

12. TECEP EĞİTİM VE GELİŞİM ZİRVESİ

#KEŞFET

1-2-3 KASIM 2022



## Yeşim Çokeker Yurtsever

TEGEP Yönetim Kurulu  
Başkanı, DeFacto İK GMY

## AÇILIŞ KONUŞMASI

Tegep Yönetim Kurulu Başkanı ve Defacto İnsan Kaynakları Başkanı Sayın Yeşim Çokeker'in açılış konuşmasıyla 12.Eğitim ve Gelişim Zirvesi başladı.

Yeşim Çokeker konuşmasında öğrenme ve gelişim profesyonellerinin hayatında organizasyonlarımızı geleceğe hazır hale getirmenin en önemli görevleri haline geldiğini iletti.

Tüm değişimlerin merkezindeyiz ve sürdürülebilirlik bizim hep gündemimizde. Eğitim ve gelişim profesyonelleri çevik yaklaşımla dönüşümü devam ettirmeli.

Biz eğitim ve gelişim profesyonelleri diğer profesyonellere göre öğrenmeye %23 daha az zaman harcıyoruz. Başarının sırrı kendimize yatırım yapmaktan geçecek. Zirveyi de kendimize bir yatırım olarak düşünebiliriz. Bildiklerimizi unutup yeniden öğrenmeye yer açmalıyız. Bildiklerimizi unutmamızın zor olduğunu biliyoruz. Ancak burada Sokrates'ten esinlenebilir ve sorgulama ve keşif yöntemini deneyebiliriz. Sokrates'in dediği gibi; 'Kimseye hiçbir şeyi öğretmem sadece onların düşüncelerini sağlayabilirim.'

Tegep'teki son gelişmeleri aktaran Yeşim Çokeker tüm komite ve platformların gönüllülerin katılımına açık olduğunu hatırlattı.



## KEŞİF, AMA NASIL?

Aydın Büyükhelvacı'nın 'Keşif; merakın meyvesidir.' diyerek başladığı Nar Danışmanlık oturumundan notlarımız için kaydırın.

**Aydın  
Büyükhelvacı**

Nar Eğitim ve Danışmanlık  
Eğitimci / Danışman



## İmge Kiner

Nar Eğitim ve Danışmanlık  
Eğitimci / Danışman

## KEŞİF, AMA NASIL?

İmge Kiner – Benim keşif tanımım daha önce anlamlı olarak tanınmayan bir şeyi algılama eylemi. Zaten orada olan, fakat orayla henüz temas etmediğimiz için farkında olmadığımız bir kısım diyebiliriz kendini keşfetmeye. Kendimizi keşfetmek keşfin ilk adımı.

Bir başkasını ya da kendimizi anlamakla ilgili neredeyiz? İçimizdeki boşluğu ya da bize hiç benzemeyeni anlamamız gereken yer kendimizi keşfetmemiz gereken yerdir aslında. Sürekli dışarıyla ilgileniyor, dışarıya yaklaşıyor ancak kendimizden uzaklaşıyoruz. Bu da içimizde boşluk yaratıyor, bizi eksik bırakıyor, yalnızlaştırıyor.

İnsan özünde anlam arayan bir canlı. Anlamı bulmaya kendimizi keşfederek başlamalıyız.

İnsanın kendini keşfi şu anda olana bakmakla mümkün, geçmiş ya da geleceğe değil.

Kendini keşfetme yolunda güçlü sorular ama cevaplarını duymaktan korkmayacağımız sorular sormak için açık bir zihne ihtiyacımız var.

Dünyayı bilgi değil eylem kurtarır. Sadece bir an durup şu an burada ne oluyor diyebilmeliyiz. Hayat hakkında konuşmak çok kıymetli ancak en önemlisi hayata katılmak.





## Halit Güven

Nar Eğitim ve Danışmanlık  
Eğitimci / Danışman

## KEŞİF, AMA NASIL?

Halit Güven – Varsayımların dışına çıkıp hayal kurmaya başladığımız, kocaman verilere hayat verdiğimiz andır keşif. Amacım doğrultusunda verilere hayat vermek, benim keşif tanımım.

Verilerin bazıları kıyıda köşede, bazıları önümüzde duruyor, farkında olmuyoruz. Çünkü amacımızın, hedefimizin farkında değiliz. Bizden ne istenirse yapmaya çalışıyoruz, amacı sorgulamadan. Aslında soru sorsak, yapılmamış keşfederiz. Verilerle çıktığımız yolda öncelikle kendimize amacımızla ilgili sorular sormalıyız.

Veri, amaca uygunsuz enformasyon olur. Verinin keşfi doğru amaca uygun enformasyonları belirlemekle olacak. Tabii sonrasında bu enformasyonların amaçla arasındaki bağı kurabilmeli yani analiz yapabilmeliyiz.

Verilerle keşfe giden yolda atladığımız verileri sunmak, Karşı tarafa verilerimizi sunarken basit terminoloji, somut ve net, etkili veri görselleştirme kullanmalıyız.

# BÜYÜK İSTİFA ÇAĞINDA ÖĞRENME MOTİVASYONU



**Donald H. Taylor**

Yorumcu & Düşünür

Tuba Altunoğlu'nun moderatörlüğünü yaptığı Donald H. Taylor'ın 'Büyük İstifa Çağında Öğrenme Motivasyonu' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi:

Her yıl yaptığım ve bu yıl 9.su gerçekleşen araştırmamızda bu yıl 100 ülkede 3500 kişiyle konuştuk ve öğrenme alanında işyerinde yaşadıkları en büyük zorluğu sorduk. 14 farklı kategoride cevaplar çıktı. En önemli 5 cevap, bütçe ve kaynak eksikliği, paydaş istekliliği (değeri gösterebilme), hibrit sisteme geçebilme, uygulamaya geçebilmek ve beşincisi en belirleyicisi bağlılık eksikliğiydi.

Motivasyon ve performansta 3 önemli kriter var; Yetenek, fırsat, motivasyon. (AMO Modeli – Ability, Opportunity, Motivation) Yetenek, fırsat ve motivasyon olmadan davranış bekleyemeyiz. Hepsini birbirleriyle bağlantılı. Sadece dış motivasyonu da yetmiyor. Biz profesyoneller öğrenenlerin iç motivasyonunu da artırmalıyız.

# BÜYÜK İSTİFA ÇAĞINDA ÖĞRENME MOTİVASYONU

'Liderler nasıl öğreniyor?' araştırması gösteriyor ki; liderlerimiz içeriğin uygunluğu ve faydası ile ilgileniyor. Bir şeyi tek başına güzel ve çekici olması yetmiyor. Eğitimler kullanışlı faydalı olsun, kullanımı kolay olsun. Bunu yaparsanız liderlerin desteğini alırsınız. Estetik yerine manaya odaklanalım. Eğitimin cazibesi içeriğin içinde olmalı.

Arkadaşlarımızın bağlılığını sağlayabilmek için öncelikle liderlerimizi dahil etmeliyiz. Bu dışsal motivasyonu sağlar. Öğrenmede engelleri kaldırmak, öğrenme sürecindeki zorlukları bertaraf etmek içsel motivasyonu sağlar. Öğrenmeye katılımın önünde dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve öğrenme bariyerleri gibi engeller var. Peki katılımı artırmanın yolu ne?

