ÇEİS KAMPÜS

2026

EĞİTİM KATALOĞU

Gelişimin Kapılarını Birlikte Açıyoruz

ÇEİS KAMPÜS

Bu katalogda yer verilen eğitim içeriklerinin fikri mülkiyet hakları ilgili eğitim ortağına ve o içerikte eğitim verecek olan ilgili eğitmene aittir.
Yazılı izni alınmadan hiçbir yazılı/görsel içerik, ayırmaç, kopyalanamaz, kaynak gösterilemez ve başka yerlerde kullanılamaz. İçeriklerin izin alınmadan kopyalanması ve kullanılması 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Yasasına göre suçtur.

ÇEİS'ten

Kurulduğumuz günden bu yana, gelişimi desteklemeyi merkeze alan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) olarak, çimento sektörü insan kaynağının niteliğini ve stratejik gücünü artırmak için eğitim çalışmalarına aralıksız devam ediyoruz. Gelişimi desteklemeyi merkeze alan bir yaklaşımla faaliyetlerimizi sürdürüyor ve insan kaynağına yatırım yapmanın, her daim en büyük değeri ürettiğine yürekten inanıyoruz. 2021 yılında kurduğumuz ÇEİS Kampüs ile eğitim ve gelişim alanında yürüttüğümüz çalışmaları tek bir çatı altında topladık.

2025 yılında **22 eğitim ortağıyla** yaptığımız iş birliği çerçevesinde **52 farklı başlıkta** eğitimi üyelerimizle buluşturduk. Sektörümüzden **1.321 çalışana, %90,13 memnuniyet oranı** yakalayarak toplam **8.118 insan/saat eğitim** verdik.

2026 yılı içerisinde ise yaklaşık **25 eğitimi/programı, 16 eğitim ortağımızla** iş birliği içerisinde organize ederek, sektörümüzden **1.010 çalışana toplam 8.182 insan/saat eğitim** vermeyi hedefliyoruz. **9 farklı sınıfta** gerçekleştirilmesi planlanan eğitimlerin **%61'i bu yıl ilk kez** düzenlenecek yeni eğitimlerdir.

2026 Eğitim Planımızda, bir önceki yılda memnuniyeti yüksek olan, üyelerimizden yoğun talep gelen eğitimler mümkün olduğunca yeniden planlanmıştır. 2026 yılı ile tekrar kataloğumuza eklediğimiz "**Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı**"nda katılımcılarımıza sunacağımız 5 oturumdan oluşan "**Yapay Zeka Webinar Serisi**" ile yapay zeka okur yazarlığından, yapay zeka araçlarına, fonksiyon bazlı özel kullanımlara kadar geniş bir yelpazede konuyu ele alacağız.

Sektörümüzdeki genç İK profesyonellerinin gelişimini desteklemek amacıyla hayata geçirdiğimiz "**Cement HR Academy**" ve bu programı zenginleştiren "**İK Vizyon Sohbetleri**" ile, her seviyeden İK profesyoneline ilham veren farklı bakış açıları sunmayı hedefliyoruz.

Liderliğin her seviyede değer yarattığına olan inancımızla, "Saha Liderinin Yol Haritası Programı" ve "Temelden Zirveye: Çimento Sektörü Genç Profesyonel Liderlik Programı"nı, "**3D Leadership Journey (Self–Team–Business) / 3 Boyutlu Liderlik Yolculuğu Eğitim Programı**" ile güçlendirdik. Orta kademe yöneticiler için tasarlanan ve 14 gün sürecek bu programın, liderlik yolculuklarında önemli bir dönüm noktası olacağına ve sektörümüzün gelecekteki üst düzey yöneticilerinin gelişimine katkı sağlayacağına inanıyoruz.

"**Liderlik ve Yönetim Sınıfı**" çatısı altında, Deniz Müzesi ve Topkapı Sarayı gibi ilham verici mekânlarda gerçekleştirilecek deneyimsel eğitimlerin; liderlik, strateji, takım çalışması ve iletişim yetkinliklerini güçlendirirken katılımcılara farklı bir öğrenme deneyimi sunacağını düşünüyoruz.

2026 yılında bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemeye yönelik içerikler sunan dijital bir öğrenme ve gelişim platformu olan NEOSKOLA ile de iş birliği içerisinde olacağız. Yıl içerisinde düzenleyeceğimiz eğitimlerde aktif katılımı, paylaşımı ve katkılarıyla öne çıkan çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla 1 yıllık eğitim paketi sunulacaktır.

Değerli Üyelerimizin ve alanlarında isim yapmış eğitim ortaklarımızın destekleriyle hayata geçirdiğimiz ve en kıymetli kaynağımız olan "insan kaynağımızın" gelişim yolculuğuna yön verdiğine inandığımız ÇEİS Kampüs'ün yenilenen tasarımıyla hazırlanan 2026 Eğitim Kataloğunu sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyor, gerçekleştireceğimiz eğitimlerin sektörümüze katma değer yaratmasını diliyoruz.

ÇEİS

ÇEİS KAMPÜS

2000'li yılların başından bu yana özellikle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile hukuk ve endüstri ilişkileri alanında düzenlediğimiz eğitimlerin çeşitliliğini artırmak amacıyla son yıllarda liderlik, insan kaynakları yönetimi, operasyonel gelişim gibi alanlarda da eğitimlere ağırlık vermeye başladık. Bu kapsamda uzun süreli ve modüler yapıdaki sertifika programları ile ivmelenen eğitim faaliyetlerimiz; 2017-2019 yıllarında başlattığımız orta kademe ve üst düzey yönetici liderlik gelişim programları ve 2020 yılında başlattığımız daha kısa süreli genel katılıma açık eğitimlerle hız kazandı. Yoğun ilgi gören ve oldukça olumlu geri bildirim aldığımız bu eğitimlerden aldığımız güçle ve ülkemizin önde gelen üniversitelerinden, eğitim kuruluşları ile eğitmenlerinden aldığımız destekle, 2021 yılı başında ÇEİS Kampüs'ü hayata geçirdik. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimleri dışında kalan tüm eğitimleri ÇEİS Kampüs altında birleştirdik. Kapsayıcılık, güvenilirlik ve esneklik ilkelerinin üzerine inşa ettiğimiz ÇEİS Kampüs'ü eğitim sektöründe bir marka haline getirerek, referans noktası olmasını amaçladık.

ÇEİS Kampüs kurulduğundan bu yana eğitim ortaklarının destekleriyle 350'den fazla eğitimi üyelerine sunarak yaklaşık 7.000 çalışana ulaşmıştır. Yapı olarak, özellikle farklı fonksiyonlardaki çalışanların yetkinliklerinin gelişimine odaklanan sınıflarla, liderlik ve profesyonel gelişim gibi temel yetkinliklere odaklanan sınıfların yer aldığı Kampüs'te her yıl, üyelerin ihtiyaç ve beklentileri çerçevesinde yapılan değerlendirmelerle sınıflar açılabilmektedir. 2026 yılı için ÇEİS Kampüs'te 9 sınıf bulunmaktadır. Bu sınıflar şunlardır;

- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sınıfı
- Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı
- Ekonomi ve Finans Sınıfı
- Genç Profesyoneller Sınıfı
- Hukuk Sınıfı
- İnsan Kaynakları Sınıfı
- Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı
- Liderlik ve Yönetim Sınıfı
- Saha Gelişim Sınıfı

Çimento sektöründeki çalışanların yetkinliklerinin gelişimine katkı vermek amacıyla kurulan ÇEİS Kampüs beşinci yılını geride bırakırken hem birçok başarıya imza attı hem de başarılarını uluslararası ödüllerle taçlandırdı. 2022 yılında;

- Stevie Awards for Great Employers'da "**Achievement in Extended Enterprise Learning Programs (Kapsamlı Kurumsal Öğrenme Programlarında Başarı)**" kategorisinde Bronz Stevie Ödülünü
- Globee Awards'da "**Achievement in Customer and Partner Training (Müşteri ve Paydaş Eğitiminde Başarı)**" kategorisinde Gold Globee Ödülünü

almayı başaran ÇEİS Kampüs, daha çok yeni kurulan bir kurumsal akademi olmasına rağmen, iş birliği içerisinde olduğu eğitim ortaklarının destekleriyle yürüttüğü kapsayıcı eğitim faaliyetleri ve sunduğu nitelikli içerikler nedeniyle takdir edilmiştir.

ÇEİS KAMPÜS

ÇEİS KAMPÜS

The Globee Awards - Business Excellence Awards

Achievement in Customer and Partner Training

The Stevie Awards For Great Employers

Achievement in Extended Enterprise Learning Programs

ÇEİS
KAMPÜS

ÇEİS KAMPÜS EĞİTİM ORTAKLARI

ACTECON

DD& PARTNERS

DİLARA YAĞLICIOĞLU
KİŞİSEL MARKA VE İMAJ DANIŞMANI

EDU SABANCI UNIVERSITY EXECUTIVE DEVELOPMENT UNIT

ENSO AKADEMİ

GLOBAL SOURCE PARTNERS

HOH HOUSE OF HUMAN
Türkiye'nin Koçluk ve Mentorluk Platformu

Hybrid akademi

izgören AKADEMİ

KAME DANIŞMANLIK

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

SELF MADE HUMAN®

SL akademi®

smarted

WACA ACADEMY

İÇİNDEKİLER

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK SINIFI 9

Çeşitlilik ve Kapsayıcılığın Neresindeyiz? 10

Lider Kadınlar Gelişim Programı 12

DİJİTALLEŞME VE TEKNOLOJİ SINIFI 14

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: Yapay Zeka Okuryazarlığı 15

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: İş Hayatında Yapay Zekayı Verimli Kullanma Araçları 16

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: Yapay Zeka ile Aynı Dili Konuşma – Prompt Engineering 17

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: Teknik Departmanlar için Yapay Zeka Okuryazarlığı 18

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: İnsan Kaynakları için Yapay Zeka Okuryazarlığı 19

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI 20

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Makro Ekonomik Göstergeler ve Finansal Piyasalar 21

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Temel Finansal Tablolar ve Ekonomik Gelişmelerin Finansal Tablolara Etkileri 22

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Temel Finansal Analiz ve Teknikleri 23

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilirliğin Finansmanı 24

GENÇ PROFESYONELLER SINIFI 25

Genç Profesyoneller için Etkili Konuşma Becerileri ve Retorik 26

Genç Profesyoneller için Kişisel Marka ve İmaj Yönetimi 28

Temelden Zirveye: Çimento Sektörü Genç Profesyoneller Liderlik Programı 29

İÇİNDEKİLER

HUKUK SINIFI 31

Çimento Sektörü İş Hukuku Programı 32

Rekabet Hukuku vs İşlerimiz 33

Teknik Yöneticiler İçin Endüstri İlişkilerinin Temel Kavramları 34

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI 35

CEMENT HR ACADEMY 36

İK VİZYON SOHBETLERİ: İK'da Güncel Trendler 42

İK VİZYON SOHBETLERİ: Future Of Work (İşin Geleceği) 43

İK VİZYON SOHBETLERİ: Nöro İK 44

KİŞİSEL VE PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI 45

Etkiden Başarıya: Gelişim Yolculuğu 46

İç Eğitmen Yetiştirme Programı 47

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI 50

3D Leadership Journey (Self- Team- Business) 51

Deniz Müzesinde Liderlik ve Strateji 64

Değer Odaklı Liderlik 65

İlham Veren Liderlik 66

Tarihin İzinde Liderin Yolculuğu 67

SAHA GELİŞİM SINIFI 68

Saha Liderinin Yol Haritası Programı 69

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK SINIFI

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIĞIN NERESİNDEYİZ?

Çalışanlar farklılıklarına değer verildiğini hissettiklerinde, aidiyet duygusu gelişir. Bu duygu, kişinin performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Kendimizi bir yere ait hissettiğimizde, kendimizi daha özgüvenli, yetkin ve güvende hissederiz; kendimiz olabilir ve farklı bakış açıları sunmaya istekli oluruz.

Günümüzde mevcut iş ortamını yönetmenin en iyi yolu, farklı geçmişlere, fikirlere ve bilgilere sahip insanları geliştirmektir.

Bu webinar, bunu sağlamanın temellerini atar; çeşitliliğin yalnızca bir gerçeklik değil, aynı zamanda bir stratejik avantaj olarak görülmesini sağlar. Bireysel farkındalığı artırır, önyargıların farkına varılmasını sağlar ve daha eşitlikçi bir iletişim dili geliştirir.

Bu amaçla aşağıdaki konularda katılımcılara bilgi kazandırmayı amaçlar:

- Farklılık- Çeşitlilik– Kapsayıcılık Kavramları
- Neden Kapsayıcı Bir Kültüre İhtiyacımız var?
- Farklılıkları Kültüre Katabilmek İçin Hangi Engelleri Aşmalıyız?
- Birlikte Var Olabilmek İçin Çalışanları Nasıl Harekete Geçirebiliriz?
- Kapsayıcılık Yönetiminde “Mesafe” Kavramı: Eşit Mesafede Davranmanın Gücü

Tüm çalışanlar

3 Saat

Webinar

LERZAN ERKAN | EĞİTMEN

SL AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

İnsan kaynakları ve iş sağlığı güvenliği alanlarında 30 yılı aşan deneyime sahiptir. İş uyuşmazlıkları, çalışma ilişkileri ve insan kaynakları alanlarında 2015 yılından bu yana bilirkişi olarak görev yapmaktadır.

Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) bünyesinde ve SL AKADEMİ'de insan kaynakları, liderlik, iletişim, geri bildirim, yetenek yönetimi, delegasyon, çatışma yönetimi, kurum kültürü, psikolojik güvenlik, mobbing vb. başlıklarda eğitimler vermektedir. Halen insan kaynakları, kültür değişimi, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında çeşitli kurumlara danışmanlıklar yapmaktadır.

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIĞIN NERESİNDEYİZ?

SUZAN KAYGANACI | EĞİTMEN

SL AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Kafkas Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği, Anadolu Üniversitesi İlköğretim Branş Öğretmenliği Türkçe Bölümlerinden mezun oldu. BAÜSEM Eğitim Yönetimi ve Planlama Programını tamamladı. 42 yıl Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ve özel okullarda öğretmenlik ve yöneticilik yaptı. 2005 yılında QMC'den IRCA Onaylı ISO 9001: 2000 Internal Audit Training Programme'ı tamamlayarak KYS İç Denetçiliği; 2015 yılında IQMS AN SAI GLOBAL'den IRCA Onaylı ISO 9001:2005 AUDITOR/LEAD AUDITOR eğitimini tamamlayarak KYS Baş Denetçiliği unvanlarını aldı. 2004 yılında SCHOOL OF LEADERSHIP'ten Effective Presentation Technics eğitimini tamamladı. Ayrıca ileri seviye DISC Envanteri Analisti, TA Uygulayıcısı ve Storyteller'dir.

30 yıldır yetişkin eğitmenliği ve kurumsal eğitmenlik yapmakta ve 2008 yılından beri de koçluk çalışmalarını sürdürmektedir. ICF Profesyoneli olarak MCC unvanı ile Yönetici Koçluğu, Takım Koçluğu, Grup Koçluğu ve Ebeveyn Koçluğu yapmaktadır. 2002 yılından beri TKY, Stratejik Planlama, Eğitim Yönetimi, Kurum Kültürü, Bireysel Markadan Kurumsal Markaya, İletişim, Etkili Sunum Teknikleri, Zaman Yönetimi, Vizyona Yönelik Eylem Adımları ve Eylem Araçları, Geri Bildirim Kültüründe Dönüşüm, Kahramanın Yolculuğu, Kurum Kültürü ve Mobbing konuları üzerine eğitimler vermektedir.

LİDER KADINLAR GELİŞİM PROGRAMI

Geleceğin Kadın Liderlerini yetiştirmek üzere tasarladığımız Lider Kadınlar Gelişim Programı 5 tam gün eğitim (yüz yüze) ve 2 yarım günlük (çevrim içi) grup koçluklarından oluşmaktadır.

Programın amaçları şunlardır;

- Kadınların özgüvenini artırarak liderlik potansiyellerini ortaya çıkarmak.
- Temel liderlik becerilerini geliştirip katılımcıları yönetim pozisyonlarına hazırlamak.
- Kadınların, toplumda etkili değişim ve dönüşüm sağlamalarına destek olmak.
- Kararlılıkla kariyerlerini ilerletmek ve liderlik alanında fark yaratmak için güçlü bir destek ağı oluşturmak.
- Liderlik anlayışını, uygulanabilir araç ve yöntemlerle kadın liderlere kazandırmak.
- Kurum içinde liderliği, sürdürülebilir bir yapı haline getirmek.

Programın detayları şöyledir;

ADIM 1: Liderlik Yolculuğuna Başlamak

- Derin tanışma
- Kadının liderlik çevresi ve zorlukları
  - o Toplumsal cinsiyet ve liderlik
  - o Kadınların iş dünyasındaki yeri
  - o Kültürel ve organizasyonel normlar
  - o Cam tavanlar
- İlham verici kadın liderler
- Liderlikte hedefleri belirleme; Liderlik çemberi hazırlamak.
- Eğitim sözü (Hedefler ve yönteme inanma)

ADIM 2: Kendini ve Çevreni Tanıma

- Kişiliğini keşfetmek; farklarını ortaya koymak.
- Sınırlarını belirlemek.
- Kendi gücünü keşfetme (Ters SWOT)
- Olumlu düşünce ve benlik imajı oluşturma.
- Diğerlerini tanımak için kullanılacak araçları öğrenmek.
- Motivasyon kaynaklarını keşfetmek.

Yönetim pozisyonlarına yükselmek ve fark yaratarak güçlü bir liderlik ağı oluşturmak isteyen, en az 5 yıllık iş tecrübesine sahip kadın profesyoneller

7 Gün (36 Saat)

Hibrit (Yüz Yüze + Çevrim İçi)

ADIM 3: Fark Yaratan Kadın Lider Olmak

- Duygusal zekâ temelli liderlik stillerinden birini seçmek.
- Geliştireceğin liderlik yetkinliklerini belirlemek.
- Niyet, Odak, Zihniyet çalışması.
- Kadın liderlerin karşılaştığı yaygın zorluklar ve bunlarla başa çıkma stratejilerini tartışmak.
- Cam tavanlara karşı eylem adımları belirlemek.

ADIM 4: Durumsal Liderlik ve Koçluk

- Durumsal lider olarak ne zaman; hangi şapkayı takacağını netleştirmek.
- Koçluk, Mentorluk, Geri bildirim farklarını tartışmak.
- Koçvari dinleme.
- Sistem 2 soruları hazırlamak.
- Koçluk/mentorluk modelini öğrenmek

ADIM 5: Gelişim Planını oluşturmak

- Koçluk ve mentorlukta yansıtma yapmak
- Değerler ve vizyon bağını görmek.
- İş ve özel hayat dengesini sağlamak.
- Kariyer hedeflerini belirlemek ve strateji oluşturmak.
- Kişisel Tanıtım hazırlığı; imajı netleştirmek.
- Eylem adımlarını belirlemek.
- Kitap Özeti Hazırlama Detayları
- Kadın liderlerin mentorluk ve destek ağlarından faydalanması

EĞİTİM SONRASI TAKİP FAALİYETLERİ

Katılımcılar tarafından belirlenen Eylem Adımlarının ilerleme durumlarını tespit edilmesi ve karşılaşılan sorunların birlikte aşılması için grup koçlukları dizayn edilmiştir. Grup koçluklarında eğitim içerisinde tespit edilen konulara yönelik, tamamlayıcı araçlar da kullanılabilecektir. Bu araçlardan iki tanesi: Değişim Çarkı ve Mutluluk Barometresidir.

ADIM 6: GRUP KOÇLUĞU

ADIM 7: GRUP KOÇLUĞU

LİDER KADINLAR GELİŞİM PROGRAMI

GAMZE MİDİLLİ | EĞİTMEN

HOUSE OF HUMAN | EĞİTİM ORTAĞI

Çalışma hayatına 2004 yılında Kimya Mühendisi olarak başlayan Gamze Midilli, üretim alanındaki deneyiminden sonra kariyerini hep yapmak istediği Satış yönüne çevirmiştir. Satış deneyiminin ardından, Turkcell Akademi çatısında Satış Eğitmeni olarak çalışmış ve Satış, İletişim, Portföy Yönetimi, Saha Satış ve Ekip Yönetimi konularında departmanların eğitim ve gelişim projelerini yönetmiştir.

2016 yılı itibariyle eğitmenlik becerisine yöneticilik deneyimini de eklemiştir. Sigortam.net'te başlayan ve sahibinden.com'da devam eden Eğitim Müdürü rolüyle, Kurumsal Akademi kurma, İç Eğitmen programları ile eğitmen yetiştirme, ihtiyaca uygun Gelişim Programları tasarlama ve Liderlik Programları alanlarında uzmanlaşmıştır.

2018 yılında koçlukla tanışan Gamze Midilli, ICF Akrediteli Koçluk eğitimini tamamladıktan sonra kurum kültürüne uygun bir kurum içi koçluk sistemi kurmuştur. 2023 yılında Yönetici ve Kariyer Koçluğu Eğitimini de tamamlamıştır. Step Up Hızlandıran Koçluk programı, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Balıkesir Üniversitesi ve PERYÖN'ün koçluk ve mentorluk projelerinde yer almıştır.

20 yıla yakın sürede, Telekomünikasyon, Sigorta ve e-ticaret sektörlerinde 10.000 saatten fazla eğitim vererek 15.000'in üzerinde insanın hayatına dokunmuştur. Eğitimlerini koçluk bakış açısıyla tasarlamakta ve "Kişilerin içindeki potansiyeli ortaya çıkartmalarına rehberlik etmek" en büyük motivasyon kaynağını oluşturmaktadır.

Tüm iş hayatı boyunca sürekli gelişim felsefesine inanan Gamze Midilli, farklı disiplinlerden beslenerek bakış açısını geliştirmek amacıyla sosyoloji bölümünde eğitimine devam etmektedir.

Evli ve 1 çocuk annesidir.

ZAHİDE ULUSOY | EĞİTMEN

HOUSE OF HUMAN | EĞİTİM ORTAĞI

Uludağ Üniversitesi Turizm Otel İşletmeciliği bölümünden mezun olduktan kısa bir süre sonra global bir ilaç şirketinde işe başlayan Zahide Ulusoy, 25 yıl süren kurumsal hayatı boyunca 2011 yılında koçlukla tanışmış ve ilk koçluk eğitimlerini almıştır.

Koçluk alanında Profesyonel Koçluk, Öğrenci Koçluğu, Takım Koçluğu, NLP Practitioner, NLP Master Practitioner, Farkındalık Odaklı Koçluk, Değişim Odaklı Koçluk ve Bütünsel Koçluk gibi çeşitli alanlarda eğitimler almış, Profesyonel Satış Teknikleri ve Müzakere Teknikleri üzerine de eğitimler tamamlamıştır. 2020 yılında PCC (Professional Certified Coach) unvanını almıştır.

12 yıl boyunca koçluğa hem kurumsal bir parçası olarak hem de koçluk mesleğinin içinden biri olarak her iki perspektiften de yaklaşma fırsatı bulmuştur. Koçluk alanında doğu ve batı felsefelerinin benzer yönlerine ilgi duymaktadır.

