

 **piece** 

coaching • training • consulting

## ***The Piece* Hakkında**

***The Piece*** olarak, hem bireylerin hem de organizasyonların başarılı olmalarını destekleme konusunda uzmanız.

**Misyonumuz**, kariyer gelişimi, liderlik gelişimi ve ekip performansı geliştirme gibi alanlarda özelleştirilmiş koçluk, danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktır. Müşterilerimizin benzersiz ihtiyaçlarını anlamak için onlarla yakın çalışıyoruz—ister liderlik becerilerini iyileştirmek , ister kariyer yolunda netlik kazanmak, isterse ekip dinamiklerini geliştirmek olsun.

Yaklaşımımız, **dürüstlük ve etik davranış** temelinde inşa edilmiştir. Müşterilerimizin hedeflerine ulaşmalarına, kendi **temel değerleriyle uyumlu bir şekilde** başarı elde etmelerine yardımcı oluyoruz. Bu yaklaşım, hem kişisel başarıyı hem de liderlerin ekiplerinde ve organizasyonlarında **pozitif, kalıcı etkiler yaratmasını** teşvik eder.

Yükselmek isteyen liderlerden deneyimli yöneticilere kadar, programlarımız sizi bulunduğunuz noktadan almak ve ulaşmak istediğiniz yere götürmek için tasarlanmıştır. Biz, **refahı önemseyen ve sağlıklı, gelişen bir organizasyonu** teşvik eden liderliğe inanıyoruz.

Sizin ya da organizasyonunuzun ***The Piece*** ile nasıl büyüebileceğini keşfedin.

## ***Biz Kimiz?***



**Şefiye Özgür**

**HR Professional | Certified Coach | Facilitator**

İnsan Kaynakları alanında 15 yıllık deneyime sahip, uluslararası şirketlerde İK Yöneticiliği deneyimi olan İK Profesyoneliyim. Uzmanlığım liderlik gelişimi, kariyer gelişimi, takım gelişimi, takım koçluğu, liderlik yolculuğu hazırlığı, kendini keşfetme ve kişisel gelişim gibi çeşitli alanları kapsamaktadır. Bireyleri ve ekipleri tam potansiyellerine ulaşmaları için güçlendirmeye adanmış, PCC unvanına sahip sertifikalı ICF koçuyum.

✉ sefiyeozgur@piececoaching.com

☎ +49 174 641 93 97



**Burçak Boray**

**HR Professional | Certified Coach | Facilitator**

İnsan Kaynakları alanındaki bilgi ve tecrübemle, uluslararası şirketlerde İK Yöneticiliği yapmış İK Profesyoneliyim. Uzun yıllar kurum için koçluk ve eğitmenlik yaparak birçok profesyonele kariyer ve liderlik gelişimi alanında hizmet sundum. Uzmanlık alanlarım liderlik gelişimi, kariyer gelişimi, takım gelişimi, takım koçluğu, yönetici koçluğudur. ACC unvanına sahip sertifikalı ICF koçuyum.

✉ burcakboray@piececoaching.com

☎ +90 534 976 26 26

## Neyi Farklı Yapıyoruz?

### Liderliği Tek Tip Görmüyoruz



Farklı seviyelerde birçok liderle çalıştık. Bu yüzden “genel liderlik ihtiyaçları” değil, **gerçek ve bağlamsal ihtiyaçlar** üzerinden ilerliyoruz.

### Eğitim Verip Kenara Çekilmiyoruz



Liderlik gelişimini tek seferlik bir etkinlik olarak değil; **takip, değerlendirme ve sürekli temas içeren bir yolculuk** olarak tasarlıyoruz.

### Zorlanmaları Merkeze Alıyoruz



**Resilience**, belirsizlikle baş etme gibi günümüz liderliğinin görünmeyen ama kritik alanlarında derinlemesine çalışıyoruz.

### Verimliliği konuşmakla yetinmiyoruz, ölçüyoruz



Zaman ve kaynak ayırarak etkiyi takip ediyor, **öğrenmenin sahaya nasıl yansıdığını** değerlendirme mekanizmalarıyla görünür kılıyoruz.

### Sezgilerle değil, kanıtlarla ilerliyoruz



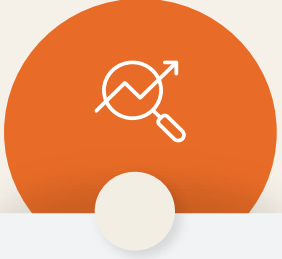
Etkinliği akademik çalışmalarla desteklenmiş, sahada **test edilmiş araçlardan** yararlanıyoruz.

### Koçluk Yaklaşımını Profesyonelce Uyguluyoruz



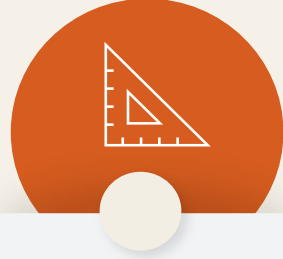
Koçluk yaklaşımımız eğitimlerde fark yaratıyor. **Derin koçluk sorularıyla** liderlerin bireysel ihtiyaçlarını daha iyi görmesine destek oluyoruz.

# Nasıl Ölçüyor ve Takip Ediyoruz?



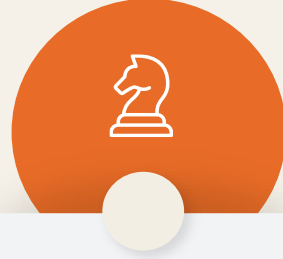
## Başlamadan Önce Fotoğrafi Netleştiriyoruz

1-1 görüşmeler, değerlendirme anketleri ve ihtiyaç halinde **360 derece ölçüm** araçlarıyla mevcut durumu bütüncül şekilde analiz ediyoruz.



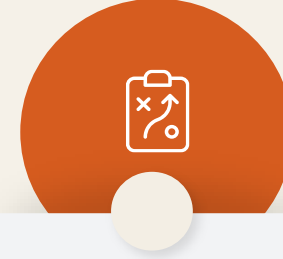
## Başladıktan Sonra Ölçüme Devam Ediyoruz

Program tamamlandıktan sonra belirlenen periyotlarla tekrar ölçüm yaparak **değişimin sürekliliğini ve sahaya yansımalarını** takip ediyoruz.



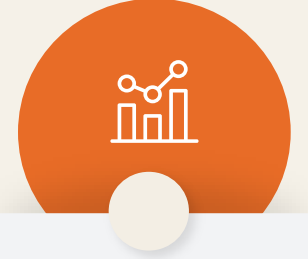
## Kişisel Derinleşme Sağlıyoruz

Ortak çerçeveyi sunduktan sonra, liderlerin kendi gündemlerini çalışabilmeleri için **1-1 koçluk ve mentörlük** görüşmeleriyle süreci özelleştiriyoruz.



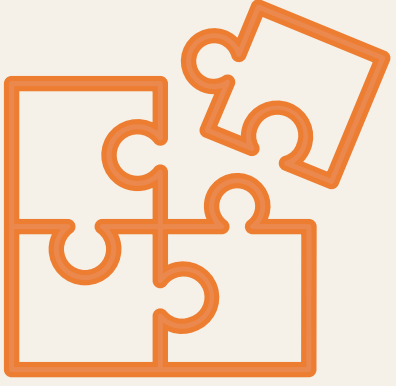
## Organizasyonel Raporlama Yapıyoruz

Yönetim ve insan kaynakları ekiplerine; bireysel detaylara girmeden, **gelişim açısından öne çıkan temaları, tekrar eden düğümleri ve sistemik ihtiyaçları** raporluyoruz.



## Nabızı Düzenli Tutuyoruz

Grup koçluğu ve benzeri kolektif çalışmalarla yılın belirli aralıklarında **pulse check'ler** yaparak liderlik ekiplerini yakından izliyoruz.



# Piece *Liderlik* Gelişim *Programı*



Ekip Yöneten  
Liderler



Yeni Atanmış  
Liderler



Liderlik Rolüne  
Hazırlananlar



Liderlik Yaklaşımını  
Geliştirmek İsteyenler

# Liderlik Seçim ve Değerlendirme Süreci

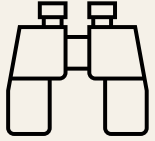
## *Doğru Liderleri Seçmekte Zorlanıyor Musunuz?*

Bugünün organizasyonlarında liderlik seçimi hiç olmadığı kadar zor. Birçok yetenekli aday arasından seçim yapmak mümkün, ancak gerçekten kurumu ileri taşıyacak lideri görmek her zaman kolay değil. İlişkiler, algılar ve beklentiler sürece dahil olduğunda, liderlik potansiyelini tarafsız ve net şekilde değerlendirmek giderek karmaşık hale gelir. Piece olarak liderlik seçim sürecini, sadece “doğru kişiyi bulma” değil; **organizasyonun gelecekteki liderlik kapasitesini anlamlandırma** süreci olarak ele alıyoruz. Bu hizmet, liderlik kararlarını sezgilerle değil; **yapılandırılmış değerlendirmeler, profesyonel görüşmeler ve net raporlamalar** ile desteklemek için tasarlanmıştır

# Liderlik Seçim ve Değerlendirme Süreci

## Süreci Nasıl Ele Alıyoruz?

Liderlik seçim sürecini üç temel adımda ele alıyoruz:



### 1. Mevcut Durumu Analiz Etmek

Sürece başlamadan önce kurumun liderlik beklentilerini, rolün bağlamını ve başarı kriterlerini netleştiriyoruz.



### 2. Liderlik Potansiyelini Değerlendirmek

Yapılandırılmış görüşmelerle; adayların liderlik bakış açılarını, karar alma biçimlerini ve gelişim potansiyellerini değerlendiriyoruz.



### 3. Raporlama

Elde edilen bulguları kurumunuzun liderlik kriterleriyle eşleştirerek net ve anlaşılır raporlar haline getiriyoruz

# Liderlik Seçim ve Değerlendirme Süreci

## *Süreçte Ne Yapıyoruz?*

- Bulguları kurumunuza özel liderlik yetkinlikleri doğrultusunda **raporluyoruz**.
- Sonuçları yönetim ve insan kaynakları ekipleriyle birlikte **değerlendiriyoruz**.
- Seçilmeyen adaylara, motivasyonu zedelemekten **geri bildirimleri** sunuyoruz.
- Süreç sonunda organizasyonun liderlik havuzuna dair **güçlü yönleri ve gelişim alanlarını** içeren genel bir **içgörü raporu** paylaşıyoruz.

## *Sonuç ve Kazanımlar*

Bu süreç sayesinde organizasyonlar:

- Liderlik kararlarını daha **tarafsız ve güvenli** şekilde alır
- İç yeteneklerini kaybetmeden gelişim alanlarını görünür kılar
- Bugünün ihtiyacına uygun olduğu kadar **geleceğe hazır liderleri** seçer



# Leadership Transition Workshop- Rol Değişimlerinde Güçlü Başlangıç Programı

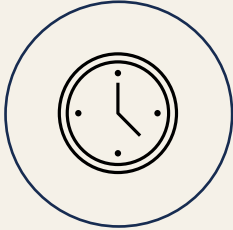
## *Programın Amacı*

**Leadership Transition Workshop**, yeni bir role geçen liderlerin (terfi, görev değişimi, yeni organizasyon) kendilerini, ekiplerini ve beklentileri netleştirerek sağlıklı bir başlangıç yapmalarını destekleyen yapılandırılmış bir atölyedir.

## *Ne Zaman Kullanılır?*



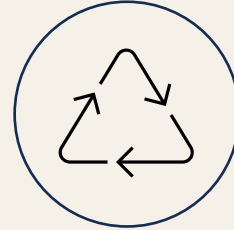
First-Time Yönetici  
Geçişleri



Terfi Sonrası  
İlk 3 Ay



Yeni Rol /  
Yeni Ekip



Organizasyonel  
Değişim Dönemleri



# Leadership Transition Workshop- Rol Değişimlerinde Güçlü Başlangıç Programı

## Programın Akışı

### 1. Geçişin Farkına Varmak

- Eski rolde bırakılanlar
- Yeni role taşınanlar
- Rol değişiminin görünmeyen duygusal boyutu

### 2. Rol & Beklenti Netliği

- Yeni rolün sorumlulukları
- Başarı kriterleri
- Paydaş haritası
- “Benden ne bekleniyor?”

### 3. Lider Olarak Konumlanma

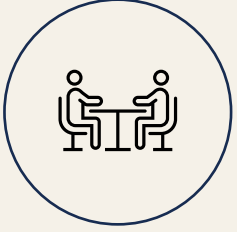
- Nasıl bir lider olmak istiyorum?
- Yetki–sorumluluk dengesi
- Eski ekip arkadaşlarıyla yeni ilişki

### 4. İlk 90 Gün Yol Haritası

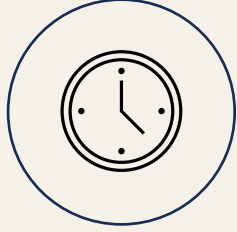
- Öncelikler
- Riskler
- Destek alanları
- Kişisel aksiyon planı

# Leadership Transition Workshop- Rol Değişimlerinde Güçlü Başlangıç Programı

## Programın Formatı



Yüz Yüze /  
Online



1 Tam Gün



Ekiple Birlikte



Min. 3 , Max. 12  
Katılımcı

## Programın Takibi

Program sonrasında lideri ve ekibini takip etmek için kullandığımız yöntemler;

- En az bir tane **grup refleksiyon oturumu**
- Belirlenen aksiyonların takibi
- Gerekirse **1-1 koçluk** entegrasyonu

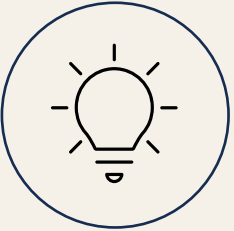


# Liderlik Değerlendirme ve Geribildirim Workshop

## Programın Amacı

Bazı ekiplerde sorun nettir. Bazılarında ise herkes bir şeylerin yolunda gitmediğini hisfeder ama tam olarak ne olduğunu söyleyemez. Geri bildirimler konuşulmadığında; varsayımlar artar, mesafe büyür ve uyum zayıflar. Bu atölye, lider ve ekibin güvenli bir çerçevede bir araya gelerek **olanı netleştirmesi, bekleneni adlandırması ve birlikte hizalanması** için tasarlanmıştır.

## Ne Zaman Kullanılır?



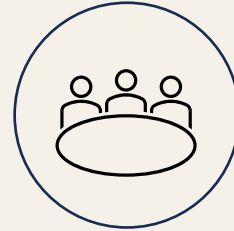
Lider-Ekip  
Uyumsuzluğu Fark  
Edildiğinde



Ekip İçi  
Netlik İhtiyacı  
Olduğunda



Güven ve  
Açıklık İhtiyacı  
Olduğunda



Bir Şey Var ama  
Adını Koyamıyoruz  
Dediğinizde



# Liderlik Değerlendirme ve Geribildirim Workshop

## Programın Akışı

### 1. Liderle Hazırlık

---

- Ekip lideriyle bir araya gelerek **süreç çerçevesi** ve beklentiler **netleştirilir**.

### 3. 360 Derece Değerlendirme

---

- **Profesyonel araçlarla** liderlik değerlendirmesi uygulanır.

### 2. Ekip ile Hazırlık

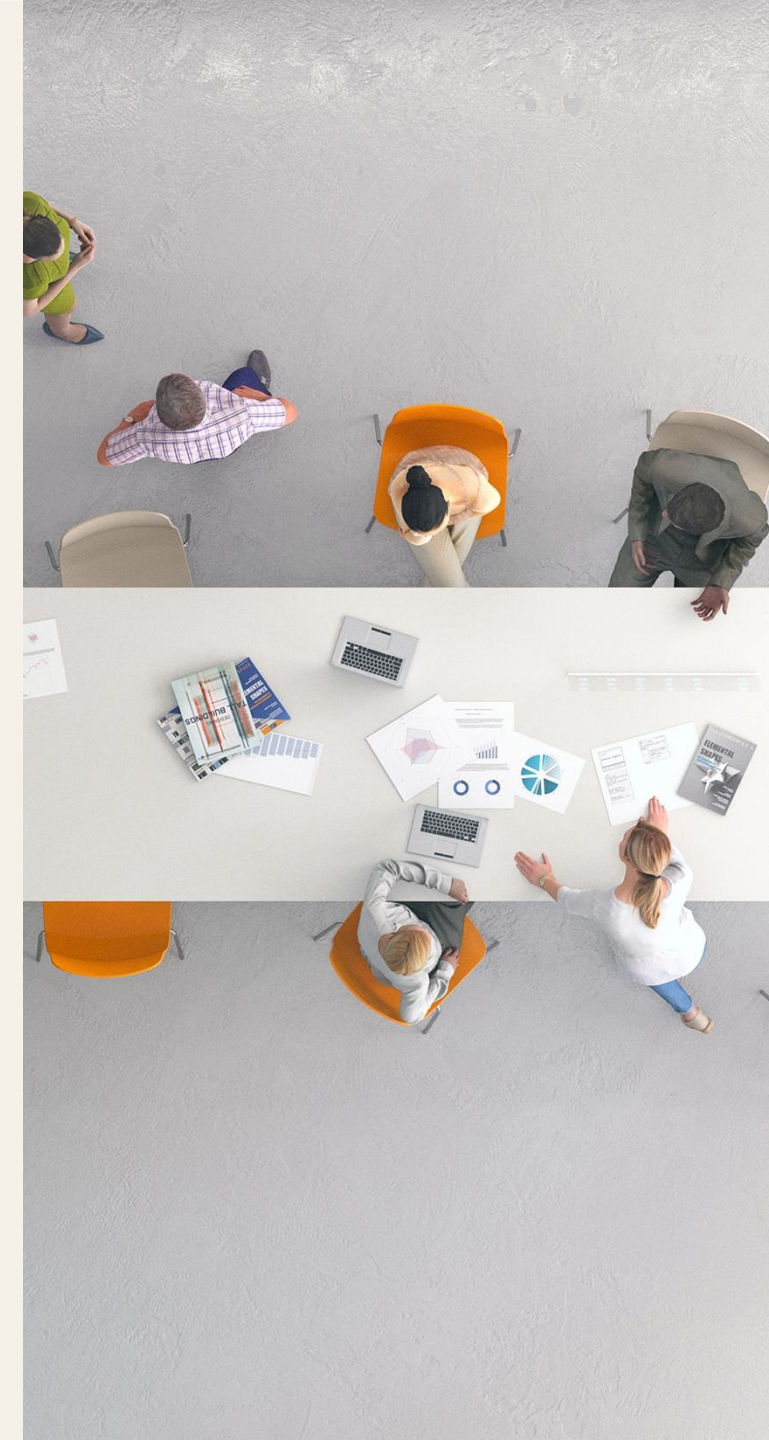
---

- Ekiple bir araya gelerek süreç tanıtılır, hem lider hem ekip için **güvenli alan** oluşturulur.

### 4. Workshop

---

- Bir tam günlük atolyede lider ve ekibi bir araya getirilir, **geribildirimler** detaylarıyla ele alınır.



# Liderlik Değerlendirme ve Geribildirim Workshop

## Programın Akışı

### 5. Raporlama

- Atölye sonunda lidere tüm **geribildirimler** detaylarıyla raporlanır.

### 6. Birebir Takip ve Koçluk

- Atölye sonrası gelişim alanları için liderle **1-1 koçluk** görüşmeleri yürütülür , gelişim **takip edilir**.

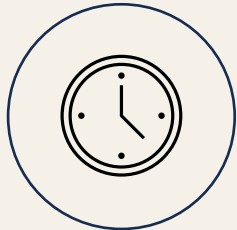
### 6. Üst Yönetim Raporu

- Liderin gelişim süreci bireysel detaylara girilmeden üst yönetim ve insan kaynakları ekiplerine sunulur.

## Programın Formatı



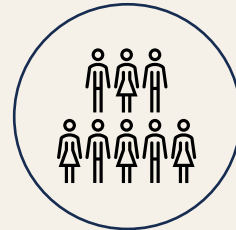
Yüz Yüze



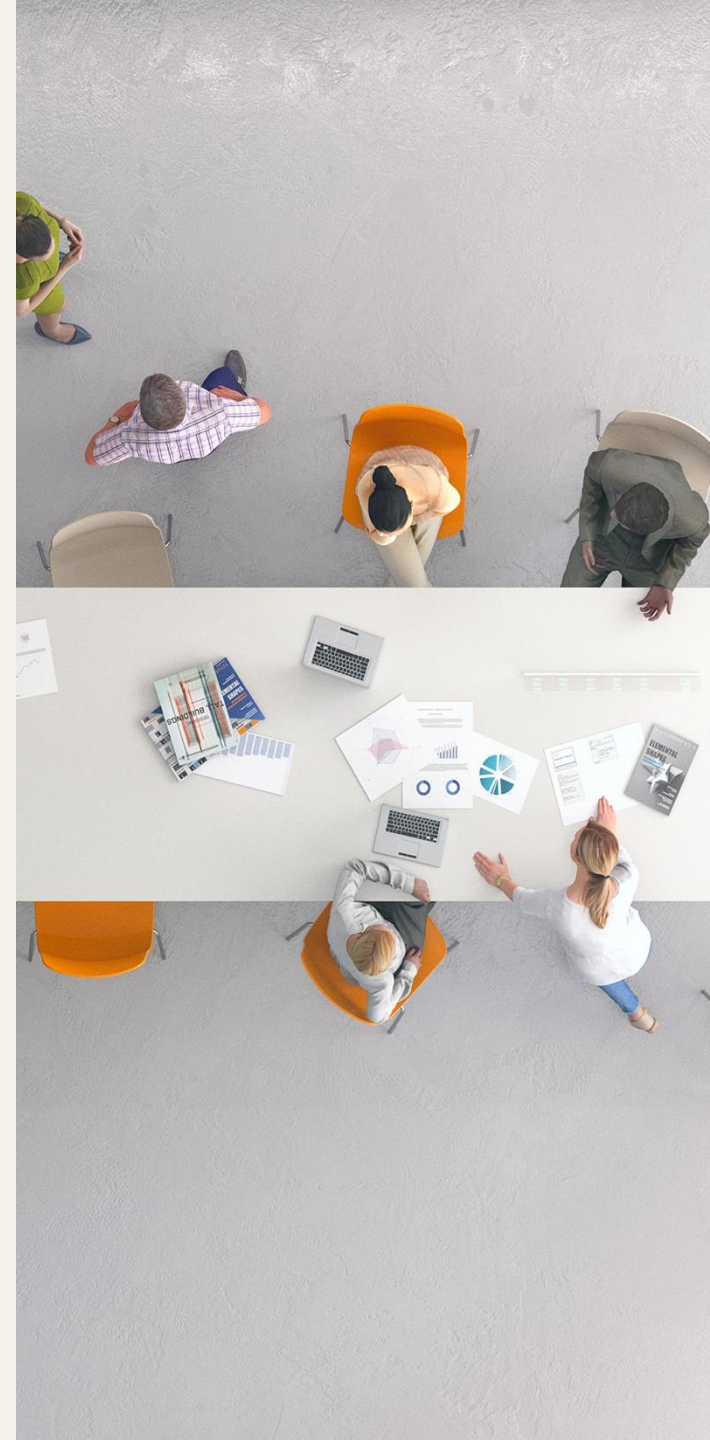
1 Tam Gün



Ekiple Birlikte



Min. 3 , Max. 12  
Katılımcı



# Liderlikte Kendini Yönetmek

## *Cesaret, Farkındalık ve Psikolojik Güvenlik Temelli Liderlik Eğitimi*

Liderlerin günlük iş yaşamıyla doğrudan bağlantılı şekilde; kendi değerleri, duygusal tepkileri ve liderlik duruşları üzerine farkındalık kazanarak, belirsizlik ve baskı altında **daha cesur, dengeli ve etkili liderlik** sergileyebilmelerini destekleyen bir tam günlük eğitimidir.

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### 1. Kendini Tanımak: Değerler ve Liderlik Duruşu

---

- Kişisel liderlik değerlerini keşfetmek
- “Ben nasıl bir liderim?” sorusuna netlik kazandırmak
- İnandıklarını güvenle ifade edebilmek

### 2. Gruptaki Rolüm: Etki, Sorumluluk ve Ses

---

- Grup içindeki rolü ve etkisini fark etmek
- Bakış açılarını ifade etme cesareti
- Gerçek dinleme ve karşılıklı öğrenme

# Liderlikte Kendini Yönetmek

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### 3. Rahatsızlıkla Kalabilmek: Açıklık ve Cesaret

---

- Farklılaşmanın yarattığı rahatsızlıkla temas
- Geri çekilmeden, savunmaya geçmeden açık kalabilmek
- Zor anlarda liderlik duruşunu korumak

### 4. Algı ve Varsayımlar: Perspektif Değiştirmek

---

- Varsayımları fark etmek ve sorgulamak
- Durumları daha net ve gerçekçi okumak
- Perspektif değiştirerek ilham vermek

### 5. Anda Kalmak: Zor Anlarda Liderlik

---

- Bedensel ve zihinsel farkındalık
- Baskı altında dengede kalabilmek
- Merak, güven ve psikolojik güvenliği destekleyen liderlik

# Liderlikte Kendini Yönetmek

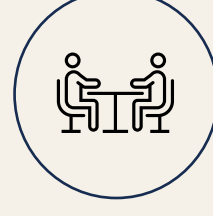
## Bu Eğitimi Nasıl Takip Ediyoruz?



Eğitim Öncesi  
Hazırlık



Eğitim Sonrası Grup  
Takip ve Refleksiyon  
Oturumu



Eğitim Sonrası  
1-1 Koçluk  
Takibi

## Sonuç ve Kazanımlar

Bu **bir tam günlük** eğitim sonunda katılımcılar:

- Kendi **liderlik duruşlarını** daha **net** tanımlar
- **Belirsizlik** ve baskı altında daha **dengeli** kalır
- **Cesareti** geliştirilebilir bir beceri olarak **kullanır**
- **Psikolojik güvenliğe** katkı sağlayan **liderlik davranışları** sergiler





# Liderlikte Ekibini Yönetmek

Farklı ihtiyaçlar, beklentiler ve çalışma tarzları olan ekiplerle ilerlerken ; liderlerden hem esnek olmaları hem de tutarlı kalmaları beklenir. Bu denge her zaman kolay değildir. Liderlikte Ekibini Yönetmek eğitimi, liderlerin ekipleriyle kurdukları ilişkiyi güçlendirmeleri , liderlik tarzlarını duruma göre uyarlayabilmeleri ve etkili etkileşimler kurabilmeleri için tasarlanmıştır.

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

Eğitim, liderlerin ekipleriyle çalışırken ihtiyaç duydukları **temel liderlik becerilerini** kapsar:

### **1. Liderlik Tarzları**

Farklı liderlik yaklaşımlarını tanımak ve kendi tarzını daha bilinçli kullanmak.

### **2. Durumsal Liderlik Yaklaşımları**

Ekip üyelerinin ihtiyaçlarına göre liderlik tarzını uyarlayabilmek.

### **3. Koçluk ve Mentörlük Becerileri**

Yönlendirmek yerine geliştiren, cevap vermek yerine düşündüren liderlik yaklaşımını deneyimlemek.



# Liderlikte Ekibini Yönetmek

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### **4. Motivasyon ve İlham Yaratmak**

Ekip üyelerinin potansiyelini harekete geçiren liderlik davranışlarını güçlendirmek.

### **5. Zorlu Diyalogları Yönetmek**

Geri bildirim, beklenti yönetimi ve zor konuşmaları güvenli ve net bir şekilde ele almak.

### **6. Çeşitliliği Desteklemek**

Farklı bakış açılarını kapsayan ve ekip içinde güvenli alan yaratan liderlik anlayışını geliştirmek.

### **7. Esneklik ve Tutarlılık Dengesi**

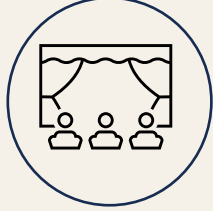
Değişen koşullara uyum sağlarken liderlik duruşunu koruyabilmek.

# Liderlikte Ekibini Yönetmek

## Bu Eğitimi Nasıl Takip Ediyoruz?



Eğitim Öncesi  
Liderlik Tarzı  
Assesment



Eğitim Sırasında  
Vaka Analizi ve Role  
Play



Eğitim Sonrası  
1-1 ve Grup Koçluğu ile  
Öğrenmenin Takibi

## Sonuç ve Kazanımlar

Bu **iki tam günlük** eğitim sonunda liderler;

- Farklı ekip **ihtiyaçlarını** daha iyi **okur**
- Liderlik **tarzlarını** bilinçli şekilde **esnetebilir**
- Ekipleriyle daha **açık** ve **güvenli** diyaloglar kurar
- Motivasyon ve performansı** destekleyen liderlik davranışlarını **güçlendirir**





# Liderlikte İŖi ve Performansı Yönetmek

## *Liderliğin İŖ Sonuçlarına DönüŖtüđü Yer*

Liderlik yalnızca insan ilişkilerini yönetmek değildir. Aynı zamanda hedef koymak, performansı izlemek ve sonuç üretmektir. Liderlerden ; ekiplerini motive etmeleri, belirsizlikte dengede kalmaları ve aynı anda iş sonuçlarını sürdürülebilir şekilde yönetmeleri beklenir. İŖi Yönetmek eğitimi, liderlerin iş yönetimi becerilerini güçlendirmeleri , yüksek performanslı ekipler kurmaları ve performansı insan odaklı bir yaklaşımla yönetmeleri için tasarlanmıştır.

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### **1. Stratejik Hedef Belirleme**

Ekip için kısa, orta ve uzun vadeli hedefler koymak ve bu hedefleri anlamlı hale getirmek.

### **2. Hedef ve Performans Takibi**

Hedeflerin ilerleyişini düzenli olarak izlemek ve sonuçlara göre yönlendirmek.

### **3. Performans Değerlendirme Yaklaşımları**

Sadece sonuçlara değil, sürece ve davranışlara da bakan insan odaklı performans anlayışı.



# Liderlikte İŖi ve Performansı Yönetmek

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### **4. KPI Belirleme ve Kullanma**

İŖin önceliklerini netleŖtiren, ölçülebilir ve takip edilebilir göstergeler oluşturmak.

### **5. Düşük Performansı Yönetmek**

Zorlayıcı performans konuşmalarını net, adil ve geliŖtirici Ŗekilde ele almak.

### **6. Koçlukla Performansa Yön Vermek**

Yönlendiren değil, geliŖtiren sorularla performansı desteklemek.

### **7. Ekipte Potansiyeli Ortaya Çıkarmak**

ÇalıŖanların çalıŖma stillerini ve becerilerini anlayarak maksimum katkıyı sağlamak.

### **8. Vizyon OluŖturmak**

Liderin etki alanında iŖ için anlamlı bir yön ve ortak gelecek resmi çizmek.

# Liderlikte İŖi ve Performansı Yönetmek

## Bu Eğitimi Nasıl Takip Ediyoruz?



Performans Takip  
Ŗablonları ve Koçluk  
Soru Örnekleri



Hedef ve Vizyon  
Belirleme Kaynakları

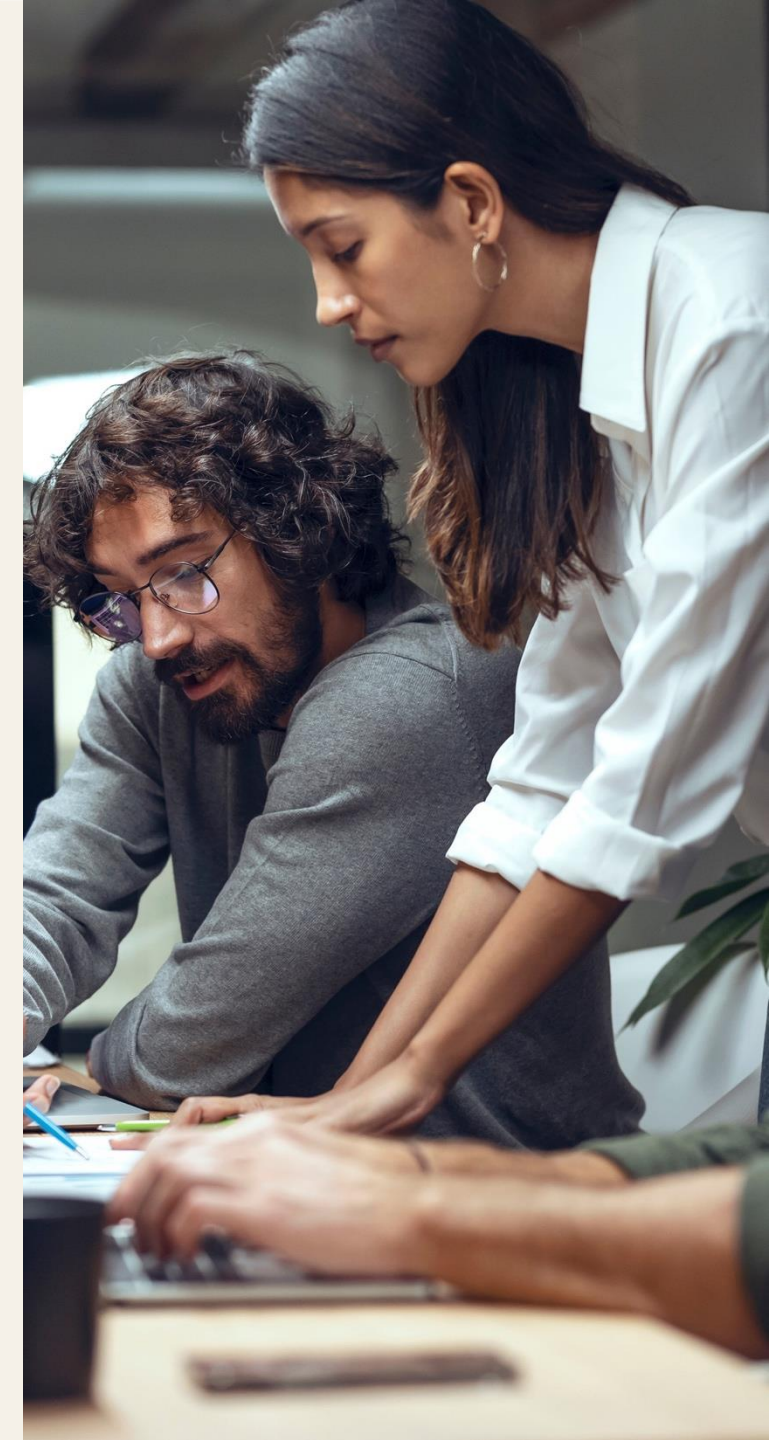


Eğitim Sonrası  
1-1 ve Grup Koçluğu ile  
Öğrenmenin Takibi

## Sonuç ve Kazanımlar

Bu **iki tam günlük** eğitim sonunda liderler:

- İŖ ve insan yönetimini birlikte ele alır
- Performans konuşmalarını daha **güvenli** yapar
- Ekip hedeflerini **takip edilebilir** hale getirir
- Kriz ve yoğunluk anlarında daha **dengeli** kalır
- İŖ sonuçlarını tesadüfe bırakmadan yönetir





# Liderlikte Geribildirim

## *Söylenmeyenin Biriktiği Yerde Liderlik Zorlaşır*

Geri bildirim, çoğu zaman bir konuşmadan fazlasıdır. Doğru verildiğinde geliştirir, yanlış verildiğinde ilişkilere zarar verebilir. Birçok lider ne söyleyeceğini bilir, ama **nasıl, ne zaman ve hangi niyetle** söyleyeceğinden emin olamaz. Bu nedenle geri bildirim ya ertelenir ya da beklenen etkiyi yaratmaz. Bu eğitim, liderlerin geri bildirimini sadece aktaran değil; **fark ettiren, harekete geçiren ve ilişkiyi koruyan** bir liderlik aracı olarak kullanabilmeleri için tasarlanmıştır.

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

- 1. Geri Bildirim Nedir, Ne Değildir?**  
Geri bildirim gerçekte amacı ve liderlikteki yeri.
- 2. Liderlikte Geri Bildirim Önemli**  
Performans, ilişki ve güven üzerindeki etkisi.
- 3. Geri Bildirim Verme Teknikleri**  
Yapılandırılmış, net ve geliştirici geri bildirim yaklaşımları.

# Liderlikte Geribildirim

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### **4. Pozitif ve Negatif Geri Bildirim**

Her ikisinin de neden gerekli olduğu ve nasıl dengeleneceği.

### **5. Zor Geri Bildirimleri Yönetmek**

Karşı tarafı savunmaya geçirmeden, ilişkiyi zedelemekten geri bildirim verebilmek.

### **6. Negatif Geri Bildirim Sonrası İlişkiyi Korumak**

Güveni yeniden inşa etmek ve diyalogu açık tutmak.

### **7. Bazı Geri Bildirimleri Neden Zor Alıyoruz?**

Dirençlerin, tetiklenmelerin ve duygusal tepkilerin farkına varmak.

### **8. Geri Bildirim Alabilen Lider Olmak**

Bir lider olarak geri bildirim alma becerisini geliştirmek.

### **9. Gelen Geri Bildirimlerle Çalışmak**

Geri bildirimleri kişisel algılamadan, gelişim alanına dönüştürmek.

### **10. Güvenli Geri Bildirim Ortamı Yaratmak**

Ekip içinde açık ve dürüst geri bildirim mümkün kılan koşulları oluşturmak.

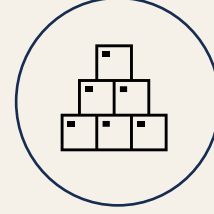


# Liderlikte Geribildirim

## *Bu Eğitimi Nasıl Takip Ediyoruz?*



Eğitim Sırasında Vaka  
Analizi ve Role Play



Eğitim Sonrası  
Kullanılacak Materyaller



Eğitim Sonrası  
1-1 ve Grup Koçluğu ile  
Öğrenmenin Takibi

## *Sonuç ve Kazanımlar*

Bu **iki tam günlük** sonunda liderler:

- Geri bildirim vermekten kaçınmaz
- Geri bildirimini net, adil ve geliştirici şekilde kullanır
- Zor konuşmaları daha rahat yönetir
- Ekip içinde güveni ve etkiyi artırır
- Kendi gelişimi için geri bildirimini aktif olarak kullanır

# Liderlikte Dayanıklılık (Resilience) ve Belirsizliği Yönetmek

## *Zor Zamanlarda Dengede Kalabilen Liderlik*

Belirsizlik, liderliğin geçici bir durumu değil; günümüz iş dünyasının kalıcı bir parçası. Hızlı değişim, öngörülemeyen koşullar ve artan beklentiler altında ; liderlerin sadece karar vermesi değil, **duygusal olarak ayakta kalması** da bekleniyor. Bu eğitim, liderlerin belirsizlik ve değişim karşısında kendilerini ve ekiplerini daha sağlıklı şekilde yönetebilmeleri için tasarlandı.

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### **1. Dayanıklılık (Resilience) Nedir?**

Doğuştan gelen bir özellik mi, geliştirilebilir bir beceri mi?  
Liderlik bağlamında dayanıklılığın ne anlama geldiğini netleştirmek.

### **2. Lider Olarak Zorlanmalarımı Anlamak**

Belirsizlik karşısında liderleri zorlayan tetikleyicileri ve yükleri fark etmek.

### **3. Duygusal Dengeyi Korumak**

Baskı ve belirsizlik altında regülasyonu destekleyen yöntemler geliştirmek.



# Liderlikte Dayanıklılık (Resilience) ve Belirsizliği Yönetmek

## *Bu Eğitimde Neye Odaklanıyoruz?*

### **4. Belirsizliği Bir Süreç Olarak Ele Almak**

Değişimi anlık krizler yerine yönetilebilir bir yolculuk olarak görmek.

### **5. Belirsizliği Azaltmaya Yönelik Stratejiler**

Netlik yaratmak, iletişimi güçlendirmek ve kontrol alanlarını genişletmek.

### **6. Ekiplerin Zorlanmalarını Görmek**

Çalışanların belirsizlik karşısındaki duygusal tepkilerini fark etmek.

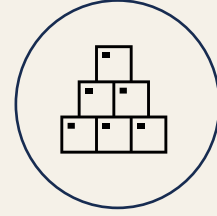
### **7. Belirsizlik Dönemlerinde Liderlik Etmek**

Umut, güven ve yön duygusunu canlı tutmak.



# Liderlikte Dayanıklılık (Resilience) ve Belirsizliği Yönetmek

## *Bu Eğitimi Nasıl Takip Ediyoruz?*



Eğitim Sırasında ve Sonrasında Kullanılacak Materyaller



Eğitim Sonrası Ortak Zorlanmalar Üzerine Grup Koçluğu ile Takip

## *Sonuç ve Kazanımlar*

Bu bir tam günlük eğitim sonunda liderler:

- Belirsizlikle** daha sağlıklı **ilişki** kurar
- Zor dönemlerde** ekiplerine daha **güvenli** alanlar yaratır
- Dirençleri** kişisel algılamadan **yönetebilir**
- Değişim** süreçlerine daha sakin ve **net liderlik** eder

# Referanslarımız

---

**MEXT**  
MESS TEKNOLOJİ MERKEZİ

 **ÜMKAD**  
TÜM MÜHENDİS KADINLAR DERNEĞİ

 **mondi**

  
coaching • training • consulting