



Kurumlar İçin: Öğrenme ve Gelişim

Bugünün işyerinde başarılı ve mutlu olmak için gereken duygusal ve sosyal beceriler

**THE
SCHOOL
OF LIFE**

Misyonumuz: İşyerinde Daha Fazla Duygusal Olgunluk

İnsanlar bir kurumun en değerli varlıkları. Bununla birlikte birçok zaman, en az anlaşılabilir. The School of Life'da "duygusal olgunluğun" (emotional intelligence), çalışanların performansı ve kuruma bağlılığı için kilit kavram olduğuna inanıyoruz. 2008'de yazar ve felsefeci Alain de Botton'un Londra'da kurduğu The School of Life, duygusal olgunluğa odaklanmış global bir organizasyondur. 21. yüzyılda üretken, başarılı ve mutlu olmak için gereken bakış açılarının ve duygusal becerilerin kazanılmasında bireylere ve organizasyonlara destek verir. Bugün 12 ülkede şubeleri bulunan TSOL'un İstanbul okulunu 2014'te hayata geçirdik.

Sayırsız araştırma, duygusal olgunluğu gelişmiş çalışanların daha mutlu ve başarılı olduğunu gösteriyor. Çalışanların, teknik-profesyonel becerilerinin yanı sıra bazı karmaşık duygusal becerilerde de ustalaşmaları gerekiyor. Duygularını daha iyi anlayan ve yönetebilen, çalışma arkadaşları ve müşterilerle iyi iletişim ve kalıcı ilişkiler geliştirebilen, üretken ve yenilikçi ekipler oluşturabilen, hızlı değişim ve fikir ayrılıkları karşısında sakin kalabilen, yaratıcılıklarını ve hayal güçlerini harekete geçirebilen çalışanlar, organizasyonların başarısı için vazgeçilmez.

Öğrenme ve Gelişim programımız, işyerinde ve hayatın bütününde gerçek değişim getiren 20 temel duygusal beceri etrafında tasarlandı. Her beceri için özel olarak geliştirilmiş iki saatlik atölyeler; zihni harekete geçiren ve potansiyeli açığa çıkaran kullanışlı ve keyifli uygulamalardan ve iş yaşamı, psikoloji ve felsefeden örnek vakalardan besleniyor.

Öğrenme ve Gelişim programından en yüksek verimi ise, farklı çalışan gruplarının ihtiyaçlarına ve organizasyonun gelişim hedeflerine göre kurgulanmış modüller ve kapsamlı öğrenme yolculukları ile almak mümkün. İlerleyen sayfalarda The School of Life'in önerdiği öğrenme yolculuklarını takip edebilir ya da kurumun ihtiyaçlarına uygun yolculukları tasarlayabilirsiniz.

20 Duygusal Beceri



Cazibe



Değişime Adapte Olmak



Empati



Esneklik ve Dayanıklılık
(Resilience)



Girişimci Gibi Düşünmek



İletişim



Objektif Bakış



Oyun ve Mizah



Sakinlik Yönetimi



Topluluğa Konuşmak



Destekleyici Olmak



Diplomasi



Etkili Karar Vermek



Etkin Verimlilik



İnovatif Olmak



Liderlik



Öz-farkındalık



Özgüven



Var Olma Amacı



Yaratıcılık

Cazibe



Çok iyi fikirler bile etkili olabilmeleri için iş dünyasında sıkça göz ardı edilen bir beceriyle sunulmalı: cazibe. Bu yüzden araştırmalar gösteriyor ki daha sevecen ve karizmatik olmak için kendini geliştiren kişiler, iş arkadaşları tarafından %60 daha etkili olarak değerlendiriliyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Açıklık ve savunmasızlığın neden insanları bu kadar cazip kılan bir özellik olduğunu keşfediyoruz,
- İnsanları dikkatle ve cesaretlendirerek nasıl dinleyeceğimizi öğreniyoruz,
- Sevecenlik ve teşviğin neden diğer alternatiflerden daha iyi motivasyon kaynakları olduğunu tartışıyoruz,
- Çalışma arkadaşları, müşteriler ve paydaşlarla uzun soluklu ilişkiler sürdürmeye yardımcı olacak ipuçları ve tavsiyeleri çalışıyoruz.

‘Cazibenin, insanlara samimi bir ilgi gösterme yeteneği olduğunu düşünüyorum.’