Katılımı artırmanın 5 yolu;

- Liderler ile başlayın, (dış motivasyon, fırsat)
- İçeriğinizde faydayı ön plana çıkarın (iç motivasyon)
- Öğrenmede engelleri kaldırın (fırsat)
- Verimliliğin güzelliği yendiğini unutmayın.
- İçeriklerinizi sürekli geribildirim ile iyileştirin.



## Gözde Duranay Dinç

Korteks Akademi  
Kurucu Ortak/ Eğitim Uzmanı

## DAHA İYİ BİR YARIN'IN İNŞASI: ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

İşyerinde çeşitliliğin sağlanması ve kapsayıcılık, 1960'lı yıllarda konuşulmaya başladı. Ancak son yıllarda tabii ki ivme kazandı. Bunda toplumda yaşanan sosyal hareketler etkili oldu diyebiliriz. Firmalar sosyal hayatın içinde doğal olarak sosyal olaylardan etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki çeşitliliği yüksek olan şirketler ekstra bir mali yük altına girmiyor.

STK'larda çalışan gönüllü kişiler insan davranışı ve algısını dönüştürmenin ne kadar zor olduğunu bilirler. Kurum içinde bu kültürü inşa etmek için, aynı bir departman aynı bir rol oluşturulması ile işe başlanılabilir. Tabii ki bu rolün üst yönetimde desteklenmesi çok önemli. Öncelikle kurumun algısını ölçebileceğimiz bir ihtiyaç analizi yapılabilir. Ölçerek ilerlemeyi unutmamamız gerekiyor. Şirketler kadın destek programlarının imzacısı olmayı da ihmal etmemelidir.





## Alev Mercan

Migros Eğitim ve Gelişim  
Müdürü

## DAHA İYİ BİR YARIN'IN İNŞASI: ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Kurumsal akademiler kurumsal gelişime yön veren enstrümanlar. Çeşitlilik kapsayıcılık bakış açısını çalışanlarımıza kazandırabilmek için 'Farklıyız, Eşitiz' programını başlattık. 81 ilde her bir Migros çalışanı eşitlik için başkalarını harekete geçirecek. Kadın liderlerimizin sayısını arttırabilmek için farklı programlar oluşturuyoruz.

Toplumsal duyarlılık bizim için çok önemli. Çalışanlarımızın toplumsal duyarlılığı olması için çalışmalar yapıyoruz. Bu yolda Kadın Akademisi projemizi hayata geçirdik.

WEF raporunda Covid 19 pandemisi sonrası cinsiyet eşitliğine ulaşmamız için 132 yıl gerektiğini gördük. Ancak bu bizi ümitsizliğe itmek yerine daha çok çalışmamız için motive ediyor.



## Emirhan Deniz Çelebi

Unilever  
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık  
Lideri

## DAHA İYİ BİR YARIN'IN İNŞASI: ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Aydem Enerji Öğrenme ve Gelişim Yöneticisi Duygu Uzun'un moderatörlüğünü yaptığı 'Daha İyi Bir Yarın'ın İnşası: Çeşitlilik ve Kapsayıcılık' oturumundan notlarımız şöyleydi:

"Şu an bizim olduğumuz pozisyonların yaratılmasını konuşuyoruz ama böyle pozisyonların var olmadığı bir dünyaya ihtiyacımız var. Genellikle şirketlerde var olan iş yükünün yanında çeşitlilik kapsayıcılık ajandasının da sahiplenilmesi gerekiyor. Çalışanlar bu ajandaya sahip çıkıyor ama bu ajanda kendi başına zaten bir iş ve bunu daha fazla liderin sahiplenmesi gerekiyor. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri hepimizin gündeminde. 190 ülkede çalışmamız var ve neredeyse hangi kapıyı çalsak o evde en az bir Unilever ürünü ile karşılaşırız. Bu yüzden çalışanlarımıza ve tüketicilerimize karşı sorumluluklarımız yüksek, bunun farkındayız. 2019 yılında Unilever, içerisinde kadına ve çocuğa yönelik şiddet başta olmak üzere herhangi bir şiddet sahnesi içeren televizyon programlarına reklam vermeyeceğini açıkladı.



## Emre Özbek

Cisco Deneyim Merkezleri  
Global Strateji ve Operasyon  
Lideri

# KURUMSAL İNOVASYON İÇİN İK'DAN BEKLENTİLER

Cisco Deneyim Merkezleri, Global Strateji ve Operasyon Lideri Emre Özbek'in 'Kurumsal İnovasyon için İK'dan Beklentiler' başlıklı oturumdan aldığımız notlar şöyledir:

İnovasyon yenilikten başarı sağlamak demektir ve farklı bakış açıları ve disiplinlerin bir arada ve uyum içinde işlemlerini gerektirir.

Kurumsal inovasyon ise; kurum içindeki kişilerin yeni bir ürün, hizmet, süreç veya iş modeli tasarlamak, uygulamak ve ticari başarı sağlamak amacıyla organize şekilde hareket ettiği sistemik bir süreçtir.

Kurumsal girişimci; bir fikri risk alarak ve yenilik yaparak ticari başarı sağlayan nihai ürüne çevirme sorumluluğunu kurum içinde üstlenen kişidir.

# KURUMSAL İNOVASYON İÇİN İK'DAN BEKLENTİLER

Kurumsal inovasyon için kurum içinde tüm disiplinlerin yapıcı yönde hareket etmesi önemlidir. İnsan kaynakları ekipleri de kendi etki alanları doğrultusunda bu süreci destekleyebilir. Özellikle işe alım, performans yönetimi ve yetkinlik gelişimi alanlarında insan kaynaklarının odaklanabileceği konular var: Teknik ve davranışsal yetkinlikler. (Teknik yetkinlikler: tasarım, prototipleme, doğrulama, iş modeli, iş planı. Davranışsal yetkinlikler: gözlem yapmak, liderlik etmek, takım kurmak, deneme yapmak, bağlantıları yönetmek.)

Teknik yetkinlikler ve davranışsal yetkinlikler uyum içinde olduğunda kurumsal inovasyon için uygun ortam yaratılmış demektir.

Sayın Emre Özbek konuşmasını Peter Drucker'ın 'Asıl soru yarın ne yapmamız gerektiği değil, yarına hazır olmak için bugünden ne yapmamız gerektiğidir.' sözüyle bitirdi.



## SOSYAL ETKİNİ KEŞFET



### Diğdem Dökmeci

Akbank Eğitim Sistemleri ve  
Yetkinlik Gelişim Müdürü

Akbank, Eğitim Sistemleri ve Yetkinlik Gelişim Müdürü Diğdem Dökmeci'nin Sosyal Etkini Keşfet başlıklı oturumundan aldığımız notlar şöyleydi:

Sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında önemli bir değer alanı oluşturan 'Kaliteli Eğitim' 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' ve 'Sosyal Etki' projelerimizi işbirliği içinde yürütmeye odaklanıyoruz.

Ekosisteme katkı sağlayacak 3 önemli projeyi hayata geçirdik: Gençlik Akademisi, Dönüşüm Akademisi ve Ailem Akademisi. Gençlik Akademisi ile 2020 yılı itibarıyla 60.000 üzerinde gence dokunduk. Üniversite öğrencilerine düzenli eğitimler veriyor, yeni yetkinlikler geliştirerek onlara fırsatlar yaratmaya odaklanıyoruz. Gençlere ne yapmaları gerektiğini söyleyen çok ama nasıl yapacaklarını söyleyen yok. O yüzden onlara deneyim alanları açıyor ve onları dinliyoruz.

