

LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI 2025



BİREYE DEĞER KATIYORUZ

110 yılı aşkın tarihi ve **müşteri deneyimi** ile **Tack TMI**, alanında uzman **global eğitim ve gelişim uzmanları** ile çalışıyoruz.

Dünyada 30'un üzerinde ofis ile 57 ülkede ve 37 dilde bireylerin ve organizasyonların gelişimi için **uluslararası sertifikalı programlar** sunuyoruz.



TACK✓

Avrupa'da "satış eğitimi" kavramı ilk kez Tack Kardeşler tarafından (George ve Alfred Tack) 1940'larda yayıldı. Bugün Türkiye'de ve tüm dünyada **57 ülkede** Gi Group çatısı altındadır.

SATIŞ SORUNLARINIZI VE İŞ PERFORMANSINIZI ARTIRMAK İÇİN YARDIMCI OLUYORUZ.

Dünyanın ISO 9001'e sahip ilk Ticari Kuruluşu Satış Eğitimleri" alanında İngiliz Mükemmeliyetçilik Ödülleri sahibi Dünya'nın ilk Satış Eğitim Şirketi.

TMI

TMI (Time Manager International) 1970'lerde Claus Moller ve Chris Lane tarafından kuruldu. TMI, Dünya eğitim literatürüne "Önce insan, her şikayet bir armağandır, takımdaşlık ve kurumdaşlık" jargonlarını getirmiştir. Bugün Türkiye'de ve tüm dünyada **57 ülkede** Gi Group çatısı altındadır.

EŞSİZ ÖĞRENME YOLCULUKLARI

SAS: "Gerçeğin Anları" ilkesi ile TMI, Amerikan Yönetim Derneği tarafından halen "En büyük yönetim gelişmelerinden biri" olarak adlandırılmaktadır.

BA: TMI 36.400 British Airways çalışanının tümüne Önce İnsan'ı geliştirdi. Üç yıl sonra BA dünyanın en sevilen havayolu şirketi seçildi.



Leadership Factory, TACK TMI'nın liderlik tasarımı uzman koludur ve 57 ülkedeki müşterilerimize özelleştirilmiş liderlik çözümleri sunar. Leadership Factory, yöneticilerinize gelişmeleri için ilham veren, değişime olumlu şekilde ayak uydurmalarını ve kuruluş genelinde performansı artırmalarını sağlayan gelişim programları ve deneyimleri tasarlar.

DEĞİŞİM: Organizasyonun tüm seviyelerinde değişime öncülük etme ve yönlendirmek için yetenekleri teşvik ediyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK: Kuruluşların yüksek düzeyde katılımı ile olumlu, sürdürülebilir kültürler yaratmalarını sağlıyoruz.

BÜYÜME: Gelişimin performans üzerindeki tüm etkilerini sağlayarak şirketlerdeki büyümeyi destekliyoruz.



THE PARTNER FOR MEANINGFUL LEARNING EXPERIENCES

Tack TMI, en iyi ve en yenilikçi eğitim hizmetleri ve teknoloji sağlayıcıları hakkında bilgiler veren Dünya'nın önde gelen kuruluşlarından Training Industry'e göre **2025'te izlenmesi ve dikkat edilmesi gereken eğitim şirketleri arasında yer almaktadır.**

Tack TMI, **160 ülkede, 200 sektörde, 90.000'den fazla** şirket içerisinde **%5'lik dilime** girerek "**sürdürülebilirlik**" alanında **EcoVadis Altın Madalya** ile ödüllendirildi.

INDEX - LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI

PROGRAM ADI	SÜRE	KATILIMCI SAYISI	SAYFA NO
<u>LİDERLİK VE EKİP YÖNETİMİ</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	16 – 17
<u>YÖNETİCİLER İÇİN KOÇLUK BECERİLERİ</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	18 – 19
<u>YÖNETİCİLER İÇİN GERİ BİLDİRİM SANATI</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	20 – 21
<u>YÖNETİCİLER İÇİN DELEGASYON SANATI</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	22 – 23
<u>YÖNETİCİLER İÇİN PERFORMANS YÖNETİMİ</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	24 – 25
<u>ÇEVİK LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	26 - 27
<u>KOÇVARİ LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	28 – 29
<u>VİZYONER LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	30 – 31
<u>DURUMSAL LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	32 – 33
<u>HİZMETKAR LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	34 – 35
<u>OTANTİK LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	36 - 37

****İlgili program adının üzerine tıklayarak programın içerik detaylarına ulaşabilirsiniz.**



INDEX - LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI

PROGRAM ADI	SÜRE	KATILIMCI SAYISI	SAYFA NO
<u>KARİZMATİK LİDERLİK</u>	1 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	38 – 39
<u>KAPSAYICI LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	40 – 41
<u>KİŞİSEL LİDERLİK</u>	1 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	42 – 43
<u>LİDERLİKTE DUYGUSAL ZEKA</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	44 – 45
<u>ORGANİZASYON KÜLTÜRÜ VE LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	46 – 47
<u>UZAKTAN TAKIM YÖNETİMİ</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	48 – 49
<u>LİDERLER İÇİN DİJİTAL YAKLAŞIM</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	50 – 51
<u>MAVİ YAKALI EKİPLERDE LİDERLİK</u>	2 GÜN	1 GRUP / MAX 15 KİŞİ	52 – 53

****İlgili program adının üzerine tıklayarak programın içerik detaylarına ulaşabilirsiniz.**

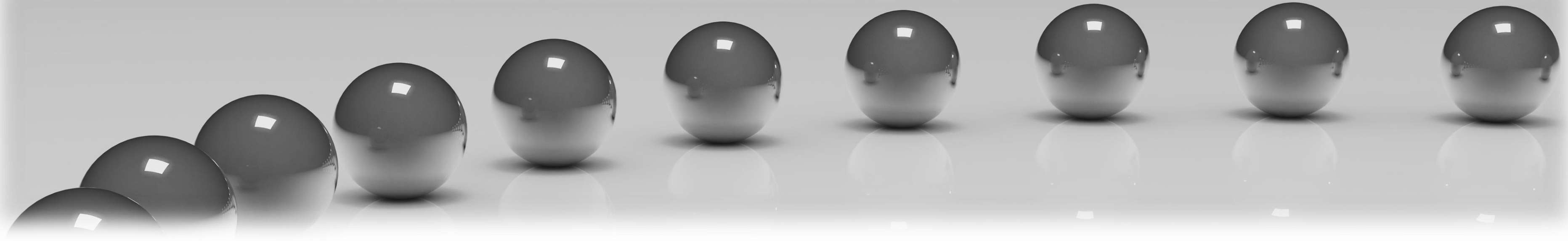




LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI

KEŞFET





LİDERLİK VE EKİP YÖNETİMİ

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Yöneticilere, etki alanlarında daha iyi sonuçlar almalarını sağlayacak yönetsel bakış açısını kazandırmak; iş ve insan yönetiminde karşılaşılabilecekleri sorunlara karşı kullanabilecekleri pratik ve etkili uygulama araçlarını kendileri ile paylaşmaktır.

HEDEFLER:

- Etkili bir yöneticinin kritik başarı faktörlerini öğrenecek,
- Nasıl bir yönetim tarzı olduğunu ve bu tarzın çevresine etkisini analiz edebilecek,
- Başarılı bir yönetici olarak hedef belirlemenin ve paylaşmanın yöntemlerini tazeleyecek,
- Farklı becerilerdeki ekip üyelerini belirlenen hedefler doğrultusunda uygun biçimde yönlendirebilecek,
- Yönetim kademesinde iletişim becerilerinin önemi ve tarzlar, yöntemler ve araçlar konusunda farkındalık ve beceri geliştirecek,
- İletişim unsurlarını etkili ve başarılı şekilde kullanarak ekibine liderlik edecek,
- Çalışanlara doğru işi doğru zaman ve şekilde aktarabilecek,
- Çalışan motivasyonunu artırmak için bakış açısı ve pratik araçlar edinecek,
- Çalışanlarına daha doğru geribildirim vererek gelişimlerini sağlayacak.

INDEX





Günümüzde Yönetim Kavramı

- Yönetimin tarihçesi
- Yönetimde İnsan Faktörü, insan sermayesini yönetmek
- Değişen Yönetim anlayışı – Özellikle Y ve Z kuşağını Yönetmek

Ölçüm Çubuğu

- Yöneticinin Kritik Başarı Faktörleri
- Çalışan memnuniyetinin önemi
- Çalışan memnuniyetinin iş sonuçlarına ve finansal sonuçlara yansıması

Yöneticilik / Liderlik

- Liderlik ne zaman gereklidir?
- Liderlik doğuştan mı, sonradan mı?

Durumsal Liderlik

- Farklı Yetkinlikleri doğru biçimde yönetmek

Yöneticilik Stiliniz

- Yönetim Stilinizin Güçlü ve Gelişmeye Açık Yönleri
- Hangi durumlarda nasıl bir tarz sergileyeceğiz?

Yöneticinin Hedef Belirleme ve Paylaşma Sorumluluğu

- Potansiyeli Performansa dönüştürme
- Başarı kriterlerini netleştirme
- Hedef Paylaşımı – Hedef İndirgeme
- Hedef Yolundaki fiziksel ve zihinsel engeller
- Takımdaki farklı performansları yönetme

Yöneticinin İletişim Becerilerini Geliştirme

Sorumluluğu

- Farklı İletişim biçimlerini belirlemek
- Farklı Profile Sahip Çalışanlarla, İş Arkadaşları ve Yöneticiler ile Etkili İletişimin Kilit Unsurları
- Farklı profillere ayak uydurarak onlardan verim sağlamak
- Benzeşme ve Ayrışma yöntemleri – NLP tekniği ile iletişimi güçlendirmek
- Etkin Geribildirim – Doğrular / Yanlışlar

Yöneticinin Çalışan Motivasyonu Konusundaki

Sorumluluğu

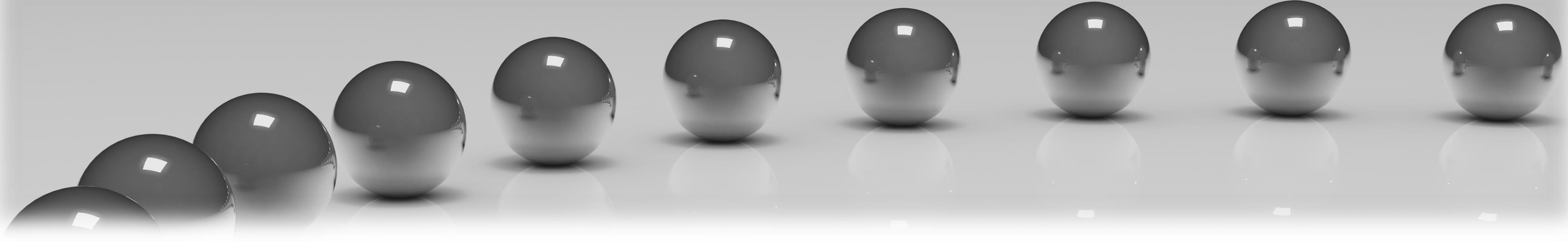
- Motive Olmuş ve Motivasyonsuz Takımların Özellikleri
- Motivasyon konusundaki en yaygın teorilerin paylaşımı
- Yönetici / Liderin Potansiyeli Tespit Etme ve Geliştirme Sorumluluğu
- Performans Değerlendirme Sürecinde Yöneticinin Rolü ve Sorumlulukları

Etkin Delegasyon

- Delegasyon nedir? Neden gereklidir?
- Delegasyonun 3 kritik bacağı
- Doğru delegasyon için gerekenler
- Bir delegasyon uygulaması

INDEX





YÖNETİCİLER İÇİN KOÇLUK BECERİLERİ

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Orta ve üst kademe yöneticilerin; iletişim, yöneticilik ve koçluk becerilerini geliştirmek ve etkin koçluk yöntemleri kullanarak bireysel ve ekip olarak başarılarını pekiştirmelerini sağlamaktır.

Başarılı bir koç olmak için gereken beceriler, elemanlarının performansının artırılmasında etkin bir şekilde rol oynayabilme ve elemanlarını doğru yönlendirebilme, koçluk kavramı ve yönetim uygulamaları içindeki yeri, başarılı koçluğun önündeki engeller, farklı koçluk tarzları ve kendi koçluk tarzlarını keşfetme, koçluk fırsatlarını tanımlayabilme, koçluk görüşmesi öncesi hazırlık ve görüşme sırasında kullanabilecek beceriler, performans sorunlarının iyileştirme yöntemleri ile motivasyon ve ilgiyi yönetmek için pratik araçlara dair bilgi ve beceri kazandırmaktır.

