulaşmayı başaramamış olanlar,
- İş yaşamında doğru hedef belirleyip zamanı etkili kullanmak ve etkin kariyer planı yapmak çalışanlar,
- Takımından ve çalışanlarından tam verim almak isteyen liderler ve eğitmenler
- İş yaşamında doğru hedef belirleyip zamanı etkili kullanmak ve etkin kariyer planı yapmak çalışanlar,
- Sınav maratonunda hedefinin net ve zaman yönetimini verimli olmasını isteyen öğrenciler...



DEĞİŞİM PLANLAMA

İyi hazırlanmış bir değişim sayesinde, bireylerin başarma umudu artmakta ve bu, onların hayatlarını farklı alanlarına da olumlu olarak yansımaktadır. Değişim kaçınılmazdır ancak değimini planlamak ve yönetebilmek kazanılabilecek bir beceridir. Bu sayede yeni olumlu alışkanlıklar geliştirirken, olumsuz alışkanlıklarımızdan kurtulma imkanı da yakalarız.

Eğitim içeriği:

- Değiştirmek istediğim nedir?
- Nasıl değiştirebilirim?
- Motivasyon nedir?
- Ertelemeden nasıl kurtulurum?
- Değişimi nasıl planlarım?
- Değişimi nasıl kalıcı hale getiririm?
- Yeni alışkanlık nasıl kazanılır?
- Eski alışkanlıktan nasıl kurtulabilirim?

Kimler katılmalı?

- Yeni alışkanlıklar kazanmak isteyenler
- Eski alışkanlıklarından kurtulmak isteyenler
- Hayatına düzen getirmek isteyenler
- Sık sık erteleme alışkanlığı olanlar





DİRENÇ YÖNETİMİ



Gerek insanlar gerekse şirketler için değişimin önündeki en büyük engel alışkanlıklardır. Bu alışkanlıklar ve değişimler için gereken çaba insanları isteksizliğe iter. Yeni koşullara veya bir işi yapma yöntemine uyum sağlama isteksizliği değişime direnç olarak tanımlanır.

Modern toplumda değişikliklere olumlu yanıt veren kişiler ve topluluklar değerlidir. Değişim hem istenen hem de korkulan bir süreçtir. Değişimin sonu yoktur. Bu sonsuzluk, direnci getirir. Günlük yaşamda direnç, bazen iyi bazen kötü anlamlarda kullanılır. Direncin bu anlamını veren, kendisi değil direnilen şeydir. Değişim ise olumsuzluklar getirirse de, ilerlemedir. Kötüye doğru olan gidişin adı gerilemedir. Gerileme ise değişim getirmez. Değişime uyum sağlama ayrı bir süreçtir.

Değişim bütün örgütlerin temel sorunları arasında yer almakta olup, değişmeyen örgütlerin hayatta kalma şansları yoktur. Bu nedenle örgütler değişimi başarılı bir biçimde gerçekleştirmek zorundadırlar. Ancak, çalışanlar değişime çeşitli nedenlerle (ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve rasyonel) direnç gösterirler. Değişime direnç, örgütsel kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını engelleyerek değişim yönetiminin başarısızlığına yol açmaktadır. Bu nedenle değişim yönetiminin başarısı için öncelikle çalışanların değişime karşı gösterdikleri direncin giderilmesi gerekir. Eğer örgütsel direnç kısa bir sürede içinde ortadan kaldırılmazsa; örgüt, enerjisinin büyük bir bölümünü örgütsel değişim yerine, direnmenin doğurduğu sorunlara harcamak zorunda kalır. Böylece örgütsel değişim yönetimi başarısızlıkla sonuçlanabilir.



Eğitim içeriği:

- Değisim nedir
- Değisime direnc nedir
- Direncin kaynaklari
- Direncin nedenleri
- Direncin boyutlari
- Direnci azaltma teknikleri
- Eğitim ve iletişim, katılım ve destekleme, pazarlık ve taviz verme, tehdit ve baskı, manipölasyon ve kooptasyon, değişimi planlama ve deneme amaçlı uygulama, ekonomik teşvik tedbirleri ve tahmin yöntemleri

Kimler katılmalı?

- Değisim ve donusum asamasında olan tum kurumlar





YARATICI DÜŞÜNME



Beynimiz eylemlerimiz ve tepkilerimize öncülük eder, yönlendirir, kolaylaştırır. Araştırmalar, beyin direncinin dinlenme ve iyileşme, duygusal yönetim, fiziksel aktivite, sosyalleşme ve beslenme gibi günlük alışkanlıklarımızdan etkilendiğini göstermekte. İnsan beyni en gelişmiş hayatta kalma aracıdır ve bu yüzden dirençlidir. Otomatik davranışlarımız ile bu direnci güçlendirir veya meydan okuruz.

Genelde 'beyin' ve 'zihin' kelimeleri aynı anlamda kullanılır, fakat farklı kavramlardır. Zihin andaki deneyimimizdir, beyin ise arka planda çalışmaya devam eder. Birlikte çalışan, fakat birbirinden bağımsız bir olan bu birliktelikte zihin ön planda olsa da beyin sürekli bizi güvende tutmak için çalışır.

Bu eğitimde amaç, beyin-zihin arasındaki çalışma mekanizmasını arasındaki bağlantıyı vurgulayarak, katılımcıların bu iki ana oyuncuyu etkin bir şekilde kullanabilmeleri ve kendi çalışma alanlarına yansıtılabilmelerini sağlamak yolu ile performans ve yaratıcılığı arttırmak, otomatikleşmiş ve fayda sağlamayan düşünce, davranış, yönetim tarzlarını fark edip, dönüştürmek.

Alışagelmiş düşünce kalıplarınızdan çıkmak istiyorsanız bu atölyeyi kaçırmayın. Hayatınızda yepyeni alternatifleri görmeye başlayacaksınız. Yaratıcılığına katkıda bulunmak isteyen herkesi atölyemize bekliyoruz.

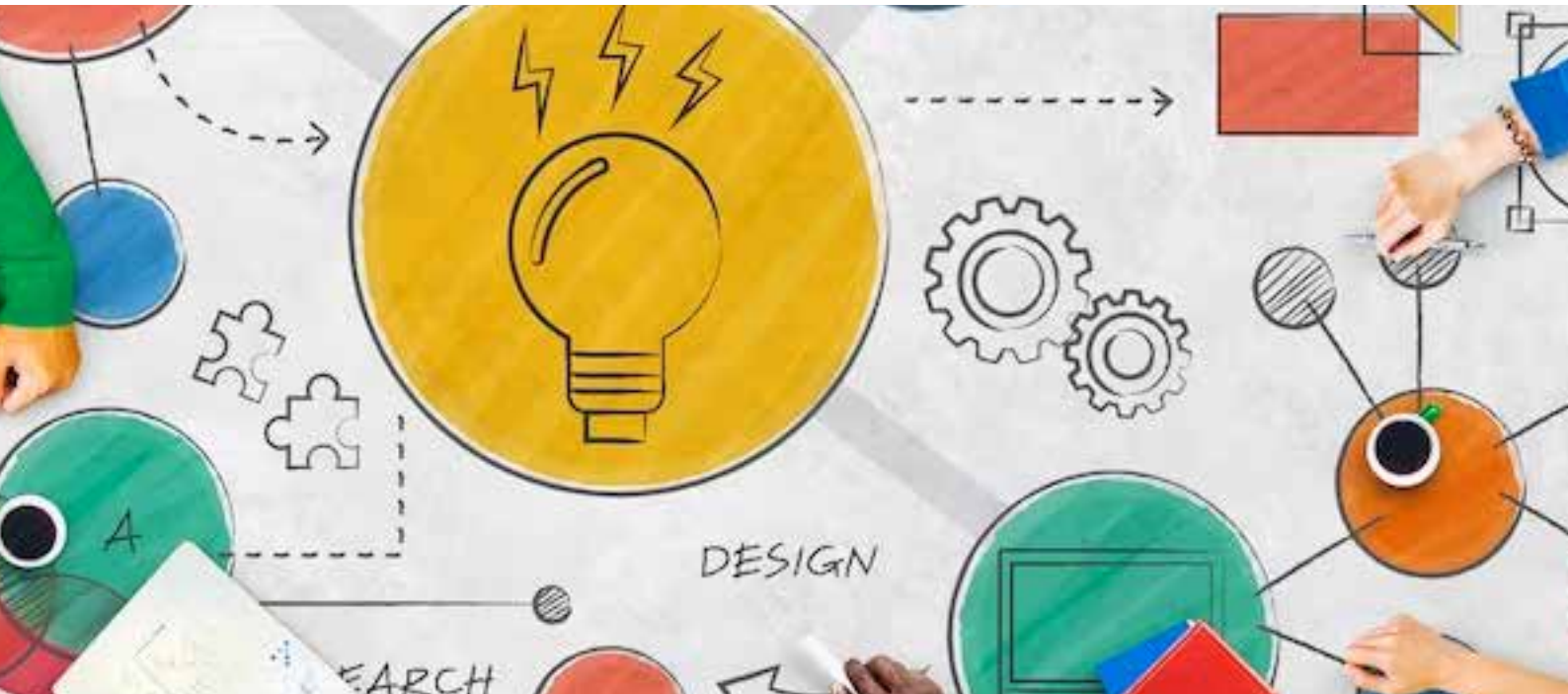


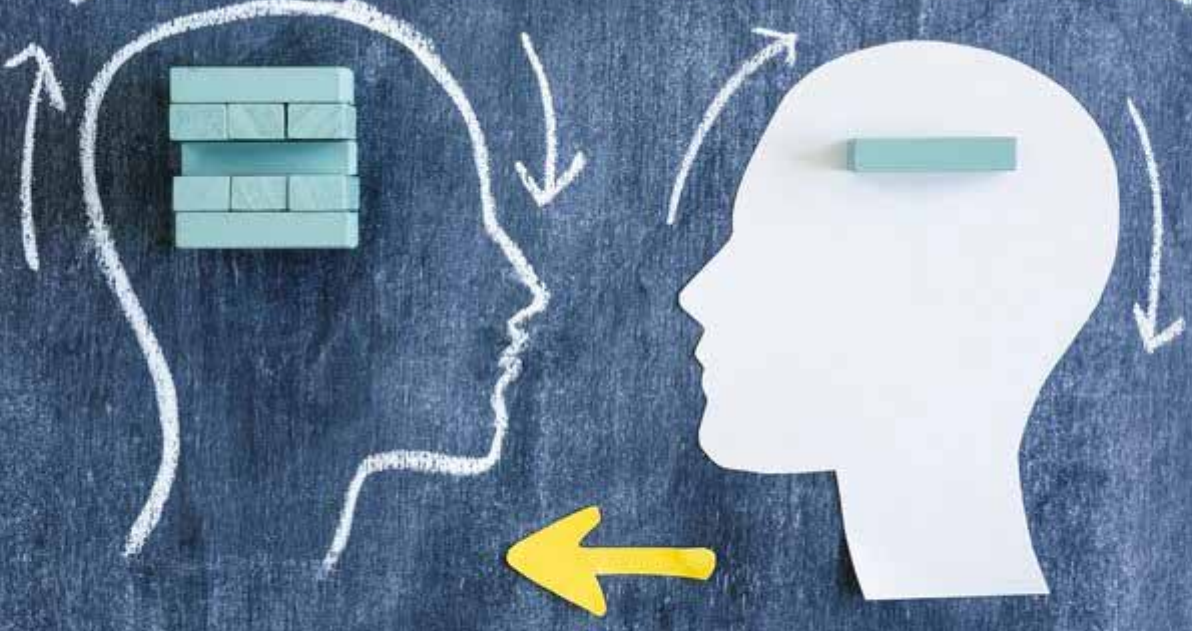
Eğitim içeriği:

- Beyin ve çalışma yapısı
- Beyin ve zihin nedir?
- Beynin stratejileri nedir?
- Beyni nasıl verimli kullanabilirim?
- Zihinsel stratejiler nedir?
- Zihne gelen düşüncelere gözlemci kalabilme
- Zihinsel Farkındalık
- Duygusal Farkındalık
- Değişime giden yollar
- Duygular
- Değişime giden yollar,
- Odaklanmak,
- Kendine engel alma döngüsü,
- Uyumdan hareket kabiliyetine,
- STOP uygulaması,
- Motivasyonun formülü
- Yaratıcı fikir mıknaatısı olmak:
- Fikir nedir? Farklı düşünme yolları,
- Kalıpları sorgulama,
- Yaratıcı düşünce için ilginç yöntemler
- İş yaşamında modern koçluk stratejileri:
- Mantıksal algı boyutları,
- Walt Disney metodu,
- Algı konumları,
- NLP ile hedef belirleme,
- Öğrenme aşamaları,
- Yeniden çerçevelemek

Kimler katılmalı?

- Çözüm bulmak konusunda zorlananlar
- Farklı alternatif üretme becerisini geliştirmek isteyenler
- Liderler





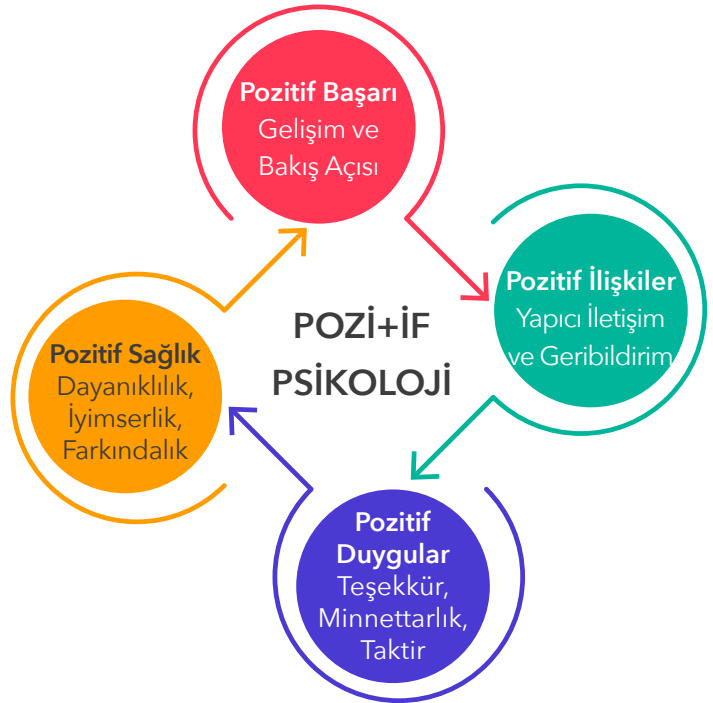
POZİTİF DÜŞÜNCE VE MOTİVASYON



Pozitif psikoloji, bireylerin, grupların ve kurumların var olan kapasitelerini, olumlu ve güçlü özelliklerini en etkin ve verimli bir şekilde değerlendirmelerini sağlayan, pozitif yönde gelişimlerini destekleyen bir yaklaşımdır. Pozitif psikolojiyi tanımak, gerek kişisel gerekse toplumsal açıdan iyi oluşu yükseltmektir. Bu doğrultuda ruh sağlığının pozitif yanın temsil eden pozitif düşünce sistemi ile pozitif ruh sağlığını güçlendirmektir.

Eğitim içeriği:

- Beyin ve çalışma yapısı
- Beyni nasıl verimli kullanabilirim?
- Zihinsel stratejiler nedir?
- Zihne gelen düşüncelere gözlemci kalabilme
- Zihinsel Farkındalık
- Duygusal Farkındalık
- Mutluluk Sorumluluğu
- İyimserlik Seçimi
- Farkındalık
- Psikolojik Dayanıklılık
- Yaşam ve İletişim Kalitesi
- Algı Yönetimi
- Pozitif sağlık
- Pozitif başarı
- Pozitif duygular
- Pozitif ilişkiler
- Kişisel Pozitif Psikoloji İhtiyaçları
- Öz Saygı
- Öz Anlayış
- Öz Eleştiri
- Öz Şefkat
- Motivasyon
- Uygulamalar



Kimler katılmalı?

- Kişisel gelişim ile ilgilenen alan uzmanları
- Şirketlerin yöneticileri
- Satış ve pazarlama elemanları
- İnsan kaynakları departmanında çalışan yöneticiler
- İletişim alanında ilerlemek isteyenler
- Bakış açısı geliştirmek isteyenler



ENNEGRAM KİŞİLİK ANALİZİ

Yunanca "dokuz nokta" anlamına gelen "Enneagram", dokuz ayrı kişilik tipini ve bu tipler arasındaki karşılıklı ilişkileri açıklayan ve dünyada gittikçe popülerleşen etkili bir öğretilerdir. Kökeni çok eskilere dayanan kadim bir öğretilerdir. Enneagram, kendini tanıma sürecinde dünyanın bilinen en etkili metotlarından biridir. Kişinin kendini tanıması kadar, kişinin kendini değiştirmesi ve geliştirmesi gereken yönlerini keşfetmesi amacıyla geliştirilmiş bir kişilik analizi yöntemidir.

Enneagram, iş dünyasından, eğitime, politikadan iletişime, reklamcılıktan teolojiye, insan kaynaklarından senaryo yazımına, manevi çalışmalardan oyuncu seçimine, çocuk eğitiminden aile danışmanlığına ve psikoterapiye kadar geniş bir yelpazede kullanılmaktadır. Liderlik eğitimlerinde, siyasi seçim çalışmalarında kullanılmaktadır. Kısacası "Enneagram" psikoloji, teoloji, mistisizm, sinema ve sanat, iletişim, kişisel gelişim vb. birçok alanda özel bir öneme sahiptir.

Temel Enneagram Eğitimi, katılımcıların kendilerini ve başkalarını tanımalarına ve anlamalarına dair bir farkındalık kazanılmasını amaçlar. Bu da insanla ilgili pek çok boyutu doğrudan olumlu etkileyen bir husustur. Kısaca bu eğitim, verimli ve anlamlı bir hayat yaşayabilme adına fitrat ve mizaç zemininde oluşan kişilik tipleri hakkında bilgi sahibi olup, kazandığınız bu bilgiyi hayatınızın tüm alanlarında kullanabilmenizi hedefler.

Eğitim içeriği:

- Enneagram nedir? Genel bilgilendirme.
- 9 kişilik tipinin genel özellikleri
- Gelişim Seviyeleri
- Hayata bakışı
- Güçlü yönleri
- Gelişmesi gereken yönleri
- İletişim tarzları
- Bütünleşme ve Çözülme Yönleri

Kimler katılmalı?

- Kişisel gelişim profesyonelleri
- İK çalışanları
- Yönetici ve takım liderleri
- Satış uzmanları
- Kendini daha yakından tanımak isteyenler
- Çevresindekileri daha iyi anlamak isteyenler
- Ebeveynler, çiftler



YAŞAM AMACINA UYGUN KARIYER PLANLAMA



COACHING ACADEMY

Kendini tanımak ve kendine uygun kariyer yolunda mutlu olmak her çalışanın hakkı. Doğru bir ekiple birlikte uygun bir hedefe gidebilmek için, yolun yaşam amacından geçmesi kaçınılmaz. Bu konunun varlığını kabul etmek ve kariyeri kişiye özel olarak şekilde planlamak hem bireylere hem kurumlara büyük faydalar sağlamaktadır.

Eğitim içeriği:

- "Kendini bil" ile mi başlamalıyım?
- Kim olmak istiyorum? Neden istiyorum? Nasıl yaparım?
- Başarı nedir? Başarılı olduğumu nasıl anlarım?
- "Kabilem" var mı? Neredeler?
- Yaşam amacım nedir? Ona uygun kariyer yolu çizebilir miyim?
- Büyük resmi nasıl görebilirim? Peki ben bu resmin neresindeyim?
- Sahip olduğum yetkinliklerim, güçlü yönlerim ve yeteneklerim neler?
- Pazartesi sendromu gerçek mi?
- Daha doyumlu bir iş yaşamı mümkün mü?
- İş yaşamında görünen ve görünmeyen zorluklar nelerdir?
- Meslek seçimine etki eden faktörler nelerdir?
- Kariyer seçeneklerim var mı? Var ise uygun yolları nasıl seçerim?

Kimler katılmalı?