Yüksek lisansı Sosyal Psikoloji alanında olan Zahide Ulusoy, aynı zamanda Havadis gazetesinde köşe yazıları yazmaktadır. Bireysel ve kurumsal profesyonel koçluk tecrübesini, kurumsal kariyer tecrübesiyle birleştirerek kurumların ve bireylerin vizyonlarını geliştirmeye ve değişimlerini yönetmelerine yardımcı olmaktadır.

Kurumlarda koçluk dilinin benimsenmesiyle çalışan bağlılığını ve mutlu çalışan sayısını artıran ortamlara katkı sağlamaktadır. Ayrıca kurum kültürünün yerleşmesi ve bireylerin gelişimlerine hizmet etmek amacıyla çeşitli projelerde yer almaktadır.

Zahide Ulusoy'un danışmanlık ve koçluk yaptığı kurumlar arasında Doğan Holding (ters mentorluk), Yıldızlar Holding (bireysel koçluk görüşmeleri), Wilo Türkiye (Sor-Dinle-Yansıt modeli), Halkbank ve Demirexport (yönetici koçluğu), Turkcell KKTC (kurumsal koçluk eğitimi) yer almaktadır. Ayrıca İstanbul Airport (İGA) kadın liderlerle liderliği geliştirme programı kapsamında eğitimler vermekte ve Step Up Coaching programında koç mentorluğu projelerinin başında yer alarak koçların gelişimine katkı sağlamaktadır.

DİJİTALLEŞME VE TEKNOLOJİ SINIFI

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİŞİ: YAPAY ZEKA OKURYAZARLIĞI

Bu eğitim, yapay zekanın temel prensiplerini, üretken yapay zekanın nasıl çalıştığını ve iş hayatında bilinçli kullanım için gerekli olan temel okuryazarlığı kazandırmayı amaçlar. Katılımcılar, modellerin nasıl öğrendiğini, veri – çıktı ilişkisini, yapay zekanın sınırlılıklarını ve iş süreçlerinde güvenli kullanım ilkelerini sade, uygulanabilir ve anlaşılır bir şekilde öğrenir. Eğitim, teknik detaylara boğulmadan "insan + yapay zeka" iş birliğini merkeze alır ve katılımcıların günlük işlerinde doğrudan uygulayabilecekleri bir farkındalık yaratır.

Eğitim boyunca üretken yapay zekanın nasıl çalıştığını kavratan pratik örnekler, doğru bilinen yanlışların düzeltilmesi, güvenli kullanım ilkeleri, etik ve gizlilik çerçevesi, web araması ile LLM arasındaki farklar ve iş hayatına uyarlanmış mini senaryolar ele alınır. Katılımcılar, ChatGPT, Gemini, Claude ve benzeri araçların mantığını anlayarak, daha verimli talimatlar verebilmek için gerekli temel düşünme yöntemlerini edinir. Eğitim yüksek etkileşimli, örneklerle desteklenmiş ve iş dünyasına uyarlanmış bir yapıdadır.

Bu eğitim aşağıdaki başlıklara odaklanır:

- Yapay zeka okuryazarlığının temelleri
- Yapay zeka, üretken yapay zeka ve LLM kavramlarını anlama
- Yapay zeka nasıl öğrenir? Metin ve görsel öğrenme mantığı
- Üretken yapay zeka araçlarına genel bakış (ChatGPT, Gemini, Claude vb.)
- Web araması vs LLM: Doğru bilgiye erişme farkları
- Yapay zekanın güçlü ve zayıf yönleri
- Kurumsal işlerde güvenli ve etik yapay zeka kullanımı
- Günlük iş akışlarında yapay zekayı verimli kullanmak için temel prensipler

Tüm Çalışanlar

3 Saat

Webinar

HARUN SEYHAN | EĞİTMEN

HYBRİD AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Hybrid Akademi'nin kurucusu olarak 12 yılı aşkın süredir Türkiye'nin önde gelen kurumlarına eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunuyorum. Kurumların yapay zekayı günlük operasyonlarına, karar alma mekanizmalarına ve stratejik planlamalarına entegre etmelerine destek oluyorum. Yetişkin eğitimi, öğrenme tasarımı ve teknoloji entegrasyonu konularındaki uzmanlığımı; Yapay Zeka Okuryazarlığı, Prompt Engineering, AI-First Mindset, departman bazlı AI dönüşüm yol haritaları ve özel GPT geliştirme çalışmalarına dönüştürerek ölçülebilir sonuçlar üreten projeler tasarlıyorum. Ayrıca her hafta yayınladığım güncel yapay zeka içerikleri, araç incelemeleri ve eğitim serileriyle Türkiye'nin en aktif bağımsız AI içerik üreticilerinden biri olarak kurum içi farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyorum.

Eğitimlerimde oyunlaştırma, uygulamalı atölyeler, düşünme teknikleri (Chain of Thought, Tree of Thoughts, persona pattern vb.) ve yapay zeka destekli öğrenme tasarımlarını harmanlayan yüksek etkileşimli bir yaklaşım benimsiyorum. Üretken yapay zekanın iş hayatında verimli ve güvenli biçimde kullanılmasını desteklemek için İK, finans, satınalma, kalite, mühendislik gibi farklı departmanlara yönelik AI kullanım senaryoları ve dönüşüm programları geliştiriyorum. Amacım, kurumların yapay zeka ile dönüşen iş dünyasında rekabet gücünü artırmasını, çalışanlarının üretken yapay zekayı etkin kullanmasını ve departman bazlı AI yetkinliklerinin sürdürülebilir şekilde gelişmesini sağlamak.

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: İŞ HAYATINDA YAPAY ZEKAYI VERİMLİ KULLANMA ARAÇLARI

Bu eğitim, iş hayatında üretken yapay zeka araçlarını hızlı, verimli ve güvenli şekilde kullanmak isteyen profesyoneller için hazırlanmıştır. Katılımcılar; metin, görsel, video, analiz, toplantı yönetimi, raporlama, araştırma ve süreç otomasyonu gibi iş akışlarını yapay zeka araçlarıyla nasıl hızlandırabileceklerini öğrenir. Eğitim, yalnızca araç tanıtımı yapmak yerine, "doğru aracı doğru iş için seçme" bakış açısını kazandırır.

Eğitim boyunca ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot, DeepSeek, Qwen gibi büyük modellerin güçlü yanları karşılaştırmalı olarak anlatılır. Bunun yanında iş hayatında yüksek değer yaratan NotebookLM, Nano Banana, VEO, Guidde, Napkin, Gamma, ManusAI gibi yeni nesil üretkenlik araçları üzerinden uygulamalı kullanım örnekleri sunulur. Katılımcılar, araştırma yaparken, içerik üretirken, doküman hazırlarken, toplantı özetleri oluştururken ve karar destek süreçlerinde yapay zekayı nasıl entegre edebileceklerini pratik anlatımlarla deneyimler.

Bu eğitim aynı zamanda üretken yapay zekanın yeni yükselen kapasitesi olan "Çalış – Öğren – Hafızaya Al" özelliklerine odaklanır. Araçların kullanıcıdan zaman içinde nasıl öğrendiği, kişisel çalışma stilini nasıl benimsediği ve kurumsal iş yükünü nasıl hafiflettiği örneklerle gösterilir. Böylece katılımcılar, yapay zekayı yalnızca bir araç olarak değil, iş akışının verim artıran bir parçası olarak kullanmayı öğrenir.

Bu eğitim aşağıdaki başlıklara odaklanır:

- İş hayatında yapay zeka ile verimlilik: "Doğru araç–doğru iş" yaklaşımı
- ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot, DeepSeek ve Qwen modellerinin kullanım senaryoları
- NotebookLM ile doküman analizi, özetleme ve bilgi çıkarımı
- Gemini Nano Banana ile görsel–metin hibrit üretimler
- VEO ile hızlı video üretimi
- Guidde ile süreçlerin adım adım video dokümantasyonu
- Napkin ile akış, şema, infografik üretimi
- Gamma ile sunum oluşturma
- Araştırma ve raporlama için yapay zeka destekli çalışma teknikleri
- Yeni nesil modellerde "çalış – öğren – hafızaya al" özelliklerinin iş hayatına etkisi
- İş süreçlerinde yapay zeka entegrasyonu için pratik kullanım önerileri
- Güvenli ve etik kullanım prensipleri

Tüm Çalışanlar

3 Saat

Webinar

HARUN SEYHAN | EĞİTMEN

HYBRİD AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Hybrid Akademi'nin kurucusu olarak 12 yılı aşkın süredir Türkiye'nin önde gelen kurumlarına eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunuyorum. Kurumların yapay zekayı günlük operasyonlarına, karar alma mekanizmalarına ve stratejik planlamalarına entegre etmelerine destek oluyorum. Yetişkin eğitimi, öğrenme tasarımı ve teknoloji entegrasyonu konularındaki uzmanlığımı; Yapay Zeka Okuryazarlığı, Prompt Engineering, AI-First Mindset, departman bazlı AI dönüşüm yol haritaları ve özel GPT geliştirme çalışmalarına dönüştürerek ölçülebilir sonuçlar üreten projeler tasarlıyorum. Ayrıca her hafta yayınladığım güncel yapay zeka içerikleri, araç incelemeleri ve eğitim serileriyle Türkiye'nin en aktif bağımsız AI içerik üreticilerinden biri olarak kurum içi farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyorum.

Eğitimlerimde oyunlaştırma, uygulamalı atölyeler, düşünme teknikleri (Chain of Thought, Tree of Thoughts, persona pattern vb.) ve yapay zeka destekli öğrenme tasarımlarını harmanlayan yüksek etkileşimli bir yaklaşım benimsiyorum. Üretken yapay zekanın iş hayatında verimli ve güvenli biçimde kullanılmasını desteklemek için İK, finans, satınalma, kalite, mühendislik gibi farklı departmanlara yönelik AI kullanım senaryoları ve dönüşüm programları geliştiriyorum. Amacım, kurumların yapay zeka ile dönüşen iş dünyasında rekabet gücünü artırmasını, çalışanlarının üretken yapay zekayı etkin kullanmasını ve departman bazlı AI yetkinliklerinin sürdürülebilir şekilde gelişmesini sağlamak.

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: YAPAY ZEKA İLE AYNI DİLİ KONUŞMA – PROMPT ENGİNEERİNG

Bu eğitim, yapay zeka modelleriyle etkili iletişim kurmanın temelini oluşturan Prompt Engineering yaklaşımını pratik ve anlaşılır bir şekilde öğretmeyi amaçlar. Katılımcılar; yapay zekaya verilen talimatların (promptların) neden bu kadar kritik olduğunu, doğru yazılmış bir komutun nasıl daha net, doğru, tutarlı ve iş sonuçlarına uygun çıktılar ürettiğini örneklerle deneyimler. Eğitim süresince insanın düşünme biçimi ile yapay zekanın öğrenme mantığı arasındaki farklar açıklanarak "yapay zekayla aynı dili konuşma" yetkinliği kazandırılır.

İçerik; Naive Approach, Persona Pattern, Interview Pattern, Chain of Thought (CoT), Tree of Thoughts (ToT), Algorithm of Thoughts (AoT) ve Cross-Lingual Thought Prompting (XLT) gibi güncel tekniklerin sade ve iş hayatına uyarlanmış versiyonlarıyla ilerler. Katılımcılar bu teknikleri kullanarak raporlama, analiz, metin üretme, süreç geliştirme, problem çözme ve karar destek mekanizmalarında yapay zekadan maksimum verim almayı öğrenir. Eğitim aynı zamanda yapay zeka araçlarının "çalış – öğren – hafızaya al" özelliklerinin prompt yazımına nasıl etki ettiğini de ele alır.

Eğitim, gerçek zamanlı örnekler ve iş senaryolarıyla desteklenerek, katılımcıların kendi iş akışlarında doğrudan uygulayabileceği pratik bir beceri seti oluşturur.

Bu eğitim aşağıdaki başlıklara odaklanır:

- Yapay zekayla etkili iletişimin temelleri
- Prompt Engineering mantığı ve çıktıya etkisi
- İyi bir promptun 5 temel bileşeni
- Naive Approach, Persona Pattern ve Interview Pattern uygulamaları
- Düşünme teknikleri: CoT, ToT, AoT, XLT
- Kurumsal işlerde prompt örnekleri ve senaryo uygulamaları
- Yapay zekanın öğrenme davranışı: çalış–öğren–hafıza mantığı
- ChatGPT, Gemini, Claude ve Copilot üzerinde karşılaştırmalı prompt denemeleri
- Hataları azaltma, tutarlılığı artırma ve karmaşık görevleri bölme teknikleri
- İş süreçlerinde prompt engineering ile verim artırma yöntemleri

Tüm Çalışanlar

3 Saat

Webinar

HARUN SEYHAN | EĞİTMEN

HYBRİD AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Hybrid Akademi'nin kurucusu olarak 12 yılı aşkın süredir Türkiye'nin önde gelen kurumlarına eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunuyorum. Kurumların yapay zekayı günlük operasyonlarına, karar alma mekanizmalarına ve stratejik planlamalarına entegre etmelerine destek oluyorum. Yetişkin eğitimi, öğrenme tasarımı ve teknoloji entegrasyonu konularındaki uzmanlığımı; Yapay Zeka Okuryazarlığı, Prompt Engineering, AI-First Mindset, departman bazlı AI dönüşüm yol haritaları ve özel GPT geliştirme çalışmalarına dönüştürerek ölçülebilir sonuçlar üreten projeler tasarlıyorum. Ayrıca her hafta yayınladığım güncel yapay zeka içerikleri, araç incelemeleri ve eğitim serileriyle Türkiye'nin en aktif bağımsız AI içerik üreticilerinden biri olarak kurum içi farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyorum.

Eğitimlerimde oyunlaştırma, uygulamalı atölyeler, düşünme teknikleri (Chain of Thought, Tree of Thoughts, persona pattern vb.) ve yapay zeka destekli öğrenme tasarımlarını harmanlayan yüksek etkileşimli bir yaklaşım benimsiyorum. Üretken yapay zekanın iş hayatında verimli ve güvenli biçimde kullanılmasını desteklemek için İK, finans, satınalma, kalite, mühendislik gibi farklı departmanlara yönelik AI kullanım senaryoları ve dönüşüm programları geliştiriyorum. Amacım, kurumların yapay zeka ile dönüşen iş dünyasında rekabet gücünü artırmasını, çalışanlarının üretken yapay zekayı etkin kullanmasını ve departman bazlı AI yetkinliklerinin sürdürülebilir şekilde gelişmesini sağlamak.

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: TEKNİK DEPARTMANLAR İÇİN YAPAY ZEKA OKURYAZARLIĞI

Bu eğitim, teknik ekiplerin yapay zekayı sahadaki günlük operasyonlarına, problem çözme süreçlerine ve teknik analiz iş akışlarına doğru şekilde entegre edebilmeleri için tasarlanmıştır. Katılımcılar; üretim hatalarında kök neden analizi, bakım planlaması, kalite kontrol süreçleri, veri yorumlama, rapor oluşturma ve teknik doküman yönetimi gibi alanlarda yapay zekayı nasıl kullanabileceklerini örneklerle öğrenir.

Eğitim boyunca üretken yapay zekanın çalışma mantığı, LLM'lerin veri üzerinden nasıl öğrendiği, modelin güçlü ve zayıf yanları ve teknik departmanlardaki kullanım sınırları sade bir dille anlatılır. ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot, DeepSeek ve Qwen gibi modeller kullanılarak; teknik rapor yazma, süreç iyileştirme önerileri oluşturma, ölçüm verilerini yorumlama, bakım senaryoları simüle etme ve kalite dokümanlarını optimize etme üzerine örnekler paylaşılır. Katılımcılar, yapay zekayı bir "teknik asistan" gibi konumlandırarak zamandan tasarruf eden, hataları azaltan ve karar mekanizmalarını güçlendiren biçimde kullanmayı öğrenir.

Eğitim ayrıca üretim ekipleri için kritik olan güvenlik, hassas veri koruma, üretim hatlarında yanlış kullanım riskleri ve AI çıktılarının doğrulanması gibi pratik güvenlik başlıklarını da içerir.

Bu eğitim aşağıdaki başlıklara odaklanır:

- Üretim, mühendislik ve kalite süreçlerinde yapay zekanın rolü
- Yapay zeka okuryazarlığının teknik departmanlara etkisi
- Yapay zeka nasıl öğrenir? LLM mantığı ve sınırları
- ChatGPT, Gemini, Claude, DeepSeek ve Qwen ile teknik kullanım senaryoları
- Bakım planlaması, arıza tahmini ve kök neden analizi için yapay zeka örnekleri
- Kalite kontrol süreçlerinde yapay zeka destekli doküman ve rapor üretimi
- Ölçüm verisi, proses çıktıları ve teknik analizlerde yapay zekadan yararlanma
- Standart, prosedür ve iş talimatlarının yapay zeka ile optimize edilmesi
- Teknik sahalarda güvenli ve etik yapay zeka kullanımı
- Üretim ve mühendislik ekipleri için pratik uygulama önerileri

Üretim, mühendislik, bakım, kalite, planlama, lojistik, ürün geliştirme, AR-GE ve operasyon ekipleri

3 Saat

Webinar

HARUN SEYHAN | EĞİTMEN

HYBRİD AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Hybrid Akademi'nin kurucusu olarak 12 yılı aşkın süredir Türkiye'nin önde gelen kurumlarına eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunuyorum. Kurumların yapay zekayı günlük operasyonlarına, karar alma mekanizmalarına ve stratejik planlamalarına entegre etmelerine destek oluyorum. Yetişkin eğitimi, öğrenme tasarımı ve teknoloji entegrasyonu konularındaki uzmanlığımı; Yapay Zeka Okuryazarlığı, Prompt Engineering, AI-First Mindset, departman bazlı AI dönüşüm yol haritaları ve özel GPT geliştirme çalışmalarına dönüştürerek ölçülebilir sonuçlar üreten projeler tasarlıyorum. Ayrıca her hafta yayınladığım güncel yapay zeka içerikleri, araç incelemeleri ve eğitim serileriyle Türkiye'nin en aktif bağımsız AI içerik üreticilerinden biri olarak kurum içi farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyorum.

Eğitimlerimde oyunlaştırma, uygulamalı atölyeler, düşünme teknikleri (Chain of Thought, Tree of Thoughts, persona pattern vb.) ve yapay zeka destekli öğrenme tasarımlarını harmanlayan yüksek etkileşimli bir yaklaşım benimsiyorum. Üretken yapay zekanın iş hayatında verimli ve güvenli biçimde kullanılmasını desteklemek için İK, finans, satınalma, kalite, mühendislik gibi farklı departmanlara yönelik AI kullanım senaryoları ve dönüşüm programları geliştiriyorum. Amacım, kurumların yapay zeka ile dönüşen iş dünyasında rekabet gücünü artırmasını, çalışanlarının üretken yapay zekayı etkin kullanmasını ve departman bazlı AI yetkinliklerinin sürdürülebilir şekilde gelişmesini sağlamak.

YAPAY ZEKA WEBINAR SERİSİ: İNSAN KAYNAKLARI İÇİN YAPAY ZEKA OKURYAZARLIĞI

Bu eğitim, İK profesyonellerinin yapay zekayı işe alım, yetenek yönetimi, çalışan deneyimi, performans değerlendirme, eğitim–gelişim ve kurumsal iletişim süreçlerine doğru şekilde entegre edebilmesini amaçlar. Katılımcılar, yapay zekanın İK'da nasıl konumlandırılması gerektiğini, hangi süreçlerde verimlilik ve kalite artışı sağlayacağını, hangi alanlarda ise dikkatli kullanılmasının zorunlu olduğunu net bir çerçevede öğrenir.

Eğitim boyunca ChatGPT, Gemini, Claude, DeepSeek, Copilot ve Qwen gibi modellerin İK süreçlerinde uygulanabilir kullanımları örneklerle ele alınır. İşe alımda aday ön değerlendirmesi, mülakat sorusu üretimi, ilan optimizasyonu, yetkinlik analizi; çalışan deneyiminde iç iletişim, politika oluşturma, anket analizi; eğitim–gelişim tarafında eğitim tasarımı, içerik üretimi, kişiselleştirilmiş öğrenme yolları ve kurum içi GPT modellerinin geliştirilmesi gibi alanlar uygulamalı örneklerle işlenir.

Eğitim ayrıca veri gizliliği, adil kullanım, önyargı riski, etik sınırlar ve İK'da yapay zekayla çalışırken dikkat edilmesi gereken kurumsal güvenlik ilkelerini de kapsar. Katılımcılar, yapay zekayı bir karar verici değil, bir destekleyici güç olarak konumlandırmanın önemini öğrenir.

Bu eğitim aşağıdaki başlıklara odaklanır:

- İnsan kaynaklarında yapay zekanın yeri ve etkisi
- İK profesyonelleri için yapay zeka okuryazarlığı temel ilkeleri
- Aday araştırması, ön değerlendirme ve ilan yazımı için yapay zeka kullanımı
- Mülakat hazırlıkları ve yetkinlik analizi örnekleri
- Çalışan deneyimi: Anket analizi, iletişim ve doküman üretimi
- Eğitim–gelişim süreçlerinde yapay zeka destekli içerik tasarımı
- Kuruma özel GPT / Agent modelleri oluşturma yaklaşımı
- Yapay zeka kullanımında gizlilik, etik ve önyargı yönetimi
- İK süreçlerinde yapay zekanın sınırları ve doğru kullanım prensipleri
- Verimlilik artırıcı pratik uygulama önerileri

İnsan Kaynakları Profesyonelleri

3 Saat

Webinar

HARUN SEYHAN | EĞİTMEN

HYBRİD AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Hybrid Akademi'nin kurucusu olarak 12 yılı aşkın süredir Türkiye'nin önde gelen kurumlarına eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunuyorum. Kurumların yapay zekayı günlük operasyonlarına, karar alma mekanizmalarına ve stratejik planlamalarına entegre etmelerine destek oluyorum. Yetişkin eğitimi, öğrenme tasarımı ve teknoloji entegrasyonu konularındaki uzmanlığımı; Yapay Zeka Okuryazarlığı, Prompt Engineering, AI-First Mindset, departman bazlı AI dönüşüm yol haritaları ve özel GPT geliştirme çalışmalarına dönüştürerek ölçülebilir sonuçlar üreten projeler tasarlıyorum. Ayrıca her hafta yayınladığım güncel yapay zeka içerikleri, araç incelemeleri ve eğitim serileriyle Türkiye'nin en aktif bağımsız AI içerik üreticilerinden biri olarak kurum içi farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyorum.

Eğitimlerimde oyunlaştırma, uygulamalı atölyeler, düşünme teknikleri (Chain of Thought, Tree of Thoughts, persona pattern vb.) ve yapay zeka destekli öğrenme tasarımlarını harmanlayan yüksek etkileşimli bir yaklaşım benimsiyorum. Üretken yapay zekanın iş hayatında verimli ve güvenli biçimde kullanılmasını desteklemek için İK, finans, satınalma, kalite, mühendislik gibi farklı departmanlara yönelik AI kullanım senaryoları ve dönüşüm programları geliştiriyorum. Amacım, kurumların yapay zeka ile dönüşen iş dünyasında rekabet gücünü artırmasını, çalışanlarının üretken yapay zekayı etkin kullanmasını ve departman bazlı AI yetkinliklerinin sürdürülebilir şekilde gelişmesini sağlamak.