INDEX





Yönetici Olarak Koç

- Yöneticinin koçluk rolünde nasıl etkili olabileceğini öğrenme
- Çalışanların gelişimini destekleyerek liderlik becerilerini güçlendirme

Takım Yönetimi ve Durumsal Liderlik

- Farklı liderlik tarzlarını duruma göre nasıl uyarlayabileceğinizi keşfetme
- Takım dinamiklerini koçluk perspektifiyle yönetme

Etkili Geri Bildirim ve İletişim

- Yapıcı geri bildirimin önemini anlayın ve geri bildirim becerilerinizi geliştirme
- Etkili iletişimle çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmayı öğrenme

Koçluk Fırsatları ve Tarzları

- Koçluk fırsatlarını tanımayı ve bu anları nasıl değerlendirebileceğinizi öğrenme
- Farklı koçluk tarzlarını ne zaman ve nasıl kullanmanız gerektiğini keşfetme

Koçluğun Engelleri ve Yetişkin Öğrenme Prensipleri

- Koçluk sürecinde karşılaşılan engelleri aşma yöntemlerini öğrenme
- Yetişkin öğrenme prensiplerini koçluk süreçlerine nasıl entegre edeceğini anlama

Performans Takibi ve Delegasyon

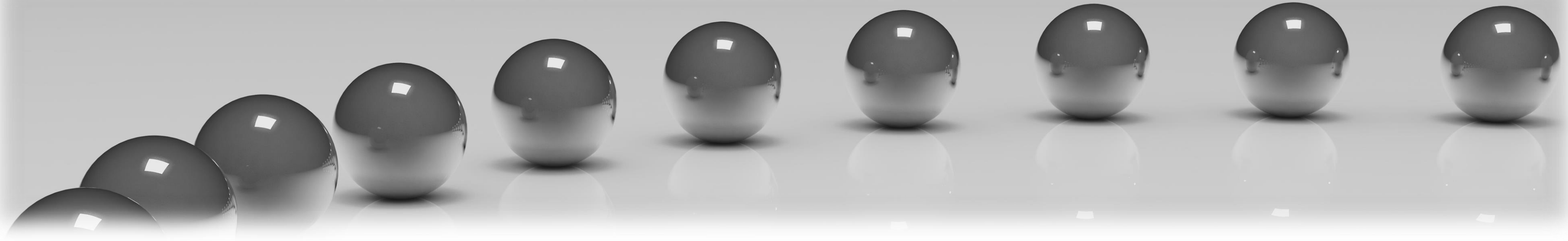
- Çalışanların gelişimini izleme ve takip mekanizmalarını kullanma becerilerini geliştirme
- Farklı profillere göre görev dağılımı yaparak delegasyon becerilerini güçlendirme

Motivasyon ve İlginin Yönetimdeki Rolü

- İlginin bir motivasyon aracı olarak nasıl kullanılacağını öğrenme
- Güvene dayalı yönetim ilişkilerinin çalışan performansı üzerindeki etkilerini keşfetme

INDEX





YÖNETİCİLER İÇİN GERİ BİLDİRİM SANATI

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Orta ve üst düzey yöneticilerin; temel koçluk yetkinliklerinin en önemlilerinden biri olan geribildirim sanatını geliştirmek, geribildirim yetkinliğini kullanarak bireysel/ekip olarak performanslarını geliştirmelerini ve potansiyel kilitlerini kırarak başarılarını pekiştirmelerini sağlayacak profesyonel teknikleri paylaşmaktır.

Geribildirimün yönetim uygulamaları içindeki yeri, liderlik stilleri, olumlu düşünme ve yolunda gidene odaklanma (feed forward), her daim öğrenen zihniyette kalabilmenin önemi, çalışan yetki seviyelerini tespit etmede kritik hususlar, başarılı bir lider olmak için gereken bireysel beceriler (güçlü soru sorma, etkin dinleme, kendini ve başkalarını takdir etme), geribildirim vereceği kişileri izleme, gözlemlleme ve güçlü yanlarını/ değerlerini tanımlama, doğru, temiz, yalın bir dilin geribildirime etkisi, yönettiği takım içerisinde geribildirim kültürünü yayma ve performans görüşmelerinde geribildirimün önemi ile GROW modeline dair bilgi ve beceriler kazandırır.

INDEX





Geri Bildirimin Önemi ve Günümüz Liderlerini Etkin Kılan Unsurlar

- Etkili liderlerin geri bildirim kültürü oluşturmadaki rolleri ve geri bildirimin liderlikteki önemi

Geri Bildirim Tanımı ve Kavramsal Çerçeve

- Geri bildirim nedir, ne değildir?
- Neden geri bildirim almak ve vermek zor olabilir?
- Geri bildirim sürecini kolaylaştıran unsurlar (Niyet, odak, zihniyet)

Geri Bildirim Zamanlaması ve Yöntemleri

- Ne zaman ve kime geri bildirim verilmeli?
- Feedback ve Feedforward yaklaşımları.
- Farklı liderlik ve davranış stillerine göre geribildirim stratejileri

Güçlü Yanların ve Değerlerin Tespiti

- Katılımcıların kendi güçlü yönlerini ve değerlerini belirleme uygulamaları
- Liderlik stillerinin keşfi ve liderlik stillerine uygun geri bildirim teknikleri

Güçlü Geri Bildirim İçin Gerekli Yetkinlikler

- Öğrenen ve yargılayan zihniyet modelleri
- Etkin geri bildirim için temiz ve sade dil kullanımı ('Dil Temizliği')
- Global ve empatik dinleme becerilerinin önemi

Etkin Dinleme ve Güçlü Soru Sorma

- Etkin dinleme ve empatik dinlemenin geri bildirim sürecindeki önemi
- Güçlü soru sorma teknikleriyle geri bildirim sürecini derinleştirmek

Takdir Etme ve Performans Görüşmeleri

- Kendini ve başkalarını takdir etme becerisi
- Performans görüşmelerine geri bildirim entegre etme ve etkinlik kazandırma teknikleri

Durumsal Liderlik ve GROW Koçluk Modeli

- Çalışan yetkinliklerine göre liderlik yaklaşımları
- GROW koçluk modelinin kullanımı ve geri bildirim süreçlerindeki yeri

Aksiyon Planı ve İlerlemeyi İzleme

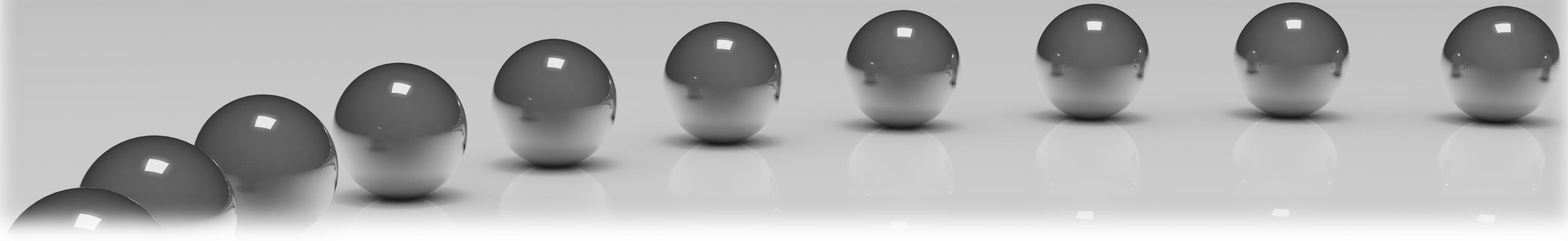
- Geri bildirim sürecinden sonra aksiyon planı oluşturma
- İlerlemeyi takip etme ve sonuçları değerlendirme

Geri bildirim Senaryoları ve Uygulamalar

- Geri bildirim senaryoları ile uygulamalı çalışmalar
- Performansın ve gelişimin artırılmasına yönelik geri bildirim süreçleri

INDEX





YÖNETİCİLER İÇİN DELEGASYON SANATI

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu program, liderlerin etkili delegasyon becerilerini geliştirerek, ekip üyeleri arasında iş birliğini artırmayı ve sorumluluk bilincini güçlendirmeyi amaçlar. Delegasyon, yalnızca görev devretmek değil, aynı zamanda ekiplerin potansiyelini açığa çıkararak onları motive etmek ve yetkinliklerini geliştirmektir. Katılımcılar, doğru görevleri doğru kişilere devrederek iş yükünü optimize etme, ekip performansını artırma ve bireysel gelişimi teşvik etme becerileri kazanacaklardır.

Eğitimde, delegasyon sürecinin planlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarında karşılaşılan zorlukların nasıl aşılabacağı ele alınacak, stratejik bir delegasyon yaklaşımı benimsemeleri için liderlere pratik araçlar sunulacaktır. Katılımcılar, delegasyon yoluyla iş gücü verimliliğini artırırken, kendi liderlik yetkinliklerini de geliştirmeyi öğrenirler.

INDEX





Delegasyonun Temel Kavramları

- Delegasyonun tanımı ve önemi
- Delegasyonun liderlik ve işbirliği açısından faydaları
- Delegasyon sürecinin aşamaları

Delegasyonun İş Liderliği İle İlişkisi

- İyi bir liderin delegasyon becerileri
- Liderin etkin delegasyonu için gereken ön koşullar
- Delegasyonun liderlik gelişimine etkisi

Delegasyon Stratejisi Oluşturma

- İş hedeflerini ve görevleri belirleme
- Görevlerin ve yetki alanlarının tanımlanması
- Ekip üyelerinin beceri ve yetkinliklerinin değerlendirilmesi

İletişim ve Ekip Motivasyonu

- Delegasyon sürecinde etkili iletişim
- Beklentilerin net bir şekilde iletilmesi
- Ekip üyelerinin motive edilmesi ve desteklenmesi

Delegasyon Zorlukları ve Çözümleri

- Delegasyon sürecinde karşılaşılan yaygın zorluklar
- Delegasyonun engellenmesine yönelik stratejiler
- Güvenin oluşturulması ve kontrolün sağlanması

Delegasyon Yoluyla Gelişim Fırsatları

- Ekip üyelerinin yeteneklerini geliştirmek için delegasyon
- Delegasyonun iş gücü planlaması ve kariyer yolculuğu ile ilişkisi
- Delegasyonun uzun vadeli liderlik yetkinliği oluşturma üzerindeki etkisi

Delegasyonun İzlenmesi ve Geri Bildirim

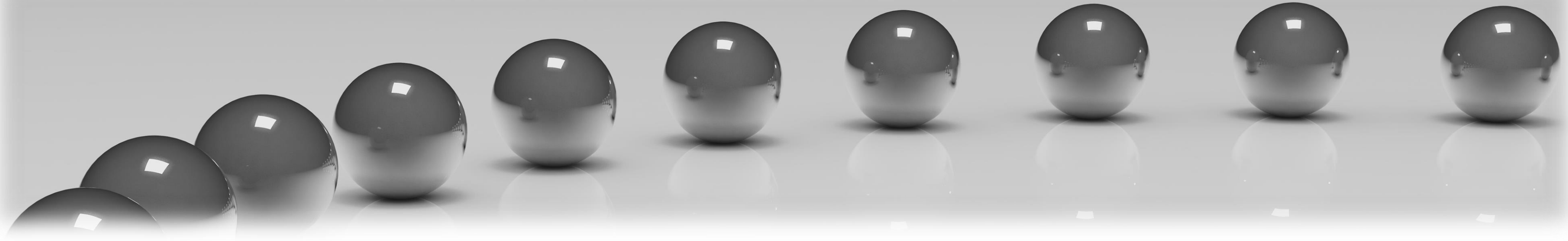
- Görevlerin takibi ve performans değerlendirmesi
- Ekip üyelerine yapıcı geri bildirim sağlama
- Delegasyon sürecinin iyileştirilmesi ve optimize edilmesi

Delegasyon Senaryoları ve Uygulamaları

- Farklı delegasyon senaryolarının analizi
- Grup çalışmaları ve rol oyunları ile pratik uygulamalar
- Delegasyon becerilerinin gerçek dünya örnekleriyle pekiştirilmesi

INDEX





YÖNETİCİLER İÇİN PERFORMANS YÖNETİMİ

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu program, yöneticilere etkili bir performans yönetimi süreci oluşturmayı, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmayı ve geliştirmeyi, aynı zamanda organizasyon hedeflerine ulaşmada performanslarını artırmayı öğretmeyi amaçlar.