— *Richard Avedon*

Değişime Adapte Olmak



Değişim kaçınılmaz olduğuna göre, asıl belirleyici olan bizim onunla kurduğumuz ilişki. The School of Life'ta değişimle ilişkimizin psikolojik kökenlerini ve dinamiklerini mercek altına alıyoruz. Değişim karşısında şaşkınlığa ve strese teslim olabilir ya da değişimi fırsat olarak görebiliriz. Diğer bir deyişle, değişime adapte olabiliriz. Kurumların da insanların da giderek daha çevik olması gerekiyor. İnsan kaynakları yöneticilerinin %91'i, adapte olma becerisinin 2018 itibarıyla işe almalarda çok önemli bir özellik olduğunu söylüyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Kaçınılmaz ya da gerekli değişimden neden korktuğumuza ve nasıl daha az korkabileceğimizi tartışıyoruz,
- Çalıştığımız organizasyondaki bir değişimin potansiyel risklerini ve faydalarını analiz ediyoruz,
- Belirsizlikle ve engellerle başa çıkmamıza yardımcı olacak ve kendimizi spontanlığa, belirsizliğe ve büyümeye açmamızı sağlayacak yöntemler öğreniyoruz,
- Nasıl aktif olarak adapte olabileceğimizi, değişime nasıl kendimizi açabileceğimizi, hatta değişimi nasıl başlatıp ona liderlik edebileceğimizi çalışıyoruz.

Zekâ, değişime ayak uydurabilme becerisidir.’

— *Stephen Hawking*

Destekleyici Olmak



İnsanları desteklemek ve verdikleri rahatsızlık sinyallerini dikkatlice gözlemek, karşılaştıkları zorluklara nasıl yaklaşacakları konusunda onlara en iyi öneriyi sunmamızı sağlar. Takımları yönetirken, iş arkadaşlarıyla iletişim kurarken ve müşterileri anlarken doğru şekillerde destekleyici olmak çok önemlidir.

Bu iki saatlik oturumda:

- Anlayışla ve duygusal olarak destekleyici şekilde dinleme alıştırmaları yapıyoruz,
- Merak ve tevazu ile düşünceli sorular sorma sanatını öğreniyoruz,
- Duygusal olarak destekleyici ve anlayışlı bir şekilde dinlemeyi öğreniyoruz,
- Öneri ve geri bildirim verme sanatını çalışıyoruz,
- Sözle olduğu kadar eylemle de açık ve destekleyici olduğumuzu göstermenin yollarını konuşuyoruz.

‘İnsanlar konuşurken onları tamamen dinleyin. Çoğu insan hiç dinlemiyor.’

— Ernest Hemingway

Diplomasi



Diplomasi, felakete veya gereksiz sıkıntılara yol açmadan zor ve hassas konularda yol bulabilme becerisidir. Araştırmalar, çalışan verimliliğindeki büyük düşüşlerin sorumlusunun zayıf diplomasi becerisi olduğunu gösteriyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Kendimizde ve başkalarında var olan farklı çatışma stillerini tanımayı öğreniyoruz,
- Hayatımızın farklı alanlarından “taşıdığımız enerji”yi iş yerindeki çatışmalara nasıl yansıtabildiğimizi fark ediyoruz,
- Durumlara farklı perspektiflerden bakarak daha diplomatik olmamıza yardımcı olacak stratejileri çalışıyoruz,
- Zor durumlarda nezaketin, mizahın ve empatinin önemini ve bunları nasıl kullanabileceğimizi konuşuyoruz,
- Üstelemenin, taviz vermenin, vazgeçmenin ya da gerçekten ortak bir çözüm bulmaya çalışmanın zamanlaması üzerine çalışıyoruz.

‘Diplomasi öyle bir sanattır ki insanlara ‘cehenneme gidin’ dersiniz, sizden yol tarifi isterler.’

— Winston Churchill

Empati



Empati hissetmek ve bunu göstermek, iş hayatında daha iyi performansla özellikle de daha iyi liderlikle bağlantılıdır. Empati, müşteri ilişkileri için de çok önemlidir: araştırmalar, müşteri tarafından algılanan her bir empati puanı artışının, kurumun finansal gelirinde %16.4'lük bir artışa tekabül ettiğini gösteriyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Müşterilerden çalışma arkadaşlarına, iş ilişkilerimizi geliştirmekte empatiden faydalanmayı öğreniyoruz,
- Yeni ürünler ve iş çözümleri geliştirirken empatiyi nasıl kullanabileceğimize bakıyoruz,
- İkna etmek için empatiden faydalanmayı çalışıyoruz,
- Bağ kurmanın ve çatışmaları aşmanın bir yolu olarak empatiyi kullanmayı çalışıyoruz.