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELER VE FİNANSAL PİYASALAR

Seminerde Türkiye ekonomisindeki son makroekonomik gelişmelere odaklanılacak ve 2026 yılına dair ilk makro tahminler sunulacak. Seminerde ayrıca küresel ekonomideki temel makro konular ve tartışmalar da ele alınacak.

Finans alanındaki bilgilerini tazelemek isteyen ya da farkındalığını artırmak isteyen orta ve üst düzey yöneticiler

2 Saat

Webinar

DR. MURAT ÜÇER | EĞİTMEN

GLOBALSOURCE PARTNERS TÜRKİYE | EĞİTİM ORTAĞI

Murat Üçer, Global Source Türkiye danışmanlığının yanı sıra Turkey Data Monitor kurucu ortağı ve Koç Üniversitesinde yarı-zaman öğretim üyesidir. Finans kuruluşlarına, uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına makroekonomik danışmanlık yapmakta; Türkiye ekonomisi ve küresel ekonomi üzerine makro seminerler vermektedir.

Daha önce Uluslararası Finans Enstitüsü, Credit Suisse ve Uluslararası Para Fonu'nda ekonomist olarak görev almış, 2001'de Hazine ve 1997'de Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası olmak üzere üst düzey danışmanlık görevlerinde bulunmuştur.

Lisans ve Doktora derecelerini sırasıyla Boğaziçi Üniversitesi ve Boston College'dan alan Üçer'in Türkiye ekonomisi üzerine çok sayıda makalesinin yanı sıra Türkiye'de 2001 krizi üzerine yayınlanmış bir kitabı bulunmaktadır.

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: TEMEL FİNANSAL TABLOLAR VE EKONOMİK GELİŞMELERİN FİNANSAL TABLOLARA ETKİLERİ

Eğitimde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Mali Tablolar Nelerdir?
  - Şirketin Varlıkları ve Yükümlülükleri
  - Sermaye Dengesi ve Verdiği İpuçları
- Mali Tablolar Neden Çok Önemlidir?
  - Bilanço
  - Gelir Tablosu
  - Ek Finansal Tablolar
- Ekonomi ve Finansal Piyasalardaki Gelişmelerin İşletme Mali Tablolarına Etkileri

Finans alanındaki bilgilerini tazelemek isteyen ya da farkındalığını artırmak isteyen orta ve üst düzey yöneticiler

3 Saat

Webinar

PROF. DR. MURAT AKKAYA | EĞİTMEN

KAME DANIŞMANLIK | EĞİTİM ORTAĞI

1991 yılında Ortadoğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nden mezun olduktan sonra T.C. Ziraat Bankası MT - Bankacılık Okulu'nu tamamlamıştır. T.C. Ziraat Bankası Fon Yönetimi ve Sermaye Piyasası Müdürlüklerinde, Pazarlama Müdürlüğü ve Şube Müdürlükleri görevlerinde çalışmıştır. Azer Türk Bank Bakü Azerbaycan Dış Ticaret Müdürü ve Ziraat Bank International A.G. Almanya Stuttgart Şube Müdürü olarak görev yapmıştır.

2011 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi yüksek lisansını, 2015 yılında İstanbul Üniversitesi Finans anabilim dalı doktorasını tamamlamıştır. Yüksek lisans tezi "Bankacılıkta İnovasyon", Doktora tezi ise "Beklenti ve Güven Anketlerinin Finansal Piyasalara Etkisi" üzerinedir. T.C. İstanbul Beykent Üniversitesi'nde Uluslararası Ticaret Finans Bölümünde görev yapmaktadır. İngilizce, Almanca ve Rusça bilmektedir.

Yayınlanmış 33 makalesi, 8 Kitap Bölümü ve 11 Konferans-Sempozyum Bildirisi bulunmaktadır. Eğitim ve finansal danışmanlık alanında çalışmalarını sürdürmektedir.

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: TEMEL FİNANSAL ANALİZ VE TEKNİKLERİ

Eğitimde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Karşılaştırmalı Tablolar Analizi (Yatay Analiz)
- Yüzde Yöntemi (Dikey Analiz)
- Oran Analizi
  - Likidite Oranları
  - Faaliyet Oranları
  - Borçluluk Oranları
  - Kârlılık Oranları

Finans alanındaki bilgilerini tazelemek isteyen ya da farkındalığını artırmak isteyen orta ve üst düzey yöneticiler

3 Saat

Webinar

FİGEN KARADEMİR | EĞİTMEN

KAME DANIŞMANLIK | EĞİTİM ORTAĞI

5 yıl otel finans yöneticiliği sonrasında 20 yıl çeşitli bankalarda krediler sorumlusu ve iç eğitmen olarak görev almıştır. 2 yıla yakın bir süre Türkiye Radyo Televizyon Kurumu'nda "Ekonomi ve Tüketici Programı" sunuculuğu-yapımcılığı ile Tunatad A.Ş. firmasında "Franchising Süreç Yöneticiliği" görevleri ve Gazi Üniversitesi'nde finans muhasebe dersleri vermiştir.

2015 yılından itibaren eğitmenlik ve danışmanlık görevine devam etmektedir.

Uzmanlık Alanları: Temel Bankacılık, Krediler, Mali Analiz, Proje Analizi, Finansal Yönetim, UFRS ve Bütçe Raporlama, Şirket Değerlemesi ve Fizibilite Analizi

Kitapları: Finansal Analiz ve Kredi İşlemleri

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN FİNANSMANI

Eğitimde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Sürdürülebilirlik Kavramı Nedir?
- Hangi İhtiyaç ile Ortaya Çıkmıştır?
- Uluslararası Çerçeve ve Sözleşmeler
- Karbon Ayak İzi Nedir?
- Sınırda Karbon Düzenlemesi Nedir?
- Avrupa Yeşil Mutabakatı Firmalar için Neler Öngörmektedir?
- Fit for 55 (55'e Uyum) Nedir?
- ESG Derecelendirmeleri
- Dijital Ürün Pasaportları Neleri İçerir?
- Sürdürülebilirlikte Finansal Sektörün Etkisi
- Dönüşüme Destek Yeni Finansal Ürünler
- Sürdürülebilirliğin Finansmanı
- Uluslararası Standartlar

Finans alanındaki bilgilerini tazelemek isteyen ya da farkındalığını artırmak isteyen orta ve üst düzey yöneticiler

3 Saat

Webinar

PROF. DR. MURAT AKKAYA | EĞİTMEN

KAME DANIŞMANLIK | EĞİTİM ORTAĞI

1991 yılında Ortadoğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nden mezun olduktan sonra T.C. Ziraat Bankası MT - Bankacılık Okulu'nu tamamlamıştır. T.C. Ziraat Bankası Fon Yönetimi ve Sermaye Piyasası Müdürlüklerinde, Pazarlama Müdürlüğü ve Şube Müdürlükleri görevlerinde çalışmıştır. Azer Türk Bank Bakü Azerbaycan Dış Ticaret Müdürü ve Ziraat Bank International A.G. Almanya Stuttgart Şube Müdürü olarak görev yapmıştır.

2011 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi yüksek lisansını, 2015 yılında İstanbul Üniversitesi Finans anabilim dalı doktorasını tamamlamıştır. Yüksek lisans tezi "Bankacılıkta İnovasyon", Doktora tezi ise "Beklenti ve Güven Anketlerinin Finansal Piyasalara Etkisi" üzerinedir. T.C. İstanbul Beykent Üniversitesi'nde Uluslararası Ticaret Finans Bölümünde görev yapmaktadır. İngilizce, Almanca ve Rusça bilmektedir.

Yayınlanmış 33 makalesi, 8 Kitap Bölümü ve 11 Konferans-Sempozyum Bildirisi bulunmaktadır. Eğitim ve finansal danışmanlık alanında çalışmalarını sürdürmektedir.

GENÇ PROFESYONELLER SINIFI

GENÇ PROFESYONELLER İÇİN ETKİLİ KONUŞMA BECERİLERİ VE RETORİK

Bu eğitim, genç profesyonellerin iş hayatında kendilerini daha etkili, akıcı ve ikna edici bir şekilde ifade etmelerini desteklemek amacıyla tasarlanmıştır. Katılımcılar; doğru yapılandırılmış bir konuşmanın temel prensiplerini öğrenir, ses ve beden dili kullanımını geliştirir, toplantı ve sunumlarda güçlü bir etki yaratmayı deneyimleyerek pekiştirir. Eğitim, günlük iş akışında karşılaşılan iletişim zorluklarına yönelik pratik teknikler sunarak, genç profesyonellerin kendilerini hem özgüvenli hem de profesyonel bir biçimde ifade etmelerine yardımcı olur.

- İletişim Süreçleri
- Sözlü ve Sözsüz İletişim
- Mimik, Jest ve Beden Dili
- Diksiyon, Hitabet ve Artikülasyon
- Yanlış Kullanılan Kelimeler ve Telafuz
- Yazılı İletişimde Dikkat Edilecekler
- Diyafram
- İmaj Bütünlüğü Sağlama
- Etkili Anlatımın 3 Bileşeni
- Sözlü İletişimde İkna Süreci
- Veriyi Konuşturma
- Müzakere Sırasında Retorik

Kariyerinin henüz başında olan ve kişisel gelişimine önem veren 30 yaş altı genç profesyoneller

3 Gün (18 Saat)

Hibrit (Yüz Yüze + Çevrim İçi)

CEREN KERİMOĞLU KARADANA | EĞİTMEN

ENSO AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Ceren Kerimoğlu, 1970 yılında Ankara'da doğmuş ve Kadıköy Anadolu Lisesi'nden mezun olduktan sonra ABD'de, Michigan Grand Valley State University'de Sinema ve Televizyon Bölümü'nde burslu olarak eğitim almıştır.

NTV Haber Televizyonu'nun kuruluşunda yer almış ve 15 yıl boyunca ekran önünde "Haber Spikerliği" yapmıştır. Ardından başladığı çocuk kitapları yazarlığına devam etmekte olup, toplamda 19 kitabı bulunmaktadır. 1999 yılında TDK tarafından "Türkçe'yi En İyi Konuşan Haber Spikeri" unvanı ile ödüllendirilmiş ve "Onur Belgesi" almıştır.

2009 yılından bu yana; Diksiyon, Hitabet, Etkili Konuşma, Yaratıcı Drama ve Yazılı İletişim konularında bireysel ve kurumsal eğitimler, seminerler ve danışmanlık süreçleri yürütmektedir. Ayrıca, 17 çocuk kitabı yazmış ve bu kitaplar 400.000'den fazla çocuğa ulaşmıştır.

GENÇ PROFESYONELLER İÇİN ETKİLİ KONUŞMA BECERİLERİ VE RETORİK

AHMET TOKERİ | EĞİTMEN

ENSO AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

İlk-Orta-Lise eğitimini tamamladıktan sonra, İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği bölümüne bir sene devam etti. 1989 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümüne geçiş yaptı. İş hayatına Yeni Asır gazetesi satış müdür yardımcılığı görevi ile başladı. Daha sonra sırasıyla, Unilever 'de Bölge Gıda Kategori Sorumlusu ve Renault –Mais Filo Satış Sorumluluğu görevlerinde bulundu.

2003 senesinde geçtiği, DHL Express'de saha satış müdürlüğü, key account müdürlüğü ve son olarak Grup Satış Müdürlüğü görevlerinde bulundu. Richardson Coaching (İngiltere)'den Sales Coaching programını tamamladı. Chester Elton (A.B.D)'dan Liderlik eğitimi aldı. Aynı zamanda Best in Class programında (DHL Global) Sales ve Sales Management programlarına katıldı. 'Amway Türkiye İletişim ve Satış Geliştirme' programı dahilinde eğitmen olarak görev yapmıştır ve 120 ayrı seminerde yaklaşık 50 bin kişiye 30 ayrı şehirde eğitim ve seminerler verdi.

AISEC Türkiye seçim komitesinde görev almaktadır. Değişik TV programlarında (SkyTürk, Yeni TV, TRT) konuşmacı olarak bulunmuş, sivil toplum kuruluşlarında (Rotary, ticaret odaları, iş adamları Dernekleri, vb.), üniversitelerde etkinliklerinde, uzman olduğu konu başlıklarında konuşmacı olarak katılmıştır. 20 yıllık Satış, Müşteri ilişkileri Yönetimi ve Yöneticilik deneyimlerini, verdiği Satış Uzmanlığı Sertifika programı ve Mülakat Teknikleri eğitimi ile aktarmıştır.

Ayrıca kurumlara yönetim danışmanlığı da yapmıştır. İyi seviyede İngilizce bilmektedir. Değişiyorum-Satışın Yol Haritası kitabı 2016 yılında okurlarına ulaşmıştır. Son kitabı 'Hadi Beni İkna Et' Şubat 2019 tarihinde okurlarıyla buluşmuştur. Ayrıca ICF onaylı koç ünvanına sahip ve aktif olarak yönetici, yaşam ve kurumsallaşma sürecinde aile koçluğu yapmıştır.

Ocak 2020-Temmuz 2022 tarihleri arasında İşbir Yatak Genel Müdür Vekilliği görevini yürütmüş ve tüm İşbir Yatak operasyonlarında sorumluluk almıştır.

Satış, pazarlama, iletişim, sunum teknikleri ve liderlik alanlarını kapsayan konularda kurumlara yönelik hizmet vermeye devam etmektedir.

GENÇ PROFESYONELLER İÇİN KİŞİSEL MARKA VE İMAJ YÖNETİMİ

Günümüz rekabet ortamında başarının sırrı kişinin kendi markasını etkili ve tutarlı şekilde yönetmesinden geçmektedir.

Bu eğitim programı, kişisel imajı konusunda farkındalık kazanmak isteyen, insanları etkileme, kendini etkili ifade etme ve iletişim kurma konusunda yeni bilgiler edinmek isteyen kişilere bu konuların detaylarını aktarmak üzere tasarlanmıştır.

Eğitim aşağıdaki konularda katılımcılara derinlemesine bilgi ve yetkinlik kazandırmayı amaçlar;

1. **Etki Yaratma**
   Etki Nedir?
   Etkinin 3 Silahşorü Nedir?

2. **Kişisel Marka Yönetimi**
   İş Hayatında İlk İzlenimin Önemi
   Uygulama – İlk İzlenim
   Kişisel Marka Nedir?
   Kişisel Marka Nasıl Yaratılır?

3. **Profesyonel İmaj Yönetimi**
   İmajın Öğeleri
   Dijital Dünyada İmaj Yönetimi
   Kişisel İmaj Yönetimine Dair İpuçları
   Profesyonel Hayatta İmaj Yapıcılar ve İmaj Kırıcılar
   Kişisel Renk Analizi (**Uygulama – Bireysel Renk Analizi**)

4. **İş ve Sosyal Yaşam Etiketi**
   Duruş
   Etkili Tokalaşma
   Kartvizit Kullanımı ve İncelikleri
   İş Yemeklerinin İncelikleri

5. **Etkili İletişim**
   Kişisel İmaj Yönetiminde Etkili İletişimin Önemi
   Uygulama- (DISC ve stiller ya da Transaksiyonel Analiz TA) çalışması

6. **Etkili Sunum Becerileri**
   Topluluk Önünde Konuşma Esnasında Ses – Söz – Beden Uyumu
   Uygulama – Bireysel sunum çalışması

Kurum temsili olan pozisyonlar, işi gereği insanla iletişim halinde olan kişiler ve kişisel markasını etkili şekilde yönetmek isteyen 30 yaş altı genç profesyoneller içindir

2 Gün (12 Saat)

Yüz Yüze

DİLARA YAĞLICIOĞLU | EĞİTMEN

DİLARA YAĞLICIOĞLU İMAJ VE İLETİŞİM DANIŞMANLIĞI | EĞİTİM ORTAĞI

Dilara Yağlıcıoğlu, ACC – Kurumsal Eğitmen, İmaj ve İletişim Danışmanı, Profesyonel Koç

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunu olan ve yine aynı üniversitede Yönetim ve Organizasyon yüksek lisans eğitimi alan Dilara Yağlıcıoğlu kariyerine üretim sektöründe faaliyet gösteren Panasonic şirketinde "Eğitim Uzmanı" olarak başlamış, ardından perakende sektörünün öncü şirketlerinden Migros bünyesinde "Eğitim Yöneticisi" olarak görev almıştır.

Profesyonel iş hayatı süresince ağırlıklı olarak; eğitim ihtiyaç analizi, yetkinlik bazlı eğitim planlama, eğitim içeriklerinin oluşturulması ve tasarlanması, liderlik ve yönetim programlarının tasarlanması ve geliştirilmesi, üniversite iş birlikleri ve kurumsal akademilerin kurulması ve geliştirilmesi süreçlerini yönetmiştir.

2011 yılından itibaren koç, danışman ve eğitmen olarak başladığı girişimcilik yolculuğunda farklı kademelerde yer alan çalışanlara Kişisel İmaj, İletişim, Kendi Kendine Koçluk, Beden Dili ve Sunum Teknikleri konularında eğitimler vermiştir.

ICF akredite AIM Coaching'den transaksiyonel analiz temelli AIM Koçluk programını tamamlayarak profesyonel koçluk uzmanlığını almıştır. Ayrıca Fashion Stylist Institute "Certified Image Consultant", Milan Fashion Campus "Personal Styling" programlarını tamamlayarak, bu alanda da danışmanlık yapmaktadır.

KODA (Köy Okulları Değişim Ağı) öğretmenleri, Yenibirlider Derneği Gelişim Programı, ÇYDD kız öğrenciler destek programlarında koçluk desteği ile rol almıştır. ICF ve Uluslararası İmaj Danışmanları Derneği AICI üyesi olan Dilara Yağlıcıoğlu, ACC unvanlı olarak profesyonel liderlik koçluğu, kişisel marka ve imaj koçluğu alanında tecrübeye sahiptir.

İyi derece İngilizce bilen Yağlıcıoğlu, bir kız çocuğu annesidir.

TEMELDEN ZİRVEYE: ÇİMENTO SEKTÖRÜ GENÇ PROFESYONELLER LİDERLİK PROGRAMI

Katılımcılar program boyunca koçvari liderlik yaklaşımlarını kullanarak çalışan gelişimini desteklemeyi, zorlayıcı iletişim ve çatışma anlarında müzakere edebilmeyi, önceliklendirme ve iş akışı yönetimi yaparken verimlilik–etkinlik–etkililik dengesini kurmayı bol teatral uygulama ile deneyimleyerek öğrenirler. Bu sayede ekip bağlılığını artıran, sürdürülebilir performans yaratan ve operasyonel mükemmelliği destekleyen bir liderlik yaklaşımı kazanırlar. Programın sonunda ortaya çıkan lider profili: insan ilişkilerinde güçlü, iletişimde net, saha gerçeklerine hâkim ve sonuç almaya odaklı bir yeni nesil yöneticidir.

1. MODÜL / KİŞİSEL LİDERLİKTEN EKİP LİDERLİĞİNE (2 Gün)

- Katılımcılar kendi liderlik stillerini fark eder, güçlü yönlerini tanımlar ve gelişim alanlarını netleştirir.
- Duygusal zeka becerilerini kullanarak iletişim, geri bildirim ve yetişkin-yetişkin iletişim tarzı ile ilişki yönetiminde etkinlik kazanır.
- Etkili yöneticilik için gerekli temel davranış setini keşfeder, bunun için gerekli öncelik yönetimini uygulamalı şekilde öğrenir.
- Ekip dinamiklerini ve psikolojik güvenlik unsurlarını yönetmeyi deneyimleyerek ekip verimliliğini artırır.
- Sorumluluk, hesap verebilirlik ve motivasyon unsurlarını liderlik bakış açısıyla yönetecek becerileri geliştirir.
- Takım oluşum aşamalarını, ekip aksaklıklarını ve rol-sorumluluk netliği araçlarını (RACI vb.) gerçek vakalarla içselleştirir.

2. MODÜL / LİDERLİKTE DİYALOG (2 Gün)

- Farklı iletişim stillerini tanıyıp, kişi ve duruma uygun iletişim becerisi geliştirir.
- Diyalog, dinleme, aynalama ve güven verici iletişim tekniklerini uygulayarak liderlikte etkileşimi güçlendirir.
- Güç, ikna ve kişilerarası etkileme modellerini kullanarak daha etkili ve stratejik iletişim kurar.
- Sonuç odaklı düşünerek karar alma süreçlerini analiz eder, uygun araçları kullanarak daha isabetli rasyonel ve saplanmış kararlar üretir.
- Drama üçgeninden çıkarak sorumluluk alan, inisiyatif kullanan ve bütün resmi görerek karar verebilen bir liderlik yaklaşımı geliştirir.

3. MODÜL / GELİŞEN VE GELİŞTİREN LİDERLİK (2 Gün)

- Duruma ve kişiye göre liderlik edebilme, delegasyon, hedef verme ve koçluk becerilerini uygulamalı olarak geliştirme.
- Büyüme zihniyetini günlük davranışlara, geri bildirime ve liderlik kimliğine entegre ederek sürdürülebilir gelişim alışkanlıkları edinme.
- Çatışmaları yönetme, SCARF odaklı iletişimle gerilimi düşürme ve farklı bakış açılarından ortak değer üretme.
- Müzakere ve karar verme süreçlerinde BATNA–ZOPA yaklaşımlarını kullanarak kazan-kazan çözümleri yapılandırma.
- Problem çözme yetkinliğini kök neden analizi, ilişkilendirme diyagramı ve PUK metoduyla sistematik biçimde güçlendirme.

4. AKSİYON ÖĞRENME BULUŞMASI (1 Gün)

Gelişen ve Geliştiren Liderlik Eğitimi konularını işledikten sonra günün ilk yarısında aksiyon öğrenme programına hazırlık çalışma yönergesi ve çalışma soruları aracılığı ile ilk iki modülün konularından öğrenilen bilgiler ile yapılan denemelerde yaşanan deneyimler aktarılacak. Günün kalan yarısında, stratejik düşünme ve müzakere konusunda vakalar çözülüp mini koçluk antrenmanı yapılacak.

Aksiyon Öğrenme programında Reg Revans Metodolojisi kullanılacaktır. Bu kavrama göre katılımcılar eğitim sırasında edindikleri bilgileri kendi bilgileri ile birleştirip gündelik yaşamlarında deneyimledikten sonra tekrar buluştuğumuzda, ne öğrendiklerini, fark ettiklerini ve keşfettiklerini diğer arkadaşlarının da öğrenmesi amacı ile anlatarak kendilerinin öğrettikleri bir buluşmadır.

Kariyerinin henüz başında olan ve kişisel gelişimine önem veren 30 yaş altı genç profesyoneller

7 Gün (42 Saat)

Yüz Yüze

TEMELDEN ZİRVEYE: ÇİMENTO SEKTÖRÜ GENÇ PROFESYONELLER LİDERLİK PROGRAMI

VOLKAN MİRZALI | EĞİTMEN

SMARTED | EĞİTİM ORTAĞI

1996 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (O.D.T.Ü.) Çevre Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. Aynı yıl Garanti Bankası'nda Şube Portföy Yöneticisi olarak iş hayatına başlayan Volkan Mirzalı, 13 yılın sonunda Genel Müdürlük Stratejik Planlama Yöneticisi olarak kariyerini tamamlamıştır. Bu süreçte edindiği deneyimler, danışmanlık mesleğine adım attığında, çalışma hayatı yetkinlikleri ve kurumsal strateji yönetimi ile ilgili eğitimlerde etkin bir şekilde kullanılmıştır.

