



masters
training international

DE-NE-YİM-SEL ÖĞRENME

*Kazanan Ekipler Yaratmanın
en Eğlenceli Yolu!*



2
YIL



KAZANAN EKİPLER YARATMAK...

Ekiplerde birliğin gücü kurumlara ne kazandırır?

- ✓ Verimlilik Artışı
- ✓ İnovasyon ve Yaratıcılık
- ✓ Çalışan Motivasyonu ve Bağlılık
- ✓ İletişim ve İşbirliği Geliştirme
- ✓ Hedeflere Ulaşma
- ✓ Müşteri Memnuniyeti,
- ✓ Sürdürülebilirlik ve Karlılık

Deneyimsel, Yaşayarak Öğrenme...

- **Masters**, “deneyimsel, yaşayarak öğrenme” alanındaki 20 yılı aşan uzmanlığını, kurum performansınızı arttırmaya yönelik benzersiz bir fırsat olarak sunuyor.
- Uzun vadeli başarı adına ekiplerinize dönük gerek simülasyonlu gerekse kısa oyunlarla ilerlenen deneyimsel öğrenmeye dayalı özgün eğitim programları, ihtiyaçlara göre şekillendirilebilen esnekliğe sahip.
- Masters, ekiplerin birlik ve başarıları için farklı açı ve boyutlarda beceri geliştirilmesine yönelik ihtiyaçların karşılanmasına katkıda bulunmak üzere değişik konulara yoğunlaşmış farklı programları 25 kişiden 1.000 kişiye kadar katılımcı gruplarıyla uygulanabilmekte...

9 Farklı Program, 9 Farklı Deneyim...

Simülasyonlu, oyunlu; açık, kapalı alan ya da hibrid aktiviteli 9 birbirinden keyifli, eğlenceli, öğretici ve eğitici program ekiplere eşsiz bir deneyim yaşıyor;

- ❖ **Kazanmak İçin Oynamak !**
- ❖ **İşimiz İşbirliği !**
- ❖ **Biz Bir'iz**
- ❖ **Enerji Bombası!**
- ❖ **Güç Bizde !**
- ❖ **Think Pink!**
- ❖ **Birlikten Kuvvet Doğar !**
- ❖ **Kazanan Takımlar**
- ❖ **Farklı Olmak, Fark Yaratmak !**

KAZANMAK İÇİN OYNAMAK

SONUÇ ODAKLILIK; EN İYİ SONUÇ YAKLAŞIMI

(Program Süresi – 1 Gün)
Ateş Akansel, Zehra Çalışal

Kapsanan alanlar;

Sonuç Odaklılık, Kaynakların Doğru Planlanması, Kişisel Etkinlik ve Proaktivite hedefli simülasyon destekli bir çalışmadır.

Açılış:

*Simülasyon uygulaması; **Define Adası** ©*

Program Yapısı:

Bu eğitim programı bir senaryo çerçevesinde geliştirilmiş simülasyonla başlamakta ve sonrasında bu simülasyon sırasında yaşanmış deneyimlerden çıkartılan örnekler ve derslerle geliştirilen aktarım kısmı yer almaktadır. Bu programda uygulanan “Define Adası” simülasyonu ekte senaryo olarak paylaşılmıştır.

- Hedeflerle çalışmak
 - Verimlilik
 - Çaba / verimlilik ilişkisi
- Büyük resimdeki yerim
- Zaman, bilgi, ekip
 - Fark yaratan ekip
- “En iyi sonuç” yaklaşımı
 - Kazanmak için oynamak
 - Zaman, bilgi, ekip
 - Planlama, kontrol
 - İletişim ortamı ve bilginin geliştirilmesi
 - Başarıyı geleceğe taşımak
 - Sonuç odaklı bakış açısı
- Değerlendirme ve kapanış

Eğitimde eğitime simülasyon kısmında her 40 kişiye 2 yardımcı eşlik eder.