‘Kendinize davranılmasını beklediğiniz gibi bir diğerlerine davranmayın – onların farklı tercihleri olabilir.’

8 — *George Bernard Shaw*

Esneklik ve Dayanıklılık (Resilience)



İş hayatının getirdiği kaçınılmaz değişimin, stresin, engellerin ve kayıpların üstesinden gelebilmek için bireylerin ve kurumların esnekliğe ve dayanıklılığa (resilience) ihtiyacı var. Çok sayıda araştırma, iş kaynaklı tükenmişlik sendromu ve kaygının esneklik ve dayanıklılığı yüksek olan bireylerde daha az görüldüğünü ortaya koyuyor. Esneklik ve dayanıklılık geliştirmek, stresten kaçınılmayan durumlarda önemli projelerin raydan çıkmasını garanti altına alabiliyor. Farklı araştırmaların meta analizi, çalışanların mutlu ve özgüven sahibiyken (diğer karşılaştıkları zorluklar ne olursa olsun) %31 daha üretken olduklarını, %37 daha fazla satış yaptıklarını ve üç kat fazla yaratıcı olduklarını gösteriyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Değişimi deneyimlemenin neden bu kadar zor olduğunu konuşuyoruz,
- Değişim ve kayıp dönemlerinde bize daha fazla yardımcı olacak bir zihin yapısı geliştirmeyi öğreniyoruz; kendimizi suçlamak yerine “yas dönemi”ni yaşamak ve büyümek için kendimize izin vermeyi öğreniyoruz,
- Zor olaylar hakkında anlattığımız hikayeyi değiştirerek yeni bakış açıları geliştirmeyi öğreniyoruz,
- Zor zamanlarda faydalanabileceğimiz bir kılavuz oluşturup, kullandığımız yeni stratejileri hesaba katmayı çalışıyoruz.

‘Başarmaya değer her şeyin önünde engeller olacaktır.’

— *Chuck Norris*

Etkili Karar Vermek



Doğru kararlar vermek, güvenilir bir çalışan veya iyi bir lider olmanın temeli. Ancak araştırmalar gösteriyor ki, duygularımız karar verme becerimizi önemli ölçüde etkileyerek doğru yargılara varmamızı engelliyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Etkili karar vermenin önündeki; karar verme yorgunluğu, pişmanlık korkusu ve kendini yeterince tanımamak gibi engelleri inceliyoruz,
- Karar verme psikolojisini öğreniyoruz ve yargılarımıza etki edebilen bilinçdışı etkilere bakıyoruz,
- Karar verirken daha farklı, daha özgüvenli bir zihniyet içinde olmayı çalışıyoruz,
- Mükemmel olmayan sonuçlar karşısında daha rahat olmayı ve planladığımız gibi gitmeyen kararları ‘tamir etmeyi’ öğreniyoruz.

Ne olabileceği endişesinin ve korkunun gölgesinde etkili karar veremezsiniz.

— Michelle Obama

Etkin Verimlilik



Verimlilik eksikliğinin sonucu sadece verimsizlik değil çoğu zaman pişmanlık olur. Hiç bitmeyen yapılacaklar listesini tamamlamak ve gelen talepleri yönetebilmek için, acil işleri önemsizlerden ayırmamız ve verimli olmayı bir alışkanlık haline getirmemiz gerekir.

Bu iki saatlik oturumda:

- Duygusal ve psikolojik engeller dahil olmak üzere, nelerin işleri tamamlamayı zorlaştırdığı üzerine düşünüyoruz,
- Yaklaşımımızı elimizdeki işe göre uyarlamanın yollarını öğreniyoruz,
- İşleri önceliklendirmemize, gerçekçi ve daha etkin hedefler belirlememize yardımcı olacak stratejileri inceliyoruz,
- İstemsiz erteleme davranışımızı yenmek için alışkanlıklar ve teknikler öğreniyoruz; taktik ‘kusa yolları’ seçmek ve temel amaçlarımızı gözden geçirmek gibi...
- Daha etkin olmak için geri bildirimden faydalanmayı çalışıyoruz.