2021 yılına kadar organizasyonların dönüşümüne liderlik, kişisel liderlik, stratejik yönetim, değişim yönetimi ve performans yönetimi gibi konularda uzmanlık sağlamış ve birçok eğitim projesi tasarlayıp uygulamıştır. Eğitimci kariyerinde 2.000'den fazla eğitim günü tamamlamış; yaklaşık 20 farklı sektörde 80'i aşkın kuruma eğitim ve çalıştay programları gerçekleştirmiştir.

Kurucusu olduğu SmartEd Eğitim ve Danışmanlık ile deneyimsel olarak uyguladıkları Modüler Liderlik Programlarının yanı sıra, her kurumun özel ihtiyaçlarına göre tasarlanmış 70'ten fazla katalog eğitimi ile fark yaratmaktadır.

Danışmanlık tarzı olarak daha çok Grup Koçluğu yapmayı tercih eden, paylaşımlarını aktif katılım ve sohbet ortamında gerçekleştirir. Her dönemde öne çıkacak bir konu ile ilgilenmeyi seven Mirzalı, son dönemde mikro öğrenme konusunda derinleşmektedir. Daha önce çevik liderlik, hikayeleştirme, uzaktan liderlik, psikolojik güvenlik ve çalışma hayatında anlam yaratma gibi konulara yoğunlaşmıştır.

HUKUK SINIFI

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ HUKUKU PROGRAMI

İş hukukun temel konuları üzerindeki bilgi birikimini artırmak amacıyla tasarlanan bu programda, farklı üniversitelerden akademisyenler yer alacaktır. Programda üzerinde durulacak ana başlıklar şunlardır;

- Üçlü İş İlişkileri
- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, İş Güvencesi, Arabuluculuk ve İşe İade Davaları
- İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve İzinler
- Sosyal Güvenlik Hukukunda Güncel Konular

Bu programda, farklı üniversitelerden akademisyenler yer alacaktır.

İnsan Kaynakları Profesyonelleri ile Hukuk Departmanı Çalışanları

3 Gün (18 Saat)

Yüz Yüze

REKABET HUKUKU VS. İŞLERİMİZ

Yapılacak çalışma kapsamında, rekabet kurallarına hassasiyeti pekiştirmek adına, temel rekabet kurallarının sektör özelinde detaylandırılacağı bir çalışma gerçekleştirilecektir. Bu çalışma dâhilinde, Rekabet Kurulu kararları referans olarak kullanılmak sureti ile klasik eğitimin ötesinde pratik faydanın elde edildiği interaktif bir sürecin yaşanması hedeflenmektedir.

Anlatımların birçoğu, profesyonel oyuncuların oynadığı kısa filmler ile desteklenecek ve böylece katılımcılara, günlük faaliyetlerimizde rekabet kuralları ile ne şekilde karşılaşılabileceğine dair gerçek hayattan örnekler sunulacaktır. Eğitim içeriğine; rekabet kurallarının amacı, temelleri, rekabete aykırı anlaşmalar, Rekabet Kurulu ve AB Mahkemelerinin son dönem kararları, pişmanlık yönetmeliği uygulamasının getirdikleri, hakim durumun kötüye kullanılması, şirkete ve bireylere uygulanabilecek para cezaları ve diğer yaptırımlar Rekabet Kurulu'nun yapısı ve inceleme prosedürü, Rekabet Kurulu'nun yerinde inceleme yetkisi, yazışmalarda uyulması gerekenler dahil olacaktır.

Rekabet hukukuna ve kurallarına dair farkındalığını artırmak isteyen tüm yönetici ve çalışanlar

2 Saat

Webinar

AV. BAHADIR BALKI | EĞİTMEN

ACTECON | EĞİTİM ORTAĞI

Bahadır BALKI, 2006 yılında Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuş, 2008 yılında Saarland University – Europa Institut'da "Avrupa Ekonomi Hukuku" alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır.

ACTECON'da 2008 yılında danışman olarak çalışma hayatına başlamış, 2014 yılı itibari ile şirket ortağı, 2018 yılı itibari ile ise yönetici ortak konumuna gelmiştir. Gözlük/lens, titanium dioxide, demir-çelik, FMCG, bitki koruma, liman hizmetleri, çimento, bankacılık, sigorta, otomotiv, telekomünikasyon, yayın hakları, sinemacılık, havacılık, ro-ro taşımacılığı ve daha birçok farklı endüstride gerçekleşen global şirket birleşmeleri ve rekabet soruşturmalarında şirketleri temsil etmiştir.

Bahadır BALKI, Rekabet Kurulu'nun 20 yıllık uygulamasında ilklere imza atan ACTECON Ekibi'nin liderliğini yapmıştır. "Kurumsal Bankacılık" soruşturmasında Rekabet Kurulu'nun ihlali bir kartel olarak tanımlamamasına rağmen, ACTECON, temsilcisi olduğu ve pişmanlık başvurusunda bulunan şirketin cezadan tam muafiyet almasını sağlamıştır.

BALKI, 2014 yılında uluslararası rekabet otoritelerinin çatı örgütü olan "International Competition Network"e Türkiye'yi temsil etmek üzere "Non-Governmental Advisor" olarak atanmış ve aynı yıl Fas'ta gerçekleşen yıllık toplantıda şirketlerin rekabet otoriteleri ile gerçekleştirdikleri uzlaşma ve taahhüt süreçlerine dair tecrübelerini paylaşmak üzere "resource person" olarak davet edilmiştir.

TEKNİK YÖNETİCİLER İÇİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TEMEL KAVRAMLARI

I. Genel Kavramlar
- Temel Kavramlara Bakış (İşçi, İşveren, İşyeri, İşveren Vekili, İş Güvencesi)
- Endüstri İlişkileri Sistemi, Sistemin Aktörleri, Kaynakları
- Sendika Özgürlüğü
- İşkolu Esası

II. Sendikalar
- İşçi Sendikası, Yapısı/Teşkilatlanması
- İşyeri Sendika Temsilcisi ve Seçimi
- İşveren Sendikası, Yapısı
- Sendikal Güvenceler

III. Toplu İş Sözleşmesi
- Toplu İş Sözleşmesi (TİS) ve Türleri
- Grup Toplu İş Sözleşmesi
- TİS Yetkisi, TİS Müzakere Süreci, TİS Yürürlük Süresi
- TİS'ten Yararlanma

IV. Grev-Lokavt ve Kanun Dışı Eylemler
- Grev ve Lokavt Kavramları
- Kanuni Grev ve Lokavt Prosedürü
- Kanun Dışı Grev ve Grevin Sonuçları
- Kanun Dışı Eylemler ve Sonuçları
- Kanun Dışı Grev ve Eylemlere Karşı İşverenlerce İzlenecek Yol ve Atılabilecek Adımlar

V. Çimento Sektöründe TİS Uygulamaları
- Çimento Sektörü ve İşkolu ve İşkolunda Örgütlenme
- ÇEİS'in ve T. Çimse-İş'in Yapısı ve Teşkilatı
- ÇEİS - T. Çimse-İş Grup Toplu İş Sözleşmesi Sistemi ve Belli Başlı Hükümleri
- İş Değerleme ve Gruplandırma Sistemi ve Yatay Kariyer Kademeleri

Sahada çalışan teknik yöneticiler (üretim ve bakım mühendisi, şefi ve müdürü) ile İK ve hukuk departmanı çalışanları.

2 Saat

Webinar

AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN | EĞİTMEN
ÇEİS

Öykü Arslan, 2013 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. 2017 yılında kabul edildiği Kadir Has Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı'ndan, 2019 yılında "Kanun Dışı Grevin Hukuki ve Cezai Sonuçları" konulu yüksek lisans tezi ile mezun olmuştur.

2014 yılında avukatlık ruhsatını alan Öykü Arslan, şu anda Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nda Hukuk ve Endüstri İlişkileri Birim Yöneticisi olarak çalışmaktadır.

AV. EYLÜL BAYRAK | EĞİTMEN
ÇEİS

Eylül Bayrak, 2020 yılında Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun olmuştur.

2022 yılında kabul edildiği Kadir Has Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Programının tez dönemine devam etmektedir.

2021 yılında avukatlık ruhsatını alan Eylül Bayrak, şu anda Çimento Endüstrisi işverenleri Sendikası'nda Müşavir Avukat olarak çalışmaktadır.

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI

STRATEJİK İK YÖNETİMİNİN YENİDEN KEŞFİ ve ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

Amacı: İnsan Kaynakları fonksiyonunu, kurumların sürdürülebilirlikleri için stratejik öneme sahiptir. Belirsizliğin kurumlara yüklediği baskı, öncelikle karar süreçlerini etkilemektedir. Yetkin çalışanları elde tutmak, rekabet gücünüzü artırdığı kadar kurumsal itibarınız için de değer taşır. Bunun ilk adımı kuruma katılan çalışanların, kurum kültürü, vizyon ve değerleri ile entegre olmasını sağlamaktır.

- Bir kurum insan kaynağı açısından neyi hedefler?
- Uygun nitelikteki insan gücünü çekmek, geliştirmek ve elde tutmak ne anlama gelir?
- Nasıl bir iş dünyası?
- Kurumlar kendilerini yukarı çekmek için ne yapmalı?
- İKY görünenden fazlası
- Geleceğin yetkinlikleri
- Uygulama: Kaldıraçlarım
- İKY'nin rolleri
- Strateji ile İKY'nin buluşması
- Stratejik İK'nın 2 boyutu
- Kurumda İK Bölümlerinin olması, İKY'nin stratejik ortak olması için gerekli mi?
- Stratejik İKY için 5 P Modeli
- 5 P Modeli için yol haritası ve çalışanın yarattığı fark
- Kurum, İKY'ye stratejik mi yaklaşıyor "mış" gibi mi yapıyor / kendimize sorular
- Paylaşım, Taahhüt ve Kapanış

0-3 yıllık İK Profesyonelleri

6 Gün (36 Saat)

Yüz Yüze

DR. HABİBE AKŞİT | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

İş hayatına Elginkan Topluluğu Şirketleri'nden ECA A.Ş.'de başladı. Elginkan Topluluğu bünyesindeki çeşitli şirketlerde, organizasyonel gelişim, yönetim sistemleri, insan kaynakları yönetimi projelerinde görev yaptıktan sonra, Elginkan Holding A.Ş.'ye tüm Topluluktan sorumlu insan kaynakları yöneticisi olarak atandı. Topluluk Şirketlerinde personel yönetiminden, insan kaynakları yönetimine geçişte, insan kaynakları bölümlerinin yapılanmasının liderliğini üstlendi.

Tüm insan kaynakları süreçlerinin yeniden tasarlanmasını sağladı. Topluluğun yönetim modeline temel oluşturan yapılanma projesini yürüttü. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Endüstri İlişkileri Komisyonu ve Toplu Sözleşme Danışma Kurulu'nda, görev aldı. Üniversite, sanayi iş birliği çerçevesinde, çeşitli üniversitelerde insan kaynakları yönetimi, organizasyonel gelişim, liderlik derslerini yürüttü ve sektör projelerine destek verdi.

2003-2023 yıllarında kesintisiz olarak Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) Etik Kurulu'nda görev almış olan Akşit, üç dönem (2008-2014) Kurulun Başkanlığını yürütmüştür. Türkiye Etik ve İtibar Derneği (TEİD) üyesidir. OIKOS Akademi kurucusudur. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'ni bitiren Habibe Akşit, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü İşletme Yöneticiliği Programı'nı tamamladı. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Organizasyon ve İşletme Politikası Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans, aynı bölümde Doktora derecesini aldı.

İŞE ALIM TEKNİKLERİ VE YENİ NESİL UYGULAMALAR

Yeni nesil işe alım tekniklerinde başarının temeli, içselleştirilmiş bir kurum kültüründen geçer. İşe alım; şirket kültürünün algılanmaya başladığı ilk vitrindir ve en iyi yetenekleri çekmek için zaman ve kaynak oluşturmak, kurum kültürünün önemli bir parçasını oluşturur. Güçlü bir kurum kültürüne sahipseniz, işe alım stratejileriniz de bunu yansıtması beklenir.

İşe alım stratejilerinizi verimli kullanmanız işveren markanızı destekler. Böylece işe alım süreçlerinde adaylara yaşatılan "işveren markası deneyimi" iyileşir. Bu da etkin bir işe alım pazarlaması için potansiyel adayları bulmak, ilgilerini kuruma çekmek ve bu ilgiyi de sürekli kılmayı gerektirir.

Dolayısıyla son yıllarda yetenek yönetimi konusunda hedeflerine ulaşan başarılı kurumlar, yeni nesil işe alım tekniklerini yaygın şekilde uygulayanlardır. Bu uygulamalar arasındaki mobil uyumlu işe alım teknikleri, yapay zekâ sistemleri, sanal gerçeklik, online mülakatlar ve dijital iş ilanlarında dikkat edilecekler eğitimde detaylı olarak anlatılacaktır.

Eğitim aşağıdaki konularda katılımcılara derinlemesine bilgi ve yetkinlik kazandırmayı amaçlar:

- Yeni nesil işe alım tekniklerinin listelenmesi ve gelişimi
- Dijital iş ilanları ile hedef kitle adayları çekme
- Online mülakatlarda dikkat edilecekler
- İşe alımda sanal gerçeklik kullanımı
- İşe alımda yapay zekâ kullanımı

MEHPARE ŞAYAN KİLECİ | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Mehpare Şayan KİLECİ Çukurova Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden mezuniyetinin ardından Londra'da Thames Valley Üniversitesi ve City Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Eğitimi üzerine lisans sonrası programlar tamamladı. Halen Yönetim Organizasyon alanında Doktora yapmaktadır.

1998 yılından bu yana özel sektörde ve üniversitelerde kişisel ve mesleki gelişimle istihdamı artırıcı eğitim hizmetleri, psikometrik, genel kültür ve genel yetenek testleri uygulamaları, seçme-yerleştirme, kariyer danışmanlığı ve proje yazma hizmetleri vermektedir.

Yetişkin eğitimlerinde oyun rehberi olan "İşimiz Gücümüz Oyun" ve iş yaşamında etik ve ahlaklı davranış konularını incelediği "Yeter ki Onursuz Olmasın İş", işte ve özel yaşamda güven dolu ilişkiler kurma rehberi olan "Güven" ve eğitici eğitimleri için uçtan uca içerik oluşturma, program geliştirme, eğitim tasarımı ve sunumu üzerine çalıştığı «Eğitgen» adlı kitapların yazarıdır.

Yetişkin eğitimi alanında hem yurt genelinde hem de uluslararası platformlarda çalışmalarına devam eden Kileci'nin hayat düsturu: "İnsan mutluluğu da mutsuzluğu da gittiği yere kendi içinde götürür.

YENİ NESİL PERFORMANS SİSTEMLERİ

1. Performans Yönetimi
- Performansın bileşenleri: hedefler, KPI-OKR, davranışlar, katkı, sonuç
- Yıllık değerlendirmeden dönemsel değerlendirmeye geçiş
- Düzenli performans görüşmeleri
- Adalet, şeffaflık ve tutarlılık ilkeleri
- Performansın iş hedefleri ile uyumu

2. Hedef Belirleme ve Hedeflerin Yapılandırılması
- Kurumsal Karne Yaklaşımı
- Hedef türleri: iş hedefi, proje hedefi, gelişim hedefi
- Ölçülebilirlik, zaman planı ve netlik
- Performans göstergeleri
- Önceliklendirme
- Hedeflerin birey ve ekip seviyesine indirilmesi

3. Yetkinliklerin Performansla Birleştirilmesi
- Yetkinlik Modeli
- Yetkinlik seviyelerinin yorumlanması
- Davranış örnekleriyle değerlendirme
- Yönetici gözlem prensipleri
- Yetkinlik-performans ilişkisi

4. Geri Bildirim ve Performans Görüşmesi
- Performans görüşmesi süreci
- Davranış odaklı geri bildirim
- Güçlü yönler ve gelişim alanlarının belirlenmesi
- Zor çalışanla iletişim
- Rol ve beklenti netleştirme

5. Değerlendirme Araçları ve Uygulamaları
- Hedef ve yetkinlik ağırlıkları
- Derecelendirme skalaları
- Değerlendirme önyargıları
- Yöneticilere değerlendirme ipuçları
- Performansın gelişim planına bağlanması

6. Gelişim Planları ve Kariyer Bağlantısı
- Performans sonuçlarının gelişime dönüştürülmesi
- Gelişim ihtiyacının belirlenmesi
- İş üstünde öğrenme, mentorluk ve eğitim yöntemleri
- Üç maddelik bireysel gelişim planı
- Kariyer yolları ile bağlantı kurulması

7. Sistem Tasarımı ve Kuruma Uygulama Önerileri
- Sade performans akışı
- Değerlendirme dönemlerinin belirlenmesi
- Roller: yönetici, çalışan, İK
- Performans–ücret–prim–ödül-terfi ilişkisinin kurulması
- Sistemin iletişim ve yaygınlaştırma adımları

DEVRİM ZÜBEYDE ÖZKOÇ | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

ODTÜ Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü'nü bitirdikten sonra Garanti Bankası'nda Yönetici Adayı Yetiştirme Programı kapsamında işe başladı. Sırasıyla; Garanti Bankası Eğitim & Gelişim, Akbank İştiraki Ak Ödeme Sistemleri İnsan Kaynakları ve Dışbank (Fortis)'ta İşe Alım, Planlama ve İK Projeler Yöneticisi, Amerikan Hastanesi İK Müdürü ve farklı firmalarda İK üst düzey yöneticisi pozisyonlarında çalıştı. Çalışan Bağlılığı, Kurumsal Performans Yönetimi, Stratejik Planlama, Kurumsal Gelişim, İK Sistemlerinin oluşturulması ve İşveren Marka Yönetimi konularını içeren projelerde görev almıştır.

Aynı zamanda Koçluk eğitimini tamamlamış ve ilgili alanda da çalışmalarını yürütmeye devam etmektedir. Bahçeşehir Üniversitesi Mentorluk Projesi kapsamında gönüllü koçluk ve mentorluk projelerine destek vermektedir.

ÜCRETLENDİRME VE YAN HAKLARIN YÖNETİMİ

Bu eğitim, insan kaynakları profesyonellerine ücret ve yan hak yönetimi süreçlerini stratejik olarak planlama, uygulama ve optimize etme konusunda bilgi kazandırmayı amaçlamaktadır.

Katılımcılar, adil, rekabetçi ve sürdürülebilir bir ücretlendirme ve yan hak sistemi oluşturma becerisi kazanarak, işletmelerin finansal hedeflerine uygun ücret politikaları geliştirebilecek ve çalışan bağlılığını artıran teşvik sistemleri tasarlayabileceklerdir.

Bu eğitim kapsamında, iş değerleme, performansa dayalı ücretlendirme, piyasa araştırmaları, yasal mevzuata uyumluluk ve yan hakların yönetimi gibi konular ele alınarak, işletmelerin ücret stratejilerini modern ve veriye dayalı bir yaklaşımla yönetmeleri sağlanacaktır.

- Ücret Yönetimi ve Temel Kavramlar
- İş Değerleme ve Ücret Politikalarının Belirlenmesi
- Performansa Dayalı Ücretlendirme Modelleri
- Yan Haklar Yönetimi ve Çalışan Teşvikleri
- Ücret Yönetiminde Piyasa Araştırmaları ve Benchmarking
- Ücret ve Yan Hak Yönetiminde Yasal Mevzuat
- Ücretler ve Yan Hakların Stratejik Yönetimi
- Uygulamalı Çalışmalar ve Vaka Analizleri

SERKAN ÖZDEMİR | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

İşletme alanındaki lisans eğitimini İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde tamamladıktan sonra, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim alanında yüksek lisans yapmıştır. Kariyerine gıda, hizmet ve üretim sektörlerinde faaliyet gösteren lider firmalarda İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü olarak devam etmiş, organizasyonel gelişim, yetenek yönetimi ve kurumsal sürdürülebilirlik alanlarında önemli projeler yürütmüştür.

Kocaeli İnsan Kaynakları Platformu'nun kurucusu ve başkanı olan Serkan ÖZDEMİR, insan kaynakları profesyonellerinin gelişimine katkı sunan birçok projeye öncülük etmiştir. İşletmelerde İK-360 İnsan Kaynakları Danışmanlığı, Stratejik Yönetim Danışmanlığı ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku uygulamaları konularında danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır. Profesyonel koç olan Serkan ÖZDEMİR, liderlik ve yöneticilik alanında yönetici koçluğu yaparak, iş dünyasında etkin liderlerin yetişmesine katkıda bulunmaktadır.

Kariyeri boyunca 30.000'den fazla kişiye eğitim ve seminer vermiş, kamu ve özel sektörde stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi, İş ve sosyal güvenlik hukuku konularında eğitim programları düzenlemiştir. İş dünyasındaki uzmanlığı, analitik bakış açısı ve geniş bilgi birikimi sayesinde, şirketlerin insan kaynakları, iş hukuku ve kurumsal yönetim alanlarında başarılı çözümler geliştirmeye devam etmektedir.

YETENEK VE KARİYER YÖNETİMİ

Kurumları geleceğe taşıyacak insan kaynağının, kuruma katılması, gelişimi ve tutundurulması stratejik önem taşır. Bu konuda kurumlar yenilikçi yaklaşım ve çözümler geliştirmek durumundadırlar.

- Değişen Dünya, değişen İK rolü
- İşin merkezinde insan var
- Yetenek mi, Kariyer mi Yetkinliklerin, yetenek ve kariyerde rolü
- Yetenekleri çekmek, gelişimlerini sağlamak, tutundurma ve bağlılık
- Süreci güçlendiren yaklaşımlar
- Kişiselleştirilmiş İK Uygulamaları
- Anlam, aidiyet ve esneklik dengesini kurmak
- İK çevrimi nasıl değişti?
- Uygulama: Dönüşüm Soruları
- Sunumlar
- Yol Haritası
- Kapanış

DR. HABİBE AKŞİT | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

İş hayatına Elginkan Topluluğu Şirketleri'nden ECA A.Ş.'de başladı. Elginkan Topluluğu bünyesindeki çeşitli şirketlerde, organizasyonel gelişim, yönetim sistemleri, insan kaynakları yönetimi projelerinde görev yaptıktan sonra, Elginkan Holding A.Ş.'ye tüm Topluluktan sorumlu insan kaynakları yöneticisi olarak atandı. Topluluk Şirketlerinde personel yönetiminden, insan kaynakları yönetimine geçişte, insan kaynakları bölümlerinin yapılanmasının liderliğini üstlendi.

Tüm insan kaynakları süreçlerinin yeniden tasarlanmasını sağladı. Topluluğun yönetim modeline temel oluşturan yapılanma projesini yürüttü. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Endüstri İlişkileri Komisyonu ve Toplu Sözleşme Danışma Kurulu'nda, görev aldı. Üniversite, sanayi iş birliği çerçevesinde, çeşitli üniversitelerde insan kaynakları yönetimi, organizasyonel gelişim, liderlik derslerini yürüttü ve sektör projelerine destek verdi.