Bu eğitim, yöneticilerin performans yönetimi becerilerini geliştirmelerine ve çalışanlarının başarılarını en üst düzeye çıkarmak için etkili stratejileri uygulamalarına yardımcı olmayı amaçlar. Katılımcıların öğrenilen bilgi ve becerileri iş ortamlarına entegre etmelerine ve sürekli iyileştirme sürecine katkıda bulunmalarına odaklanır.

INDEX





Performans Yönetiminin Önemi ve Faydaları

- Yöneticilerin Rolü ve Sorumlulukları

Performans Beklentilerinin Belirlenmesi

- Hedeflerin SMART Kılınması (Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamanında, Somut)
- Performans Standartlarının Belirlenmesi
- Hedef Belirleme ve İletişim Stratejileri

Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim

- Performans Değerlendirme Süreci ve Araçları
- Etkili Geri Bildirim Verme Teknikleri
- Çalışanların Gelişim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

Performansın Geliştirilmesi

- Gelişim Planlarının Oluşturulması ve Uygulanması
- Eğitim ve Gelişim Fırsatlarının Tanımlanması
- Mentörlük ve Koçluğun Rolü

Performans Yönetimi Sürecinin İzlenmesi ve Değiştirilmesi

- Performans Yönetimi Sürecinin Sürekli İyileştirilmesi
- Performans Yönetiminde Teknolojinin Kullanımı
- İzleme ve Geri Bildirim Sisteminin Etkinliği

Performans Yönetimi Zorlukları ve Çözümleri

- Performans Değerlendirme Hatalarının Üstesinden Gelme
- Performans Sorunlarını Yönetme ve Çözme Stratejileri
- Performans Yönetimi Sürecinde Adalet ve Şeffaflık

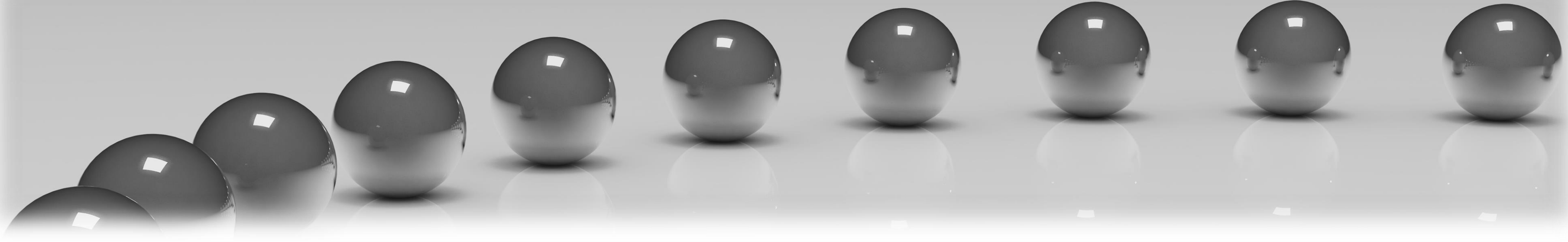
Performans Yönetimi ve Motivasyon

- Performansın Motivasyon Üzerindeki Etkisi
- Başarıyı Kutlama ve Ödüllendirme Stratejileri
- Performans Yönetimi ve Takımın Motivasyonunu Artırma

Kişisel Aksiyon Gelişim Planı

INDEX





ÇEVİK LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitim, liderlerin belirsizlik ve hızlı değişimlerle dolu iş dünyasında çevik çalışma prensiplerini benimseyerek, ekiplerini etkin bir şekilde yönetmelerini sağlamayı amaçlar. Katılımcılar, çevik liderlik anlayışıyla hızlı karar alma, esneklik ve sürekli öğrenme kültürü gibi önemli becerileri geliştireceklerdir. Eğitim, liderlerin çevik proje yönetimi ve stratejik planlama yaklaşımlarını kullanarak, ekiplerinin performansını nasıl artıracabileceklerine dair pratik çözümler sunar. Aynı zamanda, değişim dönemlerinde ekip motivasyonunu sağlama, dirençle başa çıkma ve psikolojik dayanıklılığı artırma konularına odaklanarak, katılımcıların liderlik becerilerini güçlendirmeyi hedefler.

Bu eğitimde, katılımcılar sürekli geri bildirim döngüleri oluşturma, performansı izleme ve öğrenen organizasyon yapısı kurma becerileri kazanacaklardır. Liderler, durumsal liderlik ve empati odaklı yaklaşım ile farklı iş koşullarında ve ekiplerle etkili olma yollarını öğreneceklerdir. Çeşitlilik ve dahil etme stratejileri sayesinde, katılımcılar, çevik ekiplerde inovasyonu ve iş birliğini teşvik eden kapsayıcı bir liderlik tarzını nasıl benimseyebileceklerini keşfedeceklerdir. Eğitim, çevik liderlik becerilerini geliştirerek, katılımcıların uzun vadeli başarı için sürdürülebilir bir yüksek performans ve sürekli iyileştirme kültürü oluşturmalarına olanak tanır.

INDEX





Çevik Liderlik Yaklaşımının Temelleri

- **Çevik Liderlik Tanımı:** Geleneksel liderlik ile çevik liderlik arasındaki farklar ve benzerlikler
- **Liderlikte Esneklik ve Hız:** Hızlı karar alma, esneklik ve öğrenmeye açık olmanın çevik liderlikteki önemi
- **Çevik Manifesto ve Liderlik:** Çeviklik prensiplerinin liderliğe uygulanışı (değerler ve ilkeler)

Çevik Organizasyon Yapıları ve Kültürü

- **Çevik Ekip Dinamikleri:** Kendi kendini yöneten ekipler oluşturma, sorumluluk dağılımı, rollerin netleştirilmesi
- **Takımların Performansını Artırma:** İş birliği, iletişim ve takımlar arası sinerji yaratma yolları
- **Çevik Organizasyon Kültürü Yaratma:** Çeviklik ile çalışan bağlılığını artırma, sürekli iyileştirme kültürünün yayılması

Çeviklik ve Stratejik Düşünme

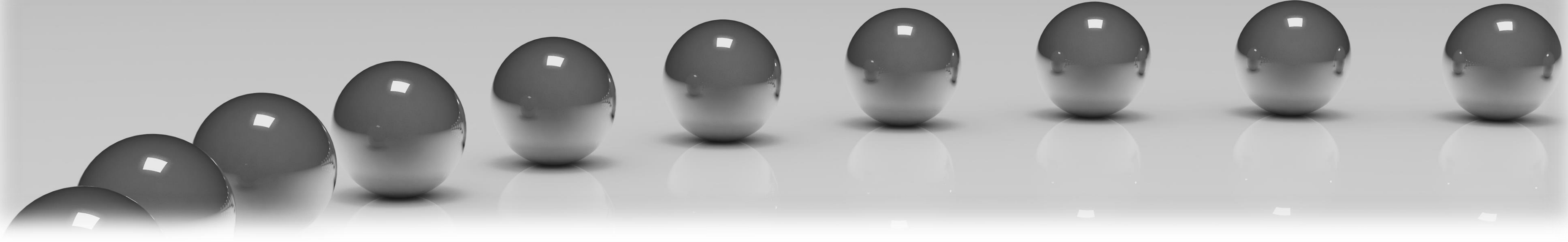
- **Stratejik Planlama ve Çeviklik:** Hedeflerin çevik bir yaklaşım ile belirlenmesi ve güncellenmesi
- **Çevik Proje Yönetimi:** Scrum, Kanban gibi çevik metodolojilerin liderlik süreçlerinde nasıl uygulanacağı
- **Değişim Yönetimi ve Dirençle Başa Çıkma**
- **Değişim Liderliği:** Değişim süreçlerinde ekiplerin liderlik edilmesi, değişime karşı direncin nasıl yönetileceği
- **Psikolojik Dayanıklılık ve Çeviklik:** Çevik liderlerin değişim dönemlerinde kendi dayanıklılıklarını artırma stratejileri
- **Çevik Dönüşüm Süreçleri:** Çevik dönüşümü planlama ve ekipleri bu sürece dahil etme yöntemleri

Performans ve Geri Bildirim Kültürü

- **Sürekli Geri Bildirim Döngüleri:** Çevik ekiplerde performansın ölçülmesi, geri bildirim süreçlerinin yapılandırılması
- **Öğrenen Organizasyon:** Çevik liderlerin ekiplerinde sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü teşvik etme yolları
- **Hızlı Hata Yap, Hızlı Öğren:** Hata yapmanın öğrenme aracı olarak nasıl kullanılabileceği ve liderin bu süreci nasıl yöneteceği
- **Liderlik Tarzları ve Uyum Sağlama**
- **Durumsal Liderlik:** Farklı ekipler ve durumlar için en uygun liderlik tarzını belirleme ve uygulama
- **Empati ve Çevik Liderlik:** Empati yoluyla ekip motivasyonu ve çalışan bağlılığını artırma
- **Çeşitlilik ve Dahil Etme:** Farklı yeteneklerin ve fikirlerin çevik ekiplerde nasıl entegre edileceği

[INDEX](#)





KOÇVARI LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Yöneticilerin, yöneticilik becerilerini, koçvari liderlik yetkinlikleri nezdinde geliştirmek; güçlü yanları parlatırken, gelişimi teşvik eden bir iş anlayışı ile güven veren ve iyimser bir paylaşım ortamı yaratmalarını sağlamak, ekiplerinde verimlilik açısından son derece önemlidir.

Bu eğitimde, katılımcılara koçluk kavramı ve yaklaşımı uygulamalarla aktararak, ekiplerini etkin yönetebilmeleri için koçluk yöntemleri sağlanacaktır.

Katılımcılar, bu eğitim sayesinde liderlik becerilerinde farkındalık kazanarak, bireysel yönetim tarzlarını geliştirme fırsatı bulabilecektir.

INDEX





Koçluk ve Liderlik İlişkisi

- **Koçluk Nedir?** Koçvari liderlik ile geleneksel liderlik arasındaki farklar ve koçluk prensiplerinin liderliğe entegrasyonu
- **Koçluk ve Mentorluk Farkı:** Koçluk, mentorluk ve danışmanlık arasındaki temel farklılıklar
- **Liderlerin Koç Rolü:** Liderlerin ekiplerinin gelişimini desteklerken koçvari bir yaklaşımı nasıl benimseyebileceği

Koçluk Teknikleri ve Modelleri

- **GROW Modeli:** Hedeflerin belirlenmesi, mevcut durumun değerlendirilmesi, seçeneklerin keşfi ve eylem planlarının oluşturulması
- **Koçluk Görüşme Teknikleri:** Etkin dinleme, güçlü sorular sorma ve geri bildirim verme tekniklerinin kullanımı
- **Soru Sorma Sanatı:** Koçluk sürecinde açık uçlu soruların önemi ve çözüm odaklı düşünme becerilerini geliştirme

Etkili Geri Bildirim ve İletişim Becerileri

- **Geribildirim Verme:** Pozitif ve yapıcı geribildirim süreçlerinin nasıl yönetileceği
- **İletişim Teknikleri:** Koçvari liderlikte etkin iletişim becerileri ve liderin ekip içindeki güveni artırma yolları
- **Empati ve Dinleme Becerileri:** Aktif dinleme, empati kurma ve lider olarak çalışanların ihtiyaçlarını anlama

Ekip ve Birey Gelişimini Destekleme

- **Ekip Üyelerinin Gelişimi:** Çalışanların güçlü yönlerini keşfetmek ve koçluk yaparak gelişimlerini desteklemek
- **Motivasyon Teknikleri:** Koçluk yoluyla ekip üyelerini motive etme ve performanslarını artırma stratejileri
- **Koçluk Görüşme Planlama:** Koçluk görüşmeleri öncesi hazırlık ve görüşme sırasında dikkat edilmesi gereken unsurlar

Uygulamalı Koçluk Pratikleri

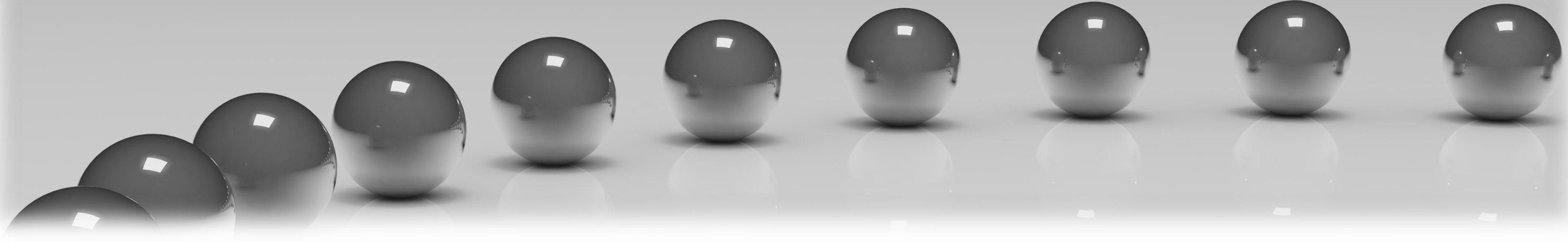
- **Rol Canlandırma:** Gerçek iş dünyasından senaryolarla koçluk tekniklerini uygulama
- **Vaka Çalışmaları:** Farklı liderlik senaryolarında koçvari liderlik becerilerinin test edilmesi
- **Kişisel Aksiyon Planı:** Katılımcıların kendi liderlik tarzlarını analiz etmeleri ve gelişim alanlarını belirleyerek aksiyon planı oluşturmaları

Koçluk ve Performans Yönetimi

- **Performans Değerlendirme:** Koçluk süreciyle çalışan performansını objektif olarak değerlendirme ve geliştirme
- **Takip ve Gelişim Süreçleri:** Lider olarak ekip üyelerinin gelişimlerini takip etme ve koçluk görüşmeleri sonrası destek sağlama

INDEX





VİZYONER LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Vizyoner liderlik, bir organizasyonun gelecekte nasıl olmasının istendiğine dair bir bakış açısı geliştirme ve bu bakış açısını tüm organizasyona aktarma sürecidir. Vizyoner liderler, geleceğe dair bir vizyon geliştirirler. Bu vizyon, organizasyonun misyonunu, değerlerini ve hedeflerini yansıtır. Vizyoner liderler, bu vizyonu tüm organizasyona aktararak, herkesin aynı hedefe doğru ilerlemesini sağlarlar.

