

Bu proje, küresel bir etki nasıl yaratır?

Liderlik Öğrenimi

Dünya Çapındaki Eğitim Merkezleri:

Dünya Çapındaki Erickson Ağı:

1996 yılından bu yana vermiş olduğu 10,000'in üzerindeki mezunu ve Fortune 500'de yer alan Kuruluşlar ile yapmakta olduğu onlarca başarılı programıyla Erickson, yüzlerce yönetici koçluğu eğitimi programını başarıyla yürüten bir organizasyon güvencesini sunmaktadır. Koçluk Sanatı & Bilimi, dünya çapında önde gelen yönetici koçluğu eğitimi programı ile en iyi şekilde tesis edilmiştir.

Koçluk Sanatı & Bilimi, tüm dünyada üç format halinde sunuluyor:

- Holding yerleşkelerinde sunulan programlar
- 50 kentte yayınlanan Halka Açık Canlı Programlar
- İnternet ağı ile dünya çapında sunulan Telesınıflar

İnternet üzerinden Koçluk Eğitimi:

Arada uzun mesafelerin olduğu durumlarda, internet eğitimi son derece etkilidir. İnternet programları, senkronize web ağırlıklı malzemeler ile telesınıf konferans konuşması formatında gerçekleştirilir. Birçok kuruluş, yoğun iş programlarına uygunluk sağlamak ve koçluk becerilerini işyeri ortamına katmak amacıyla canlı ve online eğitimden oluşan bir karmayı tercih etmektedir. Online eğitim programları, Avrupa, Kuzey Amerika ve Asya zaman kuşakları için her üç ayda bir yinelenmektedir. Desteklenen eğitim dillerine İngilizce, Rusça, Türkçe ve İspanyolca dahildir.

Dünya Çapındaki Ana Ofis:
Erickson Coaching International
2021 Columbia Street, Vancouver BC Canada, V6B 3C9

Tel: 604 879 5600 Email: info@erickson.edu

Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) dünya çapındaki koçluk endüstrisinin başı olarak kabul edilen bir kuruluştur. ICF, standartları yükselterek, bağımsız sertifikasyon sistemi sağlayarak ve ICF sertifikalı koçlardan dünya çapında bir ağ oluşturarak, koçluk mesleğini daha ileri düzeye taşımaya kendisini adanmış global bir örgüttür.

ICF standartları, profesyonel koçlar için mihenk taşıdır. ICF, dünya çapında kabul edilen tek Koçluk Sertifikasını veren kuruluştur. ICF sertifikası, bir koçun mükemmellik düzeyini yakalamaya önemli ölçüde zaman ve kaynak tahsis ettiğinin insanlara verilen güvencesidir.

Koçluk Sanatı ve Bilimi, Uluslararası Koçluk Federasyonu tarafından akredite edilmiştir. Koçluk eğitimi veren kuruluşlar Eğitim Programlarını Akredite (ACTP) yapabilmek için, en yüksek standartta bir müfredata, ICF'in tanımladığı çekirdek yeterlilik kriterlerine, öğretim üyelerine, koçların eğitiminde mükemmeliğe ulaşmasını sağlayacak ehliyet ve etik değerlere sahip olduklarını göstermek üzere ICF'in sürekli denetim ve gözetimine bağlı olurlar.

Akredite eğitim programları ile çalışmak, ICF tarafından profesyonel olarak sertifikalandırılmayı arzu eden bireylere süreci hızlandıran bir seçenek sunmaktadır. Profesyonel olarak koçluk uygulaması yapan kişiler için, ICF sertifikası, güvenilirliğin temel markası olarak değerlendirilmektedir. Birçok yönetici, holding ortamlarında, profesyonel seçkinliğin bir işareti olarak koçluk sertifikasını da aramaktadır.

Eğitim merkezlerinin tam iletişim bilgisi için:

www.erickson.edu

Avustralya	Melbourne Perth Sidney
Brezilya	San Paulo
Kanada	Calgary Edmonton Ottawa Toronto Vancouver
Çin	Pekin
Çek Cumhuriyeti	Prag
Kazakistan	Almaata
Kırgızistan	Bişkek
Latviya	Riga
Meksika	Mexico City
Yeni Zelanda	Auckland
Norveç	Oslo
Polonya	Krakow
Rusya	Chelyabinsk Ekaterinberg Kolumna Krasnoyarsk Moskova Novosibirsk Omsk Samara St. Petersburg Tyumen Voronezh Yaroslavl
Slovakya	Bratislava
İsveç	Stokholm
Tataristan	Kazan Yulaboga
Türkiye	Ankara Antalya İstanbul İzmir
Ukrayna	Kiev Dnepropetrovsk Severstopl
İngiltere	Londra
USA	Seattle Portland San Francisco New York Miami

Erickson Coaching International

www.erickson.edu

Koçluğu

Takımımı yeni bir boyuttan sonuç üretmesi için nasıl destekleyebilirim?