Program Simülasyonları  desteği ile uygulanmaktadır.



Bir kurumun karlılığı, harcadığı çabanın birebir karşılığı mıdır? Acaba harcadığımız çaba sonucu elde ettiklerimiz, gerçekte elde edebileceğimiz ne kadarı? Çabayı planlamazsak elde edebileceğimiz farkına bile varmamamız mümkün mü? Acaba hangi kaynaklarımız gerçekten verimliliğimizi artırır?

“DEFİNE ADASI”, kurum bünyesinde **hedef koymanın, planlamanın, takım çalışmasının, karar almanın, kaynak kullanımının, bilgi kullanımının, verimliliğin ve strateji geliştirmenin** tüm boyutlarıyla yaşatıldığı eşsiz bir programdır.

DEFİNE ADASI

Tropik denizlerin ortasında yer alan “Kara Korsan” adasında mutlu mesut yaşayan korsanların lideri “Kaptan Kanca” bir gün efsanevi define adasının haritasını bulur. Bu çok zorlu yolculuğa katılacak gönüllü korsanlardan ekipler oluşturur ve onlara haritanın kopyalarını ve eşit miktarda sermaye vererek Define adasına yollar. Dönüşte getirilen defineler paraya çevrilecek ve en yüksek parasal tutara ulaşmış olan ekip korsanların yeni liderleri olacaktır. Her ekibin açık denizlerde kendi başına kalacağı bu yolculukta korsanları, sürekli değişen zorlu hava koşulları beklemektedir.

Bu macerada hedef bellidir: Mümkün olan en kısa süre içinde Define Adasına ulaşmak, mümkün olan en uzun süre adada kalıp en fazla sayıda define çıkartmak, ve mümkün olan en kısa süre içinde Korsan adasına sağ salim geri dönmek!

TEMEL ÖĞRENME NOKTALARI

- Hedef koyma
- Etkin planlama
- Strateji geliştirme
- Ekip çalışması
- Liderlik
- Bilginin elde edilmesi ve kullanımı
- Zaman kullanımı
- Karar alma
- Rekabet baskısına ve çevre etkisine karşı koyma
- Sınırlı kaynaklarla çalışma
- Çaba ile verimlilik ilişkisini yaşama
- Maksimize etme kavramı
- Kazanmak için oynamakla, kaybetmemek için oynamak
- Sınırlı zaman dilimlerinde hareket kabiliyeti



İŞİMİZ İŞBİRLİĞİ

EKİP ÇALIŞMASI VE İŞBİRLİĞİ

(Program Süresi – 1 Gün)
Işıl Dayıoğlu Aslan, Zehra Çalışal

Min 30 kişilik ekiplerle aynı anda uygulanabilmektedir.

Kapsanan alanlar;

Bütünsel Hedefler için takım çalışması, iç müşteri odaklılık, etkili iç iletişim ve işbirliği ile verimli sonuçlar yaratmak, Bütünsel bakış açısı.

Açılış:

Simülasyonlu Çalışma: **Galaksi Federasyonu ©**

Program Yapısı:

Kurum bünyesinde ortak vizyon geliştirmenin, takımlar arası iletişimin, müzakerenin, takım çalışmasının, ortak kültür oluşturmanın, ortak çıkarlara yönelmenin, karar almanın, kaynak kullanımının, verimliliğin ve strateji geliştirmenin, biz bilinci yaratmanın, bireysel hedefler ile ekip hedeflerinin örtüştürülmesinin tüm boyutları ile işletildiği temeli yaşayarak öğrenmeye dayalı olan programdır.