- Kendini daha yakından tanımak isteyenler
- Başarılı olmak, hedeflerine ulaşmak için yol haritası isteyenler
- Motivasyonunu arttırmak isteyenler
- Kariyerine yön vermek isteyenler
- Çalışanları için kariyer planlaması yapmak isteyenler





DUYGUSAL ZEKA

Duygusal zeka ve davranış değişimi kurumsal hayatın yapı taşlarındandır. Kişilerin iletişim becerilerini geliştirirken, zorluklarla başa çıkmadaki potansiyellerini artırır. Bu yetkinlikler;

- İkna ve müzakere becerisi kazandırır
- Yeni nesil liderlik yöntemleri kazandırır
- Kaynaklara ulaşma ve potansiyelini kullanma becerisi kazandırır
- Zor durumlar, stres ve öfke gibi durumlarla başa çıkma becerisi kazandırır
- Kuşaklar arası iletişimlerini dengeler
- Güçlü ekipler yaratır
- Etkin karar verme olanağı yaratır

Eğitim içeriği:

- Duygusal zeka nedir
- Duygusal zekanın bileşenleri
- Duyguların amacı
- Duyguların gelişim süreci
- Duyguların işleme şekli
- Temel duygular ve verdikleri mesajlar
- Duygusal modlar
- Otomatik sinir sistemi işleyişi
- Duyguların yönetimi
- Duygu ile beden duyularının ilişkisi
- Duygular, stres ve hastalık
- Doğru duygu ifadeleri
- Duygu ile düşünceyi ayırt etme

Kimler katılmalı?

- Duyguların nasıl çalıştığını anlamak isteyenler
- Kendilerini daha yakından tanımak isteyenler
- Duygu kontrolü sağlamak isteyenler
- Diğer kişilerin duygularını fark edip onları daha iyi anlamak isteyenler
- Başkaları ile daha yapıcı bir şekilde çalışmak ve iletişim kurmak isteyenler
- İlişi yönetiminde başarı yakalamak isteyenler





MINDFULNESS



Farkındalık, geleneksel olarak, bir kişinin içsel ve dışsal deneyimlerine yargılayıcı olmadan, açıklık ve nezaketle baktığının farkında olma durumu olarak tanımlanır. Farkındalık, akademik psikoloji ve sinirbilimde, farkındalık becerilerinin geliştirilmesiyle bilişsel süreçlerin güçlendiğine dair bilimsel kanıtların bulunduğu, giderek daha popüler bir konudur.

Pozitif psikolojinin temel kavramlarından biri olan dayanıklılık, sıkıntılı/zor zamanlarda güçlü yanların, mizacın ve sosyal becerilerin olumlu duyguları koruma yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Bu programda mindfulness uygulamaları sunumlar ve uygulamalar yoluyla katılımcılar tarafından öğrenilecek.

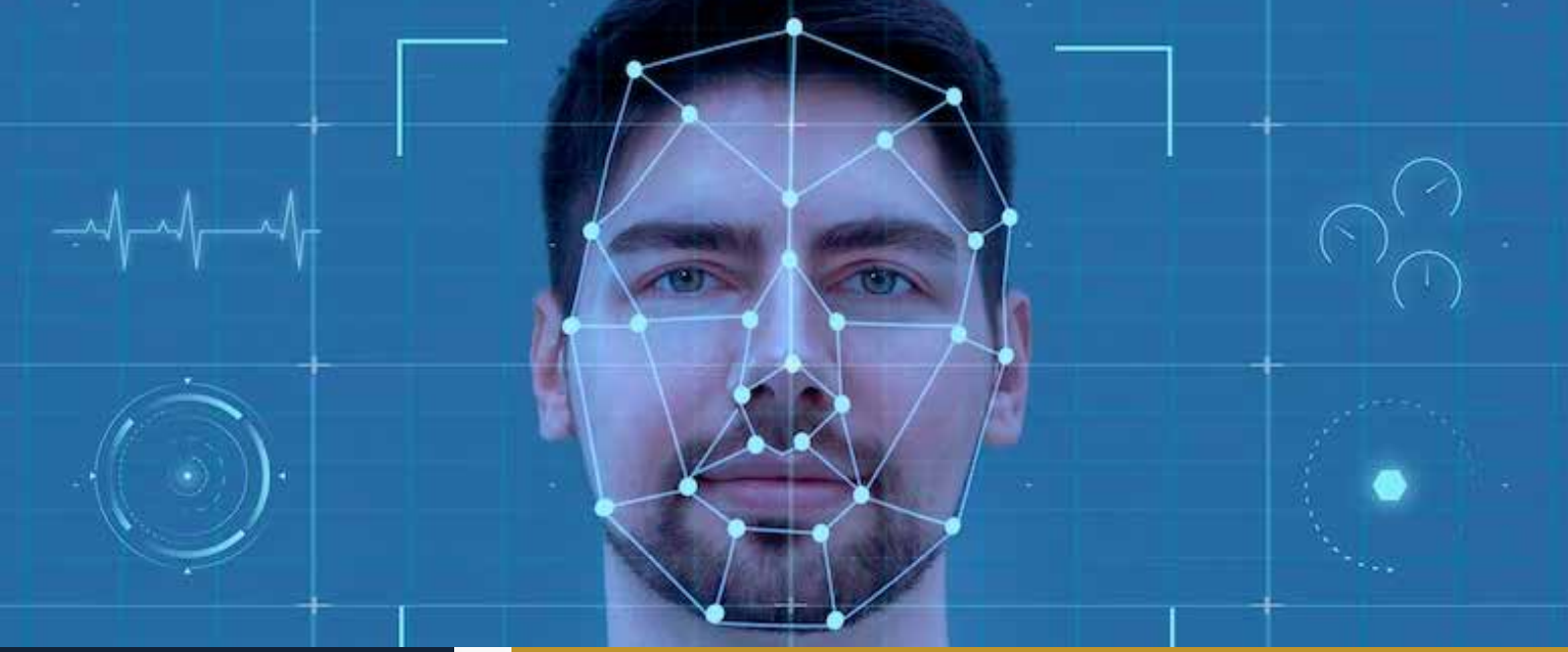
Eğitim içeriği:

- Bilinçli Farkındalık Temelleri
- Öz farkındalığı geliştirmek, yargılayıcı olmamak, merkezde olmak ve mevcut olmak için farkındalık tekniklerini öğrenmek.
- Farkındalık yaratmak için farkındalık tekniklerini öğrenmek, zor duygularla çalışmak.

Kimler katılmalı?

- Farkındalığını daha derin bir seviyeye taşımak isteyenler
- Stres, öfke vb duygu yönetimi problemi yaşayanlar
- Duygusal okur yazarlığını geliştirmek isteyenler
- Zihin beden farkındalığını ilerletmek isteyenler





MİKRO MİMİK VE YALAN TESPİTİ

Karşımızdaki kişinin ne hissettiğini ve karşımızdaki kişiye nasıl davranacağımızı anlayabilme yeteneğimiz, ilişkilerimizin ve diyalogumuzun kalitesini belirler. Empatimiz ne kadar güçlü ise karşımızdakinin neye ihtiyacı olduğunu ve ne istediğini kesin olarak algılayabiliriz. Çevremizdeki insanların duygularını kesin olarak hissedebilmek bize her alanda yardımcı olabilir. Bu bilgi, ister yüz yüze konuşma olsun ister gizli duyguları algılayabilme ya da karşımızdaki kişiye ulaşmasını istediğimiz duygu ve düşüncelerin tam isabetle yerine varmasında bize çok yardımcı olur. Mikro ifadeler konsepti, karşımızdaki kişi ile daha iyi diyaloga girebilmemizi sağlayan, duygularını ve isteklerini daha iyi algılayabildiğimiz uygulamalı bir çalışma. Mikro ifadelerin fark edilmesine ve bu farkındalığa göre davranışlarımızı belirlemeye yönelik bu yöntem, hem iş hayatımızda hem de özel hayatımızda birçok kapıyı açmamıza yardımcı olacaktır.

Prof. Dr. Paul Ekman, dünya çapında üne kavuşmuş ve Time Dergisi tarafından yayınlanan "20. yüzyılda En Fazla İz Bırakan 100 Kişi" listesinde yer almıştır. Dr. Maureen O'Sullivan ile birlikte yürüttükleri, Büyücüler Projesi sırasında Ekman, insan yüzünde bu konuda doğuştan yetenekli olmayan ya da eğitim almamış kişilerin göremedikleri mikro mimikler bulunduğunu ve bunların gözlemlenmeleri sayesinde yalan tespiti çalışmalarına yeni bir bakış açısı getirilebileceğini savunmuştur.

Tüm sosyal sınıf ve mesleklerden oluşan 15.000 denekle yürütmüş olduğu testlerin sonucunda, deneklerden yalnızca 50 kişinin hiç eğitimsiz başarılı yalan tespiti yapabildikleri görülmüştür. Bununla birlikte, Yüz Hareketleri Tanımlama Sistemi adını verdiği bir sınıflandırma sistemi geliştirmiştir. Bu sistemin amacı insan yüzüyle oluşturulabilecek tüm ifadeleri belli kodlar vererek sınıflandırmaktır. Lie To Me dizisinin baş karakteri Dr. Cal Lightmen, Paul Ekman'dan esinlenerek oluşturulmuştur.

Bu eğitimde Paul Ekman çalışmalarını esas alınmıştır.

Eğitim içeriği:

- Duygular
- Tetikleyiciler
- Duygu-Düşünce-Davranış zinciri
- Kisisel yönetim stratejileri
- İletişim kanalları
- Mikro mimikler

Kimler katılmalı?

- Duygu yönetimi konusunda zorlananlar
- İletişimi becerilerini güçlendirmek isteyenler
- Yalan tespiti-dogruluk konusunda çalışanlar (emniyet vb.)
- EQ üzerine daha ileri bir seviyeye geçmek isteyenler

Paul Ekman Mikro Mimik Temelli Yalan Tespiti Eğitimi Ek Olarak Alacaklar İçin İçerik

- Yalanın doğası
- 5 kanal
- Hot-spot
- Neden doğrulara inanılmaz
- Neden yalanlara inanılır
- Bilissel-duygusal süreç
- Suçluluk ve utanç
- Reaksiyonlar
- Hafıza



NLP PRACTITIONER



“NLP Practitioner Training”, NLP Uygulayıcı Eğitimi, toplam 40 saatlik kapsamı bulunan başlangıç düzeyi NLP uygulayıcısı eğitimidir. Üç ana basamaktan oluşan profesyonel NLP sürecinin ilk ve temel aşamasıdır. Temel NLP bilgi ve teknikleri, teorik ve uygulamalı olarak verilir. Eğitimin hedefi, NLP tekniklerinin günlük yaşam içindeki sorumlu ve yaratıcı kullanımını sağlamaktır.