Ucu-açık sorular sormanın Günümüz İş Dünyasındaki Gücü

İş dünyasında mükemmel bir soru sormak, musluğun ağzını açmak gibidir. Fikirler uçuşur, merakımız artar ve başka bir boyuttan düşünmeye başlarız. Soru bizi araştırmaya sevkeder ve araştırma da bizi yeni bir alana alır götürür. Birisi bize mükemmel bir soru sorduğu zaman hemen farkederiz. Her yöneticinin mükemmel soru sorma yeteneği vardır. Mükemmel sorular, bir işin sonuçlarını dönüştürür.

Neden birçok soru bu etkiyi yaratmaz? Çünkü birçok soru, evet ya da hayır ile yanıtlanabilir ve bu sorgulamayı sınırlar. Soruyu soran kişinin gerçeğin yansımalarını engelleyebilecek konuşulmamış bir gündemi ya da bir yargısı olabilir. Bazı sorular, seçimlerin haklı gösterilmesi ya da savunulması gerektiği geçmişe kişiyi sürükler. İş dünyasında, iyi niyetli birçok soru çeşiti, kişinin ya da takımın ilerlemesini durdurur.

Soru sormak ile birşey söylemek arasındaki fark nedir? İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söylemek iş dünyasının bir parçasıdır. Sistemler ve enformasyonun iletilmesi ve usullerin anlaşılması gerekmektedir. Bununla birlikte, kimseye nasıl müthiş bir yönetici ya da iş lideri olabileceğini söyleyemezsiniz. Birisine nasıl liderlik "edeceğini" söylemek kafa karışıklığına ya da aşırı tepkiye yolaçabilir. Büyük bir yönetici veya iş lideri olmak doğrusal bir süreç değildir. İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söylemek, büyük yöneticiler oluşmasına izin vermeyecek ya da örgütsel dönüşüme yolaçmayacaktır.

Uzmandan bir ortağa nasıl dönüşürüz?

Tavsiye vermek, kişinin kendi başına çözüm üretmek için ihtiyaç duyduklarına sahip olmadığı inancından kaynaklanır. Bu, geleceğin liderlerine vermek istediğimiz bir mesaj olamaz. Diğer taraftan, soru sormak doğal olarak ortaklığın kapılarını açar.

Ucu-açık sorular merak duymayı, kaynaklara bakmayı ve derin düşünmeyi harekete geçirir.

İş liderleri, en iyi çözümleri, kendi bireysel sınavlarına ve fırsatlarına baktıkları zaman bulurlar. Mükemmel sorular güven oluşturur ve günlük hayata kişisel başarılar getirir. Mükemmel sorular, liderleri en derin amaçlarına ve en güçlü yarınlarına yönlendirirler. Mükemmel sorular, öğrenmenin kapılarını açarlar. Bunlardan daha önemlisi, ucu-açık sorular, geçmiş korkuların ve kendileri hakkında taşıyabilecekleri sınırlayıcı fikirlerin ötesine geçmeleri için insanlara bir fırsat sunarlar. Bu, insanların kendi temel kavrayış ve çözümlerini ortaya çıkarmalarını sağlar. Ucu-açık sorular büyük yöneticiler ve iş liderlerini oluşturur.

Ucu-açık sorular bir organizasyonu nasıl dönüştürebilir?

Ucu-açık soruların gücü, ucu-açık başka sorulara yolaçmalarıdır. İş ortamında, ucu-açık sorular, organizasyonun en iç noktasına kadar ulaşabilecek küçük bir dalga yaratırlar.



Koçluk Sanatı & Bilimi, ucu-açık sorularda ustalaşmaya yönelik 16 günlük bir program olarak Fortune 500'de yer alan onlarca organizasyonda kendisine yer edinmiştir. Yapılan anket ve geribildirimler, yöneticilerin ucu-açık sorular sormasının, her bir organizasyon içinde daha da fazla ucu-açık sorulara yolaçan bir dalga etkisi meydana getirdiğini tutarlı bir şekilde göstermektedir.

21. yüzyılın büyük yöneticilerinin anahtar becerileri nelerdir?

Birinci olarak, güçlü ilişkiler kurmanın hayati olduğunun farkındalar. İş liderleri, güvenin takımların özsermayesi olduğunu içsel olarak anlarlar. Ayrıca, yöneticiler, takımların ortak bir projeye enerji ve devinim getirmelerini sağlayan atılıma yönelik görüşmeler icra etme konusunda yeteneklidirler. Son olarak, takımların ilgilerinin dağılmamasını ve gerçekçi vaatlerde bulunmalarını sağlamak üzere sorumluluğu etkin bir şekilde yönetmeyi anlamışlardır. Bu üç anahtar becerinin her birinin merkezinde ne vardır?

Güçlü sorular sorma sanatında ustalaşmak.

Liderlik

Gelişimi

Bir sonraki Liderler jenerasyonumuzu nasıl destekleriz?

Koçluk artık, etkin yöneticiliğin anahtar unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. İş liderleri, güçlü takım ilişkileri kurmanın, çözümleri hızlandırmanın ve kapsayıcı bir liderlik tarzının, yüksek-performanslı yönetim biçimi için temel öğeler olduğunun farkındalar.

