

Liderler için 3 Aylık Farkındalık ve Gelişim Programı*

**Bu Bir Eğitim Programı Değildir.*

Bu program, büyük değişim projelerine liderlik eden kişilerin etki alanını artırmak, değişime olan direnci hem kendilerinde, hem de ekip ya da paydaşlarında yöneterek hedefledikleri iş sonuçlarına ulaşabilmeleri için kişiye özel tasarlanmıştır.

3 Ayda 12 saat ayırmanız yeterlidir. Modüler yapı ile program, ihtiyaçlarınıza göre şekillendirilebilir. Ön çalışma veya hazırlık gerekmemektedir.

Değişim Olma Halidir ve An'da Gerçekleşir.



Serap Çelen

serapcelen@gmail.com

+90 532 760 69 31

Business Coaching/Mentoring Guru

Ekipten Hangi Sinyalleri Alıyorsunuz?

1

Bağlılık ve Sinerji Düşük

2

Silolaşma/İnsiyatif Alma Eksikliği

3

Belirsizlik ve Kaos Huzursuzluğu

4

Uzun Çalışma Saatleri

5

Değişime Karşı Direnç

6

Performans Verileri Hedeflerin Gerisinde

7

Geri Bildirim Kültürü Yok

8

İşlerin Zamanında, Kaliteli Tamamlanamaması

9

Stratejinin Uygulama ve Takibinde Aksaklıklar Var

İş ve Kişisel Gelişimde Deneyim Etkisi- Modüler Yapı

Anlık Geri Bildirim

Toplantı Sırasında Gözlem: İş sırasında anlık geri bildirim ile farkındalık ve sürekli gelişimi destekleyen bir ortam.

İçimizdeki Engelleri Keşfetmek

30 yıllık kurumsal yöneticilik ve Gestalt yaklaşımı ile duygu-beden-zihin farkındalığı sağlayan koçluk görüşmeleri

SMART Hedefler/Aksiyon Planı

Somut iş ve davranış hedefleri ile değişim performansının görünür olması.

Dışarıda Etki Yaratmak

Liderlik modelleri ile ilgili bilgi ve deneyim aktarımı ile kişiyi yönlendiren mentorluk görüşmeleri

Farkındalık ve Gelişim Modülleri



Lideri bütün olarak ele alıyoruz

Kişiyi içinde bulunduğu sistem ile birlikte ele alıyoruz, hangi ortamı parçası olduğunun farkındalığı ile buluşmasını sağlıyoruz.

Kendi ihtiyaç ve duygularını farketmesi, dışarıda yarattığı algıyı anlaması, insanlarda hangi duyguları uyandırdığını farketmesine destek oluyoruz.

Belirlenen hedef için yola çıktığınızda, farkettiğiniz kıymetli varlıklarınızdan neleri çoğaltacak, nelerle vedalaşacaksınız?

Gelişim için Modüler Yapı /12 Adım



Değişime Kendinizden Başlamaya
Hazır mısınız?



Vaka Analizi-STARL

1

Durum:

- Mayıs 2020; Pandemi başlangıcı
- Sektör: Perakende
- E-Ticaret Şirket için yeni bir alan
- Uluslararası ve Lokal mağazalar kapatıldı
- CEO E-ticaret ile ilgili zorlayıcı hedefler açıkladı
- X Ürün Grubu, belirlenen performans hedeflerinin oldukça gerisinde idi. Ekip Bağlılığı ve Sinerjisi Düşük

2

Görev:

- Verilen hedefler odağında, ekip Liderinin Farkındalık ve Gelişimini sağlamak.

3

Aksiyon:

- Hedefler doğrultusunda Lider aksiyon planını oluşturuldu.
- Mentor önerisi ile Etkin Liderlik davranışlarında mutabakat sağlandı.
- Gözlem yapılacak Toplantılar, geri bildirim görüşmeleri takvimlendi.
- Değişimde zorlanılan konular ya da özel ihtiyaçlar için Koçluk takvimleri belirlendi.

4

Sonuç:

- 3 iş hedefinden 2 si başarı ile tamamlandı.