Koçluk eğitimi almamış olanlara verilecek ön eğitim:

- Yaşam çarkı
- Benlikler
- Değerler
- İç ses
- Aktif dinleme
- Aynalama
- Sanki prensibi
- Rol model
- Metafor
- Yeniden çerçeveleme
- İnanç kalıpları
- Hedef belirleme
- Motivasyon
- Beyin çalışma yapısı

Kimler Katılnmalı?

- Günlük hayatta uygulanabilir pratik öneriler isteyenler
- İlişkileri ve iletişimi geliştirmek isteyenler
- Potansiyelini arttırmak isteyenler
- Hedeflerine ulaşmak isteyenler
- Blokajlarını kaldırmak isteyenler
- Bakış açılarını değiştirmek isteyenler
- Daha olumlu duygu durumları yaşamak isteyenler

Uygulamalar:

- Çapalar
- Uyumlanma
- Hedeflerle NLP yaklaşımı
- Anıyı yeniden kodlama
- Kaynak üçgeni
- Alt sistem değişikliği
- Algısal pozisyonlar
- Walt disney modeli
- Davranış değişikliği
- Fobi tekniği
- Zaman çizelgesi
- Swish metodu

Ana eğitim:

- NLP nedir?
- Algılama
- Temsil sistemleri
- Zihin filtreleri ve meta programlar
- Değerler
- İnançlar
- Beyin dalgaları
- İhtiyaç hiyerarşi
- Göz erişim ipuçları
- NLP nin ön varsayımları
- Öğrenme aşamaları
- TOTE modeli
- Uyum ve önderlik
- Klasik ve şartlı koşullanma
- Hipnotik dil kalıpları
- Meta model ve Milton modeli



NLP MASTER PRACTITIONER

"NLP Master Practitioner Training", NLP Uzman Uygulayıcısı Eğitimi, toplam 40 (+40) saatlik kapsamı bulunan ileri düzey NLP uygulayıcı eğitimidir. NLP eğitim sürecinin bu ikinci aşamasında katılımcılar NLP'nin profesyonel veya özel diğer alanlardaki kullanımına yönelik ileri düzey NLP teknik ve uygulamalarıyla tanışır. NLP master öğrencileri NLP ile sahada etkili çalışmanın inceliklerini, yöntemler arası geçiş yapma ve kombine etmeyi öğrenir.

Eğitim içeriği:

- Bilinçaltının çalışma sistematığı
- İkna yöntemleri
- Trans
- Zihinsel dizinler
- Değerler hiyerarşisi
- Case studies

Uygulamalar:

- İnanç değiştirme
- Biiinç- bilinçaltı uyumu
- Taraf entegrasyonu
- Farkındalık
- Zincirleme çapalama
- Stratejik uygulama döngüleri
- Alerji
- Sihirli gözlük
- Zihinsel zaman çizelgesi
- Umut-beklenti

Kimler Katılnmalı?

- NLP uygulayıcısı olmak isteyenler
- NLP metodundan koçlukta faydalanmak isteyen profesyoneller
- NLP practitionerin uygulamalarını günlük hayatında deneyimlemiş ve memnun kalmış, geliştirmek isteyen kişiler





SATIŞ TEKNİKLERİ



Satış faaliyet literatürde satışı gerçekleştirmek amacı ile müşteri ile ilişkiler kurmak ve bunu devam ettirmek için yüz yüze kurulan bir iletişim modeli olarak tanımlanır. "İnsan, insana satar" ifadesi de bu noktada daha anlamlı hale gelir. Dolayısı ile satışmesleğinde olan kişinin hem birey olarak öz farkındalığı ve hem de hizmet verdiği müşteriler ile ilgili farkındalığı oldukça önemlidir.

Satışa ilişkin mesleklerde çalışanlar, bağlı buldukları işletmelerde müşteri-ürün hizmet sadakati yaratarak karlılık ve rekabeti destekleyen en önemli kaynak olarak görülmektedir. Rekabetin giderek artması, satışla ilgili iş kollarında müşterinin artan taleplerini karşılamayı amaçlarken işin doğası gereği çelişkili ve belirsiz durumlar içerir, buna ek olarak satış hedefi baskıları, bireyde stres yaratır ve stres doğru yönetilmezse performans olumsuz yönde etkilenir.

Bu eğitimin amacı satış performansının en iyi şekilde yönetilme becerisinin geliştirilmesidir. İnsan beyninin çalışma sistemi ve kalıcı öğrenme ile satış arasındaki bağlantının anlaşılması, satış yapma ve satın alma aşamasındaki temel motivasyonları fark eder.

Eğitim içeriği:

- Beynin Yapısı ve Bölümleri
- Bilinç-bilinçdışı çalışma mekanizması
- Satın Alma süreci
- Satışta güven ortamının oluşturulması
- Bilinç-bilinçdışı çalışma mekanizmasının satın alma sürecine etkisi
- İlk görüşme- güven oluşturma
- Doğru Soru sormanın gücü
- Soru türleri
- İhtiyaç Belirlenmesi
- Farklı davranış modelleri ile iletişim
- Satın almadaki motivasyonlar
- Satisin 3 versiyonu acil, orta acil, ileri planlama
- Satisin temel adımlarının tasarlanması ve yönetilmesi
- Fiyat itirazlarını yönetme
- Hipnotik dil kalıpları
- Role-play

Kimler Katılmalı?

Kişisel performansını arttırmak isteyen satışçılar, satış ekiplerinin performansını arttırmak isteyen satış yöneticileri.



KURUMLAR İÇİN ÇEVİKLİK (SCRUM TEMELLİ)

Agile (Çeviklik), bir organizasyonun yeni koşullara uyum sağlayabilme ve yeni iş fırsatları yaratmak için yönünü değiştirebilme yeteneğidir.

Agile (çevik) yöntem, yazılım geliştirmede kullanılan proje yönetimine özel bir yaklaşımdır. Bu yöntem ekiplerin yazılım geliştirme süreçlerinin öngörülemezliğine cevap vermesine yardımcı olur. Genellikle sprint olarak bilinen artımlı, yinelemeli iş dizilerini kullanır.

Agile (Çevik) Yazılım Geliştirme anlayışı ile birlikte ortaya çıkan yeni rollerden biri de Agile (Çevik) Koçluk'tur. Çevik Takımlar, Çevik Koç rolüne ihtiyaç duymadan da Çevik yaklaşımları uygulayabilirler, ancak bu takımlar kendilerinden beklenen yüksek performansa ulaşamaz, Çeviklik gösteremezler.

Agile Koçları genellikle koçluk ve mentorluk konusunda yetkindirler ve insanlara karşılaştıkları zorluklar için doğru çözümleri bulmaları için rehberlik edebilir ve yardım edebilirler. Çevikliği anlamak kolaydır, ancak ustalaşmak zordur.

Günümüz dünyasında Koçluk, Koçluk hizmetini alan bireyin yeni bakış açıları ve olasılıkları görmesine yardımcı olduğu bire-bir görüşmelerle verilir. Koçluk alan kişi bu aşamada kendi kişisel ve mesleki gelişimindeki bir sonraki aşamayı hayal edip bu doğrultuda harekete geçebilir.

Tıpkı Profesyonel / Yaşam Koçluğunda olduğu gibi, Agile Koçlar'da yeni bakış açılarına ve olasılıkları görmelerini sağlarken aynı zamanda Agile deneyimlerini ve görüşlerini paylaşarak takım üyelerini Çeviklik konusunda yönlendirir. Agile Koçluğu ve Danışmanlığı, daha fazla ve daha iyi iş sonucu elde etmek amacıyla Çevikliğin yararına olacak biçimde birlikte kullanılır.

Agile dünyasında, koçluk ve danışmanlık kavramları Koçluk kapsamında toplanır. Agile bağlamı Danışmanlığı gerektirirken, takım performansına odaklanmak ise Koçluğu gerektirir.

Çevik Koç'lar, Takımın ve üyelerinin Çevik yöntemleri ve uygulamaları benimseyip geliştirmesine yardımcı olan kişilerdir. Koç, takıma ve takım üyelerine gelişme biçimlerini yeniden düşünmeye ve değişimlerine yardımcı olur. Çevik Koç, Agile hakkındaki bilgi ve deneyimlerini Takıma aktarılmasını sağlar. İnsanların Agile'ı benimsemesine ve etkili biçimde kullanmasına yardımcı olur.

Çevik Koç ayrıca, takımların Çevik düşüncelerini belirli çevrelere ve karşılaştıkları engelleri uygulamalarına yardımcı olur. Koç, bir danışman olarak çalışarak ekibin metodolojiyi kendi çevrelere uyarlamasına ve takımın mevcut engellere karşı meydan okumasına yardımcı olur.

İşletme içinde değişim başlatılıyorsa, Çevik Koç etkili bir değişim ajanı gibi çalışabilir. Hem Takımı değişime teşvik eder hem de bunu gerçekleştirmeyi kolaylaştıran biri olabilir.

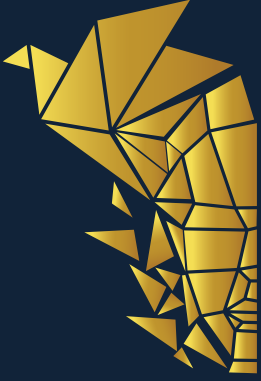
Eğitim İeriği :

- Agile nedir?
- Agile tarihi
- Manifesto
- Agile değerleri
- Agile felsefesi kabulleri
- Çevik koçluk aşamaları
- eviklikte kullanılan metodlar
- Scrum nedir
- Scrum değerleri
- Scrum kabulleri
- Scrum araçları
- Scrumda 5 etkinlik
- Çevik koçluk rolleri
- Vuca
- OKR
- Sistem dűřüncesi kuralları
- Çatışma yđnetimi yaklaşımları

Kimler katılmalı?

- Kurumsal hizmet veren veya vermeyi hedefleyen koçlar
- Kendi zaman planlaması üzerinde gelişmek isteyen kurum ve kuruma bağlı şahışlar
- Girişimciler
- Çeviklik algısını ve becerisini geliştirmek isteyen herkes
- Daha verimli ve etkili çalışmak isteyenler
- Deđiřim sűrecinden geçen birey ve kurumlar





CA

COACHING ACADEMY

3. KOÇLUK





KOÇLUK

Tanımı

ICF'in tanımına göre koçluk; "günümüzün belirsiz ve karmaşık ortamlarında, kişisel ve mesleki potansiyeli maksimize eden, müşteriye daha fazla düşünmeye teşvik ederek yaratıcı süreçler içine girmesi için ilham veren, müşteri ile koçun işbirliği içinde olduğu bir ilişkidir."