Liderlik öğrenme tecrübesi nasıl müthiş kılınır?

Müthiş bir öğrenme tecrübesi yaşadığınız bir anınızı düşünün. Bu, parlak bir eğitmen ile yapmış olduğunuz bir çalışma ya da saygı duyduğunuz bir lider ile yapmış olduğunuz bir işbirliği olabilir. Hepimiz, bir öğrenme sürecini deneyimlemiştir. Dünyayı anlama biçimimiz değişir. Tamamen yeni bir perspektif kazanırsınız. Yeni eylem yöntemleri bir anda netleşir. Eğer, böylesine konsantrasyonla bir öğrenme seviyesini sağlayacak bir program tasarlanırsa ne olur?

Koçluk Sanatı ve Bilimi, kendisini ispatlamış koçluk tekniklerinden ve yapılandırılmış uygulamalarından faydalanmak isteyen işleri yoğun liderler, yöneticiler ve örgütsel profesyoneller için özel olarak tasarlanmış 4 ile 16 günlük hızlandırılmış bir eğitim programıdır. Katılımcılar, günlük işlerine hemen dahil edebilecekleri fevkalade koçluk tekniklerini tecrübe eder ve detaylı model ve sistemleri öğrenirler. Söz konusu program, Koçluk sanatı ve bilimi için bir temel oluşturur, yönetici ve takımların, yüksek performanslı koçluk ve liderlik modelini kullanarak faaliyet göstermelerinde yardımcı olur.

Koçluk Sanatı & Bilimi, dört ayrı öğretim modülü halinde 128 saatlik bir program olarak verilmektedir. Bu program, koçluğun dünya çapındaki yönetici kuruluşu Uluslararası Koçluk Federasyonu tarafından akredite kabul edilmiştir. 1996 yılından bu yana verdiği 10 binin üzerindeki mezunları ve şirketlere yönelik

yüzlerce programı ile, Koçluk Sanatı & Bilimi, dünya çapında önde gelen şirket koçluğu eğitim programı olarak kendisine iyi bir yer edinmiştir.

Bu program, üst düzey koçluk kabiliyetlerini en kısa zamanda kazanmayı arzu eden takım ve kişiler için idealdir ve dört temel koçluk sorusu üzerine tesis edilmiştir. Bu sorular, birbirlerini bütünleyen dört günlük öğretim modülleri içinde incelenmektedir:

Modül I, “Ne istiyorum?” sorusunu sorar ve başarıya ulaşmada ustalaşmayı sağlar. Bu modülde nasıl motivasyon, enerji ve devinim yaratılacağı öğrenilir. Modül I, tek başına alınabilecek ideal bir koçluğa giriş programıdır.

Modül II, “Nasıl istediğimi elde edebilirim?” sorusunu sorar ve strateji, öncelikler ve planlama ile ilgili güçlü bir ilişki kurulmasını sağlar.

Modül III, “Yoluma nasıl devam edebilirim?” sorusunu sorar ve bir dizi taahhütler sunarak, projenin başarıya ulaşmasının önündeki duyguları çözümler.

Modül IV, “Hedefime ulaştığımı nasıl bileceğim?” sorusunu sorar ve başarıya ulaşma sanatıyla, uzun-dönemli kariyer tatminini geliştirir.

Bulduğunuz kurumda liderliği üstlenmişseniz, bu programda yer alan hızlandırılmış başarı araçları sizin anahtar kaynağınızdır. Bu kapsamlı program, iş liderleri, üst düzey yöneticiler, menajerler, İK çalışanları ve hali hazırda şirket koçları için idealdir. Bu program, liderlik, menajerlik ve yönetici koçluğuyla ilgili derinlemesine beceriler kazanılmasını sağlar.

Erickson Coaching International, dünya çapında verilen koçluk eğitim programlarının hiçbirinde yer almayan koçluk ve liderlikle ilgili ileri yaklaşımları sunar. Etkili yönetim, güçlü insani yetenekler ile başlar. Gelişmekte olan koçluk bilimi, yönetici ve liderlerin kendi takımlarında süregelmekte olan profesyonel gelişimi anlamalarını sağlar. İş liderleri, koçluk kabiliyetlerini çok hızlı bir şekilde iletirip, yüksek performanslı takımların önünü açmayı öğrenirler. Koçluk Sanatı & Bilimi, kariyerinizde bir sonraki ustalık aşamasını koçluk yardımı ile mükemmelleştirmeniz için ideal fırsattır.

Erickson Coaching International

Liderlik

Dönüşümü

Organizasyon kültürümüzü etkin bir şekilde nasıl değiştirebiliriz?



Organizasyon dönüşümü radikal değildir.