2003-2023 yıllarında kesintisiz olarak Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) Etik Kurulu'nda görev almış olan Akşit, üç dönem (2008-2014) Kurulun Başkanlığını yürütmüştür. Türkiye Etik ve İtibar Derneği (TEİD) üyesidir. OIKOS Akademi kurucusudur. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'ni bitiren Habibe Akşit, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü İşletme Yöneticiliği Programı'nı tamamladı. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Organizasyon ve İşletme Politikası Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans, aynı bölümde Doktora derecesini aldı.

İŞVEREN MARKASI VE ÇALIŞAN DENEYİMİ UYGULAMALARI

- İşveren markası nedir? Temel tanımlar ve dünyada öne çıkan yaklaşımlar, veriler.
- Çalışan deneyimi nedir? Temel tanımlar ve dünyada öne çıkan yaklaşımlar, veriler.
- Çalışan deneyimi ve işveren markası arasındaki bağ
- İyi yönetimin özellikleri nelerdir? (Dünyadan iyi ve kötü örnekler üzerinden)
- İşveren markası çalışmaları neden başarısız olur? İnsan kaynakları kapsamındaki tüm yaklaşım ve uygulamalar, işveren markasına nasıl hizmet eder?
- Doğru yönetim için neler yapmak gerekir?
- Dinleme mekanizmaların ve analizlerin çalışan deneyimi ve işveren markasındaki rolü nedir?
- İyi bir çalışan deneyimi ve işveren markası yönetiminde iletişimin rolü ve öne çıkan iletişim araçları nedir; nasıl kullanılır?
- KPI'lar nasıl belirlenir ve nasıl takip edilir?
- İK ekipleri süreç odaklı bakış açısından deneyim odaklı bakış açısına nasıl geçebilir?
- Yapay zeka araçlarından nasıl faydalanılabilir?

*Dünyadan örnekler, grup çalışmaları ve vaka çalışması eşliğinde.

JALE AKTUĞ AYDOĞMUŞ | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Galatasaray Üniversitesi'nde Uluslararası İlişkiler alanında lisans derecesinin ardından Panthéon Sorbonne Üniversitesi'nde aynı alanda Jean Monnet Bursu ile yüksek lisans eğitimini tamamlayan Aktuğ, QNB Finansbank, Yapı Kredi ve Koç Holding gibi Türkiye'nin önde gelen kurumlarında İnsan Kaynakları alanında çeşitli roller üstlenmiştir. 14 yıllık deneyimi boyunca işveren markası ve çalışan deneyimi alanları başta olmak üzere birçok alanda strateji oluşturma, proje geliştirme, süreç ve deneyim tasarlama çalışmalarına imza atmış; ayrıca kültür dönüşümü, yetenek kazanımı, kariyer gelişimi, iç ve dış iletişim, lider iletişimi, araştırma ve analiz alanlarına odaklanmıştır.

Çalıştığı kurumlarda üst düzey yöneticilerle sunum hazırlığı konusunda bire bir çalışmış; hikayeleştirme ve sunum hazırlama alanlarında dünyada öne çıkan isimlerden eğitimler almıştır. 2020'de dünyanın önde gelen koçluk ekollerinden olan CTI'dan ko-aktif koçluk eğitimini, 2023'te ise yine aynı kurumdan ko-aktif koçluk sertifikasyon sürecini tamamlamış, CPCC (Certified Professional Co-active Coach) unvanını almıştır. Farklı seviyelerde çalışanlara ve yöneticilere 150 saatin üzerinde koçluk ve mentorluk yapmıştır.

Edindiği deneyimlerden yola çıkarak 2023 yılında Outliers Global adı altında kendi danışmanlık ve eğitim şirketini kurmuştur. Çok iyi seviyede İngilizce ve Fransızca konuşmaktadır.

İK VİZYON SOHBETLERİ: İK'DA GÜNCEL TRENDLER

Bu webinarda, insan kaynakları alanındaki güncel trendler, dünya genelinde öne çıkan uygulama ve örnekler ele alınacaktır. Daha detaylı içerik daha sonra paylaşılacaktır.

Her seviyeden İK Profesyonelleri

2 Saat

Webinar

DİNÇER GÜLEYİN | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Dinçer Güleyin, Nisan 2014'de Mercer Türkiye Genel Müdürü olarak atanmıştır. 25 senelik kariyeri süresince banka fon yönetimi, varlık yönetimi, satış yönetimi, banka sigortacılığı gibi çeşitli alanlarda proje üretmiş ve yönetmiştir.

Mercer'a katılmadan önce AvivaSA Emeklilik ve Hayat A.Ş. de Kurumsal Projeler Satış Müdürlüğü, Bireysel Satış Bölge Müdürlüğü, Bireysel Satış Grup Müdürlüğü görevlerinde bulunmuş ve 2009 yılından itibaren de Banka Sigortacılığından sorumlu olarak görev yapmıştır.

Dinçer Güleyin Marmara Üniversitesi Ekonometri bölümünden mezundur.

İK VİZYON SOHBETLERİ: FUTURE OF WORK (İŞİN GELECEĞİ)

1. **Açılış ve Genel Çerçeve**: Yapay zeka, otomasyon ve küresel belirsizliklerin iş dünyasında yarattığı dönüşümün yalnızca teknolojik değil; stratejik, organizasyonel ve yönetsel bir konu olduğuna dair genel çerçeve sunulur.
2. **İşin Geleceği**: Değişen Roller ve Yapılar: Gelecekte dönüşen unsurun iş unvanlarından çok, işleri oluşturan görevler olduğu; bu dönüşümün tüm fonksiyonları nasıl etkilediği ele alınır.
3. **Yeni Nesil Yetkinlikler ve Beceri Dönüşümü**: Analitik düşünme, teknoloji okuryazarlığı, sosyal liderlik ve öğrenme çevikliği gibi yetkinliklerin neden tüm organizasyonlar için kritik hale geldiği özetlenir.
4. **İnsan ve Yapay Zeka İş Birliği**: Yapay zekanın tek başına değil, insanla birlikte değer üreten bir çalışma ortağı olarak konumlanmasının iş yapış biçimlerine etkisi ele alınır.
5. **Hibrit İşgücü Planlamasına Yeni Yaklaşım**: İşgücü planlamasının artık yalnızca insan kaynağına değil, insan ve yapay zeka kapasitesinin birlikte değerlendirilmesine dayanması gerektiği vurgulanır.
6. **İş Analizi ve Rol Dönüşümü**: Rollerin; insanın yaptığı, yapay zekanın yaptığı ve birlikte yürütülen işler üzerinden yeniden ele alınmasının önemi paylaşılır.
7. **Riskler, Etik ve İnsan Boyutu**: Yapay zeka kullanımında güven, şeffaflık, veri sorumluluğu ve etik ilkelerin organizasyonel sürdürülebilirlik açısından taşıdığı kritik rol ele alınır.
8. **Değişimi Yönetmek**: Sistematik Yaklaşım: Kurumsal dönüşümün plansız adımlarla değil, yapılandırılmış ve bütüncül bir yaklaşım ile yönetilmesi gerektiği çerçevesi sunulur.
9. **Dönüşüm Yolculuğunun Temel Aşamaları**: Tespit etme, anlamlandırma, tasarlama, uygulama ve kalıcı hale getirme adımlarının dönüşüm sürecindeki rolü yüksek seviyede özetlenir.
10. **Liderlik Perspektifi ve Kurumsal Dayanıklılık**: Bu dönüşüm sürecinde liderlerin ve yöneticilerin, insan ve teknoloji dengesini kuran, güven inşa eden bir rol üstlenmesinin önemi vurgulanır.
11. **Kapanış**: Ortak İçgörüler ve Geleceğe Bakış: Webinar boyunca ele alınan ana başlıklar özetlenir; katılımcıların kendi kurumları için hangi soruları sorması gerektiğine dair genel bir bakış sunulur.

Her seviyeden İK Profesyonelleri

2 Saat

Webinar

HANDE OCAK BAŞEV | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Hande Ocak Başev, yapay zeka ve stratejik dönüşüm alanında uzmanlaşmış, uluslararası ölçekte tanınan bir iş lideridir. 25 yılı aşkın kariyeri boyunca çok sayıda kurumun dijital ve organizasyonel dönüşüm süreçlerine yön vermiş; 350'den fazla proje ve 50'nin üzerinde iş geliştirme programına liderlik etmiştir. Quattro Business Consulting'in Kurucusu; WSI Türkiye ve WSI London'ın Yönetici Ortağıdır. Küresel yapay zeka strateji ağı WSI'nin Global AI Leadership Board üyesi olarak, farklı sektörlerdeki üst düzey liderlere yapay zeka stratejisi, yönetişim ve üst kurul seviyesinde karar alma süreçlerinde danışmanlık vermektedir. Aynı zamanda Hande Ocak Başev, CPD akredite "Liderler için Yapay Zeka Stratejisi" eğitimlerinin tasarımcısı ve baş eğitmenidir; üst yönetim ve kurul seviyesindeki liderlere yapay zekayı stratejik karar alma süreçlerine entegre etmeleri için yol göstermektedir.

Oxford Üniversitesi ile yapay zeka liderliği alanında akademik iş birlikleri yürütmekte; Forbes Türkiye'de yapay zeka içerik danışmanı ve köşe yazarı olarak bilgi üretmektedir. Kariyerinde Galatasaray Spor Kulübü'nde CEO ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev almış, kadın liderliği ve yönetişim alanında Women on Board Association Turkey'de Strateji Komite Başkanlığı yapmıştır. MIT ve Oxford Yapay Zeka programlarını tamamlayan Başev, kurumlara yapay zekayı iş stratejilerine entegre etme, risk–etik dengesi kurma ve sürdürülebilir rekabet avantajı yaratma konularında liderlik eden, üst yönetim seviyesinde saygın bir isimdir.

İK VİZYON SOHBETLERİ: NÖRO İK

İnsan Kaynakları ve Eğitim & Gelişim alanlarında çalışan profesyoneller için, psikoloji ve sosyoloji bilgilerinin ışığında gerçek vaka analizleri ve interaktif uygulamaların yer aldığı özel bir konuşma programıdır. Bu interaktif konuşma programında, kültürel dönüşümde sinirbiliminin önemi, geleceğin liderlerinin gelişim yolculukları, organizasyonel öğrenme, geri bildirim kültürü, güven odaklı iş ortamı yaratma, psikolojik güvenlik, nöro iletişim ve Nöro İK olmanın unsurları gibi önemli başlıklar ele alınacaktır.

Konuşma, insan kaynakları çalışanlarına sinirbilim perspektifinden geleceğin İK'sını şekillendirme imkanı sunmayı hedeflemektedir. Katılımcılar, psikoloji ve sosyoloji bilgileri ile donatılarak, gerçek yaşam vaka analizleri ve uygulamalarla liderlik ve organizasyonel performansı nasıl etkileyeceklerini anlama fırsatı bulacaklardır. İK ve eğitim & gelişim alanında çalışan profesyonellerin, güçlü ve bilimsel bir temele dayalı yaklaşımlarla geleceğin İK uygulamalarını şekillendirme ve organizasyonlara değer katma potansiyellerini artırma yolculuğunda önemli bir adım olacaktır.

Her seviyeden İK Profesyonelleri

2 Saat

Webinar

DR. KEREM DÜNDAR | EĞİTMEN

PERYÖN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Gülhane Askeri Tıp Fakültesi mezunu olan Doktor Kerem, uzmanlığını biyofizik alanında tamamlamış, uzun yıllar boyunca sinir bilim alanında farklı akademik ve endüstriyel çalışmalarda bulunmuştur. Mezuniyetinin ardından çeşitli sağlık kurumlarında akademisyenlik, yöneticilik, eğitmenlik ve hekimlik yapmıştır. GATA Biyofizik bölümünde beyin araştırmaları üzerine doktorasını yaparak uzmanlığını tamamladığı dönemde elektrofizyolojik ve streotaksik cerrahi yöntemlerle, nöroloji ve davranış bilimleri alanında gerek deneysel gerek klinik araştırmalarda bulunmuştur.

Bireysel danışmanlık olarak başladığı beyin odaklı çalışma yolculuğunda 25 binin üzerinde bire bir görüşme yapmıştır. Buradan edindiği tecrübe ve bilgi birikimini beyin dostu şirketler çerçevesinde iş dünyasında konuşmalar yaparak, workshoplar düzenleyerek, kültürel dönüşüm danışmanlıkları vererek çok daha büyük kitlelere aktarmaya devam etmektedir. Doktor Kerem kurucusu olduğu Nöro Sağlık Beyin Araştırmaları Uygulama Merkezinde sinir bilim alanında akademik faaliyetlerine devam etmenin yanında iş birliği yaptığı şirketler bünyesinde; Beynin Etkin Kullanımı, Nöro Liderlik, Nöro Yönetim, Nöro İK, Nöro Satış ve Pazarlama, Bilindışı Yanlılıklar ve Ayrımcılık, Beyin Temelli Eğitim ve İletişim, Hayatta Başarı ve Mutluluk, Rezilyans, Yapay Zeka & İnsan İlişkileri gibi konularda eğitimlerini, uygulamalarını ve nöro danışmanlık faaliyetlerini sürdürmektedir.

KİŞİSEL VE PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI

ETKİDEN BAŞARIYA: GELİŞİM YOLCULUĞU

Eğitim, katılımcıların kişisel ve profesyonel yaşamlarında kendilerini ve çevrelerindeki kişileri daha iyi anlamalarını, sosyal etkileşimlerdeki dinamikleri fark etmelerini ve kendi etki alanlarını daha bilinçli kullanmalarını amaçlamaktadır. Katılımcıların başarı ve kişisel gelişimlerinin önündeki, çoğunlukla kendi düşünce ve davranışlarından kaynaklanan görünür ve görünmez engelleri fark etmeleri; bu engellerin üstesinden gelerek potansiyellerini daha etkin şekilde kullanmalarına yönelik yöntemler sunulmaktadır.

- Etki Gücüm
- Ş Harfinin Önemi
- SCARF Modeli
  - Statü
  - Kesinlik
  - Özerklik
  - İlişki
  - Adalet
- İletişim Rolleri
  - Kurban
  - Kurtarıcı
  - Suçlayıcı
- Pratik Yöntemler
  - 100 USD
- Sadelik
- Psikolojik Tepkisellik Kuramı
- Özelleştirme
- Değişim ve Güncellenme

Satrançta hamleler, etkili hamle!

- Başarı Nedir?
  - Ekşi Sözlük Tanımları
- Proaktif Olmak
  - İlgi Alanı
  - Etki Alanı
  - İnisiyatif
- Değişim Eğrisi
- Motivasyonel Davranış
- İrade
  - İrade Şarj Kaynakları
  - İrade Nasıl Gelişir?
- 10 000 Saat Kuramı
  - Başarının Kazanımları
  - Yol Haritası
- Zorlayıcı Pratikler
- İç Ses
  - İç Müttefik
  - İç Eleştirmen
- Atalet
- Atalet Türleri
- Başarıyı Kurum İçinde Tetiklemek
- Zeigarnik Etkisi

Sorumlu, uzman, uzman yardımcısı, mühendis

2 Gün (8 Saat)

Çevrim İçi

TACETTİN AÇIKGÖZ | EĞİTMEN

İZGÖREN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nde 'Jeoloji Mühendisliği' bölümünde tamamladıktan sonra yüksek lisansını 'Psikoloji' alanında yapmıştır. Farklı disiplinlerle gelişmeyi sever. Öğrenmeyi ve bireylerin değişimine katkı vermeyi önemser.

İş yaşamına sağlık sektöründe Satış Yetkilisi ve İş Güvenliği Uzmanı olarak başlamıştır. Farklı sektörlerden, çeşitli büyüklüklerdeki birçok kuruma hizmet vermiştir. Ardından Çukurova Holding - Çukurova Kağıt ve Ambalaj Grubu'nda 'Satış Mühendisi' olarak görev almıştır. İstanbul Avrupa Yakası'nda mevcut müşteri portföyünü yönetmiştir.

2018 yılından bu yana İzgören Akademi bünyesindedir. İstanbul ve Trakya Bölgesi'ndeki yerel ve uluslararası pek çok firmanın kurumsal gelişim yolculuğunun tasarlanması ve uygulanmasında aktif rol almaktadır. İzgören Akademi 'Eğitmen Uzmanlık Programı' ve İstanbul Aydın Üniversitesi 'Eğitimcinin Eğitimi' sertifika programlarını tamamlamıştır. 2021 yılı itibariyle 'Eğitmen' olarak devam etmektedir.

Müzikle ilgilenir. 2005 yılından beri solist ve gitarist olarak yer aldığı sahne çalışmalarına yer yer devam etmektedir. Başta psikoloji, tarih ve klasik edebiyat alanlarında olmak üzere birçok alanda kitap okumayı sever. Not alır, yorumlar. Kitaplarla iş yaşamını birleştirdiği özel içeriklerine ve 21. yüzyıl yetkinliklerine dair hazırladığı eğitim videoları, İzgören Akademi'nin grup şirketi Vizgo Akademi'de yayımlanmaktadır.

Türkiye Uğur Böcekleri Derneği kapsamında "Mavi Uğur Böceği" olarak devlet okullarında gönüllü seminerler vermektedir. Açıkgöz; Çatışma Yönetimi, Eğitimcinin Eğitimi, İletişimin 5 Anahtarı, İnsan Tanıma Sanatı ve Zor İnsanlarla Başa Çıkma, Müzakere ve İkna Becerileri, Sunum Teknikleri, Takım Çalışması, Verilerle Bağ Kurmak eğitimlerini ve seminerlerini vermektedir. Aynı zamanda Vaka Atölyesi ve Kitap Atölyesi uygulayıcısıdır.

İÇ EĞİTMEN YETİŞTİRME PROGRAMI

Yaptığımız toplantılar ve üyelerimizden aldığımız geri bildirimler çerçevesinde sektörde tecrübeli olan çalışanların verdikleri eğitimlerdeki verimliği artırmak, onların eğitmenlik yetkinliklerini geliştirerek tecrübelerini aktarabilmelerine destek olmak amacıyla bir program tasarladık. İç Eğitmen Yetiştirme Programı adını verdiğimiz bu eğitim 6 farklı modülden oluşmaktadır. Bu programdaki eğitimlerin tamamı, "İç Eğitmen Yetiştirme Programı" kapsamında yer almaktadır. Bu nedenle eğitimler birbirinden bağımsız ve genel katılıma açık olarak değil, program dahilindeki katılımcılara yönelik olarak bütünlüklü olarak organize edilecektir. Bu uzun süreli programdaki katılımcıların devam durumları ile ilgili yöneticilerinden ve kendilerinden %80 katılımı sağlama taahhüdü alınacaktır.Yaklaşık 1,5 ay sürecek programdaki eğitimlerin 5 günü yüz yüze (3 + 2 gün), 2 günü de çevrim içi olarak gerçekleştirilecektir.

Modül 1: Eğitimcinin Eğitimi

Günümüz iş yaşamında fark yaratmanın olmazsa olmaz koşulu eğitim. Eğitimcinin eğitimi ile fark yaratacak mimarların yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Eğitim kapsamında, kurumsal eğitim yönetimi için gerekli bilgiler, eğitmenlik becerilerini de geliştirecek şekilde verilmektedir. Bu modülde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Yetişkin Eğitimini Gerçekleştirme
- Eğitim Planlama ve Organizasyon
- Farklı Eğitim Yöntemlerini Kullanabilme
- Eğitim İhtiyacını Belirleme
- Öğretim Sürecini ve Ders Haritasını Planlama

İç eğitmen adayları veya eğitimlerini geliştirmek isteyen mevcut eğitmenler

7 Gün (38 Saat)

Hibrit (Yüz Yüze + Çevrim İçi)

Modül 2: Sunum Teknikleri

Profesyonel iş yaşantısının aktif bireyleri olarak birçoğumuz her gün değişik gruplara sunum yapıyoruz. Katılımcıların etkili, akıllarda kalıcı sunuşlar organize etme ve gerçekleştirme becerisini edinebilmelerinin hedeflendiği bu eğitim ile sunum yapmak artık daha kolay. Bu modülde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Ön Hazırlık
- Sunum Provaları
- Sunum Aşamaları (Giriş-Gelişme-Sonuç)
- Kendi Kalemize Goller
- İfade Becerisi
- Ses Kullanımı
- Profesyonel Duruş – Beden Dili
- Heyecanla Başa Çıkma
- Zor Sorularla Baş Etme
- Görsel Tasarım

Modül 3: PPT Tasarımı ve Dijital Yöntemler

Bu eğitim, eğitmenin sık kullanılan sunum araçlarını kullanarak profesyonel sunumlar hazırlamasını hedefleyen, uygulama tabanlı bir eğitimdir. Amaç, eğitmen adayına doğru ve etkili sunum hazırlama becerisinin kazandırılmasıdır. Bu modülde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Etkin PowerPoint Kullanımı
- Etkili Sunum Teknikleri
- Yaratıcılık
- Görsel İletişim Araçlarını Kullanabilme
- İçerik Oluşturma

İÇ EĞİTMEN YETİŞTİRME PROGRAMI

Modül 4: Diksiyon

Kiminle iletişim kurmak istersek isteyelim, en önemli ifade aracımız kuşkusuz konuşma eylemidir. İşte 'diksiyon' eğitimi, bu aracın en verimli şekilde kullanılmasını sağlar. 6 aşama olarak tasarlanan eğitim, uygulama ağırlıklı olarak yürütülmektedir. Bu modülde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Etkili Ses Kullanımı
- Etkili Nefes Kullanımı
- Etkili İfade Becerileri
- Etkili Beden Kullanımı
- Etkili İletişim ve Etkileme Becerisi
- Etkin Dil Kullanımı

Modül 5: Hikaye Anlatıcılığı

Hayatımızın her anında bir şeyler yaşarız. Kimi zaman bu yaşadıklarımızın bir kısmını tekrar tekrar yaşamak, kabul gördüğünü hissetmek veya farklı bakış açıları edinmek için başkalarına aktarmak isteriz. İşte bu gereksinimler, en güçlü iletişim araçlarından biri olarak hikaye anlatımını ön plana çıkarır. Rakamlar, sayısal veriler, bilgiler, kurallar, hedefler, beklentiler, talepler... Listeyi uzatmak mümkün. Ancak sürekli uğradığımız bilgi bombardımanları arasında, akılda kalmanın yolunun hikayenin tüm duyularımıza seslenen gücü olduğunu göz önünde tutmalıyız. Çünkü hikaye beyninizin her iki tarafını da etkileşime sokacaktır. Bu modülde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Etkili İfade Becerisi
- Hayal Gücünü Geliştirme
- Doğaçlama – Canlandırma Becerisi

Modül 6: Sunum Teknikleri (Performans Değerlendirme)

Program süresince edinilen teorik ve pratik bilgilerin pekiştirilmesi amacıyla 1 gün boyunca katılımcıların kendilerine verilen süre içerisinde bireysel sunum performanslarını sergilemeleri istenir. Eğitmen ve diğer katılımcılar tarafından tüm bireysel sunumlar değerlendirilir ve geribildirim verilir. Program katılımcı sayısına göre sunum süreleri değişiklik gösterecektir.