# SOSYAL ETKİNİ KEŞFET

Bireyler olarak iyi olabilirsek toplum olarak da iyi olabiliriz. Bu yüzden yetkinliğe giriş eğitimlerinden iyi olma hali ve sanat etkinliklerine kadar dolu dolu bir program hazırladık. Bunun yanında yapılandırılmış yetkinlik programları da tasarlıyoruz.

Kobiler için tasarladığımız Dönüşüm Akademisi ile Kobi'lerin birbirinden öğrenmesine ve işbirliğine odaklandık.

Girişimci kadınlara yönelik gerçekleştirdiğimiz ilk programdan sonra Kobi'lerin dönüşümü için buluşmalara farklı illerde devam ettik.

Ailem Akademisi Akbanklıların ailesi olarak kabul ettiği herkesin katılabildiği bir platform. Akbanklılar sevdikleri ile bir araya gelip, sürdürülebilirlik, sosyal, fiziksel, zihinsel ve duygusal alanlar gibi farklı alanlarda gelişim fırsatlarından yararlanabiliyor.



## İlker Canıklıgil

Youtuber, Flu TV

# YENİ MEDYANIN EĞİTİMDEKİ YERİ VE GELECEĞİ

'Yeni Medyanın Eğitimdeki Yeri ve Geleceği' konulu oturumları ile Flu TV'den İlker Canıklıgil ile Platon Eğitim'den Dr.Hakan Özerol'un interaktif sohbetinden aldığımız notlar şöyleydi:

Bugün bilmenin önemi yok, malumat önemini kaybediyor, daha fazla ilişki kurmak önem kazanıyor.

İnternetin Türkiye'de kullanılmaya başladığı ilk yıllarda bir nevi şirket kartviziti olarak kullanılan web sitelerinden bugünlere 25-30 senede geldik.

YouTube'un dünyanın en büyük ikinci arama motoru olduğunu düşünüyorum.

'YouTube'a düşmek' diye bir terim vardı eskiden. 'İş gücü olan insanın YouTube'da ne işi var?' deniyordu. Şu an herkesin videosunu izleyebiliyoruz YouTube'da.

# YENİ MEDYANIN EĞİTİMDEKİ YERİ VE GELECEĞİ

'Sadece video ile eğitim olur, artık üniversite bitti' diyemeyiz ancak büyük ölçüde değişimi tetikledi. Video iç disiplin gerektiren, geri beslemesiz, zor bir iş. O yüzden sadece video ile de eğitim olmaz elbette...

Aslında eğitim parayla sattığımız bir şey bunu kamuya açmak bizim için problem olmaz mı diye düşünüyorduk. Ama öyle olmadı.

Videoalara gelen yorumları ciddiye alıyor ve oradan birçok şey öğreniyorum.

Bugün içinde eğlence olamayan bir şeyin izlenme ihtimali çok düşük. Z kuşağı 7 saniye içinde ilginç bir şey söylemezsen videoyu ya da eğitimi geçiyor. İnsanlar sıkılıyorsa anlatanla da ilgili bir problem vardır diye düşünmeliyiz.

Eğitim şov işi. Eğitmen şovmen olmalı. Yaptığın şeyi ışıkla, sesle, görselle beslemelisin, öğreneni işin içine katmalısın.





## Dr. Hakan Özerol

Platon Eğitim Danışmanlık  
Yönetici Ortak

# YENİ MEDYANIN EĞİTİMDEKİ YERİ VE GELECEĞİ

YouTube, birçok insana, normal şartlarda, mesela sokakta ulaşamayacakları insanlara ulaşım imkanı sunuyor.

Video, hibrit eğitimde kullanılabilen bir araç oldu. Eğitim öncesi video izleme, yüz yüze eğitim süresini kısaltıyor. Bir de ekstra bir araca yatırım yapmadan, YouTube'u kullanıyoruz. Başkalarının videolarını eğitimde referans olarak da kullanıyoruz.

Eğitim öncesinde, öğrencilere ilettiğim 5-6 videoyu izlemelerini istiyorum. Sonuçta gençleri artık 8 saat sınıfta tutamayız.

## KEŞİFTE YERİMİZ NEDİR? AMACIMIZ NEDİR?



### Serdar Lale

SRL Danışmanlık  
Kurucu Ortak & Danışman

'Keşifte Yerimiz Nedir? Amacımız Nedir?' başlıklı sunumuyla SRL Danışmanlık'tan Serdar Lale oturumundan notlarımızı şöyleydi:

Yetişkin eğitimi deneyimsel olmalı. Zor günlerden geçiyoruz fakat biliyoruz ki her halin bir sonu var, buna güvenmeli ve yaptığımız şeyin en iyisini yapmaya devam etmeliyiz.

Peki insan kaynakları bu süreçte nasıl pozisyon almalı? Bunu şuna bakarak anlayabiliriz; birincisi, şirket olarak İK ve Eğitim gelişim birimlerini nereye konumluyoruz? İkincisi, biz çalıştığımız şirketin hikayesinin neresindeyiz? Üçüncü olarak; çalışanların güvenini nasıl sağlayacağız?

Ortamla savaşamayız, bizden daha büyük. Sun Tzu'nun dediği gibi 'Taktik olmadan strateji, zafere giden en yavaş yoldur. Strateji olmadan taktik, yenilgi öncesi yapılan gürültüdür.'

"Dönüşümde bugüne ve geleceğe nasıl hizmet edebiliriz?"in peşinde olmalıyız. İK destek fonksiyonu değildir, ikinci planda kalmaması gereken stratejik bir birimdir.

İçinde bulunduğumuz sektörü çok iyi anlamalıyız. Kurumun konumu, nereye gitmeye çalışıyoruz, insan kaynağı ile ilgili gelişim ihtiyaçlarımız nedir, bunlara odaklanmalıyız.

Şunu unutmayalım; kurumlardaki sistemlere ve anketlere güven sağlamak için aksiyon almak şart.



## Buket Çavuş

Koç Sistem Kurumsal  
Akademi Birim Yöneticisi

## GELİŞİM 6.0

Koç Sistem Kurumsal Akademi Birim Yöneticisi Buket Çavuş'un 'Gelişim 6.0' başlıklı sunumundan aldığımız notlar şöyleydi:

Son 2 yıldır çalışanlarımızı geleceğin yetkinlikleri için hazırlıyoruz. "Kariyerinde ve gelişiminde keşfederek, öğrenerek, büyüyerek, daha hızlı yol almak artık senin elinde!" mottosuyla yola çıktığımız Akademi Plus platformumuz ile çalışanlarımıza "keşfet, öğren, büyü" diyoruz.

Programda Koç Üniversitesi ile liderlik, uzmanlık ve davranışsal gelişim hedefleri üzerine çalıştığımız Bireysel Gelişim Kültürü Programı, teknolojik iş ortaklarımızla birlikte yürüttüğümüz gelişim aktiviteleri ve büyüme fırsatlarını kurguladığımız iç eğitimlik, teknik mentorluk, kariyer gelişim danışmanlığı gibi süreçlerle çalışanlarımızın gelişimlerini 365 derece destekliyoruz.

Programda, kişi başı eğitim saati 54 saat olarak gerçekleşirken program memnuniyeti 4.8 olarak izlendi. Programla 180 kişiye mentorluk desteği sunduk. Ayrıca programımız Stevies ve Brandon Hall Gold ödüllerini aldı.