Neredeyse bütün işletmeler son 10 yılda dönüşümün bir çeşitini yaşadılar. 90'lı yıllarda teknolojinin, işletmeleri dönüştürebileceği fikri organizasyon dönüşümünün ilk geniş halkasını tetikledi. Şimdilerde işletme dönüşümünün, iş çevriminin bir parçası olduğu, büyük bir çoğunluk tarafından paylaşılmaktadır. İşletme dönüşümü, yeni fikirlerden, teknolojiden, küreselleşmeden, İnternet, rekabet, yeni iş modelleri ya da yeni iş alışkanlıklarından bile kaynaklanabilir. Organizasyon dönüşümü: insanların çalışma şeklinde bir değişiklik veya iş ya da sanayi modelinde bir değişiklik şeklinde iki ana başlık olarak ayrılabilir.

Bir şirketin yeni CEO'su olduğunuzu hayal edin.

Günlük koşuşturmaların ortasında, işletmenizin rekabet eğrisinin gerisinde kaldığının farkına vardınız. Organizasyonu değiştirmek için elinizdeki araçlar nelerdir? **Teknoloji**, sihirli değnek olabilir, ancak çalışanlarınız ne kadarını kabul edebilirler?

Yeniden düzenleme eski durumun tekrarlanmasının önüne geçebilir ve organizasyonun şişkinliğini azaltabilir, ancak böylesine bir stres organizasyona daha pahalıya malolmaz mı? Burada anahtar bir **strateji** esastır, ancak kritik düşünme organizasyonun en altından en üst kademeğe kadar destek görmekte midir? **İşletme modelinde** bir değişiklik gerekiyor olabilir, ancak liderleriniz temel bir düzenleme yapacak kadar esnekler mi? Yeni planı **iletilebilir**

kritik öneme sahiptir, ancak çalışanlarınız günlük koşuşturmaların gürültüsünde sizi duyabilecekler mi?

Liderlikte aşama kaydetmek anahtar konumdur, ancak bunu nasıl başaracaksınız? Nihayetinde, bildirimde bulunan yapının içinde düzenli bir **koçlukla** güçlendirilmemiş herhangi bir programın etkisi sınırlı olacaktır. Yöneticilerinizin, bu konuda gerekli becerilere sahipler mi?

Neden, organizasyon değişimi zor olduğu izlenimini verir? Neden, iyi şekilde yönetilmiş organizasyon geliştirme programları çoğunlukla pek etkili olamaz? Kıdemli liderler, değişimin, doğası itibarıyla tehlikeli olduğunu bilirler. Şirketler değişime direnecek şekilde örgütlenmişlerdir. Örgütsel sistemler ve uygulamalar, doğaları gereği değişimin önünü keserler. Eğer, büyük resim, organizasyonun birçok seviyesinde kapsayıcı bir ekolojik değişimi göz önüne almazsa, herhangi bir örgütsel değişim sürecinin pek fazla etkisi olamaz.

Birçok lider, hızlandırılmış örgütsel değişimin yeni realitesine uyum sağlamış değiller. Sürekli bölünme ve son dakikada iş teslim etme yönündeki iş kültürü yöneticileri planlama yapmaktan ziyade tepkiselliğe yönlendiriyor. Böylesine bir ortam, yaklaşmakta olan değişimin ya da yeni düşünme biçiminin boğucu olduğu izlenimini verir. Uzun-vadeli örgütsel planlamaları değiştiren, son dakika taleplerine evet demeye yönelik bir örtülü kültür de bulunmaktadır. Pazarlık etme ve birbirlerine rakip öncelikleri gerçekçi vaatler ile dengeleme yeteneğine sahip bir liderlik olmadan, gerçek anlamda çok az bir dönüşüm mümkündür.

Bir işletmeyi dönüştürmek tehlikeli olmakla beraber, dönüştürmemek daha da tehlikelidir. Bir kurumun kültürünün durağan ve değişmeyen olduğunu varsaymak kolaydır. Hakim olan görüş, burada işler hiçbir zaman değişmezdir. Gerçek olan ise, bir işletmenin kültürü her zaman evrim geçirmektedir. 21. yüzyılda işletmelere, değişimin küresel ivmesi yön vermektedir. İşletme dönüşümleri yeni fikirler, teknoloji, strateji, işletme modelleri ya da pazar durumları gibi dışsal etkenler tarafından yönlendirilmektedir. Çoğunlukla örgütsel dönüşüm, görünüşte tesadüfi gözükken bir dışsal kuvvete tepkisel bir yanıtıdır. Bununla beraber, bazı işletme yöneticileri, devamlılık gösteren bir şekilde işletme dönüşümü yaratabilmektedirler. Liderlik yetkisinin, oldukça büyük bir kısmı örgütsel dönüşümü yönlendirmektedir. Gerçek liderlik, bir organizasyonu gerekli oldukça yeniden tanımlayabilme yeteneğidir.

Bu, örgütsel dönüşümün ana paradoksuna bizi götürür. Gerçek dönüşüm, sadece birey seviyesinde gerçekleşir. Bir örgütsel dönüşüm, her zaman bir birey dönüşümü ile başlar. Dönüşüm, günlük çalışma kalıplarında meydana gelen değişimler ile en alt seviyeden başlar. Çoğunlukla da, dönüşüme, yeni düşünme biçiminin yönlendirmesiyle günlük dilde meydana gelen değişimler eşlik eder. Nihayetinde, dönüşüm dışsal olarak yönetilemez, ancak doğrudan bildirimde bulunan güvenilir bir ağ aracılığıyla iletilmelidir.