5

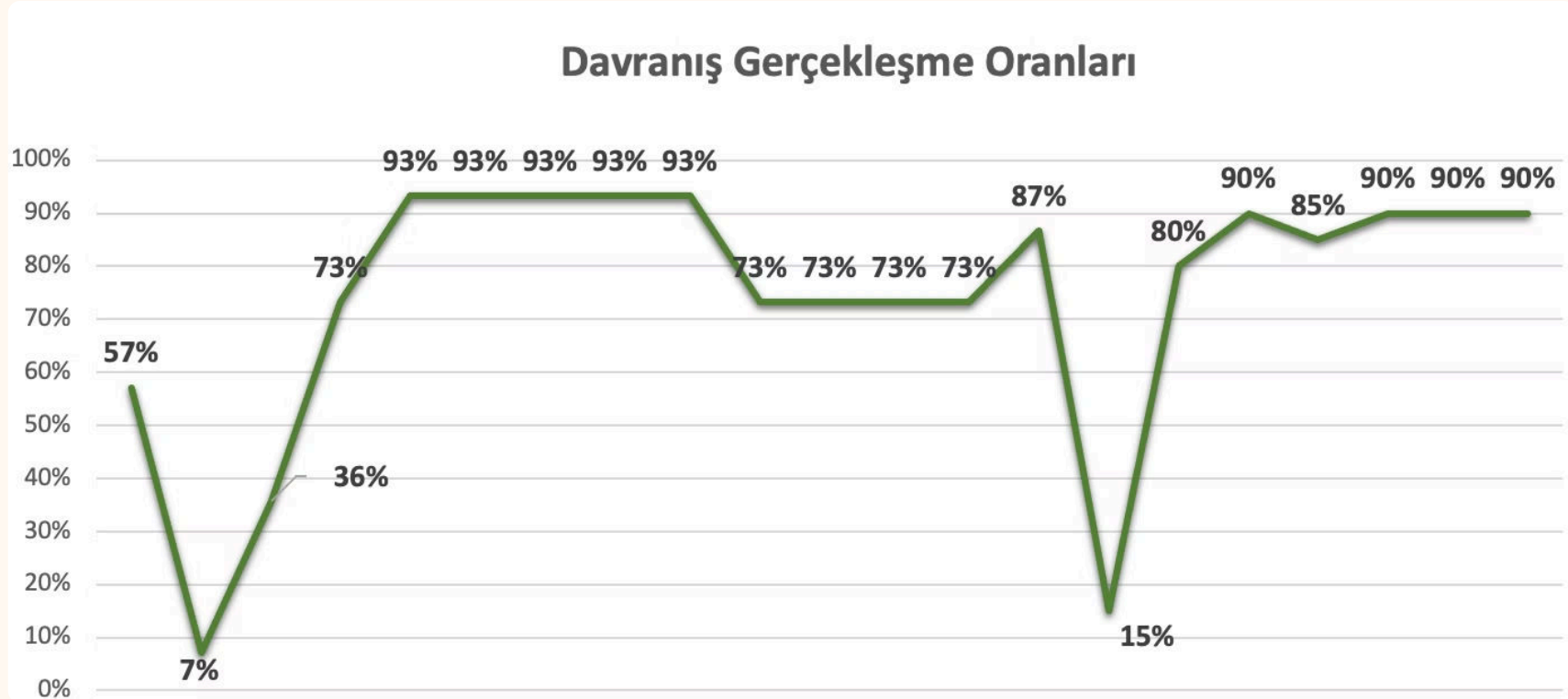
Öğrenme:

- **LİDER DEĞİŞTİĞİNDE DÜNYA DEĞİŞİYOR**

Seçilen Liderlik Davranışlarından Bazıları:

- İvedilik yaratmak, harekete geçirmek
- Hedefi ilan etmek
- Takip metod ve sıklığını duyurmak
- Ekip üyeleri arasında iş bölümü ve termin dağılımı
- Problemi tanımlamak
- Kök neden analizi
- Problem A3 metodu/hikaye değil, VERİ
- Performansı görünür kılmak-Dashboards
- Ekip üyelerini sorumlu tutmak
- Ekip üyelerini zorlamak
- Derin dinleme ve açık uçlu sorular sormak
- Geri bildirim vermek
- ...