- Simülasyonlu programın sonuçlarının ve çıktılarının değerlendirilmesi
 - Bütünsel yönetim yaklaşımı; Sinerji
 - Ben ya da Biz
 - Bütünü görmek, parçalara odaklanmak
 - İletişim- Güven ilişkisi
 - Bilgi paylaşımı- zamanında ve doğru aktarım
- Ekip nedir? Grup ve ekip farklılığı
 - Olmazsa olmazlar
- AİDİYET
 - Paylaşım, katılım, sahiplenme, inanç, güven ve saygı
 - Sorumluluk almak, inisiyatif kullanmak
 - İşinin / Bireyin sorumluluğunu almak
- Ekip içi ve ekipler arası başarılı ilişki ortamının kurulması
 - Ekipte iletişim
 - Zamanında ve doğru geri bildirim
 - Takdir etme, cesaretlendirme, yönlendirme, destekleme
- Gelişme için geri bildirim alma konusunda isteklilik

İNSAN MAKİNESİ

- Ekipler 4- 5 kişilik gruplara ayrılır. Her grubun bir makine yaratması istenir. Çalışan ve ses çıkaran bir makine olması önemlidir.
- Bu makinenin her bir parçası grup üyelerinden biri tarafından temsil edilir. Ekip içerisinde herkesin bir makinenin parçası olması, bir görevinin olması ve bir ses çıkarması beklenir.
- Ekipler bu canlandırmayı yaparken, görüntüler videoya alınır. Daha sonra birlikte seyredilir. İstenirse ekip arasından birinci, ikinci ve üçüncü olanlar seçilebilir.



Bir kurumun gerçek başarısı müşterilerinin ihtiyaçlarının farkına varması ve bunları karşılayarak oluşan güven ortamıyla sürekli işbirliğinin yaratılmasıdır. Acaba, kurum dışı müşterilere gösterilen bu hassasiyet kurum içindeki “iç müşterilere” de gösteriliyor mu? Verilen sözler ne gibi baskılar oluşturuyor? Kimin ihtiyaçları öncelik kazanıyor? Kısıtlı kaynaklar davranışları ve sistemin işleyişini nasıl etkiliyor?

“GALAKSİ FEDERASYONU”, kurum bünyesinde **ortak vizyon geliştirmenin, takımlararası iletişimin, müzakerenin, takım çalışmasının, ortak kültür oluşturmanın, ortak çıkarlara yönelmenin, karar almanın, kaynak kullanımının, verimliliğin ve strateji geliştirmenin** tüm boyutlarıyla yaşatıldığı eşsiz bir programdır.

GALAKSİ FEDERASYONU

Yıl 2517. İnsanoğlu Galaksinin her yanına dağılmış, değişik planetlerde koloniler kurmuş durumda. Bütün koloniler aralarında bir birlik oluşturmak için “Galaksi Federasyonu”na delegeler gönderiyorlar. Koloniler arası ticaret kararları bu delegeler tarafından alınıyor. Ancak koloniler arasında kaynaklarda eşitsizlik var. Bir de her delege grubunun kendi kolonisinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere verdiği sözler var. Sözler yerine getirilemezse mecburen tehditler ve karalama kampanyaları devreye girecek...

Delegeler beş yıllık çalışma süresi boyunca kolonilerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve verdiği sözleri yerine getirmek zorunda. Bunu gerçekleştirirken acaba gerçekten “Galaksi Federasyonunu” ortak hareket eden bir birlik haline getirip işlerlik kazandırabilecekler mi?

TEMEL ÖĞRENME NOKTALARI

- Ortak vizyon geliştirme
- Büyük resmi görme
- Ortak çıkarlara yönelme
- Strateji geliştirme
- Ekip çalışması
- Müzakere
- Takımlararası iletişim
- Zaman kullanımı
- Karar alma
- Sınırlı kaynaklarla çalışma
- İhtiyaçların önceliğini belirleme
- Verilen sözlerin bağlayıcılığı
- Tüm kurumun çıkarlarına odaklanma
- Dış müşteri-İç müşteri kavramları
- Güven ve iletişim ilişkisi

BİZ BİR'İZ

TAKIM ÇALIŞMASINDA UYUM VE ETKİNLİK

(Program Süresi – 1 Gün)

Banu Tekin, Zehra Çalışal

Kapsanan alanlar;

- Değişim ve yeniliği destekleyen, ekip ile uyum içerisinde çalışan, çatışmaları en etkin şekilde çözümlen bireyler olmak.
- Dinlemek ve doğru yerde doğru tepkiler verebilmek yeteneğine odaklanmak.
- Yaşayarak öğrenme ile motivasyonu arttırmak hedeflenmektedir.