Örgütsel dönüşümün katalizörü nedir? Yeni düşünme biçimi, yalnız her zamanki sorumlulukların dışına çıkmakla ve organizasyon ya da sanayiye bir süreç olarak bakmakla ortaya çıkabilir. Yeni düşünme biçimi, her zaman sorgulama sanatında kendisine zemin bulmuştur.

Liderlik Sorumluluğu

Her bir eyleme bütünlük nasıl kazandırabilirim?



Sonuç üretme yeteneğimizi nasıl dönüştürebiliriz?

Telaşlı ve aşırı dolu olduğumuz bir hayat deneyimini hepimiz yaşamışızdır. Odaklanma kabiliyetimizi dağıtan sürekli gelen elektronik mesaj ve bölünmelerin tanıdık yoğunluğunu biliyoruz. Çoğunlukla düşünmeden tepki veririz.

Taleplere, otomatik olarak evet diyerek yanıt veririz. Sonuçlarını düşünmeyince, kendimiz için daha fazla iş yaratıyoruz. "Düzene girmek için" yapılan son dakika girişimlerimiz meydana gelen her bir acil durum ile yoğunluğunu kaybeder. En sonunda, pes eder ve hiçbir şeyin hayatımızda bir fark yaratmayacağına inanırız.

Sonuç üretme yeteneğinizde bir açılım sağlamış olsaydınız ne olurdu? Hepimiz çok kısa zamanda büyük miktarda iş çıkartabilmeyi deneyimlemiştir. Son büyük teslim tarihini düşünün. Eğer o seviyede bir üretkenliği, herhangi bir son dakika stresi ya da paniği olmaksızın her an harekete geçirebilecek olsaydınız ne olurdu?

"Yöneticilerin %90'ı yararsız eylemler ile zamanlarını israf etmektedir. Bir toplantıdan diğerine koşuşturmak, sürekli mesajlarını kontrol etmek ve tartışmalar ile zamanlarını harcarlar. Önemli meseleler ile ilgilendiklerini düşünürler, gerçekte ise sadece patinaj yapmaktadırlar."

Harvard Business Review 10-Year 10,000 Kişi üzerinde 10 yıl boyunca yapılan Verimlilik Çalışması

Yeni bir güven boyutunu yaşamak işinize ne kazandırdı? Siz bir projeye başlamadan bile önce, % 100 güven tesis edecek güçlü bir sorumluluk yapısına sahip olmuş olsaydınız ne olurdu? Bir plan yaptığınız ve projenin her bir adımında oldukça net olduğunuzda nihai sonucu gördüğünüz bir anınızı düşünün. Eğer o güçlü sorumluluk yapısına her zaman sahip olmuş olsaydınız işleriniz ne durumda olurdu?

Bir krizin tam ortasında zihinsel huzurunuzu sağlayabilmiş olsaydınız ne olurdu? Başa çıkılması gereken büyük sorunlarla karşılaştığımızda huzurlu olma deneyimini hepimiz yaşamışızdır. Tonlarca işiniz olduğu ve onları tamamlayabildiğiniz bir anınızı düşünün. Hiç şikayet etmeksizin, endişe ya da stres duymaksızın, yapmanız gerekeni hiçbir şey katmadan yapmıştınız.

Başarılı bir profesyonelin temel çalışma alışkanlıkları nelerdir? Eğer, gerçekçi vaatlerde bulunmak için pazarlık etme ve birbirine rakip öncelikleri dengeleme kabiliyetiniz olmuş olsaydı ne olurdu? Eğer sözünü tutabilen birisi olarak biliniyor olsaydınız ne olurdu?

Verimliliği nasıl dönüştürebiliriz?

Verimlilik Dönüşümü, binlerce işletme yöneticisine, atılım yaratacak sonuçlar üretebilmeleri için yeni bir beceri sunan ve sorumluluk ve işlerinde yeni bir huzur ortamı yaratmaları için basit araçlar sağlayan 1- günlük çalışma programıdır. Bu programın sonucunda, başarılı profesyoneller, yapmış oldukları her taahhütte yeni bir güven sunduklarını tutarlı bir şekilde bildirmişlerdir.

Yeni bir konuşma dili günlük hayat karmaşasının arasında kendisine nasıl bir yol açabilir? Verimlilik Dönüşümü, insanın içini ferahlatıcı dürüst diyaloglar ve kişilerin çalışma alışkanlıklarını temelden değiştirmeye yönelik sürekli koçluk seanslarından oluşmaktadır. Program geri bildirimleri, katılımcıların %78'inin, 60 gün sonra günlük çalışma sonuçlarında etkili bir değişiklik deneyimlediklerini tutarlı bir şekilde göstermektedir.

