

//^ mayotik

Eğitim ve Danışmanlık

"Uyandıran Deneyim" **Yaratan Rehberlik**

Mayotik, kişilere ve kurumlara varoluşlarında sahip oldukları bilgi ve çözümlere ulaşmasında rehberlik eder.



MAYOTİK KİMDİR?

Mayotik Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri olarak, 20 yılı aşkın kurumsal iş deneyimini insan kaynakları, organizasyonel gelişim eğitimleri ve koçlukla harmanlayarak danışmanlık hizmetlerine dönüştürmek için kurulduk.

Kurumlara liderlik, kültür değişimi ve İnsan kaynakları sistemlerinin kurulması alanlarında eğitim veriyor, koçluk ve danışmanlık yapıyoruz. Bununla birlikte bireylere felsefe ve koçluk temelli farkındalık atölyeleri, bireysel koçluklar yaparak değişime rehberlik etmeyi hedefliyoruz.

Sunduğumuz hizmetlerin bütününe kurum ve bireylerin ihtiyaçlarına göre özelleştirerek tasarlıyoruz.

1 20+ yıl İK süreç yapılandırma ve uygulama deneyimine sahip Danışman kadrosu

Jenerik değil kuruma özel süreç tasarlama

2

3 Danışmanlık alanında kurumsal yapı ve proje deneyimi

İK stratejik konumlandırma ve yönetim danışmanlığı

4

5 Bütünsel İK uygulamalarının tamamını kurumsalda uygulama deneyimi

NE YAPAR?

SÜREÇ DANIŞMANLIĞI

> STRATEJİ OLUŞTURMA

- Vizyon
- Misyon
- Değerler
- Şirket Stratejilerinin Belirlenmesi
- Yetkinlik Modelleme
- İK Check Up ve Stratejik Raporlama

> ÇALIŞAN DENEYİMİ SÜREÇLERİNİN TASARIMI

- İşe Alım Süreci
- İşten Ayrılış Süreci
- Kuruma Özel ilk 6 ayı kapsayan Onboarding Süreci
- Kurum İçi İletişimi ve Çalışan Bağlılığını Güçlendirecek Uygulamalar
- Tanıma Takdir & Ödüllendirme Süreçleri
- Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırmasının Yapılması ve Bağlılığı Arttırıcı Aksiyonların Belirlenmesi

> ORGANİZASYONEL SÜREÇLER

- Organizasyonel Yapı Tasarımı
- Görev Tanımları
- İnsan Kaynakları Politika ve Prosedürlerinin Oluşturulması
- İK Birimi Yapılandırma (ekip kurma, eğitimi)

> ORGANİZASYONEL GELİŞİM

- Performans Yönetim Sisteminin Kurulması
- Potansiyel Değerlendirme Sisteminin Kurulması
- Kilit Pozisyon ve Yedekleme Planlarının Yapılması
- Kariyer Planlama Süreçlerinin Tasarımı
- Değerlendirme ve Gelişim Merkezi Uygulamaları
- Kurum Gelişim İhtiyaçlarının Tespiti İçin Eğitim İhtiyaç Analizi Yapılması , Gelişim Planlarının Hazırlanması

EĞİTİM PROGRAMLARI

> İNSAN KAYNAKLARI EĞİTİMLERİ

- Yetkinlik Bazlı Mülakat Eğitimi
- Yöneticiler için Mülakat Eğitimi
- Performans Yönetimi Eğitimi
- Yetenek Yönetimi Eğitimi
- Oryantasyon Tasarımı Eğitimi
- Çıkış Mülakatı Eğitimi
- Eğiticinin Eğitimi

> KÜLTÜR EĞİTİMLERİ

- Duygusal Zekâ ve Bilişsel Esneklik Eğitimi
- Geri Bildirim Sanatı Eğitimi
- Proaktif Yaklaşım Eğitimi
- Çatışma Yönetimi Eğitimi
- Etkin İletişimin Gücü Eğitimi
- Takımdaşlık
- Güvenli Davranış Eğitimi

> LİDERLİK EĞİTİMLERİ

- Koçvari Liderlik Eğitimi
- Etkin Ekip Yönetimi Eğitimi
- Yöneticiler için Yaratıcı Geri Bildirim Eğitimi

> YETKİNLİK GELİŞTİRMEYE YÖNELİK ÖZEL TASARLANAN EĞİTİMLER

YETKİNLİK BAZLI MÜLAKAT EĞİTİMİ

KAZANIMI

İnsan kaynakları profesyonelleri için düzenlenen eğitimde, katılımcılar eğitim sonrasında; seçme ve yerleştirmenin önemini kavrayacak, işe alma sürecinin önemli noktalarını anlayacak, işe alımda kullanılacak soru tekniklerini öğrenecek, yetkinlik kavramını ve işe alımda kullanılma tekniklerini öğrenecek, mülakatlar sırasında beden dili okumayı öğrenecek, karar verme ve değerlendirme tuzaklarını görecektir.