## Fatih İslamoğlu

Aydem Enerji  
İK Grup Direktörü

## AYDEM EŞİT HAYAT

Aydem Enerji İnsan Kaynakları Grup Direktörü Fatih İslamoğlu'nun, 'Aydem Eşit Hayat' başlıklı sunumundan aldığımız notlarımız şöyleydi:

Erkek egemen bir sektör olan enerji sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği adına çalışmalar başlattık. Eril bir sektörde bu kültürel dönüşümü sağlayabilmek için bütüncül yaklaşımla kurgulanan inisiyatif, farkındalık çalışmaları, politika ve prosedürlerde değişiklik, çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimleri ile yaygınlaştırma sağlamayı hedefledi.

Webinarlarla 6000 kişiye ulaştık. Eşit Hayat için gönüllü eğitimciler yetiştirdik. Eğitimcilerimiz sahada ve online sınıflarda çalışanlarımıza eğitim veriyor. Bunun yanında çeşitlilik ve kapsayıcılık atölyeleri ile süreci zenginleştiriyoruz.



## AYDEM EŞİT HAYAT

Hem anne hem baba için hazırlanan 'Eşit Hayat Bebek' kutularında ebeveynliğin eşit sorumluluk gerektirdiğini hatırlatan ve her bebeğin dünyaya kendi rengiyle geldiğini anlatan mektuplar paylaştık. Süt odalarımızı konforlu bir alana dönüştürmenin yanında, annelerin ihtiyacı olabilecek bilgilerin yer aldığı dökümanlara da yer verdik. Aile içi şiddetle mücadele bizim için çok önemli. Bu bakış açısıyla aile içi şiddetle mücadele politikasını yayınladık. Yöneticilerimize, idari işler çalışanlarımıza ve ik ekiplerimize bunlarla ilgili eğitimler verdik. Aile içi şiddete karşı olduğumuzu, Aydem binalarımızı ve elektrik direklerini turuncuya boyayarak bulunduğumuz bölgelerde duruşumuzu net bir şekilde gösterdik.

## KENDİ GELİŞİM MUTFAĞININ ŞEFİ OL!



### Turgut Sarıgül

Kuveyt Türk  
Eğitim & Geliştirme Müdürü

Kuveyt Türk Katılım Bankası Eğitim ve Geliştirme Müdürü Turgut Sarıgül'ün "Kendi Gelişim Mutfağının Şefi Ol!" sunumundan notlarımız şöyleydi:

"Niçin öğreniyoruz?" sorusunun cevabını aradığımız programımız "Gelişim Mutfağı" ile çalışanlarımız gelişim yolculuklarını kendileri tasarlayabiliyor.

Kuveyt Türk Akademi olarak 140 iç eğitimci, 65 mentor, 10'dan fazla eğitim firması ile iş ortaklığı, 6 üniversite işbirliği ile, 454 şube ve 6500 çalışanımıza hizmet veriyoruz.

Unvan ve terfileri kaldırdık yerine gelişimi koyduk. Çünkü hiyerarşi varsa gelişim aksar.

Tüm eğitim programlarımız, 3 ana başlıkta 3 yöntemle alınabiliyor. İş için gerekli olan eğitimler, katkı sağlayan eğitimler, teşvik edilen eğitimler olarak planlanan tüm eğitimlerimiz; Kuveyt Türk Akademi, resmi eğitimler ve dijital eğitimler olarak üç farklı yöntemle çalışanlarımıza sunuluyor.

## KENDİ GELİŞİM MUTFAĞININ ŞEFİ OL!

Eğitimler dışında, rotasyon, iş başı eğitimleri, mentorluk, yüksek lisans ve sertifikalar gibi birçok farklı metodu da içeren geniş kapsamlı bir programdan bahsediyoruz. Kimseyi herhangi bir eğitimi almak için zorlamıyoruz.

Değişimi yakalamak artık mümkün değil. Şu anda değişimi yakalamanın tek yolu değişime liderlik etmek. Biz değişime liderlik etmeyi hedefliyoruz.

12. TEGEP EĞİTİM VE GELİŞİM ZİRVESİ

# #KEŞFET

1-2-3 KASIM 2022

EĞİTİM VE GELİŞİM YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM:  
PARADİGMA DEĞİŞİMLERİNİ  
İNSAN KAYNAĞINA ULAŞTIRMAK



**Prof. Dr. Yaşar Uysal**

Ulusal Tarım Gıda Birliği  
Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı



**Nergis Coşkuner Batı**

Ulusal Tarım Gıda Birliği  
Yönetim Kurulu Başkanı



**Dr. Fulya Aydın Kandemir**

Ulusal Tarım Gıda Birliği  
Üyesi

Oturumun Özeti İçin Kadırın





**Prof. Dr. Yaşar  
Uysal Coşkun**

UTGB YK Başkan Yardımcısı

## EĞİTİM VE GELİŞİM YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: PARADİGMA DEĞİŞİMLERİNİ İNSAN KAYNAĞINA ULAŞTIRMAK

ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.



## EĞİTİM VE GELİŞİM YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: PARADİGMA DEĞİŞİMLERİNİ İNSAN KAYNAĞINA ULAŞTIRMAK

ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.



**Nergis Batı  
Coşkuner**

UTGB YK Başkanı









**Dr. Fulya Aydın  
Kandemir**

UTGB Üyesi

## EĞİTİM VE GELİŞİM YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: PARADİGMA DEĞİŞİMLERİNİ İNSAN KAYNAĞINA ULAŞTIRMAK

ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

# EĞİTİM VE GELİŞİM YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: PARADİGMA DEĞİŞİMLERİNİ İNSAN KAYNAĞINA ULAŞTIRMAK

ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yeriniz almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.ODTÜ BÖTE Bölüm Başkanı Soner Yıldırım'ın Öğrenmenin Geleceği adlı oturumunda siz de yerinizi almak için zirve web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.



## Hakan Tetik

Akademus

Kolektivist; Strateji,  
Müşteri ve Dönüşüm Uzmanı

# YENİ DÜNYADA BAŞARININ ANAHTARI ÜRÜN YÖNETİMİ

Akademus'dan Hakan Tetik'in 'Yeni Dünyada Başarının Anahtar Ürün Yönetimi' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi:

CEO'lar büyük resmi görür. İyi bir ürün yöneticisi CEO adayıdır çünkü büyük resimle ilgilenir. Ürün yönetiminde veriler çok iyi kullanılır, strateji oluşturulur. Jeff Bezos ve Steve Jobs da ürün yöneticisiydi.

İhtiyaçların karşılanma şeklindeki kolaylık bizi ürünlere götürüyor. Bunu ne kadar kolay yapıyorsanız o kadar tercih sebebidir. Yeni dünyada basit, kolaylıkla kullanılan ürün ve hizmetlere ihtiyaç var.

Sektörlerde hızlı ve küresel bir rekabet var. Müşteriler ise neye ihtiyacı olduğunu tam anlamıyla ifade edemiyorlar. Ürün yönetimi bu noktada devreye giriyor.

Ürün yapmayın, önce pazarı anlayın. Pazar potansiyel ve mevcut müşteriden oluşur.