Hepimiz içinde bulunduğumuz noktaya A noktası dersek; bu noktada bizi mutlu eden, tatmin olduğumuz, keyif aldığımız unsurlar olduğu kadar, sorun yaratan, karar vermek istediğimiz, geliştirme çabasında olduğumuz, harekete geçmek istediğimiz ama bir türlü geçemediğimiz, bizi endişelendiren, öfkeliendiren, yetersiz gelen kısacası aslında şikâyetçi olduğumuz da birçok unsur vardır. Bu olumsuz olarak nitelendirilebilecek unsurlara müdahale edip yeni bir düşünce tarzı, hareket, hayat standardı, iyileştirme vb. yaratma isteği ile hedeflenen nokta B noktasıdır. Koçluk; en özet haliyle koçun, A noktasından B noktasına giderken danışanına eşlik etmesidir.

Kelime anlamı olarak koçluk "coaching"; birini, bir yerden bir yere götürme anlamına gelir.

"Koçluk; potansiyeli ve olasılıkları değerlendirmek üzerine kuruludur, danışanın amacına ve hedefine odaklıdır." (Koçluk Okulu, Timur Tiryaki)

Koçlar her müşterinin yaratıcı, becerikli ve bütün olduğuna inanır. Bu temel üzerine kurulunca koçun sorumlulukları şunlardır:

- Müşterinin ulaşmasını istediği şeyleri keşfetmek, netleştirmek ve uyum sağlamak
- Müşterinin kendini keşfetmesi konusunda onu teşvik etmek
- Müşteri tarafından üretilen çözümleri ve stratejileri ortaya çıkarmak
- Müşteriyi sorumlu ve hesap verebilir tutmak

Koçluğun Amacı

Koçluk sürecinde bireyler, içinde buldukları noktanın daha net farkına varırlar. Kendisini daha net tanımaya ve anlamaya başlayan danışan ulaşmak istediği noktayı daha açık görebilir ve bu noktaya ulaşmak için gereken potansiyeline erişme imkanı kazanır. Kendi belirledikleri sonuca ulaşabilmek için gerekli olan beceri ve hareketler konusunda farkındalıkları ve dolayısı ile alternatifleri ve motivasyonları artar. Kısacası koçluk temel olarak farkındalık yaratma ve/veya artırma amaçlı bir çalışmadır. Bu anlamda koçluk süreç boyunca aktarılabilen, öğrenilebilen bir düşünme sistemidir.

Koçluk Hizmetinin Faydaları Nelerdir?

- Danışanın var olan potansiyelini ortaya çıkarır ve geliştirir.
- Danışanın iç gücünü ortaya çıkarır.
- Danışanın kendine olan inancını, güvenini, sevgi ve saygısını yükseltir.
- Danışanın motivasyonunda gözle görülür bir artış sağlar.
- Danışanın artan performansı sayesinde verimliliğini yükseltir.
- Danışanın kendi duygularını tanıyıp yönlendirmesini sağlayarak kişisel değişim-dönüşüm ve gelişiminde sıçrayış yaptırır.
- Danışanın sorumluluklarına sahip çıkmasını sağlar.
- Danışanın yaşama daha aktif olarak katılımını sağlar.
- Danışanın öğrenme ve öğrendiğini uygulama potansiyelini artırır.
- Danışanın aile, sosyal ve iş çevresindeki ilişkilerini geliştirir.
- Danışanın kendine has özelliklerini ve yeteneklerini tespit ederek, danışanı bu alanlara yönlendirir.
- Danışanın zamanını verimli kullanmasını sağlar.
- Danışanın yaşama karşı pozitif bakışlı, esnek ve hoşgörülü olmasını sağlar.
- Danışanın hayatına denge gelir.





KOÇLUK HİZMET ALANLARIMIZ

KARİYER KOÇLUĞU

Profesyonel iş yaşamında çalışanların bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşması için kariyer yollarını belirlediği, iletişim becerileri ve çalışma performanslarını geliştirmeye yönelik bireysel bir koçluk hizmetidir. Kalıcı davranışsal değişim odaklı bir çalışmadır. Her bir farkındalık ve gelişimin iş ve özel olmak üzere tüm yaşama etkin bir şekilde dağılması çalışmadaki esas amaçtır.

Danışanın öz değerleri, bireysel ve kurumsal vizyonu, donanımı, kişisel ve yönetsel becerileri, iletişim kapasitesi ve güçlü yanları incelenir. Gelişebilir ve zayıf yönler saptanır. Katılımcının kişisel potansiyeli doğrultusunda tamamen kendine özgü, hedefine uygun bir stratejik ilerleme planı hazırlanır.

Bir bireysel koçluk niş alanı olan kariyer koçluğunda; kariyer başlığı altında gündemi olan her danışan Kariyer koçluğu hizmetinden yararlanabilir. Bağımsız kariyer koçluğu hizmeti alınabileceği gibi kurumsal bir hizmetin parçası olarak kurumun sponsorluğunda da çalışanlar için ayrı ayrı uygulanabilecek bir koçluk türüdür.

Kariyer Koçluğunun Faydaları

- Kişinin kendini daha derinden tanıması ve isteklerinin farkına varması, bu doğrultuda kişiyi tatmin edecek kariyer planlaması ve kararların alınması
- Hedefler doğrultusunda etkin stratejilerin belirlenmesi
- Kararların daha hızlı ve etkili alınması
- Öğrenilen her tür bilgi ve uygulamanın kalıcı hale gelmesi
- Kurum içi ve dışı tüm ilişkilerde daha etkili olabilme
- Performanslarında artış
- Çalışan memnuniyetini artırma
- Sorunların daha hızlı analizi ve uygun tekniklerin uygulanabilmesi
- Farkındalık ışığında etkili davranışı geliştirebilme becerisinin kazanma
- Motivasyonu yüksek çalışma ortamı sağlama
- Koyulan hedefler doğrultusunda çalışanın tüm ihtiyaçlarının belirlenmesi (Eğitim, donanım...)

YÖNETİCİ KOÇLUĞU

Koçların kurumsal hayatta hizmet verebilmeleri açısından yönetici koçluğu, koçluk alanları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Günümüz kurumsal yapılarında insan faktörünün önemi anlaşılmaya başlandıkça kurumlarda yer alan farklı kademelerdeki insanlar ve takımlar için de özel çözümler üretilmeye başlanmıştır. Bu anlamda yönetici koçluğu da; yönetim-liderlik-takım lideri pozisyonunda yer alan bireyler için gerek kişisel hedef belirleme, öz farkındalık, liderlik ve iletişim, çözüm üretebilme yaratıcılığı becerilerinde artış, gerekse takım için yöneticinin hedefe yönlendirebilme, motivasyon artırma, takım dinamiklerini dengeleme, etkin çalışma koşulları oluşturma gibi becerilerinde gelişim sağlaması açısından etkili bir yaklaşımdır.

Bireysel koçluk alanlarından biri olan yönetici koçluğu da yine danışan(yönetici) ve koç arasında birebir gerçekleşen bir koçluk türüdür. Yöneticinin kurumsal gündemleri doğrultusunda ilerleyen bu koçluk türü, bireysel koçluğa oranla süreç anlamında bazı farklılıklar içerir. Yönetici ile yapılacak görüşmeler belli bir noktaya geldikten sonra, yöneticinin önereceği 3-5 kişi ile birer görüşme gerçekleştirilir. Bu görüşmelerin amacı diğer kişilerden yönetici ile ilgili geri bildirim alınarak ortak noktalarının tespit edilmesi ve yönetici ile bu potansiyel gelişim alanı yaratabilecek maddeler üzerinde paylaşım yapılarak farkındalık yaratılmasıdır. Bu nedendir ki, normal şartlarda maksimum 7 görüşme yapılan bireysel koçluk yerine yönetici koçluğu 10-12 görüşme sürmektedir.

Yönetici koçluğunun faydaları:

- Yöneticinin öz farkındalığı artar
- Liderlik becerileri gelişir
- İletişim becerileri gelişir
- Net hedefler belirlenir ve bu hedeflere ulaşmak için yol haritaları çizilir
- Çözüm üretme becerisi artar
- Takım uyumu artar
- Takım motivasyonu artar
- Takım içi iletişim olumlu yönde evrilir
- Etkin çalışma koşulları oluşur
- Kurum yöneticilerine verdiği değeri sergilemiş olur



TAKIM KOÇLUĞU

Takım koçluğu tıpkı yönetici koçluğu gibi kurumsal hizmetlere yönelik bir koçluk alanıdır. Günümüzde kurumsal hayatta takım çalışmasının değerinin arttığı, bu anlamda takım kültürü ve dinamiklerinin kurumun başarısını önemli oranda etkilediği ortadadır. Bu noktadan yola çıkarak daha uyumlu, tek bir hedefe doğru beraber hareket edebilen, motivasyonu ve iletişimi artmış, yüksek performanslı takımlar; kurumun başarısını ve eş oranda kültürünü olumlu yönde hareket ettirme gücüne sahip olduğundan; bu amaçla alınacak takım koçluğu hizmeti de kurumlar için günümüzde vazgeçilmezdir.

Kurumsal hayatta, tek bir hedef doğrultusunda farklı görev tanımlarından oluşan tarafların bir arada çalıştığı her oluşuma takım koçluğu hizmeti verilebilir. Bu oluşum; performans düşüklüğü ve/veya sağlıksız ilişki ve iletişim modelleri sebebiyle takım koçluğu hizmeti almayı tercih edebileceği gibi, organizasyonel değişiklikler sonucu veya yeni bir proje başlangıcında da bu hizmeti tercih edebilir. Burada takım koçluğunu diğer koçluk türlerinden ayıran esas nokta; tıpkı ilişki koçluğunda olduğu gibi koçluğun taraflara değil, taraflar arasında oluşan sisteme yapılmasıdır. Bu nedenledir ki yetkinlikler açısından eşitlik ve şeffaflık bu koçluk alanında da önemli bir kriterdir.