Liderin Davranışsal Değişimi



İş Hedefi	Mevcut	Hedef	Gerçekleşme
NOS Bulunurluk	58%	95%	96%
Bütün Ürünler Bulunurluk	79%	95%	91%
E-Ticaret Payı *	6%	15%	18%

Koçluk İle Engelleri Aşmak

Direnç

- Ekipten gelen direnç; "bu Depo ve Logistik Ekiplerinin sorumluluğu", "Mail attık cevap vermiyorlar"
- Lider bile haklı olduklarını düşünüyor.
- Davranış sergileme oranı düştü (%15). Gelişim durdu.

Engelleri Aşmak

- Ekibi sınırları aşmaları için zorlayamamak
- Ekipte alışıla gelmiş iyi ilişkileri, dostluğu bozmamak
- Duygusal farkındalık
- Ortak hedef ve büyük resmi görmek, ekibe göstermek
- Paydaş Yönetimi; Depo ve Logistik ekipleri ve yöneticileri ile bireysel temas kurmak
- Üst Yönetime gerekli konuları eskale etmek ve şikayet algısı ikilemi





Serap Çelen

[LinkedIn](#)

**Executive Coach, PCC/ Leadership Development
Mentor/Assessor**

Eğitim

Tufts University Boston MA / USA- M.A. in Economics,1995

ODTÜ, Ankara-B.S., İşletme

TED Ankara Koleji, Ankara

Experience

Position	Company	Date
FOUNDER	<u>Business Coaching Guru</u>	May 2023 -Present
Executive Coach	<u>EZRA Coaching</u>	Oct 2023-Present
Executive Coach	<u>Betterup Coaching</u>	Oct 2023-Present
Executive Coach	<u>SparkUs Coaching</u>	Oct 2023-Present
Executive Coach/Leadership Mentor	<u>LC Waikiki</u>	Mar 2018-May 2023
Assessor/Executive Coach	<u>Taurus Group/DDI</u>	Nov 2017-Mar 2018
Assessor/Senior Consultant	<u>ATRRAIN GmbH</u>	Dec 2016-Nov 2017
Partner	<u>ISG</u>	Mar 2016-Dec 2016
Senior Portfolio Manager/Corp.Credits	<u>QNB FINANSBANK</u>	Jan 2013-Oct 2014
Division Manager/Project Finance	<u>QNB FINANSBANK</u>	May 2011- Jan 2013
Vice President/Sectoral Research	<u>QNB FINANSBANK</u>	Nov 2009- May 2011
Manager/Reel Sector	<u>Central Bank of Turkey</u>	Dec 1988- Nov 2009



Uzmanlık Alanlarım

- 1 Yönetici Koçluğu
- 2 Lider Gelişim Mentorluğu
Koçluk tarzı ile hedef odaklı vaka analizleri
- 3 Gölge Koçluk
- 4 Değerlendirme ve Gelişim Merkezi Uygulamaları
- 5 Liderlik Stilleri
Daniel Goleman
- 6 Değişim Yönetimi
Kotter'in 8 adımı
- 7 SIPOC ile Mentorluk Süreci Tasarımı
- 8 Vizyon Oluşturma
- 9 STARTUP Mentorluğu (ITÜ)
Business Canvas
- 10 OKR'lerle Yönetim
Belirleme, Yayma, Takip, Geri Bildirim

Sertifikalarım:

- ICF- Professional Certified Coach (PCC; 2020)
- Lider Koçluğu (Marefidelis; 2020)
- Transactional Analysis (Modül 1&2)
- ODM- Optimum Denge Modeli (Modül 1 & 2 / 2019)
- Gestalt Coaching ACTP (2017)
- SPK Kredi Derecelendirme Lisansı (2016)
- SPK Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı (2016)
- Girişimci Programı (9ay; Boğaziçi Üniversitesi, 2014)