İÇERİK AKIŞI

- Etkin İşe Alımın Önemi
- Aday Deneyimi
- Mülakatın Temel Taşları
- Yetkinlik /Davranış Kavramı
- Planlama Ve Organizasyon
- Adayı Tanıma
- Yetkinlik Bazlı Soru Teknikleri
- DAS- STAR
- Giriş-gelişme-sonuç 3'lüsü
- Beden Dilinin Verdiği Mesajlar
- Mülakatın Kontrolünü Elde Tutmak
- Karar Aşaması
- Sık Yapılan Hatalar
- Etkin Görüşmeci Olmak

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

YÖNETİCİLER İÇİN YETKİNLİK BAZLI MÜLAKAT EĞİTİMİ

KAZANIMI

Mülakat yapan yöneticiler için düzenlenen eğitimde, katılımcılar seçme ve yerleştirmenin önemini kavrayacak, işe alma sürecinin önemli noktalarını anlayacak, işe alımda kullanılacak soru tekniklerini öğrenecek, yetkinlik kavramını ve işe alımda kullanılma tekniklerini öğrenecek, mülakatlar sırasında karar verme ve değerlendirme tuzaklarını görecektir. İK şapkalı yönetici olmak kavramı ile mülakatlarda işveren markasını korumak için iş kolu yöneticilerine düşenleri öğrenmiş olacaklar.

İÇERİK AKIŞI

- Etkin İşe Alımın Önemi
- Etkin İşe Alım İçin İK İle İşbirliği Yapmak
- Mülakatın Moderasyonu
- Aday Deneyimi
- Mülakatın Temel Taşları
- Yetkinlik /Davranış Kavramı
- Yetkinlik Bazlı Soru Teknikleri
- DAS- STAR
- Giriş-gelişme-sonuç 3'lüsü
- Beden Dilinin Verdiği Mesajlar
- Mülakatın Kontrolünü Elde Tutmak
- Karar Aşaması
- Sık Yapılan Hatalar

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

PERFORMANS YÖNETİMİ EĞİTİMİ

KAZANIMI

Bu eğitim, kurumların verimliliğine hizmet eden performans kültürü oluşturmanın aşamalarını, değerlendirme yöntemlerini, püf noktalarını ve dikkat edilmesi gerekli performans konularını katılımcılara kazandırmayı hedeflemektedir. Hedef, yetkinlik, KPI, OKR kavramları üzerinden nasıl değerlemeler yapılabilirdiği, en doğru değerlendirme yöntemlerini seçmek için kurumun ihtiyacının nasıl belirlendiği de kazanımlar arasında yer almaktadır.

İÇERİK AKIŞI

- İÇERİK AKIŞI
- Sisteme Genel Bakış
- Performans Kültürü
- Performans Değerlendirme Sistemi Nedir? Bileşenleri Nelerdir?
- Amaçları – Kazandırdıkları
- Yetkinlik Kavramı
- Hedef Kavramı ve Smart Hedef Belirleme (KPI, OKR vb.)
- Performans Değerlendirme Adımları
- Sık Yapılan Hatalar
- Performans Geri Bildirim Görüşmeleri
- Performans Yönetiminin Diğer Fonksiyonlarla İlişkisi

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneysel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

YETENEK YÖNETİMİ EĞİTİMİ

KAZANIMI

Şirketlerinde yetenek yönetimi yapmayı arzu eden İnsan Kaynakları Uzmanları, yöneticileri ya da bu sorumluluğu yönetecek ya da paylaşacak olan diğer departman yöneticilerinin yetenek yönetimi planlamasını öğrenmesi hedeflenmektedir. Eğitimde, Yetenek yönetiminin önemli noktalarını kavrayacak, yetenek yönetimi programlarını hazırlarken kullanılması gereken tekniklerin ne olduğunu öğrenecek, şirketlerinin yetenek yönetimine hazır olup olmadığına karar verebilecek, varsa eksiklerinin ne olduğunu tanımlayabilecektir.