GÖZDE ÇETİNER | EĞİTMEN

İZGÖREN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Homo Ludens. Oynayan insan. Doğduğu günden beri oynuyor. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İstanbul Devlet Konservatuvarı Tiyatro Ana Sanat Dalı Oyunculuk Bölümünde, homo ludensliğini disipline etti. 2007'de okul bahçesinden dışarı çıktığı an itibarıyla İstanbul Devlet Tiyatrosu ve pek çok özel tiyatroda sözleşmeli oyunculuk yaptı.

2013 yılında İstanbul Devlet Tiyatrosunda oynadığı 'Çehov Makinesi' oyunundaki 'Arkadina' performansıyla 17. Afife Jale Tiyatro Ödüllerinde, Yardımcı Rolde Yılın En Başarılı Kadın Oyuncusu ödülünü aldı. Karakterlerle oynamak yetmemiş olacak ki, kelimelerle de oynamaya başladı. 'Ağ, Bağ, Kaplumbağa' adlı bir oyun yazdı ve 2023 yılında, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü oyun yazma yarışmasında, yazarlığı da ödüllendirildi. İnsanın kendiyle ve ötekiyle olan kadim bağını yeniden yakalamasını konservatuvar yıllarından beri dert edindi. Bu nedenle henüz üniversitedeyken eğitim-danışmanlık dünyasına adım attı. Yıllardır oyunculuğu ve eğitmenliği paralel yürütüyor.

Etkili Hitabet, Sunum Teknikleri, Hikâye Anlatıcılığı, Metin Yazarlığı, Yazılı İletişim, Drama Tekniğiyle İletişim başlıklarında eğitimler verdi ve etkili ifade temelli içerikler üretti. Oynamaya, anlatmaya ve yazmaya tutkuyla devam ediyor.

İÇ EĞİTMEN YETİŞTİRME PROGRAMI

TACETTİN AÇIKGÖZ | EĞİTMEN

İZGÖREN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nde 'Jeoloji Mühendisliği' bölümünde tamamladıktan sonra yüksek lisansını 'Psikoloji' alanında yapmıştır. Farklı disiplinlerle gelişmeyi sever. Öğrenmeyi ve bireylerin değişimine katkı vermeyi önemser.

İş yaşamına sağlık sektöründe Satış Yetkilisi ve İş Güvenliği Uzmanı olarak başlamıştır. Farklı sektörlerden, çeşitli büyüklüklerdeki birçok kuruma hizmet vermiştir. Ardından Çukurova Holding - Çukurova Kağıt ve Ambalaj Grubu'nda 'Satış Mühendisi' olarak görev almıştır. İstanbul Avrupa Yakası'nda mevcut müşteri portföyünü yönetmiştir.

2018 yılından bu yana İzgören Akademi bünyesindedir. İstanbul ve Trakya Bölgesi'ndeki yerel ve uluslararası pek çok firmanın kurumsal gelişim yolculuğunun tasarlanması ve uygulanmasında aktif rol almaktadır. İzgören Akademi 'Eğitmen Uzmanlık Programı' ve İstanbul Aydın Üniversitesi 'Eğitimcinin Eğitimi' sertifika programlarını tamamlamıştır. 2021 yılı itibariyle 'Eğitmen' olarak devam etmektedir.

Müzikle ilgilenir. 2005 yılından beri solist ve gitarist olarak yer aldığı sahne çalışmalarına yer yer devam etmektedir. Başta psikoloji, tarih ve klasik edebiyat alanlarında olmak üzere birçok alanda kitap okumayı sever. Not alır, yorumlar. Kitaplarla iş yaşamını birleştirdiği özel içeriklerine ve 21. yüzyıl yetkinliklerine dair hazırladığı eğitim videoları, İzgören Akademi'nin grup şirketi Vizgo Akademi'de yayımlanmaktadır.

Türkiye Uğur Böcekleri Derneği kapsamında "Mavi Uğur Böceği" olarak devlet okullarında gönüllü seminerler vermektedir. Açıkgöz; Çatışma Yönetimi, Eğitimcinin Eğitimi, İletişimin 5 Anahtarı, İnsan Tanıma Sanatı ve Zor İnsanlarla Başa Çıkma, Müzakere ve İkna Becerileri, Sunum Teknikleri, Takım Çalışması, Verilerle Bağ Kurmak eğitimlerini ve seminerlerini vermektedir. Aynı zamanda Vaka Atölyesi ve Kitap Atölyesi uygulayıcısıdır.

OYTUN YUMŞAK | EĞİTMEN

İZGÖREN AKADEMİ | EĞİTİM ORTAĞI

Kamu Yönetimi Bölümü'nden sonra İşletme Yüksek Lisansını tamamlamıştır. İzgören Akademi'de Eğitmen olarak görev almaktadır. İzgören Akademi bünyesinde 1000 günden fazla eğitim çalışması yürütmüştür.

2010-2015 yılları arasında İzgören Akademi bünyesinde Kurumsal Projeler Yöneticisi pozisyonunda görev yaptı. Akdeniz Bölge Müdürlüğünün ortağıdır. Eğitim Uzmanlık Programı, Beden Dili Eğitimcinin Eğitimi, Koçluk konularında sertifika programlarına katıldı.

Şu ana kadar farklı sektörlerden, farklı büyüklüklerde 300'den fazla kurumla eğitim ve danışmanlık projeleri yürütmüştür. Koçluk sertifikasına sahip olan Yumşak, yurt içi ve yurt dışında özellikle sunum alanında koçluk çalışmaları yapmaktadır. 2020 yılından itibaren eğitimlerin dijital ortama taşınması, dijital eğitimlerin tasarlanması konularında almış olduğu eğitimlerle birlikte bu alandaki çalışmalarına hız kazandırmıştır. Birçok eğitimi Vizgo Akademi uzaktan eğitim platformunda yayımlanmaktadır.

Türkiye Uğur Böcekleri Programı kapsamında "Mavi Uğur Böceği" olarak çocuk esirgeme kurumlarında, ceza evlerinde, üniversitelerde ve köy okullarında 5000' den fazla kişiye ulaşmıştır. YUMŞAK, Online Eğitim Tasarımı, Eğitimcinin Eğitimi, Sunum Teknikleri, Dijital Sunum Teknikleri, Dijital Toplantı Yönetimi, Profesyonel Sunum Tasarımı, Takım Çalışması, Etkili İletişim, Beden Dili, Motivasyon, Zaman Yönetimi, Stres Yönetimi, Kendi Hayatının Lideri Ol, Gönül Dağı konularında eğitimler ve seminerler vermektedir.

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

3D Leadership Journey (Self – Team – Business), kurumun geleceğini şekillendirecek yöneticilerin hem kendilerini hem de ekiplerini daha yüksek bir bilinç, vizyon ve yetkinlik düzeyine taşımalarını hedefler. Program, yöneticilerin kişisel farkındalıklarını derinleştirerek güçlü yönlerini etkin bir biçimde kullanmalarını, ortak bir liderlik kültürü oluşturmalarını ve ekipleriyle birlikte sürdürülebilir başarıyı mümkün kılacak yönetim pratiklerini benimsemelerini sağlar.

Katılımcılar, bütünsel bakış açısıyla iş süreçlerini daha stratejik değerlendirebilen, ekip performansını ileriye taşıyabilen ve kurumun uzun vadeli hedeflerine yön verebilecek liderlik davranışlarını geliştirme fırsatı elde eder. Bu yolculuk, her yöneticinin kendi potansiyelini açığa çıkararak kurumun dönüşümünde aktif bir rol üstlenmesine katkı sunmayı amaçlar.

Toplam 14 gün sürecek programın 12 günü yüz yüze, 2 günü ise çevrim içi oturumlardan oluşacaktır. 3 modülden oluşan programın ilk modülü katılımcının kendisini tanımasını, kişisel farkındalığını geliştirmesini amaçlamaktadır. 2. modül ise, katılımcının ekibini tanıması ve geliştirmesini odağa alırken, son modül ise katılımcının işletmeye bütünsel bakabilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Yüz yüze oturumlar 4'er günlük 3 oturumdan oluşacaktır. Bu oturumları destekleyecek 2-3 saatlik diğer oturumlar ise çevrim içi gerçekleştirilecektir.

1. MODÜL: FARKLINDALIĞINI GELİŞTİR

NÖRO LİDERLİK:

Bu eğitimin amacı, liderlerin kendi liderlik yaklaşımlarının altında yatan bilişsel, duygusal ve sosyal nörobilimsel dinamikleri fark etmelerini sağlayarak kişisel liderlik farkındalıklarını derinleştirmektir. Katılımcılar, beynin ve sinir sisteminin düşünme, karar verme, problem çözme ve başkalarıyla bağ kurma süreçlerindeki rolünü anlayarak, kendi "liderlik algoritmalarını" keşfetme ve dönüştürme fırsatı bulurlar.

Eğitim sürecinde liderlerin; otomatikleşmiş davranış kalıplarını, sabote edici zihinsel ve duygusal süreçleri, kabuk kimliklerinin liderlik tarzlarına yansımalarını fark etmeleri hedeflenir. İ4 Nöro Liderlik Matrisi çerçevesinde katılımcılar, güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirerek, daha bilinçli, dengeli ve etkili liderlik davranışları geliştirmeye yönelik içgörüler kazanırlar.

Şef, Yönetici ve Müdür Seviyesindeki Orta Kademe Yöneticiler

14 Gün
(Toplam 87 Saat)

Hibrit (Yüz Yüze + Çevrim İçi)
(4 gün x 3 oturum yüz yüze + 4 yarım gün çevrim içi)

Bu eğitim, liderlerin kendi içsel işleyişlerini anlamaları yoluyla; daha sağlıklı kararlar alan, duygularını regüle edebilen, başkalarıyla daha güçlü etki ve bağ kurabilen liderler olarak kişisel dönüşümlerini desteklemeyi amaçlar. * Uygulamalı ve aktif öğrenme yöntemleriyle ilerleyecek eğitimin içeriği şu şekildedir;

- Nöro Liderlik Kavramına Giriş
- Liderlikte Temel Nörobilimsel Tanımlamalar ve Liderlik Algoritması
  - Liderin bilişsel yapılanması: Beyin ve sinir sistemi nasıl yapılanır ve işler?
  - Liderin sosyal bilişsel yapılanması: Liderin bağ kurma biçimi nasıl yapılanır ve işler?
  - Liderlik algoritması nasıl çalışır? Kurumsal döngüye ve çıktılara etkisi nedir?
- İ4 Nöro Liderlik Kavramı
  - 21. Yüzyıl liderlik Meta Yetenekleri ve günümüz koşullarında bunların açılımı
  - İ4 Nöro liderlik kavramı ve nöro liderlik ilişkisi
- Nöro Liderlik Nasıl Bir Liderlik Modelidir: İ4 Nöro Liderlik Matrisi
  - 4 x 16 İ4 Nöro Liderlik Matrisi
  - Matrisin Yapısı ve Bileşenleri
  - Liderin Matris Üzerindeki Gelişim Alanları
  - Liderin Matriste Sabotaj Noktaları ve Sabotaj Nedenleri
- Liderlikte Karar Verme ve Problem Çözme
  - Beynin karar alma ve problem çözme mekanizmaları
  - Rasyonel ve sezgisel karar almanın nörobilimsel temelleri
  - Karar alma ve problem çözme süreçlerinin dönüştürülmesi
- Nöro Liderlik Bileşenlerine Geçiş
  - Kişisel Liderlik Algoritmamızı Anlama ve Dönüştürme
  - Kabuk Kimlik ve Liderlik Süreçlerimize Yansıması
- Nöro Liderlik Odak Alanları ve Liderlik İşleyişimizdeki Karşılığı
  - Karar Verme ve Problem Çözme Biçimimiz
  - Düşünce ve Duygu Sistemi Regülasyonumuz
  - Başkaları ile Birlikte Çalışma ve Etki Yaratma Şeklimiz

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

DUYGUSAL ZEKÂ:

Bu eğitimin amacı, liderlerin kendi duygu, düşünce ve bedensel tepkilerinin farkına vararak duygusal zekâlarını bilinçli bir şekilde geliştirmelerini ve liderlik pratiklerinde daha dengeli, etkili ve sürdürülebilir bir etki yaratmalarını sağlamaktır. Katılımcılar, beynin duygusal tepkilerinin nörobiyolojik temellerini anlayarak, otomatik pilotta çalışan zihinsel ve duygusal kalıplarını fark etme ve bu kalıpları dönüştürme becerisi kazanırlar.

Eğitim sürecinde liderlerin; tetikleyicilerini, kör noktalarını ve stres altında ortaya çıkan otomatik davranışlarını tanımaları; zihin–beden–nefes ve sinir sistemi arasındaki ilişkiyi deneyimleyerek duygusal regülasyon kapasitelerini artırmaları hedeflenir. Sosyal farkındalık boyutunda ise katılımcılar, ekip üyelerinin duygusal ve nörobiyolojik ihtiyaçlarını okuyabilen, farklı nörotiplerle daha sağlıklı ilişki kurabilen ve bilişsel önyargıların farkında olan bir liderlik yaklaşımı geliştirirler.

Bu eğitim, liderlerin zor geri bildirimler, çatışma ve belirsizlik anlarında kendi beyinlerini yönetebilen; ilişkileri koruyarak etki alanını genişleten ve duygusal zekâyı stratejik bir liderlik kası olarak kullanan yöneticiler olmalarını desteklemeyi amaçlar.

- Beyin Sistemleri ve Duygusal Zeka
  - Duygusal zeka kavramının anlamı ve önemi
  - Duygusal zeka neden liderlikte en kritik kas?
  - Beyin Sistemleri ve Duygusal Tepkilerin Nörobiyolojisi
- Zihnin Otomatik Modları
  - Otomatik pilot çalışan yönetici zihni
  - Tetikleyicilerin nörobiyolojisi ve kör nokta analizi
  - Otomatik moddan çıkış haritası
- Duygusal Zeka İçin 3 Nörobiyolojik Katman
  - Zihin-Beden-Nefes ve Sinir Sistemi İlişkisi
  - Saniyelik Regülasyon Döngüsü ile Zihinsel Reset
- Sosyal Farkındalık ve İlişkiyi Okuyan Yönetici Zihni
  - Çalışan ihtiyaçlarının nörobiyolojisi
  - Ekipteki farklı nörotipleri okuma
  - Bilişsel önyargıların temizlenmesi
- İlişki Yönetimi İçin Zor Durumlarda Beyni Yönetmek
  - Geribildirim ve beyin ilişkisi
  - Beyin dostu geribildirim teknikleri
  - Çatışma Yönetimi
- Uygulama Atölyesi: Gerçek Vakalar Üzerinden EQ Pratiği
  - Yönetici Vakaları Üzerinden EQ Analizi
  - Rol Oyunları ve Duygusal Strateji Denemeleri

NEŞE MERDİNLER | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

Yıldız Teknik Üniversitesi Matematik Mühendisliği'nden mezun olan Neşe, 20 yıl boyunca gayrimenkul sektöründe tanınmış ulusal ve uluslararası yatırım şirketlerinde Proje ve İş Geliştirme departmanlarında orta ve üst düzey yöneticilik yapmıştır. Bu yoğun iş yaşamı döneminde, babasının Alzheimer teşhisi ile başlayan ve 10 yıl boyunca ailesi ile üstlendiği bakım süreci, onu insan beynini, sinir sisteminin işleyişini ve düşünce-duygu-davranış-deneyim algoritmasını anlamaya yöneltmiş, 2016 yılında kariyerini terk ederek kendini tamamen nörobilim, nöroplastisite ve nöropsikolojiye adadığı bir yolculuğa çıkmıştır.

Nörolog Dr. Bülent Madi'den aldığı "Nörobilim" ve "Nöroçeşitlilik" eğitimleri ile birlikte, Dr. Gabor Mate, Dr. Joe Dispenza ve Gregg Braden gibi yerel ve uluslararası uzmanların eğitimlerine katılmış ve bunlara ek olarak, Cambridge Üniversitesi Eğitim Enstitüsü'nün "Kognitif Nörobilim ve Nöropsikoloji" eğitimi ile NIB Neuroscience Institute for Business "Brain Based Coaching and Mentoring" eğitimini tamamlamıştır.

Uzmanlık alanları arasında nöro liderlik tasarımı, nöro insan kaynakları sistem tasarımı, yapay zeka entegrasyonuna liderlik, organizasyonların teknolojiye bilişsel hazırlığı, DEI kapsamında Nöroçeşitlilik, nöro sürdürülebilirlik ve organizasyonel gelişim tasarımı bulunmaktadır.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

DEĞİŞİM VE ZORLUKLARLA BAŞ EDEBİLMEK:

Bu eğitimin amacı, katılımcıların değişim ve belirsizlik karşısında verdikleri düşünsel, duygusal ve davranışsal tepkileri fark etmelerini sağlayarak, değişimi daha bilinçli ve yönetilebilir bir deneyime dönüştürmelerini desteklemektir. Katılımcılar, beynin değişime verdiği doğal tepkileri ve değişimi zorlaştıran psikolojik mekanizmaları anlayarak, kendi kişisel değişim eğrilerini tanıma ve bu süreçte ortaya çıkan içsel dirençleri fark etme fırsatı bulurlar.

Eğitim süresince bireylerin; otomatik düşünce kalıplarını, duygusal tepkilerini ve stres altındaki davranış örüntülerini gözlemlemeleri; bilişsel esneklik, öz regülasyon ve duygusal dayanıklılık becerilerini geliştirmeleri hedeflenir. Uygulamalar aracılığıyla katılımcılar, zorlayıcı durumları nasıl yorumladıklarını fark ederek düşünceyi yönetme, yargılayan zihinden öğrenen zihne geçiş ve anlam yaratma becerilerini güçlendirirler.

Bu eğitim, katılımcıların VUCA dünyasında değişimle daha sağlıklı bir ilişki kurmalarını; belirsizlik, stres ve zorluklar karşısında içsel dengeyi koruyabilen, esnek ve dayanıklı bireyler olarak kişisel ve profesyonel yaşamlarında daha güçlü adımlar atmalarını desteklemeyi amaçlar. Eğitimde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır.

- Değişim tanımı ve Değişim Çeşitleri
- Değişim Eğrisi ve Kişisel Değişim Deneyimi Çalışması
- Beyin Değişime Nasıl Tepki Veriyor? Değişimi zorlaştıran psikolojik mekanizmalar
- VUCA Dünyası'nda Değişimle Arkadaş Olabilmek
- Uygulama: Değişime Nasıl Tepki Veriyoruz?
- Bilişsel Esneklik: Düşünce- Duygu- Davranış Döngüsü
- Uygulama: Düşünce Takip Çalışması
- Uygulama: Zor mu Kolay mı? Ne kadar? (Zor Durumları Yorumlayış Farklılıklarımız ve Duygusal Tepkiler)
- Düşünce Hataları ve Öz Regülasyon
- Stresin Nörobilimi
- Düşünceyi Yönetmek: Yargılayan Zihni Öğrenen Zihne Dönüştürmek
- Değişim Süreçlerinde Duygusal Dayanıklılık ve Anlam (Resilience)
- Uygulama: Duygusal Dayanıklılık Haritası
- Pozitif Psikoloji: PERMA-V Modeli
- Kişisel Aksiyon Planı

EMİ NEVARO | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

Emi Nevaro, Uluslararası Koçluk Federasyonu tarafından akredite edilen, PCC ünvanlı bir yönetici koçu, takım koçu, liderlik eğitmeni ve fasilitatördür. Koçluk yolculuğuna 2012 yılında CTI'ın Co-active koçluk eğitimi ile başlamış, ardından uluslararası sertifikasyon programını tamamlayarak CPCC ünvanı almıştır. Yaklaşık 1 yıl süren "Co-Active Leadership" programını Barselona'da tamamladıktan sonra system yaklaşımı alanındaki birikimlerini derinleştirebilmek için CRR'ın Organizasyon ve İlişki Sistemleri Koçluğu modeli olan ORSC programını ve Academy of Executive Coaching (AOEC)'nin Sistemik Takım Koçluğu eğitimini tamamlamıştır.

Bilgi Universitesi LITE yüksek lisans programında "The Inner Change" adlı dersi vermiştir. ABD merkezli Churchill Leadership Group eğitim firmasının Türkiye'deki uzman eğitmenidir. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun olduktan sonra kariyerine PwC Denetim departmanında başlamış, ardından The Boston Consulting Group (BCG) Türkiye'yi kuran ekipte Finans Müdürü olarak görev almıştır. 2012 yılında Boğaziçi Üniversitesi Executive MBA yüksek lisans programını tamamlamıştır.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF-TEAM-BUSINESS)

KİŞİSEL MARKA YÖNETİMİ:

Organizasyonlarını temsil görevi üstlenen her seviyeden yönetici ve liderler için kişisel markalarını yönetmelerini yönelik farkındalık oluşturmak ve hemen uygulamaya geçirebilecekleri araçlar sunmayı hedefler.

Eğitim içeriği, bu amaca hizmet edecek şekilde deneyim odaklı oluşturulmuştur. Eğitimin uygulamaya dayalı olmasına ve birebir değerlendirme (coaching) aşamasına özel önem ve yoğunluk verilecektir.

Katılımcının gerek kurum içinde gerekse kurum dışında kişisel markasını oluşturmasına yönelik ipuçları ve çalışma alanlarına odaklanılacaktır. Farklı senaryolara dayanarak vâka çalışmaları yapılacaktır. Bu vâka çalışmaları ile birebir uygulama yapma ve kişisel marka oluşturma yolculuğuna başlaması için yöntemi deneyimleme şansı sunulacaktır.

Katılımcılar bu eğitimde;

- İlham veren markaların ve marka kişilerin dünyasına yakından bakacaklar.
- Gerçek amaçlarını keşfedecek ya da keşfetme yolunda bir adım atacaklar.
- Güçlü yönlerini, kendilerini diğerlerinden farklı ve özgün kılan niteliklerini keşfedecekler.
- Kariyer yolculuklarına daha geniş bir perspektiften bakacaklar. Amaçlarına daha uygun bir şekilde yeniden tasarlayacaklar.
- Kendi hikayelerini yazacak, kendilerini en otantik şekilde ifade etme yetkinliği kazanacaklar.
- Dünyada, çevrenizde gördüğünüz sorunların çözümüne liderlik ederken iletişimi etkin bir araç olarak kullanacaklar.

Başlıklar:

- İletişim ve Algılama Yönetimi Hakkında
- Kişisel Marka Farkındalığı
- Kişisel Marka Strateji ve Aksiyon Planı Oluşturma
- Kişisel Medyanın ve Mesajların Oluşturulması
- Dijital Ayak İzi ve Dijital Varlıkların Yönetimi
- Toplumsal Sorumluluk ve İletişim
- 9 adımda Kişisel Marka Oluşturma
- Kişisel marka stratejisi oluşturma çalışması. İlk adımı birlikte atıyoruz.

UFUK ÇARŞIBAŞI | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

İş hayatına ilk adımını bundan 25 yıl önce Türkiye'nin ilk ekonomi gazetesi Dünya'da lider iş insanları ile röportajlar yaparak atan Ufuk Çarşıbaşı, ardından geçtiği iletişim danışmanlığı sektöründe ise çoğu Türkiye'nin en büyük 100'ü arasında yer alan şirketler ve liderleriyle çalıştı.