Bu eğitim programı, katılımcıların sadece mevcut yönetim becerilerini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda geleceğe yönelik vizyoner bir bakış açısına sahip olmalarını sağlayarak, onları daha etkin ve başarılı liderler haline getirmeyi hedefler. Eğitimin sonunda, katılımcılar, kendi liderlik vizyonlarını oluşturabilecek ve bu vizyon doğrultusunda başarılı adımlar atabilecek donanıma sahip olacaklardır.

INDEX





Vizyoner Liderliğin Ekip Performansı ve Firma Büyümesi Üzerindeki Etkisi

Vizyon Oluşturma ve İletme

Vizyonumuzu Geliştirmek

- Sözsüz İfadelerin Önemi
- Karizmatik Liderlik Öğrenilebilir mi?
 - Algılanan 'Karizma'da %13 Artış
 - Algılanan 'Yetkinlik'te %14 Artış (Kaynak: Antonakis et al., Academy of Management Learning, 2011)

Pozitif Fark Yaratan Vizyoner Lider

- **İş Birlikçi**
 - İnsanları Güçlendirmek
 - Takım Çalışmasını Teşvik Etmek
 - Pozitif İlişkiler Kurmak
- **Yaratıcı Değişim**
 - İnovasyonu Teşvik Etmek
 - Değişimi Sağlamak
 - Fırsatlar Yaratmak
- **Dürüstlük**
 - Sistemler Tasarlamak
 - Verimlilik Optimizasyonu
- **Kararlılık**
 - Sağlıklı Rekabeti Teşvik Etmek
 - Baskı Altında Performans

Hedeflerin Performansı Artırma Sebepleri

- Zorlayıcı Hedeflerin Riskleri (Stretch Goals)
- SMART Hedefler ve Sınırlamaları
- Anlamlı Hedefler Oluşturmak ve Başarıya Etkisi

Motivasyonun İtici Güçleri

- Çalışanların İşlerinde Motivasyonu (Kaynak: Gallup, 142 Ülkede Araştırma, 2013)
- Değerlerin Jenerasyonlar Arasındaki Farklılıkları
- İç ve Dış Motivasyon
- Dışsal Ödül Motivasyonu Düşürebilir mi?
- Başlıca Motivasyon Tuzakları

Eşitlik ve Adalet

- Hakkaniyet İlkelerinin Uygulanması
- Olumlu ve Olumsuz Pekiştirme
- Ceza
- İş Yerinde Değişken Oran ve Performans İlişkisi

Performans Değerlendirmelerinin İşlevleri

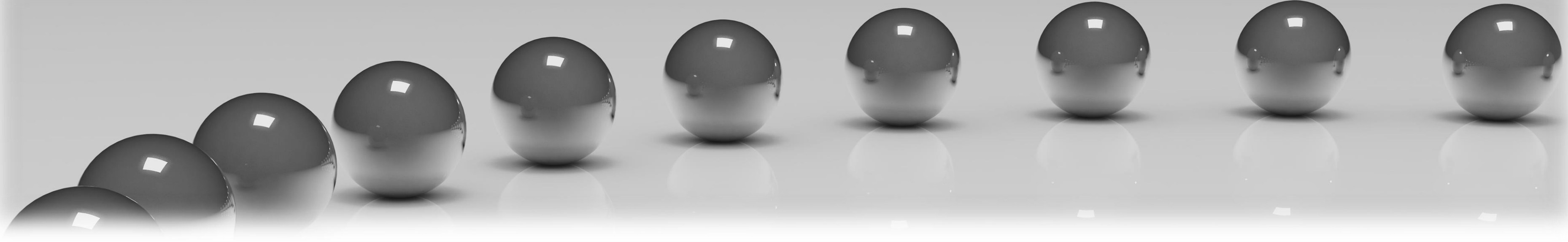
- Değerlendirme
- Geliştirme
- Motivasyon

Performans Değerlendirmeleri Neden Zor?

- Temel Atıf Hatası
- Kendini Gerçekleştiren Kehanet
- Şeffaflık Yanılsaması

INDEX





DURUMSAL LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Durumsal Liderlik eğitimi, liderlerin ekip üyelerinin farklı yetkinlik seviyelerine göre esnek liderlik tarzları benimsemelerini sağlar.

Bu eğitim, liderlerin belirli bir duruma uygun olarak liderlik tarzlarını nasıl adapte edeceklerini öğrenmelerine yardımcı olur.

Durumsal liderlik yaklaşımı, yöneticilerin ekiplerinin bireysel ihtiyaçlarını dikkate alarak her bir duruma en uygun liderlik tarzını geliştirmelerine olanak tanır.

INDEX





Durumsal Liderlik Teorisi

- **Liderlik Stilleri:** Direktif, koçluk, destekleyici ve yetki devreden liderlik stillerinin tanıtımı ve uygulama alanları
- **Etkili Liderlik:** Liderlik stillerinin bireylerin yetkinlik ve bağlılık düzeylerine göre nasıl şekilleneceği
- **Durumsal Liderliğin Temelleri:** Paul Hersey ve Ken Blanchard'ın Durumsal Liderlik Modeli

Liderlik ve Duruma Göre Uyum

- **Ekip Üyelerini Değerlendirme:** Ekip üyelerinin yetkinlik ve motivasyon düzeylerine göre liderlik tarzı belirleme
- **Durumsal Karar Verme:** Farklı iş senaryolarında hangi liderlik tarzının en uygun olacağını belirleme ve uygulama
- **Kişisel Liderlik Stilinizi Tanıma:** Katılımcıların kendi liderlik tarzlarını analiz etmeleri ve uygun durumlarda nasıl esneklik göstereceklerini öğrenmeleri

Yetkinlik ve Bağlılık Düzeylerine Göre Liderlik

- **Çalışanların Yetkinlik Seviyeleri:** Düşük yetkinlikten yüksek yetkinliğe kadar farklı seviyelerdeki çalışanlarla etkili iletişim ve yönlendirme teknikleri
- **Bağlılık Seviyelerine Göre Yaklaşım:** Motivasyonu yüksek ve düşük çalışanlar için liderlik stratejileri geliştirme
- **Doğru Görev Atamaları:** Çalışanların gelişim seviyelerine göre doğru görevlerin verilmesi ve destekleyici liderlik

Liderlik Tarzlarını Uygulamalı Olarak Geliştirme

- **Rol Canlandırma:** Gerçek iş dünyasından örnek senaryolarla farklı liderlik tarzlarını deneme
- **Vaka Çalışmaları:** Çeşitli liderlik durumlarını analiz ederek uygun liderlik tarzlarının uygulanması
- **Liderlik Tarzlarının Geri Bildirimi:** Uygulamalı liderlik senaryolarında geri bildirim alarak liderlik becerilerini geliştirme

Liderin İletişim ve Geri Bildirim Becerileri

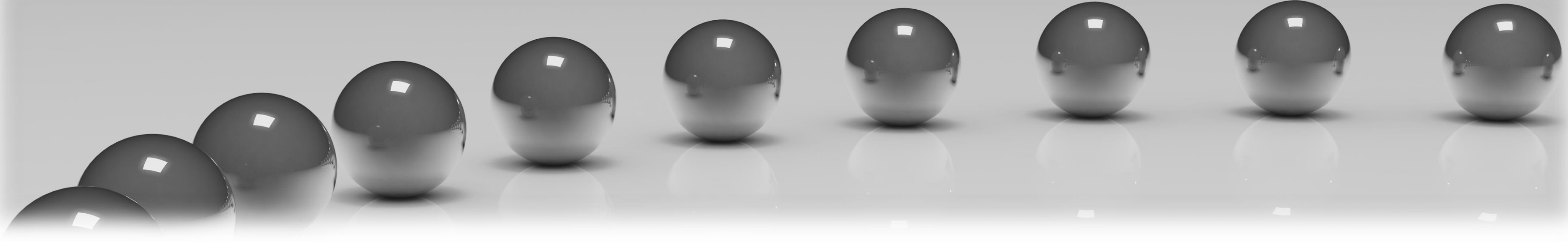
- **İletişim Stilleri:** Ekip üyeleriyle doğru iletişim kurma, açık ve net geri bildirim verme becerileri
- **Etkili Geri Bildirim Döngüleri:** Çalışan gelişimini destekleyecek yapıcı geri bildirim yöntemleri ve süreçleri
- **Motivasyon ve İletişim:** Farklı yetkinlik ve bağlılık düzeylerindeki çalışanları motive edebilmek için etkili iletişim teknikleri

Kişisel Aksiyon Planı

- **Liderlik Gelişim Planı:** Katılımcılar, kendi liderlik gelişim hedeflerini belirler ve kişisel aksiyon planı oluştururlar
 - Şeffaflık Yanılsaması

INDEX





HİZMETKAR LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Hizmetkâr liderlik eğitimi, katılımcılara liderlik rollerinde hizmet etme anlayışını benimsetmeyi ve liderlik süreçlerinde ekiplerinin ihtiyaçlarına odaklanarak daha etkili, kapsayıcı ve güvene dayalı liderlik yapmalarını sağlamayı amaçlar.

Katılımcılar, hizmetkâr liderlik yaklaşımıyla ekiplerine ilham vererek, onları geliştirme ve destekleme yetkinliklerini kazanacaklar. Bu sayede, daha bağlı, motive ve verimli ekipler oluşturabileceklerdir.

INDEX





Hizmetkâr Liderlik Nedir?