Verimlilik Dönüşümü atılım yaratacak sonuçlar, sorumluluk ve huzurlu bir ortam oluşturmaya yönelik farklı bir yaklaşımdır. Verimlilik Dönüşümü, bir günlük yüz yüze eğitimi sürekli koçluk ve destek ile birleştiren tam bir verimlilik çözümüdür. Verimlilik Dönüşümü, küçük işletmelerden Fortune 500 şirketlerine kadar onlarca kuruluş için özel olarak biçimlendirilmiştir. Verimlilik Dönüşümü, herhangi bir örgütsel dönüşüm programının temel bir unsurudur. Büyük kuruluşlarda, orta dereceli yöneticiler, yüksek seviyede eğitim ve geliştirme fırsatlarını çoğunlukla kaçırmırlar. Verimlilik Dönüşümü, kuruluşun bu kısmına hızlı bir şekilde hitap etmek üzere tasarlanmıştır. Küçük işletmelerde, Verimlilik Dönüşümü, kayda değer sonuçlar elde etmek için hızlı ve uygun maliyetli bir programdır.

Emesaj Bağlılığını sona erdirin: "Ortalama işçinin IQ seviyesi, çalan telefonlar ve gelen mesajlar ile bölünmesi halinde 10 puan düşer. Bu marihuana kullanmakla meydana gelen 4 puanlık düşüşün iki katından da fazladır."

HP / University of London, 2005 Study

Liderlik Sonuçları

İşletme dönüşümü sanatında nasıl ustalaşabiliriz?



Günümüz iş dünyasında değişim hızının ivme kazandığı artık bir sır değil. Değişimin bu yeni dinamik realitesinde, bazı şirketler uyum sağlama mücadelesi verirken, bazıları kurumsal büyümeyi tamamen gözardı etmekte. Kurumsal dönüşümün gücünü kullanarak rekabet alanını kendi lehine çevirebilen üçüncü bir organizasyon tipi olduğunu düşünün. Neden bu üç çeşit organizasyon, kurumsal dönüşümün sorun ve fırsatlarına oldukça farklı tepkiler vermektedir? Bu organizasyon tiplerinden birisinin açılım sağlayacak iletişimlere girme konusunda son derece gelişmiş becerileri olduğunu düşünün. Açılım sağlayacak iletişimler, işletme dönüşümünün yakıtıdır.

Son derece başarılı herhangi bir iş liderine, büyük bir yöneticiye, değerli bir satış elemanına, başarılı bir mühendise ya da ünlü bir bilim insanına **bakınız**. Açılım sağlayacak konuşmalar yapabilme sanatında bir üstad göreceksiniz. Yaratıcılık içeren herhangi bir yeni ürüne, bilimsel bir başarıya ya da iş performansında ani bir yükselişe bakınız. Bu başarıların altını kazın ve bunların bir dizi açılım sağlayacak konuşmalar ile başladığını göreceksiniz.

Açılım sağlayacak soruların, belirgin bir karakteri vardır. Yöneticilerin, menajerlerin ve takım liderlerinin ilişki tesis etmek, sorumluluk yaratmak ve atılım sağlayacak sonuçlar çıkarmak için kullandıkları günlük soruları açığa çıkarmak için etraflı bir araştırma yapılmış olsaydı ne olurdu? Bu konuşmalar, en basit hallerine indirgenip, herkesin hızlı sonuç üretmek için kullanabileceği bir pakete dönüştürülebilmiş olsaydı ne olurdu?

Etkili açılım sağlayacak konuşmalar yapabilmek kolay olmuş olsaydı ne olurdu? Bu herkesin çok çabuk öğrenebileceği ve bir süre zarfında ustalaşabileceği basit bir beceri olmuş olsaydı ne olurdu? Sizin kurumunuzda herkes bu açılım sağlayacak kabiliyeti geliştirebilir olsaydı ne olurdu? Eğer herkes, ilişkiler kurmak ve sonuç üretmek üzere en yüksek sorumluluk ile çalışmak için açılım yaratabilecek diyaloglara girebilme yeteneğine sahip olmuş olsaydı kurumunuz nasıl bir durumda olurdu?

Açılım yaratıcı konuşmalar sanatının önde gelen kitabı ve yüzlerce iş lideri için verilen bir günlük açılım programından oluşan İşletme Dönüşümüne hoşgeldiniz.

İşletme Dönüşümü takımı, sıradışı liderler ve kurumsal dönüşüm sistemleri geliştirmek üzere dünya çapında büyük organizasyonlar ile çalışmaktadır. Bir başlangıç görüşmesi ayarlayın ve kurumsal dönüşüm sanatında ustalaşmaya başlayın.

Sorular gerçekten çalışıyor, özellikle de sorumluluk soruları. Her hafta takım üyelerimi deniyor ve sözlerine bağlı kalmalarını sağlıyorum. Çalışıyor. American Express'de geçirdiğim 7 yılda aldığım tüm eğitimlerden daha fazlasını İşletme Dönüşümünden aldım.