İÇERİK AKIŞI

- Neden Yetenek Yönetimi ?
- Yetenek Nedir?
- Yetenek Yönetimi Nedir?
- Yetenek Yönetiminin Faydaları ve Zorlukları Nelerdir?
- Sistemin Kilit Noktaları
- Yetenek Yönetimi Modelleri
- Potansiyel nedir? Nasıl belirlenir?
- Yetenek Yönetiminde Çalışanların Sınıflandırılması-9 box
- Sistemin Çalışması İçin Gerekli Altyapılar Nelerdir?
- Şirketim Yetenek Yönetimi Modeline Geçmeye Hazır Mı?
- Sistemi uygulamaya nereden başlamalıyım?

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneysel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

ORYANTASYON TASARIMI EĞİTİMİ

KAZANIMI

Bu eğitim katılımcılara kurum içinde oryantasyon programı süreçlerini kurmaları ve geliştirmeleri amaçlanmaktadır. Ayrıca işe yeni başlayan çalışanların ya da mevcut görevlerinde terfi ya da rotasyon sonucu değişiklik oluşan çalışanların işe ve iş yerine uyumunu hızlandırabilmek için projeler geliştirebilirler. Kuruma özel oryantasyon tasarımı ve yeni dönemde online oryantasyon yöntemleri üzerinde de durulmaktadır. Örnek uygulamalar ve akışlar ile işe verim katmayı sağlayacak uyumlandırma yöntemleri üzerinde durulacaktır.

İÇERİK AKIŞI

- Oryantasyon Kavramı Ve Önemi
- Çalışan Açısından Ve Kurum Açısından Önemi Nedir?
- Oryantasyonun İşveren Markasına Etkisi/Katkısı
- İlk Biriminin Kurum Ve Kültür Oryantasyonu
- Departmanın, Takım, İş Ve Görev Oryantasyonu
- Oryantasyon Eşlikçisi/Elçisi
- Yeni Dönemde Oryantasyon (E-oryantasyon/Uzaktan Oryantasyon)
- Oryantasyonun İletişimi
- Akış Ve Tasarım
- Oryantasyonda Olmazsa Olmazla
- İlk Geri Bildirimin Ve Önemi

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

ÇIKIŞ MÜLAKATI EĞİTİMİ

KAZANIMI

İşten çıkarma kararlarını etkileyen faktörleri belirleyip, objektif ve doğru kararlar için cevaplanması gereken soruları fark edecekler. İşten çıkış sürecindeki uygulamalar ile işveren markası arasındaki ilişkiyi kavrayacaklar. İşten çıkış sürecindeki üslup ve yaklaşımların çalışanları üzerindeki etkilerini görecekler. Sürecin çalışanla iletişimini planlayıp, bu süreci nasıl kurumsal bir şekilde yürüteceklerini öğrenecekler. Outplacement programlarının işveren markası ve çalışan açısından faydalarını fark edecekler. Çıkışlardan çıktı elde ederek kazanıma dönüştürmenin yollarını öğrenecekler.

İÇERİK AKIŞI

- İşveren Markası ve İşten Çıkış Süreçlerinin İlişkisi nedir?
- İşten Çıkış Süreçleri doğru yönetilmezse neler olur?
- İşten Çıkış Sürecinde bir İK'cının rolü neler olmalı?
- İşten Çıkış Süreçlerini nasıl daha etkin yönetebiliriz?
- Ön Hazırlık ve Planlama, Bildirim – Çıkış Mülakatları
- ve Dikkat Edilecek Hususlar, Uğurlama, Raporlama Soru Teknikleri
- Mevcut çalışanların motivasyonu nasıl yönetilir?
- Çıktıların faydaya dönüşmesi için bu süreç nasıl raporlanmalıdır?

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

EĞİTİCİNİN EĞİTİMİ

KAZANIMI

Bu program ile; eğitim veren ya da verecek kişiler için; yetişkin eğitimi ile ilgili temel yaklaşımların somutlaştırılması, eğitimin etkin bir şekilde kurgulanması, hazırlama, sunma ve uygulama becerilerinin geliştirilmesi, katılımcıyı elde tutma, dahil etme, odaklanmalarını sağlama, öğrenmelerini kolaylaştırma adına kullanabilecekleri araçlar hakkında bilgi sahibi olması ve katkı sağlayan, değer yaratan eğitimci kimliği için bilgi, beceri ve bakış açısı kazanmaları amaçlanmaktadır.

