Eğitim Kataloğu

Gakken
Insight Academy

Made in

GİRİŞ

HAKKIMIZDA

EĞİTİME YÖN VEREN GLOBAL LİDER

1946 yılında Japonya'da kurulan Gakken, eğitimde yeniliğin küresel öncülerinden biri haline gelmiştir. Dünya genelinde 110'dan fazla grup şirketi ve 17'den fazla ülkede varlığıyla Gakken, geleneği en son teknolojilerle birleştiren öğrenme çözümleri sunmaktadır. Erken çocukluk döneminden profesyonel gelişime kadar, merak ve yaratıcılığı besleyen eğitim araçları, programlar ve platformlar tasarlıyoruz.

Kuruluş

1946

Address : 2-11-8 Nishigotanda, Shinagawa-ku, Tokyo

Grup Şirketleri

110

(Including affiliates)

Çalışan Sayısı (Konsolide)

29,184

Cinsiyet Dağılımı

34.1%

65.9%

Net Satışlar

185.6

Billion yen

Faaliyet Kârı

6.8

Billion yen

HİKAYEMİZ

Gakken'de inanıyoruz ki, gerçek gelişim zorlukların üstesinden gelmek ve gelecek için cesurca hayal kurmakla mümkündür. Hikayemiz 1946'da, kurucumuz Hideto Furuoka'nın II. Dünya Savaşı sonrası harap olmuş bir ülkeye tanıklık etmesiyle başladı. Furuoka, eğitimi toplumun yeniden inşasının tek yolu olarak gördü. Bu vizyonla Gakken Kenkyusha'yı kurdu ve çocuklar için kaliteli öğrenme materyalleri eksikliğini gidermek amacıyla Gakushu adlı bir eğitim dergisi yayımladı. Geçen 80 yıl içinde Gakken, küresel bir gruba dönüşmüştür.

Ancak bizi hâlâ yönlendiren iki temel ilke değişmemiştir:

"Hiçbir şeyden bir şey yaratmak" ve **"İnsaniyet ve dünya için çalışmak."**

Bugün Gakken Turkey, Japonya'nın mükemmeliyet mirasını, Türkiye'nin benzersiz eğitim ihtiyaçlarıyla birleştirerek, bu vizyonu geleceğe taşımaktadır.

Erken çocukluk eğitiminden profesyonel ve kurumsal gelişim programlarına kadar, merakı uyandıran, yaratıcılığı destekleyen ve bireyleri değişen dünyada başarılı olmaya güçlendiren deneyimler tasarlıyoruz.

GAKKEN'İN GLOBAL YOLCULUĞU

1946
Hideto Furuoka, "Savaş sonrası yeniden inşa ancak eğitimle olur" inancıyla Gakusyū Kenkyūsha'yı kurdu.

1970
Bir dergi şirketi olarak başlayan eğitim furyasında "gakushu" ve "kagaku" dergilerinin toplam tirajı 6,7 milyona ulaştı.

1980
Materyal üretmekten öteye geçerek, öğrenmeyi sahaya taşıyan Gakken Classroom (学研教室) modeli başladı.

2009
Şirket holding yapısına geçerek resmi adını Gakken Holdings olarak değiştirdi.

2013-2015
Singapur ve Malezya ofisleri açıldı; ardından Asya'daki işleri entegre etmek için Singapur merkezli Asya-Pasifik yapılanması kuruldu.

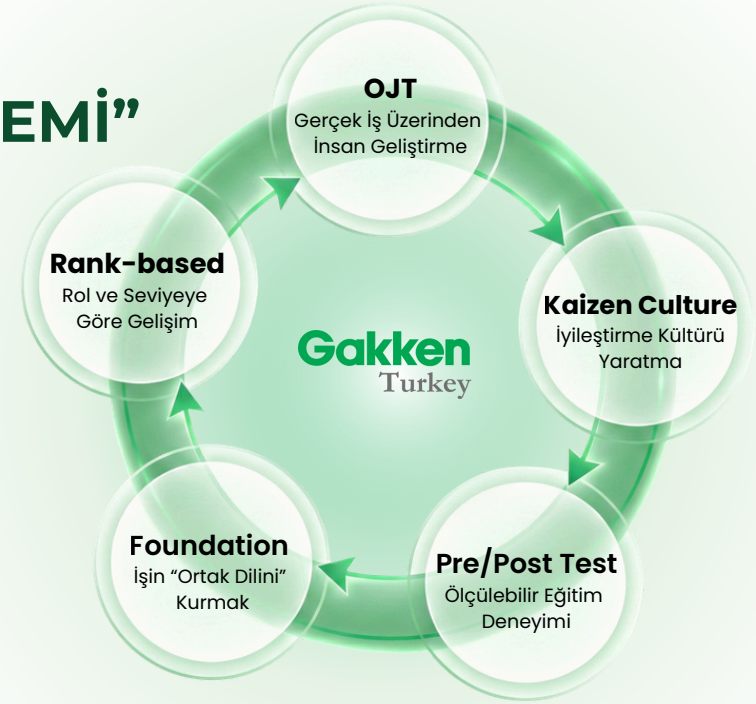
2022
Gakken Turkey, Japon eğitim yaklaşımını Türkiye'ye taşıma vizyonuyla faaliyete geçirildi.

GÜNÜMÜZ
Gakken, 80 yıla yaklaşan mirasıyla, eğitimde "tek seferlik kurs" değil kalıcı insan gelişimi sistemi kuran global bir yapıdır.

Eğitimin Ötesinde...

"İNSAN GELİŞİM SİSTEMİ"

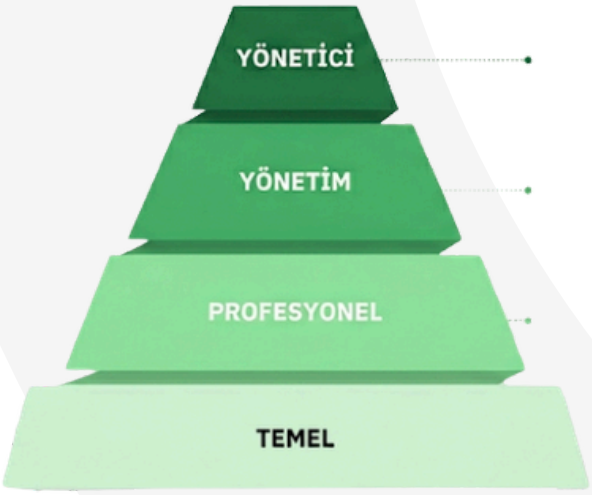
Gakken Turkey olarak sunduğumuz hizmet, eğitim başlıklarının ötesinde Japon şirketlerinin başarısını taşıyan bir insan gelişimi sistemidir. Bu sistemin merkezinde iş yapma kültürünü her koşulda devam ettirecek 4 temel Japon felsefesi yatmaktadır. Bu içerikler "standart paket" olarak değil; önce ihtiyaç keşfi, sonra en doğru tasarım, ardından sahada uygulama ile kuruma yerleştirilir.



4 Temel Japon Felsefesi

- **OJT (On-the-Job Training):** Gerçek işin içinde, kıdemlinin junior'a sahada aktarımı.
- **Rank-based (Rol/Seviye bazlı gelişim):** Herkese aynı eğitim değil; kariyer aşamasına göre doğru beklenti ve yetkinlik tasarımı.
- **Kaizen Culture:** İyileştirme herkesin işi; problem çözme günlük işin parçası, kültüre dönüşür.
- **Foundation (İşin "Ortak Dilini" Kurmak):** Kurum içi istikrarlı sonuç üretmesi için insanların: aynı şekilde düşünmesi, aynı şekilde çalışması ve aynı şekilde iletişim kurması .

Gakken Insight Academy ile kurumunuzun her kademesi için tasarlanmış, ölçüm ve raporlama ile desteklenen 4 katmanlı gelişim programları



YÖNETİCİ KATMANI
- Üst Düzey Yönetici Koçluğu Programı
- Strateji ve Offsite Çalıştaylarının Kolaylaştırılması Paydaşlar Arası Uyum ve Hizalanma
- Üst Düzey İletişim ve Etki Yönetimi

YÖNETİM KATMANI
- 5 Günlük Liderlik Programı
- Yöneticiler için Koçluk Eğitimi
- Birebir Görüşmeler ve Performans Diyalogları
- Yetki Devri ve KPI Bazlı Yönetim
- Liderlik Eğitimi

PROFESYONEL KATMAN
- Etkili İş İletişimi
- Sunum Teknikleri
- Veri Odaklı Düşünme
- Mantıklı Düşünme ve Problem Çözme
- İnovasyon Eğitimi
- Müşteri Memnuniyetini Artırma Eğitimi

TEMEL KATMAN
- İş ve Zaman Yönetimi
- Müşteri Odaklılık
- Yeni Çalışan Oryantasyonu
- İş Standartları ve Temel Süreç Disiplini
- İş Etiği ve Profesyonel Tutum

NELER YAPIYORUZ?

HİZMETLERİMİZ

Kurumsal Eğitimler

Zaman yönetimi, koçluk, etkili iş iletişimi gibi birçok soft skill (kişisel gelişim) alanında, şirketlerin ihtiyaçlarına özel olarak tasarlanmış geniş kapsamlı eğitimler sunuyoruz.

Mühendislik Eğitimleri

Gerçek dünya teknik zorluklarına, tekrarlayan arızalara ve bakım süreçlerine yönelik çözümler içeren, 26'dan fazla uzmanlık programı ile ekiplerinizi geliştiriyoruz.

5S / KAIZEN Danışmanlığı

Sürekli iyileştirme ve yalın üretim ilkelerine odaklanan stratejik danışmanlık hizmeti sunuyoruz; şirketlerin verimliliği sürdürülebilir şekilde artırmalarına yardımcı oluyoruz.

Gakken ProSpeak English

Yapay zekâ destekli İngilizce eğitim programımız ile, genç profesyonellerin ve yetişkinlerin iş iletişimi ve akademik akıcılık konularında gerekli özgüveni kazanmalarını sağlıyoruz.

