YÖN YÖNETİM

KURUMSAL KATALOG

2026



YÖN YÖNETİM MBA AKADEMİ

YÖN YÖNETİM PROGRAMLARI

İŞLETMELER İÇİN PAKET PROGRAMLAR

KURUMSAL PROGRAMLAR

BİREYSEL PROGRAMLAR

İŞLETMELER İÇİN PAKET PROGRAMLAR

CHECK UP PAKETİ

Check Up- Odak Grup : İşletme Refleks Analizi:
Check Up-Yönetim Ekibi: Liderlik Refleks Analizi:

İŞLETME DÖNÜŞÜM MİMARİSİ PAKETİ

Temel Paket

KURUMSAL PROGRAMLAR

AİLE İŞLETMELERİ

2. Nesil Hazırlık & Geçiş Programı (Usta & Veliaht)
Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma
Çalıştay

STRATEJİK LİDERLİK

Yönetici Koçluğu & Mentörlük
Yeni Nesil Liderlik Programı

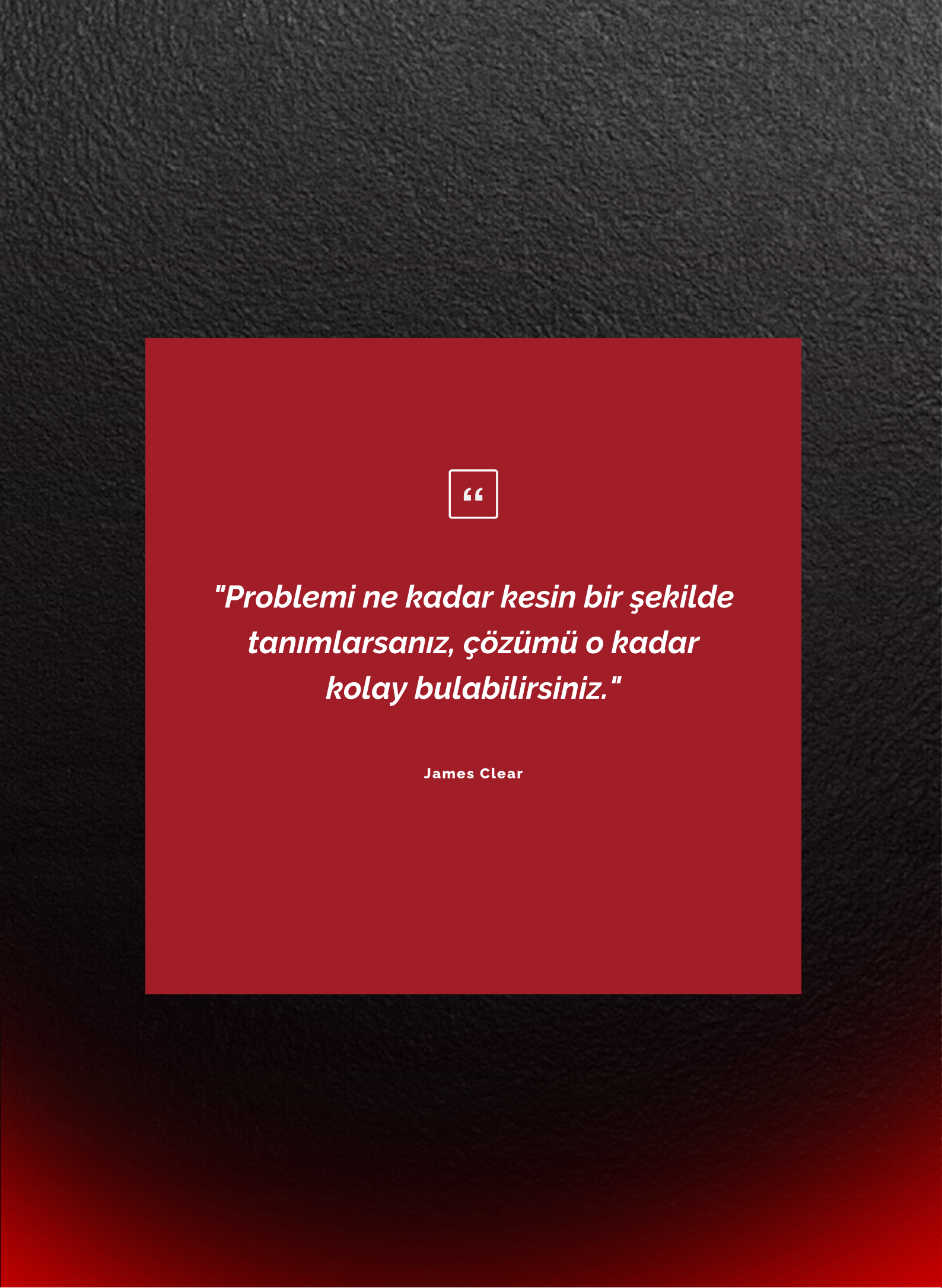
İNSAN & KAYNAKLARI DANIŞMANLIĞI

Profil test uygulaması ve Raporlama

BİREYSEL PROGRAMLAR

ICF UZMANLIK PROGRAMLARI

LEVEL 1 ve LEVEL 2



"Problemi ne kadar kesin bir şekilde tanımlarsanız, çözümü o kadar kolay bulabilirsiniz."

James Clear

"Geri bildirimi çok yanlış anlamışız"

> *24 yıldır bu işin içindeyim. Ekibime güvenmek istedim ama her seferinde bir şey eksik kalıyordu. Ya karar yanlış alınıyordu, ya müşteri şikayet ediyordu, ya da "siz ne dersiniz" sorusuyla yine masama geliyorlardı. Sorunu hep başkasında aradım.*

Bana iş yaptığım başka bir firmanın kurucusu önermişti. "Biz çok faydalandık, mutlaka dene" demişti. Büyük bir beklentiyle başlamadık açıkçası. Ama 120 soru bittikten sonra raporu görünce sustum.

Kafamda dağınık duran her şey, orada sıralıydı. Hangi bölümde sistem var, hangisinde yok. Hangi yöneticim rol karmaşası yaşıyor, hangisi kapasitenin altında çalışıyor. Yöneticilerim tembel değilmiş. Yönlendirilmemişmiş. Ücretsiz görüşme talep ettim, profesyonel bir koçla yol haritası çıkardık. Ekibimle birlikte 2 aylık programa girdik.

Yöneticiler eskiden ekip arkadaşlarına"yanlış yaptın" diyorlardı, şimdi "şunu deneyelim" diyorlar. Küçük bir fark gibi görünüyor. Değil.

KURUCU, ÜRETİM SEKTÖRÜ, İZMİR

İŞLETMELER İÇİN PAKET PROGRAMLAR

CHECK UP PAKETİ

İŞLETME REFLEKS ANALİZİ

"Kişisel Yorumlardan, Kurumsal Gerçeklere."





Check Up- İşletme

KİMLERLE?

Odak gruplar oluşturulur

- Yönetim kurulu üyeleri
- Departman yöneticileri
- Her departmandan 1-3 çalışan

NE YAPIYORUZ?

8 stratejik alanda işletmenin mevcut durumunu ölçümlemek üzere check up yapıyoruz.

AMAÇ NE?

İşletme içindeki bu sübjektif yorumları bir kenara bırakıp; sorunun gerçekte ne olduğunu ve nereden kaynaklandığını verilerle ortaya koymaktır.

NASIL YAPIYORUZ?

- Odak gruplarının oluşturulması ve 120 soruluk check up testinin uygulanması
- "2-5 tam günlük saha çalışması ve odak grup görüşmeleri
- 7 iş günü içinde detaylı analiz sunumu."

RAPORLAMA

- Mevcut Durum Analizi: İşletme Refleks Haritası
- Kritik Riskler
- Gelişim Alanları ve Fırsatlar
- Sistemin Güçlü Kasları
- Sistem İhtiyacı
- Kör noktaların tespiti.
- Yönetim ve uygulama arasındaki "algı boşluğu" raporu.
- Enerji ve kaynak kaçağının tespiti
- "Stratejik Yol Haritası".