‘Bir işi yapmanın en etkin yolu, o işi yapmaktır’

— *Amelia Earhart*

Girişimci Gibi Düşünmek—



Girişimcilik günümüzün en popüler kavramlarından biri. Girişimcileri korkusuzca risk alan ve sadece orijinal fikirleri olan kişiler olarak görme eğilimindeyiz ancak, hepimiz bir girişimci gibi düşünmenin nimetlerinden faydalanabiliriz. Yeni fikirler üretmek, müşterilerin ihtiyaçlarını anlamak ve son ürünü sürekli yeniden gözden geçirerek geliştirmek bunlardan bazıları.

Bu iki saatlik oturumda:

- Bir girişimci gibi düşünmek hakkında doğru bilinen yanlışlara bakıyoruz,
- Kilit “acı noktaları”nı (pain points) nasıl tespit edip bunlara yönelik ürün ve servisleri nasıl oluşturacağımızı keşfediyoruz,
- Potansiyel müşterilerimizin beklentilerini anlamak için içgözlem ve empatiden faydalanmayı çalışıyoruz,
- Yeni fikir ve ürünler geliştirmede hiyerarşi piramidinin üstündeki ihtiyaçların rolünü keşfediyoruz,
- Yeni iş fikirleri ve potansiyel keşif kanalları geliştirmek için birlikte çalışıyoruz.

‘İyi fikirler bulmanın en iyi yolu çok fikir üretmek, sonra da kötülerini elemektir.

— *Linus Pauling*

İletişim—



Bir takımın iletişim becerileri ne kadar güçlüyse sonuçlar da o kadar parlak olur: araştırmalar iyi iletişimcilerin büyük bir proje hedefini tutturmada %32 oranında daha başarılı olduğunu gösteriyor. Bu da karmaşık ama önemli mesajları zamanında; açıklık, saygı ve sabırla ifade edebilmeyi çok önemli hale getiriyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Önyargıların iletişime nasıl sekte vurabileceğini ve olası iletişim hatalarını nasıl fark edebileceğimizi öğreniyoruz,
- Yeni bilgiye direnç ve duygusal engelleri aşıp diğerlerine etkili bir şekilde “öğretme”yi çalışıyoruz,
- Diğerlerinin bize gerçekten demek istediklerini dikkatle ayıklayıp, aktif “öğrenme”yi yapıyoruz,
- İletişimi çalışıyoruz; üslubumuz, tonumuz ve genel olarak yarattığımız izlenim hakkında geri bildirim alıyoruz.

‘Kullandığımız dil, dudaktaki şarap gibidir.’

— *Virginia Woolf*

İnovatif Olmak



İyi bir fikre sahip olmakla o fikri gerçekleştirmek bir değil. Bu oturumda iyi bir fikrin yolculuğunu inceliyoruz: ilk prototipten, çalıştığımız kurumdaki kişileri inovasyonun getirdiği değişime açık olmaları için yüreklendirmeye; izlenmesi gereken yolu tartışıyoruz.

Bu iki saatlik oturumda:

- İnovasyonun bulunduğumuz sektör, kurum ve takım için niye önemli olduğunu keşfediyoruz,
- İnovasyonun önündeki olası psikolojik ve organizasyonel engelleri tartışıyoruz,
- Kurumumuzun temel var olma amacını göz önüne alarak, potansiyel yeni inovasyon alanlarını tespit ediyoruz,
- Tasarımların prototipini oluşturmayı ve bunu paydaşları ikna edecek şekilde sunmayı çalışıyoruz,
- Organizasyonda değişime en iyi nasıl liderlik edebileceğimizi ve diğerlerini değişim fikrine açık olmaları için nasıl destekleyebileceğimizi çalışıyoruz.

‘Önceden açılmış yollarda yürüyenler, yeni bir yol gösterenlere daima taş atarlar.’

— Voltaire

Liderlik



Bugün, çalışanlara ilham vererek kuruma bağlılıklarını kazanmak ve istediğimiz iş sonuçlarını almak için, özgün bir liderlik tarzı geliştirmek kritik önemde. Bu atölyede iyi bir liderin kim olduğu üzerine düşünüyoruz. Bu amaçla güçlü yönlerimize, zaafalarımıza, kör noktalarımıza odaklanacağımız kadar liderin önündeki kilit zorluklara göz atıyoruz: ilham veren bir vizyon yaratmaktan ekip arkadaşlarını güçlendirmeye...