Takım koçluğu uygulamasında; koç önce birlikte çalışacağı grubu gözlemler, dinamiklerini, takımı oluşturan üyelerin özelliklerini ve taraflar arası ilişkileri analiz eder. Sonrasında takım koçluğu çalışması tüm üyelerin dahil olduğu koçluk görüşmeleriyle devam eder. Süreç takımın ihtiyaçları doğrultusunda belirlenir.

Takım koçluğunun faydaları:

- Tek bir hedefe odaklanmış takımlar yaratır
- Takım içi güven ve motivasyon artar
- Takım üyeleri birbirlerini dinleme, anlama ve bu doğrultuda birbirlerine saygı gösterme becerileri geliştirir
- Takım üyelerinin beklentilerini açıkça ortaya koyabileceği alan yaratır.
- Takımın çözüm üretme yetkinlikleri artar
- Verimli, yüksek performansla çalışan takımlar ortaya çıkar
- Liderlik becerileri gelişir
- Hem takım hedeflerinin hem bireysel hedeflerin gerçekleşme hızı artar
- Çatışma yönetimi gelişir
- Takımların sürdürülebilirlikleri artar





Corporate Consultancy

4. FINAL





DEĞERLENDİRME



Eğitim ve koçluk sürecinin sonunda hizmetlerin son aşaması olan final değerlendirme gerçekleştirilir. Bu aşamada amaç; belirlenen odak grubunda hizmet alan katılımcıların gelişimlerinin tespitinin yapılabilmesidir.

Koçluk görüşmelerine katılan tarafların, belirlenen çevre çalışanlarla gözlem görüşmeleri doğrultusunda alınacak geri bildirimlerle gelişimleri belirlenir ve raporlanır.

Ayrıca taraflara uygun geliştirilmiş gerçek hayata yakın senaryolar üzerinden karma gruplarla online oyun uygulaması ile yetkinliklerindeki gelişim saptanır ve raporlanır.

Takım liderleri gibi spesifik yetkinlikler gerektiren pozisyonlardaki katılımcılar ile "case study" çalışmaları yapılarak bu pozisyon için gerekli gelişimler gözlemlenir ve raporlanır.

Tüm saptamalar ve raporlamalar sonunda; kurumun başlangıç hedefleri ve problemleri dikkate alınarak, bu başlıklar altında hizmetlerin yarattığı sonuçlar üzerinden final raporu hazırlanır ve kuruma sunulur.



Corporate Consultancy

5. KOÇLUK
EĞİTİMİ



CY Coaching Academy olarak sizlerle buluşturduğumuz eğitimler her geçen gün artıyor.

Koçluk günümüzde gerek kurumsal hayatta gerekse gündelik hayatta yoğun olarak tercih edilen, yeni bir meslek alanı olarak becerilerinizi geliştirirken sizlere iş hayatında yeni kapılar ve olanaklar açan oldukça yaygın bir yaklaşım olarak benimsenmeye devam etmektedir. Pandemi sürecinde yapılan araştırmalarda, süreçten olumsuz etkilenen birçok sektöre karşın yükselme eğrisini hızlandırmış IT sektöründen sonra gelen 2. Sektör olmuştur. Eğitimlerin online versiyonda katılımcılar ile buluşabilmesi de sektörün gelişmesinde büyük katkı sağlamıştır. Tüm bu veriler ışığında CY Coaching Academy olarak bizler de; bu alanda en üst düzey eğitim kalitesi ile eğitimlerimizi ilgilileri ile buluşturmayı görev edinmiş bulunmaktayız. Emin adımlarla akademimizde sizlere hizmet vermekten büyük gurur duyuyoruz.

Akademimiz, Uluslararası Koçluk Federasyonu ICF akredite bir koçluk okuludur. Tüm eğitim ve sertifikalarımız **ICF onaylıdır**. Koçluk yetkinlikleriniz sizi başarıya taşıyacak noktaya getirecek şekilde geliştirilir ve mezun olursunuz.

Eğitimlerimizin tamamı canlı olarak **Zoom** platformu üzerinden kamera ve mikrofonlar açık şekilde katılımlı gerçekleşir. Unvan seviyesi en az **PCC** olmak koşulu ile alanında uzman eğitimlerle karşılıklı donanımlı, etkin, kalıcı bir eğitimi günümüz teknolojisinin ve modern çağının avantajlarını kullanarak, isterseniz evinizin konforunda edinebilirsiniz. İlgi çekici ve akıcı içeriğe ek olarak soru-cevap ve uygulamalarla sizi en üst seviyeye çıkaracak şekilde hazırlanmış eğitimlerde ayrıca kitapçıklarınız ve ek çalışmalarla koçluk eğitiminde öncü bir bakış açısını benimsedik.

Akademimizde yalnızca eğitimlere katılım göstermekle kalmaz, koçluk becerilerinizi maksimuma getirebilmek adına birçok **uygulama atölyesine** katılır, **portfolyo** çalışmalarını ile öğrendiklerinizi pekiştirebilir, **mentorluk** olarak performansınızı arttırabilirsiniz. **Sınav hazırlık** ve **koçluk saatlerinizi** doldurmaya destek daha birçok projemizin de sizler için detaylı bir şekilde düşünülerek oluşturulduğu akademimizde ister LEVEL 1, ister LEVEL 2 paketleri ile size uygun eğitim programları konusunda esnek seçeneklere sahip olur, toplamda 20'nin üzerinde uzmanlık eğitimi ile yol boyunca bizlerle güven içinde ilerlersiniz.

Koçluk yolculuğunuzda size destek olacak yepyeni alanlar ile kendinize ve kurumunuza yatırım yapmak ve koçluk bilgi ve becerilerini arttırmak isterseniz; koçluk eğitimlerimizi kaçırmamanızı öneririz. Üstelik sizlere özel fiyat avantajlarından da yararlanabilirsiniz.

Her türlü soru ve destek talebiniz için bize 0533 220 33 60 numarasından ve/veya infoturkiye@cycoachingacademy.com adresinden ulaşabilirsiniz.

Saygılarımızla,
CY Coaching Academi Ailesi

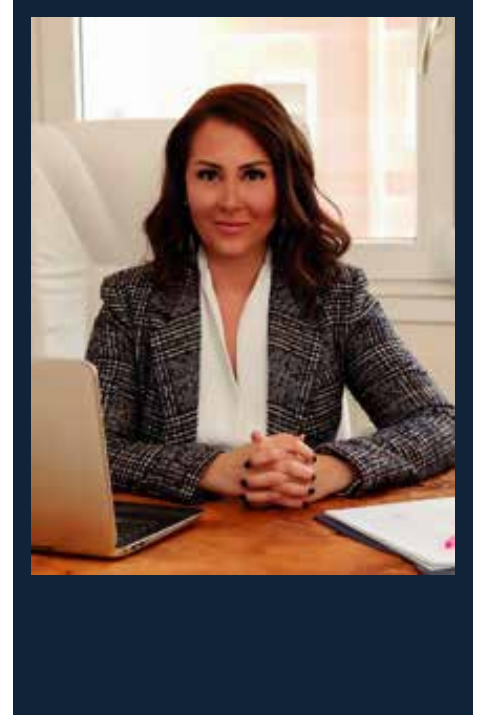
www.cycoachingacademy.com
0533 220 33 60
infoturkiye@cycoachingacademy.com



Corporate Consultancy

EKİBİMİZ





CEREN YILMAZ,

MCC, KURUCU, EĞİTMEN, YAZAR

1980 yılında Ankara’da dünyaya gelen S. Ceren Yılmaz; ilk-orta-lise eğitimini Ankara Yükseliş Koleji’nde almış, 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi Mimarlık Fakültesi’nden mezun olmuş, Gazi Üniversitesi Restorasyon yüksek lisansı üzerine meslek hayatının ilk 10 yılını yüksek restoratör mimar olarak tamamlamış, ardından 2010 yılında UCSD’de MBA programını bitirmesi üzerine Sola Unitas Akademi’den koçluk eğitimlerini almış, mimarlık meslek hayatını Yenigün İnşaat İş geliştirme Müdürü kademesinde sonlandırarak bugün ICF MCC unvanı ile meslek hayatına kurucusu olduğu ve sahibi bulunduğu basta Ceren Yılmaz Danışmanlık sonra CY Corporate Trainings FZCO ve ona bağlı alt şirketi olan CY Coaching Academy’de kurucu, eğitim lideri, mentor ve eğitmen devam etmektedir.

Psikoloji alanında birçok uzmanlığından bazıları; Gottman Çift terapisi, NLP practitioner, NLP master, ODM 1, ODM 2, Paul Ekman ESAC ve ETAC, Aile Dizilimi, Aile Travmaları, Regresyon, EFT, İzotomi 2.0 mizaç belirleme, Kariyer Planlama ve Meslek Seçimi, Duygusal Zekâ ve Stres Yönetimi, Öfke Yönetimi, Sunum Teknikleri, Eğiticinin Eğitimi, Değişim Planlama olarak özetlenebilir. Yönetici, kariyer, takım, ilişki koçluğu alanlarında uzmanlığı vardır.

“İşim Koçluk: Koçun Marka Yolculuğu” kitabının yazarıdır.

ICF üyesi olan S. Ceren Yılmaz, meslek hayatı dışında seyahat, sağlıklı yaşam, cinsiyet eşitliği, çocuk istismarının önlenmesi, meditasyon ve yüzme ile yakından ilgilidir.



DR. EFKAN MARIM

PH.D, MCC, EĞİTMEN

Dr. Efkan MARIM, Almanya'da doğdu. Alman Dili ve Edebiyatı mezunu ve Ankara Üniversitesi'nden doktora unvanını aldı. Akademik tecrübe ve yetkinliklerini ICF onaylı MCC (Master Certified Coach) koçluk becerileri ile harmanlayarak başta İletişim, NLP ve Motivasyon olmak üzere "İletişim ve Performans Koçluğu" konusunda uzmanlık kazandı.

Dr. Efkan MARIM, ICF (International Coach Federation) onaylı MCC (Master Certified Coach) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MYK Seviye 6 Koçtur. Paul Ekman International'dan, Duygusal Beceriler ve Yetkinlikler (Emotional Skills and Competencies-ESaC), ile Doğruluğu ve Güvenilirliği Değerlendirmek (Evaluating Truthfulness and Credibility-ETaC) eğitimlerini tamamlamıştır.