İŞLETMELER İÇİN PAKET PROGRAMLAR

CHECK UP PAKETİ

YÖNETİM REFLEKS ANALİZİ

Başarılı insanların bazı inançları vardır.
İlginç olan şu ki, bizi başarılı kılan bu inançların aynısı, değişimi zorlaştırır.





Check Up- Yönetim Ekibi

KİMLERLE?

Yönetim kurulu üyeleri
Departman yöneticileri

NE YAPIYORUZ?

5 Temel liderlik refleksini ölçümlemek için check up yapıyoruz.

AMAÇ NE?

"Yönetim Kurulu'nun stratejik hedefleri ile Departman Yöneticilerinin uygulama refleksi arasındaki uyumu ölçmek. Yöneticinin kendi liderlik tarzının operasyonel sonuçlara ve ekip iklimine nasıl yansıdığını ve departman bazlı yönetim risklerini (yönetici tuzakları) önceden tespit edebilmek.

NASIL YAPIYORUZ?

Yöneticilerin 7 farklı alanda doğal yönetim reflekslerini ölçmek üzere bir form ve 20 dk lık 1-1 görüşme yapıyoruz.

RAPORLAMA

1. Liderlik Arketipi ve Baskın Karakter (Genel Profil)

Liderlik "Profili

- Güçlü Refleksler
- Liderlik Tuzakları

Kriz ve Baskı Altındaki Refleksler

- Kriz Yönetimi Tarzı
- Baskı Altındaki Değişim
- Belirsizlik Toleransı

Karar Alma ve Yön Belirleme Dinamikleri

- Karar Hızı ve Metodolojisi
- Toplantı ve Uzlaşma Kültürü
- Analiz felci

Delegasyon ve Güç Kullanımı

- Yetki Devri ve Güven Dengesi
- Kontrol Refleksi

Stratejik Pusula ve Motivasyon Kaynakları

- Temel Motivasyon
- Stratejik Yaklaşım

2.Liderlik Refleks Haritası

3.Yönetim Kültürü ve Ortak Dil" Analizi



İŞLETMELER İÇİN PAKET PROGRAMLAR

İŞLETME DÖNÜŞÜM MİMARİSİ

Standart paket değil.
İşletmeye özel tasarlanmış planlama.



İŞLETME DÖNÜŞÜM MİMARİSİ

Her işletme aynı problemi yaşamaz ve aynı model uygulanamaz.
Bu yüzden hazır paket sunmak yerine sizinle birlikte tasarlıyoruz.

KİMLERLE ÇALIŞIYORUZ?

İşletme sahipleri, üst düzey yöneticiler ve kritik karar vericilerle.

AMAÇ:

Odak gruplarına işletme refleks check up'ı yöneticilere liderlik check up'ı yaparak İşletmenizin **verimlilik, perfromans ve karlılığını** kötü etkileyen durumları doğru tespit etmek, öncelik sıralaması yaparak doğru bir yerden değişime başlamak.

NE YAPIYORUZ?

3 Şey yapıyoruz;

1.Tüm yöneticilerin ortak bir yönetim ve iletişim refleksi geliştirmesini sağlıyoruz.
2.Stratejiyi netleştiriyor, belirsizliği ortadan kaldırıyoruz.
3.Ekipleri aynı hedefe bakan, hizalanmış bir yapıya dönüştürüyoruz.
Bunu bir eğitim değil öğrenme süreci olarak tasarladık. (Örnek tasarım sayfa:12'de)

Aile İşletmelerinde En Kritik Dönem: 2. Kuşak İş Hayatına Katıldığında Ne Yapmalı?
Yapay Zeka Çağında İşletmelerin Yeni Ölüm Riski



İŞLETME DÖNÜŞÜM MİMARİSİ

TEMEL PAKET

KİMLERLE?

İşletme sahipleri, üst düzey yöneticiler ve kritik karar alıcı ekiplerle çalışıyoruz.

AMAÇ NE?

Karar alma, iletişim, strateji, yönetim süreçlerini yeniden yapılandırmak ve **karlılığ**ı artıran **stratejik netlik** oluşturmak. **Verimliliği** düşüren yapısal ve davranışsal tıkanıklıkları doğru tespit ederek uzun vadede davranış değişikliği oluşturmak.

NE YAPIYORUZ?

Tüm yöneticiler ortak bir iletişim ve yönetim refleksi geliştirmek için 1-1 koçluk ve mentörlük görüşmeleri yapılır. Strateji, işletme sahibi ve üst yönetim ile birlikte netleştirilir. Çalıştaylar aracılığıyla ekipler; ortak değerler, hedefler ve öncelikler etrafında hizalanır.

NASIL YAPIYORUZ?

- Liderlik Check-Up (Teşhis)
- İşletme Check Up (Teşhis)
- 1-1 Liderlik Yetkinlikleri İçin Yapılandırılmış Koçluk Görüşmeleri
- Çalıştay

RAPORLAMA

- Mevcut durum analizi,
- Yönetimsel kör noktalar,
- İletişim ve karar alma riskleri,
- Stratejik öncelik alanları ve uygulanabilir yol haritası
- 2 aylık sürecin önce ve sonrası verileri ve analizi
- İşletmenin bir üst seviyeye geçmesi için somut bir yön ve yapı önerileri ve öncelik sıralaması

Süre: 2 Ay



Paket Programlar

İŞLETME DÖNÜŞÜM MİMARİSİ ÖZET TABLO

	NE?		KİMLER?	Süre
Teşhis ve Analiz Paketi	Check Up/ İşletme		İşletme Refleks Analizi: Odak Gruplar	6 saat
	Check Up/ Yönetici		Yönetici Refleks Analizi: Yöneticiler	6 saat
Temel Dönüşüm Paketi	**İşletme Dönüşüm Mimarisi**	Check Up/ İşletme	Yönetim Kurulu, Departman Yöneticileri	2 Ay
		Check Up/ Yönetici		
		Check Up Sonucuna Göre Koçluk, Mentörlük, Eğitim Planlama		

*Süreler maksimum 10 yönetici ve 100 çalışan için hesaplanmıştır. Firmanızın ölçeğine göre süreler değişkenlik gösterebilir.



KURUMSAL PROGRAMLAR

AİLE İŞLETMELERİ &KOBİLER

2. Nesil Hazırlık & Geçiş Programı (Usta & Veliaht)
Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma

STRATEJİK LİDERLİK

Yönetici Koçluğu & Mentörlük
Liderlik Gelişim Eğitimleri

İşletmelerde çoğu zaman asıl problem yönetim refleksleri, iletişim biçimi ve birlikte çalışma kültüründe gizlidir.



KURUMSAL PROGRAMLAR
AİLE İŞLETMELERİ &KOBİLER

2. Nesil Hazırlık & Geçiş Programı (Usta & Veliaht)

Aile şirketlerinde en büyük zorluk; aile bağlarının sıcaklığı ile profesyonel hayatın disiplini arasındaki dengeyi kurmaktır.

27



2. Nesil Hazırlık & Geçiş Programı (Usta & Veliaht)

BU PROGRAM KİMİN İÇİN?

- Aile şirketinde aktif rol üstlenen kurucu nesil ve 2. nesil yönetici adayları için.

AMAÇ NE?

Aile şirketlerinde yönetimin kurucu nesilden (Usta) bir sonraki nesle (Veliaht) devredilmesi sürecini profesyonel, planlı ve sürdürülebilir bir şekilde yönetmek.

NE YAPIYORUZ?

- Liderlik Check-up ile başlıyoruz. Kurucunun ve varisi adayın mevcut liderlik profilini, güçlü yanlarını ve gelişim alanlarını somut verilerle ortaya koyuyoruz. Sezgiye değil, ölçüme dayanıyoruz.
- Yapılandırılmış 1-1 koçluk görüşmeleriyle ilerliyoruz. Her görüşmenin bir hedefi var. Sohbet değil, dönüşüm odaklı bir süreç.