İÇERİK AKIŞI

- Kuşaklar ve Değişim
- Yetişkin kimdir, yetişkinler nasıl öğrenir?
- Öğrenme Stillerinin Eğitime Etkisi
- Eğitimcinin Sorumluluk Alanları
 - >Eğitim Öncesi Hazırlık
 - >Etkin Sunum
 - >Katılımcılarla İletişim
 - >Katılımcıyı Dahil Etmek
 - >Eğitimi Yönetmek
- Eğitim araçları, mekanı, platformunu etkin kullanım
- Eğitimin Etkinliği İçin Gerekenler
- Eğitimi Değerlendirmek Neden Önemli?

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

KOÇVARI LİDERLİK

KAZANIMI

Koçvari bakış açısı ve yönetim tarzı ile çalışanları farklı düşünmeye ve kendi yaratıcı çözümlerini bulmaya teşvik eden, aynı zamanda diğerleri ile etkili ve açık iletişimi kazandıran, karar verme mekanizmalarında aktif katılımı teşvik eden liderlik becerileri kazandırmaktır. Temel koçluk yetkinliklerinin ve araçlarının içselleştirilerek liderlik yetkinliğinin güçlendirilmesini hedeflemektedir.

İÇERİK AKIŞI

- Liderlik, Koçluk ve Mentorluk.. Tanımlar, kavramlar
- Neden koçvari liderlik? Koçluk bakış açısı liderliğe ne katar?
- Koçvari liderin temel özellikleri
- Koçluk ve performans
- Vizyoner liderin 5 eylem planı
- Eylem düşünme öğrenme döngüsü Dinleme
- Etkili soru sorma
- Yaratıcı gerilim, Takdir eden sorgu
- Liderin koçvari eylem ve sorumluluk anlayışı
- Güven ortamı yaratmak

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

ETKİN EKİP YÖNETİMİ EĞİTİMİ

KAZANIMI

Ekip yönetimine dair temel kavramlar ile birlikte, modern yönetim yaklaşımları ışığında yöneticilikle ilgili bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlamaktadır. Ekip yöneticilerine çalışanlarını doğru yönlendirerek ve gelişim planlarını destekleyerek hedeflerine ulaşmaları için gerekli becerilerin kazandırılması için deneyimden öğrenecekleri bir ortam sunmaktadır.

İÇERİK AKIŞI

- Etkili Liderliğin Unsurları
- Liderlik vs Yöneticilik
- Temel Yönetim Kavramları
- Liderlik Tarzları ve Teorileri
- Durumsal/Dinamik Liderlik
- Dinamik Liderlik Yönetme Stilleri
- Performansa Liderlik Etmek
- Liderlik Çarkı
- Ekip Oluşumu ve Yönetimi
- Çalışanların Motivasyon Yönetimi
- Yetki Devri ve Delegasyon

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

YÖNETİCİLER İÇİN YARATICI GERİ BİLDİRİM EĞİTİMİ

KAZANIMI

Yöneticiler için, geri bildirim sürecini doğru yöneterek, iş süreçlerini daha verimli hale getirme, performansı arttırma ve pozitif ilişkiler geliştirme bakış açısını kazandırmayı amaçlamaktadır. Katılımcıların kendilerinden başlayarak farkındalık sağlama, kişisel liderlik sergileme, performans görüşmesinde etkin geri bildirim ile performansa koçluk etme ve programda edinilen bilgileri deneyimleyerek profesyonel iş yaşamlarında uygulama pratikleri kazanmalarına destek olur.

İÇERİK AKIŞI

- Geri Bildirim Nedir?
- Geri Bildirime Dair Bakış Açılarımızı Fark Edelim!
- Neden Geri Bildirim? Faydası Ne?
- Geri Bildirim Türleri
- Performans Görüşme ve Geri Bildirimi
- Geri Bildirimde 3 K
- Geri Bildirim Etkili Yapan Unsurlar (Püf Noktalar)
- Geri Bildirimi Alanın Zihniyeti
- En Sık Karşılaşılan Geri Bildirim Hataları
- İleri Besleme

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

ÇATIŞMA YÖNETİMİ EĞİTİMİ

KAZANIMI

Çatışmada çözüme odaklanma becerisini ve çatışmayı uzlaşmaya dönüştürecek iletişim yetkinliklerini kazandırarak empati ile açık iletişim kanallarını besleyecek zihniyeti geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çatışma ve fikir ayrılığı üzerinden gelişim yollarını keşfetmeye odaklanarak kazan/kazan perspektifini iletişime getirmeyi sağlayacak dinleme ve duygusal zeka konularını içermektedir.