Evlü ve bir çocuk sahibidir

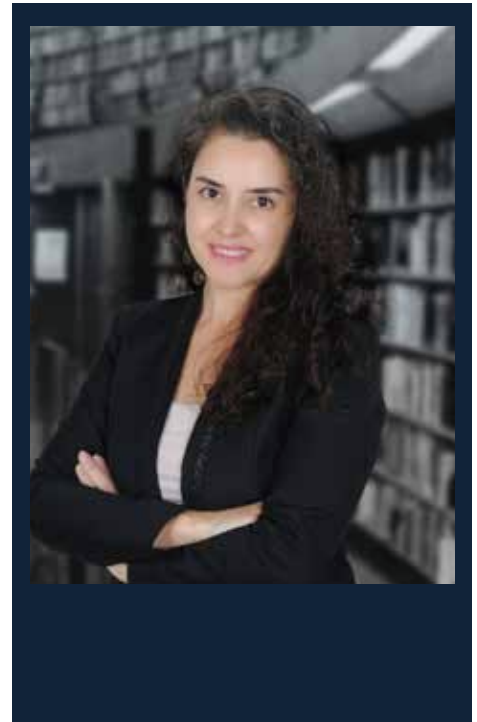
S. ARZU AKDOĞAN,

PCC, EĞİTMEN

1978 yılında Kayseri'de dünyaya gelen S.Arzu Akdoğan ilk-orta-lise eğitimini Ankara'da tamamlamış, 1999 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi / Uluslararası İlişkiler Bölümünden mezun olmuştur. Halen İstanbul Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi / Felsefe Bölümü öğrencisidir. 2000 yılında özel bir bankada göreve başlayan Sn. Akdoğan 2009 yılından günümüze çeşitli yöneticilik kademelerinde çalışmış olup, aynı bankada şube müdürü olarak çalışmaya devam etmektedir.

2015 yılında Adler'den koçluk eğitimi almaya başlamış, farklı koçluk okullarından Aile ve İlişki Koçluğu Eğitimi, Beden ve Duygu Farkındalığı Eğitimi ve Yönetici Koçluğu eğitimleri almıştır. ICF Türkiye'nin ve bir çok koçluk okulunun sosyal sorumluluk projesinde gönüllü koç olarak hizmet vermiştir.

Öğrenmeye, bilgiye, paylaşmaya önem veren doğayı, yogayı, dinginliği seven S. Arzu Akdoğan, akademimiz Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun PCC unvanlı gönüllü koçudur.





TAYFUN SALTAŞ

PCC, EĞİTMEN

ODTÜ Elektrik Elektronik Mühendisliği'nden mezun oldu. Daha sonra İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde MBA yüksek lisans programını tamamladı. 9 yıllık yazılım mühendisliği kariyerinin ardından Sodexo'da IT yöneticisi olarak göreve başladı. 4 yıl sonra IT Direktörüne terfi etti. Görev yaptığı 11 yıl boyunca önemli başarılarla imza atan bir Bilgi Teknolojisi yöneticisi oldu.

Yöneticilik döneminde kişisel gelişim, diğer insanları anlama, psikoloji ve liderlik konularına da ağırlık verdi. Transaksyonel analiz, psikodrama, bilişsel-davranışçı teori, duygusal zekâ ve mindfulness eğitimi aldı. Ekibinden başarılı bilgi teknoloji liderleri yetiştirdi.

2019'dan beri, liderlerin daha etkili bir yöneticiye dönüşebilmeleri için verimsiz ve yıkıcı kalıplardan kurtulmalarına yardımcı olan bir yönetici koçu olarak çalışıyor. Bunun yanı sıra, start-up mentorluğu yapmakta ve tasarım odaklı düşünce, yalın start-up ve çevik dönüşüm eğitimleri vererek iş insanlarının daha iyi bir müşteri değeri oluşturmalarına ve müşterileri için en iyi ürünleri geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.

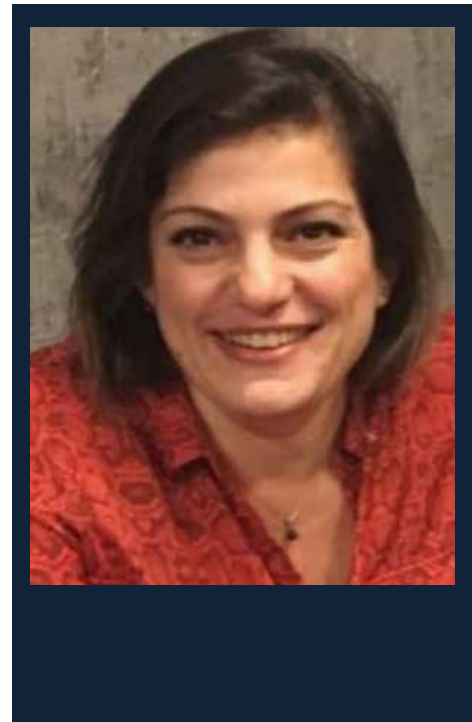
Sürekli bir öğrenme merakı olduğundan, Carinthia University of Applied Science 'da Uluslararası İşletme Yönetimi yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. Tasavvuf ve tasavvuf - psikoloji arasındaki ilişki ile ilgilenmektedir. Kurumumuzun gönüllü kocudur.

DİLEK ABUŞOĞLU

PCC, EĞİTMEN

Çankaya Anadolu Lisesi, 96 / Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ,2000 ve ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynaklarında Geliştirme alanında 2006-2008 döneminde master yapmıştır.

Eğitim hayatına Ankara ve İzmir'de devam ederken, Aiesec İzmir İnsan Kaynakları ve Eğitim Takımı üyeliği, JCI Ankara İnsan Kaynakları ve Gelişim Başkan Yardımcısı ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı Ankara şubesinde 5 yıl eğitim gönüllüsü olarak çalışmıştır. Oluşum Drama'dan 8 ay süreyle Drama Liderliği Eğitimi almıştır. 2002 yılından beri kurumsal olarak kariyerine İnsan Kaynakları ve Eğitim alanında devam etmektedir. Son 12 yılda 15.000 üniversite öğrencisine öğrenci ve mesleki danışmanlık yapmış ve eğitim vermiştir. 2017-2020 yıllarında amatör oyunculuk eğitimi almış ve sahne almıştır. 2021 yılından beri koçluk yolculuğunda farklı akademilerden eğitimler almış ve koçluk mesleğine PCC ünvanlı bir koç olarak devam etmektedir.



Bir çocuk annesidir. İleri düzeyde İngilizce ve Almanca bilmektedir.



COACHING ACADEMY



MEHMET İŞGÜZAR

PCC, EĞİTMEN

1970 Ankara doğumlu Mehmet, 1987 Lisans eğitimini 1991 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Programları ve Öğretim Bölümünden mezun olarak tamamlamıştır. 1998 yılında Yüksek Lisans Eğitimini Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamış ve Bilim Uzmanı unvanı almıştır. 2000 yılına kadar Kayseri’de, Yemliha İlkokulu Sınıf Öğretmeni, A. Baldöktü Y.İ.B.O ve Aydınlikevler Lisesi’ne Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen olarak görev yapmıştır. 2000 yılından itibaren Ankara’da görev yapan Mehmet bu süreçte MEB tarafından sayısız eğitime katılımcı ve öğretim elemanı olarak katılmıştır.

2011 yılından sonra Koçluk üzerine çalışmalara başlamış bu konuda ilk olarak 2012- 2015 yılları arası NLPAT Ankara’dan Practitioner ve Master Practitioner eğitimlerini tamamlamıştır. 2015-2017 yılları arası ICF onaylı ACTP eğitimlerini tamamlamıştır. Mart 2017’de PCC sertifikalı Koç olma unvanını almıştır. Mehmet halen Öğrenci Koçluğu alanında bireysel ve kurumsal çalışmalar yapmakta ve farklı programlarla eğitimler düzenlemektedir. Mehmet evli ve 3 çocuk babasıdır.

DENİZ KUŞ

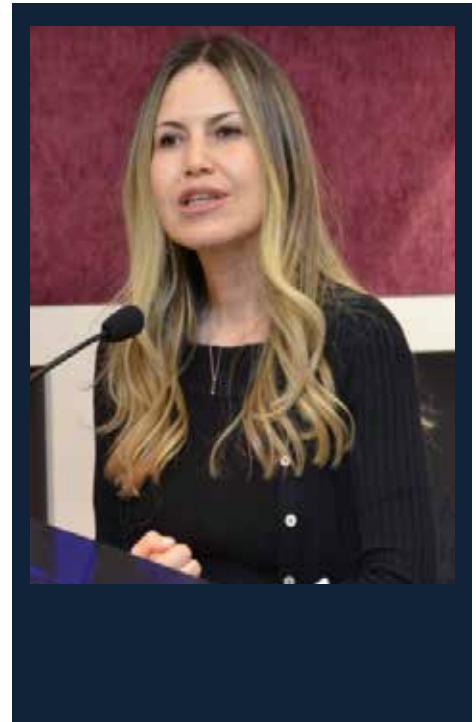
PCC, EĞİTMEN

Deniz KUŞ, 1977 Ankara doğumludur. 1998 yılında endüstri mühendisi olarak mezun olduktan sonra, 23 yıl boyunca lojistik, mali hizmetler ve proje yönetimi alanlarında çalıştı. Bu görevlere katkı sağlamak üzere ikinci üniversite olarak İktisat Fakültesi’nden mezun oldu.

Ufuk Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman alanında yüksek lisans derecesini aldı. 2017-2020 yılları arasında 3 yıl süreyle akademisyen olarak çalıştı. Bu süreçte Liderlik, Yönetim ve Organizasyon ile Halkla İlişkiler dersleri verdi. Hizmet Pazarlaması-Güncel Konular ve Yaklaşımlar isimli çok yazarlı kitabın "Hizmet Kalitesi ve Modelleme Çalışmaları" ile "Hizmetlerde İş gören Yönetiminin Paradoksal Yapısı ve İş gören Motivasyonu" bölümlerini yazdı. Halen Hacettepe Üniversitesinde işletme alanında doktora eğitimine devam etmektedir.

Kişisel gelişim çalışmalarını aralık vermeksizin sürdürerek 2014-2019 yılları arasında Uluslararası Koçluk Derneği (ICF) onaylı Temel Koçluk Eğitimi, Yönetici Koçluğu, Takım Koçluğu ve Öğrenci Koçluğu eğitimlerini tamamladı. Halihazırda PCC ünvanlı bir koç olarak hizmetlerini sürdürmektedir.