Üç kritik alanda çalışıyoruz:

- Zihinsel Dönüşüm: "Her şeyi ben bilirim" refleksinden "sistemi ben kurdum, sistem artık yürüyor" güvenine geçiş. Kurucunun otoritesi zedelenmeden, varisi alanını buluyor.
- Sistem Kurma: Şirketin kurucuya değil, kurucunun sistemine bağlı çalışması. Yazılı süreçler, net roller, ölçülebilir sorumluluklar.
- İlişki Yönetimi: İş yeri ile aile masasını birbirinden ayırt etmek. Çatışmayı değil, uzlaşmayı inşa etmek. Aile anayasası ruhuna uygun, herkesin rolünü bildiği bir devir süreci.

NASIL YAPIYORUZ?

- Liderlik Check-up (Teşhis)
- 1-1 Liderlik Yetkinlikleri İçin Yapılandırılmış Koçluk Görüşmeleri

RAPORLAMA

Süreç sonunda işletmenize özel bir Sonuç & Dönüşüm Raporu hazırlanıyor.

Bu raporda şunlar yer alıyor: Başlangıç noktanız. Süreçte yaşanan dönüşüm. Önünüzdeki dönem için somut yol haritası. Ve devrin sağlıklı gerçekleşmesi için iki neslin mutabık kaldığı çerçeve.



TÜRKİYE'DE

1923 ve öncesinde kurulan ve hala ismini devam ettiren aile işletmesi sayısı 69

"Türkiye'de yeni kurulan şirketlerin yüzde 80'i 5. yılına, yüzde 96'sı 10. yılına ulaşamıyor. Sisteme kayıtlı şirketlerin yüzde 95'i aile şirketi.

KOBİ'lerin yüzde 98,8'i aile işletmesi. Bu şirketlerin çöküş nedenlerinin yüzde 80'i ailevi konular ve sadece yüzde 20'si ticari konularda alınan kararlar.

Türkiye'de çok tanınmış 20 aile şirketinin dağılma nedenleri incelendiğinde ortaya çıkan tablo yüzde 43 kardeşler arası çatışma, yüzde 19'u aile içi çatışma, yüzde 19'ü miras kavgası, yüzde 14'ü kardeş - kuzen - yeğen kavgası ve yüzde 5'i de aileler arası kavga şeklindedir.

Aileyi kurumsallaştırmanın ilk adımı aile konseyi oluşturmaktır.

Aile konseyinin belirli aralıklarla toplanması sonrasında aile anayasası yazılmalıdır.

Yüzlerce yıl ayakta kalabilmiş aile işletmelerinin ortak özellikleri ise, değişen dünyaya uyum göstermeleri, insana değer vermeleri, işe odaklanmaları, işletmede yetki devri yapmaları, temel aile kültürüne ve değerlere sahip olmaları, aile içi güçlü iletişim, genç neslin yetiştirilmesi ve yetki devri olarak sıralanabilir."

Aile İşletmelerinde En Kritik Dönem: 2. Kuşak İş Hayatına Katıldığında Ne Yapmalı?
Yapay Zeka Çağında İşletmelerin Yeni Ölüm Riski



2. NESİL HAZIRLIK & GEÇİŞ PROGRAMI (USTA & VELİAHT)

LİDERLİK REFLEKS CHECK UP	**Yönetici ya da yönetici adayının profil analizinin yapılması, raporlanması ve rapor görüşmesi**	**2-3 Saat**
FARKINDALIK VE MEVCUT DURUM ANALİZİ	Ayna tutmak, mevcut durumu sayısal olarak görmek Kimlik-Rol Çalışması: Sistemik işletme yönetimi İş-özel Hayat Dengesi, Zaman Yönetimi ve Günlük Akış.	8 Saat
ROL VE KARAR MEKANİZMALARININ NETLEŞTİRİLMESİ	"Süreçlerin ve rollerin karar verebilmesi" modeline geçiş sisteminin yazılı olarak oluşturulması.	8 Saat
RAKAMLARLA YÖNETİM VE İLK "SİSTEM" KURULUMU	Yetki devri simülasyon, ilk KPI panosunun hazırlanması, gündemli ve aksiyon odaklı toplantı kültürünün başlatılması. değerlendirme	8 Saat

**Programın tamamı kurucu ve 2. nesil adayla hem 1-1 görüşmeler hemde grup oturumu olarak dizayn edilmiştir.*
**Görüşmeler Online, yüz yüze ya da hibrit olarak planlanabilmektedir.*

Şirket devri bir imza değil, bir kültürdür.

İsmail Barış Özpazarcık

2. Nesil Hazırlık & Geçiş Programı

> *"Oğlumu hazırlamak için girdim bu programa. Ama asıl ben hazır olmadığımı fark ettim."*

Gıda işine 1991'de küçük bir dükkanla başladım. Oğlum Burak üniversiteyi bitirince yanıma aldım zaten bunun için okutmuştum.

İlk bir yıl iyi gitti. Sonra her hafta yeni bir fikir: paketler değişsin, tedarikçiyi keselim, firmayı değiştirelim... Ben de her hafta "olmaz" dedim.

Programa eşimin ısrarıyla girdim. "Biraz nesil çatışması normaldir" diyordum zaten. İlk seansta koçumun bir sorusu içime işledi:
"Burak'la iş yerinde hangi rolde iletişim kuruyorsunuz?" Cevabı biliyordum ama söylemesi zordu. Baba kimliğimde onu küçük çocuk gibi görüyordum. Ne bir çalışan gibi yönlendirme alabiliyordu, ne ortak gibi masaya oturabiliyordu. Her yeni fikrini de "saygısızlık" olarak okuyordum.

Koçluk görüşmelerinde şunu fark ettim: Burak'ın acelesi, aslında kendini ispat etme çabasıydı. Yıllarca "bekle, henüz erken, sen bilmezsin" duyarak büyümüştü. Ben anlamak yerine fren olmuştum.

Koçluk görüşmeleri oğlum ve benim rollerimizin farkına varmamızı, aramızdaki çatışmaların baba oğul sürtüşmelerinden iş odaklı fikirler üzerinden konuşmamızı sağladı.

Şimdi koçluk görüşmelerinde verdiğimiz kararlar doğrultusunda her Salı sabahı kahvaltıda buluşuyoruz. Gündem yok, slayt yok. Sadece konuşuyoruz. Bazen aynı fikirde olmuyoruz ama artık bağırmalar, kırgınlıklar, küslükler bitti. Aynı fikirde olmadığımızda ben bunun saygısızlık olmadığını biliyorum oğlumda onu ezmek için olmadığını biliyor. Sadece fikir.

Bu benim için işletmenin geleceğinden de önemli.