Bu iki saatlik oturumda:

- Liderliğin genel doğasını ve bunun tarih boyunca nasıl dönüştüğünü tartışıyoruz,
- Kimi liderlik gayretlerine gerçekçi bir şekilde bakıp bu durumları nasıl ele alacağımızı konuşuyoruz,
- Diğerleriyle ilişkilerimizi geliştirmek için kendimize nasıl daha anlayışlı bir bakış açısı ile yaklaşabileceğimizi öğreniyoruz,
- Müşterilere ve çalışma arkadaşlarına var olma amacını net bir şekilde aktarmayı çalışıyoruz,
- Ekibimizi daha üretken ve verimli kılmak için çalışanlarda ve yönettiğimiz kişilerde güven oluşturmayı çalışıyoruz.

‘Temel isteğimiz, olabileceğimizi bildiğimiz kişi olmak için bize ilham verecek bir insandır.’

— Ralph Waldo Emerson



Objektif Bakış



Duygularımız görüşümüzü bulanıklaştırabilir. Doğru kararlar verebilmek ve diğerleriyle bir arada çalışabilmek için hayatla ilgili hislerimizi, hayatın gerçeklerinden ayırabilmemiz gerekir.

Bu iki saatlik oturumda:

- Zihnimizin meyilli olduğu hata ve önyargıları ve bunları nasıl düzelteceğimizi öğreniyoruz,
- Fikirleri gerçek değerine göre değil de fazlasıyla kaynağına göre değerlendirdiğimiz durumları konuşuyoruz,
- Olaylara daha geniş ve kapsamlı açıdan bakabilmek için kendi tecrübe ve ilgi alanlarımıza mesafe almayı çalışıyoruz,
- Uzun vadede işimize yarayacak kararlar almak için stratejiler öğreniyoruz.

‘Bir kişinin inançları değerli ya da güvenilir olsun fark etmez, ona karşı içimizde yine de korkunç bir şüphe belirecektir.’

18 — *Charles Darwin*

Oyun ve Mizah



Çoğu zaman oyunun sadece çocuklar için hatta daha da kötüsü; tembeller, boş gezenler ve sorumsuzlar için olduğunu düşünme eğilimindeyiz. Ancak oyun ciddi bir iş. Başkalarıyla samimi bağlar kurmamıza, stresli durumları atlatmamıza, işimizden daha çok keyif almamıza ve yaşama olan merakımızı canlı tutmaya yardımcı olur.

Bu iki saatlik oturumda:

- Biz yeni mücadelelere hazırlamada oyunun rolünü konuşuyoruz,
- Oyun sayesinde iş arkadaşları ve müşterilerle nasıl daha iyi iletişim kurabileceğimizi keşfediyoruz,
- Çatışmaları çözmede ve bağ kurmada mizahın rolünü fark ediyoruz,
- Oyunu kullanarak acil problemlere yeni fikir ve çözümler üretmeyi çalışıyoruz.

‘Bir gün tekrar masal okumaya başlayacak kadar büyümüş olacaksınız.’

— *C. S. Lewis*

Öz-farkındalık



Öz-farkındalık duygusal olgunluğun temeli. Ancak araştırmalar gösteriyor ki, kendimizi anladığımızı sansak da başkalarının bizi gerçekte nasıl gördüğüyle ilgili çok az fikrimiz var. Aradaki bu ciddi fark yanlış anlamalara, başarısız takım çalışmalarına, artan çatışmalara, kötü kararlara ve yönümüzü kaybetmemize yol açabiliyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- Bizim kafamızdaki ve başkalarının kafasındaki imajımız arasındaki farkı inceliyoruz,
- Bilinçdışı tutum ve inançlarımıza bakıyoruz,
- Öz-farkındahğın önündeki yansıtma, projeksiyon ve direnç gibi bazı engelleri tanımayı öğreniyoruz,
- Gün içinde deneyimmediğimiz his ve davranışların ardında yatan inançları anlayabilmek için 'felsefi meditasyon' tekniğini öğreniyoruz.

'Dünyanın en güzel şeyi nasıl kendimize ait olacağımızı bilmektir.'

— Michel de Montaigne

Özgüven



En iddialı proje ve planlarımız, çoğu zaman yeterince cesaret göstermediğimiz için gerçekleşmiyor. Gerçekten de araştırmalar gösteriyor ki; doğru dozda özgüven bizi daha sempatik, üretken, nüfuzlu ve nihayetinde daha başarılı kılıyor. Bu yüzden iş verenlerin neredeyse yarısı, işe alımlarda özgüvene önem verdiklerini söylüyor.