Ürün yönetimi felsefesi: Büyük resmi görmeli, sürdürülebilir olmalı, yarının işini yapmalı, müşteriyi, pazarı iyi anlamalı, inovatif olmalı, planlama süresi ve yol haritası olmalı.





## KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK: BEDEN, AKIL, KALP

Dr. Milan Hosta'nın Kapsayıcılık ve Çeşitlilik: Beden, Akıl, Kalp oturumundan notlarımız şöyleydi:

Dünyadaki tüm eylemlerin kim olduğunuzla ilgilidir. Bakış açınız ve benliğiniz eylemlerinizi belirler. Benlik dışında bir de beceriler var. Beceriler varoluşumuzla ilgilidir ve varoluşumuz için aksiyon almak zorundayız. Bu iki unsur insanı insan yapan parametrelerdir.

### Dr. Milan Hosta

369 Matrix Koç

Evrendeki her şey rakamlar ve parçacıklarla ölçülebilir. Biz insanlar güç, kudret, iktidar isteriz.

Özel ve iş hayatımızda sürekli gelişmeler ve problemler var. Sorun varsa sorunla yüzleşmelisiniz.

Hayatımız dört dörtlük olsa bile gerilim olmak zorunda. Çünkü sorunları aştığımızda dersler çıkıyor ve öğreniyoruz. Her şeyin bir bütün içinde birbirini tamamladığını unutmamalıyız.



# KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK: BEDEN, AKIL, KALP

Eskiden radyo frekansını ayarladığımız gibi şu anda kendi hayatımızın frekansını ayarlamalıyız. Kişinin akli ve vicdani tüm evrenini oluşturur. Frekansımızı bunlara göre ayarlarız. Kendinizi iyi hissetmiyorsanız fikirlerinizi değiştirin. Çünkü fikirlerimiz, gönlümüz ve vücudumuzla kapsayıcı olmalıyız.

Anda olmak (anda hissetmek), azim(ısrarcı olmak) ve vücudunuza iyi bakmak kutsal üçlüdür diyebiliriz.

İnsanlar bir şirkette kendilerini iyi hissettikleri için çalışırlar. Hislerimiz pozitif olmalı ve bilinçle teyit edilmeli. Hangi hisleri yaşadığımızı itiraf etmeli ve bu hislerle yüzleşmeliyiz. Korkuyu cesarete dönüştürmek, huzur ve barışa dönüştürmek çok kolay. Siniri ve öfkeyi, tutku ve sevgiye dönüştürmek çok kolay, inanın utanç duygusunu da onur duygusuna dönüştürmek çok kolay.

## YARINI DEĞİŞTİRENLER



### Erkan Oruçoğlu

Turkcell Akademi  
Program Yöneticisi

Turkcell Akademi Program Yöneticisi Erkan Oruçoğlu ve Turkcell Akademi Ürün Yöneticisi Miray Tepe'nin 'Yarını Değiştirenler' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi.

Erkan Oruçoğlu:

Pandemiyle kurumsal hayatta gözenekli yapıları kaybettik. Bunu jeolojideki porozite kavramıyla şöyle açıklayabilirim; porozite gözenekli yapıları ve belirli alanlardaki geçirgenliği anlatır. Yağmur betondan akar gider, ama topraktan katman katman iner. Yerin altında değerli yer altı suyunu oluşturur. Bunu sağlayan toprağın gözenekli ve geçirgen yapısıdır. Normal şartlarda şirketler KPI'ları belirler, KPI'lar profesyoneller arasında katman katman aşağı iner. Uzaktan çalışmada bu gözenekli yapı ve geçirgenliği kaybettik, aşağı inemedi. Bu gözenekli ve geçirgen yapıyı sağlamak Akademi'nin görevi oldu.

## YARINI DEĞİŞTİRENLER

Turkcell'de teknoloji ekosistemini genişletmek için birçok proje kurguladık. Future Talks seminer serisi, KEY: Kişisel Eğitim Yolculuğu ve Teknoloji Gelişim Programı bunlardan birkaçı. Yapay Zeka, 5G, Metaverse gibi ana odaklarımız ve gelecek vizyonumuz olan konular var. Üst düzey yöneticiler ve bu alanlarda globalde çalışmış kişilerle bir araya geliyoruz. Globalde işin nereye gittiğini, gelecekte neler olacağını dinliyoruz. Programa Kanada, İsveç, ABD'den katılan konuşmacılarımız oldu. İş birinci ağızdan duymak çok fark yaratıyor. Teknik veya iş, tüm eğitimlerde insanı odağa alıyoruz. Eğitimleri online eğitimler, podcastler, canlı-sanal etkileşimli sınıflar ile zenginleştiriyoruz.



## Miray Tepe

Turkcell Akademi  
Ürün Yöneticisi

## YARINI DEĞİŞTİRENLER

Miray Tepe

9 yıl önce 'yarını değiştirme' hayali ile yola çıktık. Amacımız toplumdaki tüm kesimlere ulaşmak, hayalleri gerçekleştirmek ve binlerce insanın yarını değiştirmesine destek olmaktı. İnsan ve gelecek odaklı projeleri çok önemsiyoruz.

Geleceği yazarlar projesi boyunca 90 milyon sayfa görüntülemesi, 9 milyon ziyarete ulaşıldı, 300 saat süren eğitim videoları hazırlandı, 13.000 sertifika verildi, 80.000 başvuru alındı, 6 Milyon satır kod yazıldı ve 2900 saat yazılım eğitimi verildi.

Geleceği yazarlar projesi Türkiye'nin en büyük yazılımcı platformunu doğurdu. 9 yıla bir çok keşif sığdırdık. Türkiye'nin yazılım ekosisteminin ihtiyaçlarını keşfettik. Türkçe literatür eksikliğini ve akademik alanda deneyim eksikliğini keşfettik. Yazılımda rol model eksikliğini keşfettik. Bu eksikler için önemli adımlar atmış olduk. Rol modeller belirledik.



## YARINI DEĞİŞTİRENLER

Kadınların yazılımda daha az yer aldığını görüp onlar için yeni bir proje başlattık. Geleceği yazan kadınlar projesi.

Bu konuyla ilgili küresel çapta da keşiflerimiz oldu, yerel çözümleri nasıl yaratabiliriz bunu tasarladık.

Çocuklara yönelik yazılım eğitimleri ile, yarınlarmıza yatırım yaptık. 30.000'den fazla başvuru aldık, MEB işbirliği ile programı ücretsiz sunuyor ve karşılığında MEB'den de ücret alıyor katılımcılar. Programa katılanlar için istihdam desteği de var.



## Güliz Demir

Yapı Kredi  
Akademi Direktörü

# ÖĞRENMENİN YENİ RİTMİ

Yapı Kredi Akademi'den Güliz Demir'in "Öğrenmenin Yeni Ritmi" başlıklı sunumundan notlarımız şöyleydi:  
Hayatın her alanında yaşanan değişimler öğrenmenin ritmini de değiştirdi. Artık trendler hızlanıyor aciliyetin tanımını değiştiriyor.

Çalışanlar işin kendileri tarafından yeniden inşa edilmesini istiyor.

5 yıl ve üzeri deneyimli çalışanların şirketlerinde kalma sebeplerinin başında %75 ile öğrenme fırsatları geliyor.

Artık iş akışında her zaman öğrenen bir iş gücü var. İş yer öğreniminin geleceği: deneyimsel, işe entegre, dijital, uygulanabilir ve ömür boyu olacak.