- Hizmetkâr liderlik kavramının tanımı ve tarihçesi
- Geleneksel liderlik anlayışıyla hizmetkâr liderlik arasındaki farklar
- Hizmet ederek liderlik etmenin iş dünyasında sağladığı faydalar
- Hizmetkâr liderliğin iş yerinde uygulamaya geçirilme yolları

Hizmet Odaklı Liderlik Yaklaşımı

- Liderin hizmet etme rolü ve bu rolün organizasyonlardaki önemi
- Lider olarak ekip üyelerinin gelişimine nasıl katkı sağlanır?
- Hizmet odaklı liderlikte alçakgönüllülük ve empati
- Ekip üyelerinin bireysel ihtiyaçlarını anlamak ve onlara destek olmak

Empati ve Aktif Dinleme

- Liderlikte empati kurmanın önemi ve ekip üzerindeki etkisi
- Aktif dinleme becerileri: Ekip üyelerinin ihtiyaçlarını doğru anlamak
- Empati ile sorunları çözme ve ekip üyeleriyle güvene dayalı ilişkiler kurma
- Zor durumlarda empatiyi sürdürebilme becerisi

Ekip Gelişimi ve Güçlendirme

- Ekip üyelerinin gelişimine katkı sağlamak için izlenecek yollar
- Güçlendirme: Ekip üyelerinin sorumluluk ve yetkinlik kazanmasını sağlama
- Bireysel potansiyelin açığa çıkarılması ve desteklenmesi
- Hizmetkâr liderlik ile bireysel performansı ve motivasyonu artırma stratejileri

Liderlikte Alçakgönüllülük ve Dürüstlük

- Hizmetkâr liderliğin temelinde yer alan alçakgönüllülük ve dürüstlük ilkeleri
- Alçakgönüllü bir lider olarak organizasyon içindeki etkiyi artırma
- Hataları kabul etme ve şeffaf iletişim ile güven inşa etme
- Ekip üyelerinin katkılarını takdir etme ve liderliğin paylaşıldığı bir kültür oluşturma

İlham Verme ve Motive Etme

- Hizmetkâr liderlerin ekiplerine nasıl ilham verdiği
- Ekip üyelerinin içsel motivasyonlarını keşfetmek ve bu motivasyonları desteklemek
- İlham verici liderlik örnekleri ve uygulamaları
- Pozitif bir iş kültürü yaratma ve uzun vadeli motivasyon stratejileri

Karar Verme Süreçlerinde Hizmetkâr Liderlik

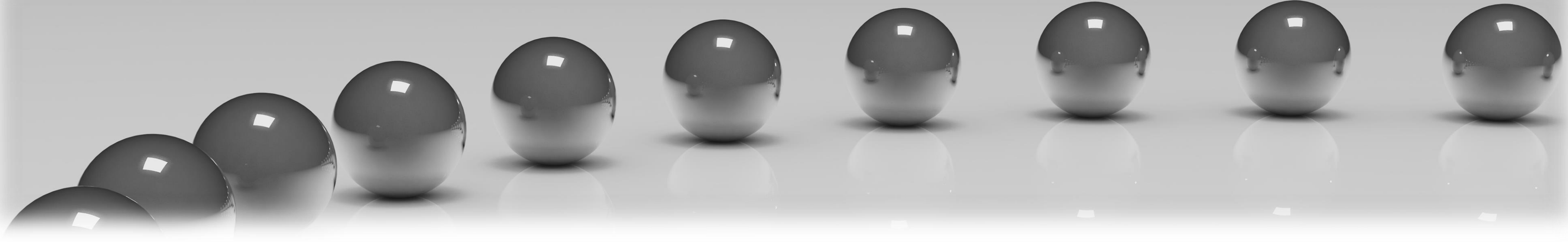
- Karar alma süreçlerinde ekip üyelerini sürece dahil etme
- Demokratik ve katılımcı liderlik anlayışının hizmetkâr liderlik ile bütünleşmesi
- Ortak akıl ile karar alma ve ekip üyelerinin fikirlerine değer verme
- Hizmetkâr lider olarak kararların sonuçlarını ekiple birlikte değerlendirme

Sürekli Gelişim ve Geri Bildirim Kültürü

- Ekip üyelerinin geri bildirimlerini dinleme ve gelişimlerine katkı sağlama
- Hizmetkâr liderlikte sürekli öğrenme ve iyileştirme anlayışı
- Kendi liderlik becerilerini geliştirme ve hizmetkâr lider olarak dönüşüm
- Geri bildirimlerin gelişime yönelik verilmesi ve bir öğrenme kültürü oluşturma

INDEX





OTANTİK LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitim, liderlerin otantik liderlik anlayışını benimseyerek kendi özgünlüklerini liderlik tarzlarına yansıtma ve ekipleriyle daha güçlü, güvene dayalı ilişkiler kurmalarını sağlamayı amaçlar. Otantik liderlik, liderin dürüst, şeffaf, güvenilir ve değerleriyle uyumlu hareket etmesini ön planda tutar. Bu eğitim sayesinde katılımcılar, özgünlüklerini koruyarak liderlik yapmayı öğrenecek ve bu sayede ekiplerine ilham veren, motivasyonu yüksek bir iş ortamı yaratabileceklerdir. Katılımcılar, liderlik süreçlerinde etik kararlar alarak, sürdürülebilir başarıya giden yolda ekiplerinin güvenini kazanma ve performansını artırma becerilerini geliştireceklerdir.

Eğitim, otantik liderlik kavramını derinlemesine ele alarak, liderlerin kendilerini daha iyi tanımlarına, güçlü ve gelişim alanlarını keşfetmelerine yardımcı olur. Katılımcılar, empati ve duygusal zeka kullanarak etkili iletişim becerilerini geliştirecek, zor durumları ve çatışmaları yönetmede daha başarılı olacaklardır. Bunun yanında, liderlik süreçlerinde kişisel ve kurumsal değerler arasında denge kurarak etik liderlik becerilerini güçlendireceklerdir. Eğitimde, liderlerin ekiplerine ilham verme, bireylerin hedef ve değerlerine uyumlu motivasyon teknikleri geliştirme ve uzun vadeli başarılar elde etme yolları da ele alınacaktır. Bu sayede katılımcılar, sadece ekipleri üzerinde değil, organizasyon genelinde de kalıcı ve pozitif bir etki yaratmayı başarabileceklerdir.

INDEX





Otantik Liderlik Nedir?

- Otantik liderliğin tanımı ve diğer liderlik stillerinden farkı
- Özgünlüğün liderlikteki rolü ve önemi
- Otantik liderlerin temel özellikleri: Dürüstlük, güven, açık iletişim
- Otantik liderliğin iş yerindeki olumlu etkileri

Kendini Tanıma ve Kişisel Farkındalık

- Liderlikte öz farkındalığın önemi
- Kişisel değerleri, inançları ve liderlik yaklaşımını keşfetmek
- Güçlü ve gelişim alanlarının belirlenmesi
- Kendini tanımanın liderlik performansına etkisi

Güven İnşa Etme ve Güvenilir Bir Lider Olma

- Güvenin liderlikteki temel rolü
- Güven oluşturma yolları ve güveni sürdürebilme stratejileri
- Şeffaflık ve dürüstlüğün liderliğe katkısı
- Güvenilir bir lider olarak zor durumları yönetme

Değer Odaklı Liderlik

- Kişisel ve kurumsal değerler arasında denge kurma
- Değerler doğrultusunda liderlik yapma ve karar alma
- Ekip içinde ortak değerler oluşturarak iş birliğini güçlendirme
- Etik liderlik ve zor kararlar alırken değerlerden taviz vermeme

Otantik İletişim ve Empati

- Otantik liderlerin iletişimde açık ve net olma becerisi
- Aktif dinleme ve empati ile güvenli bir iletişim ortamı yaratma
- Zor konuşmaların üstesinden gelme ve yapıcı geri bildirim verme
- Empatiyi liderlik becerilerine entegre etme yolları

Duygusal Zeka ve Otantik Liderlik

- Duygusal zekanın (EQ) liderlikteki önemi
- Duygusal farkındalık ve duygu yönetimi becerileri
- Ekip üyelerinin duygusal ihtiyaçlarına cevap verebilme
- Otantik liderlerin yüksek duygusal zeka ile etkili liderlik yapma stratejileri

İlham Verme ve Motive Etme

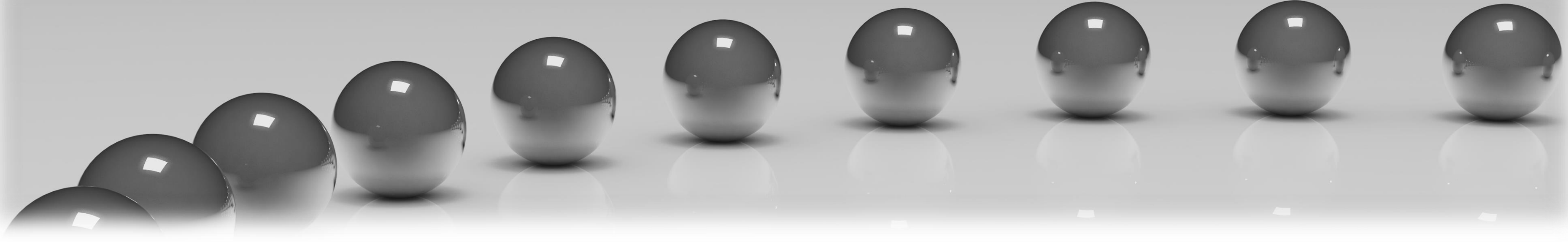
- Otantik liderlerin ekiplerine nasıl ilham verdiği
- Ekip üyelerini bireysel hedefler ve değerlerle uyumlu şekilde motive etme
- İlham verici bir lider olarak iş yerinde pozitif bir kültür oluşturma
- Uzun vadeli başarılar için motivasyon teknikleri geliştirme

Kişisel Gelişim ve Sürekli İyileştirme

- Liderlik becerilerini sürekli geliştirmek için kişisel aksiyon planı oluşturma
- Geri bildirim alma ve gelişim alanlarına odaklanma
- Otantik liderlikte sürekli öğrenme ve kendini yenileme
- Lider olarak çevreden ve deneyimlerden öğrenme

INDEX





KARİZMATİK LİDERLİK

 **1 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Katılımcıların iletişimlerinde profesyonel tarzı koruyan, insanlar üzerinde olumlu etki bırakan, profesyonel davranış konusunda bilinçli, kişisel imajına, görünümüne dikkat eden, beden dilini iyi kullanan, kendisini ifade etmede başarılı, giyiniş ve konuşma adabı konusunda bilinçli, kendisini ve konumunu en iyi şekilde temsil eden ve etki bırakan, ekibi tarafından sayılan, takdir edilen ve örnek alınan liderler olmaları için bilgi, bilinç ve beceri seviyesine ulaştırmak amaçlanmıştır.

Karizmatik Liderlik, üç sac ayağı üzerine inşa edilir; işinde uzmanlık, deneyim ve bilgiye sahip olan liderlerin, 1. Davranış 2. Dış Görünüm 3. Dil becerilerini geliştirerek, etki alanlarını büyütmek ve akıllarda kalan bir lider markası yaratmak üzere liderler için tasarlanmıştır.

INDEX





Modül 1: Karizmatik Duruş

Sokrates karizmayı **'görselliği, akıllı ve fiziği alışılmışın dışında kullanarak başkalarını etkileme'** olarak tanımlamış.

Karizmatik olmak için, sözcüklerimiz ve beden dilimiz aynı yönde hareket etmelidir.

- Pozitif Zeka
- Karizma Bir Efsane Midir?
- Karizmatik Davranışlar
- Engeller
- Karizma Tarzları

Bu modülün amacı; Karizmatik duruşu, içselleştirecek araç ve tekniklerin uygulanarak öğrenilmesidir.

Modül 2: İletişim Becerileri

'Dış görünüm, sessiz bir tavsiye mektubu gibidir...'

- İletişim Profili
- Karizmatik İlk İzlenim
- Etkin Beden Dili
- Karizmatik Dinleme ve Konuşma
 - Konuşmayı Başlatma
 - Buzları Kırma
 - Zarif Son

Modül 3: Kişisel Stil

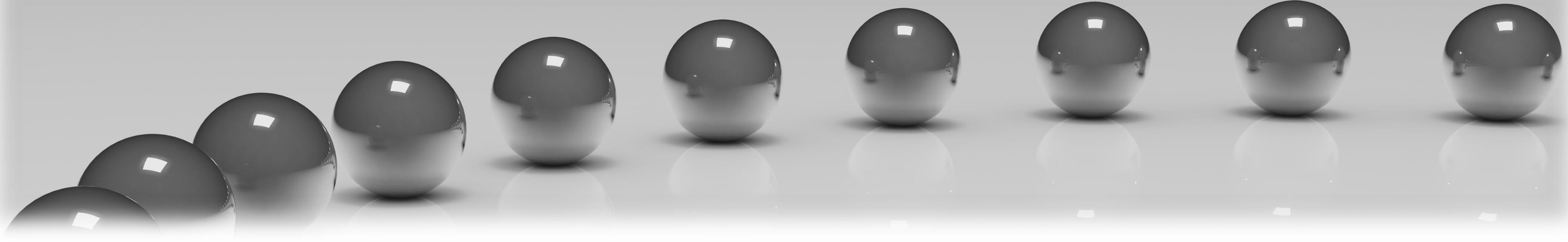
Moda, trendleri yansıtır ve gelir geçer, stil kalır. Bu yüzden moda ile stil birbirinden ayrılır. Her güçlü kişisel markanın kendine has stili vardır.

Burada anahtar kelime, **'özgün stildir'**.

- Stil Personası ve Kişisel Stilini Bul
- Karizmatik Kapsül Gardrop
- Renk Analizi
- Star Parçanı Seç
- Aksesuar Kullanımı

INDEX





KAPSAYICI LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitim, liderlerin kapsayıcı bir liderlik anlayışını benimsemelerini ve ekiplerinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik ederek yüksek performans ve bağlılık yaratmalarını sağlamayı amaçlar.