Bu iki saatlik oturumda:

- İşte ve hayatta özgüvenli olmanın ve görünmenin zorluklarını ve faydalarını konuşuyoruz,
- 'İç sesler'imizi tanımayı; daha olumlu, yüreklendirici ve destekleyici iç seslere kanal açmayı öğreniyoruz,
- Engellere, özgüvenimizi kaybetmeden daha olumlu bir zihniyetle yaklaşmayı çalışıyoruz,
- Kendimizi sabote ettiğimiz durumları tanımayı ve bunu yapmamayı öğreniyoruz,
- Özgüven göstermeyi ve kendi yeteneklerimizi ortaya koymayı çalışıyoruz.

'Korku dolu bir ruh hali ile başarılılabilecek şeyler yok denecek kadar azdır.'

— Florence Nightingale

Sakinlik Yönetimi



Kimse her an sakin değildir ve olması da beklenemez. Bir miktar endişe ve adrenalinin hedef ve zaman baskısı olan durumlarda performans göstermemize katkısı olabilir. Ancak pek çoğumuz işimizde aşırı stres, kaygı ve tükenmişlikle mücadele ediyoruz.

Bu iki saatlik oturumda:

- Zorluk ve engellerle daha az öfke, kaygı ve umutsuzluk ile baş etmeyi öğreniyoruz,
- İşte öfkenin rolünü ve neden artık profesyonel ilişkilerde pek de yardımcı olmadığını konuşuyoruz,
- Tepkilerimizde beklentilerin önemli rolünü ve beklentilerimizi nasıl değiştirebileceğimizi, böylece işler ters gittiğinde bu durumla nasıl daha sakinlikle başa çıkabileceğimizi çalışıyoruz,
- Özellikle de üzerinde kontrolümüzün çok az olduğu zor olaylara karşı nasıl daha sakin bir bakış açısı geliştirebileceğimizi öğreniyoruz.

‘Hiçbir şey sükûnet kadar sinir bozucu olamaz.’

— *Oscar Wilde*

Topluluğa Konuşmak



Çoğumuza ölüm gibi gelse de, küçük veya büyük gruplar önünde konuşabilmek günümüz iş dünyasında önemli ama göz ardı edilmiş bir beceri. Çoğumuzun yıpratmış ve bizi çok daha güçlü gösteren bu beceriyi hepimiz öğrenebiliriz.

Bu iki saatlik oturumda:

- Topluluk karşısında etkili iletişim kurmanın önündeki en sık rastlanan engelleri nasıl aşacağımızı öğreniyoruz,
- Topluluk önünde hissettiğimiz kaygı ve sıklınganlığı aşmayı çalışıyoruz,
- Bilgiyi çok daha net ve ilgi uyandıracak şekilde sunmayı öğreniyoruz,
- Vücudumuzu ve sesimizi özgün ve ilgi uyandıracak şekilde kullanmayı öğreniyoruz.

‘Okuyucu ve dinleyici sıkıntısı yoktur; okumaya ve dinlemeye değer bir şey üretmek bizim elimizdedir.’

— *Pliny the Younger*

Var Olma Amacı



Günelik rutinimiz bizi zaman içinde sıkabilir ya da tükenmiş hissettirebilir. Çoğumuz tam da böyle anlarda kariyer değiştirme hayalleri kurmaya başlarız. Ancak çoğu zaman asıl ihtiyacımız olan şey, derinde yatan değerlerimizle ve yaptığımız işin uzun dönem etkileriyle yeniden bağ kurmaktır.

Bu iki saatlik oturumda:

- Çalıştığımız kurumun var olma amacıyla günelik işlerimiz arasında bağlar kuruyoruz,
- Kişisel yeteneklerimiz ve tutkularımızın organizasyondaki rolümüz ile örtüştüğü alanları inceliyoruz,
- Motivasyon kaynaklarımızı ve değerlerimizi yeniden keşfedip onları öncelik sırasına koymayı öğreniyoruz,
- İşimizde ne için takdir edilmeyi isterdik ve biz diğerlerini nasıl takdir edebiliriz, keşfediyoruz.

‘Yaptığımız her ne ise fark yaratır ve nasıl bir fark yaratmak istediğinize karar vermelisiniz.’