Carol Johnston, American Express

Şu sıralar, sorularımın kalitesi ile sonuçlarımın kalitesi arasında doğrudan bir korelasyon olduğunu deneyimliyorum.

Michael Palmer, Salesforce.com

Liderlik Güveni



Bu liderlik Rolünü üstlenmeye hazır mıyım?

Neden başarılı profesyoneller liderlik gelişimi yolculuğuna başlarlar?

Öyle bir zaman gelir ki, gelecekte resmen bir lider konumunu üstlenmek üzere hazır olduğunuzu bilirsiniz. Büyük bir lider olma yönünde gelişmekte olan becerilerinizin, günlük sorumluluklarınızın ortasında anlık öğretilere teslim edilemeyecek kadar değerli olduğunun bilincindedir.

Liderliğin tecrit edici bir özelliği vardır. Liderlik rolüne girmenin doğası gereği, size destek veren işbirliğine yönelik ortaklıkları çoğunlukla kaybedersiniz. İş arkadaşlarınız, astınıza dönüşür. Hissedarların kaygıları ile ilgilenilmelidir. Zaman sınırlı bir hale gelir. Karar almak daha da zorlaşır. Tüm bunların arasında, güvencinizi geliştirmek ve kendinize özgü liderlik tarzını yaratmak için bir boşluk nasıl bulacaksınız?

Otantik bir liderlik ortağı kariyerime ne katar?

Liderlik koçluğu, açılım yaratacak sorulardan, sıkıntılı sorumluluk konuşmalarına ve uzun vadeli kariyer tatmine kadar yönetici kariyerinin tüm yönlerini kapsayan bir disiplindir. Liderlik koçluğu, iyi yöneticilerin büyük liderler olmasını sağlayan kendini yansıtmaya özelliğinin gelişmesini sağlar. İşletme liderlerinin başarıyı nasıl inşa edeceklerini kendileri için keşfetmelerini sağlamak üzere liderliği ön plana çıkarır.

Yönetici geliştirme ortağımı en iyi nasıl

seçebilirim? Yönetici Sorumluluğu Programı, ilk elden bir liderlik koçluğu programı sunmaktadır. Yüzlerce işletme lideri, işlerinde üstün sonuçlar elde etmek, yeni bir güven boyutu kazanmak ve hızlandırılmış bir liderlik gelişimi sağlamak üzere bu fırsatı kullandılar. Yönetici Sorumluluğu Programı, işletme liderlerinin güvenebilecekleri üst düzey yönetici koçları tarafından uygulanan haftalık sorumluluk ve liderlik görüşmeleri ve planlama seanslarından oluşan bir program şeklinde 6 aylık bir dönemi kapsar.

İşletme Dönüşümü takımı kendisini işinde kanıtlamış bir grup profesyonel koçlardan meydana gelmektedir.

Bu koçlar, Kuzey Amerika'dan Avrupa'ya kadar faaliyet gösteren şirketlerin kariyer gelişiminde bir sonraki seviyeye ulaşmak isteyen seçkin üst düzey menajer ve yöneticiler ile çalışmalar yürütmüşlerdir. İşletme Dönüşümü takımı, işlerinde bir atılım sağlamak isteyen üst düzey girişimciler ile de çalışmaktadır. İşletme liderlerini sınamalardan geçirme ve örgütsel açılım programları uygulama konusunda edinilen yılların tecrübesi ile, İşletme Dönüşümü takımı, sıradışı sonuçlar yaratmak amacıyla taahhüt altında titiz görüşmeler yürütmeye ideal olarak yatkındırlar.

İşletme Dönüşümü, kuruluşlara, ileri derecede odaklı verimlilik ve sorumluluk sonuçları sağlayan esnek, talebe bağlı yönetici geliştirme yöntemleri sunmaktadır. Liderler, yapmış oldukları katkılar ile tanınmakta ve açılım sağlayacak sonuçlar yaratmak için bu programa katılmak üzere davet edilmektedirler. Programa katılan kişiler, kendi kişisel atılım yaratacak hedeflerini tespit ederler. Programa bağlı kalarak, bu kişiler tanınma ve başarıda yeni bir alana adım atarlar ve atılım yapmalarını sağlayacak sonuçlar elde etmeleri için benzersiz bir destek görürler.

Seçilmiş liderler, bu dinamik programa bir ilk görüşme ile başlamak üzere davet edilirler. Üst düzey İK ve kariyer geliştirme liderlerinin, bu sürece bir liderlik bilançosu yaparak başlamaları istenir.

Liderlik İleri Düzey

Kurumsal büyüme ve kalkınma için en etkili model nedir?



Çözüm odaklı koçluk nedir?

Çözüm-Odaklı Koçluk, koçluk mesleğini son derece gelişmiş kişisel büyüme teknolojileri ile bütünleyen ileri düzeyde bir koçluk modelidir. Son 30 yılda gelişim göstermiş olan Çözüm-Odaklı Koçluk, yöneticilere ve takımlara, en yüksek bireysel ve kurumsal vizyonları ile aynı doğrultuda harekete geçmelerinde yardımcı olan kapsamlı bir yaklaşım sunar.