Program Yapısı:

- Oluşturulan takımların çeşitli aktivite ve uygulamaları deneyim olarak yaşaması
 - Sınıf ortamında 1 saatlik paylaşım sonrası veya öğleden sonra açık alanda da ilerlenebilen aktivitelerden belirlenmiştir.
 - Bu çalışmalar salon müsait olduğunda kapalı alan olarak da ilerleyebilmektedir.
 - Bir günde 3-4 ana uygulama ve bir kapanış aktivitesi ile ilerlenebilmektedir.
 - Uygulanacak aktiviteler verilmek istenen mesajlar çerçevesinde belirlenmekte ve çeşitlendirilebilmektedir.

İÇERİK - Seminer olarak gerçekleşecek paylaşım

- Tanışma
- Ekip nedir?
- Başarılı ekiplerin özellikleri
- Kazanmak arzusu & tutku
- Kendini ifade etme
- Takım üyesi kimdir?

BİZ BİR'İZ

AKTİVİTE ÖRNEKLERİ

BENİM BALONLARIM VAR!

- Bu aktivitede amaç katılımcıların hazırlanmış balonları toplayarak ekiplerine sayı kazandırmalarıdır. Bu aktivite sırasında ekip üyelerini bazı zorluklar beklemektedir. Aktivitenin sonunda katılımcılara bir form dağıtılır ve bu formun sonucuna göre, katılımcıların aktivite sırasındaki davranışlarından yola çıkılarak, iş hayatında diğer ekip üyeleriyle çalışma tarzları üzerine konuşulur.
- *Kapalı mekan aktivitesi*

YARATICILIK BİZİM İŞİMİZ!

- Katılımcılara farklı örgüt yapılarından bahsedilir. Daha sonra katılımcılar gruplara ayrılır ve her grup bu örgüt yapısına göre ve verilen kurallara uygun olarak bir proje hazırlar. Bu projeyi daha sonra gruplara sunarak onları ikna etmeye ve gelen soruları cevaplamaya ayrıca da birinci olmaya çalışır.
- *Kapalı mekan aktivitesi*

İNSAN MAKİNESİ

- Ekipler 4- 5 kişilik gruplara ayrılır. Her grubun bir makine yaratması istenir. Çalışan ve ses çıkaran bir makine olması önemlidir. Ekipler bu canlandırmayı yaparken, görüntüler videoya alınır. Daha sonra birlikte seyredilir. İstenirse ekip arasından birinci, ikinci ve üçüncü olanlar seçilebilir.
- Bireyler ekip içerisinde farklı yeteneklerin, farklılıkları göz önüne alınırsa ne kadar ilginç, eğlenceli ve yaratıcı ortamların oluşabileceğini görecektir. Ayrıca ortak bir fikir yaratma aşamasında çatışma sürecini, fikirlerini kabul ettirme ve kendilerini doğru ifade edebilme tecrübesini yaşayacaklar.
- *Kapalı mekan aktivitesi*

UÇAK KAZASI

- Katılımcılar iki gruba ayrılır ve bir senaryo oluşturulur. Buna göre içinde buldukları uçak bir problem yaşamaktadır. Uçağın düşme tehlikesi vardır. Ekip olarak içinde buldukları uçakla ilgili çözüm üretmeleri ve hayatta kalmaları gerekmektedir.
- Bu aktivitede katılımcılar zor durumlarda tepki vermek ve olumsuz bir yaklaşım sergilemek yerine çözüm üretmek gerektiğinin önemi bir kez daha anlarlar. Burada birbirine güvenmek ve güvenli davranış sergilemek önemlidir.
- *Kapalı mekan aktivitesi*

...