Hayatın artan ritmi insanları mikro öğrenme unsurlarına gittikçe daha fazla yaklaşıyor.

Öğrenmenin yeni ritmine adaptasyon;  
hibrit öğrenmeyi destekleyen tasarımlar, mikro öğrenme platformları, derinlemesine uzmanlık yerine esneklik kazandıran öğrenme, yapay zeka kullanımı ve sanal gerçeklik ile öğrenmeden geçiyor.

# YETENEĞİN VE ÖĞRENMENİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ



## Can Mindek

Emeritus  
Türkiye Direktörü

Emeritus Türkiye'den Can Mindek'in Yeteneğin ve Öğrenmenin Dijital Dönüşümü başlıklı oturumundan aldığımız notlar şöyleydi; Winston Churchill "İyi krizleri asla kaçırmamalıyız." diyor. Biz şu an hayatımızda devam eden krizleri nasıl kaçırmamalıyız. Teknoloji mi insan mı ikileminde teknolojiye ağırlık verdik şimdi sıra insanda. Pandemi öncesi süreçle bugün karşılaştığımızda çalışanların becerisine odaklanma konusu artık elzem. Bugün, hemen çalışan becerilerine yatırım yapmalıyız. Artık insanı ön plana koyan stratejiler öne çıkıyor.

Yetenek şirketler için karlılığa giden en kısa yol. Bir taraftan yeteneğin dijital dönüşümünü yönetebilmek için kişiselleştirilmiş bir strateji kurgulamalıyız. Bunu yaparken de deneyime odaklanmalıyız. Öğrenme gelişim süreçleri deneyimin bir parçası olmalı.

## YETENEĞİN VE ÖĞRENMENİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ

Yaratıcı yıkım, işin teknik boyutundansa insanı ön plana almayı gerektiriyor. Artık öğrenmeyi öğrenme öne çıkıyor ve bunu yaparken veri temelli kararlar alıp adımlar atmak gerekiyor.

Hızlı bir şekilde başarısızlığın nereden geleceğini anlayamıyorsanız yavaş ve emin adımlarla ilerlemelisiniz. Online araçlar, becerilerin geliştirilmesi, yeteneğin desteklenmesi için insanı merkeze alarak hızla kullanılmalı.



## TEGEP EN İYİ ÖDÜLÜ: LC WAIKIKI VE CMC İÇ EĞİTMEN GELİŞİM PROGRAMI



**Nihal Öztürk**

Davranışsal Yetkinlik ve  
Beceri Geliştirme Birim  
Yöneticisi



**İrem Erol**

LC Waikiki  
Kurumsal Akademi  
Liderlik ve Davranışsal  
Yetkinlik Gelişimi Grup Müdürü



**Barış Şanlıoğlu**

M Plus  
İnsan Kaynakları  
Genel Müdür Yardımcısı

**Oturumun Özeti İçin Kaydınızı!**

# TEGEP EN İYİ ÖDÜLÜ: LC WAIKIKI VE CMC İÇ EĞİTMEN GELİŞİM PROGRAMI

Nihal Öztürk:

Yeni dünya becerilerini güçlendirmek amacıyla kurguladığımız programı tamamen dijitale taşındık.

Mesleki, liderlik ve davranış alanında eğitimler veren iç eğitimlerimiz var.

Eğitmenlerin en çok zorlandığı konu katılımcı yönetmek. Programımızda katılımcı yönetimi modülümüz bulunuyor. Bu dönemde programımızı yeniden dizayn ediyoruz ve bu alanı daha fazla destekleyeceğiz.

Yaygın dijital araçların nasıl kullanılacağı ile ilgili dokümanlar hazırladık. Eğitim içeriğine göre birebir destekler de veriyoruz.

Eğitmenin sadece bilgiyi aktarması yetmiyor, fasilitasyon becerileri de çok önemli. Biz de bu yüzden eğitimi değil deneyimi tasarlıyoruz. Bu amaçla eğitimlerimiz için bir dijital kütüphane de oluşturduk. Onlara mentorluk yapan eğitimlerden de rehberlik hizmeti de alıyorlar.

İç eğitim başvuru süreci hem açık başvuru hem de ilan yoluyla gerçekleşiyor. Sonrasında bir değerlendirme sürecimiz oluyor.

İç eğitimlerin beklentiyi karşılayıp karşılamadığını ölçmeyi önemsiyoruz. Beklentiyi karşılamayan eğitimlerin gelişimlerini, geri bildirimler, ek gelişim fırsatları ve bireysel gelişim planları gibi yöntemlerle destekliyoruz.

# TEGEP EN İYİ ÖDÜLÜ: LC WAIKIKI VE CMC İÇ EĞİTMEN GELİŞİM PROGRAMI

Erkan Dündar'ın moderatörlüğünü üstlendiği Ödüllü Uygulamalar oturumunda, LC Waikiki ve CMC'nin ödül almış projelerini dinledik. LC Waikiki'den İrem Erol ve Nihal Öztürk ile M Plus(CMC)'tan Barış Şanlıoğlu'nun konuşmalarından aldığımız notlar şöyleydi:

İrem Erol:

Kurumsal hafıza bizim için çok önemli. Bu yüzden bizim de yıllar içinde genişleyen bir ç eğitim kadromuz var.

Herhangi bir eğitim kurumu ya da üniversitenin veremeyeceği eğitimleri veriyoruz.

İhtiyaç analizi bizim akademi olarak en önemli konularımızdan. Stratejik iş ailelerinin yetiştirilmesi için iç eğitimlik çok önemli. Öğrenenlerin içgörülerini analiz verisi olarak kullandık.

Akademi olarak dışarıya bakmayı çok iyi biliyoruz. En iyi uygulamaları takip ederek programları zenginleştirmeyi çok önemsiyoruz.

24 Kasım'larda eğitimler gününü kutluyoruz. İç eğitimlerimizin farklı başarıları için ödülleri oluyor. Onlar için kıymetli konuşmacılar davet ediyoruz. Tanıma-takdir uygulamaları ile birlikte ek bir ücretlendirme de sağlıyoruz. Konu uzmanlığına göre ücretlendirme esaslarımız değişiyor.

361 iç eğitimimiz var. Pasif eğitimlerimizle beraber 600 kişilik bir iç eğitim havuzumuz bulunuyor. Bazı eğitimlerimiz konuları gereği diğer eğitimlere göre daha fazla eğitim veriyor ancak tüm iç eğitimlerimizi aktif tutmayı çok önemsiyoruz.

# TEGEP EN İYİ ÖDÜLÜ: LC WAIKIKI VE CMC İÇ EĞİTMEN GELİŞİM PROGRAMI

Barış Şanlıoğlu:

Türkiye’de 7 ayrı şehirde 7500 çalışmamız var. İç eğitimlerimiz hep vardı ancak onları donanımlı hale getirmek için bir programımız yoktu.

Pandemiyle birlikte iç eğitim gelişim programımızı kurguladık. 30 arkadaşımız 5 ay boyunca bu programdan faydalandı. Programda 10 eğitim var. Hem iç uzmanlarımız hem de dış kaynaklardan aldığımız eğitimler mevcut.

İhtiyaç analizini 360 derece kurguladık. Programı tasarlarken eğitimcilerin ne beklediği bizim için önemliydi. İç eğitimlerimizin hepsiyle birebir görüştük. Operasyonlardaki yönetici kadrolarından, üst yönetime kadar herkesten bilgi topladık.