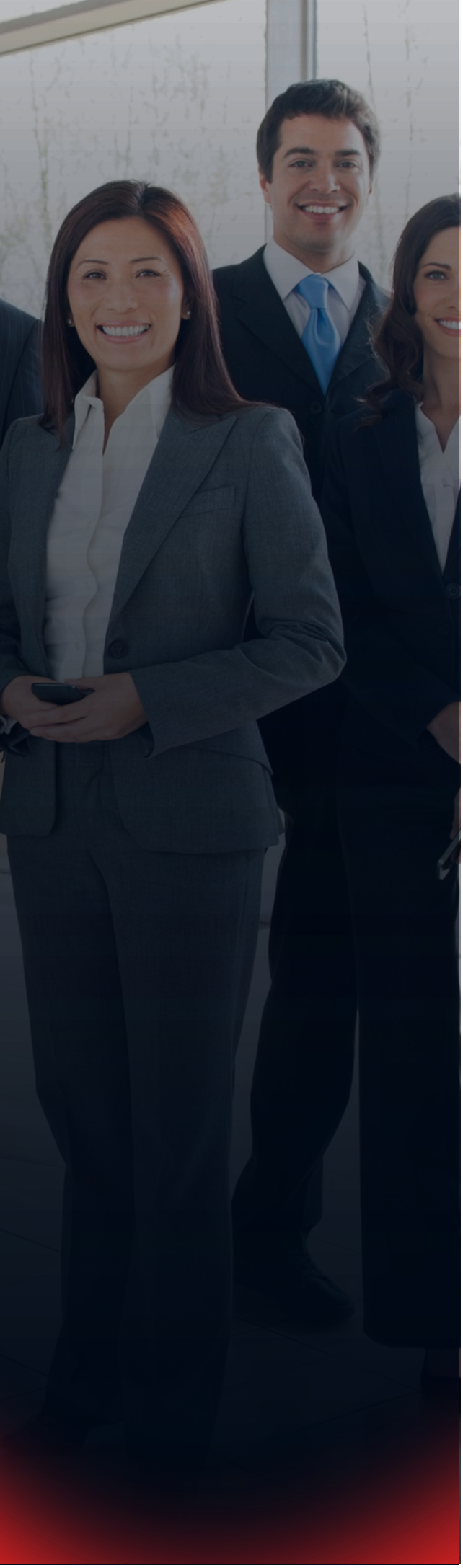
N.H, 61 yaşında | Gıda Üretimi | Kurucu



KURUMSAL PROGRAMLAR
AİLE İŞLETMELERİ &KOBİLER

Aile İşletmeleri ve KOBİ'ler İçin Kurumsallaşma Hazırlık Programı

Kurumsallaşma şirketlerin hayatta kalma stratejisidir.



Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Hazırlık Programı

KİMLERLE?

- Şirket sahibi / kurucu
- 2. nesil
- Kilit yöneticiler

AMAÇ NE?

Aile bağlarını zedelemeden, işletmeyi kişiden bağımsız çalışan bir sisteme dönüştürmek.

NE YAPIYORUZ?

- Aile işletmesinin mevcut çalışma gerçeğini görünür hale getiriyoruz
- Kişiye bağlı yapıyı role bağlı sisteme çeviriyoruz
- Nesiller arası çatışmayı stratejik iş birliğine dönüştürüyoruz
- İşletmeyi sürdürülebilir büyüme modeline taşıyoruz.

NASIL YAPIYORUZ?

- Check-up (Teşhis)
- 1-1 Yapılandırılmış koçluk ve mentörlük görüşmeleri
- Ortak dil için çalıştay

RAPORLAMA

Süreç sonunda kapanış toplantısı yapılır ve tüm sürecin raporu sunulur.

Süre: İşletmenin büyüklüğü ve yönetici sayısına göre belirlenir.



AİLE İŞLETMELERİNDE KURUMSALLAŞMA HAZIRLIK PROGRAMI

İÇERİK

1. CHECK-UP (TEŞHİS)

- Mevcut durum analizi yapılır ve ihtiyaçlar tespit edilir. Hem işletme hem aile üyeleri ve yöneticiler.

2. HAZIRLIK VE NETLİK:

ROL NETLİĞİ

- Aile – Yönetim – Operasyon ayrımı
- Rol yetki netliği haritası
- Karar mekanizması
- Aile anayasası

DENGE

İletişim & Çatışma Yönetimi

- Duygusal tetikleyiciler
- Güvenli konuşma alanları
- Zor diyalog yönetimi

3.TÜM SÜREÇLERİ YAZILI HALE GETİRMEK &ADAPTASYON

NETLİK

- Tüm departmanların KPI ve SOP larının yazılı hale gelmesi
- Toplantı ritmi
- Karar süreçleri
- Performans takibi

DENGE

İletişim & Çatışma Yönetimi

LİDERLİK KALİBRASYONU

- 1. nesil → bırakma & devretme
- 2. nesil → sorumluluk alma
- Güç dengesi çalışmaları



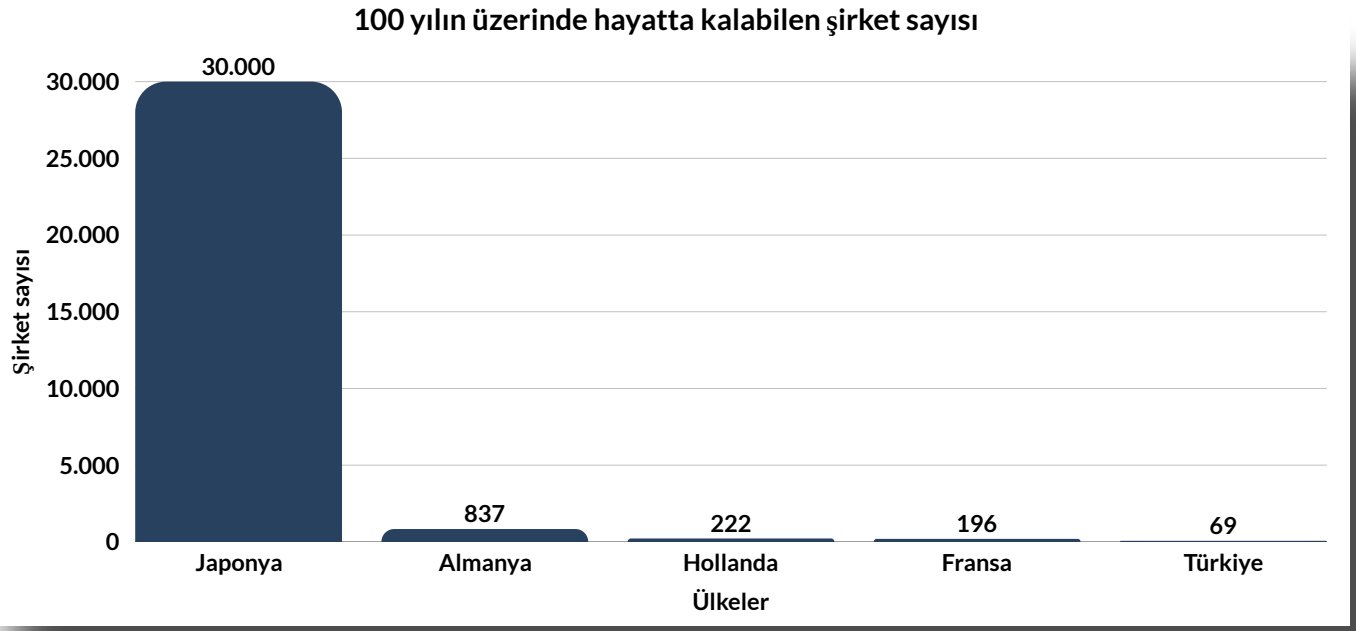
TÜRKİYE'DE

1923 ve öncesinde kurulan ve hala ismini devam ettiren aile işletmesi sayısı 69

TÜİK verilerine göre yeni kurulan şirketlerin yüzde 75- 80'i 5. yılına, yüzde 96'sı 10. yılına ulaşamıyor.

Şirketlerin yüzde 95'i aile şirketi. KOBİ'lerin yüzde 98,8'i ise aile işletmesi.

Şirketlerin çöküş nedenlerinin yüzde 80'i ailevi konular ve sadece yüzde 20'si ticari konularda alınan kararlar.