Katılımcılar, farklı yeteneklerden ve geçmişlerden gelen çalışanların potansiyelini açığa çıkarmayı, ekip içinde güven oluşturarak işbirliğini güçlendirmeyi ve kapsayıcı bir iş kültürü oluşturmayı öğreneceklerdir.

INDEX





Kapsayıcı Liderlik Nedir?

- **Kapsayıcı Liderliğin Tanımı:** Kapsayıcı liderliğin temel ilkeleri, liderin ekipte çeşitliliği nasıl destekleyebileceği ve kapsayıcılığın iş dünyasına etkisi
- **Çeşitlilik ve Kapsayıcılığın İş Yerindeki Önemi:** Çeşitli yetenekler, kültürler ve bakış açılarıyla çalışmanın organizasyonel başarıya katkısı
- **Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (Diversity, Equity, and Inclusion-DEI):** Kapsayıcı liderliğin bu üç temel unsura dayandığı ve nasıl uygulanabileceği

Farklılıklarla Liderlik

- **Farklı Yeteneklerden Faydalanma:** Farklı kültürel, etnik, cinsiyet ve yaş gruplarından gelen çalışanların potansiyelini en iyi şekilde değerlendirme yolları
- **Empati ve Duygusal Zekâ Kullanımı:** Farklı bakış açılarını anlamak, çalışanların ihtiyaçlarına göre liderlik yapmak için empati ve duygusal zekayı kullanma
- **Kapsayıcı Bir İş Ortamı Yaratma:** Çalışanların kendilerini değerli ve dahil hissetmelerini sağlayan bir iş kültürü oluşturma

Kapsayıcı İletişim ve İlişki Yönetimi

- **İletişimde Kapsayıcılık:** Ekip üyeleriyle iletişim kurarken kapsayıcı bir dil kullanma, önyargısız ve açık iletişim kanalları oluşturma
- **Farklı Görüşleri Kucaklama:** Çeşitli bakış açılarına sahip çalışanlardan geri bildirim alma, farklı fikirleri dinleme ve takım kararlarını ortaklaşa alma becerileri
- **Psikolojik Güvenlik Oluşturma:** Çalışanların korkusuzca düşüncelerini dile getirebildiği, risk alıp hata yapmaktan çekinmedikleri bir iş ortamı sağlama

Önyargılarla Baş Etme ve Bilinçli Farkındalık

- **Bilinçsiz Önyargılar (Unconscious Bias):** Bilinçsiz önyargıları fark etme, bunların ekip yönetimine olan etkileri ve bu önyargılarla başa çıkma stratejileri
- **Farkındalık ve Kapsayıcı Düşünme:** Çeşitli çalışanları yönetirken bilinçli farkındalık uygulamalarıyla kapsayıcılığı artırma
- **Kapsayıcı Karar Alma Süreçleri:** Karar alma süreçlerinde önyargılardan arınmış, şeffaf ve kapsayıcı yöntemler geliştirme

Takım İçinde İş Birliği ve Güven Oluşturma:

- **Güven Temelli Liderlik:** Takım içinde güven inşa etme, çalışanlar arasında iş birliği ve destekleyici bir kültür yaratma
- **Takım Çalışmasında Kapsayıcılık:** Çeşitli yeteneklerden oluşan ekiplerde etkili iş birliğini ve sinerjiyi artırma stratejileri
- **Kapsayıcı Takım Dinamikleri:** Ekip içinde her bireyin eşit fırsatlara sahip olduğu, katkılarının değerli sayıldığı ve tüm üyelerin aktif olarak dahil olduğu dinamikler

Performans ve Çeşitlilik Yönetimi

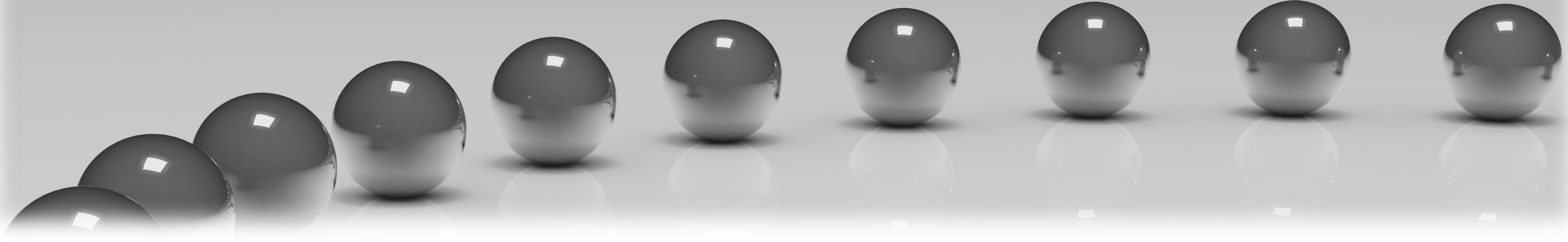
- **Çeşitlilikle Performansı Yükseltme:** Çeşitliliğin inovasyonu, yaratıcılığı ve problem çözme becerilerini nasıl geliştirdiğini anlama
- **Kapsayıcı Performans Yönetimi:** Her bireyin yeteneklerini fark ederek, performansı değerlendirirken ve geliştirirken kapsayıcı yaklaşımlar kullanma
- **Gelişim Fırsatları Sunma:** Çeşitli çalışanların potansiyelini açığa çıkarmak için eğitim ve gelişim fırsatları sunma, mentorluk programları oluşturma

Liderlik ve Çeşitlilik Stratejileri

- **Kapsayıcı Liderlik Stratejileri:** Organizasyonda kapsayıcılığı teşvik edecek stratejik kararlar alma ve uygulama yöntemleri
- **Değişim Yönetimi ve Kapsayıcılık:** Kapsayıcı bir kültür dönüşümünü yönetme ve organizasyonel değişimi destekleme
- **İlham Veren Liderlik:** Çeşitliliği ve kapsayıcılığı savunan ve uygulayan liderlerin, çalışanları ve çevresini nasıl etkileyebileceği

INDEX





KİŞİSEL LİDERLİK

 **1 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Kişisel Liderlik eğitimi, bireylerin kendi potansiyellerini daha iyi anlamalarını, iç motivasyonlarını güçlendirmelerini ve kendi gelişimlerini yöneterek hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında daha başarılı olmalarını hedefler.

Katılımcılar, kendilerini daha etkili yönetmeyi, hedefler belirlemeyi, karar alma süreçlerinde sorumluluk almayı ve daha disiplinli, motive olmuş bireyler haline gelmeyi öğreneceklerdir.

INDEX





Kişisel Liderlik Nedir?

- **Liderlik ve Öz Yönetim Arasındaki Bağlantı: Kendi** hayatını ve kariyerini yönetebilme becerilerinin liderlik üzerindeki etkisi
- **Kendine Liderlik Kavramı:** Başkalarına liderlik etmeden önce bireyin kendi duygularını, davranışlarını ve kararlarını yönetme becerisi
- **Bireysel Sorumluluk:** Hedeflerine ulaşmak için kendi sorumluluklarını üstlenme ve bağımsız hareket etme

Öz Farkındalık ve Kişisel Güç

- **Kendini Tanıma:** Kendi güçlü ve zayıf yönlerini analiz ederek, öz farkındalık geliştirmenin önemini anlama
- **İçsel Potansiyeli Keşfetme:** Kendi yeteneklerini ve sınırlarını belirleyerek bu potansiyeli harekete geçirme yolları
- **Kendi Değerlerini Anlama:** Kişisel değerlerin, hayat ve kariyer hedefleri üzerindeki etkisi

İçsel Motivasyon ve Hedef Belirleme

- **İçsel ve Dışsal Motivasyon:** Başarıya ulaşmak için bireysel içsel motivasyonu harekete geçirme
- **Kişisel Hedefler Belirleme:** SMART hedeflerle hem kısa hem uzun vadeli amaçlar belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirme
- **Hedefe Odaklanma ve Motivasyonu Koruma:** Hedefe ulaşma sürecinde odaklanma ve kararlılığı sürdürebilme teknikleri

Disiplin ve Öz Yönetim Becerileri

- **Zaman Yönetimi ve Önceliklendirme:** Kendi zamanı üzerinde kontrol sahibi olma, öncelikleri belirleme ve üretkenlik artırma yolları
- **Kendi Disiplinini Sağlama:** Kendi hedeflerine ulaşmak için öz disiplin geliştirme ve motivasyonu koruma
- **Kötü Alışkanlıklarla Başa Çıkma:** Başarıyı engelleyen kötü alışkanlıkları değiştirme yöntemleri

Karar Verme ve Problem Çözme Becerileri

- **Bağımsız Karar Verme:** Kendi hayatınızda ve kariyerinizde sorumluluk alarak karar verme süreçlerinde etkin olma
- **Analitik Düşünme:** Zorlu kararlar karşısında daha stratejik düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirme
- **Kendi Yargılarına Güvenme:** Dış etkilerden bağımsız olarak kendi yargılarına güvenme ve özgüvenli kararlar alm.

Zihinsel Dayanıklılık ve Stres Yönetimi

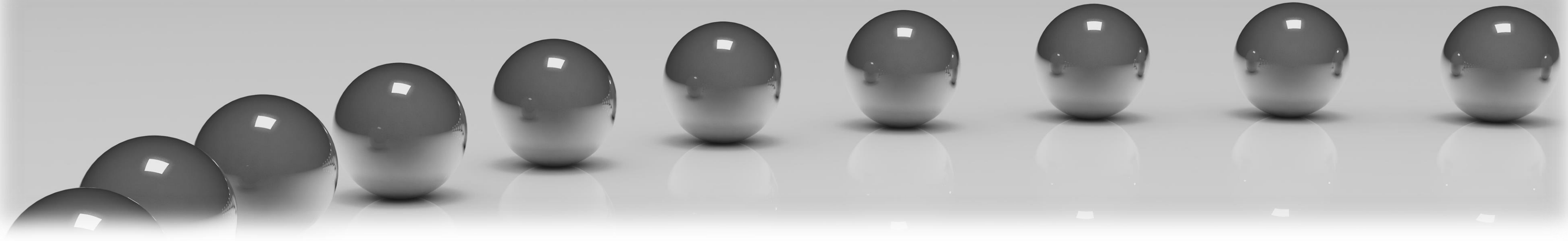
- **Stresle Başa Çıkma:** Zor durumlar karşısında sakin ve soğukkanlı kalabilme, zihinsel dayanıklılığı artırma teknikleri
- **Duygusal Kontrol:** Duygusal zekayı kullanarak zorlayıcı duygusal tepkileri yönetme
- **Bilinçli Farkındalık (Mindfulness):** Farkındalık uygulamalarıyla odaklanmayı artırma ve zihinsel dengeyi sağlama

Kendi Kendine Koçluk

- **Kendi Gelişim Sürecini Yönlendirme:** Kendi kendine koçluk yaparak gelişim planı oluşturma ve bu planı uygulama becerisi
- **Düzenli Geri Bildirim Almak:** Kendi performansını değerlendirme ve sürekli gelişim için aksiyon planları oluşturma
- **Kişisel Gelişim Sürekliliği:** Ömür boyu öğrenme ve sürekli gelişim kültürünü benimseme
- uygulayan liderlerin, çalışanları ve çevresini nasıl etkileyebileceği

INDEX





LİDERLİKTE DUYGUSAL ZEKA

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitim programı, duygusal zekânın temel bileşenleri olan kendini tanıma, kendini yönetme, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi konularını kapsayacak şekilde tasarlanmıştır.

Katılımcılara, duygusal zekâ teorileri ve pratik uygulamaları aracılığıyla, özellikle stresli veya zorlu iş ortamlarında etkili duygu yönetimi stratejileri sunulacaktır.

Bu eğitim programının amacı, kurumsal yöneticilerin kendi duygularını ve çalışanlarının duygusal ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarını ve yönetmelerini sağlamak, duygusal zekâ becerilerini geliştirmek ve stresle başa çıkma yöntemlerini artırmaktır.

Katılımcıların, duygusal farkındalıklarını artırarak, iş yerinde daha yapıcı ve üretken bir ortam oluşturmalarını desteklemektir.

Eğitimde farklı modeller, araçlar, oyunlar, vaka analizleri ve güncel örnekler-deneyimler sağlanarak, interaktif katılım desteklenecektir. Bireysel ve grup çalışmaları sunularak; katılımcıların potansiyellerini artırmaya yardımcı olacak şekilde ilerlenecektir.