Çocuk Eğitimleri

Kuno Method ve STEAM yaklaşımlarından ilham alan, çocukların merak ve yaratıcılığını teşvik eden etkileşimli ve keşif temelli öğrenme deneyimleri sunuyoruz.

Bilim Gösterileri

Genç zihinleri ilhamlandırmak için tasarlanan, bilimi eğlenceli ve uygulamalı şekilde öğreten etkileşimli bilim gösterileri düzenliyoruz.

GakkenAcademy

EĞİTMENLERİMİZ

İş Dünyasının Liderleri ile Tanışın!

M. Serkut KIZANLIKLI

Yönetim ve Organizasyonun Temelini İnşa Etme

30 yıllık kariyeri boyunca kamu, özel sektör ve sivil toplum alanlarında eğitmen, mentor ve koç olarak görev almıştır. ICF PCC sertifikalı Profesyonel Koç ve EMCC Senior Practitioner Mentor unvanlarına sahiptir. Türkiye'nin tüm şehirlerinde ve dünya genelinde 27 ülkede eğitimler vermiş; bu sayede farklı eğitim seviyeleri, organizasyon yapıları ve çalışan profilleri konusunda geniş bir bakış açısı kazanmıştır. Aynı zamanda Japon şirket kültürü ve yönetim yaklaşımları konusunda güçlü bir deneyime sahiptir. Gakken Turkey'de eğitmen gelişimi ve eğitim kalitesinden sorumlu baş eğitmendir.

Uzmanlık Alanları

- Yönetsel davranışların dönüşümü
- Kurumsal iletişim ve güven
- Koçluk kültürü ve liderlik temelleri
- Şirket kültürü içinde çalışan davranışlarının değişimi

Dr. Zeynep ALTUNTAŞ

İnsan Odaklı Liderlik ve Davranışsal Dönüşüm

25 yılı aşkın süredir kamu ve özel sektörde eğitmen, danışman ve koç olarak görev almaktadır. Sosyoloji alanındaki doktora çalışmasını ve örgütsel psikoloji temelli akademik birikimini, uzun yıllara dayanan kurumsal deneyimiyle birleştirerek yönetici ve ekiplerin davranışsal dönüşümüne odaklanmaktadır. ICF onaylı Profesyonel Koç olarak; farklı sektörlerde, çeşitli organizasyon yapıları ve çalışan profilleriyle çalışmış; iletişim, liderlik ve iş birliği alanlarında çok sayıda eğitim ve gelişim projesi yürütmüştür. Eğitimlerinde bireysel farkındalık ile kurumsal hedefler arasındaki dengeyi merkeze alarak, sürdürülebilir öğrenme ve performansı destekler.

Uzmanlık Alanları

- Liderlik gelişimi ve yönetsel farkındalık
- Kurumsal iletişim ve güven kültürü
- Çatışma yönetimi ve iş birliği
- Psikolojik dayanıklılık ve davranışsal dönüşüm

GakkenAcademy

EĞİTMENLERİMİZ

İş Dünyasının Liderleri ile Tanışın!

Göktürk ALTINBAŞ

Üretimde Yeni Nesil Liderler Yetiştirme

İzmir'in önde gelen üretim firmalarından birinde üst düzey yönetici olarak görev almış; karmaşık üretim ortamlarında kapsamlı saha deneyimi edinmiştir.

Uçtan uca üretim süreçleri, operasyonel mükemmellik ve sahadaki gerçek organizasyonel zorluklar konusunda derin bir bilgi birikimine sahiptir. Bu deneyimi sayesinde, stratejik kararları üretim ekipleri için uygulanabilir ve somut çözümlere dönüştürebilmektedir.

Uzmanlık Alanları

- Üretim odaklı liderlik gelişimi
- Saha operasyonları ile üst yönetim arasında köprü kurma
- Uygulamaya dönük organizasyonel yetkinliklerin geliştirilmesi

Orkun AKARSEL

Ticari ve Pazar Performansını Güçlendirme

İlaç sektöründe satış ve satış yönetimi alanlarında 20 yılı aşkın süreyle farklı sorumluluklar üstlenmiş, sahadan gelen bir iş lideridir. ICF onaylı koçluk eğitimi ve akademi destekli güçlü bir eğitim danışmanlığı altyapısı ile satış ekiplerini; davranış, bakış açısı ve uygulama disiplini üzerinden geliştirmeye odaklanır.

Stratejinin sahada nasıl hayata geçtiğini, hangi noktada kırıldığını ve nasıl ölçülebilir sonuçlara dönüştüğünü iyi bilen bir uygulayıcıdır.

Uzmanlık Alanları

- Ticari strateji ve saha uygulaması
- Müşteri değeri yaratma
- KPI odaklı satış organizasyonları

GakkenAcademy

EĞİTMENLERİMİZ

İş Dünyasının Liderleri ile Tanışın!

Taner KUZU

Üst Düzey Karar Alma ve Stratejik Düşünmeyi Güçlendirme

Toyota kökenli, Japonya'da uzun yıllara dayanan deneyime sahip, kıdemli bir profesyoneldir. 20'den fazla ülkede üst düzey yönetim ekiplerine strateji, veriye dayalı karar alma ve Kaizen alanlarında destek vermiştir.

Bu uluslararası ve kültürlerarası deneyim, kendisine üst düzey karar alma süreçleri ve organizasyonel dönüşüm konularında derin bir uzmanlık kazandırmıştır.

Uzmanlık Alanları

- Üst düzey karar alma süreçleri
- Veriye dayalı stratejik düşünme
- Kaizen liderliği ile organizasyonel dönüşüm

Dr. Haldun TURAN

Yapay Zekâ Destekli Yönetim, Dijital Dönüşüm ve Karar Sistemleri

Yapay zekâ, dijital dönüşüm ve veri temelli yönetim sistemleri alanlarında akademisyen ve danışmandır. Üretim, tedarik zinciri, kalite, iş sağlığı ve güvenliği ve organizasyonel performans gibi kritik alanlarda; yapay zekâ destekli karar verme yaklaşımlarını kurumların süreçlerine entegre ederek ölçülebilir ve uygulanabilir yönetim sistemleri tasarlar.

Dr. Turan'ın yaklaşımı, yapay zekâyı soyut bir teknoloji olarak değil, yönetimde somut ve sürdürülebilir değer üreten pratik bir araç olarak konumlandırmasıdır.

Uzmanlık Alanları

- AI destekli karar sistemleri
- Dijital dönüşüm & performans
- Veri temelli strateji & risk
- Üretim/kalite/İSG analitiği
- Sahaya uyarlanabilir yönetim modelleri

GakkenAcademy

EĞİTMENLERİMİZ

İş Dünyasının Liderleri ile Tanışın!

Bahadır ATMACA

Operasyonel Mükemmellik ve Yalın Üretim

Yapay zekâ, dijital dönüşüm ve veri temelli yönetim sistemleri alanlarında akademisyen ve danışmandır. Üretim, tedarik zinciri, kalite, iş sağlığı ve güvenliği ve organizasyonel performans gibi kritik alanlarda; yapay zekâ destekli karar verme yaklaşımlarını kurumların süreçlerine entegre ederek ölçülebilir ve uygulanabilir yönetim sistemleri tasarlar.

Dr. Turan'ın yaklaşımı, yapay zekâyı soyut bir teknoloji olarak değil, yönetimde somut ve sürdürülebilir değer üreten pratik bir araç olarak konumlandırmasıdır.

Uzmanlık Alanları

- AI destekli karar sistemleri
- Dijital dönüşüm & performans
- Veri temelli strateji & risk
- Üretim/kalite/İSG analitiği
- Sahaya uyarlanabilir yönetim modelleri

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş

YÖNETİCİ KATMANI

ÜST DÜZEY YÖNETİCİ KOÇLUĞU PROGRAMI

Bu program, üst düzey yöneticiler ve icra kurulu üyeleri için tasarlanmış davranış değişimine odaklı, bire bir yürütülen profesyonel koçluk programıdır. Amaç: yalnızca farkındalık yaratmak değil, üst yönetim seviyesinde beklenen karar alma, yetki devri ve liderlik davranışlarını gerçek iş ortamında kalıcı şekilde dönüştürmektir.

Hedeflenen Yönetici Profilleri

Profil 1: Sonuç Üreten Ancak Ekibini Yoran Liderler
- Kısa vadeli sonuçlar üretir
- Ancak yetki devrinde zorlanır ve mikroyönetim eğilimi gösterir
- Gelecek nesil liderleri yetiştirmekte zorlanır

Profil 2: Daha Yüksek Bir Yönetici Perspektifi Arayan Liderler
- Teknik ve yönetsel olarak güçlüdür
- Ancak bakış açısı bölüm veya bireysel düzeyde kalır
- Kurum genelinde optimizasyon, koordinasyon ve delegasyon sınırlıdır

Gakken'in Bu Programda Öne Çıkardığı 3 Nokta

1. Net Davranış Tasarımı
Kurum ve yöneticiyle yapılan görüşmelerle, davranış değişiminin teması ve hedefleri açıkça tanımlanır.

2. Gerçek Yönetim Deneyimine Sahip Koçlar
Koçlar, yalnızca teori değil, üst düzey yönetim ve liderlik deneyimine sahip profesyonellerdir.

3. Davranışın Kalıcı Hale Getirilmesi
Yapılandırılmış geri bildirim ve değerlendirme ile davranış değişimi süreklilik kazanır.