Ufuk Çarşıbaşı kurucu ortağı olduğu Communication Partner'da markaların iç iletişim, değişim yönetimi ve kurumsal iletişim projelerine danışmanlık yapmaya devam ediyor. Aynı zamanda Gestalt Center For Coaching mezunu yönetici ve lider koçu olan Ufuk, kurucuları arasında yer aldığı ParamitaPartners çatısı altında da birey ve takım koçluğu yapıp gelişim programları düzenliyor.

2007'den beri Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi, EDU'da eğitim ortağı olarak iletişim konulu eğitimler veren Ufuk Çarşıbaşı, bugüne kadar 200'e yakın iş insanı, siyasetçi, bürokrat ve STK liderine de medya ilişkileri ve kurum sözcülüğü konulu uygulamalı çalıştay ve eğitimler verdi.

Uludağ Üniversitesi İktisat lisans derecesine sahip olan Ufuk Çarşıbaşı, Bilgi Üniversitesi'nde Ekonomi Hukuku ve Pazarlama İletişimi yüksek lisans programlarına katılmıştır. Amatör tiyatro, yelken ve dağcılıkla ilgilenir.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK:

Bu oturumda katılımcılara kapsayıcılık ve çeşitlilik kavramları tanıştırılır. Yurtdışında ve yurtiçinde kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik bağlamında yapılan iyi örnekler aktarılır. Kapsayıcı kurum kültürünün sağlanması için neler yapılabileceği katılımcılarla birlikte tartışılır. Zorlu dönemlerde yaşanan ayrımcılık çeşitleri ile güncel bağlamda yapılan iyi uygulamalar sunulur. Kapsayıcı liderlik kavramı tartışmaya açılır ve kapsayıcı lider olmanın özellikleri sunulur. Bu oturumun temel amacı katılımcıların kapsayıcı kurum kültürüne dair ortaklaşmasıdır.

2. MODÜL: HAREKETE GEÇ VE HAREKETE GEÇİR

BAŞKALARINI GELİŞTİRME VE KOÇLUK:

Bu eğitimin amacı, liderlerin ekiplerini yüksek performans, güven ve iş birliği temelinde yönetebilmelerini sağlayacak takım yönetimi becerilerini güçlendirmektir. Katılımcılar; lider, yönetici, koç ve mentör rollerini ekip ihtiyaçlarına göre etkin biçimde kullanarak, farklı ekip dinamiklerini doğru okuyabilen ve duruma uygun liderlik yaklaşımını hayata geçirebilen yöneticiler olmayı hedefler.

Eğitim sürecinde liderlerin; ekip içinde güven ortamını nasıl inşa ettikleri, iletişim biçimlerinin ekip davranışları ve sonuçlar üzerindeki etkisi, verilen açık ve örtük mesajların performansa yansıması ele alınır. Katılımcılar, etkili soru sorma, aktif dinleme ve net geri bildirim gibi koçluk temelli liderlik becerilerini kullanarak ekip üyelerinin bilgi–beceri, performans, motivasyon ve kurumsal değerlere uyum düzeylerine göre durumsal yönetim uygulamalarını geliştirme fırsatı bulurlar.

Bu eğitim, liderlerin ekip içinde ifade edilmeyen duyguların ve ilişkisel dinamiklerin toplam performans üzerindeki etkisini yönetebilmelerini; her türlü çalışma ortamlarında ekip bağını güçlendiren, bireysel farklılıkları ortak hedeflerle hizalayan ve toplam fayda bilinciyle sonuç üreten takım yönetimi pratiklerini hayata geçirmelerini amaçlar.

- Lider, Yönetici, Lider Yönetici, Mentör, Koç
- Geliştiren / Kalıplayan iletişim Ortamı
- Güven Boyutları
- Ekibe verilen Temel İletişim Mesajları
- Liderin Üç temel Koçluk becerisi;
  - Etkili / Doğru Soru sormak
  - Aktif, anlamak için dinlemek
  - Net geribildirimde bulunmak
- Durumsallık Yaklaşımı ve Ekip Üyelerinin durumu
  - Bilgi/Beceri
  - Performans
  - Çalışma Motivasyonu
  - Kurumsal Değerlere Uyum
  - Delegasyon
- Ekip içinde İfade edilmeyen duyguların toplam performansa etkisi
- Paradigma, Davranış, Sonuç ilişkisi
- Ekiplerde Kişisel farklılıklar, ortak doğrular
- Toplam Fayda Bilinci
- Geliştiren Liderlik Uygulamaları

GRUP KOÇLUĞU SEANSI:

Eğitimin sonunda katılımcılara, gerçek iş yaşamlarında uygulamak üzere yapılandırılmış bir çalışma verilir. Bu çalışma uygulandıktan 1 ay sonra eğitmenle tekrar bir araya gelinerek çalışmanın üzerinden geçilir ve deneyimler paylaşılarak grup koçluğu alınır. Gelişim alanları tespit edilerek aksiyon planları belirlenir.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

ÖMER UZUN | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

1961 yılında Samsun' da doğan Ömer Uzun, 1983 yılında Gazi Üniversitesi Üretim Mühendisliği Ana Bilim Dalı Makine Eğitim Bölümünden mezun oldu. 2000 yılında Newport Üniversitesi psikoloji bölümünde Yüksek Lisans eğitimine devam etti. 1988-1992 yılları arasında Üretim Şefliği görevini yürütürken 1992 yılında aldığı bir karar neticesinde, üretimden eğitim alanına geçti. 1992-1995 yılları arasında MESS Eğitim Vakfında Eğitimci ve Kalite Danışmanı olarak görev yaptı.

MESS Eğitim Vakfındaki görevi boyunca; Kalite, Yönetim ve iletişim eğitimleri ve ISO 9000 danışmanlık hizmeti verdi. 1995-1997 yıllarında BRİSA A.Ş de, İnsan Kaynakları Müdürlüğünde Eğitim Uzmanı olarak çalıştı. 1997 yılında Prof. Dr. Doğan Cüceloğlu liderliğinde, İNSAN İNSANA Eğitim ve Danışmanlık A.Ş'nin kuruluş aşamasında yer aldı ve 2000 yılına kadar İNSAN İNSANA'da eğitimci ve Yönetim Danışmanı olarak çalıştı. Liderlik Gelişim Programı, Kurum Kültürü Dönüşüm Programı, Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları Programlarında eğitmen /danışman olarak hizmet vermektedir.

Etkili lider yönetici, Etkin Takım çalışması, Güvene ve İşbirliğine Dayalı İletişim, sistem boyutunda problem çözme kültürü ve teknikleri, Çatışma yönetimi eğitimlerini sunmaktadır. Ayrıca her seviyede Yönetici Koçluğu yapan Ömer Uzun'un Beyaz Yayınları tarafından yayınlanmış "Kişiye Özgü Liderlik" kitabı bulunmaktadır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

İLETİŞİM VE İŞ BİRLİĞİ YÖNETİMİ:

Bu eğitimin amacı, liderlerin iş dünyasında etkili, güvene dayalı ve sürdürülebilir profesyonel ilişkiler kurabilmelerini sağlayacak ilişki yönetimi ve iletişim becerilerini geliştirmektir. Katılımcılar; insanın temel ilişki ihtiyaçlarını, güven ve saygının ekip performansı üzerindeki belirleyici rolünü anlayarak, iş birliğini güçlendiren ilişki dinamiklerini bilinçli şekilde yönetmeyi hedefler.

Eğitim sürecinde liderlerin; empati, sınır ve beklenti dengesini kurabilmeleri, açık ve iddialı (assertive) iletişim yoluyla kendilerini net ifade ederken karşı tarafın alanına saygı gösterebilmeleri ele alınır. Uygulama ağırlıklı çalışmalarla katılımcılar, farklı ilişki tarzlarını, zorlayıcı davranış örüntülerini ve çatışma anlarında ortaya çıkan iletişim biçimlerini deneyimleyerek, ekip içi ve paydaş ilişkilerinde daha etkili iletişim stratejileri geliştirme fırsatı bulurlar.

Bu eğitim, liderlerin ekiplerinde açık iletişimi teşvik eden, kör noktaları azaltan, geri bildirim kültürünü güçlendiren ve çatışmaları yapıcı biçimde yöneten bir ilişki iklimi yaratmalarını; bireysel farklılıkları gözetirken ortak hedefler etrafında güçlü bir iş birliği kültürü inşa etmelerini amaçlar.

- İnsanın temel ihtiyaçları nedir?
- İnsan niye ve nasıl ilişki kurar?
- İş dünyasında, profesyonel ilişkinin temelleri; güven ve saygı.
- Empati – Sınır – Beklenti üzerine
- Açık iletişim nedir, ne değildir?
- Johari Penceresi ile kör noktalar
- Anlatmak mı, anlaşılmak mı?
- Etkin dinleme ve soru sorma teknikleri – Uygulama
- Assertive communication-iddialı iletişim teorisi
- İş dünyasında hitabet ve hikayeleştirme konusunda bilinmesi gerekenler.

* Eğitimde gruplar halinde vaka çalışmaları ile uygulamalar yapılacaktır.

UFUK ÇARŞIBAŞI | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

İş hayatına ilk adımını bundan 25 yıl önce Türkiye'nin ilk ekonomi gazetesi Dünya'da lider iş insanları ile röportajlar yaparak atan Ufuk Çarşıbaşı, ardından geçtiği iletişim danışmanlığı sektöründe ise çoğu Türkiye'nin en büyük 100'ü arasında yer alan şirketler ve liderleriyle çalıştı.

Ufuk Çarşıbaşı kurucu ortağı olduğu Communication Partner'da markaların iç iletişim, değişim yönetimi ve kurumsal iletişim projelerine danışmanlık yapmaya devam ediyor. Aynı zamanda Gestalt Center For Coaching mezunu yönetici ve lider koçu olan Ufuk, kurucuları arasında yer aldığı ParamitaPartners çatısı altında da birey ve takım koçluğu yapıp gelişim programları düzenliyor.

2007'den beri Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi, EDU'da eğitim ortağı olarak iletişim konulu eğitimler veren Ufuk Çarşıbaşı, bugüne kadar 200'e yakın iş insanı, siyasetçi, bürokrat ve STK liderine de medya ilişkileri ve kurum sözcülüğü konulu uygulamalı çalıştay ve eğitimler verdi.

Uludağ Üniversitesi İktisat lisans derecesine sahip olan Ufuk Çarşıbaşı, Bilgi Üniversitesi'nde Ekonomi Hukuku ve Pazarlama İletişimi yüksek lisans programlarına katılmıştır. Amatör tiyatro, yelken ve dağcılıkla ilgilenir.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

İKNA ve MÜZAKERE BECERİLERİ:

Bu eğitimin amacı, katılımcıların müzakere süreçlerini ilke, etik ve karşılıklı değer yaratma temelinde yönetebilmelerini sağlayacak bilgi ve becerileri geliştirmektir. Katılımcılar; insanlar ile problemleri ayırabilen, ortak ve çatışan çıkarları doğru analiz edebilen ve müzakereyi sıfır toplamlı bir pazarlık yerine sürdürülebilir iş birliği alanı olarak ele alan bir yaklaşım kazanırlar.

Eğitim sürecinde ilkeli müzakerenin temel prensipleri, BATNA ve ZOPA gibi kritik kavramlar, alternatif üretme becerileri ve etik sınırlar ele alınır. Gerçek müzakere deneyimleri ve uygulamalar aracılığıyla katılımcılar; kirli taktikleri tanıma, bu taktiklerle baş etme ve duygusal tepkileri yöneterek müzakere masasında dengede kalma becerilerini geliştirirler.

Bu eğitim, liderlerin ve yöneticilerin duygu–duyu–mantık dengesini gözeterek ikna gücünü artırmalarını; zor müzakerelerde dahi güveni zedelemeden, ilişkileri koruyarak ve kurumsal hedeflerle uyumlu sonuçlar üretmelerini amaçlar.

- İlkeli Müzakere Tanım
- Müzakerenin Temelleri
  - İnsanlar ve Problem Alanları
  - Ortak ve Çatışan Çıkarlar
  - Alternatifler ve Etik
- Gerçek Müzakere Deneyimi ile Yüzleşmek
  - BATNA ve ZOPA Kavramları
  - Kirli Taktikler ve Baş Etme Yolları - Taktikler
- İknanın Derinlikleri
  - Duygu – Duyu – Mantık Üçgeni
  - İkna Taktikleri

SERDAR BİLECEN | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

Serdar Bilecen 1965 yılında Ankara'da doğdu. 1983 yılında TED Ankara Koleji'nde lise eğitimini tamamladı. 1987 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Elektrik- Elektronik Mühendisliği Bölümü'nü, 1994 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü'nü bitirdi.

Yazılım geliştirme ve donanım mühendisliği konularında değişik firmalarda teknik görevlerde bulunduktan sonra, 1989 yılında KoçSistem'de teknik hizmetler bölümünde Elektronik Mühendisi olarak göreve başladı. 1990 yılında bu firmanın satış bölümüne geçti ve Satış Yöneticiliği görevini yaptı. 1998 yılında Compaq Computer firmasında Ankara Bölge Müdürü oldu. 2001 yılında kendi danışmanlık ve eğitim şirketini kurdu. Halen Keys Danışmanlık Ltd. Şti. bünyesinde satış ve yönetim danışmanlığı hizmetlerinin yanı sıra birçok konuda eğitimler vermektedir.

Bilkent Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak işletme son sınıf öğrencilerine "Müzakere Teknikleri", "Satış Teknikleri" ve "Mantık Dışı Karar Sistemleri" ile yüksek lisans öğrencilerine "Çatışma Teknikleri" ve "Uygulamalı Dönem Projesi" konularında, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans programında "Satış Yönetimi" derslerini vermektedir.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

3. MODÜL: BÜTÜNÜ GÖR VE YÖNET

PAZARLAMA STRATEJİLERİ VE FİYATLANDIRMA

Bu eğitimin amacı, katılımcıların fiyatlandırmayı yalnızca maliyet veya rekabet odaklı bir karar alanı olarak değil, makroekonomik koşullar, pazar dinamikleri ve müşteri algısıyla bütünleşik stratejik bir yönetim aracı olarak ele almalarını sağlamaktır. Katılımcılar, fiyatlandırmanın makroekonomik boyuttan pazar ve ürün seviyesine, oradan da taktik uygulamalara uzanan çok katmanlı yapısını anlayarak farklı koşullar altında doğru fiyatlandırma strateji ve yöntemlerini seçme becerisi kazanırlar.

Eğitim sürecinde pazarlamanın evrimi, müşteri ve ürün odaklılık, pazar odaklı yaklaşımlar ve fiyatlandırmanın üç seviyesi ele alınır. Katılımcılar; fiyatlandırmaya ilişkin temel ekonomik esasları, yenilikçi fiyatlandırma kavramlarını ve farklı fiyatlandırma modellerini inceleyerek, değer yaratma ve kârlılığı dengeleme perspektifi geliştirirler.

Bu eğitim, katılımcıların değişen pazar koşullarında rekabet gücünü artıran, müşteri değeriyle uyumlu ve kurumun finansal hedeflerini destekleyen bilinçli fiyatlandırma kararları almalarını amaçlar.

- Pazarlamanın Evrimi
- Müşteri & Ürün odaklılık
- Pazar Odaklılık
- Fiyatlandırmanın Üç Seviyesi
- Fiyatlandırma ile İlgili Ekonomik Esaslar
- Yenilikçi Fiyatlandırma Kavramları
- Fiyatlandırma Modelleri

PROF. DR. CENK KOÇAŞ | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

Prof. Dr. Cenk Koçaş, 2004 yılından beri Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi Pazarlama Ana Bilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Lisans derecesini 1992 yılında Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği'nden, işletme lisansüstü derecesini ise 1995 yılında yine Boğaziçi Üniversitesi'nden almıştır. Purdue Üniversitesi'nden 2000 yılında işletme doktorası derecesini aldıktan sonra dört yıl Michigan State Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmıştır.

Türkiye'de yüzlerce şirket ve kurum için verdiği yönetici eğitimleri, paralelinde yürüttüğü danışmanlıklar ve bilimsel araştırmalar ile profesyonel hayatına devam etmektedir. Araştırma ilgi alanları davranışsal, sayısal ve analitik metotlar kullanarak pazarlama stratejilerinin incelenmesidir. Yayınlanmış eserleri arasında oyun teorisi ve ekonometri temelli fiyat rekabeti analizleri ve psikoloji ve sosyoloji temelli müşteri davranışı araştırmaları çoğunluktadır. Ayrıca ilk baskısı 2023 yılında yayınlanan Neden Tüketiyorz? Neyi Neden Alıyoruz? isimli bir kitabı bulunmaktadır.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

YENİ NESİL BÜTÜNSEL YÖNETİM SANATI:

Bu eğitimin amacı, katılımcıların dijital çağın getirdiği dönüşümü bütünsel bir bakış açısıyla ele alarak, işletme fonksiyonlarını entegre eden ve veri temelli karar alma yetkinliğini güçlendiren bir iş yönetimi perspektifi kazanmalarını sağlamaktır. Katılımcılar, dijital dönüşümün işletme yönetimi üzerindeki etkilerini anlayarak, stratejik kararları teknoloji, veri ve müşteri deneyimiyle uyumlu şekilde değerlendirmeyi hedefler.

Eğitim sürecinde büyük veri, veri analitiği ve iş zekâsı kavramları; stratejik yönetim, dijital stratejiler, pazarlama ve müşteri deneyimi yönetimiyle ilişkilendirilerek ele alınır. Katılımcılar, farklı işletme fonksiyonlarının birbirleriyle olan bağını görerek, silo yaklaşımının ötesine geçen, fonksiyonlar arası iş birliğini destekleyen bir yönetim anlayışı geliştirirler.

Bu eğitim, liderlerin dijital liderlik becerilerini güçlendirmelerini; değişim ve riskleri yönetebilen, siber güvenlik farkındalığına sahip ve tüm bu unsurları tutarlı bir dijital iş modeli içinde bir araya getirebilen yöneticiler olarak kurumlarının sürdürülebilir rekabet gücüne katkı sunmalarını amaçlar.

- Yeni Nesil Bütünsel İşletme Yönetimi Nedir?
  - Bütünsel bakış açısının tanımı ve önemi
  - Dijital dönüşümün işletme yönetimine etkisi
  - İşletme fonksiyonlarının entegrasyonu
- Veri Analitiği ve İş Zekası
  - Büyük veri ve veri analitiği kavramları
  - İş zekası araçları ve karar verme süreçlerinde kullanımı
- Stratejik Yönetim ve Dijital Stratejiler
  - Stratejik yönetim ve karar verme süreçleri
  - Dijital stratejiler ve işletme yönetimine etkileri
- Pazarlama ve Müşteri Deneyimi
  - Dijital pazarlama stratejileri ve araçları
  - Müşteri deneyimi yönetimi ve CRM sistemleri
- Dijital Liderlik ve Değişim Yönetimi
  - Dijital çağda liderlik becerileri
  - Değişim yönetimi ve dönüşüm süreçleri
- Siber Güvenlik ve Risk Yönetimi
  - Siber güvenliğin önemi ve temel kavramlar
  - Risk yönetimi ve siber tehditlere karşı önlemler
- Tümünü Bir Araya Getirmek: Dijital İş Modeli
  - Dijital iş modeli tasarımı ve geliştirme
  - Fonksiyonlar arası entegrasyon ve iş birliği

SERKAN KÜÇÜKSELEK | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

Denizcilik Lisesi Gemi Makineleri Bölümü'nün ardından Yıldız Teknik Üniversitesi Kimya Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlayan Serkan Küçükselek, profesyonel kariyerine Bristol Myers Squibb ilaç firmasında Satış ve Pazarlama departmanında başlamıştır. BMS'ten sonra Petrol Ofisi'nde Akaryakıt Pazarlama Direktörlüğü bünyesinde Muğla Bölgesi Akaryakıt Satış Müdürü olarak görev almış ve bu görevinin ardından Akaryakıt Pazarlama Direktörlüğü'ne bağlı olarak "Akaryakıt Eğitim Müdürü" görevine getirilmiştir. "PO AKADEMİ" yi kurmuş ve bu çatı altında TÜBİTAK ve Çalışma Bakanlığı ile birçok projeyi yürüten, farklı eğitim programlarının geliştirilmesinde rol almıştır. 2008-2009 yıllarında PO' ya ait istasyonların şirket içi operasyonlardan sorumlu olarak, bu istasyonların işletilmesi, temsil kabiliyetlerinin ve karlılıklarının artırılması gibi görevlerini yürütmüştür.

Kurumsal Hayatını 2010 yılında Petrol Ofisi'nde sonlandırdıktan sonra, İnşaat, Eğlence ve Sağlık olmak üzere 3 farklı sektörde girişimlerde bulunmuştur. 2017 yılının 2. yarısında danışmanlık hayatına bir süreliğine ara vererek, büyüme zihniyeti ile Silikon Vadisi/San Francisco'ya giden Küçükselek, katılmış olduğu program, yapmış olduğu şirket ziyaretleri ve kazanmış olduğu deneyimler ile birlikte, 6 aylık bir aradan sonra algoritmik düşünceyi tasarım diline uyarlamak için kodlama eğitimine başlamıştır.

Küçükselek'in odağına aldığı konular arasında, organizasyonlarda üreten bireylerin yetkinlik, deneyim ve farkındalık alanlarında gelişiminin yanı sıra, kodlama, yapay zeka, derin öğrenme, makine öğrenmesi ve robotik kodlama bulunmaktadır.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

FİNANSÇI OLMAYANLAR İÇİN FİNANS:

Bu eğitimin amacı, yöneticilerin finansal tabloları yalnızca muhasebesel raporlar olarak değil, işletme performansını anlamaya ve yönetmeye yarayan stratejik araçlar olarak okuyabilmelerini sağlamaktır. Katılımcılar; bilanço, gelir tablosu ve nakit akım tablosunun mantığını kavrayarak, bu tablolar arasındaki ilişkiyi doğru yorumlama ve finansal verilerden yönetsel içgörü üretme becerisi kazanırlar.

Eğitim sürecinde finansal analiz teknikleri, alacak devir hızı gibi kritik operasyonel göstergeler ve KPI–TPG ilişkisi ele alınarak, finansal sonuçlarla iş kararları arasındaki bağ netleştirilir. Katılımcılar, aldıkları kararların kârlılık, nakit yönetimi ve sürdürülebilir performans üzerindeki etkilerini daha bilinçli şekilde değerlendirme imkânı bulurlar.

Bu eğitim, finans dışı yöneticilerin finansal dili daha etkin kullanmalarını; performansı bütünsel bakış açısıyla izleyen, veriye dayalı ve sonuç odaklı yönetim kararları almalarını desteklemeyi amaçlar.

- Bilanço
- Gelir Tablosu
- Nakit Akım Tablosu
- Finansal Analiz
- Alacak Devir Hızı
- KPI - TPG

FAİK BAŞAR | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

1972 yılında Saint Joseph Lisesi'ni, 1978 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi'nin İşletme Bölümü'nü bitirmiş ve 1981 yılında Boğaziçi Üniversitesi'nden MBA derecesi almıştır. 1990 yılında ise Fransa'nın önde gelen üniversitelerinden INSEAD bünyesindeki kurumsal eğitim kuruluşu CEDEP'in 'genel yönetim' kursunu başarı ile tamamlamıştır.