Denizcilik, kayak ve el sanatlarıyla ilgilenmektedir. Hayat misyonu insanların gülümsemesine vesile olmaktır.





FERDA ÖNER

PCC, EĞİTMEN

1973 yılında İstanbul'da doğan Ferda Öner, Üsküdar Halide Edip Adıvar Lisesi'nde orta öğretimini tamamladı. 2000 yılında Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetiminden mezun oldu. 2004 yılında Yeditepe Üniversitesinden Pazarlama Yönetimi alanında İşletme Yüksek Lisans derecesini aldı. 2018 yılına kadar, kozmetik sektöründe satış danışmaları için iletişim ve satış teknikleri eğitimleri düzenlendi. 2020 yılında Üsküdar Üniversitesi Nörobilim Yüksek Lisans programından "mindfulness eğitiminin mağaza satış danışmanlarında stresi azaltma, farkındalık ve satış hedefi üzerine etkisi" başlıklı tezi ile mezun oldu. Aynı bölümde doktora programı için hazırlık sürecine devam etmektedir.

NLP Akademi Türkiye bünyesinde NLP Practitioner, NLP Master Practitioner, Unicorn Transformational Studies bünyesinde Regresyon Uygulayıcılığı programı, İstanbul Business School bünyesinde Satış Yönetimi Mikro MBA programı, Haliç Üniversitesi bünyesinde Nefes Koçluğu programı, Udemy bünyesinde Mindfulness Practitioner ve Life Coach programı, Advayta Yoga bünyesinde Yoga Eğitmenliği ve meditasyon uygulayıcılığı programlarını tamamlamıştır. PCC ünvanlı bir koç olarak bireysel koçluk ve mindfulness atölyelerine devam etmektedir.

ZAHİDE ULUSOY

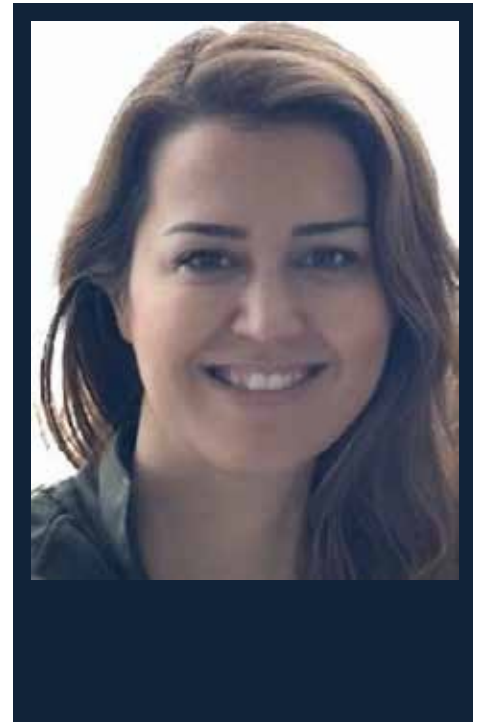
PCC, EĞİTMEN

Zahide Ulusoy Uludağ Üniversitesi Turizm ve Otelcilik bölümünden mezun olduktan kısa bir süre sonra bir Fransız ilaç şirketinde işe başladı. Aynı şirkette 25 yıllık kurumsal hayatı esnasında,

2011 yılında koçlukla tanışıp ilk koçluk eğitimlerini almaya başladı. Profesyonel Koçluk, Öğrenci koçluğu, Takım Koçluğu, NLP Practitioner, NLP Master Practitioner, Hipnoz, Farkındalık odaklı koçluk, Değişim Odaklı Koçluk, Profesyonel Satış Teknikleri, Müzakere Teknikleri eğitimlerinin ardından 2020 yılında PCC ünvanını almıştır.

Bireysel ve kurumsal Profesyonel Koçluk tecrübesiyle kurumsal kariyer tecrübesini birleştirmiştir. Kurumların ve bireylerin vizyonlarını geliştirme, kendi değişimlerini yönetme amacına hizmet etmiştir. 12 yıl boyunca Koçluğa hem kurumsalın bir parçası olarak hemde koçluk mesleğinin içinden biri olarak her iki taraftanda bakma fırsatı bulmuştur. Koçluk alanında doğu felsefesi ve batı felsefesinin benzeyen yönleriyle ilgilendi.

İnsanın kendine sorduğu tüm soruların cevabının yine kendi içinde olduğuna inanan Zahide Ulusoy'un amacı insanların içindeki potansiyel iyiye dokunmak ve onu keşfetmelerine yardımcı olmaktır.





COACHING ACADEMY



ŞERMIN ÇETİN

PCC, EĞİTMEN

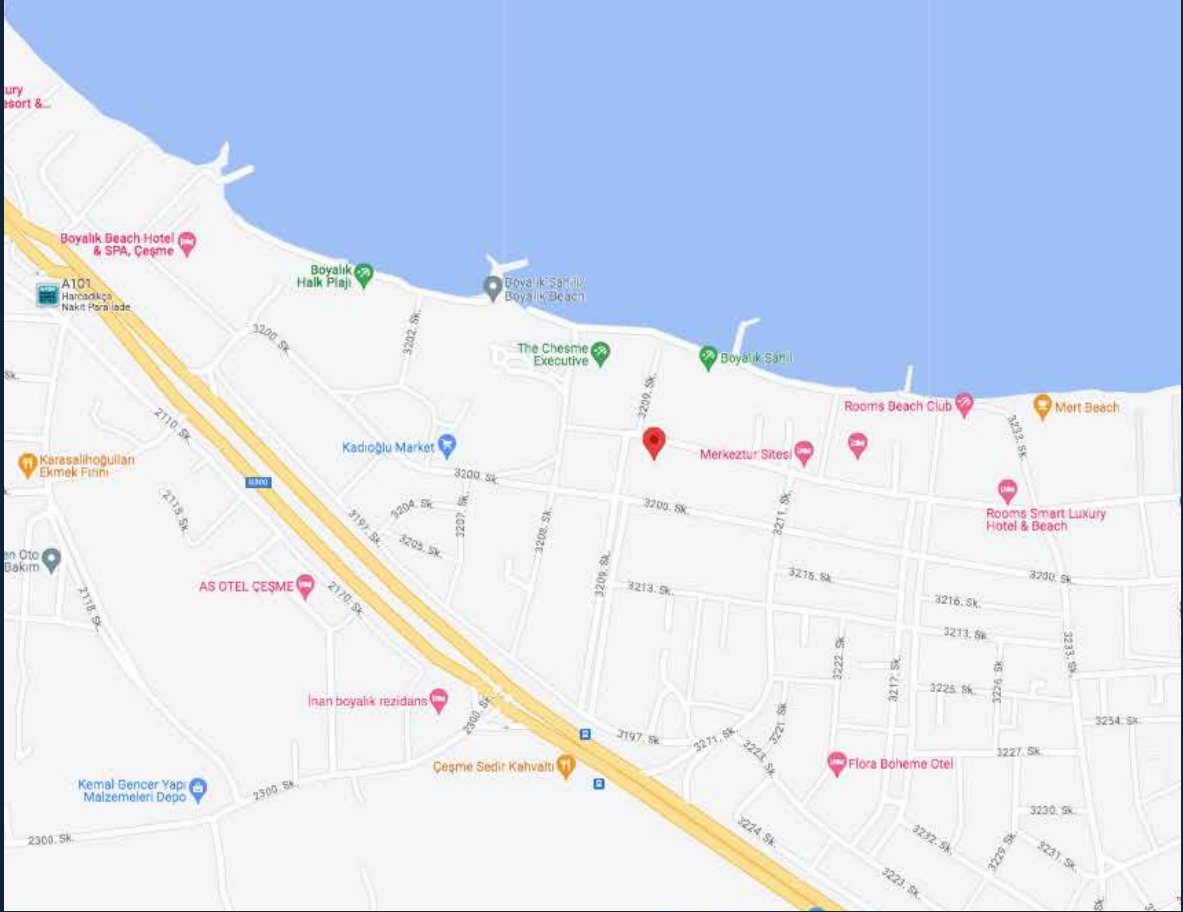
1978 yılında dünyaya gelen Şermin Çetin, Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği mezunudur. 2000-2016 yılları arasında başlıca Kasar-Dual A.Ş., Sanko Holding, Zorlu Holding Taç Linens, ITS Turkey, İmteks Giyim San. A.Ş.'de üretim, AR&GE, denetleme, verimlilik artırma, proses iyileştirme, sertifikasyon, çalışmalarının yönetimini ekiplerine liderlik ederek yerine getirdi. 2016 yılından bu yana kurucusu olduğu Şermin Çetin Eğitim ve Danışmanlık'ta sektörel danışmanlık ve mesleki teknik eğitim hizmeti de vermeye devam ediyor.

Yaşamın en önemli bileşeninin insan; ilk adımın insanı anlamak ve yaşama değer katan en önemli başlangıcın da insanın kendisiyle ilişkisi olduğunu keşfettiği 2009 yılında bireysel gelişim ve dönüşüm eğitimleriyle kendini tanıma, dönüştürme ve yolunun keşiştiği ve isteyen herkese rehberlik yapma yolculuğu başladı.

Bu süreçte kazandığı unvanlar ve yetkinlikler şöyledir: ICF onaylı PCC ünvanlı İlişki Koçu, Yönetici Koçu, Duygusal Zekâ Koçu hizmetlerinin yanında EARTH, SRTA, IBRT onaylı Regression Therapist, Gilbert Renaud Recall Healing Practitioner, IFT (Inherited Family Trauma) Practitioner, NLP Master Practitioner, Paul Ekman ESAC ve ETAC; Duygusal Zekâ Uzmanı ve Mikro Makro Mimik ve Beden Dili Uzmanı; Mülakat Değerlendirme Uzmanı.

İnsana değer katma misyonuyla Kurumların potansiyellerini performansla dönüştürebilmeleri için, koç, mentör ve eğitmen olarak kazandığı birikimi ile bireylerin ve kurumların kendilerini ve birbirlerini anlamasına katkıda bulunuyor.

İngilizce, İspanyolca ve Almanca biliyor.



İLETİŞİM

Adres: Boyalık mah. 3424 sok. 44-1 Cesme Izmir Turkiye

E-mail: yonetimcy@hotmail.com

Telefon: 0533 220 33 60



www.cycoachingacademy.com



CY Coaching Academy



CY Coaching Academy



@cycoachingacademy



CEREN YILMAZ DANISMANLIK & EGITIM