(Kapalı mekanda uygulanan bu örneklerin yanı sıra gerek kapalı mekan, gerekse açık alan takım çalışması aktiviteleri verilecek mesajlara bağlı olarak 15 farklı uygulama arasından seçilebilmektedir.)

ENERJİ BOMBASI !

ÖZ FARKINDALIK VE ENERJİ KAZANIMI

(Program Süresi – 1 Gün)

Altay Ergenç

Kapsanan alanlar;

- İş ve Özel Hayatlarında Pozitif Duygulara Odaklanarak Öz değer ve Motivasyonlarını Artırmak
- Zor Zamanlarda Başarıya Odaklı Bir Vücut Kimyasını, Hür İradeleriyle Yaratabileceklerini Deneyimletmek
- Duygusal Zekâ, Sebat ve Şükran Duygusu Gibi Kavramları İnceleyerek, Şüphe, Kaygı ve Paradigmalarının Negatif Etkilerini Minimize Etmek
- Potansiyellerinin Atıl Kısmını Hissettirerek, Hoşnutluk ve Tatmin Seviyelerini Yükseltmek
- Kurumsal ve Sosyal Değerlere Pozitif Bakış, Aidiyet Duygusu ve Öz motivasyon Konularında Gelişim Sağlamak

Program Yapısı:

- Başarı İçin 4 Farkındalık
 - Pareto Kuralı
 - Burun Farkı
 - Kilit Başarı Faktörleri
 - Kararlılık
- Kişilik Soğanı
- Bilinçaltınızı Yönetin
 - Transaksiyonel Bakış
 - Bilinç, Bilinçdışı ve İçsel Çatışma
 - Duyguları Yönetmek; Paradigmalar ve Negatif Kayıtlar
 - Bilinçaltının Özellikleri
- Vücut Kimyasını Yönetmek
 - *Kazanan Vücut Kimyası (Film)*
 - Beyin
 - Dopamin, Endorphin, Adrenalin
 - *Kaybeden Vücut Kimyası (Film)*
 - Kortizol ve Nöron Kaybı
 - *İlgi ve Sihirli Motivasyon Etkisi (Film)*
- Zihinsel Değişim
 - Olumlama (*Öz imaj Pekiştirmesi*)
 - Telkin (*Uygulama- Değişen Ruhlar*)
 - Model Alma Etkisi
- Öz-Motivasyon
- Başarma Güdüsü
- İçimizdeki Sihirbaz

GÜÇ BİZDE !

EKİP YETKİNLİKLERİNİ GELİŞTİRME

(Program Süresi – 1 Gün)

Banu Tekin, Zehra Çalışal

Akıř:

- Sabahtan öğlene kadar olan 1. bölümde içerik kapsamında test uygulamaları ve 3'lü grup çalışması ile interaktif bilgi aktarımı yer alır.
- Öğleden sonra 2. bölümde sınıf içi kapalı ortamda uygulanan takım aktiviteleri yer alır.
- Deneyimlenen aktivitelerin tüm çıktıları interaktif olarak tartışılır ve değerlendirilerek takımdaki yetkinliklerin gelişiminin yarattığı gücün farkındalığı sağlanır.

Program İçerięi

1. Bölüm; İnteraktif bilgi aktarımı

- Önce insan; Güven, Destek, Yaratıcılık
- Ekip ile birlikte çalışmak; Belbin Metodu ve sağladığı kolaylıklar
- Öngörü ve proaktivite
 - Reaktif davranış, Proaktif davranış
 - İlgı alanı, Etki alanı
- Ekip çalışması nedir?
- Sen – Ben ilişkisinden” BİZ” bilincine ulaşmak
- Sinerji yaratmak
- Ekiplerin bilgeliliği modeli

2. Bölüm; Ekip aktiviteleri

Topumu ver!