— Jane Goodall

Yaratıcılık



Einstein hepimizin dahi olarak doğduğunu söylemişti. İlk eğitim yıllarımızın doğuştan getirdiğimiz yaratıcı potansiyele sekte vurduğu düşüncesi yeni değil. Ciddiye alınma baskısının yanı sıra; stres, kaygı ve özeleştirme bizi tam olarak yaratıcı olmaktan alıkoyuyor. Doğru bir yaklaşım ve stratejiyle bu engelleri aşabilir, yaratıcılığı günlük hayatımıza ve profesyonel kariyerimize yeniden taşıyabiliriz.

Bu iki saatlik oturumda:

- Yaratıcı sürecin doğru bilinen yanlışlarını ve temellerini öğreniyoruz,
- Yeni fikirler bulma stratejilerini çalışıyoruz,
- Modası geçmiş düşünce kalıplarını aşip yepyeni fikirler üretmeyi öğreniyoruz,
- Yaratım sürecini sekteye uğratabilen duygusal engelleri tartışıyoruz,
- Düzenli olarak yaratıcı bir zihniyeti kendimiz için ulaşılabılır kılmayı konuşuyoruz.

‘Yaratıcılığı tüketemezsiniz. Ne kadar kullanırsanız, o kadar fazla olur.’

— Maya Angelou

Nasıl Çalışıyoruz?

- 01 **TANIYORUZ**
Sizi ve organizasyonunuzu tanıyoruz
- 02 **TESPİT EDİYORUZ**
Gelişim alanlarınızı belirliyoruz
- 03 **KURGULUYORUZ**
Size en uygun programı tasarlıyoruz
- 04 **HAZIRLIYORUZ**
Çalışanları eğitim için heveslendiriyoruz
- 05 **ATEŞLİYORUZ**
İnteraktif grup uygulamaları, öğrenme yolculukları, yepyeni iç görüler
- 06 **BOL PRATİKLE SÜRDÜRÜLEBİLİR KILIYORUZ**
Öğrendiklerinizi iş ve özel hayatınızın parçası haline getirmenizi hedefliyoruz

Akademik Kadromuz

Felsefe, psikoloji, bilim ve kültür alanlarından dünya çapında uzmanlar tarafından geliştirilen atölyelerimiz; bireylerle ve kurumlarla uzun yıllar çalışma tecrübesine sahip, modern iş yerinin psikolojik çıkmazlarını çok iyi tanıyan, uluslararası başarılarla ve deneyime sahip, Türkiye'nin önde gelen isimlerinden oluşan çok-disiplinli bir akademik kadro tarafından verilmektedir.

‘Atölye liderinin hem enerjisi hem de konuya olan hakimiyeti çok etkileyiciydi. Çok samimi bir ortamdı.’

— Katılımcı, *Özgüven Atölyesi*

‘Atölye liderinin performansı ve sunumu muhteşemdi. Özellikle bire bir ‘sakinliği’ hissettirmesi beni çok etkiledi.’

— Katılımcı, *Sakinlik Yönetimi Atölyesi*

Önerilen Öğrenme Yolculukları



Önerilen Öğrenme Yolculukları



Katılımcılar Neler Dedi...

“Çok sakin olduğumu düşündüğüm anlarda dahi aslında ufak öfkelerim olduğunu ve bunların bendeki yansımalarını öğrendim. Çok keyifli bir eğitim oldu.”

“Liderliğimi tekrar gözden geçirmek isteyeceğim değerde bir içerikti.”

“Yoğun hayat temposu sırasında kaçırdığım önemli değerlerimi tekrar hatırlama fırsatı buldum.”

“Kendime daha önce sormadığım soruları sordum. Çok farklı konularda bilgi sahibi oldum. Altın tozu hikayeler dinledim.”

“Konu, başlıklar altında çok güzel derlenmiş. Bütünlüğü kaybetmeden, her adımın derinine inilmesi çok güzeldi.”

Çalıştığımız Kurumlar

3M

AKBANK



BOSCH

CNI
INDUSTRIAL

TÜRKİYE
BANKASI

KiD

Microsoft

NUTRICIA
Early Life Nutrition

Türk Telekom

TBWA



Unilever



Vodafone
Red Academy

YAPI KREDİ
BANKACILIK
AKADEMİSİ

ZORLU



İletişim

Elvan Omay

Direktör, The School of Life Istanbul

e.oday@theschooloflife.com

0532 464 3899

**THE
SCHOOL
OF LIFE**