INDEX





Öz Farkındalık (Kişisel Keşif) ve Duygusal Zeka: Kendini Tanımak ve Yönetmek

- Kendi Potansiyelini Ortaya Çıkarmak: Güçlü alanlarını daha iyi tanımak; içsel güç ve motivasyon kaynaklarını belirleyerek, ilerlemek
- “4D – Duyguların, Düşüncelerin, Değerlerin ve Davranışların” farkına varmak ve duygusal tetikleyicileri tanımlamak
- “VIA, Değerler Envanteri” – Kendini ve ekibini daha iyi tanımak ve yönetmek
- Duyguların ve Duygusal Zeka’nın İş Dünyasındaki Yeri, Önemi ve Etkileri
- Değişen Dünyada Yeni Nesil İş Kavramı; “Duygusal Dayanıklılık” Becerisi Geliştirebilmek

Sosyal Farkındalık ve İlişki Yönetimi: Duygularla Sağlıklı İletişim Kurmak

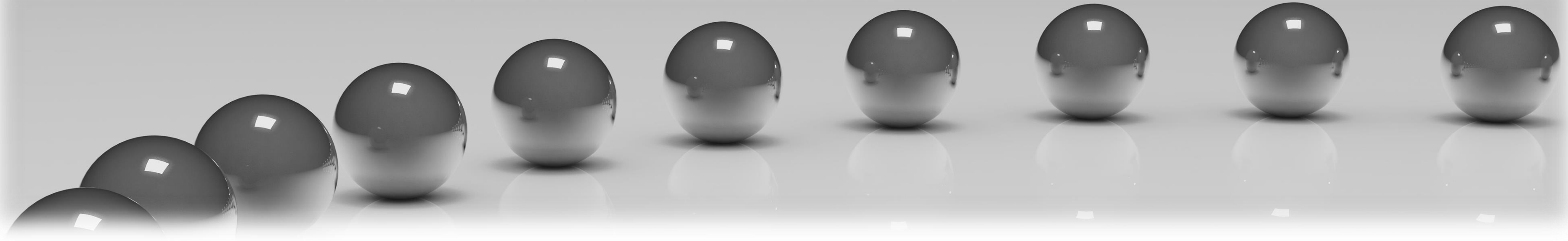
- Sosyal Zeka Bileşenleri
- Duygusal Çeviklik ve Esneklik’in İş İlişkilerine Faydaları: Başkalarının duygularını anlamak, empati kurmak ve duygusal sinyalleri okumak- yönetmek
- İlişki Yönetimi: İlişki Zehirlerinden Arınma – Arındırma - “Mahşerin 4 Atlısı,” John Gottman
- İlişkilerde Zor Durumlarla Başa Çıkmak - Karpman Drama Üçgeni, Stephen Karpman”
- Lider olarak Duygusal ve Sosyal Etkinin Güçlendirilmesi ve Stres Yönetimi

Bütünsel Farkındalık: Farklılıkları Yönetebilmek

- Farklılıkları Yönetebilme Becericisi: Liderlik Çarkı, “C. Clinton Sidle – The Leadership Wheel” Envanteri
- Çatışma Yönetimi: Şiddetsiz İletişim, Marshall Rosenberg: Gözlem, Duygu, İhtiyaç, Talep Adımları ve Uygulamaları
- Karar Verme Süreçlerinde Duygu Yönetimi
- Ekte Enerjiyi ve Motivasyonu Artırmak
- Öğrenen Zihniyete Sahip Olmanın Gelişime Etkisi

INDEX





ORGANİZASYON KÜLTÜRÜ VE LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitimin amacı, liderlerin organizasyon kültürünü anlamalarını, bu kültürü geliştirmelerini ve iş hedefleri doğrultusunda yönlendirmelerini sağlamaktır. Organizasyon kültürü, şirketin temel değerlerini, normlarını ve iş yapış biçimlerini yansıtır.

Bu programda, liderlerin organizasyon kültürü üzerinde nasıl etkili olabileceklerini, güçlü bir kültür inşa ederken liderliğin rolünü ve sürdürülebilir bir başarı için kültürel dönüşümün nasıl yönetileceğini öğrenmeleri hedeflenir.

INDEX





Organizasyon Kültürü Nedir?

- **Kültürün Tanımı ve Unsurları:** Organizasyon kültürünün temel bileşenleri: değerler, normlar, inançlar ve davranışlar
- **Kültürün Şirket Başarısındaki Rolü:** Organizasyon kültürünün iş performansı, çalışan bağlılığı ve müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisi
- **Güçlü ve Zayıf Kültürler:** Güçlü organizasyon kültürünün iş sonuçlarını nasıl şekillendirdiği, zayıf kültürlerin organizasyonlara nasıl zarar verebileceği

Kültür ve Liderlik Arasındaki Bağlantı:

- **Liderliğin Kültür Üzerindeki Etkisi:** Liderlerin organizasyon kültürünü şekillendirme ve yönlendirme rolleri
- **Liderlik Tarzları ve Kültürel Uyum:** Farklı liderlik tarzlarının (demokratik, otoriter, dönüşümcü liderlik vb.) kültür üzerindeki etkileri
- **Rol Model Olarak Lider:** Liderlerin kendi davranışlarıyla kültürel değerleri ve normları nasıl yayabilecekleri

Kültürel Dönüşüm ve Değişim Yönetimi:

- **Mevcut Kültürü Anlama:** Organizasyon içindeki kültürel yapının analizi ve değerlendirilmesi
- **Kültürel Dönüşüm Stratejileri:** Kültürel değişim ihtiyacını belirleme ve bu değişimi yönetme stratejileri
- **Değişim Direnci ile Başa Çıkma:** Kültürel dönüşüm sürecinde karşılaşılan dirençlerle başa çıkma ve çalışanları bu sürece dahil etme yolları

Değerler ve Organizasyonel Davranış:

- **Kültürel Değerler ile Liderlik Arasındaki İlişki:** Liderlerin organizasyonun temel değerlerini nasıl yaygınlaştıracakları ve davranışa dönüştürebilecekleri
- **Kültür ile Uyumlu Karar Alma:** Değer odaklı karar alma süreçleri ve liderlerin kültüre uygun stratejiler geliştirmesi
- **Çalışan Davranışlarını Yönlendirme:** Organizasyonel kültürün çalışanların günlük davranışları üzerindeki etkisi

İnovasyonu ve Gelişimi Destekleyen Kültür İnşa Etme

- **Yenilikçi ve Esnek Kültür Yaratma:** İnovasyonu ve sürekli gelişimi teşvik eden, esnek ve değişime açık bir kültür inşa etme yolları
- **Çevik Organizasyon Kültürü:** Çevik çalışma prensipleri ve hızlı değişimlere uyum sağlayan kültürel yapıların oluşturulması
- **Kültürel Yenilik ve Büyüme:** İnovatif bir kültürün iş sonuçlarına katkıları ve büyüme potansiyelini artırma

Kapsayıcı ve Çeşitliliği Destekleyen Bir Kültür Yaratma

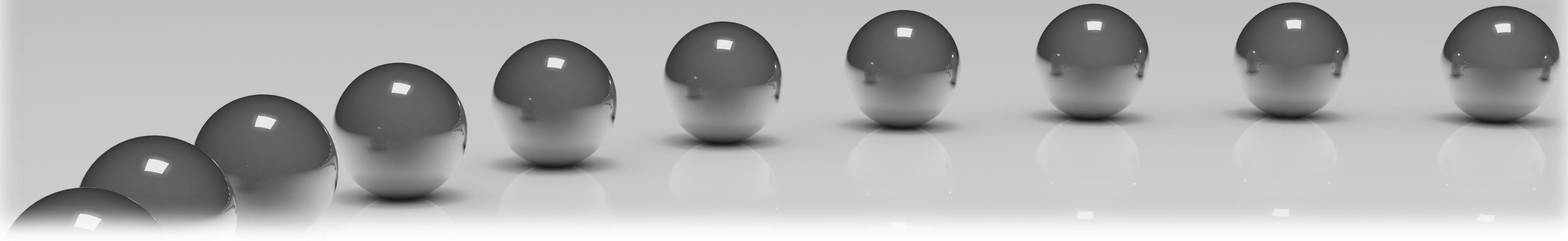
- **Çeşitlilik ve Dahil Etme:** Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın kültür üzerindeki önemi, farklı kültürel geçmişlerden gelen çalışanların katılımını sağlama
- **Farklılıkları Avantaja Çevirme:** Çeşitli yeteneklerin organizasyona kattığı değer ve farklılıkları birleştirerek rekabet avantajı yaratma
- **Kültürler Arası İletişim:** Farklı kültürlerden gelen çalışanlar arasında etkili iletişim kurma becerileri

Sürdürülebilir Kültürel Değerler ve Kalıcı Başarı

- **Kalıcı Kültürel Değerler İnşa Etme:** Organizasyonda sürdürülebilir değerler oluşturma ve bu değerleri gelecek nesillere aktarma yolları
- **Kültürel Değerleri Güçlendiren Eğitim Programları:** Çalışanların kültürel değerlere uyum sağlaması ve benimsemesi için gerekli eğitim ve gelişim programları
- **Kültürün Ölçülmesi ve Takibi:** Kültürel değişimlerin ve dönüşüm süreçlerinin ölçülmesi, başarı kriterlerinin belirlenmesi

INDEX





UZAKTAN TAKIM YÖNETİMİ

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu programın amacı, katılımcıların coğrafi olarak dağınık bir ekiple başarıyla iletişim kurması, yönetmesi ve onları motive etmesi için gerekli bilgi ve beceriler ile donatılmasını sağlamaktır.

Bu eğitim uzaktan yönetim modeline, yüz yüze görüşmenin getirdiği güven ve takım ruhunun nasıl kurulacağını gösterir.

Hedefler:

- İletişim kanalları ve yöntemlerini kullanarak, kültürler arası farklılıkları da göz önünde bulundurarak etkili ekip çalışmasını desteklemek.
- Uzak takımlardaki etkileşim zorluklarının üstesinden gelmek için teknolojiden yararlanmak.
- Ekip üyelerinin katkılarını en üst düzeye çıkarmak.
- Uzaktan çalışma ortamlarında motivasyon ve takım ruhu yaratmak ve devam ettirmek.

INDEX



Uzaktan Takım (UT) nedir?

- Bir UT'ın özelliklerini tanımlama
- UT'ın en çok ihtiyaç olduğu zaman
- Uzaktan yöneten kişinin 7 becerisini tanımlama

Uzak Takımlar ile Çalışma

- UT'ın 5 işlevselliğini değerlendirme
- Bir ekibin kültürel temellerini ve sinerjisini belirleyen 4 mekanizmayı değerlendirin
- Algılama üzerine bir alıştırma
- "Grup Düşüncesi" ile Savaş
- Çevik zihniyete giriş
- Sanal Takımlara Çevik ritüelleri uygulama
- Yalın ve Çevik Araç Uygulaması olarak Kanban Tekniği
- Pratikte Çevik Manifesto

Uzaktan Takım Toplantıları

- Etkili UT toplantıları yapmanın 5 adımlı planı
- UT Toplantı Dönemi Değerlendirmesi
- 13 farklı kişilik türü ile çalışırken kararlı hareket etme becerisi

Uzaktan Takımı Oluşturmak

- UT'ın vizyonunu oluşturma
- Ekip yönergeleri ve sözleşme oluşturmak için araçlar
- Bireyler ve UT için motivasyon faktörleri belirlenirken kültürel farklılıkları keşfetme

Ekip Süreçlerinin Geliştirilmesi İçin Sorular

- Etkin kullanımını sağlamak için ipuçları
- Kişisel aksiyon planı

Uzak Takımları Yönetme Zorlukları

- Bir UT'ı yönetirken liderlerin yaşadığı sık karşılaşılan zorlukları ve çözümleri
- UT'larla ilgili varsayımlar

Uzaktan Takımlarla İletişim

- Ekip ile bağlantılı kalmanın yolları
- Elektronik iletişimde "beden dili" ni okuma ve dinleme
- 7 aşamalı geribildirim planlayıcısı
- İletişimde yanlış yorumlar
- Sanal iletişim
- Sanal iletişimcinin ilk yardım çantası - 3 beceri

Esnek Uzaktan Takım Liderliği

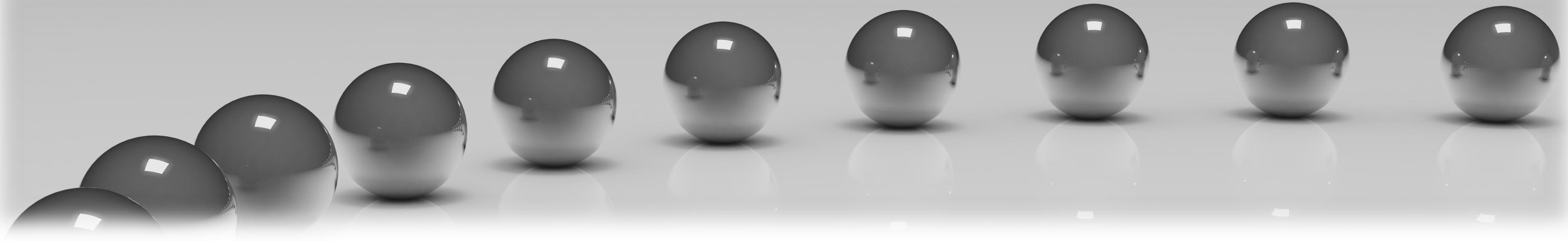
- 8 güçlü dil stratejisini kullanarak farklı etki stilleri
- Güven, takım ruhu ve iş odaklı bir ekibe katılım duygusu geliştirme

Teknoloji Çalışması

- UT'lar için kullanılan farklı iletişim araçları
- Farklı teknolojileri kullanmaya yönelik en iyi uygulama ipuçları

INDEX





LİDERLER İÇİN DİJİTAL YAKLAŞIM

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitim, içinde bulunduğumuz dijital çağda teknolojik değişimlere ayak uydurarak hayatta kalabilmek için tasarlanmıştır.