- Ekibin ortak yaşam kuralları oluşturması... Tenis toplarıyla oynanan oyun sonrası kuvvetli mesajlar oluşturulur ve önemli farkındalık yaratılır. 2 grup halinde oynanır.
- Ana mesaj: Kurallar güven yaratır. Pozitif stres veya negatif stres sizin iř yapma şeklinize yansır. Başarırsınız ya da başaramazsınız. Her ikisi de birer sonuçtur. Ünlü yönetim gurusu Fredmund Malik'e göre yönetimin ilk çıktısı “Şartlar ne olursa olsun, sonuçlar önemlidir!” anlayışını referans alır.

Nehir ve Sal

- Ekip üyelerinin birbirlerini destekledikleri takdirde zamana karşı rakiplerine üstünlük kurdukları ve kazandıkları bir oyundur. Tüm ekibin ortak hedefi kurallara uyarak ve ceza almadan nehri geçmektir.
- Ana mesaj: İř yaparken içinde bulunan süreçlerin sonuçlara nasıl etki ettiğini görmek, yapılan hatalardan ders alınarak gelecek süreçlere şekil vermektir. Ünlü yönetim gurusu Prof. Dr. Adizes'e göre şirketlerde “Mekanik ve organik yapılar vardır.” Bu yaklaşım referans alınır.

Boru Hattı

- Bu aktivite denge, koordinasyon, iletişim ve takip gerektiren bir aktivitedir. İki ayrı ekip oluşturulur. Her iki ekibin de hedefi, fazla sayı yapmaktır. Ellerindeki ekipmanlarla kurallara uyarak oyunu kazanmaya çalışır.
- Ana mesaj: Einstein'in “Delilik, aynı şeyleri yaparak farklı sonuçlar beklemektir.” sözünü referans alır.

“Think Pink” 😊

ÖZ MOTİVASYON SİHİRLİ BİR GÜÇTÜR !

(Program Süresi – 1 Gün)

Altay Ergenç

Kapsanan alanlar;

- Bir ekip üyesi olarak yaptığımız işten nasıl gurur ve şevk duyarız? Nasıl tolerans ve esneklik gösterebiliriz?, Sorumluluk duygumuzu nasıl geliştirebiliriz?
- İş ve özel hayatımızda nasıl daha iyi ilişkiler kurabiliriz?, Nasıl "kazanan kişi" haline gelebiliriz?

Program Yapısı:

- Mükemmel sonuçlar için
 - Verimlilik- ilişkiler- kalite (Kurumdaşlık)
 - İnisiyatif ve olumlu enerji
- Duyguları yönetmek
 - Olumsuz paradigmlar ve önyargılar
 - Engelleri aşmak
 - Başarmaya hazır olmak
- Duygusal Zeka
 - Nasıl gelişir EQ/IQ
 - Apati
 - İçsel enerji
 - En güçlü silah “İLGİ”
 - Vücut kimyasını yönetmek
- Reaktif davranış ve STRESSSS!
- “Think Pink” Nasıl?
 - “FISH”; Fish felsefesi paylaşım-izleme-tartışma
 - Temel prensipler
 - Eğlen
 - Mutlu Et
 - Kendini Ver
 - Tutumunu Seç
- “Think Pink” 😊



BİRLİKTE KUVVET DOĞAR!

TAKIM ÇALIŞMASINDA BAŞARI

(Program Süresi – 1 ya da 2 Gün)

Kerem Şenoğlu, Zehra Çalışal

Kapsanan alanlar ve amaçlar;

- Bütünsel bakış açısı kazandırmak, büyük resmin önemini vurgulamak
- Aynı amaçlarla çalışıldığını ve ortak değer ve hedeflerin olduğunu aktarmak
- İletişim yollarını hatırlatmak ve kullanmalarına destek olmak
- Güven ortamı yaratmak
- Ekip üyelerinin birbirine iletişimsel yaklaşımını ve ekip bilincini geliştirmek
- Yaşayarak öğrenme ile motivasyonu arttırmak

Program Yapısı:

Amaç ve beklentiler çerçevesinde uygulamaların belirlenmesi ile Açık- Kapalı alan veya Hibrid olarak ilerlenebilen 1 veya 2 gün olarak beklentiler özelinde geliştirilebilen takım çalışmaları örnekleri:

İnsan Düğümü

- İletişimde karmaşayı anlatan, problemlerin çözümünde iletişimin önemini ortaya koyan aktivitedir. İletişim sürecinde farklı düşünce ve algılamalar, engeller ve bu engelleri aşmak için yapılabileceklerin neler olduğu deneyimlenmektedir. Herhangi bir materyal kullanılmadan gerçekleştirilen bu aktivite günün başında programa başlarken ısınma amaçlı kullanılan çalışmadır.

Değer Taşları

- Tüm ekip ile aynı anda uygulanan bir çalışmadır. Bu çalışmada ekipten içinde timsahların yüzdüğü nehirde değer taşlarını kullanarak karşıya geçmeleri istenir. Ekibin sadece karşıya geçmesi başarılı olmaları için yeterli değildir. Bu geçişte herkesin ortak değerleri çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir. Amaç; tüm ekibin şirket değerlerine sahip çıkarak, ortak hedefe ulaşmalarıdır.

Müşteri ilişkileri Hattı

- Bu aktivite hep beraber pek çok zorlu işi birlikte, herkesin sorumluluk alması sağlanarak sürekli iyileştirme ve verimliliği kullanarak gerçekleştirmek amacıyla kurgulanmıştır. Zorlu olduğu kadar renkli ve eğlenceli bir çalışmadır.
- Belirlenmiş dikdörtgen bir alanın etrafına toplanan ekibin bir köşede bulunan ürünleri çapraz köşedeki müşteriye ulaştırmaları için bir yol bulmaları hedefi verilir. Ancak bu hattı veya yolu öyle kurgulamaları istenir ki; ilk sağ ve ilk sol arkadaşlarının dışındaki kişilere mutlaka sınırlandırılmış alandan ulaştırarak ve tüm ürünler için aynı rutü kullanarak ilerlemeleri beklenmektedir. 3 dönemde ulaşabilecekleri maksimum hedefi göstermek ve motivasyonu yükseltmekteki en etkin aktivitedir.

Kare kurdele

- Tüm ekibin aynı anda uyguladığı kapanış aktivitesidir.
- Bu aktivitede gözleri kapatılan katılımcılar etkili iletişimi kullanarak birlikte iç/ dış müşteri beklentisini gerçekleştirmek için bir araya gelirler.

Her aktivite sonrası interaktif tartışma, bilgi aktarımı ve değerlendirmeler yapılmaktadır.

KAZANAN TAKIMLAR

BÜYÜK RESMİ GÖREBİLMEK

(Program Süresi – 1 Gün)

Banu Tekin, Ufuk Koç

Kapsanan alanlar;

- **Bütünsel bakış açısı kazandırmak, büyük resmin önemini vurgulamak**
- **Aynı amaçlarla çalışıldığını ve ortak değer ve hedeflerin olduğunu aktarmak**
- **İletişim yollarını hatırlatmak ve kullanmalarına destek olmak**
- **Güven ortamı yaratmak**
- **Ekip üyelerinin birbirine iletişimsel yaklaşımını ve ekip bilincini geliştirmek**

Program Yapısı:

- Giriş ve Tanışma
- Grup nedir? Takım nedir?
 - Takımda Sinerji
 - Nasıl takım üyesi olunur? (Vaka Çalışması)
 - Takım Olmada Bakış Açısının Önemi
 - Dinliyor muyuz? Anlıyor muyuz? Düşünüyor muyuz? (Grup Çalışması)
- Başarılı Bir Takım Çalışmasında İletişimin Önemi
- Takım Olmanın Önündeki Engeller (Anket, Vaka Çalışması ve Aktiviteler)
 - Önyargılar
 - Farklı Motivasyonlar
 - İletişim Kazaları
 - Empati Eksikliği
- Kaostan Düzene Bir Ekibin Oluşması
- Başarılı ekiplerin ortak özellikleri
- İnteraktif Değerlendirmeler

(Program içeriğinde interaktif bilgi aktarımı, grup çalışmaları, kişilik testleri ve sınıf içi uygulamalar yer almaktadır.)

