



RADIANT  
AKADEMİ

# YÖNETİM YETKİNLİKLERİ GELİŞTİRME PROGRAMI

## EĞİTİM KATALOĞU

2024 - 1. ÇEYREK



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



Radiant Akademi



@rdtakademi



@RDTAkademi



**RADIANT  
AKADEMİ**

**EN GÜÇLÜ VEYA ZEKİ OLAN DEĞİL, DEĞİŞİME  
EN ÇOK UYUM SAĞLAYABİLEN HAYATTA  
KALIR.**

*Leon C. Megginson*



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



**Radiant Akademi**



**@rdtakademi**

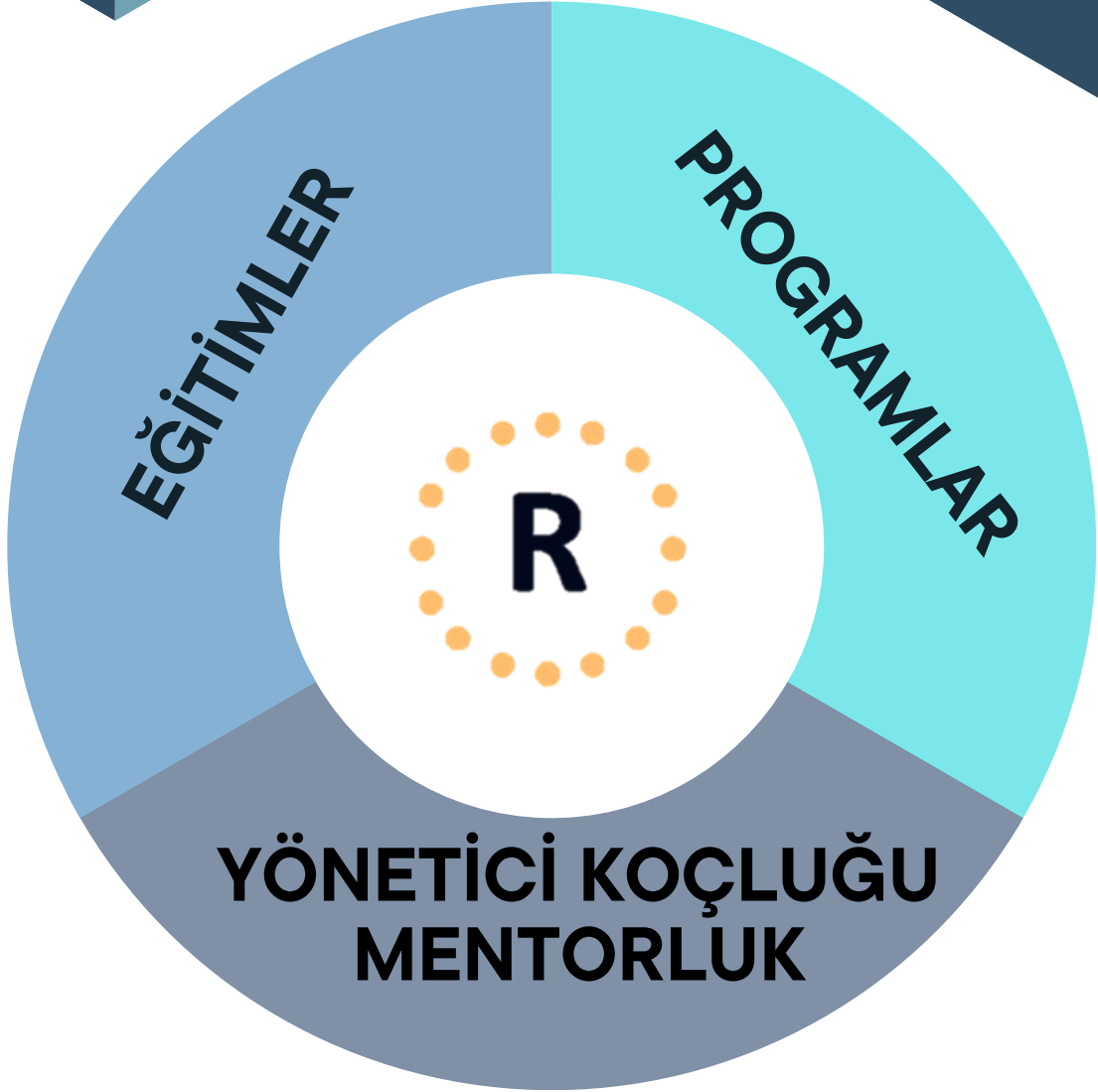


**@RDTAkademi**



RADIANT  
AKADEMİ

# İÇİNDEKİLER



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



**RADIANT  
AKADEMİ**



# EĞİTİMLER

1. İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ
2. YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ
3. PAZARLAMA & SATIŞ MODÜLÜ
4. İNOVASYON MODÜLÜ
5. LİDERLİK MODÜLÜ
6. YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ
7. KİŞİSEL GELİŞİM MODÜLÜ
8. NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ
9. SAĞLIK MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65





**RADIANT  
AKADEMİ**

# 1. İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



## STRATEJİK YÖNETİM VE KURUM PERFORMANSI

### MODÜL İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ

#### EĞİTİMİN AMACI

Günümüz rekabet koşullarında işletmeler; vizyon ve stratejilerinin oluşturarak, hedeflerini kurum geneline yayarak, sonuçlarını ölçerek ve performans odaklı çalışmayı kurum kültürünün bir parçası haline getirerek pazarda öne çıkmaktadırlar.



Stratejik Yönetim ve Kurum Performansı Eğitimi, hedeflenen sonuçları elde etmek için strateji geliştirme süreçlerinizi kurgulamanızı ve kurumunuzun tüm birimlerinin performans yönetimini aktif olarak tutarlı ve verimli bir şekilde yapmanızı sağlar. Performans yönetimi, hem geçmişte nasıl bir performans gösterdiğinizizi incelemenizi hem de doğru bilgi ve öngörüyle size sunarak geleceğe yönelik doğru kararlar almanızı sağlar.

### HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ TÜM PROFESYONELLER

#### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Kurumsal Strateji

- Kurumsal Strateji nedir?
- Stratejik Planlama süreçlerinde kullanılan temel araçlar/metodolojiler nelerdir?
- Misyon, Temel Değerler ve Vizyon nasıl oluşturulur?
- Şirkete yön vermek için Stratejik Planlama ile şirketin yönü nasıl belirlenir?

Çalıştay: Stratejik Öncelikler ile Uyumlu Hedef Koyma

- Analizler çerçevesinde stratejik önceliklerin belirlenmesi
- Şirketler için "Dengeli Skor Kartı"
- İş Tanımı ve Hedefler
- Hedef İndirgeme ve Diğer Bölümler ile Uyum
- SMART metodolojisi

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

Hedef Takibi ve Geri Bildirim

- Kurumsal Performans Yönetim Süreci
- Hedef Takibi ve Gözden Geçirme
- Geri Bildirim ve Aksiyon Planlaması (STAR metodolojisi)
- Performans ve Potansiyel Yönetimi
- Yeni dönem yetkinlikler

# STRATEJİK DÜŞÜNME İÇİN ZİHİN HARİTALARI YÖNTEMİ

## MODÜL İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ

### EĞİTİMİN AMACI

Stratejik düşünme, bulunduğumuz bir noktadan bulunmak istediğimiz başka bir noktaya gidebilmek için ihtiyaç duyduğumuz görev, sorumluluk ve aksiyonların, bugün itibarıyla planlanmasını gerektiren bir süreçtir. İleri düzeyde bir risk yönetimi vizyonu ve belirsizlikle mücadele gerektirir. Bütüne odaklanırken bütünsel sistemlerin içerisinde alt sistemler olduğunu da anlayabilmeyi, bütünün, onu oluşturan parçalardan ayrı olamayacağını bilmeyi gerektirir. İleriyi görebilme ve gelecek senaryolarını farklı yaklaşımlarla kurabilme sanatıdır. Doğrusal değildir, bütün ile alt sistemler arasında çoklu ve çapraşık ilişkiler kurmayı gerektirir.

Zihin haritaları yöntemi, işte bu tanımlara bağlı olarak stratejik düşünme sürecini geliştiren, görselleştiren, karmaşık ilişki ağı içinde kaybolmadan planlama ve aksiyon almamıza rehberlik eden bir stratejik düşünme grafiği yöntemidir. Program, katılımcılara aşağıdaki katma değerleri yaratmayı hedeflemektedir:

- Strateji kurma süreçlerini hızlı ve verimli yönetebilmeleri,
- Planlama, analiz yetenekleri ve yaratıcılıklarını arttırmaları,
- Varsayımlar geliştirme, bu varsayımlara dair doğru seçim ve doğru süreç yönetimi yapabilme yeteneği geliştirmeleri,
- Taze ve net düşünmeye alışarak yenilikçilik yaklaşımını bir alışkanlık haline getirebilmek,
- Hem bireysel hem kurumsal performansı yukarıya çekebilmek.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Stratejik Düşünme Kavramı - Nedir? Neden Önemlidir? Stratejik Düşünmenin Temel Bileşenleri Nelerdir?
- Zihin Haritaları - Nedir? Ne İşimize Yarar? Nasıl Uygulanır? Stratejik Düşünme ile İlişkisi Nedir?
- Zihin Haritalarının İş Yaşamındaki Uygulamaları ve Örnekler - Uygulamalı Zihin Haritalama Yöntemleri ve İş Yaşamına Dair Güncel Örnekler
- Stratejik Düşünmede Direnç Noktalarımız - Zihinsel Direnme Yollarımız ve Bunları Kırmanın Nörobilim Temelli Metodolojileri
- Stratejik Düşünmede Yaratıcılık - Beynin Yaratıcı Akışının Stratejik Düşünme ile İlişkisi ve Beynin Yaratıcılık İşleyişini Aktive Etmek

## HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ TÜM PROFESYONELLER

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



## İŞ MODELİ KANVAS İLE DEĞER YARATIMI

### MODÜL İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ



#### EĞİTİMİN AMACI

İş Modeli Kanvası, yeni iş modelleri geliştirmeye veya mevcut iş modellerini belgelemeye yönelik bir stratejik yönetim ve yalın başlangıç şablonudur. Bir şirketin değer teklifini, altyapısını, müşterilerini ve mali durumunu açıklayan öğeler içeren görsel bir araçtır.

Şirketlerin faaliyetlerini birbirleriyle karşılaştırarak ve genel iş çerçevelerinin daha büyük resmini görerek potansiyel takasları göstererek faaliyetlerini uyumlu hale getirmelerine yardımcı olur. Bir iş modeli, bir kuruluşun değeri nasıl yarattığını, teslim ettiğini ve yakaladığını açıklar.

Eğitimde; kişisel veya kurumsal bir zorluk veya fırsata yaklaşmak için İş Modeli Kanvası inovasyon aracını kullanacaksınız. Bir iş modelinin dokuz temel ögesini belirlemeyi ve iletmeyi öğreneceksiniz: Müşteri Segmentleri, Değer Teklifi, Kanallar, Müşteri İlişkileri, Temel Kaynaklar, Temel Faaliyetler, Ana Ortaklar, Gelir Akışları ve Maliyet Yapısı.

### HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ VE KONUyla İLGİLİ ÇALIŞAN TÜM PROFESYONELLER

#### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Büyük değer teklifleri oluşturma
- Anahtar müşteri pazar segmentlerini belirleme
- Müşterilerinizin işlerini, zorluklarını ve kazanımlarını anlamak
- Ürün ve sektörünüz için doğru müşteri kanalını seçmek
- Müşterilerle doğru düzeyde ilişki sürdürmek
- İş modelini desteklemek için gereken temel kaynakların ve faaliyetlerin haritasını çıkarmak
- Farklı ortaklık fırsatlarının artılarını ve eksilerini analiz etmek
- Farklı maliyet yapılarının uygulanması
- Farklı gelir modellerini değerlendirme
- İş modelini uygulamak

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



## ÇEVİK DÖNÜŞÜM YÖNETİMİ

### MODÜL İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Bilişim ve İletişim Teknolojilerindeki baş döndürücü ilerlemeler tüm dünyayı, kurumları ve bireyleri giderek daha derinden etkilemekte, işleri ve iş yapış şekillerini radikal değişime ve dönüşüme zorlamaktadır. Ayakta kalmak ve değer yaratma yolculuğuna başarıyla devam etmek isteyen kuruluşlar rekabet avantajı sağlayabilmek için çeşitli yapısal değişimlere ve dönüşümlere giderken buna paralel olarak da faaliyetlerinde ve hizmetlerinde yeni teknolojileri daha sık ve daha yaygın kullanmaya çalışmaktadırlar.

Değişimin merkezinde olan bireylerin de tercihleri değişmekte ve yeni dönemin müşterileri taleplerinin karşılığını küçülen dünyamızda sınır, zaman ve platform bağımsız olarak global arenada rahatlıkla bulabilmektedirler. Bunun sonucunda kurumlar yeni iş modelleri kurmak ve değişen tercihlere paralel farklılaştırılmış ürün ve hizmetleri geliştirmek konusunda daha zorlanmaktadırlar.

Katılımcılara değişimin dinamikleri aktarılırken aynı zamanda yeni dönemin oyun kurallarına uygun olarak değişim sürecinde karşılaşılabilecek engeller ve nasıl yönetilmesi gerektiği konusunda misyon-kritik bilgiler, tavsiyeler ve teknikler aktarılacaktır.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Değişim

- Değişim ve Kültür
- Değişim Yönetimi Prensipleri
- Üç Aşamalı Model
- Değişim Stratejisi
- Değişim Yönetiminde Engeller ve Yönetimi

Neden Değişim Yönetimi?

- Direnç
- Değişim Yönetimi Modeli
- Değişim Yönetimi Çerçevesi

Değişim Yönetimi (Çalıştay)

- Planla
- Keşfet
- Oluştur

HEDEF GRUP  
ÜST VE ORTA  
KADEME  
YÖNETİCİLER  
PAZARLAMA VE  
SATIŞ EKİPLERİ  
İŞLETME  
SAHİPLERİ  
TÜM  
PROFESYONELLER

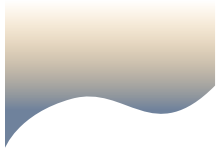
SÜRE  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM  
ONLINE/SINIF





## İŞLETMELERDE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

### MODÜL İŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Bilişim teknolojilerindeki baş döndürücü ilerlemeler tüm dünyayı, kurumları ve çalışanlarını giderek daha derinden etkilemekte, işleri ve iş yapış şekillerini radikal değişime ve dönüşüme zorlamaktadır. Ayakta kalmak ve değer yaratma yolculuğuna başarıyla devam etmek isteyen kuruluşlar rekabet avantajı sağlayabilmek için çeşitli yapısal değişimlere ve dönüşümlere giderken buna paralel olarak da faaliyetlerinde yeni bilişim teknolojilerini daha sık ve daha yaygın kullanmaya çalışmaktadırlar.

Katılımcılara bir yanda teknolojik değişim, dijital işletmecilik ve dijital ticaretin gerçekleri, uygulamaları ve dijital iş'in yeni kuralları; diğer yanda da dijital dönüşümün önündeki en büyük iki engel olan kültürün ve direncin nasıl yönetilmesi gerektiği konusunda misyon-kritik bilgiler, tavsiyeler ve teknikler aktarılmaktadır.

### HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ TÜM PROFESYONELLER

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Dijital Dönüşüm ve Türkiye

- Dijitalleşme ve Dijital Dönüşüm nedir?
- Dijitalleşme Endeksi Türkiye Sonuçları

Dijitalleşme Sürecindeki Teknolojiler

- Teknoloji Trendleri
- İnternet, Sosyal Medya ve Bulut (Cloud)
- Yapay Zeka
- Büyük Veri ve Analitik
- Nesnelerin İnterneti (IoT)
- Telekomünikasyon Teknolojileri

Dijital Ekonomi

- Dijital Tüketiciler
- Yeni Ekonominin Oyuncuları
- İş Modelleri
- Endüstri 4.0 ve Gelecek

Dijital Dönüşüm Stratejileri

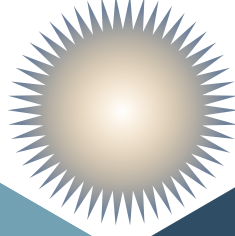
- Dijital Kurum/ Şirket için İpuçları (Odak Alanları)
- Strateji
- Kurum/Şirket Yol Haritası

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



RADIANT  
AKADEMİ

## 2. YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64

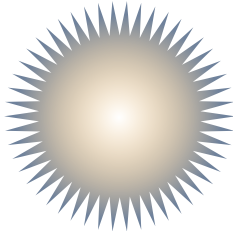


0 (216) 599 03 65



## VERİ YÖNETİMİ

### MODÜL YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



### HEDEF GRUP ORTA VE ÜST KADEME YÖNETİCİLERİ

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

### EĞİTİMİN AMACI

Günümüz organizasyonlarında, verilerin toplanması, tekilleştirilmesi, gruplanması, anlamlandırılması, gerçek zamanlı olarak yönetimi, tanımlanan algoritmalar üzerinden veri analitiği süreçlerinin işletilmesi gibi veriye dayalı süreçler, yönetsel karar alma süreçlerinde çok etkin bir rol almaktadır. Bu açıdan Veri Yönetimi, geniş bir perspektifle ele alınmalı ve tanımlamalar ve görevler bu geniş tanımlara göre organizasyon içerisinde yer bulmalıdır. Bu noktalardan hareketle, Veri Yönetimi, genel veri yönetimi disiplininin önemli bir parçasıdır. Eğitimin amacı, kritik öneme sahip olan bu sürecin her adımını planlı bir şekilde işleme ve uygulamaya alma için organizasyonlara ileri düzeyde rehberlik sunmaktır.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

#### Veri Haritalaması ve Yönetimi Nedir?

- Veriyi Anlamlandırma
- Veriyi Tanımlama ve Yönetme
- Veri Yönetimine Sistemik Bir Yaklaşım Sergileme
- Veriyi Haritalama
- Veriyi Etiketleme (Makine Öğrenimi ve Yapay Zeka)

#### Veriden Değer Türetme

- Verinin Hazır Olmadığı Senaryolarda Veri Türetebilme
- Veriyi Yalın/Çevik Dönüşüm Amacıyla Kullanma
- Kullanıcı Deneyimi Tasarımı ve Veri Haritalama İlişkisi
- Veriyi Dinamik Olarak Görselleştirme ve Sunma

#### Veri Hikayeleri ve Uygulama Alanları

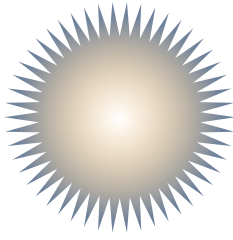
- Veriyi Kullanıma Hazır Hale Getirme (Kürasyon)
- Veriden Değer Türetme ve Kullanıcıyla Etkileşim Sağlama
  - Kullanım Amaçlarına Göre Veriden Değer Türetme Mini Vaka Analizleri
  - Senaryo Tabanlı Düşünme ve Takım Halinde Odaklanma
- Mantıksal Mimariler ve Verinin Farklı Katmanlarda İşlenmesi

#### Grup İçi Değerlendirme ve Takım Çalışmaları

- Jenerik Bir Örnek (Çalışan Memnuniyeti Takibi) Vaka Analizi
- Endüstriyel Bir Örnek (Nesnelerin İnternetini Anlamak ve Süreç Geliştirmeden Ürün Yönetimine Geçebilmek)
- Veri Kürasyonunun Öneme Dair Örnekler ve Kısa Takım Çalışmaları

## BİLGİ GÜVENLİĞİ VE KURUMSAL UYGULAMALAR

### MODÜL YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



### HEDEF GRUP BİLGİ GÜVENLİĞİ VE YÖNETİM SİSTEMLERİNDEN SORUMLU YÖNETİM EKİPLERİ VE PROFESYONELLERİ

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

### EĞİTİMİN AMACI

Bilgi Güvenliği Yönetimi Eğitimi; süreçlerin, prosedürlerin ve kurumsal yönetişimin diğer konularının uygulanması ve sürdürülmesinde gerekli güvenlik yönetimi eylemleri hakkında bilgi sağlar. Eğitim bilgi güvenliği ihtiyaçlarının tanımlanmasını ve bir Bilgi Güvenliği Mimarisi (ISA) aracılığıyla stratejilerin uygulanmasını derinlemesine inceler ve finansal risk denetimi, mevcut kontrollerin değerlendirilmesi, bilgi güvenliğinin insani yönü dahil olmak üzere ilgili tüm boyutları detaylandırarak açıklar. Eğitim içerisinde çeşitli uluslararası standartlar ve yönergeler hakkında bilgi sunulacaktır.

Eğitimi tamamlayan profesyoneller farklı alanlarda temel konularda bilgi sahibi olacaklardır:

- Bilgi Güvenliği Yönetimi
- Kurumsal Yönetişim, politikalar ve yönetim sorunları
- Güvenlik kültürü, farkındalık, eğitim, etik ve insan faktörü
- Yazılım ve donanım ürünleri
- Bilgi Güvenliği Mimarisi (ISA)
- Kurumsal Risk Yönetimi

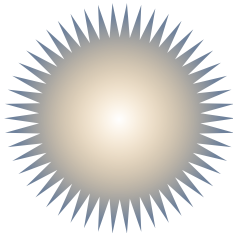
### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Bilgi ve Bilgi Güvenliği Kavramı
- Kurumlarda Bilgi Güvenliği Uygulamaları Tarihçesi
- ISO/IEC 27001 Standartlar Ailesi
- Uygulama Çerçevesi: Planla – Uygula – Kontrol Et – İyileştir
- Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemleri
- Bilgi Güvenliği Uygulamalarında Liderlik Kavramı ve Yönetişim
- Bilgi Güvenliği Risk Değerlendirmesi
- İşletmelerde Risk Yönetimi
- Bilgi Envanteri hazırlanması ve yönetimi



## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

**MODÜL  
YÖNETİŞİM  
YETKİNLİKLERİ  
MODÜLÜ**



### EĞİTİMİN AMACI

İyi işleyen bir sürdürülebilirlik yönetim sistemi, bir dizi ekonomik, çevresel ve sosyal faktörü dikkate alarak doğal kaynakları korur ve kârlılığınızı iyileştirir.

Sürdürülebilirlik yönetimi eğitimimiz, şirketinizdeki sürdürülebilirlik konularını anlamanıza, uygulamanıza ve daha iyi yönetmenize yardımcı olur ve bu fikirleri kuruluşunuza nasıl uygulayacağınız konusunda rehberlik sağlar. Süreç sonunda ölçülebilir maliyet tasarruflarına dönüşen kaynakların daha etkili bir şekilde kullanılmasıyla sonuçlanır.

Kendi sürdürülebilirliğimizi ve sizinkini iyileştirme arzusuyla birleşen uygulamalı deneyimimiz, bizi işletmeniz için ideal eğitim ortağı yapar. Eğitimde pratik tavsiyeler sunuyor ve sürdürülebilirlik konularını mevcut yönetim yapılarınıza entegre etmenize yardımcı oluyoruz.

**HEDEF GRUP  
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK  
ALANINDA ROL  
ALAN LİDERLER VE  
ORTA VE ÜST DÜZEY  
YÖNETİCİLER**

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Sürdürülebilir Kalkınma ve Sürdürülebilirlik (ESG) Raporlaması

- Sürdürülebilir Kalkınma nedir?
- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
- Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD)
- Sürdürülebilir Finans Açıklama Yönetmeliği (SFDR)
- ESG Raporlama Eğilimleri

The Global Reporting Initiative (GRI) – Raporlama İlkeleri

- GRI Girişimi yönergeleri
- Küresel Raporlama Girişiminin yapısı
- GRI Standartlarının Temel Özellikleri

### SÜRE

**TAM/YARIM  
GÜN**

### ORTAM

**ONLINE/SINIF**

Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporu (Hazırlayın ve Planlayın)

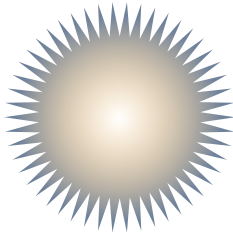
- Raporun Planlanması ve Paydaş Katılımı
- Paydaşların Seçimi
- Sürdürülebilirlik Projelerinin Seçimi
- Açıklamalar ve Göstergeler





## İŞ SÜREKLİLİĞİ YÖNETİMİ

### **MODÜL YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ**



### **EĞİTİMİN AMACI**

İş sürekliliği yönetimi ve olağanüstü durum kurtarma, bir kuruluşun iş kesintisine hazırlıklı olması ve bir olay meydana geldikten sonra mümkün olan en kısa sürede işi çalışır hale getirmek için gerekli önlemleri almasıyla ilgilidir. Etkili bir kriz yönetimi planı oluşturmak, işletmelerin bir krizin olumsuz etkilerini yönetmesine ve krizden kurtulmasına yardımcı olur.

İş Sürekliliği Yönetimi Eğitimi, iş sürekliliği planlaması bilgisini geliştirmek ve kuruluşu afetlere hazırlamak için ihtiyaç duyulan taktik ve teknikleri kapsamlı açıklamalar ile aktarmaktadır.

### **HEDEF GRUP İŞ SÜREKLİLİĞİ YÖNETİMİ SİSTEMLERİNDEN SORUMLU YÖNETİCİLER**

### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

Felaket Kurtarma ve İş Sürekliliğine Giriş

- İş Sürekliliği Terminolojisi
- Olağanüstü Durumdan Kurtarma ve İş Sürekliliği Programı
- Afetlerin Sınıflandırılması ve Doğası

Acil Durum Yönetimi ve İş Sürekliliği Yönetimi

- Acil Durum Yönetim Aşamaları
- Afetlerin Ticari Kuruluşlara Etkisi
- İş Sürekliliği Planlaması İş Sürekliliği Yönetimi Planlama Adımları
- 

Risk Yönetimi

- Risk Nedir?
- ISO (Uluslararası Standardizasyon Örgütü) Risk Analizi
- Risk Değerlendirmesi İş Etki Analizi (BIA)
- Risk Yönetiminin İşlevleri

### **SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF**

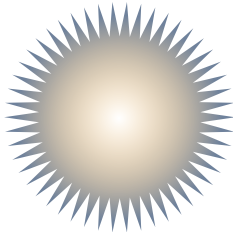
Felaket Kurtarma Planlama Süreci

- Yönetim desteği
- DRP Süreçlerine Genel Bakış
- Ekipler / Roller ve Sorumluluklar



## PROJE YÖNETİMİ

### MODÜL YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Sektör araştırmaları tüm projelerin üçte birinin geç teslim edildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca projelerin büyük çoğunluğu ön görülen bütçeyi veya son teslim tarihini aşar. Başarısız projelerin oranının %28 olduğu bilinmektedir. Bir projeye nasıl liderlik ettiğiniz veya bir proje ekibinde nasıl performans gösterdiğiniz, boyutu veya karmaşıklığı ne olursa olsun, dahil olduğunuz her girişimin veya projenin başarısını veya başarısızlığını belirleyebilir.

Proje Yönetimi Eğitimi; projeleri çerçevesi dahilinde zamanında ve bütçe içerisinde teslim etmek için kanıtlanmış teknikler, araçlar ve süreçler sunar.

### HEDEF GRUP ORTA VE ÜST DÜZEY PROJE VE PROGRAM YÖNETİCİLERİ VE DİREKTÖRLERİ

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

#### PROJE YÖNETİMİ TEMEL KAVRAMLAR

- Proje ve Proje Yönetimi Nedir?
- Proje Yönetimi Metodolojisi
- Projeler ve Şirket Stratejik Öncelikleri
- Projelerde Başarısızlık Nedenleri
- Proje Başarı Faktörleri
- Proje Yaşam Döngüsü
- Proje Fizibilite Çalışması

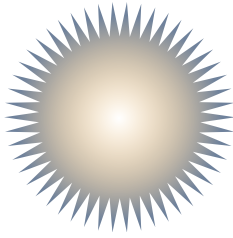
#### PROJE PLANLAMA VE YÖNETİM SÜRECİ

- Metodolojiler Hakkında Bilgi: Agile - Hibrit - Öngörücü
- Proje Yönetim Metodolojisinin Seçilmesi
- Proje Önemli Dokümanları, Proje Planı
- Kapsamın Planlanması
- Zaman Çizelgesinin Planlanması
- Bütçe ve Kaynakların Planlanması
- Proje Aksiyonlarının Planlanması
- Tedariklerin Planlanması
- Proje Yönetişim Yapısının Oluşturulması
- Proje / Faz Kapanışının Planlanması ve Yönetilmesi

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

# KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI (KVKK) VE KURUMSAL UYGULAMALAR

## MODÜL YÖNETİŞİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Kişisel Verilerin Korunması Eğitimi; süreçlerin, prosedürlerin ve kurumsal yönetişimin diğer konularının uygulanması ve sürdürülmesinde gerekli 6698 sayılı kanun ve GDPR uygulamaları hakkında bilgi sağlar. Eğitim Kişisel Verilerin korunmasında teknik ve idari tedbirlerin alınması, veri işleyen ve veriyi kontrol eden tüzel kişiliklerin ihtiyaçlarının tanımlanmasını ve aracılığıyla stratejilerin uygulanmasını derinlemesine inceler ve kişisel veri etki değerlendirmesi, VERBIS yükümlülükleri, mevcut kontrollerin değerlendirilmesi, kişisel veri ihlali yönü dahil olmak üzere ilgili tüm boyutları detaylandırarak açıklar. Eğitim içerisinde çeşitli uluslararası standartlar ve yönergeler hakkında bilgi sunulacaktır.

Eğitimi tamamlayan profesyoneller farklı alanlarda temel konularda bilgi sahibi olacaklardır:

## HEDEF GRUP KVKK YÖNETİM EKİPLERİ KVKK UYGULAMA SORUMLULARI GDPR VE ISO 27701 EKİPLERİ

- Kişisel Veri Kavramı
- 6698 Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
- Kanunun Kurum Stratejilerine Etkileri
- Kanunun Bilgi Teknolojilerine Getirdikleri
- Bilgi Güvenliği Temel Bilgilendirme
- Kanun ile ilgili Teknolojik Çözümler

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Bilgi ve Bilgi Güvenliği Kavramı, Kişisel Veri ayrımı
- Kişisel Veri Uygulamaları Tarihçesi ve GDPR, KVKK ilişkisi
- Mevzuat ve yönetmelikler
- Uygulama Çerçevesi: Planla – Uygula – Kontrol Et – İyileştir
- Veri sorumlusunun görev ve sorumlulukları
- Kişisel Veri Etki Değerlendirmesi (Privacy Impact Assesment)
- Kişisel Veri Envanteri hazırlanması ve yönetimi
- Teknik ve İdari Tedbirler (KVKK kapsamında)
- Veri İhlali Bildirimi süreci (KVKK kapsamında)
- Bilgi Güvenliği ve Kişisel Veri Risk Değerlendirmesi
- Tedarikçi risk değerlendirmesi, Due Diligence
- Sözleşmelerde ve HR süreçlerinde Kişisel Verilerin saklanması ve işlenmesi, kontrol edilmesi
- İşletmelerde Risk Yönetimi

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



RADIANT  
AKADEMİ

# 3. PAZARLAMA VE SATIŞ MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



## MÜŞTERİ DENEYİMİ YÖNETİMİ

**MODÜL  
PAZARLAMA VE  
SATIŞ  
MODÜLÜ**



### EĞİTİMİN AMACI

Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM), bir şirketin müşteriler, ortaklar veya potansiyel müşterilerle iş ilişkilerini ve etkileşimlerini yönetmenin ve sürdürmenin en iyi yollarını belirlemek için kullandığı uygulamalar ve stratejik öncelikleri içeren bir iş yaklaşımıdır.

Bir şirketin sürekliliği ve karlılığı için müşteri beklentilerini öğrenip buna göre ürün/hizmet sunması ve müşteri deneyimini yönetmesi günümüz rekabet koşullarında kaçınılmaz hale gelmiştir. Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM) sistemi, etkileşimde bulunduğunuz her birey için alıcının yolculuğunu takip edebilmemiz, iletişimi kolaylaştırabilmeniz, müşteri deneyimini geliştirebilmeniz ve veri yönetimini geliştirebilmeniz için müşteriyle ilgili tüm bilgilerinizi toplar, düzenler ve yönetir.

CRM ve Müşteri Deneyimi Yönetimi Eğitimi müşteri odaklı bir organizasyon içerisinde çalışan profesyonellerin konunun teorik ve pratik detaylarını öğrenerek kendi şirketlerinde ilgili uygulamaları hayata geçirmek için ihtiyaç duyulan yetkinlikleri kazanmalarını sağlamaktadır.

**HEDEF GRUP  
ÜST VE ORTA  
KADEME  
YÖNETİCİLER  
İŞLETME SAHİPLERİ  
SATIŞ VE  
PAZARLAMA  
YÖNETİCİLERİ  
VE  
PROFESYONELLER**

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM) Kavramına Giriş

- Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM)
- İşletmelerde CRM İhtiyacının Doğuşu
- CRM Dönüşümünde Yaşanan Zorluklar

Müşteri Deneyimi Yönetimi

- Değişen Müşteri Profilleri ve Yeni Beklentiler
- Müşteri Odaklı Kurum Kültürü ve Vizyon
- Müşteri Odaklı Yapılanma

CRM ve Pazarlama Uygulamaları

- Müşteri Segmentasyonu
- Müşteri Yaşam Boyu Değeri
- Kampanya Yönetimi
- Müşteri Bağlılığı ve Karlılık
- İlişki Modelleri ve Sadakat Programları

CRM Teknolojileri

- Büyük Veri
- Veri Yönetimi & Veri Madenciliği

**SÜRE  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM  
ONLINE/SINIF**





## **SATIŞ YÖNETİMİ**

**MODÜL  
PAZARLAMA VE  
SATIŞ  
MODÜLÜ**



### **EĞİTİMİN AMACI**

Bir satış yöneticisi olarak yüksek performans elde etmek için profesyonellerden, yeni gelenlerden veya bunların bir kombinasyonundan oluşan bir ekibe liderlik etme gibi göz korkutucu bir görevle karşı karşıya olabilirsiniz.

Sürdürülebilir satış performansı ekip olarak yakalamak için eğitim içerisinde aşağıdaki konularda yönlendirmeler paylaşılacak:

- Nereden başlıyorsunuz?
- Ekibinizi nasıl oluşturursunuz?
- Ekibinizi satış yapmaya nasıl motive edebilirsiniz?
- Zorlu ancak ulaşılabilir satış hedefleri belirlemek için en iyi strateji nedir?
- Saygılarını kazanırken ekibinizin becerilerini nasıl geliştirirsiniz?

**HEDEF GRUP  
ÜST VE ORTA  
KADEME  
YÖNETİCİLER  
İŞLETME SAHİPLERİ  
SATIŞ VE  
PAZARLAMA  
YÖNETİCİLERİ  
VE  
PROFESYONELLER**

### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

Etkili Bir Satış Yöneticisi

- Satış yönetimi ve satış liderliği arasındaki fark
- Satış yöneticisinin temel sorumlulukları
- Olağanüstü satış deneyimi yaratmak

Yüksek Performanslı Satış Ekipleri Oluşturma

- Satış ekibini oluşturmak
- Satış Yetkinliklerini belirlemek

Satış Performans Yönetimi

- Satış hedeflerini ve gelişim planlarını oluşturmak
- Satış performansını değerlendirmek ve düşük performans gösterenleri geliştirmek
- Yüksek satış başarılarına sahip profesyonelleri motive etmek

**SÜRE  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM  
ONLINE/SINIF**



## **SOSYAL MEDYA PAZARLAMA**

### **MODÜL PAZARLAMA VE SATIŞ MODÜLÜ**

#### **EĞİTİMİN AMACI**

Gelişen teknoloji ile birlikte pazarlama kanalları ve pazarlama stratejileri de değişimini sürdürüyor. Bu alanda önemi giderek artan Sosyal Medya ve Dijital Pazarlama ise pek çok kurum ve şirketin vazgeçilmezleri arasındaki yerini almış durumda.



Eğitim; işletmelerin sosyal medya platformlarını pazarlama amacıyla nasıl kullanabileceklerine dair bir anlayış sunmak için tasarlanmıştır; farklı sosyal medya ağlarını, sosyal medyayı pazarlama için kullanmanın faydalarını ve sosyal medyada nasıl davranmanız gerektiğini açıklar.

Sosyal Medya Pazarlama Eğitimi sayesinde, dijital ve mobil kanallar üzerinden müşterilerinize en doğru ve etkili şekilde ulaşabilirsiniz.

#### **HEDEF GRUP**

**ÜST VE ORTA**

**KADEME**

**YÖNETİCİLER**

**İŞLETME SAHİPLERİ**

**SATIŞ VE**

**PAZARLAMA**

**YÖNETİCİLERİ**

**VE**

**PROFESYONELLER**

#### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

- Sosyal Medya İletişimine Giriş
- Sosyal Medya Etiği
- Sosyal Medya Sözlüğü
- Sosyal Medyanın Başında – Web 2.0/3.0 Nedir?
- Sosyal Ağlar ve Kullanım Amaçları
- Müşteri – Ajans İlişkileri
- Topluluk Tasarımı ve Yönetimi
- Doğrudan Alıcıya Ulaşma – Sosyal Ağlarda Dijital PR
- Blog Dünyası ve Blog Yazarlığı
- Kurumsal Bloglar
- Sosyal Medya ve İçerik Çeşitleri
- Viral Pazarlama
- Sosyal Medya Stratejileri ve Kampanyalar
- Monitoring – Sosyal Medya Takip/İzleme
- Online İtibar Yönetimi
- Sosyal Medyada Kriz Yönetimi
- Sosyal Medya Vakaları

#### **SÜRE**

**TAM/YARIM**

**GÜN**

#### **ORTAM**

**ONLINE/SINIF**

# E-TİCARETE GİRİŞ VE E-TİCARETİN HUKUKSAL BOYUTU

## MODÜL PAZARLAMA VE SATIŞ MODÜLÜ

### EĞİTİMİN AMACI

Küreselleşen dünyada ticarete yeni bir boyut kazandırabilmek; ancak özgün internet pazarlama stratejileri üretebilmekten geçmektedir. Kurumların etkin web pazarlama stratejileri üretmesi, kurumun bütün elemanlarının stratejik bilinç sahibi olmalarından geçer.



Bu seminerin amacı, rakiplerden farklı olarak sunulacak “E-ticaret” hizmetinin giderek artan önemini vurgulamak, “E-ticaret” düşüncesinin ne olduğunu ve ne olmadığını ortaya çıkarmak, şirket içinde “E-ticaret” düşüncesinin öne çıkmasına engel olan şartları ortadan kaldırmaktır.

Bununla birlikte, doğrudan “E-ticaret” ile nasıl pazarlama yapıldığı hakkında ayrıntılı bilgi iletilesidir.

## HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ SATIŞ VE PAZARLAMA YÖNETİCİLERİ VE PROFESYONELLER

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- E-ticaret’in Tanımı & Amaçları
- Dünyada ve Türkiye’de E-Ticaret
- İnternet Tabanlı E-ticaret’te Başlıca İş Modelleri
- E-dönüşüm SWOT Analizi
- E-işletme Stratejileri
- E-ticaret & Müşteri
- E-ticaret & Tüketici Koruma Regülasyonları
- Satışa Yönelik E-ticaret Sistemleri

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



## SOSYAL MEDYADA KRİZ YÖNETİMİ

**MODÜL  
PAZARLAMA VE  
SATIŞ  
MODÜLÜ**

**EĞİTİMİN AMACI**

Sosyal medya yönetimi, etkinliğini kriz süreçlerinde gösteren bir yönetim şeklidir. Özellikle kriz durumunda etkili yönetim, ölçümlene ve online itibar yönetimi; başarılı bir sosyal medya yönetimi yapmanızı sağlayacaktır.



Sosyal Medyada Kriz Yönetimi Eğitimi, sizlere, kriz süreçlerinde sosyal medyada nasıl yol almanız gerektiği konusunda etkili çözümler sunacaktır.

**HEDEF GRUP  
ÜST VE ORTA  
KADEME  
YÖNETİCİLER  
İŞLETME SAHİPLERİ  
SATIŞ VE  
PAZARLAMA  
YÖNETİCİLERİ  
VE  
PROFESYONELLER**

**EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

**Sosyal Medyada Kriz Yönetimi**

- Kriz Nedir?
- Nasıl Yönetilir?
- Sosyal Medya Krizi Nedir?
- Kriz Planı Nasıl Hazırlanır?

**Monitoring – Sosyal Medya Takip/İzleme**

- Markalar Dinliyor Müşteriler Konuşuyor
- Müşterilerin Sesini Anlamak
- Sosyal Medya İzleme – Doğru Yapıldığında Markaya Değer Katar
- Sosyal Medya Takip Araçları Nasıl Çalışıyor?
- Sosyal Medya Ölçümlene Standartları
- Sosyal Medya Ölçümlene – Monitoring Örnekleri
- Kurumsal Bir Firmanın Sosyal Medya Odası

**Online İtibar Yönetimi**

- İtibar Nedir?
- İtibar Nasıl Yönetilir?
- İtibarı Kimler Yönetmeli?
- İtibarı Oluşturan Faktörler
- Online Mecralarda İtibarı Koruma ve Kollama
- Popüler – Marka

**SÜRE  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM  
ONLINE/SINIF**

**Sosyal Medya Vaka Örnekleri**



RADIANT  
AKADEMİ

## 4. İNOVASYON MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65





## İNOVASYON

### MODÜL İNOVASYON MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

İş dünyasında yenilik, kuruluş için ayırt edici değer yaratan yeni, benzersiz veya iyileştirilmiş bir şey geliştirme ve uygulama yeteneğidir. Mevcut ürünlerde, süreçlerde, hizmetlerde veya çözümlerde kademeli veya cesurca değişiklik yapmayı veya iyileştirmeyi içerir. Bir kuruluşun tam potansiyeline ulaşması ve başarılı olması için işyerinde tutarlı inovasyon becerileri gereklidir, ancak birçok kuruluş bu kritik beceriden yoksundur.

İnovasyon eğitimimiz yaratıcı potansiyeli açığa çıkaran tüm yaratıcı becerilere, tekniklere, sistemlere ve liderlik davranışlarına odaklanır. Sonuç olarak, bu, hızlı tempolu, küresel pazarda rekabet gücünüzü korumanıza olanak tanır.

### HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME

### YÖNETİCİLER

### İŞLETME SAHİPLERİ

### TÜM

### PROFESYONELLER

İnovasyonu sürdürmek için kritik unsur, denklemin “insan” tarafıdır. Çalışanlarınız iş birliği içinde ve tam yaratıcı kapasiteyle çalışmadıkça hiçbir sistem sürdürülebilir, yeni bir gelir artışı sağlamaz.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- İnovasyon Tanımı
- İnovasyon Örnekleri ve Tipleri
- İnovasyonda Başarı
- İnovasyon Olgunluk Seviyesi değerlendirmesi
- İnovasyon Performans Ölçümü ve Metrikleri
- Kurumlarda İnovasyon Süreci
- İnovasyon Yönetişim Prensipleri
- Başarılı İnovasyon Örnekleri

### SÜRE

### TAM/YARIM

### GÜN

### ORTAM

### ONLINE/SINIF

## İŞ YAŞAMINDA YARATICI BEYİN OLMAK

### MODÜL İNOVASYON MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Beyin, uyku süreci dahil neredeyse 24 saat yaratıcı bir işleyiş ile çalışırken, bizler kendi yaratıcılığımıza koyduğumuz sınırların karanlığında volta atıyoruz. Üzerimize giydiğimiz kıyafetten yemek yediğimiz masaya, evimizden arabamıza kadar hayal edebilen tek tür olan insan tarafından tasarlanmış bir çevrede yaşıyoruz ve gelecek bizimle şekilleniyor. Bir kısmımız geleceği şekillendirirken, çoğumuz da kendi konfor alanından çıkıp özümüzdeki yaratıcılığın keşfine ve yolculuğuna çıkmaya direniyoruz.

“İş Yaşamında Yaratıcı Beyin Olmak”, kurumsal yaşamın tüm oyuncularına, yaratıcı beyni çalıştırmamanın tekniklerini öğretirken, kendi yaratıcılıklarına koydukları zihinsel engelleri fark edebilmeyi, analiz edebilmeyi ve kalıcı bir biçimde dönüştürebilmeyi öğretiyor. Nörobilim yaklaşımı ile tasarladığımız bu eğitimimiz, katılımcılara aşağıdaki şekilde katma değer yaratıyor:

- Yaratıcılığın ne olduğu, neden mümkün olduğu, neden geliştirilebilir ve ortaya çıkarılabilir olduğunu idrak etmeleri,
- Beynin yaratıcılık fonksiyonunu aktive etmenin tekniklerini öğrenmeleri,
- Yaratıcılıklarının önündeki zihinsel blokajlarını tespit etme ve bunları kırarak dönüştürme tekniklerini öğrenmeleri,
- İnovatif düşünme tekniklerini anlamaları ve uygulamaları,
- Yaratıcılığın en önemli tetikçilerinden Nöro imajinasyon (imgeleme) ve kalp alanı kullanma süreçlerinin nasıl geliştirilebileceğini ve kullanabileceklerini öğrenmeleri.

HEDEF GRUP  
İŞ SÜREÇLERİ  
YARATICILIK  
GEREKTİREN TÜM  
PROFESYONELLER  
İŞ GELİŞTİRME,  
AR-GE,  
TASARIMCILAR VE  
ÜRÜN GELİŞTİRME  
PROFESYONELLERİ

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Yaratıcılık nedir? Ölçülebilir midir? Kim yaratıcıdır?
- Yaratıcılığın Biyolojisi: Beyin ve yaratıcılık ilişkisi nasıl işler? Beyin, yaratıcılık sürecinde hangi ağları ve stratejileri kullanır?
- Kalıplaşmış düşüncelerin kaynağı olan zihin nedir? Nasıl işler? Yaratıcılığımız ile olan ilişkisi nedir?
- Yaratıcılığımızı engelleyen zihinsel kalıplarımız, şemalarımız ve paradigmalarımız nelerdir?
- Bu kalıplardan özgürleşmenin nörobilim temelli teknikleri nelerdir?
- Beynin yaratıcılık fonksiyonlarını arttırmak için kullanılacak teknikleri ve uygulamalar nelerdir?

SÜRE  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM  
ONLINE/SINIF

## TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME

### MODÜL İNOVASYON MODÜLÜ



HEDEF GRUP  
MÜŞTERİ YA DA  
KULLANICI  
DENEYİMİ ODAKLI  
ÇALIŞAN TÜM  
PROFESYONELLER,  
PAZARLAMA,  
OPERASYON, AR-  
GE, ÜRÜN  
GELİŞTİRME  
ALANINDA  
ÇALIŞANLAR

SÜRE  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM  
ONLINE/SINIF

### EĞİTİMİN AMACI

Tasarım odaklı düşünme, ürün ve hizmetlerimizi sunduğumuz kullanıcıları anlamayı, sorunları yeniden tanımlamayı ve bu sorunları ortadan kaldırmak için yenilikçi ve varsayımlardan özgürleşmiş bir çözümler yaratmayı sağlayan bir süreçtir. Başarısızlığa uğramış, geliştirilmesi tamamlanmamış her fikri en başından ele alarak insan odaklı bir yaklaşımla 6 aşamada çözüme kavuşturmayı sağlar.

Kullanıcı/ Müşteri ihtiyaç ve taleplerinin inanılmaz bir hızla değiştiği dünyamızda, tasarım odaklı düşünme, bu hızlı değişim içinde insan merkezli bir şekilde çözüm üretebilmek için güçlü bir araçtır.

Eğitim, aşağıdaki alanlarda katılımcılara değer yaratma amacıyla:

- Yetersiz tanımlanmış, karmaşık ve yeterince bilinmeyen ya da belirsizlik içeren problemleri, sistematik ve lineer olmayan bir biçimde çözebilme yeteneği,
- Kutunun dışında düşünebilme ve kullanıcıya odaklanma,
- Derin dinleme ve net bir zihin ile her seferinde problem çözümüne yeniden yeni bir bakış açısı ile odaklanabilme,
- Doğru tip araştırmalar ile doğru tip prototip üretebilme,
- Standart düşünme süreçlerinin dışına çıkarak, düşünme ve karar verme eylemlerinde tamamen yeni bir yol ile ilerleme (diverge-açılma ve converge-birleşme)

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Tasarım odaklı düşünme nedir? Neden önemlidir?
- Tasarım odaklı düşünme neden ve nasıl kurumsal hayatımıza girdi?
- İnovasyon nedir? Tasarım odaklı düşünce ile ilişkisi nedir?
- Kullanıcı deneyimi açısından başarılı ve başarısız inovasyon örnekleri nelerdir?
- Başarısız inovasyonların arkasındaki sebepler teknik olarak nasıl tanımlanır, ortak noktaları nelerdir? Başarılı inovasyonlar için teknik ve metodolojiler ne olmalıdır?
- Tasarım odaklı düşünmenin fazları nelerdir? Fazların işleyişi nasıldır?
  - Empati Kurma
  - Tanımlama
  - Fikir Üretme
  - Prototipleme
  - Fikri Test Etme
  - Değerlendirme
- Piyasadaki gerçek örnekler ve uygulamalar ve kurumun kendi deneyimlerinden yola çıkan örnekli vaka çalışmaları



**RADIANT  
AKADEMİ**

# 5. LİDERLİK MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



## LİDERİN BAŞLANGIÇ GÜNDEMİ

### MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ



### HEDEF GRUP ÜST VE ORTA DÜZEY YÖNETİCİLER, PROFESYONELLER VE İŞLETME SAHIPLERİ

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

#### EĞİTİMİN AMACI

Lider Rolüne yeni geçiş yapmış, terfi etmiş veya yeni bir şirkette yeni bir role başlamak üzere olan üst düzey yöneticiler için ilk birkaç ay, uyumlanma, gelişme ve performansı ortaya koyma açısından çok önemlidir. Liderin, Gözler üzerindeyken hızlı hareket etmesi ve ayaklarını yere sağlam basarak sonuç üretmesi gerekir.

Özellikle ilk birkaç ayda yeni role uyumlanma ve performansı ortaya koymanın yarattığı içsel baskı, insan olma ve profesyonel kimlik dengesini de içine alınca, yoğun hissedilen stres ve savunmasızlık, karşılaşılabilecek zorluklar karşısında yeni rolde başarılı olmak için nelerin gerektiği konusunda destek ve rehberlik ihtiyacı yaratır. Lider, eğer bir ivme yakalayamazsa görev süresinin geri kalanında hedeflerine ilerleyen yolculukta farklı zorluklar ile karşılaşabilir.

Eğitim üst düzey yöneticilik kariyerinde farklı şirket ve platformlarda ilk 90 günü farklı seferler yaşamış; başarıları tatmış ve başarısızlıklarından gerekli dersleri alarak yoluna devam etmiş eğitimciler tarafından verilmektedir. Eğitimcilerimiz sürecin en iyisi olmasını sağlamak için yeni Yöneticiler ve Yöneticilerle birlikte çalışarak onları destekleyecek zengin deneyime sahip ve alanında uzman danışman yöneticilerdir.

Eğitim müşterinin ihtiyaçları doğrultusunda özelleştirilerek liderlerin yeni rolüne 'hızlı bir başlangıç' yapmasını sağlamak için bilgi ve tecrübe aktarımını amaçlamaktadır. Yaklaşımımız, bireyin yeni akranları, üstleri ve astları nezdinde güvenilirliğini tesis etmek için gerekli olan yeni liderliği ve işbirlikçi davranış becerilerini yerleştirirken, bireyin yeni rolünde mümkün olan en kısa sürede işlevsel olarak etkili olmasını sağlayacaktır.

#### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

##### Durum Tespiti

- Geçiş zorlukları ve fırsatların keşfedilmesi
- Yeni pozisyonda Kişisel Gelişim planının hazırlanması
- İş gereksinimleri ve hedeflerle ilgili stratejik önceliklerin belirlenmesi

##### Hedeflerin Tanımlanması

- Paydaşların ikna edilmesi ve güvenlerinin kazanılması
- Öncelikler, strateji ve vizyonun netleştirilmesi
- İhtiyaç duyulan yetkinliklerin belirlenerek ekibin oluşturulması

##### Sonuçların Alınması

- Yol haritanızdaki erken kazanımların güvence altına alınması ve ivme yaratılması
- Kilit paydaşlardan desteğinin kazanılması ve ortak hedef doğrultusunda ilerlenmesi
- Liderin kendi kişisel dengesini koruması ve ekibine rol model olması

## YARATICI LİDER

### MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Yaratıcı liderlik, liderliğin temel gerekliliklerinin en başında gelmektedir. Kurumsal organizasyonların sağlıklı ve sürdürülebilir bir işleyiş ile hayatta kalması ve büyümesi, günümüz iş hayatının çok önemli bir gerçeğidir. Bunun başarılabilmesi için, yaratıcı bir liderlik anlayışı ile kişisel ve organizasyonel dönüşüm süreçlerinin hedeflenmesi, kurumsal hedeflerin ötesine geçebilme cesareti ile harekete geçilmesi, kurumun gideceği yönün netlikle belirlenmesi, yaratıcılığı engelleyen bariyerlerin aşılması ve bu bakış açısı ile işleyen bir organizasyon ve yönetim anlayışı gerekmektedir.

Bu eğitimde, katılımcılara aşağıdaki katma değer yaratılması amaçlanmaktadır:

### HEDEF GRUP C SEVİYE YÖNETİCİLER ÜST YÖNETİM PROFESYONELLERİ LİDERLER

- Yaratıcı liderliğin, zihinsel sınırlardan arındırılmış ve tüm olasılıkları ortaya koyabilen yaklaşımı ve uygulamaları ile yeni bir liderlik algoritmasına geçebilme,
- Yönetimsel süreçlerde, yaratıcı liderliğin kolaylaştırıcı ve çabuklaştırıcı fonksiyonlarını uygulayabilme ve bunlardan faydalanabilme,
- Ekipler arası yaratıcılığı artıracak bir yön verme liderliği uygulama,
- Bütünleyici, birleştirici, tamamlayıcı bir planlama ve düşünme yeteneği ile kurumsal yaratıcılığı ve performansı yukarı çekme,
- Kritik süreçlerde, stratejik ve 360 derece işleyen bir hızlı çözüm algoritması geliştirme.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Yaratıcı liderliğin tanımı ve temel gereklilikleri nelerdir?
- Liderin yaratıcılığını sabote eden zihinsel süreçler nelerdir? Bu süreçleri sorgulamanın ve dönüştürmenin nörobilim temelli teknikleri nelerdir?
- Yaratıcılığın önündeki temel kurumsal etmenler nelerdir? Bu etmenler üzerinde değişim süreçleri ne şekilde yaratılabilir?
- Beyin ve sinir sistemini kullanarak yaratıcılığı her an aktive etmenin teknikleri nelerdir? Nasıl uygulanır?
- Yön veren ve yol açan bir liderlik bakış açısı kazanarak, ekip içi ve ekipler arası yaratıcılığı tetikleyen bir “yaratıcı liderlik” nasıl uygulanabilir?

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF





## ETKİN LİDERLİKLE KAZANAN TAKIMLAR YARATMAK

### MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Son yirmi yıldır kazandıran ve önümüzdeki yıllar içinde kazandıracak iş tasarımları ve onların etkili bir şekilde yönetebilmenin yol ve yöntemleri oldukça değişti. Geleneksel kurumsal yapılar hiç olmadığı kadar bu dönem içerisinde zorlanmaya başladılar ve yaptıkları işlerle ilgili değer kaymaları onları küçülmeye daha esnek ve teknoloji yoğun uygulamaların içerisine itiyor. Çoğu bu süreçte sürdürülebilir bir yüksek performansa sahip olamıyor. Diğer taraftan çok hızla büyüyen, gelişen ve değerlendirilen yüksek performansı sürdürülebilir kılan örgütlerle karşılaşıyoruz.

Bu eğitimin temel amacı, katılımcıların günümüz koşullarında liderlik ve yönetsel becerilerini yüksek performanslı etkin takımlar yaratabilmek için nasıl daha etkili, verimli ve etkin bir şekilde kullanabilecekleri ve geliştirebileceklerine ilişkin kavramsal ve teorik bilgilerin ışığında ve yenilikçi uygulama örnekleriyle ilgili bilgilerin aktararak farkındalık ve duyarlıklarının geliştirilmesidir.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

İş dünyasında yaşanan değişimleri ve gelişmeleri anlamak

- Beyin fırtınası: Neler değişti, değişiyor ve değişecek?
- Yeni teknolojiler
- İşlerin tasarımında yeni yaklaşımlar
- İşgücünün değişen doğası
- Kuşaklar

Etkin liderlik

- Geçmişten günümüze liderlik üzerine öğrendiklerimiz
- Etkin bir liderin özellikleri

Takım çalışmalarına dayalı yüksek performanslı bir örgütü yaratmak için gereklilikler

- Kuruluşlarda iş gruplarını ve takımları anlamak
- Takım çalışması bir kuruluşa ne kazandırır?
- Takım çalışmaları için organizasyonel gereklilikler

Yüksek performanslı gerçek bir takım kurmak ve başarılı olmasını sağlamak için gereklilikler

- Bir takımın oluşum ve gelişim evreleri: Karşılaşılan sorunlar ve üstesinden gelme yolları
- Bir takımın performansının değerlendirilişi

**HEDEF GRUP**  
**TAKIM**  
**ÇALIŞMALARINA**  
**YÖN VEREN, SİSTEM**  
**GELİŞTİREN VE**  
**UYGULAYAN TÜM**  
**ÇALIŞANLAR**  
**TÜM**  
**PROFESYONELLER**

**SÜRE**  
**TAM/YARIM**  
**GÜN**  
**ORTAM**  
**ONLINE/SINIF**





## ETKİN İLETİŞİMDE ÖZ LİDERLİK

### **MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ**



### **EĞİTİMİN AMACI**

Günümüzde etkin iletişimin en temel unsuru karşımızdakini etkin dinlemekten geçmektedir. Etkin dinlemek ise karşımızdaki kişinin kendini dinlenilmiş hissetmesini sağlayabilmektir. Bunun için de o kişiye sadece bakmak değil onu görebilmek, o anda tüm dikkatimizi ona verebilmek ile gerçekleşebilir.

Öte yandan kendi ihtiyaç ve isteklerimiz bazen diğerleriyle etkileşimlerimizde bir problemmiş gibi önümüze geçebilirken kendimizi, zihnimizden geçenleri doğru ifade edebilmenin yollarını ararken buluyoruz.

Üniversiteden mezun olmuş veya olmak üzere olan gençler için düzenlediğimiz eğitim; Gençlerin hayatında kendilerine liderlik edebilmenin yollarını fark etmeleri, kendi ihtiyaçlarını doğru ifade edebilmeleri ve diğerleriyle iletişime geçmenin çok rahat olabileceğini deneyimlemelerini sağlamak üzere dizayn edilmiştir.

### **HEDEF GRUP ÜST VE ORTA DÜZEY YÖNETİCİLER, PROFESYONELLER VE İŞLETME SAHİPLERİ**

### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

- Denge modelimizi anlamak
- Çevreyi anlamlandırma tarzımız
- Bilişsel tuzakların ne kadar farkındayız
- İletişimde tuzaklar, fiziksel ve sembolik dünyayı anlamak
- Motivasyon kaynaklarımız neler? Değerlerimizin gerçekten farkında mıyız?
- Duygularımızı ne kadar etkin kullanabiliyoruz?
- Egzersizler ile deneyimleme

### **SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF**

## LİDERLİKTE DUYGUSAL DAYANIKLILIK

### MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Liderlik, 360 derece geniş bir vizyon ve bakış açısı ile çok yönlü bir organizasyonel denge kurmak zorunda kaldığımız bir kimliktir. Modern dünyada gelişen ve değişen ekonomik süreçler, kurumsal organizasyon dinamiklerinin her an değişime ve strese açık olmasını getirmekte, bu durum liderlik kimliğini oldukça baskı altında bırakmaktadır.

Eğitim, sürekli yeni koşullarla baskılanan bu liderlik dünyasında, her şeyden önce insan olan liderlerin dayanıklılığını arttırmak, karşılaştıkları her durum karşısında gelen ile birleşerek en iyi çıktıyı üretme prosesine geçebilmelerini hedeflemekte ve aşağıdaki alanlarda katılımcılara değer yaratma amacındadır:

- Liderlerin, sinir sistemlerini tetikleyici faktörlerle başa çıkma mekanizmaları ve bu mekanizmaların arkasındaki düşünce ve duyu süreçlerini idrak etme,
- Algı sistemlerini ve duyu akışlarının analizini yapabilmek ve bunları hem kendilerine hem de çalıştıkları kurum lehine dönüştürebilmek,
- İçsel güçlerini harekete geçirebilmek, kişisel farkındalık kazanma, kendilerine ve ekiplerine destek verebilmek,
- Her koşulda esneklik sağlayabilme ve organizasyon için bir motivasyon kaynağı oluşuna girebilme,
- Düşünce-duyu-davranış üçlüsünden liderlik deneyimine giden akışı, tam bir farkındalık ve dayanıklılıkla yönetebilme.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Lider beyninin yapısı ve işleyişi nasıldır?
- Düşüncelerimizin kaynağı olan zihin nedir? Beyin ile ilişkisi nerde başlar? Nasıl işler?
- Düşüncelerimiz, iş hayatımızda liderlik deneyimlerimizi nasıl yönetir? Sinir sistemimizin ve inandıklarımızın bu süreçteki rolü nedir?
- Duygu akışımızın, davranışlarımıza, seçimlerimize ve liderlik işleyişimize yansması nasıldır?
- Liderlik işleyişimize hizmet etmeyen düşünce, duyu ve inanç kalıplarımızın nöroplastisite temelli tekniklerle dönüşümünü nasıl gerçekleştirebiliriz?
- Nörobilim ve nöroplastisite, zihnimizi yeniden yapılandırmak ve kurumsal deneyimlerimizi tam istediğimiz biçimde dönüştürmek üzere ne şekilde kullanılır?

### HEDEF GRUP C SEVİYE YÖNETİCİLER ÜST YÖNETİM PROFESYONELLERİ LİDERLER

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



RADIANT  
AKADEMİ

# 6. YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



## BİREYSEL PERFORMANS YÖNETİMİ

### **MODÜL YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ**



### **EĞİTİMİN AMACI**

Performans yönetimi, herhangi bir başarılı yönetimde kritik rol oynar. Çalışan kariyerlerini ilerletmek ve çalışan yönetici ilişkilerini güçlendirmek için etkili bir diyalog fırsatı sunar. Performans yönetimi; çalışanları öğrenmeye ve büyümeye teşvik ederken, ödül ve terfi kararlarının standartlaştırılmasında kritik bir rol oynar.

Bireysel Performans Yönetimi Eğitimi; Performans Hedeflerini, Kritik Başarı Faktörlerini ve Temel Performans Göstergelerini yüksek vasıflı bir liderlik, yönetim ve denetim ekibi tarafından uygulanan bir performans yönetim sistemine nasıl entegre edeceğinizi gösterecektir.

### **HEDEF GRUP ÜST VE ORTA DÜZEY YÖNETİCİLER, PROFESYONELLER VE İŞLETME SAHİPLERİ**

Şirketlerin; yalnızca geleceğin ve mevcut liderleri geliştirmesini değil, aynı zamanda sağlam performans yönetimi ile süreçleri formüle etmesini sağlayacaktır.

Eğitim içeriği performans incelemelerini ve ayrıntılı değerlendirmeleri, liyakate dayalı ödül ve takdiri, iş gereksinimleriyle uyumlu personel gelişimini ve düşük veya düşük performansa karşı savunulabilir yaklaşımları içerir.

### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

Şirket Öncelikleri ile Uyumlu Bireysel Hedefler

- Stratejik Öncelikler ile Uyumlu Hedef Koyma
- Performans Yönetim Sistemleri
- Hedef İndirgeme ve Diğer Bölümler ile Uyum

SMART Bireysel Hedefler

- Görev ve Hedefler
- SMART Hedefler
- SMART Örnekler

### **SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF**

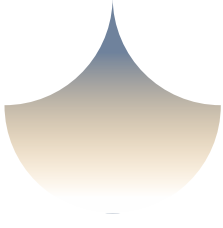
Uygulama

- Hedef Takibi ve Gözden Geçirme
- Geri Bildirim ve Aksiyon



# HİBRİT ÇALIŞMA ORTAMINDA UZAKTAN EKİP YÖNETİMİ

## **MODÜL YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ**



## **HEDEF GRUP EKİP LİDERLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİ**

## **SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF**

### **EĞİTİMİN AMACI**

Bilişim Teknolojilerindeki ilerlemeler gerek birey gerekse kurumları derinden etkilemekte ve bunun sonucunda iş dünyasında artan rekabete adapte olabilmek amacı ile firmalar iş yapma biçimlerini yeniden yapılandırmaktadır. Firmalar faaliyetlerinde bilişim teknolojilerini daha sık kullanmakta ve Pandemi sürecinde ortaya çıkan zorunlulukların etkisiyle de uzaktan çalışma yöntemini tercih etmektedirler.

Uzaktan çalışma süreçleri firmalara etkinlik ve verimlilik açısından çeşitli fırsatları sunmakla birlikte firmaların en değerli sermayesi insan faktöründe yeni gelişim alanlarını da beraberinde getirmektedir.

Bu program, Yeni Normalde ekip çalışanlarını mekân bağımsız, uzaktan yönetmenin yolları ve kuruma olan aidiyetlerinin artırılmasını konusunda yöntemleri aktarmayı ve yöneticilere ihtiyaç duydukları yetkinlikleri kazandırmayı amaçlamaktadır.

Uzaktan ekip yönetimi programında; katılımcılarla uzaktan ekip yönetme kavramı, zorlukları, çözümleri paylaşılacak; ekiplere uzaktan liderlik etmenin yolları aktarılacak ve online yöneticiliğin yöntemleri paylaşılacaktır.

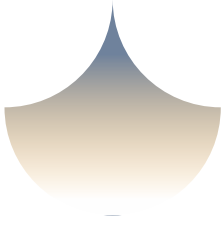
### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

- Duyusal zekâ ve 21. yüzyıla ayak uydurmak
- Değişken (volatile), belirsiz (uncertain), karmaşık (complex) ve muğlak (ambiguous) olarak VUCA
- Uzaktan çalışmayı zihinsel olarak, beceri olarak ve araç kullanımı açısından benimsemek
- Uzaktan çalışırken kullanabileceğimiz takım araçları ve agile ritüeller
- Uzaktan çalışırken iletişim ve ekip yönetimi
- Uzaktan çalışırken yeni çalışan/çalışanlar ile bağ kurma
- Yeni başlayan ekip arkadaşını duygusal ve zihinsel olarak dört adımda hazırlama
- Şirket kültürünü içselleştirmek ve rol model olmak



## TAKIM KOÇLUĞU

### MODÜL YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



### HEDEF GRUP EKİP LİDERLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİ

#### EĞİTİMİN AMACI

Takım Koçluğu bir ekip olarak çalışan ve aynı hedefe odaklı takımların takım verimliliğini ve dolayısıyla iş çıktılarını pozitif yönde artırmayı hedefleyen bir çalışmadır.

Takım/sistem koçluğu, bir sistemin/takımın tüm üyelerine yapılan, hiyerarşiden bağımsız, apoletlerin bırakıldığı değişimi en hızlı tetikleyen gelişim araçlarından biridir. Herkesin görüşü özel ve tektir, değerlidir. Takım/sistem, takımı oluşturan bireylerden daha büyüktür anlayışı hakimdir.

Çalışma boyunca ORSC/Organization and Relationship Systems Coaching, Psikodrama, Pozitif Psikoloji yaklaşımlarının araçlarının tanıtımı yapılacaktır.

Giriş eğitimi olarak planlanmış seansın takibindeki zamana yayılmış çalışmalar (Opsiyonel) ile birlikte yeni çalışmaya başlayan ekip lideri ve ekiplerin...

- Profesyonel bir fasilitasyon eşliğinde ve açık bir iletişim ortamında bir araya gelerek ortak vizyonu ve hayali netleştirmelerini sağlamaları
- Bu vizyon ve hayali gerçekleştirmek için çalışma iklimi ve kültürünü birlikte tanımlamaları
- Yöneticinin ekibinden, ekibinin de yöneticiden karşılıklı geri bildirim alması ve beklentilerini paylaşması
- İlişki sistemleri konusunda farkındalık kazanmaları
- Açık iletişim ve güven ortamı oluşturarak kendilerinin belirleyeceği başlıklarda somut aksiyon planları oluşturarak takım verimliliklerini artırmaları hedeflenmektedir.

#### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

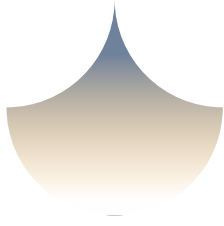
- İlişki sistemleri
- Güven ortamını tazelemek için buz-kırıcılar
- Ortak Hayal / Vizyon
- Vizyon için gerekli olan iklim
- Değişimde sergilediğimiz “eşik davranışlarımız”
- Grup içindeki ve paydaşlarla iletişimde kullandığımız toksik davranışlar
- İletişimde şiddetsiz iletişim modeli
- Ekibi başarıya götüreceği olan değer ve yetkinlikler

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



## YETKİNLİK BAZLI MÜLAKAT TEKNİKLERİ

### MODÜL YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Şirketler açısından rekabet üstünlüğü sağlamak için kaliteli insan kaynağına sahip olmanın önemi çok daha iyi anlaşılmıştır. İnsan sermayesi kalitesini arttırmanın yolu ise işe alım süreci ile başlamaktadır. Eğer işe alımlar etkin yapılmaz ise daha sonra yatırım yapılacak olan geliştirme çalışmalarının da etkisi oldukça sınırlı olacaktır. İşe alım süreçlerini etkin ve verimli kullanabilmek için yetkinlik temelli metodolojiler uygulanmaktadır.

Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri daha verimli ve kaliteli çalışanları şirket bünyenize kazandırmanıza yardımcı olacaktır.

Pozisyonlara başvuran adayları doğru değerlendirmek ve pozisyonun başarı kriterlerine uyan doğru adayı seçmek işe alım süreçlerinin temel amacıdır. Yüksek performansı hedefleyen işletmeler; mülakatı performansı öngörmeye etkin hale getirebilmeyi ve performansa en çok etki eden “davranışlar” perspektifinde etkin şekilde adayı tanıyabilme becerilerinin geliştirilmeyi hedeflemektedir.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Mülakat yapan yöneticiler için adayı karşılama, rahatlatma, adaydan dürüst bilgi alma, etkili sorular sorma ve dinleme ile süreçle ilgili bilgi verme konularında interaktif bir eğitim olarak sunulacaktır.

- Aday Değerlendirme Sürecine Genel Bakış
- Yetkinlik & Davranış kavramları
- Görüşme Hazırlık
  - Özgeçmiş Analiz
  - Referans Kontrolü
- Mülakattan neler bekliyoruz?
- Online Mülakat teknikleri
- Görüşme Sürecinin Yönetilmesi
- Aday değerlendirme görüşmelerinde kullanılan soru türleri (bilgi, deneyim, düşünce, davranış)
- Mülakatta etkili iletişim
  - Etkili soru sorma ve dinleme becerileri
  - Yansıtma, uyum sağlama
  - Sondajlama
- Eğitim mülakat demosu
- Uygulama: Birebir uygulamalar

### HEDEF GRUP İŞE ALIM SÜRECİNDE MÜLAKAT YAPAN TÜM YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLAR

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF





## ÇEVİK İNSAN KAYNAKLARI

### **MODÜL YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ**



### **HEDEF GRUP EKİP LİDERLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİ**

### **SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF**

#### **EĞİTİMİN AMACI**

Müşteri beklentilerine çok daha hızlı ve yenilikçi cevap verebilmek için organizasyon modellerini ve operasyonel süreçleri sadeleştirerek daha çevik bir yapıya dönüştürmek gerekmektedir. Kültürü ve alışkanlıkları dönüştürmek ise sürecin temelini oluşturur. Uçtan uca müşteri memnuniyeti sağlamanın yolu, dijital çağın çalışma biçimi Agile/ Çevik Yaklaşımları benimsemekten geçmektedir. Agile/ Çevik Yaklaşım işbirliğini destekliyor, yalın ve hızlı olmaya, çabuk karar almaya, esnek olmaya dayanıyor. Müşteri deneyimine daha fazla odaklanmayı, pazar dinamiklerine daha hızlı yanıt vermeyi ve dijital teknolojilerden en iyi şekilde faydalanmayı mümkün kılıyor. Bir şirket, stratejisi doğrultusunda Agile/Çevik Yaklaşım metodolojisini benimsemeye karar aldı ise İnsan Kaynakları için de çevik bir yaklaşım getirmek kaçınılmaz oluyor.

Burada iki kavramla karşı karşıya kalıyoruz; "Agile için İnsan Kaynakları" ve "İnsan Kaynakları için Agile".

Agile, IT dönüşümü demek değildir. Agile, topyekün şirketin dönüşümüdür. Agile Yapı işin dönüşümü ve iş yapış tarzının baştan yaratılması demektir. "Agile için İnsan Kaynakları" Yaklaşımında İnsan Kaynakları şirketin çevik dönüşümünde öncü partilerden biri olarak rol alır. Şirketlerin ve çalışanların yalın, esnek ve merkezi olmayan uygulamaları benimsemeleri açısından İnsan Kaynakları liderliği hayati bir rol oynamaktadır.

#### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

##### **Çevik İnsan Kaynakları Ne Demektir?**

Çevikliğin dört ana teması:

- Müşteriyi memnun etmek
- İş yalınlaştırmak
- Çevikliği kurumun tümüne yaymak
- Kültürü büyütmek

##### **İnsan Kaynaklarının Yeni Rolü**

İnsan Kaynakları Profesyonellerinin; çalışan mobilitasını teşvik etmesi, bilinmeyen yetenekleri keşfetmesi, etik ve güçlendirilmiş bir kültür yaratmaya odaklanması, katı iş tanımları yerine hızlı beceri gelişimine odaklanan iş tanımları oluşturması gerekmektedir.

##### **Çeviklikle İnsan Kaynaklarında Hangi Roller Nasıl Gelişiyor?**

##### **İnsan Kaynakları İçin Çevikliğin Reçetesi**

- Merkezi yapılardan uzaklaşmak
- Yeteneği sürekli aramak
- Yeteneklere odaklanmak
- Dönüşüm liderliğini yaşatmak

##### **Yeni Nesil Performans Gelişimi**

- Yenilenmiş oryantasyon süreçleri
- Çevik araç ve rutinler hakkında genel bilgi
- Scrum
- Backlog yönetimi
- Sprint Planlama
- Retrospekti



## KURUMSAL HİKAYE ANLATICILIĞI

### **MODÜL YÖNETİM YETKİNLİKLERİ MODÜLÜ**



### **HEDEF GRUP EKİP LİDERLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİ**

### **SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF**

#### **EĞİTİMİN AMACI**

Kurumsal Hikaye Anlatımı, anlatı tekniklerini iş uygulamalarına uygulama pratiğidir. Bunu şirket değerlerini iletmek, duygulara ilham vermek ve müşteriler, iş arkadaşları veya paydaşlarla kişisel bağlantılar oluşturmak için kullanabilirsiniz. Kurumsal hikaye anlatımı, reklamlar, iş teklifleri, sunumlar, satış ve blog içeriği dahil olmak üzere birçok formatta görünebilir.

Kurumsal hikaye anlatımını kurumsal pratiğin birçok alanına dahil edebilirsiniz. Markaları müşterilere tanıtmak veya paydaşlarla ürün özelliklerini tartışmak için pazarlamada kurumsal hikaye anlatımını kullanabilirsiniz.

**İletişimi Geliştirir:** Hikaye anlatma tekniklerini kullanmak, e-posta ve telefon görüşmeleri de dahil olmak üzere her tür iş yazışmasında düşüncelerinizi verimli bir şekilde çerçevelemenize yardımcı olabilir.

**Katılımı Artırır:** İyi hazırlanmış hikayeler, kitlelerin şirketinizin sunduğu bir ürün veya hizmetle bağlantı kurmasına yardımcı olabilir.

**Bilgiyi Akılda Kalıcı Kılar:** İnsanlar, bilgiye duygusal bir bağlam veya kavram uygulayabilirlerse genellikle daha fazla bilgiyi hatırlarlar.

**Şirket Protokollerinin Uygulanmasına Yardımcı Olur:** Etkili hikaye anlatımı uygulamaları, ekip üyelerinin iş yerindeki prosedürlere uyum sağlamasına yardımcı olabilir ve ayrıca yeni bir işe alma sürecini kolaylaştırabilir.

#### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

##### **Hikaye Anlatıcılığının Temelleri**

- Bir Hikayem Var
- Olay Hikayesi ve Durum Hikayesi
- Retorik Kavramı
- Ethos, Pathos ve Logos Kavramları

##### **İletişim Süreci**

- İletişimde Kaynak ve Hedef İlişkisi
- İletişimin İskeleti: Mesaj ve Mesajın Yapısı
- İletişim Kanalları, Geribildirim ve Sandviç Tekniği
- Bazı Yaygın İletişim Hataları, Empati ve Sempati

##### **Hikaye Teknik Unsurları**

- Bir Hikayenin Kurgulanması
- Etkileyici Bir Hikayenin Özellikleri
- Hikaye Anlatımının Dört Temel İlkesi: Dikkat, İlgi, İstek, Eylem
- Hikaye Anlatmak ve İkna Etmek
- Somutlaştırma Becerisi



RADIANT  
AKADEMİ

# 8. KİŞİSEL GELİŞİM MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64

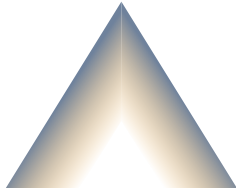


0 (216) 599 03 65



## KİŞİSEL S.W.O.T. ANALİZİ

**MODÜL**  
**KİŞİSEL GELİŞİM**  
**MODÜLÜ**



### EĞİTİMİN AMACI

Kişisel bir SWOT analizi, bir bireysel değerlendirme yöntemidir. Kendini geliştirme, eğitim tercihleri, kariyer yolları veya kariyer büyüme fırsatları belirlemek gibi farklı amaçlar ile yaşamın her aşamasında yapılabilir.

Kişisel SWOT analizi, güçlü yönlerin belirlenmesine ve bunları mevcut fırsatlarla uyumlu hale getirerek bireylerin en iyi şekilde yararlanmasına yardımcı olur. Zayıf alanları belirlemek ve yönetmek, bu zayıflıklardan kaynaklanan potansiyel tehditlerden kişinin kaçınmasına olanak tanır. Kişisel bir SWOT, süreçleri basit, görsel ve eyleme geçirilebilir hale getirir.

**HEDEF GRUP**  
**EKİP LİDERLERİ**  
**SÜPERVİZÖRLER**  
**YÖNETİCİLER**  
**LİDERLE**

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

#### Oturum I

- Eğitim Giriş & Tanışma
- Gelecek ve Değişimin Ortasında Biz!
- Neden Kişisel SWOT
- Kişisel SWOT analizi faydaları ve önemi
- Güçlü ve Zayıf yönlerinizi bulun
  - 4 odalı model açık-geribildirim-tutku-özel ile 4 güçlü yanınızı bulun
  - Güçlü yönlerinizi bulmak için güçlü yön örnekleri ve 10 soru
  - Zayıf yönlerinizi bulun örneklerle 7 soru
- Fırsatlarınızı ve Tehditlerinizi bulun
  - Fırsatlarınızı bulmak için 8 soru
  - Tehditleri keşfetmek için 7 soru

### SÜRE

**TAM/YARIM**  
**GÜN**

### ORTAM

**ONLINE/SINIF**

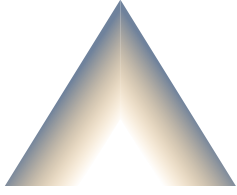
#### Oturum II

- Kişisel SWOT analizi- eşleştirme ve dönüştürme teknikleri
- Kişisel SWOT analizi benim örneğim
- Hareket planı



## LİDERLİK VE ETKİN YÖNETİCİLİK

### MODÜL KİŞİSEL GELİŞİM MODÜLÜ



### HEDEF GRUP EKİP LİDERLERİ SÜPERVİZÖRLER YÖNETİCİLER LİDERLER

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

#### EĞİTİMİN AMACI

Kurumların büyük çoğunluğu yeni liderler ve yöneticiler geliştirmenin uzun vadeli başarı için kritik olduğunu kabul etmektedir. Bununla birlikte, şirketlerin oldukça az kısmı liderlik ve yönetimi teşvik etme konusunda iyi bir iş çıkarabilmektedir. Ve aynı zamanda, mevcut liderler ve yöneticiler emekli olurken, Y kuşağı iş gücünün daha fazlasını oluşturmaktadır.

Programın amacı kurumum Yönetim Ekibine “Liderlik ve Yönetim” alanında teorik ve pratik bilgileri aktararak ekibin üretkenliğini üst seviyeye çıkartmak ve şirket rekabet avantajı sağlayacak farkındalığı yaratmaktır. Uygulamalı alıştırmalar ve dinamik tartışmalar ile karmaşık zorlukların üstesinden gelmek ve ortaya çıkan fırsatlardan yararlanmak için yardımcı olacak yönetim teorileri ve liderlik uygulamaları eğitimde anlatılacaktır.

#### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

##### Liderlik nedir? Lider ve Yönetici farkı nasıl çizilir?

- Geçmişten bugüne liderlik
- Liderlik türleri
- Liderlerin özellikleri
- Yöneticilik

##### Kültür

- Kültür kavramı ve bileşenleri
- Dijital çağda kurumsal kültür değişimi
- Kültürel değişimde karşılaşılan zorluklar ve öneriler

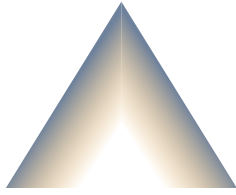
##### Rekabet Ortamında Liderin Araçları

- İlişki Kurma
- Koçluk
- Zaman Yönetimi
- Yetki Devri
- İnisiyatif Kullanma
- Takım Üyelerini Motive Etme



## SOSYAL AĞLARDA KARIYER YÖNETİMİ

**MODÜL**  
**KİŞİSEL GELİŞİM**  
**MODÜLÜ**



### EĞİTİMİN AMACI

Teknolojinin kişisel varlığımızı dünya çapında erişilebilir sağladığı bir zaman diliminde yaşıyoruz. Bu nedenle kendimizi dijital sahnede bir ışık altında konumlamak artık her zamankinden daha gerekli.

Kariyerimizi düşünüyorsak, çoğu zaman insanların ilk düşündüğü şey özgeçmişleridir. Rekabetçi dinamik bir özgeçmişe sahip olmak, aradığınız bir sonraki role veya promosyona ulaşmanın anahtarlarından biridir, ancak ağıımızın derinliği ve genişliği sanal olarak her zamankinden daha önemlidir.

İstatistiksel olarak, insanların %75'i bir sonraki rolünü ağıları aracılığıyla alıyor, bu nedenle ağıınız çok önemlidir. Ağıınızı kurmanın en kolay yolu sosyal medyadır ve doğru konumlanmış bir dijital profil temeldir.

### **HEDEF GRUP**

**TÜM**

**PROFESYONELLER**

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Sosyal Ağlar ve Web 2.0 / Web 3.0'a Bakış
- Sosyal Medya İnsan Kaynaklarını Nasıl Değiştirdi?
- İnsan Kaynakları ve Sosyal Ağlarda Kullanım Politikaları
- Sosyal Ağlarda Kişisel Pazarlama
- Sosyal Medya CV'si Oluşturma
- İK 2.0 – İşe Alım ve Yetenek Yakalama için Sosyal Medya Araçları
- LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing, Pinterest ve YouTube'un Kariyer Yönetimi için Kullanımı
- Adaylar Kariyerlerine Nasıl Yön Buluyorlar?

**SÜRE**

**TAM/YARIM**

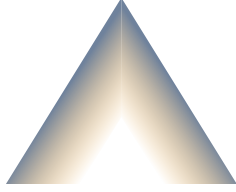
**GÜN**

**ORTAM**

**ONLINE/SINIF**

## SOMATİK (BEDENSEL) WELLNESS

### MODÜL KİŞİSEL GELİŞİM MODÜLÜ



### HEDEF GRUP C SEVİYE YÖNETİCİLER ÜST VE ORTA DERECE YÖNETİM PROFESYONELLERİ LİDERLER

### SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

### EĞİTİMİN AMACI

Kurumsal hayatta, özellikle liderlik kademelerinde, yüksek kesintisiz strese olarak maruz kalan sinir sistemimiz, sürekli “alarm” modunda çalıştığı için zaman içerisinde fark edemediğimiz bir biçimde hasar görmeye başlar. Kapanmayan stres, hem sinir sistemi devrelerinin bozulmasına, hem sinir sistemi hafızasında gömülü olan irili ufaklı travmaların açığa çıkmasına, hem de beyin ve beden hasarına yol açar. Bu zincir, gerek davranışlarımızda gerek liderlik süreçlerimizde olumsuz sonuçlar yaratır.

Eğitim, sinir sistemini kalıcı bir biçimde regüle edecek bedensel uygulama içerikleri ile, aşağıdaki alanlarda katılımcılara değer yaratma amacındadır:

- Farklı tetikleyici durumlar karşısında bedenlerinden gelen strese bağlı mesajları okuma ve bunları kalıcı bir biçimde dönüştürebilme (Bedenle ilişki kurma ve sağlıklı bir dönüşümü sağlama),
- Duygularını anlamlandırabilme, ifade edebilme ve olumsuz duyguları bedenden atabilme,
- Sinir sistemi hafızasında erken dönem çocukluktan beri taşınmakta olan ve günlük iş yaşamına sirayet eden travmalardan özgürleşme,
- Bedende bölgesel olarak taşınan duygusal sıkışıklıklardan özgürleşme,
- Günlük iş yaşamında ve liderlik süreçlerinde anlık ve sürekli olarak kullanabilecekleri duygu ve beden rahatlatma stratejilerini öğrenme ve uygulama.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- İnsan beyninin ve sinir sisteminin yapısı ve işleyişi nasıldır?
- Sinir sistemi hangi durum karşısında nasıl çalışır?
- Erken dönemde sinir sistemi hafızasına kayıtlanmış olan irili ufaklı travmalar, sinir sistemini nasıl yönetir?
- Bu işleyiş, günlük iş ve liderlik süreçlerimize nasıl sirayet eder?
- Sinir sistemi aktivasyonunu, endişeyi, öfkeyi ve buna benzer duyguları aşağı almanın ve dönüştürmenin beden üzerinden uygulanan teknikleri nelerdir?
  - Nefes Seansı (Ana diyafram nefesi)
  - 4-7-8 Nefes Seansı
  - Nörobilim uzmanı Joe Dispenza tarafından kayıt altına alınmış ve eğitmen tarafından uygulanacak özel meditasyon seansı
  - Kalp diyalektiği seansı





**RADIANT  
AKADEMİ**

# 9. NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65

# KURUMSAL YAŞAMDA ZİHİN SARMALINDAN ÖZGÜRLEŞMEK

## MODÜL NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ



## HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ TÜM PROFESYONELLER

### EĞİTİMİN AMACI

Günümüz bilim dünyası, beynimizin esnek bir yapısı olduğunu ve nörobilim ve nöroplastisite temelli tekniklerle düşüncelerimizin ve algılarımızın yeniden programlanabilir olduğunu kanıtlamıştır.

Eğitim, nörobilim temelli koçluk teknikleri, konu anlatımları ve nöroplastisite temelli bir işleyiş ile, insan algoritmasının temel taşları olan **“düşünce-duygu-hal/oluş-davranış-deneyim”** zincirinin iş hayatındaki yansımalarına ve bize olumsuz deneyimler yaratan bu zinciri yeniden nasıl programlayabileceğimize odaklanmaktadır.

Eğitim, aşağıdaki alanlarda katılımcılara değer yaratma amacındadır:

- Katılımcıların, kurumsal yaşamdaki deneyimlerini yaratan zihinsel şema ve koşullanmalarını idrak etmesi,
- Geçmiş zihin programlamalarının organizasyon içerisindeki ilişki ve iş performansına ne şekilde sirayet ettiğinin çözümlenmesi,
- Sinir sistemlerinin ve duyguların tüm bu süreçteki rolünün analizi,
- İnanç ile düşünce arasındaki ilişkinin ve inandıklarımızın iş hayatımızda yarattığı sonuçların idrak edilmesi
- Tüm bu düşünce ve inanç şemalarının nörobilim ve nöroplastisite temelli tekniklerle nasıl yeniden programlanabileceğinin öğrenilmesi ve kurum içi performans deneyimlerinin olumlu yönde değiştirilmesi.

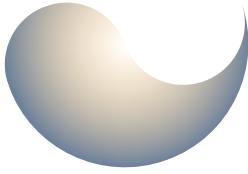
### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- İnsan beyninin yapısı ve işleyişi nasıldır?
- Düşüncelerimizin kaynağı olan zihin nedir? Beyin ile ilişkisi nerde başlar? Nasıl işler?
- Düşüncelerimiz, iş hayatımızda deneyimlerimizi nasıl yönetir?
- Sinir sistemimizin ve inandıklarımızın bu süreçteki rolü nedir?
- Düşüncelerimiz, inanca nasıl dönüşür ve kendini gerçekleştiren kehanetler olarak başarımızı nasıl sabote eder? Bu sabotajı nasıl kırıp dönüştürebiliriz?
- Tekrar eden tüm deneyimlerimizin arkasında çalışan zihinsel şemalarımız ve inançlarımızı tespit etmenin nörobilim temelli teknikleri nelerdir?
- Bize hizmet etmeyen düşünce, duygu ve inanç kalıplarımızın nöroplastisite temelli tekniklerle dönüşümünü nasıl gerçekleştirebiliriz?
- Nörobilim ve nöroplastisite, zihnimizi yeniden yapılandırmak ve kurumsal deneyimlerimizi tam istediğimiz biçimde dönüştürmek üzere ne şekilde kullanılır? Bunları günlük yaşamımıza nasıl adapte eder ve istediğimiz gibi bir başarılı ve mutlu bir iş yaşamı anlayışına kavuşabiliriz?

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

# KURUMSAL YAŞAMDA ANKSİYETE VE PANİK ATAKTAN ÖZGÜRLEŞMEK

## MODÜL NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ



## HEDEF GRUP ANKSİYETE VE/VEYA PANİK ATAK İLE MÜCADELE EDEN TÜM ÇALIŞANLAR

### EĞİTİMİN AMACI

İş yaşamının hızlı değişim süreçlerine sürekli olarak adapte olmak durumunda kalan insan beyni, kesintisiz stres yükü ile karşı karşıya kaldığında, beynin duygusal deposu olan alanımız bir taşma süreci yaşamaktadır. Bu taşma süreci, anksiyete ve panik atak bozukluklarının gelişmesine, bilişsel bozukluklara yol açmakta, hatta daha da ilerleyen seviyelerde hafıza alanının etkilenmesine ve unutkanlıklara sebep olmaktadır.

Eğitim, nörobilim temelli koçluk teknikleri, konu anlatımları ve nöroplastisite temelli bir işleyiş ile, anksiyete ve panik atak bozukluklarının neler olduğuna, bilişsel ve algısal nasıl deformasyon yarattıklarına, bunları zihin ve beden düzeyinde nasıl tespit edebileceğimize ve nasıl dönüştürebileceğimize odaklanmaktadır.

Eğitim, aşağıdaki alanlarda katılımcılara değer yaratma amacındadır:

- Bilişsel deformasyon ve çarpıtmalar olarak ifade edilen ve anksiyete ve panik ataklara sebep olan düşünce kalıplarının ve dönüştürülme yöntemlerinin idrak edilmesi,
- İş hayatında “olan” bir durum ile, bu duruma yapılan zihinsel yorum arasında anksiyete ve panik atağın sebep olduğu komplikasyonların anlaşılması ve dönüştürülmesi,
- Anksiyete ve panik atak sırasında, ataklardan çıkılmasını sağlayan anlık ve kalıcı tüm tekniklerin öğrenilmesi,
- Ataklardan tamamen özgürleşme ve stres yönetimi becerilerinde kayda değer bir artış sağlanması.

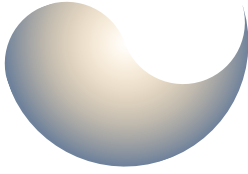
### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Anksiyete ve Panik Atak bozukluk nedir? Nasıl oluşur? Belirtileri nelerdir?
- Zihin nedir? Nasıl işler? Anksiyete ve Panik Atak ile ilişkisi nedir?
- Anksiyete ve Panik Atak, zihin-beyin-sinir sistemi aksında fiziki olarak nasıl gerçekleşir ve deneyimlerimizi nasıl yönetir?
- Ataklara sebep olan bilişsel deformasyon ve buna bağlı gelişen düşünce kalıplarımız nelerdir?
- Bu düşünce kalıpları iş hayatında ne tarz deneyimler yaratır?
- Bilişsel deformasyonlarımızı iyileştirmenin, dönüştürmenin, zihnimizi yeniden programlamanın nörobilimsel teknikleri nelerdir? Nasıl uygulanır?
- Ataklardan özgürleşmek için hem anlık olarak uygulanabilecek, hem kalıcı bir özgürleşme sağlamak için uzun dönemli olarak uygulanabilecek tedavi ve iyileşme yöntemleri nelerdir?

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

# VAGUS SINIRI İLE ALGI VE DUYGU DÜZENLEMESİ

## MODÜL NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ



## HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ SÜREKLİ STRESE MARUZ KALAN TÜM PROFESYONELLER

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

### EĞİTİMİN AMACI

Beynimiz, çevremizde olan bitenlere ya “tehdit” ya da “her şey yolunda” gözüyle bakar. Beynimizin ne düşündüğü ve ne yapmamız gerektiği ile ilgili talimatı, beyin-beden arasındaki biyokimyasal bir akışla, vücudumuzun en uzun sinir kablosu olan vagus siniri üzerinden bedene iletilir. Senaryo “tehdit” içeriyorsa davranışlar tepkiselleşir, “her şey yolunda” içeriyorsa sakinleşir.

Eğitim, tüm katılımcıları algı dünyalarının, bedensel ve davranışsal tepkilerinin nasıl işlediğine uyanmalarına odaklanarak aşağıdaki katma değerleri yaratmayı hedeflenmektedir:

- Beyin-sinir sistemi ve beden arasındaki iletişim akışını idrak ederek, algılarının ve tepkilerinin içeriğine uyanmaları,
- Beklenmeyen bir durumla karşılaşıldığında, bu “ANda OLAN” ile nasıl birleşebileceklerini ve stres yönetimini hem zihinsel hem bedensel olarak nasıl hemen devreye alabileceklerini öğrenme,
- Sinir sistemini hem “savaş ya da kaç” hem de “rahatla ve sakinleş” moduna çeken vagus sinirini fiziki olarak dışardan uyarma yöntemlerini öğrenerek tepki ve davranış yönetiminde ustalaşmaları,
- Net bir zihinle, çabasız, korkusuz ve sakinlikle işleyen bir kurumsal hayat yeteneği kazanmaları.

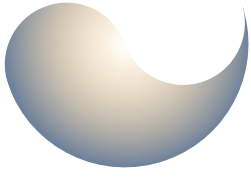
### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Beynimiz, çevremizde olan bitenlere ya “tehdit” ya da “her şey yolunda” gözüyle bakar. Beynimizin ne düşündüğü ve ne yapmamız gerektiği ile ilgili talimatı, beyin-beden arasındaki biyokimyasal bir akışla, vücudumuzun en uzun sinir kablosu olan vagus siniri üzerinden bedene iletilir. Senaryo “tehdit” içeriyorsa davranışlar tepkiselleşir, “her şey yolunda” içeriyorsa sakinleşir.
- Eğitim, tüm katılımcıları algı dünyalarının, bedensel ve davranışsal tepkilerinin nasıl işlediğine uyanmalarına odaklanarak aşağıdaki katma değerleri yaratmayı hedeflenmektedir:
- Beyin-sinir sistemi ve beden arasındaki iletişim akışını idrak ederek, algılarının ve tepkilerinin içeriğine uyanmaları,
- Beklenmeyen bir durumla karşılaşıldığında, bu “ANda OLAN” ile nasıl birleşebileceklerini ve stres yönetimini hem zihinsel hem bedensel olarak nasıl hemen devreye alabileceklerini öğrenme,
- Sinir sistemini hem “savaş ya da kaç” hem de “rahatla ve sakinleş” moduna çeken vagus sinirini fiziki olarak dışardan uyarma yöntemlerini öğrenerek tepki ve davranış yönetiminde ustalaşmaları,
- Net bir zihinle, çabasız, korkusuz ve sakinlikle işleyen bir kurumsal hayat yeteneği kazanmaları.
-



# NÖROBİLİM TEMELLİ ŞİDDETSİZ İLETİŞİM

## MODÜL NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ



## HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ TÜM PROFESYONELLER

### EĞİTİMİN AMACI

Kurumsal yaşamda, iletişimde kullandığımız dil ve kelimeler ile beden dilimizi kullanım şeklimiz, kurumsal performansımızı en çok belirleyen etkidir. Günümüz dünyasında, sağlıklı ve sürdürülebilir bir iletişim ve kurumsal performans için otomatik algı ve tepkilerimizin dışına çıkarak yeni bir yöntem geliştirme zorunluluğumuz elzemdir. Şiddetsiz iletişim, insan olarak en derin doğamızda var olan şefkat ve empati yaklaşımını ortaya çıkaran, bizi ve kendimizi diğer iş paydaşlarımızla ortak noktalarda birleştiren, gönülden alışverişle paylaşımaya yönelen bir iletişim tekniği ve biçimidir.

Eğitim, iş yaşamında içimizdeki şiddetten arınarak, tüm katılımcılara zorlayıcı şartlar altında dahi insanca davranma yeteneğimizi güçlendirmeye ve en zor problemlerin üstesinden gelebilme halini kazandırmaya odaklanmaktadır.

Eğitim, aşağıdaki alanlarda katılımcılara değer yaratma amacıyla:

- İnsan olarak birbirimizle nasıl iletişim kurduğumuz ile ilgili doğal bilgi birikimlerini yoklayarak, bu bilginin iş ilişkileri ve deneyimleri üzerindeki etkisini fark edebilmeleri,
- Kendilerini ifade etme ve başkalarını dinleme biçimlerini yeni bir çerçeveye oturtabilmeleri,
- Otomatikleşmiş tepkilerden çıkarak hem kendilerinin hem de iş paydaşlarının en derinlerdeki ihtiyaçlarını duymaya başladıkları bilinçli bir iletişim modeline geçebilmeleri,
- Kendilerini dürüstçe ve açıkça ifade edebilmelerinin yolu açılırken, başkalarına da saygı ve empati modeli geliştirebilmeleri,
- Kurumsal süreçlerle ilgili içinde buldukları her türlü ortamda gözlem yapma, iletişimi ve başarılı sonuçlar elde etmeyi sabote eden her türlü davranışı fark edebilme ve bunları dönüştürme e gücü kazanabilmeleri.

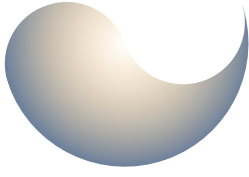
### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Şiddetsiz iletişimin tanımı ve parçaları
- Şefkati engelleyen ve tepkiye sebep olan iletişim türleri
- Gözlemleri değerlendirmeden ayırmak, yargılar ve yargısızlığa geçebilmenin teknikleri
- Duyguları tanımlamak, ifade etmek ve duygularımızın sorumluluğunu almak
- İletişimi zenginleştirme: Olumlu eylem dili, Bilinçli Rica, Duyulanı Tekrarlamak ve Dürüstlük
- Empati geliştirmek ve empatiyi engelleyen faktörleri dönüştürmek
- Kendimizle ve başkalarıyla şefkat ve empati temelli bağ kurmak
- Öfkeyi anlamak ve ifade etmenin yöntemleri
- Çatışma çözümü ve arabuluculuk
- Koruyucu güç kullanmak
- Kendimizi özgürleştirmek ve başkalarını desteklemek
- Takdiri ifade etmek

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF

# İŞ YAŞAMINDA ÖZGÜVEN VE ÖZ ŞEFKAT

## MODÜL NÖROBİLİM TEMELLİ DÖNÜŞÜM MODÜLÜ



## HEDEF GRUP ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER İŞLETME SAHİPLERİ TÜM PROFESYONELLER

### EĞİTİMİN AMACI

İçinde büyüdüğümüz kültürler bize, yaşamda başarı ve motivasyon için ya sürekli öz eleştiriye, ya da kendimizi sürekli başkalarıyla kıyaslayarak hırsla dolu bir özgüven oluşturmayı öğretti. Oysa yaşam ve başarı yolunu gerçek anlamda iç tatmini ile yürümek, öz şefkati içselleştirme ve bunun üzerinden özgüven geliştirme ile mümkün.

Yaşamın her alanında olduğu gibi kurumsal hayatımızın içinde de, kurumsal hedeflerimize varabilmek ve bu yolda sağlıklı ve iyi işleyen insani ve sosyal bağlar kurmak oldukça önemli. Bunu başarabilmek için ise, beynimizin ve sinir sistemimizin neyi niye yaptığını anlamayı, önce kendimiz ile bağ kurmayı, şefkat duygusu geliştirmeyi, buradan özgüven sağlamayı başarmak durumundayız.

Eğitim, tüm katılımcılara önce kendi iç dünyalarında başlayan, akabinde çevrelerindeki tüm ilişkilere sirayet eden sağlıklı bir özgüven ve öz şefkat duygusunun işleyişini aktarmayı, böylelikle bireysel düzeyden kurumsal düzeye etki alanı yaratan başarılı bir performans döngüsü sağlamayı amaçlamaktadır. Katılımcılara aşağıdaki katma değerlerin yaratılması hedeflenmektedir:

- Kurum çalışanlarının, özgüven ve performanslarının önündeki korkuların, zihinsel dirençlerin ve yargılarının keşfini sağlayarak bunları sağlıklı bir özgüven ve yüksek bir performansa çevirme tekniklerini öğrenme,
- Kurum içi çalışanların ve kurumun iş paydaşları ile birbirleri ile olan ilişkilerinde sağlıklı sınır kavramını öğrenme ve ilişkileri doğru yönetme biçimi kazanarak takım ruhu geliştirme,
- Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerde ve iletişimde profesyonel bir anlayış içinde nezaket, güven ve şefkat anlayışı geliştirme yeteneği kazanma,
- Takım arkadaşlığı anlayışı geliştirme ve başarıyı birlikte yukarı çekebilme yeteneğini artırma.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Özgüven ve öz şefkat nedir? Birbirlerinden hangi noktalarda nasıl ayrılırlar?
- İş yaşamında sağlıklı bir özgüven nasıl kurulur ve işleyişimize yansıtılır?
- İş ilişkilerinde "yargı" lardan özgürleşerek "dinleyen" ve "çözüm üreten" taraf olmak için öz güven ve öz şefkat nasıl kullanılır?
- İşimizin, özgüvenimizin ve ilişkilerimizin önünde engel oluşturan zihinsel dirençlerimiz nelerdir? Bunları kırmanın ve dönüştürmenin teknikleri nelerdir?
- İş hayatımızda, kişisel sınırlarımızı korumayı başararak sağlıklı ve başarılı bağlar kurmanın yöntemleri nelerdir?
- Kendimize ve başkalarına karşı nezaket geliştirmenin ve "iş bitirici" bir ilişki yönetimi yapmanın yolları nelerdir?

## SÜRE TAM/YARIM GÜN ORTAM ONLINE/SINIF



**RADIANT  
AKADEMİ**

# 10. SAĞLIK MODÜLÜ



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65





## İŞ YAŞAMINDA YÖNETİCİLER İÇİN SAĞLIKLI BESLENME

### **MODÜL SAĞLIK MODÜLÜ**



### **EĞİTİMİN AMACI**

Profesyoneller olarak, kendi duvarlarınız içinde bir sağlık ve beslenme ortamı yaratmak için eşsiz bir fırsatınız var. İş Yaşamında Sağlıklı Beslenme Çalıştayı, bir dizi sağlık avantajının kilidini açmak için işyerinde sağlıklı beslenme ipuçları ve stratejileri sağlayan kurumsal beslenme atölyeleri aracılığıyla modası geçmiş diyetleri silerek çalışanların önündeki yüksek engelleri kaldırır.

Beslenme çalıştayı, çalışan sağlığına ve doğru gıda türlerini yemenin konsantrasyon ve enerji düzeylerini nasıl iyileştirebileceğine, gün boyunca uyanık ve odaklanmış olmamıza nasıl yardımcı olabileceğine odaklanır. Beslenmenin temellerinden uygulamaya kadar ele alınan başlıca konular:

- Sağlık için beslenme ve sağlıklı beslenme
- Stres yönetimi için beslenme
- Çalışan sağlığı, hormonları ve mutluluğu
- Sağlıklı beslenme Önerileri
- İş yerinde egzersiz
- İş yerinde beslenme ve sağlıklı yaş alma

### **HEDEF GRUP TÜM SEVİYE KURUMSAL ÇALIŞANLAR VE PROFESYONELLER**

### **EĞİTİMİN İÇERİĞİ**

- **Sağlıklı Beslenme Kavramları:** Sağlıklı beslenmenin tanımı, temel prensipleri, besin öğeleri, önerilen besin alımı miktarları, besinlerin sindirimi, emilimi ve metabolizması hakkında bilgi verir.
- **Besin Kaynakları:** Sağlıklı besin kaynakları ve bu kaynakların sağladığı besin değerleri hakkında bilgi verir. Ayrıca, iş yerindeki yemekhane veya kafeteryada sunulan yiyeceklerin besin değerleri hakkında da bilgi verilir.
- **Su Tüketimi:** Su tüketiminin önemi, günlük su ihtiyacı, sağlıklı içecek seçenekleri hakkında bilgi verir.
- **Yemek Planlama:** Sağlıklı bir yemek planı hazırlamanın önemi, yemek tarifleri, yemek hazırlama yöntemleri ve yiyecekleri taze tutmak için ipuçları hakkında bilgi verir.
- **Besin Etiketleri:** Yiyecek ve içeceklerin etiketlerini okumak ve anlamak, sağlıklı seçimler yapmak için önemlidir. Besin etiketleri hakkında bilgi verilir ve sağlıklı beslenme için dikkat edilmesi gereken noktalar öğretilir.
- **Fiziksel Aktivite:** Sağlıklı beslenme ile birlikte düzenli fiziksel aktivitenin önemi, fiziksel aktivite önerileri ve iş yerinde egzersiz yapmak için ipuçları hakkında bilgi verilir.

### **SÜRE: TAM/YARIM GÜN ORTAM: ONLINE/SINIF**

## İŞ YAŞAMINDA ZİHİN VE BEDEN SAĞLIĞI İLİŞKİSİ

### MODÜL SAĞLIK MODÜLÜ



### EĞİTİMİN AMACI

Bedensel hastalıkların tamamı zihinsel faaliyetlerimiz- yani düşünce ve duygularımız ile bağlantılıdır. Bu durum, uluslararası alanda isim yapmış tüm fonksiyonel tıp uzmanları ve nörobilim akademisyenleri tarafından kabul edilmiştir. İş yaşamında sürdürülebilir bir başarılı performansın en önemli anahtarı, sağlıklı bir beyin ve sağlıklı bir bedene sahip olmaktır. Herhangi birinde bir aksama yaşanmaması için hastalık ve zihin ilişkisine bilimsel bir bakış açısı kazanmak ve bilinçli bir düşünce sistemi geliştirmek elzemdir. Zihinsel faaliyetlerin (düşünce-duygu aksı), beden işleyişini sabote eden fonksiyonları nasıl yarattığı ile ilgili işleyişi çok detaylı olarak inceleyeceğimiz bu eğitimde, katılımcılara aşağıdaki katma değer yaratılması amaçlanmaktadır:

### HEDEF GRUP TÜM SEVİYE KURUMSAL ÇALIŞANLAR VE PROFESYONELLER

- Günlük yaşamda "olan" ile zihnin yorumu olan "düşünce" arasındaki farkı ve bu farkın yarattığı mental ve bedensel zararları idrak etmek,
- Mental ve bedensel sağlığın düşünce ve duygularla ilişkisi sebebiyle pozitif bir yönde gelişim ve dönüşüm sağlamak için bilimsel koçluk tekniklerini öğrenmek,
- Kurumsal yaşamın günlük trafik ve stresine karşı daha kucaklayıcı, nazik ve sağlıklı kucaklayan bir davranış modeli geliştirmek,
- Zihni ve bedeni dönüştüren nörobilimsel teknikleri kavrayarak stres algısını değiştirmek ve stresi nasıl yönetebileceğini öğrenmek,
- Özellikle mental sağlık seviyesinde artış yakalayıp daha yüksek ve yaratıcı bir iş performansı sergileyebilmek.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- İnsan beyninin yapısı ve işleyişi nasıldır? Beden ile beyin arasındaki kablolu yapı nasıldır?
- Zihin nedir? Beyin ile ilişkisi nasıl başlar? Nasıl işler?
- Düşüncelerimizin kaynağı olan zihin, beden sağlığını nasıl etkiler?
- İncanın Biyolojisi: Beyin- sinir sistemi, hormonal akışlarımız ve hastalık sarmalının birbiri ile
- olan ilişkisi nasıldır?
- Genetik risklerimizin düşüncelerimiz ile olan bağlantısı nedir?
- Günümüz dünyasının en önemli hastalıkları nelerdir ve bunların zihin ile olan bağlantısı nedir?
- Hastalıklara karşı önlem almak ya da kendimizi şifalandırmak için düşüncelerimizi nasıl dönüştürebiliriz?

### SÜRE: TAM/YARIM GÜN ORTAM: ONLINE/SINIF

## KUANTUM BESLENME

### MODÜL SAĞLIK MODÜLÜ



### HEDEF GRUP TÜM SEVİYE KURUMSAL ÇALIŞANLAR VE PROFESYONELLER

### SÜRE: TAM/YARIM GÜN ORTAM: ONLINE/SINIF

### EĞİTİMİN AMACI

Kurumsal başarımızın çalışanlarımızın performansının bir toplamı olması denkleminin çok önemli bir kısmı, çalışanlarımızın beyin, zihin, beden sağlığı içinde işlemeleridir. Bu işleyişin, çalışanların kendi bedenleri ile ilişkilerinin bir ürünü olması, yani beslenme ve hareket alışkanlıklarının bir toplamından oluşması, kuantum beslenme kavramını çok önemsememiz sonucunu doğurmaktadır.

Kuantum beslenme, çalışanlarımızın bedenlerini hücre düzeyinde sağlıklı bir beslenme anlayışı ile doldurmalarını, hücre düzeyindeki bu sağlık akışının çalışanların zihinsel, bedensel ve iş performanslarını önemli düzeyde nasıl arttırdığını son derece anlaşılır bir dille ve eğlenceli tariflerle süslediğimiz bir eğitimidir.

Eğitim sonunda, katılımcılara aşağıdaki katma değerlerin sağlanması amaçlanmaktadır:

- Günlük iş performanslarının, yaşam tarzları ve beslenme alışkanlıkları ile hücre düzeyinde nelere bağlı olduğunu idrak etmeleri ve bilinçli bir yaşam tarzını hedeflemelerini sağlamak,
- Hücresel düzeyde denge ve enerji sağlayarak, günlük iş yaşamı içinde olumlu bir oluş ve işleyiş sergileyebilmeleri,
- Bağışıklık sistemlerinin güçlenmesi ve daha az hastalıkla karşılaşmaları,
- Zihinsel netlik, enerji artışı ve stres yönetiminde dayanıklılık geliştirmeleri.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Kuantum Beslenmenin Tanımı ve Temel Prensipleri
- Kuantum Biyoloji: İnsan bedeninin hücresel düzeyden başlayarak enerji ve titreşim prensipleri
- Beslenme alışkanlıklarımızın ve besinlerin, hücre düzeyinden başlayarak bedenimiz üzerindeki etkileri
- Bilinçli beslenme ve niyetin önemi
- Hücrelerimiz için doğru enerjinin tanımı ve çalışma hayatımız ile ilişkisi: Mitokondriler ve enerji
- Besinlerin enerji ve bilgi transferi yolu ile sağlığımız ve günlük iş yaşamı deneyimlerimiz üzerindeki etkileri
- Kuantum beslenmenin insan bedeni, sağlığı ve çalışma yaşamındaki performansı üzerindeki etkileri
- Asitlenme, mental performans ve yaşlanma ilişkisi
- Serbest radikaller, antioksidanlar ve iş performansımız üzerindeki etkileri
- Enflamasyon-Glikasyon ve oksidasyon üçlüsünün beslenmemiz ve iş yaşamındaki performansımız ile ilişkisi
- Bedeni ve zihni asitlendirerek zihinsel ve bedensel performansımızı düşüren besinler
- Alkali Beslenme ve zihin ve beden performansı ile ilişkisi

## HOLİSTİK NEFES

### MODÜL SAĞLIK MODÜLÜ



### HEDEF GRUP TÜM SEVİYE KURUMSAL ÇALIŞANLAR VE PROFESYONELLER

### EĞİTİMİN AMACI

İnsan, zihinsel faaliyetlerinin beyninin ve sinir sisteminin üzerine beyin sapı üzerinden yaptığı baskı sebebi ile, yıllar içerisinde doğal nefes alış verişini kaybetmektedir. Bebeklik dönemimizde, ana solunum kasımız olan ana diyafram kası ile yaptığımız nefes alış verişimiz, düşünce ve duygularımızın yıllar içerisinde olumsuz ve otomatik bir yoğunluğa geçiş yapması ile sinir sistemi uyarılarına bağlı olarak kasılır, göğüs kafesinin içine girer ve solunum görevini yapamaz hale gelir. Beden bu durumda, ana işi solunum olmayan ikincil kasları devreye almaya başlar ve aldığı oksijen yetersiz kalır.

Bir yandan ana solunum kasını kaybeden, diğer yandan ani duygu durumları karşısında çarpık nefes alışkanlıkları geliştiren insan, oksijen oranı düşüklüğüne bağlı olarak hücre oksidasyonu (paslanma) ile karşılaşarak bedensel hastalıklar geliştirmektedir. Çarpık nefes arttıkça, hem beyin hem de beden sağlığını kaybetmekte, sağlıklı düşünemez ve sağlıklı işleyemez hale gelmektedir.

Eğitim, iş yaşamında doğal nefes alışkanlıklarını kaybetmiş tüm katılımcılara, doğal nefes alış verişinin tüm sürecini hem konu anlatımı hem de uygulama ile yeniden kazandırmaya odaklanarak aşağıdaki konularda katma değer yaratmayı amaçlamaktadır:

- Günlük kurumsal işleyişleri içerisinde, nefesi kullanarak sinir sistemini, düşünceleri ve duyguları regüle etmeyi öğrenme,
- Tetiklendikleri durumlar karşısında merkezlenmeyi (anda kalabilmeyi), uyarıcıları tehlike ya da stres kaynağı olarak algıladıkları için yaşadıkları ani duygu yükselmelerini, nefeslerini kullanarak normalize edebilmeyi öğrenme,
- Nefesi kullanarak mental ve beden performansı arttırmayı öğrenme ve bu performansı başarılı bir iş akışına çevirebilme,
- Nefes ile düşünce akışı üzerinde hakimiyet kurmayı geliştirerek "dayanıklılık" artışı sağlama.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Doğru nefes alıp verme nedir?
- Doğru nefes almanın beyin, zihin, beden ve hücrel sağlığımız üzerindeki etkileri nelerdir?
- Düşünce ve duygu akışımız ile nefesimiz arasındaki sinir sistemi bağlantısı nasıldır?
- Algılarımızı, davranışlarımızı ve yaşamı ele alış biçimimizi dönüştürmede nefesin rolü nedir?
- Doğru nefes almanın, sağlıklı düşünme ve davranmamız üzerindeki bilimsel etkisi nedir?
- Nefes alma biçimimizi nasıl değiştirip dönüştürebiliriz?

SÜRE:  
TAM/YARIM  
GÜN  
ORTAM:  
ONLINE/SINIF



**RADIANT  
AKADEMİ**



# NÖRO LİDERLİK



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65

# NÖRO LİDERLİK PROGRAMI - FAZ 1

## MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ



## HEDEF GRUP ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER LİDERLER YÖNETİM EKİPLERİ

### EĞİTİMİN AMACI

Nöro liderlik, nörobilim sayesinde liderlerin “beyin(algı)-sinir sistemi (duygu)-davranış-liderlik deneyimi” ilişkisi aksında elde edilen bulguların, liderlik kalitesi ve gelişim alanına uygulanmasını, böylelikle kurumsal sistemin hedeflerine sürdürülebilir bir başarı ile varmasını hedefleyen bir yönetim bilimidir. Program, konu anlatımları ve nörobilim temelli koçluk uygulamaları ve sınıf içi aktif katılımlı uygulamalar içermektedir. Programın amacı, C seviye karar verici lider düzeyinde, kognitif (bilişsel) düzenleme, nöroplastisite ve nörobilim temelli ileri düzey teknikler uygulayarak aşağıdaki alanlarda bireysel ve kurumsal düzeyde ileri seviye katma değer yaratmaktır:

- Liderin, karar alma ve problem çözme süreçlerinde işleyen zihinsel algoritmasının analizini yapma ve liderlik kalitesini artırıcı bir hedefle dönüşüm gereken alanları dönüştürme,
- Liderin, düşünce ve duygu mekanizmasının sürdürülebilir ve kalıcı bir biçimde regülasyonunu sağlama,
- Liderin, kurum içerisinde gerek kendi yönetim ekibi gerek diğer çalışanlarıyla çalışma ve etki yaratma şeklini ileri düzeyde verimli hale getirme,
- Liderin, “değişime adapte olma algoritması”nın ve “değişim süreçlerini yönetme” biçiminin gelişim alanlarının tespiti ve bu alanları sürdürülebilir bir biçimde iyileştirme ve dönüştürme.

### EĞİTİMİN İÇERİĞİ

#### Nöro Liderlik Kavramına Giriş

- Liderlik Kavramının Değişen Seyri : Liderlik Modelleri Nasıl Evrildi?
- İ4 Nöro Liderlik Çağı ve Gerektirdiği Meta-Yetenekler
- İ4 Nöro Liderlik Nedir? Nasıl bir Liderlik Modellemesidir?
- Nöro Liderlikte Model ve Metodoloji Nedir? Nasıl Uygulanır?

#### İ4 Nöro Liderlik İçin Gereken Hedef Meta-Yetenekler

- Performans
- İnovasyon
- İşbirliği
- Çeviklik

#### 4 x 16 İ4 Nöro Liderlik Matrisi

- Matrisin Yapısı ve Bileşenleri
- Liderin Matris Üzerindeki Gelişim Alanları
- Liderin Matriste Sabotaj Noktaları ve Sabotaj Nedenleri

#### Liderlik Algoritması ve Zihin Bileşeni Kavramı

- Liderin Algoritması Nasıl İşler?
- Zihin Nedir? Nasıl İşler? Liderlik Süreçleri ile İlişkisi Nedir?
- Liderin Duygu Dünyası ve Sinir Sistemi İlişkisi Nedir?
- Liderlik Davranışı ve Liderlik Oluşu Nedir?

#### Zihinden Özgür Nöro Liderlik Metodoloji ve Uygulamaları

- Nöro Liderlik Modeline Dönüşüm ve Evrilme: Zihinden Çıkış, Nöroplastisite ve 5'li Bilinç Paketi Uygulaması'na Geçiş
- Bilişsel Şemalar ve Duyguların Regülasyonu için Nörobilimsel Teknikler
- Yaratıcılık ve Düşleme Yapan Liderlik Modelini Çalıştırma
- Bütün Başlıklar İçin Uygulamalı Koçluk Çalışmaları ve Sınıf İçi Uygulamalar

**SÜRE:**

**4 GÜN**

**ORTAM:**

**ONLINE/ SINIF**



## NÖRO LİDERLİK PAROGRAMI - FAZ 2

### MODÜL LİDERLİK MODÜLÜ



### HEDEF GRUP ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER

### LİDERLER YÖNETİM EKİPLERİ

### SÜRE: 6 AY BOYUNCA HAFTADA 1 KEZ 1X1 KOÇLUK SEANSI (2 SAAT) ORTAM: ONLINE/ SINIF

### PROGRAMIN UYGULAMALI DEVAMI: 1-1 KOÇLUK SÜRECİ

Nöro Liderlik Programı'nın ilk fazında teorik anlatım ve nörobilimsel bilişsel düzenleme tekniklerinin uygulanmasını müteakip, 2. Faz uygulamaları başlamaktadır. Bu fazda amaç;

- Nöro Liderlik Programı'nda aktarılan bilgilerin, Lider'in günlük işleyişine adaptasyonunu sağlamak,
- Tekrarlı pratik koçluk uygulamaları ile dönüşüm ve gelişim gereken alanlarda kalıcı gelişim sağlamak,
- Liderlik Modeli'nde bir üst versiyona (tam bir Nöro Liderlik modeline) geçiş sürecini gerçekleştirmek,
- Kritik Liderlik noktalarında Nöro Liderlik Modeli'ni kullanarak en yüksek ve en verimli liderlik işleyişine geçmek,
- Lider'in takıldığı her noktada ve alanda, Nöro Liderlik uygulamasına geçiş yaparak sürdürülebilir bireysel ve kurumsal dönüşümü yakalaması sağlanmaktadır.

### METODOLOJİ VE SÜRE

Programın tam anlamıyla verimli bir şekilde liderlik sürecine yerleşmesi için 1.Faz bitiminde;

- Her katılımcı C seviye lider, 90 günlük bir Nöroplastisite programına tabi tutulacaktır.
- Tüm C seviye liderler ile haftada 1 kez 1x1 koçluk seansı uygulaması başlayacaktır. Her bir koçluk seansı için yaklaşık 2 saatlik bir süreye ihtiyaç olacaktır. Koçluk seansları tüm katılımcı C seviye liderlerin programına göre düzenlenebilecek ve gerekirse online olarak uygulanabilecektir.
- Liderin ihtiyaç duyması halinde ekstra seans uygulaması yapılabilecektir.
- Nöro Liderlik Programının, liderlik sürecindeki adaptasyon hızı ve verimini ölçebilmek amacı ile C seviye Liderin ya da Kurum Yönetiminin talebi ya da onayı ile, Liderin birlikte çalıştığı üst düzey yönetim ekibi ile ayda 1 kez 1x1 geri bildirim toplantısı düzenlenebilir ve "Nöro Liderlik Düzeyi İlerleme Değerlendirme" süreci uygulanabilir. Bu karar tamamen Programa katılan C+ Seviye Lider ve/veya Kurum Yönetiminin talebi ve onayına bağlıdır.





**RADIANT  
AKADEMİ**



# YÖNETİCİ KOÇLUK VE MENTORLUK



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65

Yönetici koçluk ve mentorluk, iş dünyasındaki profesyonellerin kariyerlerini ve liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için sağlanan hizmetlerdir. Her ikisi de farklı amaçlara hizmet eden ancak benzer öğeleri içeren iki farklı yaklaşımı temsil eder.

### **Yönetici Koçluk**

- Yönetici koçluğu, bireyin liderlik becerilerini ve kariyer hedeflerini daha etkili bir şekilde yönetmesine yardımcı olmayı amaçlar.
- Koç, genellikle profesyonel bir koçluk sertifikasına sahip bir uzmandır ve bireyin güçlü yönlerini anlamasına, zayıf yönlerini geliştirmesine ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur.
- Yönetici koçluk süreci genellikle belirli hedeflere odaklanır ve bireyin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemeyi amaçlar.

### **Mentorluk**

- Mentorluk, deneyimli bir profesyonelin (mentor), genellikle daha genç veya deneyimsiz bir profesyoneli (menti) rehberlik ettiği bir süreçtir.
- Mentorluk genellikle daha uzun vadeli bir ilişkiyi içerir ve mentor, mentiyeye kendi deneyimlerinden ve bilgilerinden yararlanma fırsatı sunar.
- Mentorluk, genellikle kariyer gelişimi, liderlik becerileri, iş stratejileri ve sektörel bilgi gibi konularda rehberlik sağlamayı amaçlar.

Her iki yaklaşım da bireyin profesyonel gelişimine odaklanırken, koçluk daha geniş bir yelpazede beceri geliştirmeye ve hedeflere ulaşmaya odaklanırken, mentorluk daha çok deneyim ve bilgi transferine odaklanır. Çoğu zaman, bir profesyonel hem koçluk hem de mentorluk hizmetlerinden yararlanabilir, çünkü her ikisi de farklı amaçlara hizmet eder ve birbirini tamamlayabilir.



## Mentorluk ve Koçluk Süreci

### 1. Başlangıç:

- İlk buluşma: Mentorluk sürecinde başlangıç, mentor ve menti arasındaki tanışma aşamasını içerir. Hedefler belirlenir ve beklentiler karşılıklı olarak paylaşılır.
- Koçluk tanışma: Koçluk sürecinde ilk adım, koçun mentiyle tanışmasıdır. Bu aşamada, mentinin kariyer hedefleri, güçlü ve zayıf yönleri belirlenir.

### 2. Planlama:

- Mentorluk planı: Mentor, mentiye rehberlik edeceği konularda bir plan hazırlar. Bu plan, mentorluk sürecinin ana hatlarını ve hedefleri içerir.
- Koçluk planı: Koçluk süreci için bir plan oluşturulur. Bu plan, mentinin hedeflerine ulaşması için atılacak adımları içerir.

### 3. Rehberlik ve Eğitim:

- Mentorluk oturumları: Mentor, mentiye deneyimlerinden yola çıkarak rehberlik sağlar. Bilgi transferi yapar ve kariyer gelişimine destek olur.
- Koçluk oturumları: Koç, mentiyle birlikte belirlenen hedeflere yönelik çalışmalara odaklanır. Gelişim alanlarını güçlendirir ve çözüm odaklı destek sunar.

### 4. Değerlendirme:

- Mentorluk geribildirimi: Belirli aralıklarla gerçekleştirilen değerlendirme oturumları ile mentorluk sürecinin etkisi değerlendirilir. Gerekirse plan güncellenir.
- Koçluk geribildirimi: Koç, mentinin gelişimini değerlendirir ve hedeflere ne kadar yaklaşıldığını belirler. İhtiyaç halinde plan revize edilir.

### 5. Sonlandırma:

- Mentorluk sürecinin sonu: Belirlenen hedeflere ulaşıldığında veya belirli bir süreç sona erdiğinde mentorluk süreci sonlandırılır. Mentor ve menti birlikte başarıları kutlar.
- Koçluk sürecinin sonu: Koçluk süreci, menti hedeflere ulaştığında veya belirlenen süreç tamamlandığında sona erer. Koç ve menti, gelişimin üzerine inşa edilen bir başarı hikayesiyle ayrılır.





**RADIANT  
AKADEMİ**

**BAŞARI BASAMAKLARINI BİRLİKTE ÇIKMAK  
İÇİN VARIZ.**

**TEŞEKKÜRLERİMİZLE...**



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65



**Radiant Akademi**



**@rdtakademi**



**@RDTAkademi**