İÇERİK AKIŞI

- Çatışma döngüsü ve çözüm perspektifi
- Kişilik ve davranış profillerine göre çatışmayı yönetme
- Çatışma Türleri
- Anlaşmazlıktan çatışmaya doğru
- Çatışmadaki fırsat
- Duygusal zeka ve uyuşmazlığa çözüm gücü
- Kazan kazan iletişimi
- Empati sanatı

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

DUYGUSAL ZEKA VE BİLİŞSEL ESNEKLİK EĞİTİMİ

KAZANIMI

Ekip üyelerinin duygusal zeka ve yılmazlık yetkinliğini güçlendirerek, kabul, anlam aramak ve anlam yaratmak adına pozitif etki oluşturacak duygusal ve bilişsel farkındalık kazandırmayı amaçlamaktadır. Duyguların doğası gereği davranış tercihlerimize etkisini anlayarak, zor durum ve insanlarla karşılaştığında, kendi özkaynaklarımız ile mücadele yollarını öğrenme, stresin olumsuz sinyallerini yönetmek becerilerini kazandıracak bilgi ve uygulamalar içermektedir.

İÇERİK AKIŞI

- Duygusal Zekanın Dört Faktörü
- Duyguları Yönetmek
- Neden EQ, IQ'dan önemli?
- Dayanıklılık/Yılmazlık/Esneklik kavramları
- Duygusal dayanıklılığın kökenleri
- Öz şefkat
- Belirsizlik durumlarında dayanıklılık
- Öz farkındalık duygusal dayanıklılık ilişkisi
- Bilgi, algı, proaktif tavır
- Öz yeterlilik ve motivasyon bağlantısı

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

KAZANIMI

Gerİ bildirim sürecini doğru yöneterek, iş süreçlerini daha verimli hale getirme, performansı arttırma ve pozitif ilişkiler geliştirme bakış açısını kazandırmayı amaçlamaktadır. Katılımcıların kendilerinden başlayarak farkındalık sağlama, kişisel liderlik sergileme ve programda edinilen bilgileri deneyimleyerek profesyonel yaşamlarında uygulama pratikleri kazanmalarına destek olur. Güçlü yönleri ve gelişim alanları konusunda yetkinlik analizi yapabilme becerilerini kazandırarak zenginleştirir.

İÇERİK AKIŞI

- Geri Bildirim Nedir?
- Geri Bildirime Dair Bakış Açılarımızı Fark Edelim!
- Neden Geri Bildirim? Faydası Ne?
- Geri Bildirim Türleri
- Geri Bildirim Veren Olmak!
- Geri Bildirimde 3 K
- Geri Bildirim Etkili Yapan Unsurlar (Püf Noktalar)
- Geri Bildirimi Alanın Zihniyeti
- En Sık Karşılaşılan Geri Bildirim Hataları

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

ETKİN İLETİŞİMİN GÜCÜ

KAZANIMI

Katılımcıların; Etkin İletişimin Gücünü fark ederek, hem özel hem de iş hayatında kendilerini daha iyi ifade edebilmelerini, etkili iletişim becerileri kazanmalarını, iletişimin önündeki engellerini öğrenmelerini sağlamak amaçlanmaktadır. Duru ve açık iletişimi hedefe koyan içerik ile önyargısız pozitif iletişim teknikleri ile katılımcıları donatmaktadır.

İÇERİK AKIŞI

- Etkili İletişimin Önemi
- Etkili İletişimin Kilit Unsurları
- İletişimde Kendini Tanıma
- Açık İletişim
- Etkin Dinleme
- Soruların gücü
- Empati Kurabilme
- Önyargılardan ve Varsayımlardan Uzak Durmak
- Açık, Net ve Anlaşılır Olmak
- Beden Dilini Doğru Kullanmak
- İletişimde Pozitif Yaklaşım ve Çözüm Odaklılık
- İletişimi Engelleyen Tutumların Farkında Olma

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

KAZANIMI

Katılımcıların; "Biz Bilinci"ni güçlendirmeleri, takım olmanın ve aynı amaca hizmet etmenin unsurlarını içselleştir mes, takım çalışmasının iç iletişimdeki ve iş yapış şekillerindeki önemini kavramaları, başarılı takımlar yönetmek için elimizdeki araçları öğrenmeleri amaçlanmaktadır. Takım olmanın dinamikleri ve bireysel/takım dengesi içinde hedefe giden yolda ortak değerlere hizmet eden bir kültür yapısı kazandırmayı hedefler.