FARKLI OLMAK, FARK YARATMAK

EKİPLERDE STRATEJİK DÜŞÜNME VE ÖTESİ

(Program Süresi – 1 Gün)

Ateş Akansel

Kapsanan alanlar;

- 5 ilke çerçevesinde Ekip içi ve ekipler arasında kuvvetli güven, anlayış ve yardımlaşmanın geliştirilmesi, ortak bakış açısı oluşturulması, yaratıcılığın eyleme dönüşmesi
- Yetkinlik, sorumluluk, görev dağılımı, uyum ve işbirliği kavramlarının şekillendirilmesi, Kurum içinde hedef birliğini, beraberliği ve üretkenliği artırmayı sağlayacak ilkeleri yaşatmak için tüm ekibin hazırlanması

Program Yapısı:

Program iki aşamalıdır:

1. İnteraktif bilgi aktarımını içeren sunum: “FARKLI OLMAK, FARK YARATMAK”

- Fark yaratmak, verimlilik bağlantısı
- Daha farklıya ihtiyaç noktası; Değişim ve strateji
- Farklı düşünme engelleri
- Ekipte etkinlik, vizyon oluşturma
- Bir profesyonel kendisinde nasıl fark yaratır, farkı nasıl yansıtır
- Ekipte Farklılık – bakış açısı
- Ekiplerin bilgeliliği: 5 ilke
- Sürekli gelişim: “kendinde olmayanı veremezsin”
- Bireysel gelişimimizin yaratacağı farklılık boyutu

2. Katılımcıların oluşturduğu grupların çalışması ve sunumu

- İnteraktif bilgi aktarımı sonrası 5-8 kişilik birer çalışma grubu oluşturması istenecektir. Her gruptan, her bir zarfta farklı bir özlü sözün olduğu önceden hazırlanmış zarflardan rastgele birer adet seçmeleri istenecektir. Zarflardaki özlü sözler “fark yaratmış” kişilerin çoğunlukla iyi bilinen sözleridir ve sunumla paralellik gösteren fikir ve yaklaşımları içermektedir.
- Çalışma gruplarından istenecek şey, çektikleri özlü sözü konu başlığı olarak ele almaları ve “fark yaratma, değişim ve gelişim” perspektifinden işlemeleridir. Anlamları çok açık ve net olmakla birlikte ellerindeki sözün “farklılığı ortaya koyan, örneklendirilmiş, geliştirilmiş, yeni düşüncelere temel oluşturmaya yönelik, yaratıcılıkla bezenmiş” bir yapıya kavuşturulması ve beş dakikalık bir sunuma dönüştürülmesi beklenmektedir.
- Sunum yapısıyla ilgili herhangi bir kısıtlama olmayacaktır: Gruplar her türlü kaynağı, malzemeyi, tekniği, uygulamayı kullanabilirler. Sunumda grup sözcüsünün tek başına sunumu olabileceği gibi tüm grubun katılımıyla bir şov da yapılabilir. Amaç, eldeki konunun farklı ve yaratıcı anlatımı olmasıdır.
- Her bir ekibin sunumu sonrası tüm katılımcılar tarafından yorum ve değerlendirmeler yapılmaktadır.



+90 (212) 243 06 70 pbx

masters@masterstraining-int.com

www.masterstraining-int.com



<https://www.linkedin.com/company/masters-training-international>



<https://www.facebook.com/masterstraining>



https://www.instagram.com/masters_training



<https://twitter.com/mastersti>