Program Sonunda Beklenen Dönüşüm

Program Öncesi
- Kararların bireysel müdahaleye dayanması
- Yetki devrinin sınırlı olması
- Kısa vadeli sonuçlar, düşük organizasyonel sürdürülebilirlik

Program Sonrası
- Kararların insanlar ve sistemler üzerinden alınması
- Yetki devrinin bilinçli ve stratejik şekilde yapılması
- Sonuç üretirken insan gelişimini de sağlayan liderlik

Programın Sağladığı Değer

- Üst düzey yöneticilerde davranış temelli dönüşüm
- Kurum genelinde daha sağlıklı karar alma mekanizmaları
- Sonuç ve yetenek gelişimini dengeleyen liderlik kültürü

Programın Temel Yaklaşımı

Bu program, aşağıdaki döngü üzerinden davranış değişimini kalıcı hale getirir: Ön Görev Tasarımı → Gerçek İşte Uygulama → Yapılandırılmış Yansıtma

Program Yapısı

Phase 0: Ön Araştırma ve Hazırlık
- Üst yönetim ve İK ile görüşmeler
- 360 derece geri bildirim / anketler
- Rol beklentilerinin netleştirilmesi
- Koçluk hedeflerinin tanımlanması

Session 1: Başlangıç Oturumu
- Hedef ve KPI'ların netleştirilmesi
- Davranış hipotezlerinin oluşturulması
- Güven ilişkisi (rapor) kurulması (Yüz yüze yapılması önerilir)

Sessions 2–5:
Uygulama ve İçgörü Döngüsü (İki haftada bir)
Uygulama (Action)
- Belirlenen davranışların gerçek iş ortamında denenmesi
- Gözlem ve deneyimlerin kayıt altına alınması İçgörü ve Yansıtma (Reflection)
- Koç ile yapılan birebir diyaloglar
- Davranışların etkilerinin analiz edilmesi
- Bir sonraki uygulama için aksiyonların güncellenmesi

Session 6: Değerlendirme ve Geçiş
- Davranış değişiminin değerlendirilmesi
- Kalan gelişim alanlarının düzenlenmesi / netleştirilmesi
- Nihai değerlendirme raporunun sunulması

Hedef Kitle

- Üst düzey yöneticiler
- İcra kurulu üyeleri
- Kritik yönetim pozisyonlarındaki liderler

Uygulama Formatı

- Süre: 3 ay
- Oturum Sayısı: 6 (Birebir)
- Uygulama: Yüz yüze / Online (hibrit)
- Diller: Türkçe / İngilizce / Japonca

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş

YÖNETİM KATMANI

5 GÜNLÜK LİDERLİK PROGRAMI

Bu program, yönetici ve geleceğin üst düzey lider adayları için tasarlanmış 5 ay süren, toplam 5 oturumdan (her biri 1 gün) oluşan kapsamlı bir liderlik gelişim programıdır. Tek seferlik bir beceri eğitimi değildir. Katılımcılar, kendi günlük işlerine doğrudan bağlı gerçek bir proje belirler ve program süresince bu projeyi hayata geçirirken, lider olarak düşünme biçimlerini, davranışlarını ve iş yürütme yetkinliklerini sistemli şekilde geliştirirler.

Programın Temel Yaklaşımı

Programda liderlik, aşağıdaki üç boyutta ele alınır:
• Kendini Yönetmek (Leading Self)
• Başkalarını ve Takımı Yönetmek (Leading Others)
• İşi ve Organizasyonu Yönetmek (Leading the Business)

Katılımcılar 5 aylık süreç boyunca,kendi rollerine ve sorumluluklarına uygun liderlik anlayışlarını yeniden değerlendirir; üst yönetim perspektifine yakın bir bakış açısıyla düşünme, karar alma ve işi sonuçlandırma becerilerini adım adım geliştirir.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• 5 ay süren, orta–uzun vadeli ve uygulama odaklı yapı
• Tüm katılımcıların gerçek iş projeleri üzerinde çalışması
• Eğitim ile günlük işin ayrılmaması
• Grup koçluğu ile karşılıklı öğrenme ve derinlemesine değerlendirme
• Stratejik ve yönetsel bakış açısının geliştirilmesi

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

Katılımcıların aşağıdaki yetkinlikleri geliştirmesi hedeflenir:
• Kendi kararlarını alabilen ve inisiyatif kullanabilen liderlik
• Takımı ve paydaşları sürece dahil ederek işi ilerletme becerisi
• Yönetim ve strateji perspektifiyle iş tasarlayabilme
• Projeleri sonuna kadar götürebilen güçlü uygulama disiplini
Organizasyon açısından ise:
• Gelecek nesil lider ve üst yönetici adaylarının sistemli gelişimi
• Yönetici kadrolarının iş yürütme ve sonuç alma gücünün artması
• Organizasyon genelinde daha yüksek öz-yönetim ve uygulama kapasitesi

Program Yapısı

Faz 1： Başlangıç ve Yön Belirleme（1–2 gün）
• Şirketin vizyonu ve orta–uzun vadeli stratejisinin anlaşılması
• Yönetici ve direktör rollerinden beklenenlerin netleştirilmesi
• Liderlik ve yöneticilik arasındaki farkların kavranması
• Kişisel liderlik tarzının analiz edilmesi
• Hedeflenen lider profilinin tanımlanması
• Uygulamalı proje konusunun belirlenmesi ve aksiyon planının oluşturulması

Faz 2： Beceri Geliştirme ve Uygulama（1 gün × 3 oturum）
(Ayda 1 kez / oturumlar arasında sahada uygulama dönemi)
• Sahada yürütülen projelerin geri bildirim ve değerlendirilmesi
• Problem tanımlama ve problem çözme yaklaşımları
• Proje yönetimi ve paydaş yönetimi
• Üst yönetim ve ilgili paydaşlarla etkili iletişim ve ikna
• İşleri ileriye taşıma ve sonuçlandırma gücünün geliştirilmesi
• Grup koçluğu yoluyla karşılıklı öğrenme
※ Her oturum arasında katılımcılar kendi projelerini günlük işlerinin bir parçası olarak aktif şekilde yürütür.

Faz 3： Değerlendirme ve Paylaşım（1 gün）
• Proje çıktılarının yapılandırılması ve görünür hale getirilmesi
• Üst yönetime proje sunumları ve geri bildirim
• 5 aylık gelişim sürecinin değerlendirilmesi
• Bundan sonraki liderlik gelişim adımlarının netleştirilmesi

Hedef Kitle

• Yöneticiler ve bölüm sorumluları
• Geleceğin liderleri ve üst yönetim adayları
• Daha yüksek bakış açısı ve sorumlulukla iş yürütmesi beklenen pozisyonlar

Uygulama Formatı

• Süre：5 ay
• Oturum Sayısı：5 oturum（her biri 1 gün）
• Uygulama：Yüz yüze / Online（hibrit）
• Diller：Türkçe / İngilizce / Japonca

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş

YÖNETİM KATMANI

LİDERLİK EĞİTİMİ

Bu eğitim, ekipleri ve organizasyonu günlük işlerin içinde güçlü şekilde ileriye taşıyan liderleri yetiştirmek amacıyla tasarlanmış, odaklı, pratik ve uygulamaya dönük bir liderlik programıdır. Uzun vadeli bir gelişim programı değil; liderlerin günlük işlerinde karar almak, yön belirlemek, insanları sürece dahil etmek ve işi sonuna kadar götürmek gibi rolleri net davranış ve aksiyonlar olarak tanımlayarak, hemen sahada kullanılabilecek liderlik becerileri kazandırmayı hedefler.

Neden "İşi İleri Taşıyan" Liderlere İhtiyaç Var?

Birçok organizasyonda şu durumlar sıkça görülür:

- Liderler karar verici yerine sadece "koordinatör" rolünde kalır
- Ekipler talimat bekler, inisiyatif almaz
- Sorunlar görülür ancak kimse öne çıkmaz
- Sonuç olarak hız ve uygulama gücü düşer

Bu sorunlar, liderlerin yetkinliğinden çok,liderden ne beklendiğinin ve nasıl hareket etmesi gerektiğinin net olmamasından kaynaklanır. Bu eğitim, işi gerçekten ileri taşıyan liderliğin ne anlama geldiğini açık ve somut hale getirir.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

- Kısa sürede, kritik noktalara odaklanan yapı
- Davranış ve karar seviyesine inen liderlik yaklaşımı
- "Bilmek"ten çok "harekete geçirmek" odaklı içerik
- Günlük işlerde hemen uygulanabilir çerçeveler

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

- Kararları ertelemeyen, öne çıkan liderler
- Talimat beklemeyen, daha proaktif ekipler
- İş yürütme hızında ve uygulama gücünde artış
- "Yapıp bitirme" kültürünün güçlenmesi

Bu Programda Liderlik Yaklaşımı

Bu eğitimde liderlik, karizma, motivasyon konuşmaları ya da soyut kavramlar olarak değil, organizasyonu ileri götüren somut kararlar ve davranışlar bütünü olarak ele alınır. Odaklanılan temel liderlik davranışları şunlardır:

- Neyin kararlaştırılması gerektiğini ayırt edebilmek
- Belirsizlik içinde bile karar alabilmek
- Yönü ve beklentiyi net biçimde ifade edebilmek
- İnsanları harekete geçirebilmek
- Sonuna kadar sorumluluk almak ve işi bitirmek

Programların Konumlandırılması

- 5 Günlük Liderlik Programı: Orta–uzun vadeli, üst yönetim perspektifi
- Liderlik Eğitimi: Kısa vadeli, günlük iş ve uygulama odaklı

Program Yapısı

Bölüm 1: Liderin Rolü ve Duruşu

- Yöneticilik ile liderlik arasındaki fark
- "Koordinatör" değil "itici güç" olan lider
- Organizasyonun liderden beklentileri
- Karardan kaçmayan lider duruşu

Bölüm 2: Karar Alma ve İşleri İleri Taşıma

- Karar verilmesi gereken noktaların tespiti
- Tüm bilgiler yokken karar almak
- Önceliklendirme ve ilerleme sağlama
- Hız ve kalite dengesini kurmak

Bölüm 3: İnsanları Harekete Geçiren İletişim

- Yön ve kararların net şekilde aktarılması
- Beklentilerin açıkça ifade edilmesi
- Ekip ve paydaşları sürece dahil etme
- Karşı görüşler ve dirençle başa çıkma

Bölüm 4: Sonuç Alma ve Sorumluluk

- Yarıda kalan işlerin ortak nedenleri
- Takip ve ilerleme mekanizmaları
- Sonuçlara sahip çıkan lider davranışları
- Geri bildirim ve öğrenme kültürü

Hedef Kitle

- Takım liderleri ve saha sorumluları
- Yönetici ve süpervizör pozisyonları
- Günlük işlerin yürütülmesinden sorumlu roller

Uygulama Formatı

- Format: Yüz yüze / Online
- Uygulama ve vaka çalışmaları ağırlıklı
- Diğer eğitimlerle kombinlenebilir (İş İletişimi / Mantıksal Düşünme vb.)