Şirketimizin yaş ortalaması 26-27; yeni jenerasyonda bağlılığı yaratmanın çok zor olduğunu biliyoruz. Bu yüzden çok iyi veri toplamamız gerektiğini biliyorduk. Eğitim etkililiğini öncesi ve sonrası olarak değerlendirmek için eğitim sonrası ayılma oranlarından, müşteri temsilcisi yetkinliğinin değerlendirildiği kurumsal müşteri anketlerine kadar tüm verileri topladık.

Dijitalde katılımcı yönetmek daha zor olabiliyor. Bu yüzden dijital araçları kullanmayı ve dijital sınıf hakimiyeti konularını da ekledik programımıza.

İç eğitim seçiminde; belirli başvuru kriterlerini sağlayarak role başvuran ve sonrasında yapılan seçme-değerlendirme sürecini başarıyla tamamlayan adaylarımızı kabul ediyoruz.

İç eğitimlerimiz bu rolün kendilerine fayda sağladığının farkında. İç eğitimlik eğitim programına katılan 30 iç eğitimcimizden 9’u kendi unvanlarında terfi etti. 1 kişiyi de akademi eğitimci olarak biz transfer ettik.



# BÜYÜK DÖNÜŞÜMLERDE NASIL BİR ROLÜMÜZ VAR?



## Gamze Ağca Dönmez

DeFacto Kültür Dönüşümü  
CEO Danışmanı

DeFacto Kültür Dönüşümü CEO Danışmanı Gamze Ağca Dönmez'in 'Büyük Dönüşümlerde Nasıl Bir Rolümüz Var?' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi:

Değişim bir sonuç, dönüşüm bir süreçtir.

Çalışan demografimiz değişiyor, çalışma hayatımız yöntemlerimiz değişiyor, teknoloji adaptasyonumuz değişiyor, sürdürülebilirlik önemli bir konu olarak karşımızda duruyor. Bu büyük bir dönüşüm.

Kurumların uzun vadeli yatırımlarında öncelik dijital dönüşümdedir. Beceri açığı pandemi öncesi döneme göre %20 artmış durumda. Bu dönüşümü kucaklayacak kültürü yaratmak için, organizasyonlarımızı tıpkı bir insan organizması gibi düşünebiliriz. Organizasyonun deneyimleri kültürünü oluşturuyor. O zaman bu değişimlerden sonra organizasyonlarımızı yeniden tanımlamalıyız.

# BÜYÜK DÖNÜŞÜMLERDE NASIL BİR ROLÜMÜZ VAR?

John Kotter'ın değişim yönetimi modelinde aktarıldığı gibi; değişim için aciliyeti anlatmak, değişime istekli olanlardan kuracağımız bir grupla ilerlemek, değişimin vizyonunu iyi anlatmak, üst yöneticilerin desteği ile bu değişim yolculuğu için iletişimi güçlendirmek ve engelleri ortadan kaldırmak, kısa süreli kazanımlarla değişimi desteklemek, sürekli ölçmek ve değişimi kültürün bir parçası haline getirmek şart.

Bu dönüşümde İK ve Eğitim profesyonelleri, dönüşümün öncüsü olmalı. Organizasyonu çok iyi tanımalı, dönüşümün önündeki engelleri hızla görünür kılip bu engelleri ortadan kaldıracak liderleri yanına çekmeli, esnek çözümler üretmeli, yaratıcı olmalı, sistemi duymalı anlamalı ve onların sesine sürekli kulak vermeli, sosyal duyarlı işlerde yer almalı ve verilerle konuşmalı.

Kısaca:

- Dönüşüm ihtiyaçlarını; anla, anlamlandır, anlat ve yönet.
- Dönüşüm için hızlı esnek yaratıcı çözümler üret.
- Dönüşüme öncü ol ve uyumlan.
- Dönüşümün katkısını göster ve kalıcı kıl.



## Eray Özdemir

Eti Gıda  
Kıdemli Eğitim Yöneticisi

## RİSK ÇEMBERİNİN ORTASINDA MAVİ YAKA GELİŞİMİNİN SÜREKLİLİĞİ

Eti Gıda Kıdemli Eğitim Yöneticisi Eray Özdemir'in 'Risk Çemberinin Ortasında Mavi Yaka Gelişiminin Sürekliliği' oturumundan notlarımız şöyleydi:

Pandemi işin sürekliliğini engelledi fakat bir şekilde üstesinden geldik. Doğal kaynakların tükenmesi, enflasyon ve ekonomik riskler, salgın ve biyolojik riskler sadece işin sürekliliğini değil tüm dünyayı tüm adımlarımızı ve tüm sektörleri olumsuz etkiliyor. Riskler kadar güçlü olan ve bu riskleri zayıflatacak fırsatlar; yeni kuşakların beklentileri ve dijital dönüşümdür diyebiliriz. Gıda ve enerji ürünleri ile ilgili kıt kaynaklara sahip olduğumuzu bilmeli ve sürdürülebilirlik planları yapmalıyız. Şirketler bu yüzden kendi ham maddelerini kendileri üretmeye başladı.

## RİSK ÇEMBERİNİN ORTASINDA MAVİ YAKA GELİŞİMİNİN SÜREKLİLİĞİ

Bu tehditler nedeniyle teknoloji yatırımları arttı. Teknoloji öngörülerini her geçen gün değiştiriyor. Daha önce teknolojinin işleri elimizden alacağını düşünüyorduk şimdi işlerimizi nasıl dönüştüreceğini konuşuyoruz.

Dijital eğitime mavi yakanın uyumunda genel olarak zorlanabiliyor. Biz de benzer zorlukları yaşadık. Pandemi döneminde bunu yönetmek için ciddi planlar yaptık.

Vardiyalı çalışanlarımız için 7/24 dijital eğitim platformuna yönelik birebir destek veren bir çağrı merkezi dahi kurduk. İletişimi hep açık tuttuk ve tüm ihtiyaçlara anında cevap verdik.

Pandemide deneyimlediğimiz evden eğitim uygulamamızı, elektrik problemi yaşadığımız günlerde de kullanıyoruz.

Gelecek, bugünden ona hazırlananlara aittir.



## TEGEP EN İYİ ÖDÜLÜ: EKOL LOJİSTİK KEŞİF HARİTASI



### Elif Arman

Ekol  
Yetenek Yönetimi ve Gelişim  
Yöneticisi

Ekol Lojistik Yetenek Yönetimi ve Gelişim Yöneticisi Elif Arman'ın, TEGEP'ten ödüllü uygulamaları 'Ekol Lojistik Keşif Haritası' tanıttığı oturumundan notlarımız şöyleydi:

İşe başlayan bir kişi ne olduğunu bilmediği keşfetmeye çalıştığı yeni bir ortama geliyor. Programımızı geliştirirken bu ürkütücülüğü nasıl azaltınza odaklandık.

Farklı lokasyonlarda, mavî-beyaz yaka gibi farklı katılıma profillerimiz var.

Zorunlu eğitimlerin alınması ile ilgili sorunlar yaşıyorduk. Eksik/farklı bilgi aldığımızı görüyorduk çalışanlarımızın. Yeni kuşak beklentileri değişiyordu ve sürdürülebilir bir yapıya ihtiyacımız vardı.

Bu ihtiyaçlardan hareketle programımızı tasarladık.