Aile İşletmelerinde En Kritik Dönem: 2. Kuşak İş Hayatına Katıldığında Ne Yapmalı?
Yapay Zeka Çağında İşletmelerin Yeni Ölüm Riski



AİLE İŞLETMELERİNDE KURUMSALLAŞMA HAZIRLIK PROGRAMI

İÇERİK ÖZETİ

CHECK UP	Aile işletmesinin mevcut durum refleks analizinin yapılması Aile üyelerinin & Yöneticilerin Liderlik mevcut durum refleks analizinin yapılması	**6-9 saat**
HAZIRLIK VE NETLİK:	Rol, yetki netliği, işletmenin amaç, anlam vizyon ve değer netliği ve birliği, çatışma konularının ele alınması ve aile anayasasının oluşturulması.	3-4 ay
TÜM SÜREÇLERİ YAZILI HALE GETİRMEK	İşletmedeki tüm görevlerin tanımlarının yapılması, performans kriterlerinin çıkarılması, iş akış süreçlerinin a'dan z'ye adım adım yazılması. Yönetimin adaptasyon ve hizalanmasının sağlanması	6-9 ay

***Süreler maksimum 10 yönetici ve 100 çalışan için hesaplanmıştır. Firmanızın ölçeğine göre süreler değişkenlik gösterebilir.**



"Hiçbir iş insana bağlı kalmamalıdır, başarıların devamı için kurumsallaşma şarttır."

Sakıp Sabancı

Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma

> *"Babam 'yazıya dökmek güvensizliktir' diyordu. Ben ise 'yazıya dökmezsek her şey kafanda kalır' diyordum. İkimiz de haklıydık aslında ama bunu anlamak zaman aldı."*

Depoda hiçbir şey yazılı değildi. Her şey ya babamın kafasındaydı ya da eski çalışanların alışkanlıklarında. Prosedür yazmayı önerdiğimde aldığım cevap netti: "Otuz üç yıldır yazmadan yürüttüm bu işi."
Ben taslaklar getirdim, o reddetti. O direndi, ben ısrar ettim. Aylarca böyle gitti.
Bir arkadaşımın referansı ile Yön Yönetimden KOBİ kurumsal sistem hazırlık programına katıldık. Profesyonel Koçlar Hem babama hem de bana ayrı koçluklar yaptı. İkimizi de aldığı görüşmelerde yaptık. Koçumuz bize o kadar nokta atışı sorular sordu ki. Verdiğimiz her cevap bizi hep bir adım ileriye taşıdı. ***En can alıcı an, prosedürlerin yazımı aşamasında neden bir adım bile ilerleyemediğimi anladığım an oldu. "Yazarken babana danışıyor musun?" Hayır. Kafamdan yazıp önüne koyuyordum. Oysa yapılması gereken tam tersiydi — önce onun bildiğini yazmak, sonra üzerine inşa etmek.***
Babamla birlikte olduğumuz bir koçluk görüşmesinde " koçla birlikte, babam anlattı biz adımları çıkardık. O sayfaları elinde tutarken ***"Bunları adım adım, emek emek yaptık yıllarca"*** *dedi.*

O gün çatışma bitti, iş birliği başladı.
İki ay sonra yeni bir çalışan, bize neredeyse hiç soru sormadan oryantasyonunu tamamladı. Babam bana döndü: "Demek bu işe yarıyormuş."

Bu program bana babamla omuz omuza yeniden başlama hissini yaşattı.

B.A., Üretim Sektörü/ 2. nesil



KURUMSAL PROGRAMLAR
AİLE İŞLETMELERİ &KOBİLER

Esnek İK ve İşe Alım Desteği

"Harika bir şirket kurmanın yolu, harika bir işe alım sürecinden geçer."

27



ESNEK İK VE İŞE ALIM DESTEĞİ

KİMLERLE?

İnsan kaynakları departmanı olmayan ya da bu alana tam zamanlı bütçe ayırmak istemeyen işletmeler.

AMAÇ NE?

Doğru insanın, doğru pozisyona alınmasını sağlamak.

NE YAPIYORUZ?

- Kariyer pozisyonlarının rol, yetki, sorumluluk ve performans kriterlerini netleştiriyoruz. (Kurucu ya da yönetici ile)
- Kariyer profil analizleri, yetkinlik değerlendirmeleri ve mülakat süreçleriyle en uygun adayların seçilmesini destekliyoruz.
- Pozisyona uygun aday profillerini belirleyerek ilan, başvuru ve değerlendirme süreçlerini yapılandırıyoruz.

NASIL YAPIYORUZ?

- Pozisyon bazlı yetkinlik haritaları çıkartmak.
- Profil analiz testi uygulamak
- Ön mülakat görüşmesinden geçen 3 adayla işe alım görüşmesini yapıyor ve 3 aday hakkında detaylı bir rapor hazırlayıp sunuyoruz.



ESNEK İK VE İŞE ALIM DESTEĞİ

İÇERİK

ESNEK İK VE İŞE ALIM DESTEĞİ	AMAÇ	SÜRE
İŞ YETKİNLİK VE KRİTERLERİ	Yönetici ya da kurucu ile işin gerektirdiği yetkinlikler ve kriterlerin tespit edilmesi, çalışan profili ile ilgili beklentiler.	1 saat
PROFİL ANALİZİ RAPORLARI	Adayların, aranan yetkinlik ve kriterler doğrultusunda değerlendirilmesi ve raporlarının yazılması.	

*Süre değerlendirilecek aday sayısına göre değişkenlik göstermektedir.

En büyük liderler, yanlış yaptıklarını kabul etmeye istekli olanlardır.

John C. Maxwell

Esnek İK ve İşe Alım Desteği

> *"İK departmanımız yok. İşe alımı da sadece ben yapıyorum Bu süreçte ne yapacağımı tam olarak bilmiyordum. El yordamıyla yapmaya çalışıyordum"*

Yeni bir pozisyon için aday arayışına girdiğimde her zamanki gibi ilanı verdim, başvurular geldi. Ama kimi seçeceğimi, neye bakacağımı görüşmeyi nasıl yürüteceğimi bilmiyordum. Sezgiyle ilerliyordum ve daha önce bu sezgi beni bir kaç kez yanıltmıştı. Her yanılgı bana ciddi bir maliyetti.

*Bu sefer farklı bir yol denedim. Yön Yönetimden "**Yönetici Koçluğu & Mentörlük"** hizmeti almıştım daha önce. İşe Alım Desteği'de verdiklerini hatırladım. Hemen aradım, ilgilendiler. Hızlıca bir görüşme yaparak ihtiyacımız olan pozisyon için kriterlerimizi aldılar.*

Önce adaylara profil analiz testi uygulandı. Test sonunda bize sadece "bu kişi şöyle biri" diye değil, pozisyonun gerekliliklerıyle birlikte yorumlanan detaylı bir rapor ilettiler. Kimin hangi yetkinlikte güçlü olduğunu, ekibimize nasıl uyum sağlayabileceğini net bir şekilde gördük.

Sonra bize mülakat soruları hazırlandı. Sıradan sorular değil tam olarak o pozisyona, o profile göre kurgulanmış sorular. Görüşmeye girdiğimde ne soracağımı biliyordum. Sohbet etmiyordum; değerlendiriyordum.

Süreci yine ben yürüttüm. Ama doğru araçlarla. İnanılmaz bir hız kazandırdı bana. Sonunda elimizde üç aday için hazırlanmış detaylı bir rapor vardı. Güçlü yönleri, gelişim alanları, pozisyona uygunluk değerlendirmesi. Kararı ben verdim ama bu sefer sezgiyle değil, veriyle.
İşe aldığım kişi hâlâ bizimle. Ve doğru seçim yaptığımızı her geçen gün daha iyi görüyorum.

Medya Sektörü, Kurucu

KURUMSAL PROGRAMLAR
STRATEJİK LİDERLİK

Yönetici Koçluğu & Mentörlük

"Yönetim işleri doğru yapmaktır, liderlik ise doğru işleri yapmaktır."

Peter Drucker



“Eylemler, kelimelerden daha yüksek sesle konuşur.”

Stephen Covey

KURUMSAL PROGRAMLAR
STRATEJİK LİDERLİK

Yönetici Koçluğu & Mentörlüğü

"Bir liderin görevi, insanları onların olmak istedikleri yere değil, olmaları gereken yere götürmektir."

Henry Kissinger





Yönetici Koçluğu & Mentörlüğü

KİMLERLE?

Yönetim kurulu üyeleri
Departman yöneticileri

AMAÇ NE ?