20 yılı aşan çalışma hayatında, Netaş, Unilever, L'Oréal, Universal Engraving ve Herbalife şirketlerinde Finans Müdürlüğü, Finans Direktörlüğü ve Genel Müdürlük görevlerinde bulunmuştur. Finansal planlama, bütçeleme, raporlama, finansal model ve yöntemlerin oluşturulması, genel yönetim, lojistik gibi konuların yanı sıra, özellikle finans alanında, şirket içi eğitim konusunda uzmanlaşmıştır.

Çok iyi derecede Fransızca ve İngilizce bilen N. Faik Başar, ortağı olduğu IfA Eğitim ve Danışmanlık şirketinde finansal konularda danışmanlık, coaching ve eğitim hizmetleri vermektedir. Bankacılık, finans, telekomünikasyon, lojistik gibi sektörlerde faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası birçok şirkette eğitimler vermiştir.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF–TEAM–BUSINESS)

BÜTÜNSEL İŞLETME YÖNETİMİ SİMÜLASYONU (BOARD GAME):

ÖKONOMIKUS simülasyonu şirket genelinde ticari zekayı geliştirmenin güçlü ve eğlenceli bir yolu. Beraberinde getirdiği önemli faydalar ise hedeflere bağlılık, üretimde artış ve daha iyi karar verme potansiyeli.

Finansmanın bilinmeyenlerini gözler önüne seren bu simülasyonda katılımcılar nakdin şirkette nasıl sirküle olduğunu fiziksel olarak izlerlerken diğer yandan bilanço, gelir tablosu ve nakit akışı gibi göstergelerin firmanın performansı, durumu ve sağlığı hakkında neler söyleyebileceklerini daha derinden öğrenirler.

ÖKONOMIKUS ile katılımcıların verdikleri kararların şirketin büyümesine ve karlılığına olan etkilerini daha net bir şekilde gösterebilirsiniz.

Bu simülasyonda katılımcılar 4'er kişilik guruplar halinde Solar enerji sistemleri üretip satan bir firmanın yönetimini devralacaklar. Öncelikle lokal piyasada tek ürünle başlayan faaliyetler daha sonra yeni nesil ürünlerle uluslararası piyasaya doğru yönlenecek. Bunu yapmak için katılımcılarla öncelikle sermaye döngüsü konusunu tartışacağız. Varlıkların firma içerisinde nasıl sirküle olduğunu tartıştıktan sonra katılımcılar yurtdışı piyasalarda da aktif hale gelmek ve burada da başarıyı sağlamak için ciddi bir piyasa analizine girişecekler. Buna paralel olarak da yeni nesil ürünlerin geliştirilmesi ve zamanında ilgili piyasalara sürülmesi sağlanacak.

Genel anlamda bu faaliyetlerin yürütülmesi sırasında katılımcılar beraberce çalışıp karar verdikleri bir ortamda, İşletme ekonomisinin temellerini öğrenirken, bilanço ve gelir tablosunu nasıl kullanabileceklerini, rekabetçi stratejilerin nasıl oluşturulduğunu ve firmanın uzun vadede başarılı kalması için neler gerektiğini bire bir tecrübe yoluyla öğrenecekler.

EDA DORMAN | EĞİTMEN

SABANCI ÜNİVERSİTESİ YÖNETİCİ GELİŞTİRME BİRİMİ (EDU) | EĞİTİM ORTAĞI

Eda Dorman, Game Solution Türkiye'nin yönetici ortağı olup deneyimsel öğrenme, strateji atölyeleri ve liderlik uyumu alanlarında uzmanlaşmış kıdemli bir fasilitatördür.

GameSolution simülasyonlarını kullanarak atölye çalışmaları yürütmekte; üst yönetim ekipleriyle iş yönetimi, stratejik düşünme, karar alma ve organizasyonel dinamikler konularında oyun tabanlı metodolojiler aracılığıyla çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Bununla beraber Eda Dorman, sürdürülebilir tarım ve uluslararası ticaret alanlarında da aktif olarak çalışmakta; organik tarım çözümleri ile sınır ötesi iş geliştirmeye odaklanmaktadır.

Liderlik ve yönetim kurulu düzeyinde netlik arayan kurumlar için dış kolaylaştırıcı ve eğitmen olarak sıklıkla tavsiye edilmekte; yaratıcı düşünceyi, disiplinli fasilitasyon yaklaşımını ve güçlü iş içgörüsünü bir araya getirmektedir.

3D LEADERSHIP JOURNEY (SELF-TEAM-BUSINESS)

YÖNETİM EYLEMİNDEN ÖĞRENME: SEKTÖR LİDERİYLE SOHBET

Bu oturumda yer alacak konuk konuşmacı, kendi yönetim ve liderlik deneyimlerinden bahsedecek, yaşadığı iyi örnekleri ve uygulamaları paylaşacak. Ayrıca tam tersine yaşadığı başarısızlıkları ve bunlardan çıkardığı dersleri de aktaracak.

DENİZ MÜZESİNDE LİDERLİK VE STRATEJİ

Deniz Müzesinde Strateji ve Liderlik Eğitim Programı, katılımcıların müze atmosferinde ekiplerin, takımların ve bütünün yönetimi çerçevesinde stratejik düşünme, zorluklara rağmen doğru karar verme ve liderlik sanatının derinliklerini keşfetmelerini amaçlayan benzersiz bir deneyim sunar.

Emekli Amiral Tunç Veyisoğlu liderliğinde, gezi formatında "yaşayarak öğrenme" yaklaşımıyla hazırlanan bu program; Barbaros Hayreddin Paşa'nın Preveze'deki cesur liderliğinden Turgut Reis'in Cerbe Savaşı'ndaki ustalığına, Sokullu Mehmet Paşa'nın İnebahtı sonrası toparlayıcı stratejik hamlelerinden Mustafa Kemal Atatürk'ün dehasına ve denizcilik vizyonuna uzanan geniş bir tarihsel yelpazeyi stratejik liderlik perspektifiyle birleştirir. Clausewitz, Karl Dönitz, Yamamoto, Nimitz, Rommel ve Eisenhower gibi dünya tarihinin önemli askeri figürlerinin karar mekanizmaları ve liderlik stilleri, günümüz iş dünyasındaki stratejik liderlik mücadelesine ışık tutacak şekilde ele alınır.

İstanbul Deniz Müzesi'nde gerçekleştirilecek bu yolculuk, katılımcıları tarihin öğretici dalgaları ve denizlerin sert koşulları eşliğinde, kendi kurumlarında "Amiral seviyesinde" stratejiler üretebilecek bir liderlik donanımına taşımayı hedefler.

Orta ve üst düzey yöneticiler

1 Gün (6 Saat)

Yüz Yüze

TUNÇ VEYİSOĞLU | EĞİTMEN

SELF MADE HUMAN | EĞİTİM ORTAĞI

Tunç Veyisoğlu, Deniz Harp Okulu mezuniyetini müteakip subaylık kariyerine Deniz Kuvvetleri'nin muhtelif harp gemilerinde branş subaylığı ve bölüm amirliği görevleriyle başladı. Emsalleri arasında yüksek bir fiili deniz hizmet süresine sahip olarak kariyerine, gemilerde 2. komutanlık ve deniz subaylarının hayallerini süsleyen Gemi Komutanlığı görevini üç ayrı gemide icra ederek devam etti. Bu süre içerisinde iki yeni harp gemisinin alımında etkin görev aldı.

Amiralliğe kadar uzanan ve üstün başarılarla süslediği meslek yaşamı süresince her seviyede mesleki ve lider yönetici konularında askeri ve sivil kuruluşlarda eğitim alarak kurumsal eğitmen sertifikasyonuna sahibi oldu. Gemi görevlerinin yanı sıra Deniz Kuvvetleri'nin özellikle eğitim alanında faaliyet gösteren kıyı birliklerinde yönetici ve eğitmen görevleri yaptı. Bu kapsamda Deniz Harp Okulu'nda Öğrenci Bölük Komutanı olarak geleceğin deniz subaylarının yetişmesine mentor olarak katkıda bulundu. Bu görevine bağlantılı Deniz Kuvvetleri'ndeki tüm eğitim kurumlarının bağlı olduğu Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığı'nda Genel Sekreterlik görevinde bulundu. Genel Sekreterlik görevi süresince çok sayıda eğitim ve öğretim ile ilgili toplantı, seminer ve konferanslara eğitmen ve konuşmacı olarak katıldı. Yüksek katılımlı tören ve organizasyonların düzenlenmesinde ve icrasında aktif görev aldı.

Deniz Kuvvetleri'nde ki görevi süresince üst komuta makamı tarafından 3 kez Üstün Birlik Yetiştirme ödülü/rozeti ile ödüllendirilen Ahmet Tunç Veyisoğlu 2016 yılında Yüksek Askeri Şura kararı ve Cumhurbaşkanı onayıyla Amirallik rütbesine terfi ettirildi ve Mayın Filosu Komutanlığı'na atandı.

DEĞER ODAKLI LİDERLİK

Eğitimde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- Kişisel değerlerin iş hayatına etkileri.
- Değerlerimiz sınırlarımız.
- Değer odaklı liderlik.
- Kurumsal değerler elçisi olmak
- Kurum değerlerini yaşatmak için üst sorumluluk almak

Takım yöneticileri, ekip yöneten tüm liderler

2 Saat

Webinar

DR. UMUT AHMET TARAKCI | EĞİTMEN

HOUSE OF HUMAN | EĞİTİM ORTAĞI

20 yıllık yöneticilik kariyerinin ardından, bireylerin ve kurumların değişim süreçlerini yönetmelerine destek olmak amacıyla “House of Human” ve “Koçvari Anne-Baba” markalarını kurmuştur.

Koçluğun 17-27 yaş arası gençlere ücretsiz sunulmasını sosyal bir hedef olarak benimseyen Umut, 85 ülkede faaliyet gösteren Association for Coaching (AC) Türkiye’nin kurucusu ve başkanıdır. Aynı zamanda, Türkiye’de dört yıldır koçların gelişimine gönüllü destek veren ve bu koçların üniversite son sınıf öğrencilerine kariyer koçluğu yapmasını sağlayan sosyal girişim “Step Up Coaching” Programı’nın da kurucusudur.

“Koçluk Araçları” ve “Bir Yaşam Ustalığı: Mutluluk” kitaplarının yazarı, “Profesyonel Koçluk” ve “Koçluk Atölyesi” kitaplarının ise eş yazarı olan Umut, işletme ve strateji alanlarında yüksek lisans yapmış, doktora tezini ise “Kurumlarda Koçluğun Performansa Etkisi” üzerine tamamlamıştır. Koçluk alanında ICF ve AC onaylı altı farklı eğitim programına sahip olan Umut, Türkiye’nin ilk ACSTH onaylı programını geliştirmiş ve 3000’in üzerinde profesyonel koç yetiştirmiştir.

Liderlik yaklaşımında kendi geliştirdiği “koçvari liderlik”, koçluk yaklaşımında “bilişsel davranışsal koçluk” ve mentorlukta “performans hedefli harmanlanmış mentorluk” sistemini uygulamaktadır. Koçluk ve mentorluk tecrübesi 5000 saatin üzerindedir.

Referansları arasında İGA, Çelik Halat, BLUTV, Kolektif House, Türk Traktör, TAV Holding, MAN, Turkcell Global Bilgi, Sony Music, Doğan Holding, Shell, Koç Zer, BİLKOM, Nike, Deichmann, ARKAS, BEDAŞ, Türk Telekom, LC Waikiki, Greif, SODEXO, Kariyer.net, EKOL, Tepe Grup, Doluca, Nobel, Bahçeşehir Üniversitesi, Garanti Bankası, Halkbank ve TBMM gibi 300’den fazla kurum bulunmaktadır.

İLHAM VEREN LİDERLİK

Eğitimde aşağıdaki başlıklar üzerinde durulacaktır;

- İlham almak-İlham vermek
- İlham veren değerli, özel ve verimli hedefler nasıl belirlenir?
- Liderlikte mantığın rolü
- Zihinsel tutum performansı nasıl artırabilir?
- Olumlu tutum yaratmak ve sürdürmek
- Pozitif yaklaşım ile ne yapılabileceğine odaklanmak (ne yapamayacağına değil)
- Zor insanları etkileyebilmek
- Kişi-Konu ayrımı yapmak, kişiliğe değil konuya odaklanmak

Takım yöneticileri, ekip yöneten tüm liderler

2 Saat

Webinar

ŞENOL KAPTAN | EĞİTMEN

HOUSE OF HUMAN | EĞİTİM ORTAĞI

Deniz Kuvvetlerinde "Üst Düzey Yöneticilik", Proje Yöneticiliği, "İK müdürlüğü" (yaklaşık iki bin kişilik bir kadronun) ile "İK Direktörlüğü" görevlerini (yaklaşık on sekiz bin kişilik bir kadronun) yapmıştır. İK süreçlerinin yeniden yapılandırılması ile Toplam Kalite Yönetimi kapsamında yürütülen kurum içi faaliyetlere liderlik etmiştir.

Elektrik-Elektronik bölümünden mezun olmuş ve Uluslararası İlişkiler alanında yüksek lisansını tamamlamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, Uzakyol Kaptanı, Yönetim Danışmanı, İş Geliştirme Mentoru, Profesyonel Koç, Yönetici Koçu ve Takım Koçu sertifika ve yeterliliklerine sahiptir.

"Etkin Liderlik" konusunda yaptığı çalışmalar ve verdiği eğitimler ile yönetici ve yönetici adaylarının liderlik fonksiyonlarını geliştirilmesinde önemli sonuçlara imza atmıştır. Başta liderler olmak üzere çalışanların gelişim için değiştirmeleri gereken kritik davranışları belirleme konusunda çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalarının pratik bir ölçüm sistemine dönüştürülmesine liderlik etmiştir. Bu kapsamda "Behavour Assesment of Leaders (BA-L)" versiyonlarını ülkemizin önemli firmalarındaki kültür gelişim projelerinde kullanarak gelişim süreçlerinin ölçülmesini sağlamıştır.

BA-L sisteminin yanı sıra geliştirilmesine liderlik ettiği "Liderlik Etki Alanları Değerlendirme Modeli" ve "Goleman Liderlik Stilleri Değerlendirme Modeli" ile de ölçüme dayalı Verimlilik, Motivasyon, Çalışan Bağlılığı, Kültür değişim ve İş Disiplini konularında başarılı sonuçlar almıştır. Hem bireylerin koçluk becerileri kazanması hem de kurumlarda koçluk kültürünün yerleştirilmesi yönündeki çalışmalarına devam etmektedir. Bu kapsamda da yüzlerce koçun katılımı ile başlatılan "Step-Up (Eş Koçluk)" programına liderlik etmektedir.

TARİHİN İZİNDE LİDERİN YOLCULUĞU

Tarih, sadece geçmişi anlatan bir kronoloji değil, aynı zamanda günümüz liderlerinin karşılaştığı zorluklara ışık tutan, eşsiz bir deneyim laboratuvarıdır. Geçmişin görkemli başarıları ve dramatik hezimetleri, doğru okunduğunda günümüz iş dünyasının karmaşık dinamiklerini anlamak için paha biçilmez dersler sunar. Bu özel deneyimsel programlar, liderlerin stratejik bakış açılarını geliştirmeyi, tarihsel olayların ışığında evrensel bir perspektif kazanmalarını ve geçmişten süzülen değerli tecrübeleri günümüze taşımalarını hedeflemektedir.

Topkapı Sarayı'nda gerçekleştirilecek eğitimin öne çıkan bazı başlıkları şunlardır;

1. Meritokrasi: Yetenek ve Liyakat Esaslı Yönetim

- Liderlere Soru: Kurumunuzda yetenekleri nasıl keşfediyor ve liyakati nasıl sağlıyorsunuz?

2. Değişim Yönetimi: Geçmişten Geleceğe Uyum

- Liderlere Soru: Şirketinizdeki büyük dönüşümleri ne kadar öngörülü ve etkili bir şekilde yönetiyorsunuz?

3. Diplomatik Davranış: Küresel İlişkilerde Ustalık

- Liderlere Soru: Paydaş ilişkilerinizde ve müzakerelerinizde diplomatik davranışın gücünü nasıl kullanıyorsunuz?

4. Stratejik Bakış: Kısa Vadeli Taktiklerle Uzun Vadeli Stratejilerin Farkı

- Liderlere Soru: İş dünyasında kurumsal uzun ömürlülük için stratejik bakış açılarını dönemsel taktiklerin kıskacından nasıl kurtaracağız?

5. Kültür ve Sembolizm: Kurumsal Kimliğin Gücü

- Liderlere Soru: Şirketinizin kültürü ve sembolleri, çalışanlarınızın motivasyonunu ve aidiyetini ne kadar etkiliyor? Strateji, kültüre ve üst kimliklere nasıl dönüşür?

Yöneticiler, Müdürler, Direktörler ve Üst Yönetim

1 Gün (6 Saat)

Yüz Yüze

ALİ KONYALI | EĞİTMEN

DD & PARTNERS | EĞİTİM ORTAĞI

1960 yılında İstanbul'da doğdu. Mimar Sinan Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Grafik Bölümü'nde öğrenim gördü. Aynı yıllarda profesyonel fotoğrafa başladı. 1985 yılında düzenlenen Anadolu Medeniyetleri sergisi kapsamında hazırladığı multivizyon gösterilerini audiovisual sunumlar, kültür kitapları ve yayınları izledi. 1993 yılında gittiği ABD'de fotoğraf çalışmaları yanı sıra Türkiye tanıtımına yönelik fotoğraf sergileri düzenledi.

1999'da Türkiye'ye döndü ve belgesel fotoğrafçılık dalında birçok çalışmayı gerçekleştirdi. Sanatçı halen kültür ve sanat alanında fotoğraf üretimine, sergi, kitap ve multivizyon alanında belgesel çalışmalarına devam etmektedir.

GÜRKAN SEKMEN | EĞİTMEN

DD & PARTNERS | EĞİTİM ORTAĞI

1968 yılında İstanbul da doğan Gürkan Sekmen İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunudur. Aynı üniversitede, profesyonel kariyeri devam ederken, master ve doktora da yapmıştır.

Gürkan Sekmen otuz beş yılı geçen profesyonel yaşantısı boyunca sektöründe lider yerli ve uluslararası şirketlerde yöneticilik ve genel müdürlük pozisyonlarında bulunmuştur. 2011 yılında yönetim danışmanlığı, konuşmacılık, kurumsal koçluk ve eğitmenlik kariyerine devam etmektedir Eğitimleri bilgi aktarımından çok sosyal öğrenme ortamı yaratacak şekilde tasarlanmıştır.

Ayrıca "El Yapımı Ruhlar" adındaki bireysel gelişim ve koçluk romanının yazarıdır.

SAHA GELİŞİM SINIFI

SAHA LİDERİNİN YOL HARİTASI PROGRAMI

Bu eğitimin amacı, üretimde ekip yöneten yöneticileri / takım liderlerini güçlü liderlik becerileriyle donatarak, işlerini etkin bir şekilde yönetmelerine ve takımlarını başarıyla yönlendirmelerine olanak sağlamaktır. Ayrıca, iletişim ve çatışma yönetimi konularında bilinçlenerek, iş birliği ve etkili iletişim becerilerini geliştirmeleri, iş ortamında verimliliği artırmaları amaçlanmaktadır.

- Her modül sonunda katılımcılara verilecek görevler ile farkındalıklarının eğitim sonrasında da devam etmesi ve davranış değişikliğine yansıması hedeflenmektedir.
- Farklı kuşakların iş yapış biçimlerini, beklentilerini ve iletişim tarzlarını anlamak, kuşaklar arası çatışmaları önlemek ve yanlış anlamaları yönetebilmek.
- Ekip yönetiminde empatiyi kullanarak, ekip üyelerinin ihtiyaçlarını anlama, duygusal zekâ ile takım performansını artırma.
- Lider olarak etkin dinleme, doğru iletişim stilleri kullanma ve söylenilenin arkasındaki mesajları anlayarak daha güçlü bir iletişim kurma.
- Farklı çatışma türlerini ayırt edebilme, çatışmaları önleme ve çözme stratejilerini geliştirme.
- İkna tekniklerini ve psikolojisini kavrayarak, karşı tarafı etkileme, güven kazanma ve sürdürülebilir anlaşmalara varabilme becerisi.
- Müzakere süreçlerinde strateji ve taktikleri etkin bir şekilde kullanarak sonuç odaklı çözümler üretme becerisi.

Kapsam içi tüm saha çalışanları (tekniker, teknisyen, usta başı, usta seviyesindeki çalışanlar)

5 Gün (27 Saat)

Hibrit (Yüz Yüze + Çevrim İçi)

VOLKAN SORARLI | EĞİTMEN

WACA ACADEMY | EĞİTİM ORTAĞI

WACA Academy Eğitim Programları Direktörü Volkan Sorarlı, organizasyonlarda ekiplerin performansını ve iş birliğini artırmaya yönelik liderlik, iletişim, empati ve kurumsal davranış gelişimi alanlarında uzman bir danışmandır. 26 yıllık deneyimiyle hem Türkiye'nin önde gelen şirketlerinde eğitim programları tasarlamakta hem de yöneticilerin liderlik becerilerini ölçümleyip geliştirmeye yönelik sistemler kurmaktadır.

Eğitim programlarında davranış değişimine odaklanan Sorarlı; iletişim, geri bildirim, liderlik, duygusal zekâ, takım yönetimi, empati ve satış psikolojisi konularında özgün içerikler geliştirmektedir.

Özellikle beyaz ve mavi yaka ekiplerde kalıcı öğrenme deneyimi yaratmak için vaka çalışmaları, oyunlaştırma, simülasyon ve dijital araçlarla desteklenmiş eğitim metodolojileri tasarlamaktadır.

Satış ve müşteri yönetimi ekiplerine yönelik olarak, karar verme ve etkileme teknikleri üzerine kurguladığı eğitimlerle kurumların satış performansını güçlendirmeyi hedeflemektedir.

Kariyerinin ilk döneminde McDonald's Akademi, Arkas Akademi, Sanovel Akademi ve Toksöz Akademi gibi kurumlarda organizasyonel gelişim ve eğitim projelerinde görev almıştır.

WACA Academy bünyesinde bugüne kadar birçok yerli ve uluslararası şirkete özel tasarlanmış eğitim programları geliştirmiş, davranışsal gelişim üzerine yüzlerce saatlik uygulamalı program yönetmiştir.

Akademik alanda ise Gedik Üniversitesi'nde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmakta; lisans öğrencilerine Örgütsel Davranış, Yetenek Yönetimi, Performans Yönetimi ve Ücretlendirme ve Prim Sistemleri konularında dersler vermektedir.

Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri mezunu olan Sorarlı; İstanbul Sanayi Odası, Antalya OSB, Denizli Sanayi Odası, Genç OSD ve Tegep gibi kurumlarda danışman ve konuşmacı olarak görev almıştır.

ÇEİS KAMPÜS

ÇEİS

Köybaşı Cad. No: 40 34464
Yeniköy, Sarıyer / İSTANBUL
T +90 (212) 299 9222 F+90 (212) 299 1151
www.ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası