

CBT 2026–2027

Eğitim & Gelişim Kataloğu

CONSCIOUS BUSINESS TURKEY

Yönetim ve Organizasyon · Takım Dinamikleri · Liderlik · Farkındalık & İçsel Bilgelik

www.consciousbusinessturkey.com

İçindekiler

01 CBT'ye Kısa Bakış

02 Gelişim Felsefemiz

03 Eğitim Portföyü Mimarisi

04 Eğitim & Atölye Detayları

05 Eğitim / Danışman

06 Müşteri & Proje Deneyimleri

07 Kapanış / İletişim

08 *Ek: CBT 7 Adım Davranışa Dönüşüm Modeli*

90 Etkili Eğitim · 9 Kategori

Bir kategori seçin. İlgili eğitim başlıklarına kategori menüsünden ulaşın.



- 01 [Organizasyonel Gelişim Akademisi](#)
- 02 [Nice to Vibe | Wellbeing & Farkındalık Akademisi](#)
- 03 [Conscious Leadership | 9 Virtues](#)
- 04 [Meaning@Work](#)
- 05 [İNSAN İŞİ | Yöneticiler için İnsan Yönetimi Akademisi](#)
- 06 [Geleceğin Yönetim İlkeleri](#)
- 07 [Liderlik & Takımlar](#)
- 08 [İnsan Örüntüleri & Öz-Farkındalık](#)
- 09 [İmza Oturumlar](#)

01

CBT'ye Kısa Bakış

Conscious Business Turkey

Conscious Business Turkey Hakkında

*Daha uyumlu,
adaptif,
dayanıklı ve
yüksek güvenli
organizasyonlar.*

*Conscious Business Turkey,
dönüşümün yalnızca yapılarda ve
süreçlerde değil; **insanların
düşünme, karar verme, ilişki
kurma ve birlikte hareket etme
biçimlerinde** gerçekleştiğine inanır.
Bu nedenle iş dünyası deneyimini
bilim, psikoloji, felsefe ve yaratıcı
tasarımla buluşturur.*

Dört çalışma alanı, tek dönüşüm bakışı

Organizasyonel Mimari & Yetenek Yönetimi

Geleceğe uyumlu organizasyonel mimari, işgücü ve kültür tasarımı.

İK ve Liderlik Akademisi ile Yetkinlik Dönüşümü

Lider, takım ve OD/İK profesyonellerinin bilgi, beceri ve davranış kapasitesini geliştiren eğitimler.

Birey ve Takım Dinamikleri Koçluğu

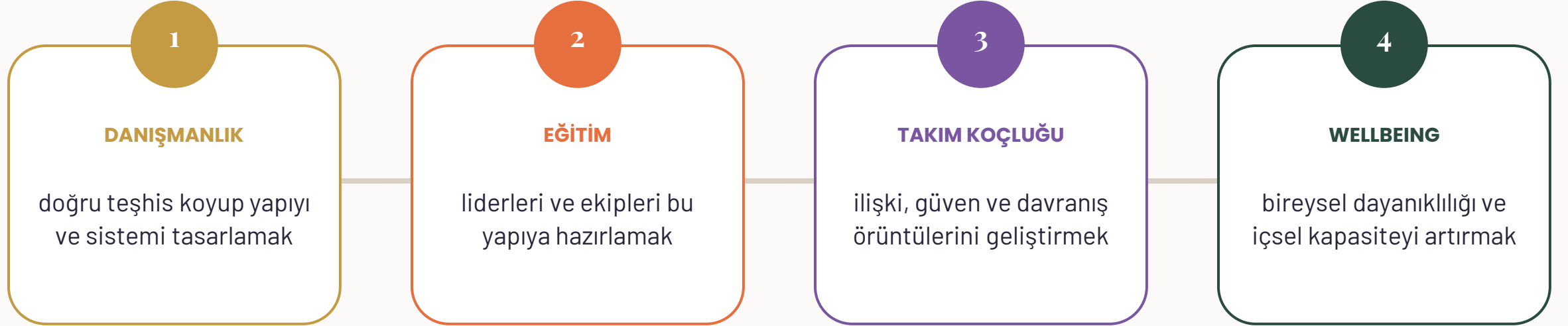
[Integrative Enneagram / iEQ9 ↗](#)

Enneagram ve takım dinamikleri üzerinden öz-farkındalık, güven ve birlikte çalışma kapasitesi.

Nice to Vibe Kurumsal Esenlik Akademisi

Beden, nefes, farkındalık ve wellbeing uygulamaları.

Neden Bunları Birlikte Yapıyoruz?



Danışmanlık » Eğitim » Takım Koçluğu » Wellbeing

02

Gelişim Felsefemiz

Bilgiyi aktarmaktan öte, insanın kendisiyle ve işiyle kurduğu ilişkiyi dönüştürmek.

Gelişimi Nasıl Tasarlıyoruz?

Eğitimi yalnızca bilgi aktarmak olarak görmüyoruz. İş dünyası deneyimini bilim, felsefe, sanat ve içsel bilgelikle buluşturarak insanların gerçekten düşünme, hissetme ve davranma biçimlerine temas eden gelişim deneyimleri tasarlıyoruz.

İş Dünyası Deneyimi

16 yıllık yönetim danışmanlığı, organizasyonel dönüşüm, liderlik ve insan yönetimi deneyimimizden; yüzlerce kurumda karşılaştığımız gerçek iş problemlerinden ve uygulamalardan yararlanıyoruz.

Bilim

Psikoloji, nörobilim, organizasyonel davranış, sistem düşüncesi ve öğrenme bilimindeki güncel modellerden, akademik çalışmalardan ve araştırmalardan yararlanıyoruz.

Felsefe & Ontoloji

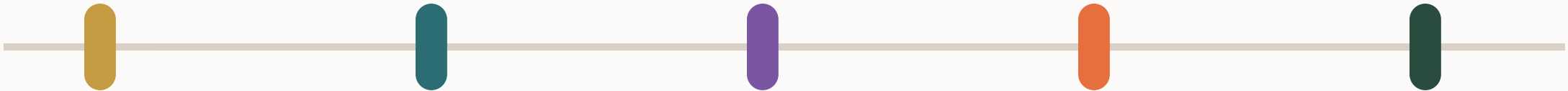
İnsanın kim olduğu, nasıl anlam ürettiği, nasıl karar verdiği ve dünyayla nasıl ilişki kurduğu üzerine felsefi düşünceden, ontolojik yaklaşımlardan ve farklı düşünce geleneklerinden yararlanıyoruz.

Sanat & Yaratıcılık

Öğrenmenin yalnızca zihinsel değil sezgisel ve duygusal da olabilmesi için müzikten, hikâyelerden, metaforlardan, oyundan ve farklı sanatsal ifade biçimlerinden yararlanıyoruz.

İçsel Bilgelik

Kendini bilme ve öz-farkındalığı gelişimin önemli bir parçası olarak görerek Enneagram'dan, farkındalık pratiklerinden, somatik çalışmalardan ve farklı kadim bilgelik geleneklerinden yararlanıyoruz.



Eğitimden Gelişim Ekosistemine

Tek seferlik sınıf eğitimleri yerine, öğrenmenin sürekliliğini ve işe transferini destekleyen çok katmanlı gelişim deneyimleri tasarlıyoruz.

01 Kişiselleştirilmiş Gelişim Yolları

Rol, ihtiyaç, mizaç, deneyim seviyesi ve gelişim hedeflerine göre farklılaştırılmış öğrenme.

02 AI Destekli Gelişim Sürekliliği

Eğitim sonrası refleksiyon, mikro egzersizler, hatırlatmalar, kişisel gelişim önerileri ve öğrenme takibi.

03 Flipped Learning

Temel içeriğin önceden alınması, canlı buluşmaların uygulama, tartışma, vaka ve derinleşmeye ayrılması.

04 Mikro Öğrenme

Kısa, düzenli ve uygulanabilir öğrenme parçalarıyla davranış değişimini destekleme.

05 Deneyimsel Öğrenme

Vaka, simülasyon, oyun, fasilitasyon, grup egzersizi, müzik, beden ve refleksiyon çalışmaları.

06 Sosyal & Kolektif Öğrenme

Peer learning, grup refleksiyonları, öğrenme çemberleri ve takım uygulamaları.

07 İşe Transfer & Takip

Eğitim sonrası görevler, uygulama planları, mentorluk, follow-up oturumları ve gerçek iş problemleri üzerinden devam.

08 Modüler Tasarım

Kurum ihtiyacına göre keynote, workshop, akademi, cohort programı, 1-1 çalışma veya blended journey.

03

Eğitim Portföyü Mimarisi

90 eğitim ve atölye · 9 kategori

90 eğitim ve atölye, 9 başlıkta tek portföy

No	Eğitim Portföyü	Kısa Açıklama
01	Organizasyonel Gelişim Akademisi	İK ve OD profesyonellerinin organizasyon tasarımı, işgücü planlama, kültür, değişim, analitik ve yeni nesil çalışma modellerindeki uzmanlığını geliştiren kapsamlı programlar.
02	Nice to Vibe Wellbeing & Farkındalık Akademisi	Beden, zihin, duygu ve anlam boyutlarını birlikte ele alarak çalışanların iyi oluş, dayanıklılık, farkındalık ve içsel denge kapasitelerini güçlendiren deneyimsel çalışmalar.
03	Conscious Leadership 9 Virtues	Liderliği yalnızca yetkinlikler üzerinden değil; zihinsel netlik, duygusal olgunluk, öz farkındalık ve içsel denge üzerinden geliştiren bütünsel liderlik programları.
04	Meaning@Work	Çalışanların kişisel değerleri, amaç duyguları ve yaptıkları iş arasında daha güçlü bağ kurmalarını destekleyen anlam ve içsel motivasyon odaklı programlar.
05	İNSAN İŞİ Yöneticiler için İnsan Yönetimi Akademisi	Yöneticilerin insanı anlama, iletişim, geribildirim, motivasyon, performans, gelişim ve takım yönetimi becerilerini bütünsel biçimde geliştiren yönetici akademisi.
06	Geleceğin Yönetim İlkeleri	Yapay zekâ, yeni çalışma modelleri, belirsizlik ve değişen insan beklentileri karşısında liderlik ve yönetim anlayışını yeniden düşünmeye yönelik gelecek odaklı programlar.
07	Liderlik & Takımlar	Liderlik ekiplerinin güven, iletişim, karar alma, çatışma yönetimi, stratejik uyum ve kolektif performans kapasitelerini geliştiren takım odaklı çalışmalar.
08	İnsan Örüntüleri & Öz-Farkındalık	Enneagram ve benzeri derinlikli yaklaşımlarla bireylerin motivasyonlarını, kör noktalarını, ilişki biçimlerini ve davranış örüntülerini keşfetmelerini sağlayan programlar.
09	İmza Oturumlar	Yönetim, insan, sanat, felsefe ve içsel gelişimi özgün biçimlerde bu

1

Organizasyonel Gelişim Akademisi

12 eğitim / atölye

01 · Organizasyonel Gelişim Akademisi

12 eğitim / atölye

01 [Geleceğin Organizasyonel Gelişim Fonksiyonu & Trendler](#)

02 [Belirsizlikler Çağında Organizasyon Yapısı ve Beceri Bazlı İş Tasarımı Metodolojisi](#)

03 [Stratejik İşgücü Planlama ve Norm Kadro Analizi](#)

04 [Organizasyonel Değişim Yönetimi Metodolojisi \(PCCM™\) ve Değişim Liderliği](#)

05 [İK Metrikleri \(SARATOGA™\) & İşgücü Analitiği: Veriden İçgörüyeye](#)

06 [İK ve Organizasyonel Gelişimde Yapay Zeka: Teknolojiler, Kullanım Alanları](#)

07 [Yeni Nesil İnsan Odaklı Performans Yönetimi & Ödüllendirme Tasarımı](#)

08 [Kurum Kültürü Analizi & Dönüşümü ve Öğrenen Organizasyona Evrim](#)

09 [Danışmanlık 101: OD'ciler için Danışmanlık Yaklaşımını İçselleştirmek](#)

10 [OD'ciler için Problem Çözme ve Yenilikçilik Odaklı Düşünmek](#)

11 [OD'ciler için Etkili İletişim ve İkna Edici Sunumlar](#)

12 [OD'ciler için «4 Anlaşma»: Kendini Bilmek, Zihinsel ve Duygusal Esenlik ve Esneklik](#)

Geleceğin Organizasyonel Gelişim Fonksiyonu & Trendler

Organizasyonel gelişim fonksiyonunun değişen iş dünyasında nasıl yeniden konumlandığını; çalışma yaşamı senaryoları, İK trendleri ve yeni OD yetkinlikleri üzerinden ele alır. Katılımcıların kendi kurumlarının mevcut olgunluğunu değerlendirmesine ve geleceğe dönük OD önceliklerini daha sistematik biçimde belirlemesine yardımcı olur.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Gelecek odaklı düşünme
Organizasyonel gelişim perspektifi
Stratejik önceliklendirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Dave Ulrich — HR Competency Model · World Economic Forum — Future of Jobs · CBT Türkiye OD Araştırmaları 2026 – 2027 · Chris Arygris & Peter Senge vb. iş düşünürleri

02

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Organizasyon tasarımı
Hiyerarşiden Holakrasiye
Rol ve sorumluluk netleştirme
Yapısal problem çözme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Jay Galbraith — Star Model · Henry Mintzberg —
Structure in Fives · Nadler & Tushman —
Congruence Model - PwC OrgDNA modeli ve 16
yıllık tasarım deneyimi birikimi

Belirsizlikler Çağında Organizasyon Yapısı ve Beceri Bazlı İş Tasarımı Metodolojisi

Organizasyon yapısını strateji, roller, karar mekanizmaları, kontrol kapsamı ve iş tasarımı arasındaki ilişkiler üzerinden bütünsel biçimde ele alır. Katılımcılar mevcut yapıyı analiz etmeyi, tasarım alternatifleri geliştirmeyi ve daha çevik, anlaşılır ve uygulanabilir organizasyon modelleri oluşturmayı öğrenir.

HEDEF KİTLE

Organizasyon tasarımı, strateji ve İK ekipleri; fonksiyon liderleri

Stratejik İşgücü Planlama ve Norm Kadro Analizi

Organizasyonun gelecekte ihtiyaç duyacağı doğru sayı ve nitelikteki işgücünü sistematik biçimde planlamaya yönelik temel yaklaşım ve analiz yöntemlerini ele alır. Katılımcılar mevcut kapasiteyi, iş yükünü ve gelecekteki ihtiyaçları değerlendirerek veriye dayalı işgücü senaryoları ve aksiyonlar geliştirmeyi öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Stratejik işgücü planlama
İş yükü ve kapasite analizi
Veriye dayalı karar verme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

CIPD – Workforce Planning · ISO 30409 –
Workforce Planning · PwC Workforce Planning
yaklaşımları

04

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Değişim yönetimi
Paydaş yönetimi
Değişim liderliği

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

PCCM™ — People Centric Change Management ·
John Kotter — Leading Change · Robert Kegan &
Lisa Lahey — Immunity to Change -
CBTreferans modelleri

Organizasyonel Değişim Yönetimi Metodolojisi (PCCM™) ve Değişim Liderliği

Organizasyonel değişimi yalnızca iletişim planı olarak değil; vizyon, paydaşlar, liderlik, dirençler, kültür ve uygulama adımlarını birlikte yöneten bütünsel bir süreç olarak ele alır. Katılımcılar değişim risklerini analiz etmeyi, insan merkezli müdahaleler tasarlamayı ve dönüşüm sürecinde liderlik etmeyi öğrenir.

HEDEF KİTLE

Değişim liderleri, proje yöneticileri, İK ve organizasyonel gelişim ekipleri

İK Metrikleri (SARATOGA™) & İşgücü Analitiği: Veriden İçgörüyeye

İK verisini yalnızca raporlamak yerine doğru metrikleri seçme, kıyaslama, görselleştirme ve karar verilebilir içgörülere dönüştürme yaklaşımını ele alır. Katılımcılar dashboard tasarımı, işgücü analitiği ve öngörüs el analiz mantığı üzerinden veriyi yönetim kararlarına bağlamayı öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İK analitiği
Veri yorumlama ve görselleştirme
İçgörü üretme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

PwC SARATOGA™ · Jac Fitz-enz — The New HR Analytics · Boudreau & Ramstad — Beyond HR

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yapay zeka okuryazarlığı
Kullanım senaryosu tasarlama
Teknoloji adaptasyonu

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

World Economic Forum — Future of Jobs ·
OECD AI Principles · Erik Brynjolfsson & Andrew
McAfee — The Second Machine Age

06

İK ve Organizasyonel Gelişimde Yapay Zeka: Teknolojiler, Kullanım Alanları

Yapay zekanın İK ve organizasyonel gelişim süreçlerinde bugün kullanılabildiği alanları somut teknoloji ve uygulama örnekleri üzerinden inceler. Katılımcılar farklı kullanım senaryolarını değerlendirerek yapay zekayı işlerine nerede, nasıl ve hangi sınırlar içinde entegre edebileceklerini sorgular.

HEDEF KİTLE

İK/OD liderleri, HR teknoloji ekipleri ve dönüşüm sponsorları

Yeni Nesil İnsan Odaklı Performans Yönetimi & Ödüllendirme Tasarımı

Performans yönetimini yıllık değerlendirme ve puanlama sistemlerinin ötesine taşıyarak hedefler, sürekli geribildirim, takım performansı ve ödüllendirme arasındaki ilişkiyi yeniden ele alır. Katılımcılar daha yalın, çalışan deneyimini gözeten ve stratejik önceliklerle bağlantılı performans sistemleri tasarlamayı öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Performans sistemi tasarımı
Hedef ve sonuç yönetimi
Ödüllendirme yaklaşımı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

John Doerr – Measure What Matters · Herman Aguinis – Performance Management · Deci & Ryan – Self-Determination Theory

08

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Kültür analizi
Kültürel dönüşüm tasarımı
Öğrenen organizasyon geliştirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Edgar Schein — Organizational Culture and Leadership
· Peter Senge — The Fifth Discipline
· Chris Argyris — Organizational Learning

Kurum Kültürü Analizi & Dönüşümü ve Öğrenen Organizasyona Evrim

Kurum kültürünü değerlerden ibaret bir söylem değil, günlük kararları ve davranışları şekillendiren ortak normlar ve örüntüler sistemi olarak ele alır. Katılımcılar kültürü analiz etmeyi, dönüşüm alanlarını belirlemeyi ve öğrenen organizasyon yaklaşımını somut uygulamalara dönüştürmeyi öğrenir.

HEDEF KİTLE

Kültür ve değişim ekipleri; İK/OD liderleri ve üst yönetim

Danışmanlık 101: OD'ciler için Danışmanlık Yaklaşımını İçselleştirmek

OD profesyonelinin yalnızca süreç uygulayan değil, iş birimlerinin ihtiyacını anlayan ve karmaşık problemleri yapılandıran bir iç danışman gibi çalışmasını ele alır. Katılımcılar ihtiyaç analizi, sistemik düşünme, fasilitasyon ve öneri geliştirme becerilerini gerçek iş problemleri üzerinden uygular.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Danışmanlık yaklaşımı
İhtiyaç analizi
Fasilitasyon

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Peter Block — Flawless Consulting · Edgar Schein — Process Consultation · Peter Senge — Systems Thinking

10

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Problem çözme
Kök neden analizi
Yaratıcı düşünme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Kepner & Tregoe – The New Rational Manager ·
IDEO – Design Thinking · 5 Whys / Ishikawa
yaklaşımı

OD’ciler için Problem Çözme ve Yenilikçilik Odaklı Düşünmek

Organizasyonel problemlerin doğru tanımlanması, kök nedenlerinin analiz edilmesi ve hem analitik hem yaratıcı tekniklerle çözüm seçeneklerinin geliştirilmesine odaklanır. Katılımcılar farklı problem çözme araçlarını kullanarak belirsiz durumları yapılandırmayı ve daha yenilikçi çözümler üretmeyi deneyimler.

HEDEF KİTLE

İK/OD profesyonelleri, proje ekipleri ve iç danışmanlar

OD'ciler için Etkili İletişim ve İkna Edici Sunumlar

Karmaşık organizasyonel bilgiyi farklı paydaşlar için sade, ikna edici ve harekete geçirici bir anlatıya dönüştürmeye odaklanır. Katılımcılar mesaj yapılandırma, veri anlatımı, görsel tasarım ve sunum becerilerini kullanarak fikirlerinin etkisini güçlendirir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yapılandırılmış iletişim
İkna ve sunum
Veri hikâyeleştirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Barbara Minto – The Pyramid Principle · Nancy Duarte – Resonate · Otto Scharmer – Theory U / Listening

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-farkındalık
Duygusal esneklik
Bilinçli iletişim

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Don Miguel Ruiz – The Four Agreements ·
Marshall Rosenberg – Nonviolent
Communication · Viktor Frankl – Man's Search
for Meaning

OD'ciler için «4 Anlaşma»: Kendini Bilmek, Zihinsel ve Duygusal Esenlik ve Esneklik

Dört Anlaşma yaklaşımını varsayımlar, kişiselleştirme, dil ve kişisel sorumluluk üzerinden iş yaşamındaki otomatik tepkileri fark etmek için kullanır. Katılımcıların daha bilinçli iletişim kurmasını, duygusal esnekliğini geliştirmesini ve günlük davranışlarında daha fazla seçim alanı yaratmasını destekler.

02

Nice to Vibe | Wellbeing & Farkındalık

10 eğitim / atölye



02 · Nice to Vibe | Wellbeing & Farkındalık Akademisi

10 eğitim / atölye

01 [Kundalini Yoga ve Meditasyon ile İş Yaşamında Farkındalık ve Denge](#)

02 [Farkındalık ve Meditasyona Giriş](#)

03 [Stresle Çalışmak: Öz-Düzenleme ve Kendinin Ustası Olmak](#)

04 [Soundhealing: Stres Dengeleyici Ses Meditasyonları](#)

05 [Nefes ve Somatik Farkındalık Atölyeleri](#)

06 [Handpan Atölyeleri](#)

07 [Özel Kamp / Retreat'lar](#)

08 [Üst Yöneticiler için 1-1 Wellbeing ve Öz-Farkındalık Programları](#)

09 [Wellbeing ve Farkındalık Keynote Sohbetleri](#)

10 [Mantra Atölyeleri: Mantralar ile Kendini Keşfetmek](#)

01

Kundalini Yoga ve Meditasyon ile İş Yaşamında Farkındalık ve Denge

Kundalini yoga, nefes ve meditasyon uygulamalarını iş yaşamındaki stres, dikkat ve içsel denge ihtiyacıyla buluşturan deneyimsel bir çalışma sunar. Katılımcıların beden ve zihin sinyallerini daha iyi fark etmesini, kısa pratiklerle regülasyon ve odaklanma kapasitesini desteklemeyi amaçlar.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Bedensel farkındalık
Stres regülasyonu
Odaklanma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Kundalini Research Institute (KRI) uygulama geleneği · Jon Kabat-Zinn — Mindfulness-Based Stress Reduction · Mindfulness araştırmaları

HEDEF KİTLE

Tüm çalışanlar; yoğun tempo ve stres altında çalışan ekipler

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Dikkat yönetimi
Öz-gözlem
Zihinsel sakinlik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Jon Kabat-Zinn – Full Catastrophe Living ·
Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) ·
Çağdaş mindfulness araştırmaları – Kundalini
Yoga teknikleri – Advaita Vedanta Ekolü

Farkındalık ve Meditasyona Giriş

Farkındalık kavramını gündelik iş yaşamındaki dikkat, otomatik tepkiler ve zihinsel yoğunluk üzerinden anlaşılır ve uygulanabilir biçimde ele alır. Katılımcılar temel meditasyon pratiklerini deneyerek düşünce ve duygularını daha fazla mesafeyle gözlemlemeyi öğrenir.

HEDEF KİTLE

Tüm çalışanlar; yoğun tempo ve stres altında çalışan ekipler

Stresle Çalışmak: Öz-Düzenleme ve Kendinin Ustası Olmak

Stresi yalnızca ortadan kaldırılması gereken bir sorun değil, beden ve zihnin verdiği sinyalleri anlamayı gerektiren bir düzenleme meselesi olarak ele alır. Katılımcılar tetikleyicilerini ve stres anındaki otomatik tepkilerini fark ederek daha dengeli, bilinçli ve sürdürülebilir yanıtlar geliştirecek pratik araçlar edinir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-düzenleme
Stres farkındalığı
Duygusal dayanıklılık

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Richard Lazarus & Susan Folkman – Stress and Coping · James Gross – Emotion Regulation · Jon Kabat-Zinn – Mindfulness – Enneagram ve Kundalini Yoga teknikleri

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Gevşeme ve regülasyon
Duyusal farkındalık
Dikkati toplama

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Peter Hess — Sound Massage yaklaşımı · British Academy of Sound Therapy uygulamaları · Müzik ve gevşeme araştırmaları

04

Soundhealing: Stres Dengeleyici Ses Meditasyonları

Ses, titreşim ve dinleme deneyimini rahatlama ve bedensel farkındalık için kullanılan yönlendirilmiş bir meditasyon alanına dönüştürür. Katılımcıların yoğun zihinsel tempodan kısa süreliğine uzaklaşarak beden duyumlarını, nefesi ve içsel sakinliği daha belirgin biçimde fark etmesini destekler.

HEDEF KİTLE

Tüm çalışanlar, yöneticiler ve yüksek baskılı roller

Nefes ve Somatik Farkındalık Atölyeleri

Nefes, beden duyuları ve somatik farkındalık uygulamaları aracılığıyla stresin bedensel etkilerini fark etmeye ve sinir sistemi regülasyonunu desteklemeye odaklanır. Katılımcılar gündelik iş yaşamında daha sakin, dengeli ve beden sinyallerinin farkında kalmalarını sağlayacak pratik araçlar deneyimler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-düzenleme
Somatik farkındalık
Stres dayanıklılığı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Breath regulation / HRV araştırmaları · Peter Levine — Somatic Experiencing yaklaşımı · Mindfulness-Based Stress Reduction

06

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yaratıcı ifade
Dinleme ve ritim
Akış deneyimi

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Mihaly Csikszentmihalyi — Flow · Aktif müzik
yapma ve wellbeing araştırmaları · Nice to Vibe
Handpan uygulamaları

Handpan Atölyeleri

Handpan'ın ritmik ve melodik yapısını kullanarak katılımcıları performans baskısından uzak, deneyimsel ve yaratıcı bir müzik alanına davet eder. Birlikte çalma, ritim tutma ve dinleme pratikleri aracılığıyla akış, dikkat ve grup içi uyumu destekler.

HEDEF KİTLE

Tüm çalışanlar; yaratıcı öğrenme ve wellbeing grupları

Özel Kamp / Retreat'lar

Gündelik iş temposundan uzaklaşılan, beden, nefes, farkındalık, paylaşım ve refleksiyon çalışmalarının birlikte kurgulandığı derinleşme programlarıdır. Katılımcıların kendileriyle yeniden temas kurmasına, zihinsel mesafe kazanmasına ve sürdürülebilir kişisel pratikler oluşturmalarına alan açar.

Life As Art - Kamp

<https://www.instagram.com/reels/C87cWu1IB4G/>

Life As Music - Kamp

<https://www.instagram.com/reels/DNdcMTjo9zF/>

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-refleksiyon
Yenilenme kapasitesi
Kişisel farkındalık

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

David Kolb — Experiential Learning ·
Mindfulness-Based Stress Reduction · Retreat
ve contemplative practice gelenekleri

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-liderlik
Enerji ve stres yönetimi
Reflektif düşünme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Deci & Ryan — Self-Determination Theory · Jon
Kabat-Zinn — Mindfulness · Integrative
Enneagram / iEQ9

08

Üst Yöneticiler için 1-1 Wellbeing ve Öz-Farkındalık Programları

Üst yöneticilerin yoğun sorumluluk, stres ve karar baskısı altında kendi enerji, dikkat ve davranış örüntülerini daha yakından tanımlarına yönelik kişiselleştirilmiş bir gelişim alanı sunar. Program, bireyin ihtiyacına göre öz-farkındalık, nefes, meditasyon, Enneagram ve refleksiyon pratiklerini bir araya getirir.

HEDEF KİTLE

Üst düzey yöneticiler ve kritik liderlik rollerindeki profesyoneller

Wellbeing ve Farkındalık Keynote Sohbetleri

İyi oluş, stres, farkındalık, anlam ve kendini bilme konularını bilimsel, düşünsel ve deneyimsel örneklerle geniş kitleler için erişilebilir hale getirir. Kısa ve ilham verici formatta katılımcılara kendi çalışma ve yaşam alışkanlıklarını yeniden düşünmeleri için güçlü sorular ve uygulanabilir fikirler sunar.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Wellbeing farkındalığı
Öz-refleksiyon
Davranışsal farkındalık

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Martin Seligman – Positive Psychology · Jon Kabat-Zinn – Mindfulness · Viktor Frankl – Meaning

HEDEF KİTLE

Geniş çalışan grupları, liderlik buluşmaları ve kurum etkinlikleri

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İçsel gözlem
Dikkat ve odak
Ses ve nefes farkındalığı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Kundalini mantra geleneği · Contemplative chanting practices · Two Oceans repertuarı ve uygulama deneyimi

Mantra Atölyeleri: Mantralar ile Kendini Keşfetmek

Mantraları tekrar, ses, nefes ve dikkat üzerinden kişinin kendi iç dünyasını gözlemleyebileceği deneyimsel bir farkındalık aracı olarak ele alır. Katılımcılar sesin ritmi ve anlamı aracılığıyla zihinsel yoğunluğu yavaşlatmayı, dinlemeyi ve içsel gözlemi derinleştirmeyi deneyimler.

HEDEF KİTLE

Tüm çalışanlar; ses, nefes ve farkındalık çalışmalarına açık gruplar

03

Conscious Leadership | 9 Virtues

9 eğitim / atölye

03 · Conscious Leadership | 9 Virtues

9 eğitim / atölye

01 Özgüven: Korkuları ve Kırılganlığı Paylaşabilme Cesareti

02 Beden: Beden-Zihin Uyumunu Yeniden Kurmak

03 Mental Netlik: Anda Kalmak, Odaklanmak ve Dikkati Yönetmek

04 Empati: Kendine Şefkatten Başkalarını Anlamaya

05 Nefes: Tazelenmek ve Kendini Yenilemek

06 Zihinsel Esneklik: Önyargıları Fark Etmek ve Yeni Bakış Açıklarına Açılmak

07 Duygular: Tepkisellikten Bilinçli Davranışa

08 Yol: Kendi Wellbeing ve Gelişim Yolunu Bulmak

09 Öğrenme: Merak, Keşif, Unutma ve Yeniden Öğrenme

01

Özgüven: Korkuları ve Kırılганlığı Paylaşabilme Cesareti

Özgüveni kusursuz görünmekten ziyade korkuları, sınırları ve kırılганlığı fark edip bunlarla daha sahici bir ilişki kurabilme kapasitesi olarak ele alır. Katılımcıların kendilerini korumaya yönelik otomatik tutumlarını görmesini ve daha açık, güvenli ve enerjik bir duruş geliştirmesini destekler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Özgüven
Kırılганlıkla çalışabilme
Ötantik ifade

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Brené Brown – Daring Greatly · Carl Rogers – On Becoming a Person

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

02

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Bedensel farkındalık
Öz-düzenleme
Enerji farkındalığı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Embodied cognition yaklaşımı · Somatik farkındalık pratikleri

Beden: Beden-Zihin Uyumunu Yeniden Kurmak

Bedenin stres, enerji ve duygusal durumla ilgili verdiği sinyalleri yeniden fark etmeye ve beden-zihin uyumunu güçlendirmeye odaklanır. Uygulamalar aracılığıyla rahatlama, canlanma ve dengelenme deneyimini günlük yaşam ve liderlik pratiğiyle ilişkilendirir.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

03

Mental Netlik: Anda Kalmak, Odaklanmak ve Dikkati Yönetmek

Zihinsel netliği anda kalma, dikkat ve bilinçli odaklanma kapasitesi üzerinden ele alır. Katılımcıların zihinsel gürültüyü fark etmesini, dikkatini daha bilinçli yönlendirmesini ve karar anlarında daha berrak kalmasını destekler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Dikkat yönetimi
Odaklanma
Zihinsel netlik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Jon Kabat-Zinn – Mindfulness · Daniel Goleman – Focus

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Empati
Öz-şefkat
Perspektif alma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Kristin Neff
– Self-Compassion · Carl Rogers – Empathic
Understanding

04

Empati: Kendine Şefkatten Başkalarını Anlamaya

Empatiyi yalnızca karşıdakini anlamak değil, önce kişinin kendi deneyimine daha şefkatli ve yargısız yaklaşabilmesi üzerinden ele alır. Katılımcıların kendi ihtiyaçlarını fark ederek başkalarının perspektiflerine daha açık, güvenli ve insani biçimde yaklaşmasını destekler.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

05

Nefes: Tazelenmek ve Kendini Yenilemek

Nefesi beden ve zihin arasında her an erişilebilir bir düzenleme ve yenilenme aracı olarak ele alır. Katılımcılar farklı nefes pratiklerini deneyerek stres anlarında sakinleşme, enerji toplama ve dikkatini yeniden merkezleme kapasitesini geliştirir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Nefes farkındalığı
Öz-düzenleme
Yenilenme kapasitesi

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Breath regulation / HRV araştırmaları · Mindfulness ve nefes pratikleri

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Bilişsel esneklik
Önyargı farkındalığı
Perspektif değiştirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Carol Dweck
– Mindset · Daniel Kahneman – Thinking, Fast
and Slow

06

Zihinsel Esneklik: Önyargıları Fark Etmek ve Yeni Bakış Açılarına Açılmak

Zihinsel esnekliği otomatik varsayımları, önyargıları ve yerleşik düşünce kalıplarını fark ederek yeni bakış açılarına geçebilme kapasitesi olarak ele alır. Katılımcıların kendi zihinsel filtrelerini sorgulamasını ve belirsizlik karşısında daha açık, meraklı ve uyarlanabilir kalmasını destekler.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

Duygular: Tepkisellikten Bilinçli Davranışa

Duyguları bastırılması gereken engeller yerine kişinin ihtiyaçları ve deneyimi hakkında bilgi taşıyan sinyaller olarak ele alır. Katılımcılar tetiklenme anlarını daha erken fark etmeyi ve otomatik tepkiler yerine daha bilinçli davranış seçenekleri geliştirmeyi deneyimler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Duygusal farkındalık
Duygu düzenleme
Tepki yerine seçim yapma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · James Gross – Emotion Regulation · Susan David – Emotional Agility

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-yönelim
Kişisel amaç farkındalığı
Sürdürülebilir wellbeing

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Deci & Ryan
– Self-Determination Theory · Viktor Frankl –
Meaning

08

Yol: Kendi Wellbeing ve Gelişim Yolunu Bulmak

Wellbeing'i herkese uygulanacak tek bir reçete yerine kişinin kendi ihtiyaçlarını, değerlerini ve gelişim yönünü keşfetmesi gereken kişisel bir yol olarak ele alır. Katılımcıların kendileri için anlamlı ve sürdürülebilir bir iyi oluş yaklaşımı geliştirmesine ve bunu günlük yaşamla ilişkilendirmesine alan açar.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, liderlik gelişim grupları ve liderlik takımları

Öğrenme: Merak, Keşif, Unutma ve Yeniden Öğrenme

Öğrenmeyi yalnızca yeni bilgi edinmek değil; merak etmek, eski kabulleri bırakmak ve değişen koşullarda yeniden öğrenebilmek olarak ele alır. Katılımcıların öğrenme alışkanlıklarını sorgulamasını ve daha çevik, deneysel ve keşfe açık bir gelişim yaklaşımı oluşturmasını destekler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öğrenme çevikliği
Merak ve keşif
Yeniden öğrenme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Conscious Leadership – 9 Virtues · Carol Dweck
– Growth Mindset · David Kolb – Experiential Learning

04

Meaning@Work

1 eğitim / atölye

BEDEN • ZİHİN • KALP • RUH

04 · Meaning@Work

1 eğitim / atölye

01 Meaning@Work: İşin İçinde İnsan, İnsanın İçinde Anlam

Meaning@Work: İşin İçinde İnsan, İnsanın İçinde Anlam

İnsanın yaptığı iş ile kişisel değerleri, yaşam amacı ve daha büyük bir katkı arasında bağ kurmasını destekleyen bütünsel bir farkındalık ve dönüşüm programıdır. Beden, zihin, kalp ve ruh boyutlarını birlikte ele alarak iş yaşamında anlam, motivasyon ve içsel bütünlük duygusunu güçlendirmeyi hedefler.



İş Yerinde Anlam Arayışı: Psikolojik Güçlenme için Gerçekçi Yollar

Yaklaşımımızı öğrenmek için
[makalemize göz atın.](#)

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Amaç ve anlam duygusu
İçsel motivasyon
Öz-farkındalık

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Viktor Frankl – Man’s Search for Meaning · Deci
& Ryan – Self-Determination Theory · Martin
Seligman – Positive Psychology

HEDEF KİTLE

Tüm çalışanlar, liderler, yetenek/kültür ekipleri ve kurum içi topluluklar

05

İNSAN İŞİ Yöneticiler için İnsan Yönetimi Akademisi

15 eğitim / atölye

05 · İNSAN İŞİ | Yöneticiler için İnsan Yönetimi Akademisi

ROLÜ ÜSTLENMEK · PERFORMANSI YÖNETMEK · İNSANI GELİŞTİRMEK · SAĞLIKLI EKİP İKLİMİ KURMAK

01 [İnsan Yönetimi İK'nın Değil, Yöneticinin İşidir: People Manager Rolüne Geçiş](#)

02 [İşe Alımdan İlk 90 Güne: Doğru Seçim, Onboarding ve Rol Netliği](#)

03 [Yöneticiler için İnsan Verisi: Ekip Göstergelerini Okumak](#)

04 [Adil İnsan Kararları: Tutarlılık, Etik ve Dokümantasyon](#)

05 [Yöneticiler için Temel Performans Yönetimi Becerileri: Hedeflemeden Değerlendirmeye](#)

06 [Geribildirim Ötesinde: Bilinçli İletişim ve Otantik İlişkiler](#)

07 [Geribildirim Alma ve Verme Tarzınızı Keşfetmek](#)

08 [Zor Performans Konuşmaları: Sorunu Ertelemeden İlişkiyi Korumak](#)

09 [Yönetici Koçluğu: Gelişim Görüşmeleri ve Çalışanı Büyütmek](#)

10 [Delegasyon, Yetkilendirme ve Hesap Verebilirlik](#)

11 [Motivasyon, Takdir ve Bağlılık: Herkesi Aynı Şey Motive Etmez](#)

12 [Yetenek ve Kariyer Görüşmeleri: Potansiyeli Görmek ve Gelişim Planı Kurmak](#)

13 [Psikolojik Güvenlik ve İlişkisel Zeka: Yüksek Performanslı Takımlar](#)

14 [İş Yerinde Nöroçeşitlilik: Farklılıklarla Çalışmak ve Uyum Yaratmak](#)

15 [Çok Kuşaklı İşgücünde Köprü Kurmak](#)

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İnsan yöneticisi rol netliği
Çalışan deneyimi sahipliği
İK ile iş ortaklığı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Dave Ulrich — Human Resource Champions ·
Gallup — The Manager Experience · CIPD — Line
Managers' Role

01

İnsan Yönetimi İK'nın Değil, Yöneticinin İşidir: People Manager Rolüne Geçiş

İnsan yönetiminin yalnızca İK süreçlerini uygulamak değil; ekipte yön, adalet, gelişim ve çalışma deneyimi yaratmak olduğunu ele alır. Katılımcılar uzmanlıktan people manager rolüne geçerken sahiplenmeleri gereken sorumlulukları, karar alanlarını ve İK ile iş ortaklığını netleştirir.

HEDEF KİTLE

İlk kez insan yönetenler; yeni atanan ve rolünü yeniden tanımlayan yöneticiler

İşe Alımdan İlk 90 Güne: Doğru Seçim, Onboarding ve Rol Netliği

Yöneticinin işe alım ve onboarding sürecindeki belirleyici rolünü; ihtiyacın netleştirilmesinden yapılandırılmış görüşmeye, seçim kararından ilk 90 güne kadar ele alır. Katılımcılar doğru kişiyi yalnızca seçmeyi değil, rol netliği ve erken bağ kurma yoluyla işe sağlıklı biçimde yerleştirmeyi öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yetkinlik bazlı görüşme
Seçim kararında nesnellik
Onboarding ve rol netliği

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Bradford Smart — Topgrading · Laszlo Bock — Work Rules! · Michael Watkins — The First 90 Days

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İnsan verisi okuryazarlığı
Örüntü ve risk analizi
Veriye dayalı yönetici kararı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Jonathan Ferrar & David Green — Excellence in People Analytics · Jac Fitz-enz — Human Capital Metrics · CIPD — People Analytics

03

Yöneticiler için İnsan Verisi: Ekip Göstergelerini Okumak

Ekip performansı, bağlılık, devamsızlık, devir, kapasite ve gelişim verilerini yöneticinin karar diliyle okumaya odaklanır. Katılımcılar göstergeleri insanları etiketlemek için değil; örüntüleri fark etmek, doğru soruyu sormak ve erken aksiyon almak için kullanır.

HEDEF KİTLE

İnsan yöneten yöneticiler; fonksiyon liderleri; HRBP'lerle veri üzerinden çalışan ekipler

Adil İnsan Kararları: Tutarlılık, Etik ve Dokümantasyon

Ücret, performans, izin, gelişim fırsatı, esneklik ve disiplin gibi insan kararlarında tutarlılık ile bağlama duyarlılık arasındaki dengeyi ele alır. Katılımcılar önyargıyı azaltan, gerekçesi açıklanabilir ve gerektiğinde belgelenebilir kararlar vermek için pratik bir çerçeve geliştirir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Adil karar verme
Önyargı farkındalığı
Gerekçelendirme ve dokümantasyon

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

John Rawls — A Theory of Justice · Daniel Kahneman, Olivier Sibony & Cass Sunstein — Noise · CIPD — Ethical Practice

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Hedef belirleme
Performans görüşmesi yönetimi
Gelişim odaklı takip

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Herman Aguinis – Performance Management ·
Edwin Locke & Gary Latham – Goal Setting
Theory · Center for Creative Leadership –
Feedback

05

Yöneticiler için Temel Performans Yönetimi Becerileri: Hedeflemeden Değerlendirmeye

Yöneticinin performans yönetimindeki rolünü hedef belirleme, beklenti netleştirme, takip, geribildirim ve değerlendirme döngüsü üzerinden ele alır. Katılımcılar çalışan performansını yıl sonu görüşmesine bırakmadan daha düzenli, adil ve gelişim odaklı biçimde yönetmenin temel araçlarını öğrenir.

HEDEF KİTLE

İlk ve orta kademe yöneticiler; takım liderleri

Geribildirimın Ötesinde: Bilinçli İletişim ve Otantik İlişkiler

Geribildirimi tek yönlü bir performans tekniği olmaktan çıkararak açıklık, dinleme, niyet ve ilişki kalitesi üzerinden daha geniş bir iletişim pratiği olarak ele alır. Katılımcılar zor konuşmalarda savunmayı azaltan, güveni artıran ve daha sahici diyaloglar kurmayı sağlayan yaklaşımları deneyimler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Bilinçli iletişim
Zor konuşmaları yönetme
İlişkisel güven

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Douglas Stone & Sheila Heen – Thanks for the Feedback · Marshall Rosenberg – Nonviolent Communication · Kim Scott – Radical Candor

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Geribildirim becerisi
Öz-farkındalık
Aktif dinleme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Douglas Stone & Sheila Heen — Thanks for the Feedback · SBI Feedback Model — CCL · Kim Scott — Radical Candor

07

Geribildirim Alma ve Verme Tarzınızı Keşfetmek

İnsanların geribildirim verirken ve alırken farklı eğilimler, hassasiyetler ve savunma refleksleri gösterebildiğini ele alır. Katılımcılar kendi tarzlarını fark ederek geribildirimini daha açık, dengeli ve ilişkiyi koruyacak biçimde kullanmayı deneyimler.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, takım liderleri ve geribildirim kültürü geliştiren ekipler

Zor Performans Konuşmaları: Sorunu Ertelemeden İlişkiyi Korumak

Beklenti karşılanmadığında konuşmayı ertelemenin hem çalışan hem ekip üzerindeki maliyetini görünür kılar. Katılımcılar performans sorununu somut gözlem ve beklentiler üzerinden ele almayı, savunmayı azaltmayı ve ilişkiyi koruyan net takip adımları kurmayı deneyimler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Zor konuşmaları yönetme
Kanıta dayalı performans diyalogu
Netlik ve takip

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Douglas Stone, Bruce Patton & Sheila Heen – Difficult Conversations · Kim Scott – Radical Candor · Herman Aguinis – Performance Management

HEDEF KİTLE

Performans sorunu yaşayan yöneticiler; takım liderleri; ilk ve orta kademe yöneticiler

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Koçvari liderlik
Güçlü soru ve aktif dinleme
Gelişim görüşmesi tasarımı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

John Whitmore — Coaching for Performance ·
Michael Bungay Stanier — The Coaching Habit ·
David Clutterbuck — Coaching and Mentoring

09

Yönetici Koçluğu: Gelişim Görüşmeleri ve Çalışanı Büyütmek

Yöneticinin her soruna cevap veren kişi olmak yerine düşünmeyi, öğrenmeyi ve sorumluluk almayı kolaylaştıran bir gelişim ortağı olmasına odaklanır. Katılımcılar kısa koçluk konuşmaları, güçlü sorular, aktif dinleme ve gelişim hedefleriyle çalışanı büyütmek için pratiklerini uygular.

HEDEF KİTLE

İnsan yöneten yöneticiler; takım liderleri; çalışan gelişiminden sorumlu liderler

Delegasyon, Yetkilendirme ve Hesap Verebilirlik

Delegasyonu yalnızca iş devretmek değil; karar alanını, başarı ölçütünü, destek düzeyini ve hesap verebilirliği birlikte tasarlamak olarak ele alır. Katılımcılar mikro yönetim ile kontrolsüz bırakma arasında, çalışanın kapasitesini büyüten dengeli bir yetkilendirme yaklaşımı geliştirir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Etkili delegasyon
Yetkilendirme
Hesap verebilirlik tasarımı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Paul Hersey & Ken Blanchard – Situational Leadership · L. David Marquet – Turn the Ship Around! · RACI / Decision Rights

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Bireysel motivasyonları okuma
Anlamlı takdir
Bağlılık geliştirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Edward Deci & Richard Ryan – Self-Determination Theory · Daniel Pink – Drive · Frederick Herzberg – Two-Factor Theory

11

Motivasyon, Takdir ve Bağlılık: Herkesi Aynı Şey Motive Etmez

Motivasyonu tek tip ödül ve teşviklerden çıkararak özerklik, ustalık, anlam, adalet ve bireysel ihtiyaçlar üzerinden ele alır. Katılımcılar çalışanların neyle canlandığını fark etmeyi; takdir, iş tasarımı ve yönetici davranışlarını buna göre farklılaştırmayı öğrenir.

HEDEF KİTLE

İnsan yöneten yöneticiler; ekip liderleri; çalışan bağlılığını güçlendirmek isteyen yöneticiler

Yetenek ve Kariyer Görüşmeleri: Potansiyeli Görmek ve Gelişim Planı Kurmak

Yöneticinin potansiyeli yalnızca yüksek performansla eşitlemeden; öğrenme çevikliği, motivasyon, kapasite ve gelecek rolleri birlikte değerlendirmesine odaklanır. Katılımcılar kariyer beklentilerini açıkça konuşmayı ve gerçekçi gelişim planlarını iş deneyimleriyle ilişkilendirmeyi öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Potansiyel değerlendirme
Kariyer diyalogu
Gelişim planı kurma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Lombardo & Eichinger — Learning Agility · Ram Charan, Stephen Drotter & James Noel — The Leadership Pipeline · 70-20-10 Development Model

HEDEF KİTLE

Yetenek geliştiren yöneticiler; fonksiyon liderleri; kariyer ve yedekleme görüşmeleri yapan yöneticiler

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Psikolojik güvenlik oluşturma
İlişkisel zeka
Takım işbirliği

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Amy Edmondson — The Fearless Organization ·
Google Project Aristotle · Patrick Lencioni —
The Five Dysfunctions of a Team

13

Psikolojik Güvenlik ve İlişkisel Zeka: Yüksek Performanslı Takımlar

Takımlarda insanların fikirlerini, hatalarını ve farklı görüşlerini güvenle ifade edebildiği bir çalışma ortamının nasıl oluşturulacağını ele alır. İlişkisel zeka, güven ve açık iletişim üzerinden takımın öğrenme, işbirliği ve performans kapasitesini güçlendirmeye odaklanır.

HEDEF KİTLE

Takımlar, takım liderleri ve güven kültürü geliştiren yöneticiler

İş Yerinde Nöroçeşitlilik: Farklılıklarla Çalışmak ve Uyum Yaratmak

İnsanların dikkat, algı, öğrenme ve çalışma biçimlerindeki nörolojik farklılıkları eksiklik yerine çeşitlilik perspektifinden ele alır. Katılımcılar önyargıları fark ederek farklı ihtiyaçlara uyum sağlayan, kapsayıcı ve güçlü yönleri kullanabilen çalışma ortamları tasarlamayı tartışır.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Nöroçeşitlilik farkındalığı
Kapsayıcı liderlik
Uyarlanabilir iletişim

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Judy Singer — Neurodiversity · Robert Austin & Gary Pisano — Neurodiversity as a Competitive Advantage · Neuroinclusion literatürü

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Kuşaklar arası iletişim
Önyargı farkındalığı
İşbirliği geliştirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Jennifer Deal – Retiring the Generation Gap ·
Costanza et al. – Generational Differences
meta-analysis · Çok kuşaklı işgücü araştırmaları

15

Çok Kuşaklı İşgücünde Köprü Kurmak

Farklı yaş ve deneyim gruplarını kalıp yargılarla ayırmak yerine çalışma beklentileri, iletişim tercihleri ve ortak ihtiyaçlar üzerinden anlamaya odaklanır. Katılımcılar kuşak etiketlerinin sınırlarını görerek farklı çalışan grupları arasında karşılıklı anlayış ve işbirliğini güçlendirecek yaklaşımlar geliştirir.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, İK/çalışan deneyimi ekipleri ve çok kuşaklı takımlar

06

Geleceğin Yönetim İlkeleri

14 eğitim / atölye

06 · Geleceğin Yönetim İlkeleri

14 eğitim / atölye

01 [Holokrasi ve Yeni Organizasyon Modellerine Geçiş](#)

02 [İş Yerinde Mutluluk ve Anlam: İK'nın Yeni Rolü](#)

03 [5. Disiplin: Peter Senge ile Sistem Düşüncesi](#)

04 [Spiral Kariyer Yönetimi: Dikey Kariyerden Çok Yönlü Kariyere](#)

05 [Geleceğin 3 Kritik Organizasyonel Gelişim \(OD\) Yetkinliği: CBT Türkiye OD Araştırması 2025 Sonuçları](#)

06 [Organizasyonel Davranış Değişimi: 3 Mit ve Gerçekler](#)

07 [Strateji ve Kültür Yetmez: Peki ya İnsan?](#)

08 [Aile Şirketlerinin Dönüşümü ve Kurumsallaşma Süreci](#)

09 [Organizasyonların 7 Aşamalı Evrim \(Olgunluk\) Modeli: Siz Hangi Aşamadasınız?](#)

10 [Yapay Zeka Çağında Beceri Odaklı \(Skills-Based\) Organizasyon Tasarımı](#)

11 [KPI'dan OKR'ye ve Ötesine: Çevik Takımlarda Dinamik Ödüllendirme](#)

12 [Akışkan İş Gücü Yönetimi: "Gig & Liquid Workforce" Tasarımı](#)

13 [Geleceğin OD Fonksiyonu İçin Etkili OD Düşünce Modelleri](#)

14 [Esnek Çalışma Düzeninde Aidiyet ve Kurumsal Kimlik Oluşturma](#)

Holokrasi ve Yeni Organizasyon Modellerine Geçiş

Geleneksel hiyerarşik yapıların yanında gelişen dağıtık yetki, öz-yönetim ve çevik organizasyon modellerini karşılaştırmalı biçimde ele alır. Katılımcılar rol, karar hakkı ve koordinasyon mekanizmalarının farklı yapılarda nasıl tasarlanabileceğini değerlendirerek kendi kurumları için uygulanabilir seçenekleri tartışır.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yeni organizasyon modelleri
Dağıtık karar tasarımı
Organizasyonel çeviklik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Brian Robertson — Holacracy · Frederic Laloux
— Reinventing Organizations · Amy Edmondson
— Teaming

02

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Çalışan deneyimi tasarımı
Anlam odaklı İK
Wellbeing perspektifi

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Viktor Frankl — Meaning · Amy Wrzesniewski —
Meaningful Work · Gallup — Purpose &
Engagement araştırmaları

İş Yerinde Mutluluk ve Anlam: İK'nın Yeni Rolü

Çalışanların yalnızca ücret ve kariyer değil, iyi oluş, anlam ve katkı duygusu da aradığı yeni çalışma deneyimini İK perspektifinden ele alır. İK'nın yüzeysel mutluluk uygulamalarının ötesine geçerek daha anlamlı, destekleyici ve sürdürülebilir çalışma ortamları tasarlamadaki rolünü sorgular.

HEDEF KİTLE

Çalışan deneyimi, kültür, İK ve wellbeing ekipleri

5. Disiplin: Peter Senge ile Sistem Düşüncesi

Organizasyonel problemlere tekil olaylar yerine ilişkiler, geri besleme döngüleri ve tekrar eden sistem örüntüleri üzerinden bakmayı öğretir. Katılımcılar karmaşık problemlerin altında yatan yapıları görerek daha bütünsel analizler yapma ve daha kalıcı çözümler geliştirme kapasitesini güçlendirir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Sistem düşüncesi
Karmaşıklık analizi
Kök nedenleri anlama

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Peter Senge – The Fifth Discipline · Donella Meadows – Thinking in Systems · Chris Argyris – Organizational Learning

04

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Kariyer mimarisi
Yetenek hareketliliği
Beceri odaklı gelişim

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Douglas T. Hall — Protean Career · Arthur & Rousseau — Boundaryless Career · Career mobility araştırmaları

Spiral Kariyer Yönetimi: Dikey Kariyerden Çok Yönlü Kariyere

Kariyerin yalnızca yukarı doğru ilerleyen tek bir terfi hattı olduğu varsayımını sorgulayarak farklı roller, beceriler ve yaşam evreleri arasında gelişen daha akışkan kariyer yollarını ele alır. Katılımcılar çalışanların potansiyelini unvanlardan bağımsız düşünmeyi ve daha kişiselleştirilmiş kariyer deneyimleri tasarlamayı öğrenir.

HEDEF KİTLE

Yetenek ve kariyer ekipleri, HRBP'ler ve çalışanlar

Geleceğin 3 Kritik Organizasyonel Gelişim (OD) Yetkinliği: CBT Türkiye OD Araştırması 2025 Sonuçları

CBT Türkiye OD Araştırması 2025'te öne çıkan üç kritik organizasyonel gelişim yetkinliğini ve bunların neden önem kazandığını ele alır. Araştırma bulgularını günümüz kurumlarının dönüşüm ihtiyaçlarıyla ilişkilendirerek katılımcıların kendi OD kapasitesini ve gelişim önceliklerini sorgulamasını sağlar.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

OD yetkinlik farkındalığı
Gelecek odaklı gelişim
Öz-değerlendirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

CBT Türkiye OD Araştırması 2025 · Dave Ulrich —
HR Competencies · World Economic Forum —
Future of Jobs

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Davranış değişimi tasarımı
Değişim engellerini analiz etme
Müdahale düşüncesi

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Robert Kegan & Lisa Lahey – Immunity to Change
BJ Fogg – Behavior Model
James Clear – Atomic Habits

06

Organizasyonel Davranış Değişimi: 3 Mit ve Gerçekler

Organizasyonlarda davranış değişimine ilişkin yaygın üç varsayımı sorgulayarak bilgi vermek, niyet etmek ve gerçekten davranışı değiştirmek arasındaki farkı ele alır. Katılımcılar kalıcı değişimin önündeki psikolojik ve sistemik engelleri fark ederek daha gerçekçi müdahale tasarımları geliştirmeyi öğrenir.

HEDEF KİTLE

L&D, İK/OD, değişim ekipleri ve insan yöneten liderler

Strateji ve Kültür Yetmez: Peki ya İnsan?

Organizasyonel başarıyı yalnızca doğru strateji veya doğru kültür üzerinden açıklamanın sınırlarını tartışır ve insan davranışlarının bu iki alan arasındaki kritik bağlantısını görünür kılar. Motivasyonlar, karar örüntüleri ve ilişkisel dinamikler üzerinden stratejinin günlük davranışa nasıl dönüştüğünü sorgular.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İnsan sistemi perspektifi
Davranış örüntülerini okuma
Strateji-kültür bağlantısı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Edgar Schein – Organizational Culture and Leadership · McKinsey 7S Framework · Human systems / organizational behavior literatürü

08

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Aile şirketi yönetişimi
Rol ve sınır netliği
Kurumsallaşma yaklaşımı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Gersick et al. — Generation to Generation /
Three-Circle Model · John Ward — Keeping the
Family Business Healthy · Family business
governance literatürü – Türkiye Aile Şirketi PwC
Araştırmaları vb.

Aile Şirketlerinin Dönüşümü ve Kurumsallaşma Süreci

Aile, sahiplik ve şirket sistemlerinin iç içe geçtiği yapılarda kurumsallaşmanın neden kendine özgü bir dönüşüm süreci olduğunu ele alır. Katılımcılar roller, karar mekanizmaları, profesyonelleşme ve kuşak geçişi gibi kritik alanları daha sistemik biçimde değerlendirmeyi öğrenir.

HEDEF KİTLE

Aile üyeleri, üst yönetim, İK ve kurumsallaşma ekipleri

Organizasyonların 7 Aşamalı Evrim (Olgunluk) Modeli: Siz Hangi Aşamadasınız?

Organizasyonların büyürken farklı ihtiyaç, yapı ve liderlik biçimlerinden geçtiği fikrinden hareketle yedi aşamalı bir olgunluk perspektifi sunar. Katılımcılar kendi kurumlarının bulunduğu evreyi değerlendirerek bir sonraki gelişim aşaması için kritik organizasyonel öncelikleri tartışır.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Organizasyonel olgunluk analizi
Gelişim evresi okuma
Dönüşüm önceliklendirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

CBT 7 Aşamalı Evrim Modeli · Larry Greiner —
Evolution and Revolution as Organizations Grow
· David Sibbet / Sustainable Organizations
yaklaşımı

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Beceri mimarisi tasarımı
İş ve rol yeniden tasarımı
Gelecek işgücü planlama

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Ravin Jesuthasan & John Boudreau – Work Without Jobs · Deloitte – Skills-Based Organization araştırmaları · World Economic Forum – Future of Jobs

Yapay Zeka Çağında Beceri Odaklı (Skills-Based) Organizasyon Tasarımı

Organizasyonları yalnızca unvan ve pozisyonlar üzerinden değil, işi gerçekleştirmek için gereken beceriler ve yetkinlikler üzerinden yeniden düşünmeyi ele alır. Katılımcılar yapay zekanın işleri dönüştürdüğü ortamda rol, yetenek ve işgücü mimarisini daha esnek bir beceri diliyle tasarlamayı öğrenir.

KPI'dan OKR'ye ve Ötesine: Çevik Takımlarda Dinamik Ödüllendirme

KPI ve OKR yaklaşımlarından hareketle hedef, takım performansı ve ödüllendirme sistemlerinin daha çevik yapılarda nasıl yeniden kurgulanabileceğini ele alır. Katılımcılar hız, şeffaflık ve işbirliğini destekleyen performans ve ödül mekanizmalarının tasarım ilkelerini tartışır.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Hedef sistemi tasarımı
Çevik performans yönetimi
Dinamik ödüllendirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

John Doerr – Measure What Matters · Deci & Ryan – Self-Determination Theory · Agile performance management literatürü

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İşgücü ekosistemi tasarımı
Esnek yetenek yönetimi
Dış kaynak entegrasyonu

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Ravin Jesuthasan & John Boudreau – Lead the Work · MIT Sloan / Deloitte – Workforce Ecosystems · Gig economy araştırmaları

Akışkan İş Gücü Yönetimi: "Gig & Liquid Workforce" Tasarımı

Tam zamanlı çalışanlar, freelancer'lar, uzman ağları ve dış kaynaklardan oluşan daha akışkan işgücü modellerini organizasyon ve yetenek yönetimi açısından ele alır. Katılımcılar kurum dışındaki yeteneği daha stratejik biçimde kullanabilmek için rol, yönetişim, performans ve entegrasyon mekanizmalarını düşünür.

Geleceğin OD Fonksiyonu İçin Etkili OD Düşünce Modelleri

OD profesyonellerinin karmaşık organizasyonel meseleleri tek bir araçla değil, farklı düşünce modelleri ve bakış açılarıyla ele alabilmesini amaçlar. Sistem düşüncesi, problem çerçeveleme ve organizasyonel öğrenme yaklaşımları üzerinden daha derin analiz ve müdahale tasarımı kapasitesi geliştirir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Sistemik düşünme
Problem çerçeveleme
OD müdahale tasarımı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Peter Senge — The Fifth Discipline · Chris Argyris — Action Science · Marvin Weisbord — Six-Box Model + 20 klasik OD modeli ve düşünürü

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Aidiyet oluşturma
Kurumsal kimlik geliştirme
Hibrit çalışma tasarımı

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Ashforth & Mael – Organizational Identification
· Microsoft Work Trend araştırmaları · Hybrid
work ve belonging literatürü

Esnek Çalışma Düzeninde Aidiyet ve Kurumsal Kimlik Oluşturma

Hibrit ve esnek çalışma düzenlerinde fiziksel yakınlığın azalmasının aidiyet, kurum kimliği ve ekip bağları üzerindeki etkilerini ele alır. Katılımcılar çalışanların nerede çalıştığından bağımsız olarak ortak kimlik, bağ ve anlam duygusunu güçlendirecek uygulamaları tartışır.

07

Liderlik & Takımlar

9 eğitim / atölye

07 · Liderlik & Takımlar

9 eğitim / atölye

01 [Çembere Davet: Fasilitasyon & Moderasyon Becerileri](#)

02 [Lencioni'nin Ekiplerin 5 Temel Aksaklığı Modeli: Takımlarda Güven Oluşturmak](#)

03 [Yapay Zeka Felsefesi; Yöneticiler için Araştırmalar Dayalı Gelecek Kehanetleri](#)

04 [İş Yaşamında Stres ve Canlılık: Toksik İlişkilerden Yüksek Performanslı Kültüre](#)

05 [Liderliğinizi Hangi Merkez Yönlendiriyor? Zihin, Kalp ve Beden Üçgeninde Liderlik](#)

06 [Liderlik Ekiplerinde Karmaşıklığı Azaltmak](#)

07 [Liderliğin 6 Temel Paradoksu
6 Paradoxes of Leadership™](#)

08 [İletişimde Netlik ve Sadelik: Minto Modeli](#)

09 [Takımlarda Çeşitliliğin Gücü: Sağlıklı Çatışmalarla Daha İyi Kararlar](#)

Çembere Davet: Fasilitasyon & Moderasyon Becerileri

İK profesyonellerinin toplantı, çalıştay ve ortak karar süreçlerini yalnızca yönetmek yerine grubun düşünme kapasitesini açığa çıkaracak şekilde fasilite etmesine odaklanır. Katılımcılar doğru soru sorma, katılımı dengeleme, farklı görüşleri görünür kılma ve ortak sonuç üretme tekniklerini deneyimler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Fasilitasyon
Grup süreci yönetimi
Etkili soru sorma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Sam Kaner – Facilitator’s Guide to Participatory Decision-Making · Liberating Structures · David Sibbet – Visual Meetings

02

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Takım güveni
Sağlıklı çatışma
Hesap verebilirlik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Patrick Lencioni – The Five Dysfunctions of a Team
· Amy Edmondson – Psychological Safety
· Team effectiveness literatürü

Lencioni'nin Ekiplerin 5 Temel Aksaklığı Modeli: Takımlarda Güven Oluşturmak

Lencioni'nin beş aksaklık modelinden hareketle takım performansının önündeki güven, çatışma, bağlılık, hesap verebilirlik ve sonuç odaklılık problemlerini ele alır. Katılımcılar kendi takımlarındaki örüntüleri değerlendirerek daha açık, güvenli ve sorumluluk alan bir çalışma kültürü oluşturmanın yollarını tartışır.

HEDEF KİTLE

Mevcut takımlar, takım liderleri ve liderlik ekipleri

Yapay Zeka Felsefesi; Yöneticiler için Araştırmalar Dayalı Gelecek Kehanetleri

Yapay zekanın yalnızca teknolojik kullanım alanlarını değil, insan, zeka, bilinç, etik ve çalışma hayatının geleceği hakkında açtığı daha büyük soruları yöneticilerle tartışır. Güncel araştırmalar ve gelecek senaryoları üzerinden teknolojinin insan kararları, meslekler ve liderlik üzerindeki olası etkilerini sorgular.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yapay zeka okuryazarlığı
Gelecek senaryosu düşünme
Teknoloji etiği

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Max Tegmark – Life 3.0 · Stuart Russell – Human Compatible · World Economic Forum – Future of Jobs

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Stres farkındalığı
İlişkisel dayanıklılık
Sürdürülebilir performans

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Bakker & Demerouti — Job Demands-Resources Model
· Christina Maslach — Burnout
· Amy Edmondson — Psychological Safety

04

İş Yaşamında Stres ve Canlılık: Toksik İlişkilerden Yüksek Performanslı Kültüre

İş yaşamındaki stresin yalnızca bireysel dayanıklılıkla değil, ilişkiler, iş talepleri ve çalışma ortamının niteliğiyle birlikte ele alınması gerektiğini tartışır. Katılımcılar tükenmeyi besleyen dinamikleri fark ederek canlılık, güven ve sürdürülebilir performansı destekleyen davranış ve sistemleri değerlendirir.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, İK/kültür ekipleri ve yüksek baskılı takımlar

Liderliğinizi Hangi Merkez Yönlendiriyor? Zihin, Kalp ve Beden Üçgeninde Liderlik

Liderlik davranışını yalnızca zihinsel analiz üzerinden değil, düşünce, duygu ve bedensel sezginin birlikte çalıştığı bütünsel bir karar alanı olarak ele alır. Katılımcılar hangi merkeze aşırı yaslandıklarını fark ederek farklı durumlarda daha dengeli ve bilinçli liderlik tepkileri geliştirmeyi deneyimler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Bütünsel öz-farkındalık
Karar farkındalığı
Liderlik esnekliği

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Enneagram'ın üç merkez yaklaşımı · Antonio Damasio — Descartes' Error · Embodied cognition literatürü

Liderlik Ekiplerinde Karmaşıklığı Azaltmak

Karmaşık koşullarda liderlik ekiplerinin daha fazla analiz ve kontrol üretmek yerine problemi doğru çerçeveleme, önceliklendirme ve karar verme kapasitesini geliştirmesine odaklanır. Katılımcılar belirsizlik, çoklu bağımlılıklar ve çelişen talepler arasında daha sade ve etkili hareket etmenin yollarını tartışır.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Karmaşıklıkla çalışma
Önceliklendirme
Kolektif karar verme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Dave Snowden – Cynefin Framework · Ronald Heifetz – Adaptive Leadership · Peter Senge – Systems Thinking

HEDEF KİTLE

Karar ekipleri, proje takımları ve insan yöneten liderler

07

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Paradoksal düşünme
Liderlik esnekliği
Gerilimleri yönetme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

PwC 6 Paradoxes of Leadership
Wendy Smith & Marianne Lewis – Both/And
Thinking · Quinn & Cameron – Competing
Values Framework · Paradox theory literatürü
Enneagram ile Liderlik Literatürü

Liderliğin 6 Temel Paradoksu

6 Paradoxes of Leadership TM

Liderlerin hız ve sabır, kontrol ve özerklik, sonuç ve ilişki gibi aynı anda yönetmek zorunda kaldığı karşıt talepleri paradoks perspektifinden ele alır. Katılımcılar bir kutbu seçmek yerine iki gerilimi birlikte taşıyan daha esnek ve bağlama duyarlı liderlik seçenekleri geliştirmeyi öğrenir.

HEDEF KİTLE

Orta ve üst kademe yöneticiler; liderlik gelişim grupları

İletişimde Netlik ve Sadelik: Minto Modeli

Karmaşık bir düşünceyi karşı tarafın kolayca takip edebileceği mantıksal bir yapıya dönüştürmek için Minto Piramit Prensipli'ni uygular. Katılımcılar mesajı ana fikirden başlayarak yapılandırmayı, kanıtları gruplamayı ve gereksiz ayrıntıyı azaltarak daha ikna edici iletişim kurmayı öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yapılandırılmış düşünme
Net iletişim
İkna edici anlatım

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Barbara Minto – The Pyramid Principle · SCQA yaklaşımı · Yönetim danışmanlığı iletişim pratikleri

Takımlarda Çeşitliliğin Gücü: Sağlıklı Çatışmalarla Daha İyi Kararlar

Takımlardaki farklı bakış açıları ve düşünme biçimlerinin bastırılmadığında daha güçlü kararlar ve yenilikçi çözümler üretebileceğini ele alır. Katılımcılar fikir ayrılığını kişisel çatışmaya dönüştürmeden kullanmayı ve sağlıklı tartışma için gerekli güven ve iletişim koşullarını oluşturmayı öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Sağlıklı çatışma
Çeşitlilikten yararlanma
Kolektif karar kalitesi

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Scott Page – The Diversity Bonus · Patrick Lencioni – Productive Conflict · Amy Edmondson – Psychological Safety
Karıncanın Davranışı MIT Araştırmaları

08

İnsan Örüntüleri & Öz- Farkındalık

9 eğitim / atölye

o8 · İnsan Örüntüleri & Öz-Farkındalık

9 eğitim / atölye

01 [Öğrenmeyi Öğrenmek: Uygulamalı Nöroplastisite](#)

02 [Ecce Homo / İş'te İnsan: Kendini ve Ekibini Gerçekten Tanımak](#)

03 [Bilinçsiz Önyargılar ve Kör Noktalar](#)

04 [Enneagram ile Takım Dinamiklerini Anlamak ve Geliştirmek](#)

05 [Enneagram ile Kendini ve Diğerlerini Derinlemesine Tanımak](#)

06 [İş'te Şiddetsiz İletişim: İlişkiler Aynasında Kendini Tanımak](#)

07 [Enneagram ile Liderlik: Mizacınız Baskı Altında Sizi Nasıl Ele Veriyor?](#)

08 [Bastırılmış Öfke: İş Hayatındaki Yansımalarını Fark Etmek ve Dönüştürmek](#)

09 [Bizi Öğrenmek Değil, Keşfetmek Dönüştürür: Öğrenmeden Keşfetmeye Doğru Açılmak](#)

Öğrenmeyi Öğrenmek: Uygulamalı Nöroplastisite

Beynin deneyim ve tekrar yoluyla değişebilme kapasitesinden hareketle öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini ve nasıl daha bilinçli yönetilebileceğini ele alır. Katılımcılar alışkanlıkları, dikkat ve pratik döngülerini inceleyerek kendi öğrenme biçimlerini geliştirecek uygulanabilir yöntemler keşfeder.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öğrenme çevikliği
Öz-yönetimli öğrenme
Zihinsel esneklik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Neuroplasticity araştırmaları · Carol Dweck — Mindset · Anders Ericsson — Deliberate Practice

02

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-farkındalık
İnsan davranışını gözlemleme
İlişkisel farkındalık

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Friedrich Nietzsche – Ecce Homo (başlık ilhamı)
· Carl Rogers – On Becoming a Person · Johari
Window – Luft & Ingham

Ecce Homo / İş'te İnsan: Kendini ve Ekibini Gerçekten Tanımak

İş yaşamındaki rollerin, beklentilerin ve sosyal maskelerin arkasında insanın kendisini ve başkalarını ne ölçüde gerçekten tanıdığı sorusunu ele alır. Katılımcıların davranış, ihtiyaç ve ilişki örüntülerini daha dikkatli gözlemleyerek hem kendileri hem de ekipleri hakkında daha derin bir farkındalık geliştirmesine alan açar.

HEDEF KİTLE

Liderler, takımlar ve öz-farkındalık odaklı gelişim grupları

Bilinçsiz Önyargılar ve Kör Noktalar

Kararlarımızı ve insanlara ilişkin değerlendirmelerimizi fark etmeden etkileyen bilişsel önyargıları ve otomatik varsayımları görünür kılar. Katılımcılar kendi kör noktalarını daha erken fark etmeyi ve işe alım, değerlendirme, iletişim ve karar süreçlerinde daha bilinçli seçenekler üretmeyi öğrenir.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Önyargı farkındalığı
Eleştirel düşünme
Daha bilinçli karar verme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Mahzarin Banaji & Anthony Greenwald —
Blindspot · Daniel Kahneman — Thinking, Fast
and Slow · Implicit cognition araştırmaları

HEDEF KİTLE

Karar vericiler, işe alım/yetenek ekipleri ve tüm çalışanlar

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Takım dinamiklerini okuma
Farklılıklarla çalışma
İlişkisel esneklik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Integrative Enneagram / iEQ9 Team Dynamics ·
Enneagram psikodinamik yaklaşımı · Patrick
Lencioni – Team Dynamics

04

Enneagram ile Takım Dinamiklerini Anlamak ve Geliştirmek

Takım üyelerinin mizaç farklılıklarını, ilişki biçimlerini ve tekrar eden etkileşim örüntülerini Enneagram üzerinden görünür kılar. Güven, iletişim, çatışma, karar alma ve işbirliği dinamiklerini anlayarak takımın birlikte çalışma kapasitesini geliştirmeyi amaçlar.



Enneagram Tema Dynamics Metodolojisini Öğrenmek için:
<https://www.integrative9.com/tr/enneagram/test/teams/>

HEDEF KİTLE

Mevcut takımlar, liderlik ekipleri ve takım koçluğu katılımcıları

Enneagram ile Kendini ve Diğerlerini Derinlemesine Tanımak

Enneagram'ın dokuz mizaç yapısını motivasyonlar, temel ihtiyaçlar, güçlü yönler, kör noktalar ve otomatik davranış örüntüleri üzerinden ele alır. Katılımcıların hem kendi eğilimlerini hem de başkalarının farklı düşünme, hissetme ve davranma biçimlerini daha derinlemesine anlamasını destekler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-farkındalık
Motivasyonları anlama
İnsan farklılıklarını okuma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Integrative Enneagram / iEQ9 · Don Riso & Russ Hudson — The Wisdom of the Enneagram · G. I. Gurdjieff — Fourth Way geleneği

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

İlişkisel öz-farkındalık
Sınır koyma
Bilinçli iletişim

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Carl Rogers — Person-Centered Approach ·
Marshall Rosenberg — Nonviolent
Communication · Attachment / relational
patterns literatürü

06

İş'te Şiddetsiz İletişim: İlişkiler Aynasında Kendini Tanımak

İş ilişkilerinde tekrar eden gerilim, yakınlık, beklenti ve savunma örüntülerini kişinin kendisi hakkında bilgi veren bir ayna olarak ele alır. Katılımcılar ilişkilerde neyi tetiklediklerini ve neye otomatik tepki verdiklerini fark ederek daha bilinçli iletişim ve sınır seçenekleri geliştirir.

HEDEF KİTLE

Takımlar, yöneticiler ve yoğun paydaş ilişkisi yöneten roller

Enneagram ile Liderlik: Mizacınız Baskı Altında Sizi Nasıl Ele Veriyor?

Enneagram üzerinden liderin baskı, belirsizlik ve çatışma altında devreye giren otomatik davranış örüntülerini ve kör noktalarını görünür kılar. Katılımcıların kendi liderlik reflekslerini daha iyi tanımasını ve farklı koşullarda daha bilinçli, esnek ve otantik tepkiler geliştirmesini destekler.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-farkındalık
Duygusal öz-düzenleme
Adaptif liderlik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Integrative Enneagram / iEQ9 · Enneagram psikodinamik yaklaşımı · Ronald Heifetz — Adaptive Leadership

08

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Duygusal farkındalık
Öfke düzenleme
Otantik ifade

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Harriet Lerner — The Dance of Anger · James
Gross — Emotion Regulation · Marshall
Rosenberg — Nonviolent Communication

Bastırılmış Öfke: İş Hayatındaki Yansımalarını Fark Etmek ve Dönüştürmek

Öfkenin her zaman açık biçimde görünmediğini; geri çekilme, pasif direnç, tahammülsüzlük veya aşırı kontrol gibi davranışlara dönüşebileceğini ele alır. Katılımcıların kendi öfke örüntülerini, tetikleyicilerini ve ihtiyaçlarını fark ederek daha sağlıklı ifade ve düzenleme yolları geliştirmesini destekler.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, takım üyeleri ve duygusal öz-düzenleme geliştirmek isteyenler

Bizi Öğrenmek Değil, Keşfetmek Dönüştürür: Öğrenmeden Keşfetmeye Doğru Açılmak

Bilgi edinmek ile kişinin kendi deneyimi üzerinden yeni bir şeyi gerçekten keşfetmesi arasındaki farkı ele alır. Katılımcıları hazır cevapları toplamak yerine gözlem, deney, refleksiyon ve içgörü yoluyla kendi öğrenme ve dönüşüm süreçlerinin aktif öznesi olmaya davet eder.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Reflektif öğrenme
Deneyimsel keşif
Dönüşümsel düşünme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

David Kolb — Experiential Learning · Jack
Mezirow — Transformative Learning · Donald
Schön — The Reflective Practitioner

09

İmza Oturumlar*

*Son yıllarda paylaşmaktan en keyif
aldığımız, CBT ruhuyla özdeşleşen en
dönüştürücü konulardan seçmeler*

11 eğitim / atölye

09 · İmza Oturumlar

11 eğitim / atölye

01 [İş Yaşamında Ciddiyet ve Oyun: Gamestorming](#)

02 [Caz Gibi Liderlik: Doğaçlama, Dinleme ve Değişim](#)

03 [Liderliğin TAO'su: Akış, Denge ve Dönüşüm](#)

04 [5 Element İle Kendini Tanımak ve Öz Liderlik](#)

05 [Dervişlerden Liderlik Hikayeleri; Kadim Bilgelerden Günümüze Masallar](#)

06 [Ünlü Filozoflar Yönetim Kurulunda Olsaydı...](#)

07 [Müziği Aramak: İş Yaşamı ve Liderlik İçin Müzik Felsefesi Eşliğinde Derin İlhamlar](#)

08 [Mayalanma: Dönüşümü Başka Türlü Düşünmek](#)

09 [Two Oceans: Kadim Mantralar ve Anadolu Nefesleri](#)

10 [Fragmanlar: Ben Kimim? Kendini Bilmek Üzerine](#)

11 [Söylenmeyi Duymak: Organizasyonlarda Sessizlik, Güç ve Görünmeyen Örüntüler](#)

01

İş Yaşamında Ciddiyet ve Oyun: Gamestorming

Oyun ve görsel düşünme tekniklerinin ciddi iş problemlerinde yaratıcılığı, katılımı ve ortak düşünmeyi nasıl güçlendirebileceğini gösterir. Gamestorming yaklaşımı üzerinden toplantı, çalıştay ve problem çözme süreçlerinde kullanılabilecek kendi tasarladığımız (CBT) deneyimsel yöntemleri katılımcılarla uygular.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Yaratıcı problem çözme
Ortak düşünme
Fasilitasyon

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Dave Gray, Sunni Brown & James Macanufo —
Gamestorming · Johan Huizinga — Homo
Ludens · Visual thinking pratikleri

HEDEF KİTLE

Takımlar, liderler, fasilitatörler ve yaratıcı problem çözme grupları

02

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Doğaçlama ve adaptasyon
Derin dinleme
Birlikte yaratma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Frank J. Barrett – Yes to the Mess · Jazz
improvisation & leadership literatürü · Karl
Weick – Sensemaking

Caz Gibi Liderlik: Doğaçlama, Dinleme ve Değişim

Cazdaki doğaçlama, dikkatli dinleme, ritim, solo ve birlikte yaratma prensiplerini liderlik ve değişim dünyasıyla buluşturur. Katılımcılar belirsizlik içinde her şeyi önceden kontrol etmek yerine çevreyi dinleme, diğerlerine alan açma ve ortaya çıkan duruma yaratıcı biçimde cevap verme kapasitesini sorgular.

HEDEF KİTLE

Liderler, takımlar ve adaptif çalışma becerisi geliştiren gruplar

Liderliğin TAO'su: Akış, Denge ve Dönüşüm

Tao düşüncesindeki akış, denge, çabasız eylem ve karşıtlıkların birlikteliği kavramlarını günümüz liderlik problemleriyle buluşturur. Katılımcıları her durumu daha fazla kontrol etmek yerine ne zaman müdahale edeceğini, ne zaman alan açacağını ve nasıl daha dengeli bir liderlik duruşu geliştireceğini sorgulamaya davet eder.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Denge kurma
Durumsal liderlik farkındalığı
Alan açma ve bırakabilme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Lao Tzu — Tao Te Ching · John Heider — The Tao of Leadership · Taoist leadership philosophy

04

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-farkındalık
Öz-liderlik
Denge ve esneklik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Beş Element yaklaşımı — kullanılan kaynak ekol
/ metodoloji katalog yayını öncesinde
netleştirilecek

5 Element İle Kendini Tanımak ve Öz Liderlik

Beş element yaklaşımını kişinin kendi eğilimlerini, enerji kullanımını ve liderlik davranışlarını farklı açılardan gözlemleyebileceği sembolik bir öz-farkındalık çerçevesi olarak kullanır. Katılımcılar güçlü yanlarını ve dengesizleştiği alanları fark ederek daha bilinçli ve dengeli bir öz-liderlik pratiği geliştirmeyi amaçlar.

HEDEF KİTLE

Yöneticiler, lider adayları ve öz-liderlik grupları

Dervişlerden Liderlik Hikayeleri; Kadim Bilgelerden Günümüze Masallar

Tasavvuf geleneğindeki hikâye, mizah ve paradoksları günümüz liderlik meselelerine başka bir pencereden bakmak için kullanır. Nasreddin Hoca'dan Mevlânâ'ya uzanan anlatılar üzerinden ego, hizmet, sabır, belirsizlik, ilişki ve öz-liderlik üzerine düşündüren bir deneyim sunar.

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-liderlik
Paradoksal düşünme
Reflektif liderlik

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Nasreddin Hoca anlatıları · Mevlânâ — Mesnevî ·
Idries Shah — Sufi teaching stories

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Eleştirel düşünme
Etik muhakeme
Perspektif değiştirme

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Aristoteles · Stoacı felsefe · Friedrich Nietzsche
· Lao Tzu — oturuma göre seçilen düşünürler

06

Ünlü Filozoflar Yönetim Kurulunda Olsaydı...

Farklı filozofların insan, güç, mutluluk, etik, anlam ve karar verme hakkındaki fikirlerini günümüz şirketlerinin gerçek sorunlarıyla karşı karşıya getirir. Katılımcılar tanıdık iş meselelerini alışılmış yönetim kalıplarının dışından sorgulayarak daha zengin ve eleştirel düşünme perspektifleri geliştirir.

HEDEF KİTLE

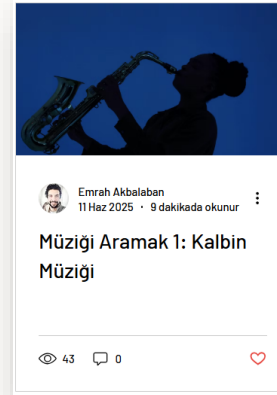
Üst yönetim, strateji ekipleri ve karar verici liderler

Müziği Aramak: İş Yaşamı ve Liderlik İçin Müzik Felsefesi Eşliğinde Derin İlhamlar

Müziği yalnızca sanat ürünü değil; ritim, sessizlik, armoni, disonans, dinleme ve birlik kavramları üzerinden insanı ve organizasyonu düşünmek için bir araç olarak kullanır. Katılımcıları müzik felsefesi ve kişisel müzik deneyimleri eşliğinde çalışma, liderlik, yaratıcılık ve anlam meselelerine farklı bir yerden bakmaya davet eder.

Müziği Aramak Serisi 1- 12

Yaklaşımımızı öğrenmek için
[makalemize göz atın.](#)



BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Derin dinleme
Müzik ontolojisi
Otantik ifade
Yaratıcı düşünme
Sentez ve anlamlandırma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Emrah Akbalaban — Müziği Aramak yazı serisi ·
Daniel Levitin — This Is Your Brain on Music ·
Oliver Sacks — Musicophilia

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Dönüşüm düşüncesi
Sistemik gözlem
Belirsizlikle çalışma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Emrah Akbalaban — Mayalanma yaklaşımı ·
Complexity / Complex Adaptive Systems · Karl
Weick — Sensemaking

08

Mayalanma: Dönüşümü Başka Türle Düşünmek

Dönüşümü başlangıcı ve sonu belli doğrusal bir proje yerine zaman, ortam, etkileşim ve olgunlaşma içinde gelişen bir süreç olarak düşünmeye davet eder. Mayalanma metaforu üzerinden liderlerin değişimi zorlamak ile gerekli koşulları yaratmak arasındaki farkı görmesine ve dönüşümün görünmeyen dinamiklerini tartışmasına alan açar.



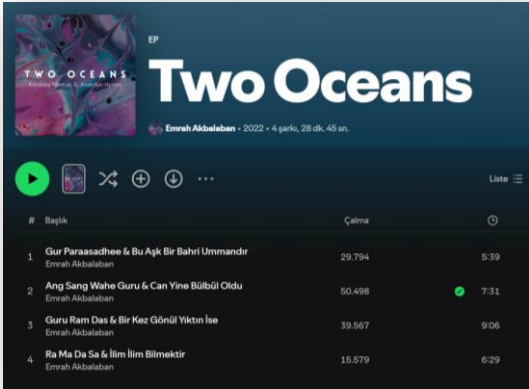
Mayalanma: Postmodern Bir Dönüşüm Metodolojisi

HEDEF KİTLE

Değişim/yenilik ekipleri, liderler ve dönüşüm toplulukları

Two Oceans: Kadim Mantralar ve Anadolu Nefesleri

Hint mistisizminin kadim mantraları ile Anadolu tasavvufunun nefes ve ilahi geleneğini gitar, vokal ve perküsyon eşliğinde buluşturan müzikli bir deneyimdir. Kısa hikâyeler, mantraların ve ilahilerin anlamları ve katılımcı etkileşimi aracılığıyla dinleyiciyi kültürlerin ötesinde içsel sakinlik, birlik ve hatırlayış alanına davet eder.



Dinlemek İçin:

<https://open.spotify.com/intl-tr/album/6mjo7PVCPMhUdicuMfg6JP?si=uvCuQYXkTSu3nstK3syRVw>

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Derin dinleme
Kültürlerarası farkındalık
İçsel odaklanma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Two Oceans repertuarı · Kundalini mantra geleneği · Anadolu tasavvuf müziği ve nefes geleneği

BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Öz-farkındalık
Reflektif düşünme
İçsel gözlem

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Emrah Akbalaban — Fragmanlar · Platon —
Mağara Alegorisi · Kenan Rifai ve tasavvufi
kendini bilme geleneği

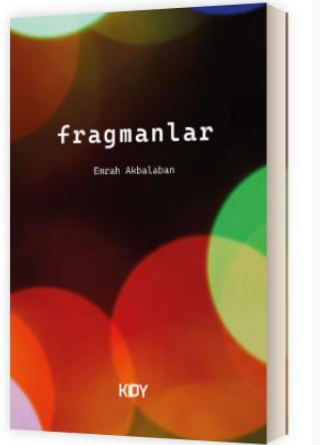
10

Fragmanlar: Ben Kimim? Kendini Bilmek Üzerine

Fragmanlar kitabındaki metinlerden hareketle “Ben kimim?” sorusunu; benlik, kimlik, algı, düşünceler ve insanın kendisiyle kurduğu ilişki üzerinden araştırır. Felsefe ve tasavvuf penceresinden hazır cevaplar vermek yerine katılımcıyı kendi deneyimine bakmaya ve otomatik “ben” hikâyelerinin arkasını sorgulamaya davet eder.

Kitabı İncelemek İçin:

https://www.kitapyurdu.com/kitap/fragmanlar/679501.html?srsId=AfmBOoo9BNNFIEA1bhY0tpEZcjl1I5PjLexSV_Aw7DDH4Wg5kTXzDZ2c



BU EĞİTİM NEYİ GÜÇLENDİRİR?

Derin dinleme
Organizasyonel örüntüleri okuma
Cesur ve güvenli diyalog kurma

REFERANSLAR & İLHAM KAYNAKLARI

Elizabeth Morrison & Frances Milliken —
Organizational Silence · Amy Edmondson —
Psychological Safety · Otto Scharmer — Theory
U / Levels of Listening · John Cage — Silence ·
Chris Argyris — Defensive Routines

11

Söylenmeyi Duymak: Organizasyonlarda Sessizlik, Güç ve Görünmeyen Örüntüler

Organizasyonlarda neyin konuşulduğu kadar neyin konuşulmadığını da anlamaya odaklanır. Sessizliği pasiflik veya ilgisizlik olarak değil; korku, güç, uyum, aidiyet, korunma ve kolektif davranış örüntülerinin taşıyıcısı olarak ele alır.

Katılımcılar toplantılar, karar anları ve ekip ilişkilerindeki sessizlikleri; müzikteki boşluk, derin dinleme, psikolojik güvenlik ve organizasyonel sessizlik araştırmaları üzerinden okumayı deneyimler. Söylenmeyi zorlamadan görünür kılmanın ve daha cesur diyalog alanları açmanın yollarını keşfeder.

HEDEF KİTLE

Liderlik takımları, insan yöneten yöneticiler, değişim liderleri, İK/OD ekipleri ve organizasyonel dönüşüm programı katılımcıları

07

Eğitmen / Danışman

Emrah Akbalaban

Emrah Akbalaban

KURUCU & ANA EĞİTMEN • YÖNETİM DANIŞMANI • BİREYSEL & TAKIM KOÇU

Emrah Akbalaban, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. Çalışma hayatına iş geliştirme alanında başlamış, ardından PwC'de 11 yıl İnsan Yönetimi ve Organizasyonel Gelişim alanında yönetim danışmanlığı yapmış; Workforce & Organization & HR Consulting bölüm liderliği görevini yürütmüştür. 2019 yılında Conscious Business Turkey'i kurmuş ve çalışmalarını organizasyonel dönüşüm, eğitim, liderlik, takım gelişimi ve bireysel farkındalık alanlarında sürdürmektedir.

400+

KURUMSAL DÖNÜŞÜM
PROJE DENEYİMİ

150+

EĞİTİM PROJESİ
DENEYİMİ

Yıllar içinde farklı sektörlerde organizasyon tasarımı, İK dönüşümü, stratejik işgücü planlama, norm kadro analizi, işgücü analitiği, yetenek yönetimi, kurum kültürü, değişim yönetimi, liderlik gelişimi, eğitim ve koçluk çalışmalarında geniş bir proje deneyimi oluşmuştur.



<https://www.linkedin.com/in/emrah-akbalaban/>



Başlıca Uzmanlık Alanları

Organizasyon & Dönüşüm

Organizasyonel yapı ve iş tasarımı
Stratejik işgücü planlama & norm kadro analizi
Değişim yönetimi & kültürel dönüşüm
İşgücü analitiği & İK metrikleri
Performans, yetenek ve insan yönetimi sistemleri
Geleceğin organizasyonu & çalışma hayatı

Liderlik, Takım & İnsan Dinamikleri

Liderlik gelişimi
Enneagram ile bireysel gelişim
Enneagram ile takım dinamikleri
Takım fasilitasyonu
Öz-farkındalık & otantik liderlik
Psikolojik güvenlik & ilişkisel çalışma

Öğrenme, Farkındalık & Wellbeing

Kurumsal akademi ve gelişim yolculukları
Deneyimsel öğrenme & fasilitasyon
Farkındalık ve meditasyon
Stres, öz-düzenleme & wellbeing
Sanat, müzik ve yaratıcı öğrenme formatları

Bu eğitim portföyü hangi birikimden çıkıyor?