Dijital dönüşüm sürecinde liderlerin ekiplerine yol göstermeleri, cesaretlendirmeleri ve adapte etmeleri konusunda yetkinlerini geliştirmeye yöneliktir.

Eğitimde, mevcut düşünce kalıplarınızı, inanç ve değerlerinizi gözden geçirerek değişim ve dönüşüme ne kadar hazır olduğunuzu fark edeceksiniz.

Varsayımlarınızı keşfedip, bir kenara bırakarak gerçekçi bir dijital yaklaşıma dair davranış beceriler kazanacaksınız.

Dijital yaklaşımın dijital dönüşümdeki kilit rolünü tanımlayıp, günden güne yarattığı davranış değişikliklerini gözlemleyip, daha meraklı ve girişimci bir yaklaşımla teknolojiden maksimum değeri alarak, ekiplerinize rol model olacak yaklaşımlar geliştireceksiniz.

INDEX





Dijital Düşünme

- Dijital çağda liderlik perspektifi geliştirme
- Dijital dönüşümün liderlik ve organizasyon üzerindeki etkisi

Değişen Dünya Trendleri

- Dijitalleşme ile hızla değişen iş dünyası trendlerini takip etme
- Liderlerin bu trendlere nasıl adapte olacağı

Dijital Yaklaşımın Tanımı ve Davranış Göstergeleri

- Dijital yaklaşımın temel ilkeleri ve liderlerin benimsemesi gereken davranışlar
- Dijital liderlikte etkili olmanın ipuçları

Öğrenen Zihniyet

- Sürekli öğrenmeye açık olmanın liderlikteki önemi
- Dijital ortamda bilgiye ulaşma ve bu bilgiyi iş süreçlerine entegre etme

Merak ve Odaklanma

- Dijital dünyada merak duygusunu geliştirme ve yeni teknolojilere adapte olma
- Odaklanma becerisini geliştirme ve bu beceriyi liderlik süreçlerine dahil etme

Başarısızlığı Güvenli Kılmak

- Dijital inovasyon süreçlerinde başarısızlığın doğal olduğunu kabul etme
- Deneyimlerden öğrenme ve lider olarak bu kültürü yayma

Girişimci Zihniyet

- Dijital liderliğin inovatif ve girişimci düşünce ile nasıl birleşeceği
- Girişimci düşünme stratejilerini ekiplerine kazandırma yolları

Kullanıcı Odaklılık

- Müşteri ve çalışan odaklı dijital çözümler geliştirme
- Dijital dünyada kullanıcı deneyiminin liderlik stratejilerine entegrasyonu

Destekleyici Rol Model

- Dijital dönüşüm süreçlerinde lider olarak ekip üyelerini nasıl destekleyebilirsiniz?
- Destekleyici liderlik ile ekipleri güçlendirme

Kişisel Bariyerler ve Stratejiler

- Dijital liderlikte karşılaşılan zorluklar ve bu bariyerleri aşma yolları
- Kendi liderlik tarzınızı dijital dünyaya uyarlamak

Adaptasyonu Sağlamak ve Kaldıraç Etkisi

- Dijital değişime hızlıca adapte olma becerileri
- Dijital liderlik ile iş süreçlerinde kaldıraç etkisi yaratmak

Hızlanmak ve Büyümek için Alışkanlık Kazanmak

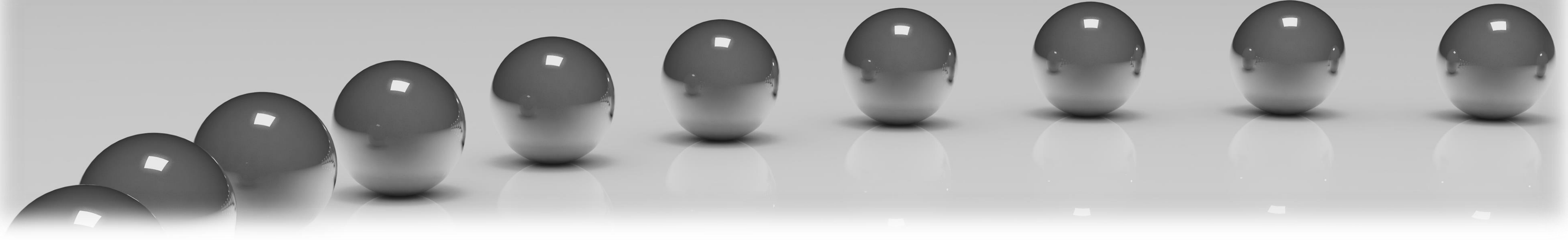
- Dijital liderliğin gerektirdiği yeni alışkanlıklar geliştirme
- Sürekli büyüme ve gelişme odaklı bir liderlik anlayışı benimseme

Aksiyon Planı ve Strateji Geliştirme

- Eğitim sonunda katılımcıların dijital liderlik stratejilerini belirlemesi
- Dijital dönüşüm için bireysel ve organizasyonel aksiyon planları oluşturma

INDEX





MAVİ YAKALI EKİPLERDE LİDERLİK

 **2 GÜN**

 **1 GRUP / MAX 15 KİŞİ**

Bu eğitim, mavi yakalı çalışanlardan oluşan ekipleri yöneten liderlerin, bu çalışan grubunu daha etkin bir şekilde yönetmelerini sağlamayı hedefler.

Katılımcılar, mavi yakalı ekiplerin motivasyonunu artırma, etkili iletişim kurma, performansı iyileştirme ve liderlik becerilerini güçlendirme konularında eğitim alacaklardır. Eğitim, özellikle sahada çalışan ekiplerle ilgili karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için pratik liderlik stratejilerine odaklanır.

INDEX





Mavi Yakalı Çalışanları Anlamak

- **Mavi Yakalı Ekip Dinamikleri:** Üretim, bakım, lojistik ve benzeri alanlarda çalışan ekiplerin iş dinamiklerini ve ihtiyaçlarını anlama
- **Motivasyonun Temel Kaynakları:** Mavi yakalı ekiplerin motivasyon faktörlerini belirleme ve bu motivasyonu artırma yolları
- **İş Yükü ve Stres Yönetimi:** Sahada çalışanların karşılaştığı zorlukları anlama ve iş yükünü etkili bir şekilde yönetme becerileri

Etkili İletişim ve İlişki Yönetimi

- **Basit ve Net İletişim:** Sahada etkili liderlik için açık, sade ve doğrudan iletişim kurmanın önemi. Karmaşık olmayan ve herkesin anlayabileceği bir dil kullanımı
- **Beden Dili ve Sözlü İletişim:** İletişimde beden dilinin önemi, güven uyandıran ve ekipleri motive eden beden dili teknikleri
- **Geri Bildirim Verme:** Performansı artırmak için yapıcı geri bildirim verme, sorunları açıkça dile getirme ve ekip üyelerini geliştirme

Motivasyon ve Performans Yönetimi

- **Takdir Etme ve Ödüllendirme:** Mavi yakalı ekipleri motive etme ve verimliliği artırma yöntemleri, başarıyı takdir etme ve ödüllendirme
- **Ekip Performansını Geliştirme:** Performansı düşük ekip üyeleriyle başa çıkma, ekip içi verimliliği artırma ve hedeflere ulaşmada motivasyon sağlama
- **Verimlilik Odaklı Hedef Belirleme:** Sahada çalışan ekipler için uygun, ölçülebilir ve ulaşılabilir hedefler belirleme

Problem Çözme ve Karar Verme Becerileri

- **Sahada Hızlı Karar Alma:** Anlık kararlar alarak sorunları çözme ve beklenmedik durumlarda hızlı reaksiyon verme
- **Ekip İçi Çatışma Yönetimi:** Çatışmaları önleyici ve çözüm odaklı yaklaşımlar; ekip içi uyumu artırma stratejileri
- **Analitik Düşünme ve Problem Çözme:** Ekip yönetiminde karşılaşılan sorunlara çözüm üretme ve analitik düşünme becerilerini geliştirme

Delegasyon ve Ekip Gelişimi

- **Doğru Görev Dağılımı:** Ekip üyelerinin yetkinliklerine göre görevleri doğru bir şekilde paylaşırma ve sorumluluk verme
- **Sürekli Gelişim ve Eğitim:** Mavi yakalı ekiplerin gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve mesleki becerilerini artırma için fırsatlar yaratma
- **Takım Çalışması ve İş Birliği:** Ekip içinde uyumlu bir iş birliği ortamı yaratma ve takım ruhunu güçlendirme yöntemleri

Zaman Yönetimi ve Verimlilik

- **İş Planlaması ve Zaman Yönetimi:** Sahada çalışanların iş süreçlerini etkin bir şekilde planlama ve zaman yönetimi becerilerini geliştirme
- **Üretkenliği Artıran Çözümler:** Zamanı en verimli şekilde kullanma yolları ve ekiplerin üretkenliğini artırma stratejileri
- **Geri Bildirimle Performans Takibi:** Zaman yönetimi ve verimlilik konularında sürekli geri bildirim sağlayarak ekip gelişimini izleme

INDEX



REFERANSLARIMIZ



REFERANSLARIMIZ



divan

B/S/H/



PROMETEON



Fibabanka

ARCHROMA
LIFE ENHANCED



Hapag-Lloyd

vivo



ORGANON

koçtaş



BLACK KITE



BORUSAN



ÇALIK ENERJİ



KAZANCI HOLDİNG



Kayalar



KOTON

next4biz
CRM & BPM Software



wilo

Tarkett



PİMSA ADLER

DESA



GE VERNova

CAUDALÍE

erensan
a company of GROUPE ATLANTIC

CORNING



Digital
Turbine



KOROZO



TEKNOSİN



PİMSA AUTOMOTIVE

Rebul
1895

Alliance
Healthcare

TAV
Havalimanları



BOSCH

REFERANSLARIMIZ

FOREKS

GARANTİ

MIRADA
HOTELS & RESORTS
EXCLUSIVE BODRUM

papel

SFS

eib
EGE İHRACATÇI
BİRLİKLERİ

DB



KÜMAŞ

PERKO

ZEREN
GROUP

ERKUNT

Kyâni
EXPERIENCE MORE

MartinBauer

DOĞAN
TREND

amcor

Nitto

al-TINSON
ENERJİ

EagleBurgmann

ADDRESS
HOTELS + RESORTS

Hatti Teknik
Analiz ve Otomasyon
Hizmetleri
San. Tic. Ltd. Şti.

ERCİYAS

EssilorLuxottica

orallar
ZİRAİ URUNLER ÜRETİM PAZ. SAN. VE TİC. A.Ş.

SUZUKI

TARA YATIRIM

KLÜBER
LUBRICATION

K T L
ULUSLARARASI TAŞIMACILIK

odaş

ÖZAK GLOBAL

hepiyi
SİGORTA

Doğan
Yayınları

SOMPO
SİGORTA

stahl

DORUK
FAKTÖRİNG

DOĞAN
TREND Otomobilité

Danfoss

OREDATA

BASF

KAREL

SESA
Flexible Packaging

Emekli Vakti

İNVENTRAM

Akkim

TEŞEKKÜRLER



River Plaza, Büyükdere Cad.
Bahar Sok. No:13 Kat: 6
Levent 34394 İstanbul



+90 533 812 03 52



[tr.tacktmiglobal.com /](http://tr.tacktmiglobal.com/)
turkey@tacktmiglobal.com



/ Tacktmiturkey