"Liderin mevcut refleks haritasını çıkararak, bu refleksleri stratejik hedeflerle kalibre etmek; koçluk, mentörlük ve eğitim disiplinleriyle bireysel gelişimi kurumsal bir standarda dönüştürmektir."

NE YAPIYORUZ?

Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin mevcut liderlik davranışlarını analiz ediyoruz.
Karar alma, iletişim ve ekip yönetimi süreçlerinde nasıl hareket ettiklerini somut verilerle ortaya koyuyoruz.
Bu analiz sonucunda, kurumun hedefleri ile uyumlu bir liderlik çerçevesi oluşturuyoruz.
Her yönetici için net gelişim alanlarını belirleyip, bu alanlara odaklanan bir **gelişim planı** çıkarıyoruz.

NASIL YAPIYORUZ?

- Yönetici Koçluğu & Mentörlüğü (1-1 görüşmeler)
- LİDERLİK EĞİTİMLERİ / Yeni Nesil Yetkinlikler

RAPORLAMA

Check up ile mevcut durum analizinden itibaren, planlanan tüm süreç değişimi raporlanır.



STRATEJİK LİDERLİK



"**WEF 2025** de geleceğin liderlik yetkinliklerini açıkladı; artık liderlik sadece tecrübeye dayanmak değil... veriyi okuyabilmek, belirsizlikte hızlı karar alabilmek, ekibin duygusunu anlayabilmek ve yapay zekâ ile birlikte düşünebilmektir. Yetkinlikler net şekilde değişti; sezgisel yönetimden veriyle yönetime, komut veren liderden gelişimi tetikleyen lidere doğru değişti"



STRATEJİK LİDERLİK

Yönetici Koçluğu & Mentörlüğü

İÇERİK

YÖNETİCİ KOÇLUĞU &MENTÖRLÜĞÜ

CHECK UP: Liderlik Refleks Analizi:	Mevcut liderlik davranışlarını gösteren kişisel refleks haritası oluşturulur.	**1 saat**
KOÇLUK VE MENTÖRLÜK	Kişisel Refleks Haritası doğrultusunda gelişim planı çıkarıyoruz. Bu plan doğrultusunda 1-1 koçluk ve mentörlük görüşmeleri yapılır.	**8 saat**

Yönetici Koçluğu & Mentörlük

> *"İyi bir yönetici olduğumu düşünüyordum. Ekibim de öyle düşünüyordu — ya da ben öyle sanıyordum."*

Gelişim planı hazırlandığında ilk tepkim "bunları zaten biliyorum" oldu.

Ama koçum çok net bir şey söyledi: "Bilmek ile yapmak arasındaki mesafeyi kapatmak için buradasınız."

Haklıymış. İletişimde dinlemeyi biliyordum ama aktif olarak uygulamıyordum. Yetki devretmeyi doğru buluyordum ama içgüdüsel olarak geri çekiyordum.
Çünkü bunları yaptığımda işin uzayacağını, otoritemi kaybedeceğimi düşünmüşüm hep ve kendimi böyle ikna etmişim.

Tüm bunların refleks olduğunu öğrendim bu süreçte. Ve refleksler ancak üzerinde çalışılınca değişiyordu.

Haftalık görüşmelerde bu refleksleri tek tek ele aldık. Somut durumlar, somut geri bildirimler. Soyut tavsiyeler değil.

İlk görüşmeden itibaren belirgin bir değişim görmeye başladım. Aslında değişen ekip değildi değişen bendim. Ekip zaten oradaydı; ben onlara alan açmaya başlamıştım.

Şimdi toplantılarda daha az konuşuyor, daha çok dinliyorum. Kararların bir kısmını ekiple birlikte alıyorum. Ve şunu fark ettim: Daha az müdahale ettiğimde, işler daha iyi yürümeye başladı.

S. Bey | Kurucu & Genel Müdür



KURUMSAL PROGRAMLAR
STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri Yeni Nesil Yetkinlikler

"Başarı körlüğü, ne zaman başlar?"

Liderlik pozisyon değil, eylemdir.

Donald H. McGannon



STRATEJİK LİDERLİK



"**WEF 2025** de geleceğin liderlik yetkinliklerini açıkladı; artık liderlik sadece tecrübeye dayanmak değil... veriyi okuyabilmek, belirsizlikte hızlı karar alabilmek, ekibin duygusunu anlayabilmek ve yapay zekâ ile birlikte düşünebilmektir. Yetkinlikler net şekilde değişti; sezgisel yönetimden veriyle yönetime, komut veren liderden gelişimi tetikleyen lidere doğru değişti"



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

1

Temel Liderlik Refleksi / İletişim

KOÇVARİ İLETİŞİM · GERİ BİLDİRİM · HEDEF YÖNETİMİ

"Söyledim ama anlamadılar" diyorsanız — sorun mesajda değil, iletişimde.

- **Koçvari İletişim:** Etkin dinleme, yansıtma ve güçlü soru sorma sanatı
- **Güçlü Soru Sormak:** Ekibi düşündüren ve harekete geçiren sorular
- **Süreci Yönetmek:** Hedeften sonuca giden yolu birlikte kurmak
- **Geri Bildirim Kültürü:** Savunma tetiklemeyen, gelişimi besleyen takdir ve eleştiri dengesi
- **Stratejik Hedef Belirleme:** Nereye gidildiğini net anlatmak ve ekibi oraya taşımak
- **İletişimde Netlik:** Aynı mesajın farklı anlaşılmasını önlemek

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Ekibiniz sizi daha iyi anlayacak. Geri bildirimleriniz savunmaya değil gelişime yol açacak. Hedefler net olacak, herkes aynı yönde yürüyecek.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

2

Kaynak ve Kapasiteyi Yönetme Refleksi

ZAMAN · İNSAN · ENERJİ · DELEGASYON

> *"Herkes meşgul ama iş bitmiyor" diyorsanız — sorun çalışmakta değil, neyi çalıştığınızda.*

- **Zaman Yönetimi:** Önemli ile acil arasındaki farkı görmek ve doğru işe odaklanmak
- **Enerji Yönetimi:** Meşgul olmak ile verimli olmak aynı şey değildir
- **Delegasyon Refleksi:** Her işi kendiniz yapmadan işlerin doğru yapılmasını sağlamak
- **İnsan Kaynağını Doğru Kullanmak:** Kimin ne için güçlü olduğunu bilmek ve ekibi buna göre konumlandırmak
- **Kapasite Okumak:** Ekibin ne kadar yüklenebileceğini, nerede tıkandığını görmek
- **Planlama ve Öz Disiplin:** Söylenenle yapılan arasındaki açığı kapatmak

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Aynı ekiple daha fazla iş bitirilecek. Siz daha az yorulacaksınız. Ekip daha az tıkanacak. Ve doğru işi doğru kişi yapacak.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

3

Stratejik ve Doğru Karar Refleksi

KARAR ALMA · BELİRSİZLİK · HEDEF–ANLAM–MOTİVASYON

> *"Karar verdim ama yanlış çıktı" ya da "karar veremedim, fırsat geçti" — ikisi de liderlik sorunudur.*

- **Koçvari Karar Alma Modeli:** Duygusal değil, stratejik karar vermek
- **Belirsizlikte Lider Duruşu:** Bilgi eksik olduğunda nasıl hareket edilir
- **Kontrol İhtiyacını Bırakmak:** Her kararı kendiniz almak zorunda olmadığınızı görmek
- **Doğru Karar Stratejisi:** Veriye, sezgiye ve deneyime dayalı dengeli karar çerçevesi
- **Krizde Sakin Kalmak:** Baskı altında reaktif değil, proaktif olmak
- **Hedef–Anlam–Motivasyon Bağlantısı:** Doğru kararın arkasında doğru neden olmalı

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Kararlarınız daha hızlı ve isabetli olacak. Kriz anlarında sakin kalabileceksiniz. Ekibiniz kararlara daha çok güvenecek.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