İÇERİK AKIŞI

- "Biz" Bilinci ve Sinerji
- Nasıl Takım Olunur?
- Bireye ve Yapıya Faydaları
- Daha Çok Olumlu Enerji için ortak Değerler
- Takım Olmayı Engelleyici Davranışlar (iç ve dış engeller)
- Takım Olmada İletişimin Gücü
- Ortak Hedef ve Değerler
- Güven Bakiyesi
- İyi Gör-Doğruyu Öner-Yapınca Takdir Et
- Takım İçinde Bireysellik

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

PROAKTİF YAKLAŞIM

KAZANIMI

Katılımcılara, içinde bulunduğumuz dönemin hızına, değişkenliğine, belirsizliğine hızla adapte olmak ve harekete geçebilmek için proaktif olmanın gücünü kazandırmayı hedeflemektedir. Bu eğitimde, proaktiflik ve reaktiflik kavramları üzerinden proaktif düşünce tanımlanacak, proaktif bir zihne sahip olmanın yolları üzerine uygulama pratikleri çalışılacaktır. Proaktif bir zihin yapısına sahip olmanın faydaları örneklerle açıklanacaktır.

İÇERİK AKIŞI

- Proaktivite Nedir?
- Reaktif tavır ve proaktif tavır arasındaki farklar
- Etki alanı/ilgi alanı kavramları
- Seçme Alışkanlığı
- Sorumluluk alma (Sonuçların Sorumluluğu)
- Hedef Odağında Proaktif Tavır Etkisi
- Proaktif tavrın motivasyon ve verimliliğe etkisi
- Problemden önce çözümü öngörmek

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

KAZANIMI

Katılımcılara, duygu ve düşünceleri yönetebilmek, güvene dayalı etkin iletişim becerileri sergileyebilmek, farklı iletişim tarzlarını ayırt edebilmek, olumlu bakış açısı geliştirebilmek gibi temel iletişim ve özgüven becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda karşı tarafın alanına girmeden farklı duygu durumlarını yönetebilme yetkinliklerini geliştirmeyi hedeflemektedir.

İÇERİK AKIŞI

- Güvenli davranış nedir?
- Kazan – Kazan iletişim kültürü
- Durum
 - > Durumu anlamlandırmak
 - > Bakış açısı
 - > Alan değiştirmek
- Düşünce
 - > Düşünceyi yönetmek
 - > Düşünce yanırları
- Duygu
 - > Duyguları tanımlamak ve ifade etmek
 - > Duygusal zekanın 4 boyutu
- Davranış
 - > Davranış modelleri
 - > Hayır diyebilmek
 - > Haklarımız / Sorumluluklarımız

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme

YETKİNLİK GELİŞTİRMEYE YÖNELİK ÖZEL TASARLANAN EĞİTİMLER

KAZANIMI

Kurumun yetkinlik geliştirme ihtiyacına yönelik özel olarak tasarlanan içerik ve eğitimlerdir. Birden fazla yetkinliği kapsayan modüller olarak tasarlanabileceği gibi aynı zamanda eğitimler sonrasında izleme modülleri ile süreç desteklenmekte ve raporlanmaktadır.

METODOLOJİ

- Çevrimiçi ve yüz yüze alternatifleri
- Aktif Öğrenme
- Deneyimsel Öğrenme
- Koçvari eğitim yönetimi
- Oyunlaştırma
- Video ve içerik paylaşımı
- Güçlü sorularla öğrenmeyi öğrenme
- Eğitim sonrası izleme ve takip uygulamaları

KOÇLUK PROGRAMLARI

Koçluk, kişinin farkındalığını arttırarak potansiyelini ortaya çıkarmasını destekler ve daha yüksek seviyede performans göstermesini sağlar.

“Koçluk başkalarına inanma ve yargıyı askıya alma sanatıdır”

Kurumların çalışanlarına yapabileceği en güçlü yatırımlardan birisi olan koçluk, potansiyeli performansa dönüştürmek için en etkili araçlardan biridir.

Kurumsal koçluk programı kurumun ve kişinin ihtiyacına özel olarak yapılandırılır. Görüşmeler planlanan seans sayısına bağlı olarak online ya da yüz yüze programlanır.



mayotik.com