Eğitimin Amacı

- Lider olarak rol ve sorumlulukları net biçimde kavramak
- Kararları ertelemeden, işi ileri taşıyacak şekilde hareket edebilmek
- Ekip ve paydaşları sürece dahil ederek işi yürütmek
- Sonuçlara sahip çıkan ve işi bitiren bir liderlik sergilemek

YÖNETİM KATMANI

KOÇLUK EĞİTİMİ

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş

Bu eğitim, yöneticilerin ve liderlerin günlük işlerin içinde ekip üyelerini sistemli biçimde geliştirebilmesini ve organizasyon olarak sürdürülebilir biçimde güçlü sonuçlar üretmesini amaçlayan uygulamaya dönük bir koçluk becerileri programıdır.Japonya'da, "çalışanları geliştirmek, her yöneticinin en önemli görevidir" yaklaşımı, uzun yıllardır yönetimin temel prensibi olarak kabul edilmektedir. Buna karşılık, Türkiye dâhil birçok ülkede üstten alta doğru işleyen güçlü bir hiyerarşi bulunmakta ve"yönetici talimat verir, çalışan uygular" anlayışı hâlen yaygın şekilde görülmektedir. Bu eğitimde, kültürel farklılıkları yok saymadan; güçlü ve dayanıklı organizasyonlar oluşturmak için vazgeçilmez olan insan geliştirme odaklı yöneticilik anlayışı ele alınır ve bu yaklaşımın günlük işlerde nasıl hayata geçirileceği koçluk becerileri üzerinden somutlaştırılır.

Programın Amacı

• İnsan geliştirmeyi yöneticinin temel sorumluluğu olarak yeniden konumlandırmak
• Talimat ve kontrol merkezli yönetim tarzından uzaklaşmak
• Çalışanların düşünmesini, sorumluluk almasını ve gelişmesini sağlayan ilişki biçimini öğrenmek
• Günlük işlerin içinde insan yetiştirebilen bir yöneticilik anlayışı oluşturmak
• Organizasyon genelinde "insan geliştiren kültür"ün temelini atmak

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• İnsan geliştirmeyi yöneticinin merkezî görevi olarak ele alır
• Teorik değil, günlük işlerde kullanılabilir davranışlara odaklanır
• Top-down kültürü inkâr etmeden, sürdürülebilir güç oluşturmaya yönelik yaklaşım sunar
• Rol oynama ve vaka çalışmalarıyla pratik ağırlıklı yapı

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Yöneticilerin "talimat veren" değil "geliştiren" role geçmesi
• Çalışanların sorumluluk ve sahiplenme düzeyinin artması
• Orta vadede yöneticilerin üzerindeki operasyonel yükün azalması
• Organizasyonda insan geliştirmeyi önemseyen bir kültürün oluşmaya başlaması

Bu Programda Koçluk Yaklaşımı

Bu eğitimde koçluk, "yumuşak iletişim" ya da "motivasyon artırıcı sohbetler" olarak ele alınmaz. Koçluk, çalışanın kendi düşünmesini, karar vermesini ve gelişmesini sağlayan yapılandırılmış ve bilinçli bir iletişim yaklaşımı olarak tanımlanır. Temel prensipler şunlardır:
• Cevap vermek yerine düşünmeyi desteklemek
• Talimat vermek yerine doğru sorular sormak
• Kontrol etmek yerine sorumluluk aldırmak
• Kısa vadeli rahatlık yerine uzun vadeli insan gelişimini önceliklendirmek
Koçluk, yöneticinin pasif kalması değil;en önemli görevi olan "insan yetiştirme"yi bilinçli ve aktif biçimde yerine getirmesidir

Programların Konumlandırılması

• Liderlik Eğitimi: Karar alma ve işi ileri taşıma
• Koçluk Eğitimi: İnsan geliştirme ve öz-yönetim
• Birlikte uygulandığında: Güçlü liderler × güçlü ekipler × güçlü organizasyon

Program Yapısı

Bölüm 1: Yönetimde İnsan Geliştirmenin Yeri
• Japon yönetim anlayışında insan geliştirme yaklaşımı
• Top-down yönetim tarzının sınırları
• Yöneticinin rolünün yeniden tanımlanması
• Koçluğun organizasyon gücüne etkisi

Bölüm 2: Düşünmeyi Tetikleyen Soru Sorma
• Talimat ile soru arasındaki fark
• Etkili soruların yapısı
• "Neden?" sorusunun neden bazen ters etki yarattığı
• Sessizliği ve beklemeyi kullanmak

Bölüm 3: Dinleme ve Farkındalık Kazandırma
• Duymak ve gerçekten dinlemek arasındaki fark
• Varsayımlar ve önyargılarla başa çıkmak
• Çalışanın kendi problemini fark etmesine destek olmak

Bölüm 4: Geri Bildirim ve Gelişim Desteği
• Değerlendirme değil, gelişim odaklı geri bildirim
• Güçlü yönleri ve gelişim alanlarını ele alma
• Hataları öğrenme fırsatına dönüştürmek
• Sürekli gelişimi destekleyen iletişim

Bölüm 5: Günlük İşlere Entegrasyon
• 1-on-1 görüşmelerde koçluk uygulaması
• Günlük iş talimatları ve danışma süreçlerinde koçluk
• Performans sorunlarına koçluk yaklaşımıyla müdahale
• İnsan geliştirmenin "ekstra iş" değil, günlük işin parçası hâline getirilmesi

Hedef Kitle

• Takım liderleri ve yöneticiler
• Orta kademe yöneticiler
• İnsan yetiştirme sorumluluğu olan pozisyonlar

Uygulama Formatı

• Format: Yüz yüze / Online
• Role play ve gerçek iş senaryoları ağırlıklı
• Diğer eğitimlerle kombinlenebilir
(Liderlik Eğitimi / İş İletişimi Eğitimi vb.)

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı, Taner Kuzu, Bahadır Atmaca

PROFESYONELLER KATMANI

MANTIKLI DÜŞÜNME VE PROBLEM ÇÖZME EĞİTİMİ

Bu eğitim programı, mantıksal düşünmeyi küresel şirketlerde vazgeçilmez bir temel iş becerisi olarak konumlandırmakta ve bu becerinin özünü 1 gün içerisinde yoğun şekilde kazandırmayı amaçlamaktadır. Japonya'da, küresel ölçekte faaliyet gösteren lider şirketlerde mantıksal düşünme, çalışanların işe başladıktan sonraki ilk birkaç yıl içinde mutlaka edinmesi gereken temel bir beceri olarak kabul edilmektedir. Pozisyon veya görev fark etmeksizin, tüm profesyoneller için hayat boyu kullanılabilecek bir düşünme altyapısı olarak görülmektedir. Gakken olarak bu programı tüm iş profesyonellerinin gelişimini destekleyen en temel eğitim programlarından biri olarak konumlandırıyoruz.

Arka Plan

İş dünyasında profesyonellerden aşağıdaki yetkinlikler beklenmektedir:
• Problemleri doğru tanımlamak ve önceliklendirmek
• Sınırlı bilgiyle karar verebilmek
• Üst yönetime ve paydaşlara net ve anlaşılır şekilde açıklama yapabilmek
• Tartışmaları yapılandırarak aksiyona dönüştürmek
Bu yetkinliklerin tamamı, mantıksal düşünme temelli bir bakış açısı olmadan sürdürülebilir şekilde geliştirilemez. Mantıksal düşünme kendiliğinden kazanılan bir beceri değildir; doğru düşünme yapılarının ve süreçlerinin sistemli olarak öğrenilmesini gerektirir. Normal şartlarda bu becerinin iş hayatında etkin biçimde kullanılabilmesi için aylar süren bir gelişim süreci gerekir.

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Mantıksal düşünmeyi temel bir iş becerisi olarak kavramak
• Problemleri sezgisel değil, yapısal şekilde ele alabilmek
• Düşünceleri mantıksal olarak organize etme ve aktarma becerisi kazanmak
• Günlük işlerde hemen uygulanabilecek düşünme kalıplarını öğrenmek

Eğitimin Amacı

Bu program, mantıksal düşünmeyi kısa sürede mükemmel seviyeye getirmeyi amaçlamaz.
Bunun yerine:
• İş hayatında mutlaka gerekli olan temel düşünme yaklaşımlarına
• Günlük işlerde hemen kullanılabilecek düşünme yapılarına
• İleride bu beceriyi daha da derinleştirmek için gerekli altyapıya odaklanan Essential (Temel) bir program olarak tasarlanmıştır. Katılımcılar, 1 gün içerisinde mantıksal düşünmenin genel çerçevesini ve en kritik noktalarını öğrenerek, iş hayatlarında ve diğer gelişim programlarında kullanabilecekleri sağlam bir düşünme temeli kazanırlar.