4

Değişim Yönetimi Refleksi

SORUMLULUK · DELEGASYON · ÇEVİK YÖNETİM · MOTİVASYON

> *"Değişmemiz lazım" diyorsunuz ama ekip yerinden kımıldamıyor. Sorun dirençte değil — değişimi nasıl yönettiğinizde.*

- **Sorumluluk ve Delegasyon:** Mikro yönetimden çıkış; yetki devrinin psikolojisi ve hesap verebilirlik
- **Proaktif Olmak:** Sorun çıkmadan önce görmek ve önlem almak
- **İçsel Motivasyon:** Ekibi dışarıdan itmek yerine içeriden harekete geçirmek
- **Karar Alma Stratejileri:** Belirsizlik anlarında kontrol ihtiyacını bırakmak ve koçvari lider duruşu
- **Çevik Yönetim:** Değişen koşullara hızlı adapte olmak
- **Potansiyeli Açmak:** Her ekip üyesinin güçlü yönünü değişim için kullanmak

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Değişime ekibiniz daha az direnç gösterecek. Yetki devredebildiğinizde siz daha stratejik düşünmeye vakit bulacaksınız. Ekip daha proaktif hareket edecek.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

5

Problemi Doğru Tanımlama Refleksi

PROBLEM ÇÖZME · ÇATIŞMA · HEDEF NETLİĞİ · SMART & SWOT

"Bu sorunu çözdük" diyorsunuz ama birkaç ay sonra aynı sorun geri dönüyor. Çünkü semptomu çözdünüz, sorunu değil.

- **Problemi Semptomdan Ayırmak:** Görünen sorunun arkasındaki gerçek nedeni bulmak
- **Hedef Netliği ve Anlam İnşası:** SMART ve SWOT ile bulanık hedeflerden stratejik sonuçlara
- **Zor İnsanları Yönetmek:** Kişilik çatışmasını değil, dinamiği yönetmek
- **Problem Çözme Teknikleri:** Köke inen, kalıcı çözüm üreten yaklaşımlar
- **Çatışma Yönetimi:** Duygusal dayanıklılık ve zor konuşmaları yönetme becerisi
- **Kaçınılan Konuşmalar:** Ertelenen her zor konuşmanın bedeli her gün büyür

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Aynı sorunlar tekrar etmeyecek. Zor konuşmaları ertelemek yerine yönetebileceksiniz. Ekip gerçek probleme odaklanacak.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

6 Çatışma Yönetimi Refleksi

KÖK NEDENLER · DEĞER & ROL ÇATIŞMALARI · KOÇVARİ ÇÖZÜM

"Bu kişiyle çalışmak zor" diyorsanız — sorun kişide değil, yönetilemeyen dinamikte.

- **Çatışmanın Kök Nedenleri:** Görünen gerilimin arkasındaki gerçek tetikleyiciyi bulmak
- **Rol Çatışmaları:** Kim neden sorumlu — net olmayan sınırların yarattığı sürtünmeyi çözmek
- **Koçvari Çatışma Çözme Adımları:** Tarafları dinleyen, köke inen, uzlaşıya götüren yapılandırılmış yaklaşım
- **Değer Çatışmaları:** Farklı önceliklerin ve inançların çarpıştığı noktaları yönetmek
- **Hedef Çatışmaları:** Aynı ekipte farklı yönlere çalışanları hizalamak
- **Zor Konuşmaları Yönetmek:** Kaçınılan her konuşmanın bedeli her gün büyür

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Çatışmayı bastırmak yerine yönetebileceksiniz. Ekip içi gerilimler çözüme kavuşacak. Zor konuşmalar artık ertelenmeyecek — yapılandırılmış bir çerçevede yürütülecek.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

7

Sorumluluk Oluşturma Refleksi

MİKRO YÖNETİM · DELEGASYON · HESAP VEREBİLİRLİK · KOÇVARİ TAKİP

"Ben söylemeden kimse bir şey yapmıyor" diyorsanız — sorun ekipte değil, sorumluluğun nasıl kurulduğunda.

- **Mikro Yönetimden Çıkış:** Her adımı kontrol etmeden işlerin doğru gitmesini sağlamak
- **Sorumluluk İnşa Etmek:** Ekibin "bu benim işim" demesini sağlayan liderlik dili
- **Koçvari Takip:** "Neden olmadı" sorusu yerine "ne gerekiyor" sorusuyla ilerlemek
- **Yetki Devrinin Psikolojisi:** Görevi vermek yetmez — sorumluluğu da devretmek gerekir
- **Hesap Verebilirlik Kültürü:** Cezalandırmadan değil, öğrenmeden beslenen bir takip sistemi
- **Delegasyon Döngüsü:** Devret, destekle, takip et, geri bildirim ver — döngüyü kapatmak

BU MODÜLDEN ÇIKTIĞINIZDA

Ekibiniz sorumluluğu sahiplenecek. Siz her şeyin merkezinde olmaktan çıkacaksınız. Takip sistemi kuralcı değil, geliştirici bir kültüre dönüşecek.

Süre: 8 saat



STRATEJİK LİDERLİK

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

İÇERİK

LİDERLİK EĞİTİMLERİ / YENİ NESİL YETKİNLİKLER

1.Temel liderlik Refleksi/ İletişim	Lider, ekip üyeleriyle kurduğu iletişimde savunma yaratmadan yönlendirme ve geliştirme becerisi kazanır.	**8 saat**
2.Kaynak ve Kapasiteyi Yönetme Refleksi	Ekip üyelerinin motivasyon kaynaklarını ve potansiyellerini doğru analiz ederek verimliliği artırır.	**8 saat**
3.Değişim Yönetimi Refleksi	Belirsizlik ortamında hızlı, net ve stratejik karar alma becerisi geliştirir.	**8 saat**
4.Problemi Doğru Tanımlama Refleksi	Sorunu semptomdan ayırarak daha hızlı ve etkili çözüm üretir.	**8 saat**
5.Stratejik ve Doğru Karar refleksi	Hedef, veri ve analiz temelli düşünerek duygusal değil, rasyonel kararlar verir.	**8 saat**
6.Çatışma Yönetimi Refleksi	Zor insan ve zor durumları yöneterek sonuç üretir.	**8 saat**
7.Sorumluluk Oluşturma Refleksi	Yetki devri yaparken sorumluluğu net tanımlama ve takip etme becerisi kazanır.	**8 saat**

***Süre maksimum 12 kişilik yönetim ekipleri için dir.**

Liderlik Refleksleri / Yeni Nesil Yetkinlikler

> *Dürüst olmak gerekirse bu tür programlara hep şüpheyle yaklaştım. "Slayt gösterisi izleriz, not alırız, döneriz işimize" diye düşünürdüm. Bu atölyeye de tam olarak bu beklentiyle girdim.*

İlk oturumda yanıldığımı anladım.

Ekip olarak çatışma yönetim atölyesine katılmak istemiştik. Programın liderleri bize Temel Liderlik Refleksleri / İletişim Programı ile başlamamızı önerdiler. Başlangıçta iletişim üzerine çok fazla eğitim aldık ne farklı olabilir ki demiştik ama program liderlerine güvendik. Çok haklılarmış.
Yıllardır "açık kapı politikam var, herkes gelir konuşur" derdim. O atölyede şunu gördüm: Kapı açıktı ama ben dinlemiyordum. Cevap hazırlıyordum. Karşımdaki henüz konuşurken ben çözümü kuruyordum zihnimde.

Dört hafta boyunca her oturumdan çıkarken elimde somut bir şey vardı. Slayt değil kendi davranışım hakkında bir farkındalık. Ve o farkındalığı hemen o hafta iş yerinde deneme fırsatı oluyordu.

Öğrendim, uyguladım, geri döndüm ve tekrar baktım. Bu döngü her şeyi değiştirdi. Refleks kelimesini başta anlamlandıramamıştım.