Emrah, fasilitasyon ve Gamestorming çalışmalarının yanı sıra PCCM (People Centric Change Management), STRATA İş Değerleme ve PwC SARATOGA İK Metrikleri alanlarında uluslararası metodoloji ve uygulama deneyimine sahiptir. Klasik iş tecrübesinin yanı sıra Integrative Enneagram / iEQ9 bireysel koçu, Team Dynamics takım dinamikleri koçu ve takım fasilitasyonu uzmanıdır. Bununla beraber Kundalini Yoga ve meditasyon eğitmenliği eğitimi (KRI – Fransa) almıştır. Yarı profesyonel müzik ve sanat çalışmalarını Two Oceans, Can-ı Nefes ve Dem-i Muhabbet Koro şefliği başta olmak üzere farklı projelerde sürdürmektedir.

Fragmanlar isimli felsefe, tasavvuf ve kişisel gelişim odaklı kitabın yazarıdır. Halihazırda Enneagram, müzik felsefesi, yoga ve Vedanta felsefesi, organizasyonel gelişim bilimi, yapay zeka felsefesi gibi multidisipliner alanlarda düşünmeyi, üretmeyi ve eğitimler vermeyi sürdürmektedir.

— PwC • 11 yıl + CBT • 8 yıl

— Conscious Business Turkey • Kurucu

— Enneagram / Team Dynamics

— Organizasyon & Dönüşüm

— Liderlik & Takım

— Eğitim & Fasilitasyon

— Kundalini Yoga & Meditasyon Wellbeing

— Two Oceans • Müzik & Sanat

— Fragmanlar - Felsefe &
Psikoloji & Ontoloji

08

Müşteri & Proje Deneyimleri

400+ kurumsal dönüşüm proje deneyimi · 150+ eğitim projesi deneyimi

Farklı sektörlerde seçilmiş kurumlar

Bankacılık & Finans

Garanti BBVA
Akbank
DenizBank
Türkiye Finans Katılım Bankası
Türkiye Bankalar Birliği
TCMB
Bankalararası Kart Merkezi

Otomotiv, Üretim & Sanayi

Ford Otosan
Tofaş
Oyak Renault
Brisa
Arçelik
BSH Ev Aletleri
Şişecam
Kordsa
Vestel
Daikin Türkiye

Teknoloji & Telekomünikasyon

Microsoft
Turkcell
Turkcell Superonline
Vodafone
Türk Telekom
İBB / İSBAK

Sektörler arasında genişleyen deneyim

Holdinger, Enerji & Diğer Sektörler

Yıldız Holding
Eczacıbaşı Holding
Elginkan Holding
Enerjisa
Petkim
Riot Games
Perfetti Van Melle
PepsiCo
Coca-Cola

Perakende, Tekstil & Tüketici

Migros
Boyner
Mudo
MediaMarkt
LC Waikiki
DeFacto
Vakko

Havacılık, Turizm & Lojistik

Türk Hava Yolları
THY Teknik
TAV Havalimanları
Pegasus Havayolları
SunExpress
The Marmara
Voyage Grup
Maxx Royal
Ekol Lojistik

09

Kapanış / İletişim

Her gelişim ihtiyacı aynı değildir.

Hazır eğitim paketleri sunmak yerine, kurumun bağlamını, insanlarını ve gelişim ihtiyacını anlamayı; doğru içerik, yöntem ve öğrenme deneyimini birlikte tasarlamayı tercih ediyoruz.

Tek bir atölyeden uzun soluklu bir akademiye, liderlik programından bütünsel bir gelişim yolculuğuna kadar tüm içerikler kurumun ihtiyacına göre yeniden yapılandırılabilir.

CONSCIOUS BUSINESS TURKEY

www.consciousbusinessturkey.com

emrah@consciousbusinessturkey.com

[LinkedIn – Emrah Akbalaban](#)

Instagram: @emrah.akbalaban

Spotify: Emrah Akbalaban

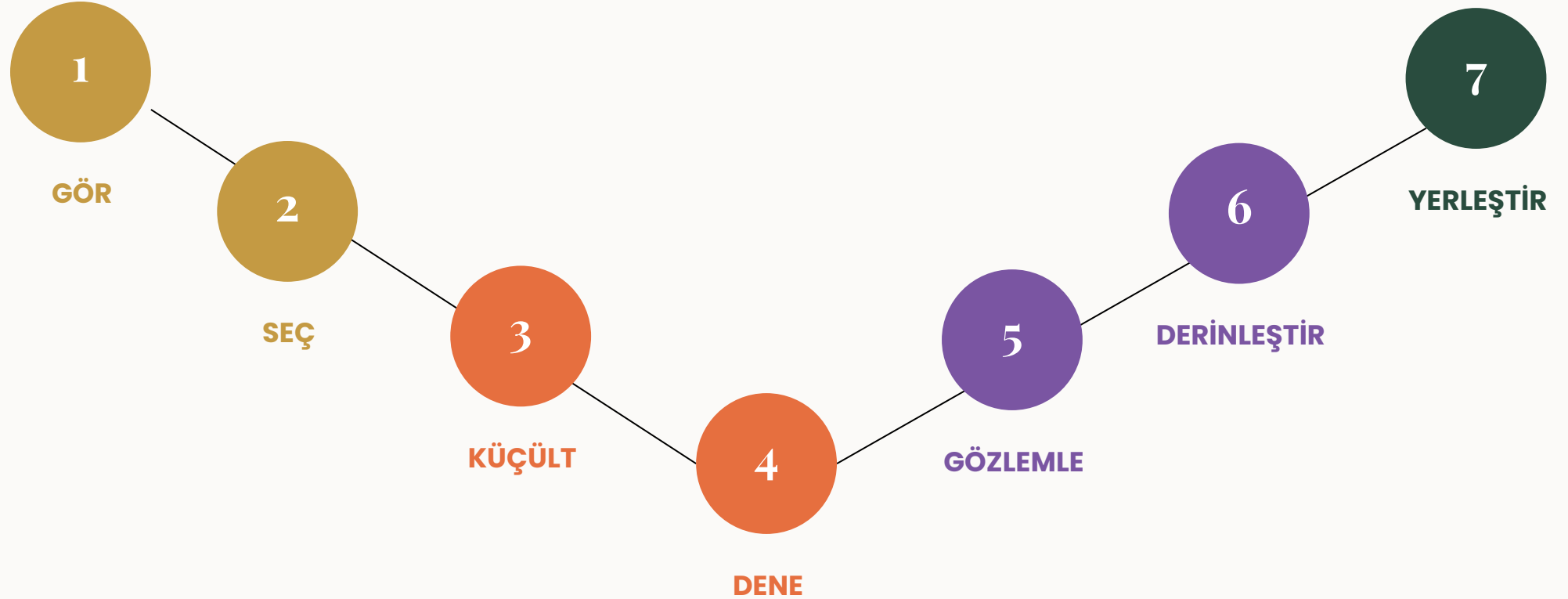
EK

CBT 7 Adım Davranışa Dönüşüm Modeli

Eğitim bittiğinde öğrenme bitmez; davranış değişimi asıl o zaman başlar.

İçgörüden sürdürülebilir davranışa

CBT 7 Adım Davranışa Dönüşüm Modeli, eğitimde edinilen bir içgörü veya becerinin günlük iş yaşamında gözlenebilir, sürdürülebilir ve kişinin kendi değerleriyle uyumlu bir davranışa dönüşmesini destekleyen uygulamalı bir gelişim yoludur.



01

GÖR

NE OLUYOR?

Değiştirmek istediğin mevcut davranışı ve bu davranışın hangi durumlarda ortaya çıktığını fark edersin.

CBT NE SUNUYOR?

- 1 Davranış Öz-Değerlendirmesi**
Mevcut davranışın sıklığını ve etkisini görünür hale getirir.
- 2 Kritik Anlar Haritası**
Davranışı tetikleyen kişi, durum ve koşulları belirler.
- 3 Davranış Aynası**
Eğitimde öğrenilen kavramları kişinin gerçek iş örnekleriyle eşleştirir.

ÖRNEK

“Toplantılarda başkaları bitirmeden çözüm önermeye başladığımı fark ettim.”

SEÇ

NE OLUYOR?

Birden fazla gelişim alanı arasından en fazla fark yaratacak tek davranışı seçersin.

CBT NE SUNUYOR?

1 Gelişim Önceliği Matrisi

Etki yaratma potansiyeli en yüksek davranışı belirlemeye yardımcı olur.

2 Kritik Davranış Tanımlama Kartı

Soyut bir yetkinliği gözlenebilir bir davranışa dönüştürür.

3 Kişisel Gelişim Taahhüdü

Hedef davranışı, gelişim niyetini ve başarı göstergesini netleştirir.

ÖRNEK

“Bir ay boyunca daha iyi dinleme davranışına odaklanacağım.”

KÜÇÜLT

NE OLUYOR?

Büyük gelişim hedefini günlük iş yaşamında gerçekten uygulanabilecek küçük davranışlara dönüştürürsün.

CBT NE SUNUYOR?

- 1 Mikro Davranış Tasarımı**
Gelişim hedefini küçük ve tekrarlanabilir eylemlere böler.
- 2 Tetikleyici–Davranış Planı**
Yeni davranışın ne zaman ve hangi durumda devreye gireceğini belirler.
- 3 Davranış Provası**
Zor durumlarda uygulanabilecek alternatif davranışları önceden çalıştırır.

ÖRNEK

“Her toplantıda görüşümü söylemeden önce en az iki soru soracağım.”

DENE

NE OLUYOR?

Yeni davranışı gerçek iş ortamında bilinçli biçimde uygular ve gerçeklikle test edersin.

CBT NE SUNUYOR?

1 Gerçek İş Davranış Deneyi

Yeni davranış belirli iş durumlarında bilinçli olarak denenir.

2 Kritik Durum Simülasyonu

Zor görüşme, toplantı veya karar anları güvenli ortamda prova edilir.

3 Saha Uygulama Planı

Davranışın nerede, ne zaman ve kimlerle uygulanacağı netleştirilir.

ÖRNEK

“Bu hafta üç toplantıda iki soru kuralını bilinçli olarak uygulayacağım.”

GÖZLEMLE

NE OLUYOR?

Sadece davranışı yapıp yapmadığına değil; sende, çevrendeki insanlarda ve işin sonucunda ne yarattığına bakarsın.

CBT NE SUNUYOR?

1 Davranış Etki Haritası

Yeni davranışın kişi, ilişki, ekip ve iş sonucu üzerindeki etkisini görünür hale getirir.

2 Kritik Olay Analizi

Davranışın işe yaradığı veya bozulduğu gerçek durumları ayrıntılı biçimde inceler.

3 360° Davranış Gözlemi

Yönetici, ekip arkadaşı ve yakın çalışma paydaşlarından yalnızca seçilen davranışa yönelik yapılandırılmış dış gözlem toplar.

ÖRNEK

“Toplantılardan sonra nerede gerçekten dinlediğimi, nerede yeniden sözü ele geçirdiğimi inceleyecek; çevremdeki insanların benim davranışumdaki değişimi nasıl deneyimlediğini de soracağım.”

DERİNLEŞTİR

NE OLUYOR?

Yeni davranışı sürdürmeni zorlaştıran görünmeyen engelleri; korkuları, ihtiyaçları, inançları ve otomatik savunma örüntülerini araştırırsın.

CBT NE SUNUYOR?

1 Davranışın Altındaki Örüntü Haritası

Tetikleyici → düşünce → duygu → ihtiyaç → davranış zincirini görünür kılar.

2 Değişime Karşı Bağışıklık Analizi

Değişme isteğinin karşısında çalışan gizli korkuları ve karşı taahhütleri ortaya çıkarır.

3 Derinleşme Görüşmesi

Koçluk, Enneagram ve reflektif yöntemlerle davranışın arkasındaki motivasyon ve savunma mekanizmalarını araştırır.

ÖRNEK

“Başkalarını dinlemeden çözüm vermemin yalnızca bir iletişim alışkanlığı olmadığını; kontrolü kaybetme, işe yarar görünme veya hızlı sonuç üretme ihtiyacımla nasıl ilişkili olduğunu araştıracağım.”

YERLEŐTİR

NE OLUYOR?

Yeni davranışı yalnızca öğrenilmiş bir teknik olmaktan çıkarır; kendi değlerlerin, mizacın / fıtratın, güçlü yanların ve olmak istediğın kiőıyla uyumlu otantik bir davranış biçimine dönüştürürsün.

CBT NE SUNUYOR?

1 Değer–Davranış Hizalanması

Yeni davranışın kişinin temel değlerleri, anlam dünyası ve liderlik ilkeleriyle nasıl iliőkilendiğini görünür hale getirir.

2 Mizaç ve Doğal Yapı Analizi

Davranışın kişinin fıtratı, güçlü yönleri ve otomatik eğilimleriyle çatıőmadan nasıl sürdürülebileceğini tasarlar.

3 Otantik Davranış Tasarımı

Kişinin yeni davranışı taklit ederek değıl, kendi dili ve tarzıyla sahici biçimde yaşamasına yardımcı olur.

ÖRNEK

“Daha iyi dinlemeyi kendimi bastırmak olarak değıl, benim için önemli olan merak ve insanlara değer verme ilkelerimin bir ifadesi olarak göreceğ; bunu kendi liderlik tarzımın doğal bir parçası haline getireceğim.”



CONSCIOUS BUSINESS TURKEY

www.consciousbusinesssturkey.com