Çözüm-Odaklı Koçluk, işletme yöneticilerine, kurumsal angajmanlarının her seviyesinde becerilerini deneyimleyerek ve bütünleştirerek koçlukta ustalaşmalarında yardımcı olur.

Bu koçluk liderliği yaklaşımı, günlük görüşmeler, motivasyon yaratma, takımı hizalama, güven oluşturma ve etkili uzun süreli düşüncelerle muntazam bir şekilde kaynaşmaktadır. Temel olarak bu koçluk metodu, iş perspektifinde, yeni fırsatlar ve eylem yolları açan bir değişim yaratır.

Siz ve takımınız atılım sağlayacak sonuçlar için gerekli kaynaklara halihazırda sahip olsaydınız ne olurdu?

Çözüm-Odaklı Koçluk, çalışma ve temel değerler arasında, yaratıcılığı, stratejiyi ve inovasyonu genişleten yeni bir hizalama sağlar. Çözüm-Odaklı Koçluk, Uluslararası Koçluk Federasyonu tarafından tanımlanan profesyonel koçluk endüstrisinin standartlarını, son 30 yılın en fazla kabul gören ve tanınan dönüşüm teknolojileri ile beraber, aşağıdaki alanları kapsayan hızlandırılmış iş etkinliğinin tek birleştirilmiş modeli ile bütünleştirir: Ericksoncu Koçluğu, Nöro-linguistik, 3-Beyinli Koçluk, Beyaz Tahta Düşünmesi ve 4-Kadranlı Öğrenim.

İlk 1960'larda tanınan **Ericksoncu Koçluk**, otantik liderlik becerilerinin üstüne bina edileceği takdire şayan bir temeldir ve liderlik gelişimi sürecinde güvenilecek bir çerçeve sunmaktadır. Bu kapsamlı modelde, kişiler, sınamalar ve fırsatlar ile karşı karşıya gelebilirler ve her zaman onurlandırılırlar.

Nöro-linguistik, kişisel dönüşümün ileri bir modeli olup muntazam bir şekilde Çözüm-Odaklı Koçluk yaklaşımıyla bütünleşmiştir.

"Nöro-linguistik, günümüzde kişisel değişimin en etkili aracıdır." Psychology Today.

Son zamanlarda, beynin, sürüngen, memeli ve görsel bölgelerinde gerçekleştirilen MRI araştırmaları koçluk bilimini temelden değiştirmiştir. **3-Beyinli Koçluk** modeli, yöneticilerin, yüksek-performanslı sonuçlar elde edilmesini engelleyebilecek itirazları ve duygusal durumları hızlı bir şekilde çözüme kavuşturmalarını sağlar. **Beyaz Tahta Düşünmesi**, yöneticilerin, hızlandırılmış planlama yapabilmeleri için yüksek-beyin görsel kapasitesi geliştirmekte kullanabilecekleri basit araçlar setinden oluşur.

Eğitim, koçluk sistemini inşa eden basit koçluk uygulamaları ile başlar ve en sonunda yüksek seviyede bütünleşmiş koçluk modeline genişler. **4-Kadranlı Öğrenim** olarak da bilinen bu

imbikten geçirilmiş süreç, koçluk sanatı ve biliminde hızlı bir şekilde ustalık gelişimini sağlayan bir holografik öğrenme modelidir.

Neden Erickson Koç eğitimi modeli son derece etkilidir?

Şahane bir yemek hakkında konuşmak ile onu yemek arasındaki fark nedir? Koçluğu bilme noktasından etkili bir koç olma deneyimine geçin. Yaparak öğrenin. Yöneticiler, büyük bir koç olma deneyiminin güçlü bir temelini oluşturarak programı tamamlarlar. Katılımcılar, koçluğu deneyimlemeyi sağlayan pratik eğitimin içine girdikleri zaman derin öğrenme gerçekleşir. Her bir dört modül arasındaki zaman aralığı, ilave bir deneyim ve bütünleşme sağlar.

Katılımcılar, koçluk bilimi, beyin nasıl çalışır, motivasyon nasıl artırılır ve hedefleri gerçekleştirmek için nasıl etkili koçluk yapılırlar konularında derin bir anlayış ile programı bitirirler. Yöneticiler, sıradışı bir koç olmak ve diğerlerinin başarılarına ivme kazandırmak üzere beceriler edinirler.

Etkili koçluk sorularının, günlük konuşmaların içinde nasıl kurulacağını öğrenmek, esnek ve dinamik bir liderin temelini oluşturur. Bu çeşit yerinde öğrenme yeni bir anlayış ve güven boyutu sunar.

Bu kapsamlı yaklaşım 300 sayfalık detaylı bir program dosyasını içerir. Koçluk egzersiz ve pratikleri, koç, özne ve gözlemciden oluşan ve öğrenme sürecini saygılı geri bildirimler ile destekleyen üçlü bir yapıyı kullanır.