Şimdi tam olarak ne demek istediğini biliyorum: Baskı altında, yorgunken, zor anlarda nasıl davrandığın — işte asıl liderlik orada görünüyor.
Ve o refleksi değiştirmek için önce görmek gerekiyor.
Bu atölyeler tam olarak bunu sağladı.

F. Hanım/ Kurucu & Genel Müdür

BİREYSEL PROGRAMLAR

ICF UZMANLIK PROGRAMLARI

LEVEL 1 ve LEVEL 2

KOÇLUK DEPARTMANINIZI BİRLİKTE KURALIM



KOÇLUK PROGRAMLARI

Yöneticiler Neden Koçluk Eğitimi Alıyor?

- Dünya genelinde yöneticilerin koçluk eğitimine yönelmesi artık bir trend değil stratejik bir tercih. Çünkü modern iş dünyasında en kritik liderlik becerisi artık "cevabı bilmek" değil; doğru soruyu sorarak ekibi cevaba götürmek.
- Türkiye'deki tablo da hızla değişiyor. Özellikle orta ve üst düzey yöneticiler şunu fark ediyor: Teknik bilgi sizi yönetici yapar, ama insanı anlama becerisi sizi lider yapar.
- Ekip yönetiminde daha az çaba, daha çok sonuç istiyorlar. Her şeyi kendileri çözmekten yoruluyorlar. Koçluk becerileri, ekibin kendi çözümünü üretmesini sağlıyor. Yönetici yükü azalıyor, ekip sahiplenme duygusu artıyor.
- "Zor insan" diye nitelendirdikleri çalışanlarla başa çıkmak istiyorlar. Türkiye iş kültüründe hiyerarşi güçlü, geri bildirim kültürü zayıf. Koçluk eğitimi, savunma yaratmadan yönlendirmeyi, eleştirmeden geliştirmeyi öğretiyor. Bu beceri özellikle Türk yöneticiler için dönüştürücü oluyor.
- Patron kültüründen liderlik kültürüne geçmek istiyorlar. "Ben söylüyorum, o yapıyor" modelinin sınırına gelindiğini görüyorlar. Özellikle 2. ve 3. kuşak aile şirketi yöneticileri, kurucudan devraldıkları otoriter refleksleri dönüştürmek için bilinçli bir çaba içinde.
- Kendi gelişimine yatırım yapanlar, ekibine de yatırım yapar. Koçluk eğitimi alanlar yalnızca teknik bir araç öğrenmiyor; kendi karar alma süreçlerini, iletişim kalıplarını ve liderlik reflekslerini de yeniden inşa ediyor.
- ICF onayı artık bir tercih kriteri. Yöneticiler artık "koçluk aldım" demek istemiyor; hangi çerçevede, hangi standartta aldığını göstermek istiyor. ICF (International Coaching Federation) onaylı programlar, küresel geçerliliği ve etik çerçevesiyle hem bireysel güvenilirliği hem de kurumsal prestiji artırıyor.



KOÇLUK PROGRAMLARI

Yöneticiler bu eğitimi üç alanda somut olarak hayata geçiriyor:

- Bire bir görüşmelerde: Performans konuşmaları, kariyer planlaması ve geri bildirim süreçlerini koçvari bir yaklaşımla yürütüyorlar. Direktif vermek yerine farkındalık yaratıyorlar.
- Toplantı yönetiminde: Çözümü kendileri sunmak yerine doğru soruları sorarak ekibin düşünmesini tetikliyorlar. Toplantılar daha kısa, kararlar daha sahiplenilmiş oluyor.
- Çatışma ve kriz anlarında: Duygusal yoğunluğun yüksek olduğu anlarda koçluk refleksi devreye giriyor. Tepkisel değil, stratejik davranabiliyorlar.

ICF Level 1 & Level 2 — Fark Ne?

- Level 1, koçluk dünyasına profesyonel bir giriş kapısıdır. Temel koçluk becerilerini, etik çerçeveyi ve yapılandırılmış görüşme modelini kapsar. Yöneticiler için güçlü bir liderlik aracı olarak konumlanır. **ACC** başlangıç seviyesi olan koçluk ünvanı içindir.
- Level 2, derinleşmek isteyenler içindir. İleri düzey koçluk yetkinlikleri, süpervizyon süreci ve ICF akreditasyonuyla profesyonel koçluk kimliği kazanılır. Hem iç koç olarak kurumda görev almak hem de bağımsız koçluk pratiği kurmak için tercih edilir. **PCC** profesyonel düzey koçluk ünvanı içindir.
- Her iki program da ICF tarafından onaylıdır ve uluslararası geçerliliğe sahiptir. Türkiye'nin iş kültürüne ve yönetim dinamiklerine uyarlanmış içerikleriyle hem kavramsal hem de uygulamalı bir öğrenme deneyimi sunar.
- Koçluk sadece bir unvan değil, bir liderlik dilidir. Bu dili öğrenen yöneticiler; ekibini daha iyi anlayan, daha az tükenen ve daha sürdürülebilir sonuçlar üreten liderlere dönüşür.



KOÇLUK DEPARTMANINIZI BİRLİKTE KURALIM

BİREYSEL PROGRAMLAR

ICF UZMANLIK PROGRAMLARI

LEVEL 1



LEVEL 1

ICF UZMANLIK PROGRAMLARI

LEVEL 1

1.MODÜL	Temel Düzey ve Yönetim&Kariyer Koçluğu	**40 saat**
2. Modül	Profesyonel Koçluk	**41 saat**
3.Modül	Mentörlük	**10 saat**

LEVEL 1 programı ACC ünvan yoludur.

PROGRAM DETAYLARI

SÜRE: 91 SAAT
ONLİNE/ ZOOM

SERTİFİKASYON

ICF LEVEL 1 TAMAMLAMA SERTİFİKASI

DETAYLI BİLGİ İÇİN:554 624 83 92



BİREYSEL PROGRAMLAR
ICF UZMANLIK PROGRAMLARI

LEVEL 2



LEVEL 2

ICF UZMANLIK PROGRAMLARI

LEVEL 2

1.Modül	Temel Düzey ve Yönetim&Kariyer Koçluğu	**40 saat**
2. Modül	Profesyonel Koçluk	**41 saat**
3.Modül	NLP Teknikleri	**21 saat**
4.Modül	Girişimcilik	**10 saat**
5.Modül (Seçmeli)	İşletme Koçluğu (Agile Coaching)	**26 saat**
6.Modül (Seçmeli	Sağlıklı Yaşam Koçluğu (Wellnes Coaching)	**26 saat**
7.Modül	Mentörlük	**10 saat**

LEVEL 2 programı PCC ünvan yoludur.

PROGRAM DETAYLARI

SÜRE: 148 SAAT

ONLİNE/ ZOOM

SERTİFİKASYON

ICF LEVEL 2 TAMAMLAMA SERTİFİKASI

DETAYLI BİLGİ İÇİN:554 624 83 92

KADROMUZ



İSMAİL BARIŞ
ÖZPAZARCIK-ICF,MCC

Kurucu&Eğitmen



ARZU ÖZPAZARCIK
MYK BELGELİ KOÇ

Eğitmen, ICF PCC



SEDEF ÖGE
MYK BELGELİ KOÇ

Eğitmen, ICF PCC



AYŞE SELCEN ALPAN
MYK BELGELİ KOÇ

Eğitmen, ICF PCC

KADROMUZ



AYŞENUR SÜER

Profesyonel Koç



EBRU GADA

Profesyonel Koç,
Eğitmen



RANA ŞEN DOĞAN

Doç. Dr.Öğr.Üyesi



MURAT DOĞAN

Doç. Dr.Öğr.Üyesi

İletişim Bilgilerimiz

0090 554 624 83 92

www.yonyonetim.com

www.kocluk.org

bilgi@yonyonetim.com

linkedin :Yön Yönetim

youtube:seninsistemin

İnstagram: @seninsistemin

Yön Yönetim
MBA Akademi