Ana İçerik Başlıkları

• Mantıksal düşünmenin temel yapısı
• Problemi doğru tanımlama
• Nedenleri yapılandırarak analiz etme
• Çözüm geliştirme süreci
• Sonuç odaklı ve net iletişim
• Vaka çalışmaları ile uygulama

Eğitim İçeriğinde Ele Alınan Yaklaşım

Bu eğitimde ele alınan mantıksal düşünme, karmaşık teorilerden ziyade, neden–sonuç ilişkilerini netleştiren ve karşı tarafın kolayca anlayıp karar verebileceği şekilde düşünceleri yapılandırmaya odaklanan bir yaklaşımdır.
• Sonuç ve nedenleri ayırarak düşünme
• Problemleri yapı olarak ele alma
• "Why" ve "So what" ile düşünceyi derinleştirme
• Sonuç, gerekçe ve verileri net biçimde düzenleme

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Küresel şirket standartlarına uygun içerik
• 1 gün süren yoğun ve odaklı program
• Uygulamaya dönük tasarım
• İletişim, problem çözme ve inovasyon eğitimleriyle güçlü bağlantı

Hedef Kitle

• Genç ve orta düzey profesyoneller
• Beyaz yaka çalışanlar
• Küresel standartlarda iş yapma becerilerini geliştirmek isteyenler
• Gelecekte yönetici rolü üstlenmesi beklenen çalışanlar

Gakken Perspektifi

Mantıklı Düşünme ve Problem Çözme Eğitimi, Gakken'in eğitim portföyünde tüm diğer programların temelini oluşturan çekirdek bir programdır. Katılımcılar bu eğitim sayesinde uzun vadeli gelişimleri için gerekli ortak düşünme dilini kazanırlar.

Önerilen Eğitmenler:
Taner Kuzu
Bahadır Atmaca

PROFESYONELLER KATMANI

VERİ ODAKLI DÜŞÜNME EĞİTİMİ

Bu eğitim programı, veriyi yalnızca rakamlar olarak değil, karar alma ve aksiyona dönüştürme aracı olarak kullanabilme yetkinliğini kazandırmayı amaçlar. Sezgiye ve kişisel deneyime dayalı karar alma yaklaşımından uzaklaşarak, strateji–hedef– aksiyon zincirini veriyle kurabilen bir düşünce yapısı geliştirilir. Küresel şirketlerde, yöneticilerden ve liderlerden veriye dayalı kararlar alması ve bu kararları net biçimde gerekçelendirmesi beklenmektedir. Bu program, söz konusu küresel standartları pratik ve uygulanabilir bir çerçevede ele alır.

Arka Plan

Birçok organizasyonda şu sorunlar görülmektedir:
• Veri mevcut olmasına rağmen karar alma süreçlerinde etkin kullanılmaması
• Çok sayıda KPI nedeniyle odak kaybı yaşanması
• Fonksiyonlar arasında gösterge tanımlarının uyumsuz olması
• Analizin aksiyon ve sonuç üretmemesi
Bu sorunların temelinde teknoloji değil, veriyi nasıl düşündüğümüz ve nasıl kullandığımız yatmaktadır.

Ana İçerik Başlıkları

• Veri odaklı stratejik karar alma
• Karar döngüsü ve yönetim kaldıraçları
• Gösterge türleri ve metrik tasarımı
• Karar alma tuzakları ve bilişsel önyargılar
• Hipotez kurma ve veriyle test etme
• Etkili veri görselleştirme ve anlatım
• Gerçek vakalar üzerinden karar simülasyonları
• Aksiyon ve uygulama planı oluşturma

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Veri odaklı karar alma sürecini kavramak
• Stratejiden aksiyona uzanan gösterge sistemini öğrenmek
• KSI, KMI, KPI ve KAI arasındaki farkları ve kullanım alanlarını anlamak
• Veriye dayalı kararları açıklayabilme ve savunabilme becerisi kazanmak
• Organizasyonda veri odaklı bir kültürün temellerini atmak

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Küresel şirket uygulamalarına dayalı içerik
• Analizden çok karar ve uygulamaya odaklı yaklaşım
• Atölye ve vaka çalışmaları ile yüksek katılım
• Yönetim, strateji ve operasyon arasında güçlü bağlantı

Eğitimin Amacı

Bu eğitim, veri analisti yetiştirmeyi hedeflemez. Amaç, yöneticilerin ve liderlerin veriyi kullanarak doğru kararlar alabilmesi ve organizasyonu harekete geçirebilmesidir.
Katılımcılar;
• Strateji ile metrikler arasındaki ilişkiyi
• Hangi verinin gerçekten gerekli olduğunu
• Kararları nasıl savunacaklarını
• Veriyi nasıl aksiyona dönüştüreceklerini 1 günlük yoğun program kapsamında öğrenir.

Hedef Kitle

• Yönetici ve liderler
• Strateji, satış, planlama ve destek fonksiyonları
• Veriyle daha güçlü karar almak isteyen profesyoneller
• Fonksiyonlar arası koordinasyon sorumluluğu olan çalışanlar

Gakken Perspektifi

Veri Odaklı Düşünme Eğitimi, Gakken'in eğitim portföyünde küresel düzeyde karar alma yetkinliğini güçlendiren temel programlardan biridir. Katılımcılar, sezgiye değil kanıta dayalı, tutarlı ve sürdürülebilir karar alma yaklaşımını kazanırlar.

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Bahadır Atmaca
Haldun Turan

PROFESYONELLER KATMANI

İNOVASYON EĞİTİMİ

Bu eğitim, inovasyonu belirli yetenekli kişilere ya da özel fikirlere bağlı bir faaliyet olarak değil, organizasyon içinde tekrar edilebilir bir "düşünme ve ilerleme becerisi" olarak ele alır ve bu becerinin günlük işlerde nasıl kullanılacağını öğretir. Amaç: yalnızca fikir üretmek değil,sahadaki problemler ve müşteri değeri üzerinden yeni değerler yaratmak ve bunları hayata geçirmek için gerekli yaklaşımı ve süreci sistemli biçimde öğrenmektir.

Arka Plan

Birçok şirkette şu durumlar gözlemlenir:
• İyileştirmeler yapılır; ancak büyük dönüşümler zor gerçekleşir.
• Fikirler çıkar; fakat uygulama ve sürdürülebilirlik sağlanamaz.
• İnovasyon "özel bir faaliyet" olarak görülür ve günlük işten kopuk kalır.
• Günlük operasyonlar, yeni denemelerin önüne geçer.
Bu sorunların nedeni inovasyonun zor olması değil; nasıl düşünülmesi ve nasıl ilerlenmesi gerektiğine dair ortak bir anlayışın olmamasıdır. Bu eğitimde, inovasyonu günlük işlerin doğal bir uzantısı hâline getiren ortak dil ve yöntemler yapılandırılır.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• İnovasyonu süreç olarak sistemleştirir
• Günlük iş ve saha gerçekliğine dayalı içerik
• Soyut kavramlar yerine, aksiyona dönüşen çerçeveler
• Uygulama ve vaka çalışmaları ağırlıklı yapı

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Problemlere daha yapısal yaklaşabilme
• Yeni değer yaratmaya yönelik psikolojik engellerin azalması
• Fikirleri hayata geçirmeye yönelik somut adımların artması
• Organizasyon genelinde deneme ve öğrenme kültürünün güçlenmesi

Eğitimin Amacı

• İnovasyonu tekrar edilebilir bir iş becerisi olarak kavramak
• Problemleri ve müşteri değerini doğru noktadan ele alabilmek
• Fikirleri yalnızca üretmek değil, hayata geçirebilmek
• Organizasyon olarak sürekli deneme ve öğrenme kültürünün temelini atmak

Hedef Kitle

• Genç ve orta seviye çalışanlar
• Yeni değer yaratması beklenen roller
• İyileştirme • dönüşüm • yeni projelerden sorumlu ekipler

Ana İçerik Başlıkları

Bölüm 1: İnovasyon Nedir?
• İnovasyon ile iyileştirme arasındaki fark
• Organizasyonlarda inovasyonun neden zor ilerlediği
• İnovasyonu engelleyen düşünce kalıpları
• İş dünyasında inovasyonun özü

Bölüm 2: Problem ve Müşteri Değerini Keşfetme
• Problemi "belirti" değil "yapı" olarak görmek
• Müşteri ve saha perspektifinden değer analizi
• Gerçekten çözülmesi gereken problemin belirlenmesi
• Hipotez oluşturma

Bölüm 3: Fikir Üretimi ve Yapılandırma
• Fikir üretimini destekleyen düşünce çerçeveleri
• Dağıtma ve toparlama (diverge & converge) süreci
• Uygulamaya uygun fikirlerin seçilmesi
• Fikirlerin yapılandırılması

Bölüm 4: Uygulama ve Doğrulama
• Küçük denemeler (PoC) yaklaşımı
• Doğrulama bakış açısı
• Hatalardan öğrenme ve geri bildirim
• Bir sonraki aksiyona bağlama

Bölüm 5: Organizasyon Olarak İnovasyon
• Bireysel fikirleri organizasyonel harekete dönüştürme
• Takım ve organizasyon içinde ilerleme yöntemleri
• Üst yönetim ve paydaşları sürece dahil etme
• İnovasyonu sürdürülebilir kılan ortamın oluşturulması

Eğitim İçeriğinde Ele Alınan Yaklaşım

Bu eğitimde inovasyon, alışılmadık fikirler ya da tek seferlik büyük atılımlar değil, "problemi doğru tanımlamak, küçük adımlarla denemek ve öğrenerek ilerlemek" şeklinde tanımlanır. Japon şirketlerinin uzun yıllar içinde geliştirdiği:
• Sahayı derinlemesine anlama
• Sürekli iyileştirme
• Hipotez kurma ve doğrulama
gibi yaklaşımlar, küresel şirketlerde talep edilen inovasyon bakış açısıyla birleştirilir.

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Taner Kuzu
Bahadır Atmaca

PROFESYONELLER KATMANI

PROJE YÖNETİMİ GELİŞİM PROGRAMI

Yapay zekâ teknolojilerinin hızla gelişmesiyle birlikte; bilgi toplama, veri işleme ve hatta belirli türde problem çözme süreçleri artık AI tarafından gerçekleştirilebilmektedir.
Bu değişen iş ortamında, kurumların ve iş profesyonellerinin ihtiyaç duyduğu temel yetkinlik dönüşmektedir.

Arka Plan

Başarı artık şununla tanımlanmıyor: "Ne bildiğinizle" değil, "İnsanları ne kadar etkili şekilde harekete geçirebildiğiniz, paydaşları hizalayabildiğiniz ve süreci ilerletebildiğinizle."
Bu nedenle proje yönetimi yetkinliği yalnızca teknik bir beceri değildir. Aşağıdaki yetenekleri kapsayan bir organizasyonel güçtür:

- Doğru kişileri sürece dahil edebilme
- Farklı bakış açılarını hizalayabilme
- Karar süreçlerini ileri taşıyabilme
- Somut çıktılar üretebilme

Özetle, proje yönetimi organizasyonel itici güçtür.
Günümüzde bu yetkinlik artık belirli pozisyonlarla sınırlı değildir. Fonksiyonlar arası tüm modern iş profesyonelleri için kritik bir beceri haline gelmiştir.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

- Yalnızca bilgi aktarımına dayalı değildir
- Düşünme, hizalama ve uygulama becerilerinin entegre gelişimini sağlar
- Gerçek iş uygulamaları için tasarlanmıştır
- Adım adım yetenek gelişimini destekler
- Organizasyonel etkinliğe doğrudan katkı sağlar

Temel Zorluk

Proje yönetimi yaygın olarak yüksek değerli bir yetkinlik olarak kabul edilmektedir.
Ancak uygulamada:

- Ustalaşması zordur
- Bilgi sahibi olmak uygulamaya dönüşmez
- Kısa süreli eğitimler kalıcı etki yaratmaz
- Kurumlar birkaç kişiye bağımlı hale gelir

Gerçek proje yönetimi yetkinliği, yapılandırılmış ve adım adım ilerleyen bir gelişim süreci gerektirir.

Gakken Perspektifi

Gakken yalnızca "proje yönetimi eğitimi" sunmaz.
Gerçek iş ortamlarında projeleri yönlendirebilen profesyoneller yetiştirmek için tasarlanmış sistematik bir gelişim modeli sunar. Programımız, aşamalı bir yetkinlik geliştirme yapısına dayanmaktadır.
Program yapısı organizasyonel öncelikler, hedef katılımcı profili, bütçe ve zaman planı unsurlarına göre esnek biçimde tasarlanabilir.

Ana İçerik Başlıkları

【Faz 1】Mantıksal Düşünme
— Temelin İnşası —
Amaç
Tüm iş faaliyetleri ve projeler için gerekli temel düşünme becerilerinin kazandırılması.
Temel Yetkinlik Alanları

- Yapılandırılmış problem çözme
- Problemin doğru tanımlanması
- Kök neden analizi
- Önceliklendirme
- Mantıksal karar verme

Konumlandırma
Tüm organizasyon genelinde gerekli temel yetkinlik.
【Faz 2】Kolaylaştırıcılık (Facilitation)
— Uygulama Gücünün Artırılması —
Amaç
Toplantıları, tartışmaları ve karar süreçlerini etkin şekilde yönlendirme becerisinin geliştirilmesi.
Temel Yetkinlik Alanları

- Toplantı tasarımı
- Gündem ve konu kontrolü
- Uzlaşı sağlama
- Çatışma yönetimi
- Görev ilerletme teknikleri

Konumlandırma
Yüksek potansiyelli çalışanlar ve geleceğin proje liderleri için kritik yetkinlik.
(Seçimli katılım önerilir.)
【Faz 3】Proje Yönetimi Profesyoneli
— Uygulamalı PM Yetkinliğinin Geliştirilmesi —
Amaç
Projeleri planlayabilen, yürütebilen, yönetebilen ve sonuçlandırabilen profesyoneller yetiştirmek.
Temel Yetkinlik Alanları

- Proje yapılandırma
- WBS ve zaman planlaması
- Risk yönetimi
- Paydaş yönetimi
- Gerçek proje uygulamaları

Konumlandırma
Kurumsal performansla doğrudan bağlantılı ileri seviye yetkinlik.

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Göktürk Altınbaş
Zeynep Altuntaş
Orkun Akarsel

PROFESYONELLER KATMANI

SUNUM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Bu eğitim programı, sunumu yalnızca "konuşma" veya "slayt hazırlama" becerisi olarak değil, karar alma süreçlerini ileri taşıyan temel bir iş yetkinliği olarak ele alır. Küresel şirketlerde sunumlar, bilgi aktarmanın ötesinde, uzlaşma sağlama, karar alma ve aksiyon başlatma süreci olarak konumlandırılmaktadır. Bu program, bu bakış açısını günlük iş hayatında uygulanabilir şekilde kazandırır.

Arka Plan

Birçok organizasyonda şu sorunlar görülmektedir:
• Fazla bilgi nedeniyle ana mesajın net olmaması
• Sunumların karar ve aksiyona dönüşmemesi
• Dinleyici beklentilerine uygun yapı kurulamaması
• Sunum sonrası yapılması gerekenlerin belirsiz kalması
Bu sorunların temel nedeni, sunumun amacının ve yapısının doğru tasarlanmamış olmasıdır.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Küresel şirket standartlarına dayalı yaklaşım
• Slayt tasarımından çok düşünce yapısına odaklanma
• Gerçek iş senaryoları üzerinden uygulamalar
• Mantıksal düşünme ve iletişim eğitimleriyle yüksek uyum

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Sunumun amacını net biçimde tanımlayabilmek
• Sonuç odaklı ve mantıklı yapı kurabilmek
• Dinleyici bakış açısıyla bilgi seçebilmek
• Karar almaya yönelik mesajlar tasarlayabilmek
• Günlük iş hayatında uygulanabilir bir sunum modeli edinmek

Eğitimin Amacı

Bu eğitim, profesyonel sunumcu yetiştirmeyi hedeflemez. Amaç, iş dünyasında kararları ileri taşıyabilecek sunumlar yapabilen profesyoneller yetiştirmektir.
Katılımcılar;
• Kime, hangi kararı verdirmek istediklerini
• Bu karar için hangi bilgilerin gerekli olduğunu
• Bilgilerin hangi sırayla aktarılması gerektiğini
• Ne kadar detay verilmesi gerektiğini öğrenerek, küresel standartlarda sunum tasarlama becerisi kazanırlar.

Ana İçerik Başlıkları

• Sunumun iş dünyasındaki rolü
• Karar odaklı sunum yapısı
• Sonuçtan başlayarak anlatım (Conclusion First)
• Farklı hedef kitlelere göre sunum yaklaşımı
• Bilgi seçimi ve mesaj netleştirme
• Slayt yapılandırma prensipleri
• Vaka çalışmalarıyla sunum tasarımı
• Uygulamaya dönük geliştirme noktaları

Hedef Kitle

• Genç ve orta düzey profesyoneller
• Yönetici ve ekip liderleri
• Üst yönetime raporlama ve sunum yapan çalışanlar
• Sunum becerilerini iş sonuçlarına dönüştürmek isteyenler

Gakken Perspektifi

Sunum Becerileri Eğitimi, Gakken'in eğitim portföyünde küresel iş ortamında etkili iletişim ve karar alma yetkinliğini güçlendiren temel programlardan biridir. Organizasyon içinde raporlama, öneri sunma ve uzlaşma süreçlerinin kalitesini yükseltir.

Önerilen Eğitmenler: Orkun Akarsel
Göktürk Altınbaş

PROFESYONELLER KATMANI

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNİ ARTIRMA EĞİTİMİ

Bu eğitim programı, müşteri memnuniyetini yalnızca anket skorları veya sayısal sonuçlar olarak değil, günlük iş süreçleri ve çalışanların davranışlarının birikimiyle ortaya çıkan bir çıktı olarak ele alır. Birçok şirkette müşteri memnuniyetini ölçmeye yönelik sistemler kurulmuş olsa da, bu sonuçların sahadaki davranış değişimine veya iş süreçlerinin iyileştirilmesine yeterince yansımadığı görülmektedir. Bu programda müşteri memnuniyeti, bir "takip metriği" olarak değil, tekrar üretilebilir bir sonuç olarak nasıl geliştirileceği perspektifiyle ele alınır.

Arka Plan

Birçok organizasyonda aşağıdaki sorunlar gözlemlenmektedir.
• Müşteri memnuniyeti ölçülmekte ancak iyileştirmeye dönüşmemektedir
• Skorların artış veya düşüşüne odaklanılmakta, neden analizi yeterince yapılmamaktadır
• Müşteri memnuniyeti belirli departmanların veya bireylerin çabasına bağlı kalmaktadır
• Şikâyetler ve geri bildirimler sistematik olarak değerlendirilmemekte, aynı sorunlar tekrar etmektedir
Bu sorunların temelinde, müşteri memnuniyetinin sonuç değil, bir süreç olarak ele alınmaması yatmaktadır.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Müşteri memnuniyetini davranış ve süreç perspektifinden ele alır
• Satış ve hizmet dışı fonksiyonlar için de uygulanabilir içerik
• Skor takibine değil, iş yapış biçimine odaklanan yaklaşım
• Müşteri değeri yaratma ve iletişim eğitimleriyle yüksek uyum

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Müşteri memnuniyetinin yapısını sistematik biçimde kavramak
• Memnuniyeti etkileyen faktörleri ayrıştırarak analiz edebilmek
• Kendi işi ile müşteri memnuniyeti arasındaki ilişkiyi anlayabilmek
• Müşteri geri bildirimlerini iyileştirme fırsatına dönüştürebilmek
• Organizasyon genelinde müşteri memnuniyetini geliştirme bakış açısı kazanmak

Ana İçerik Başlıkları

• Müşteri memnuniyeti nedir, skorların anlamı ve sınırları
• Müşteri memnuniyetini oluşturan unsurlar (kalite, hizmet, fiyat, deneyim)
• Beklenti ile algı arasındaki farkın yönetimi
• Şikâyet ve memnuniyetsizliklerin yapısal analizi
• Geri bildirimleri süreç iyileştirmeye dönüştürme yaklaşımı
• Kendi departmanı ve işi özelinde iyileştirme noktalarının belirlenmesi
• Vaka çalışmaları ile aksiyon planı oluşturma

Hedef Kitle

• Müşteriyle doğrudan temas eden ekipler
• Kalite, üretim, operasyon ve destek fonksiyonları
• Müşteri memnuniyetini kurumsal bir konu olarak ele alan organizasyonlar
• Hizmet ve iş kalitesini yükseltmek isteyen tüm çalışanlar

Gakken Perspektifi

Müşteri Memnuniyetini Artırma Eğitimi, Gakken'in eğitim portföyünde müşteri bakış açısını organizasyon kültürüne yerleştirmeyi amaçlayan temel programlardan biridir. Bu eğitim sayesinde çalışanlar, müşteri memnuniyetini geçici bir skor iyileştirmesi olarak değil, sürekli değer üreten bir iş yapma biçimi olarak ele almayı öğrenirler.

Eğitimin Amacı

Bu eğitim, iletişim teknikleri veya şikâyet yönetimi becerileri öğretmeyi amaçlamaz. Amaç, müşteri memnuniyetinin hangi yapılar ve davranışlar sonucunda oluştuğunu anlamak ve bunu organizasyon genelinde ortak bir bakış açısına dönüştürmektir. Müşteri memnuniyetini bireysel çabalara bırakmak yerine, organizasyon genelinde tekrar edilebilir ve sürdürülebilir bir yaklaşım oluşturmayı hedefler

Önerilen Eğitmenler: M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş

TEMEL KATMAN

İŞ VE ZAMAN YÖNETİMİ EĞİTİMİ

Bu eğitim, zaman yönetimini yalnızca planlama ya da verimlilik teknikleri olarak değil, küresel şirketlerde beklenen çalışma biçimi, karar alma ve bilgi paylaşımının temel yetkinliği olarak ele alır. Yoğun iş ortamlarında, önceliklerin belirsizleşmesi ve asıl odaklanılması gereken konulara yeterli zaman ayrılamaması sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu program, sonuç üreten zaman kullanımını sistematik biçimde öğretir.

Arka Plan

Birçok organizasyonda şu sorunlar gözlemlenir:
• Acil işler nedeniyle önemli konuların ertelenmesi
• Bilgi paylaşımı ve onay süreçlerinde zaman kaybı
• İş yapış biçimlerinin kişiye bağlı olması
• Bölümler arasında öncelik ve zaman algısının farklılaşması
Bu sorunlar bireysel çabayla değil, ortak bir çalışma yaklaşımı ile çözülebilir.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Japon iş kültüründen gelen pratik yaklaşımlara dayalı içerik
• Verimlilikten çok sonuç üretmeye odaklanma
• Günlük iş hayatına hemen uyarlanabilir yapı
• Mantıksal düşünme ve iletişim eğitimleriyle yüksek uyum

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Zamanı bir kontrol unsuru değil, sonuç üreten bir kaynak olarak görmek
• İş önceliklerini mantıksal biçimde belirleyebilmek
• Karar alma ve bilgi paylaşım hızını artırmak
• Günlük işlerde uygulanabilir çalışma alışkanlıkları edinmek
• Organizasyon genelinde zaman yönetimi bilinci geliştirmek

Eğitimin Amacı

Bu eğitim, tek seferlik bir zaman yönetimi eğitimi değildir. Amaç, küresel şirket standartlarında iş yapma, bilgi paylaşımı ve karar alma becerilerinin temelini oluşturmaktır. Japon iş kültüründe önemli bir yere sahip olan HOURENSOU (raporlama, bilgilendirme ve danışma) yaklaşımı ele alınır; kavramın arkasındaki mantık açıklanarak küresel iş ortamına uyarlanır.

Ana İçerik Başlıkları

• Zaman yönetiminin temel prensipleri
• Önemlilik ve aciliyet ile işlerin sınıflandırılması
• İşlerin amacı ve önceliklerinin netleştirilmesi
• Etkili bilgi paylaşımı ve HOURENSOU yaklaşımı
• Toplantı, raporlama ve karar süreçlerinin zaman tasarımı
• Bireysel ve ekip bazlı zaman yönetimi
• Günlük işe uygulanabilir aksiyon planları

Hedef Kitle

• Genç ve orta düzey profesyoneller
• Yönetici ve ekip liderleri
• İş önceliklerini ve zaman kullanımını geliştirmek isteyen çalışanlar
• Fonksiyon ve pozisyondan bağımsız olarak tüm ekipler

Gakken Perspektifi

İş ve Zaman Yönetimi Eğitimi, Gakken'in eğitim portföyünde küresel iş ortamında temel çalışma disiplinini ve karar alma hızını güçlendiren ana programlardan biridir. Bireysel verimliliğin ötesinde, organizasyon genelinde iş yapma kalitesini yükseltir.

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş
Göktürk Altınbaş
Orkun Akarsel

TEMEL KATMAN

ETKİLİ İŞ İLETİŞİMİ EĞİTİMİ

Bu eğitim, iş dünyasında gerekli olan bilgiyi doğru anlama, mantıksal olarak yapılandırma ve karşı tarafa net biçimde aktarma becerilerini, iş iletişiminin temel kuralları olarak sistemli şekilde öğretir. İletişim, kişisel yeteneğe ya da deneyime bağlı bir konu değildir. İş dünyasında zaten tanımlanmış düşünme, sıralama ve aktarma kuralları vardır. Bu programın amacı, bu kuralları netleştirerek herkes için tekrar edilebilir bir beceri haline getirmektir.

Arka Plan

Birçok organizasyonda aşağıdaki sorunlar sıkça görülür:
• Konuşmalar uzun, ancak neyin kararlaştırılacağı belirsiz
• Bilgiler yapılandırılmadan paylaşıldığı için algı farkları oluşur
• Üst yönetim karar vermek için gerekli bilgiyi net göremez
• Sonuç olarak geri dönüşler, tekrarlar ve karar gecikmeleri yaşanır

Bu sorunlar "iyi konuşamamak"tan değil, iş iletişiminin ortak kurallarının paylaşılmamasından kaynaklanır. Bu eğitim,iş dünyasında doğru kabul edilen iletişim yaklaşımını ortak bir standart haline getirmeyi hedefler.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• İş iletişimini kurallar ve çerçeveler olarak netleştirir
• Mantıksal düşünceyi temel alan, tekrar edilebilir bir beceri yapısı sunar
• Günlük işlere doğrudan uygulanabilen, pratik odaklı içerik

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Mesajların kısa sürede ve net şekilde aktarılması
• "Ne demek istediği anlaşılmıyor" geri bildiriminin azalması
• Toplantı, rapor ve danışma süreçlerinde karar hızının artması
• Küresel iş ortamında geçerli bir iletişim temeli oluşturulması

Eğitimin Amacı

• İş iletişiminin temel kurallarını anlamak
• Bilgiyi mantıksal biçimde düzenleyip yapılandırabilmek
• Karşı tarafın rolünü ve karar seviyesini dikkate alarak iletişim kurabilmek
• Toplantı, raporlama ve danışma süreçlerinde karar almayı hızlandırmak

Ana İçerik Başlıkları

Bölüm 1：İş İletişiminin Temel Kuralları
• Günlük konuşma ile iş iletişimi arasındaki fark
• İş dünyasında neden mantıksal iletişim gereklidir
• Küresel iş ortamında paylaşılan temel varsayımlar

Bölüm 2：Düşünce ve Yapının Tasarlanması
• Sonucu netleştirmek için düşünceyi düzenleme
• Konu ve ana noktaların yapılandırılması
• Sonuç ile ana noktalar arasındaki mantıksal bağın kurulması
• Karar verici perspektifine göre bilgi tasarımı

※ Ana noktaları "3 başlıkta toplama" yaklaşımı, düşünceyi ve aktarımı netleştirmek için bir rehber olarak ele alınır; katı bir kural değildir.

Bölüm 3：Uygulamalı Çalışmalar
• Gerçek iş senaryoları üzerinden iletişim alıştırmaları
• Üst yönetim ve yöneticilere raporlama / danışma simülasyonları
• Geri bildirim yoluyla iyileştirme ve kalıcılık

Ek：Bilgi Paylaşımının Sırası ve Zamanlaması
• Hangi bilginin, kime ve ne zaman aktarılması gerektiği
• HOURENSOU (Raporlama – Bilgilendirme – Danışma) (Japon şirketlerinde gelişmiş bir bilgi paylaşım yaklaşımı olarak tanıtılır - İş iletişimi kurallarıyla birleştirilerek uygulanır)

Hedef Kitle

• Genç ve orta seviye çalışanlar
• Uzman ve profesyonel roller
• Üst yönetim ve yöneticilerle iletişim kurması gereken ekip üyeleri

Eğitim İçeriğinde Ele Alınan Yaklaşım

Bu eğitimde iş iletişimi,"neyi, hangi sırayla ve hangi detay seviyesinde iletmeliyim?" sorularına cevap veren bir düşünme ve aktarım tasarımı olarak ele alınır. Japon şirketlerinde uzun yıllar boyunca sistemleştirilmiş önemli yaklaşımlardan biri, "Önce Sonuç (Conclusion First)" ilkesidir. Bu yaklaşım, sadece bir konuşma tekniği değil;
• Bu iletişimle neyi kararlaştırmak / neyi iletmek istediğini netleştirmek
• Sonucu destekleyen temel noktaları mantıksal olarak düzenlemek
• Karşı tarafın tepkisini dikkate alarak karara götüren bir diyalog yürütmek anlamına gelen, iş dünyasında rasyonel bir iletişim kuralıdır. Program boyunca, "Önce Sonuç" yaklaşımı temel alınarak; mantıksal yapılandırma, bilgi düzenleme, karşı tarafın bakış açısı ve bilgi paylaşımının sırası ve zamanı gibi birden fazla çerçeve birlikte ele alınır ve günlük işe uygulanır.

Önerilen Eğitmenler:
M. Serkut Kızanlıklı
Zeynep Altuntaş
Göktürk Altınbaş
Orkun Akarsel

TEMEL KATMAN

PROAKTİF DAVRANIŞ VE İNİSİYATİF ALMA EĞİTİMİ

Bu eğitim programı, çalışanların yalnızca talimat bekleyen bir yaklaşımdan uzaklaşarak, kendi sorumluluk alanlarını anlayan, düşünen ve harekete geçen bireyler haline gelmesini amaçlar. Küresel şirketlerde, pozisyon fark etmeksizin her çalışandan problemleri fark etmesi, çözüm üretmesi ve bir sonraki adımı düşünerek hareket etmesi beklenir. Bu programda proaktif davranış, soyut bir tutum değil, uygulanabilir ve öğretilebilir bir iş becerisi olarak ele alınır.

Arka Plan

Birçok organizasyonda şu sorunlar görülmektedir:
• Talimat olmadan harekete geçilmemesi
• Problemlerin raporlanıp aksiyona dönüşmemesi
• "Bu benim işim değil" anlayışının yaygın olması
• Sahadan iyileştirme önerilerinin gelmemesi
Bu sorunların temelinde, proaktif davranışın ne anlama geldiğinin ve sorumluluk sınırlarının net olmaması yatmaktadır.

Ana İçerik Başlıkları

• Proaktif ve reaktif davranış farkı
• Sorumluluk ve sahiplenme kavramı
• Problem farkındalığı ve inisiyatif alma
• Davranışı engelleyen zihinsel bariyerler
• Proaktif düşünme çerçeveleri
• Vaka çalışmaları

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Proaktif davranışı net ve uygulanabilir bir çerçeveye oturtur
• "Problemden aksiyona" giden düşünce sürecini sistematik hale getirir
• Sorumluluk alanlarının netleşmesini sağlar
• Gerçek vaka çalışmaları ile günlük iş pratiğine bağlanır
• Organizasyon kültürüyle uyumlu inisiyatif alma yaklaşımı kazandırır

Eğitimin Amacı

Bu programın amacı, çalışanların yalnızca talimat bekleyen bir yaklaşım yerine, problemi fark eden, çözüm düşünen ve aksiyona geçen bir çalışma alışkanlığı geliştirmesini sağlamaktır.
Proaktif davranış, soyut bir tutum olarak değil, öğrenilebilir, uygulanabilir ve ölçülebilir bir iş becerisi olarak ele alınır.

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Proaktif davranışın doğru tanımını yapmak
• Sorumluluk alanını netleştirmek
• Problemden aksiyona giden düşünce sürecini öğrenmek
• Organizasyonla uyumlu inisiyatif alabilmek

Hedef Kitle

• Genç ve orta düzey profesyoneller
• Yönetici ve ekip liderleri
• Yeni sorumluluk almış çalışanlar
• Organizasyonda sahiplenme kültürünü güçlendirmek isteyen ekipler

Önerilen Eğitmenler: Orkun Akarsel
Göktürk Altınbaş

TEMEL KATMAN

MÜŞTERİ ODAKLILIK EĞİTİMİ

Bu eğitim programı, müşteri odaklılığı yalnızca bir tutum ya da zihniyet olarak değil, günlük iş kararları ve davranışları yönlendiren temel bir iş becerisi olarak yeniden tanımlar. Satış veya müşteriyle doğrudan temas eden birimler ile sınırlı kalmadan, tüm departmanların müşteri değeri yaratım sürecinin bir parçası olduğu bakış açısını kazandırmayı amaçlar. Katılımcılar, kendi görev ve sorumluluklarının müşteri değeriyle nasıl bağlantılı olduğunu anlayarak, organizasyon genelinde ortak bir müşteri bakış açısı geliştirmeyi öğrenirler.

Arka Plan

Birçok organizasyonda aşağıdaki sorunlar sıklıkla görülmektedir: • Müşteri odaklılık yalnızca bir slogan olarak kalmaktadır
• Departmanlar müşteri kavramını farklı şekillerde yorumlamaktadır
• Çalışanlar kendi işlerinin müşteri değerine nasıl katkı sağladığını net olarak görememektedir
• Günlük kararlar iç süreçlere göre alınmakta, müşteri bakış açısı geri planda kalmaktadır
Bu durum, müşteri odaklılığın organizasyon genelinde ortak bir iş yapma prensibi olarak tanımlanmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Programın Öne Çıkan Özellikleri

• Müşteri odaklılığı davranış ve karar seviyesine indirger
• Satış dışı fonksiyonlar için de net ve uygulanabilir içerik
• Günlük iş süreçlerine doğrudan uyarlanabilir yapı
• Müşteri memnuniyeti ve iletişim eğitimleriyle yüksek uyum

Program Sonrası Beklenen Kazanımlar

• Müşteri değeri yaratımının doğru tanımını kavramak
• İç müşteri ve dış müşteri kavramlarını net biçimde ayırt edebilmek
• Kendi rolü ile müşteri değeri arasındaki ilişkiyi anlayabilmek
• Karar alırken müşteri bakış açısını kullanabilmek
• Organizasyon genelinde ortak bir müşteri dili oluşturmak

Ana İçerik Başlıkları

• Müşteri değeri nedir, nasıl oluşur
• İç müşteri ve dış müşteri ilişkisi
• Müşteri deneyimi ve iş süreçleri arasındaki bağlantı
• Her departmanın müşteri değerine katkısı
• Günlük işlerde müşteri bakış açısıyla karar alma
• Vaka çalışmaları ile müşteri değeri analizi

Hedef Kitle

• Tüm beyaz yaka çalışanlar
• Satış, operasyon, destek ve back-office ekipleri
• Müşteriyle doğrudan temas etmeyen ancak müşteri değerine katkı sağlayan fonksiyonlar
• Organizasyon genelinde müşteri bakış açısını güçlendirmek isteyen kurumlar

Eğitim İçeriğinde Ele Alınan Yaklaşım

Müşteri Odaklılık Eğitimi, Gakken'in eğitim portföyünde müşteri odaklı organizasyon kültürünü oluşturmayı hedefleyen temel programlardan biridir. Bu program sayesinde çalışanlar kendi işlerini müşteri değeri perspektifinden yeniden değerlendirme ve geliştirme becerisi kazanırlar.

Eğitimin Amacı

Bu eğitim, "müşteriyi önemseyelim" gibi soyut mesajlar vermeyi amaçlamaz. Amaç, müşteri değerinin işin merkezine nasıl yerleştirileceğini açık ve uygulanabilir bir çerçeveyle öğretmektir. Katılımcılar, müşteri bakış açısını yalnızca satış veya hizmet süreçlerinde değil, kendi günlük iş kararlarında da bir referans noktası olarak kullanmayı öğrenirler.

TEMA BAZLI EĞİTİM ÖRNEKLERİ

Yönetim • Liderlik
- Koçluk Eğitimi
- OJT Lider Eğitimi
- Yeni Nesil Lider Atölyesi
- Yeni Yönetici Eğitimi
- Değerlendirme Becerileri Eğitimi
- Taciz Eğitimi
- İş Stratejisi Eğitimi

Düşünme Yeteneği
- Mantıksal Düşünme Eğitimi
- Eleştirel Düşünme Eğitimi
- Sorun Tanımlama ve Çözme Geliştirme Eğitimi
- Karar Verme ve Eleştirel Düşünme Eğitimi
- Tasarım Odaklı Düşünme Atölyesi

İletişim Becerileri
- İş İletişimi Eğitimi (Takım İletişimi)
- Mantıksal Yazma Eğitimi
- Müzakere ve İfade Eğitimi
- Astlarla Etkili İletişim Eğitimi
- Zaman Yönetimi Eğitimi

Yenilikçilik (İnovasyon)
- Yeni İş Birliği Simülasyonu
- Bölgesel Problem Çözme ve Değer Yaratma Süreci Deneyimi
- İnovasyon Süreci Deneyimi
- Tasarım Odaklı Düşünme Deneyimi
- Sanatsal Düşünme Eğitimi

Teklif (Proposal) Becerileri
- Müzakere ve İfade Eğitimi
- Müşteri Gereksinimleri Analizi Eğitimi
- Mantıksal Sunum Eğitimi
- Satış Stratejisi Planlama Eğitimi
- DX Çağı Teklif Geliştirme Eğitimi
- Dinleme Becerileri Geliştirme Eğitimi

Organizasyonel Canlandırma
- Organizasyonel Canlandırma Yönetimi
- Takım Eğitimi
- Organizasyonel Gelişim için Motivasyon
- Kolaylaştırıcılık Becerileri Eğitimi
- Sürdürülebilir Marka Atölyesi (SDG ile Uyumlu)

Dijital Dönüşüm (DX)
- Dijital Dönüşüme Giriş Semineri
- DX Proje Uygulama Atölyesi
- Teknik Temeller Eğitimi
- Yapay Zeka Temelleri Eğitimi
- Veri Bilimi Eğitimi
- Yöneticiler için DX Temel Bilgi Eğitimi

Kariyer
- Kariyer Tasarımı Eğitimi
- 30'lu ve 40'lı Yaşlar için Kariyer Tasarımı
- Deneyimli Profesyoneller için Kariyer Yolculuğu
- Emekliler için Kariyer ve Yaşam Tasarımı Atölyesi

Genç Yetenek Geliştirme
- Üretim Faaliyeti Simülasyon Eğitimi
- BT Proje Simülasyonu
- Rol Farkındalığı Eğitimi
- Liderlik Eğitimi
- OJT Uygulamalı Eğitim
- Mentorluk Eğitimi

DEI (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık)
- Kapsayıcı Liderlik Eğitimi
- Karar Alma ve Önyargı Yönetimi Eğitimi
- DEI Stratejik Organizasyon Eğitimi
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Semineri

Küresel Eğitim
- Küresel İş Becerileri ve Tazeleme Eğitimi
- Kültürlerarası İletişim Eğitimi
- Kültürlerarası Yönetim Eğitimi
- Sürdürülebilir İş Uygulamaları ve SDG Atölyesi
- Yurtdışı Görevlendirme Öncesi Eğitim

Yeni Çalışanlar
- İş Becerileri Eğitimi
- İş Zihniyeti Eğitimi
- İş Simülasyonu
- Göreve Hazırlık Eğitimi
- Görev Sonrası Takip Eğitimi

Gakken Turkey

TEŞEKKÜRLER!

E-posta

info@gakkenturkey.com

Sosyal Medya

@gakkenacademy
@gakkenturkey

Bizi Arayın

+90 531 223 75 40