# TEGEP EN İYİ ÖDÜLÜ: EKOL LOJİSTİK KEŞİF HARİTASI

Programla en büyük hedefimiz, yeni başlayanların şirkete adaptasyonlarını hızlandırıp güçlendirerek, daha bağlı çalışanlar yaratmaktır.

Dünyadaki iyi uygulamaları inceledik ve bu süreci oryantasyondan biraz daha öne çekmeye karar verdik. Bütün teklif ve hazırlık sürecini değiştirdik. Hoşgeldin kitlerini yeni versiyona geçirdik.

İşe başlamadan önce çalışanlarımızı buddylerimiz arıyor ve diyor ki "yarın sizi ben karşılayacağım" ve o ilk yalnızlığı daha ilk günden kırmış oluyoruz.

Yeni bir onboarding uygulaması tasarladık. Onboarding uygulamamız tüm sistemlerle entegre çalışıyor. Datalarımız İms sisteminden bu uygulamaya akıyor. Çalışan işe girer girmez şirketle ilgili bilgileri edinebiliyor. Zorunlu eğitimler buraya entegre. Yani manüelden uzaklaştıkça daha sistematik hale geldi sürecimiz.

'Altınlar' alanımızda da yeni başlayan çalışanlarımızın elinin altında olması gerekenler var. Yeni başlayanlar genellikle bilgi bombardımanına maruz kalıyor ve her şeyi bir anda öğrenemiyor. Burada her an ihtiyaç duyabileceği ve ulaşabileceği bilgiler bulunuyor.

Program sonunda oryantasyon katılım oranımız, memnuniyet oranımız ve zorunlu eğitimlere katılım oranımız arttı. İşten ayrılma ve ilk yıl işten ayrılma oranlarımız %20 oranında düştü.



## Reinier van den Biggelaar

Basta Group  
Yönetici Ortağı ve ORTEC  
Veri Bilimi ve AI Direktörü

## AÇIK OLUN!

Reinier van den Biggelaar, Basta Group Yönetici Ortağı ve ORTEC Veri Bilimi ve AI Direktörü 'Açık Olun!' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi:

İnsanoğlu öğrendikçe rakiplerinin önüne geçer. Ayakta kalmak için öğrenmeye devam etmeliyiz.

Dijitale arz ve talep gittikçe artıyor. Bilgi ve dataya erişimimiz artıyor. Bu yüzden açık olmalıyız.

1700'lü yıllardan bugünlere endüstride büyük sıçramalar oldu. Sanayi devrimini yapanlar öne geçti. Şimdi Endüstri 5.0'a geçiyoruz.

Yapay zeka ile konuşma teknolojileri, akıllı teknolojiler ve veri uygulamaları sayesinde müşterilerden gelen teknik soruları daha hızlı cevaplayacağız.

Tüm teknolojik gelişmeleri kim hızla takip eder ve uygularsa kendi sektörünün lideri olacak.



# AÇIK OLUN!

Sadece teknoloji değil tüketiciler de değişiyor. Perakende sektöründe sadece yerel firmalar değil, Amazon ve eBay de sizin rakibiniz. Tüketici tercihlerini çok iyi anlamalıyız. Tüketici teknolojiyi çok iyi kullanıyor. Artık ürüne çok hızlı ulaşmaya alıştık, bu artık bir standart oldu. Bu oyunun kurallarını müşteriler/tüketiciler belirliyor.

Bununla birlikte kullanıcı deneyimi çok önemli, interaktif olmalıyız, tüketiciyi çok hızlı anlamalıyız. Müşteriler çok hızlı hareket ediyor.

Çeşitlilik ve uluslararasılaşma arttı. Akıllı data analizi ile müşteriyi iyi tanımalıyız. Müşteriyle temas noktalarını anlamalıyız. Gelecekte atacakları adımı belirleyebilmeliyiz.

Artık sadece kar amaçlı değil toplumsal katkı amaçlı olmak zorundayız. Tüm paydaşlarımıza katma değer sağlamalıyız. Hiyerarşi ortadan kalktı, ekip çalışması ön planda... Daha katı sınırlardan deneme yanılma yöntemine geçiyoruz. Planların bir işe yaramadığını gördük.

Hatadan ders çıkarıp içselleştirmeli ve hatayı tekrar etmemeliyiz. Çalışanlara emir değil, inisiyatif vermeliyiz.

Bugüne kadar görmediğimiz organizasyonel yaklaşımlarla tanışıyoruz.

Öğrenme alanlarını iyileştirmeliyiz. Çevik çalışma; hızlı mükerrer sistem ve süreçler geliştirmek demek değildir. Ara ürünü 2 haftada bir kullanıcıya gidip göstermek demektir.

Ara ürünle/ prototiple ilgili sürekli geribildirim almalısınız.

Çevik olmak, tasarım odaklı düşünmek ve yalın olmak artık çok önemli. Bunları başaran şirketler rekabette başarılı olur.

Bütün şirketler bütçelerinin %70'ini var olanı iyileştirmeye harcıyor. Artık zaman ve paramızın %10'unu/ %20'sini yeni gelişmeleri öğrenmeye harcamalıyız. Mevcut faaliyetlerimizi iyileştirmek adına yeni gelişmeleri öğrenmek zorundayız. Aktif, açık ve proaktif olmalıyız. Amaç 24 saat içinde değişmek değil, değişmekle ilgili bir stratejiye sahip olmak... Gelecek nesil bizden; açık, samimi olmamızı ve sürekli öğrenmemizi bekliyor.



# #KEŞFET

1-2-3 KASIM 2022

## ÖĞRENME VE GELİŞİMDE FARKLI BİR GÜNDEM VAR MI?



**Neslihan Sezer**

Pernod Ricard  
Yetenek Yönetim  
Direktörü



**Emre Delice**

UP Group  
Yetenek Yönetimi ve  
Ödüllendirme Direktörü

**Oturumun Özeti İçin Kaydınızı!**

## ÖĞRENME VE GELİŞİMDE FARKLI BİR GÜNDEM VAR MI?

Sayınur Önen'in moderatörlüğünü yaptığı ve UP Group, Yetenek Yönetimi ve Ödüllendirme Direktörü Emre Delice ve Pernod Ricard, Yetenek Yönetim Direktörü Neslihan Sezer'in konuk olduğu 'Öğrenme ve Gelişimde Farklı Bir Gündem Var mı?' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi:

Neslihan Sezer:

Pandemi ile birlikte öğrenme ve gelişime yaklaşım ve önceliklerimiz çok değişti. Bizim önceliğimiz wellbeing oldu. Çalışanların işyerinde nasıl hissettiği %70 oranında yöneticisinden ne duyduğu ile ilgili. Bu yüzden önceliğimiz liderlerimizin ajandasına empatiyi ve kapsayıcılığı aldık. Ayrıca bunlar liderlerimizin KPI'ları.

Reskilling ve upskilling her zaman gündemimizde. Koçluk tamamen dijital yürüyen bir konu şirketimizde. Coursera, Add App gibi platformlar kullanıyoruz.

Tamamen dijital programlardan pozitif dönüş alamıyoruz. O yüzden hibrit eğitimler tasarlıyoruz.

Bugünün ve geleceğin ihtiyaçlarına hazırlamak için passport adında bir uygulamayı hayata geçirdik.

Türkiye'de genellikle bütçe sorunu yaşıyorduk, burada global iş ortaklarıyla çalışmakta bütçe açısından sorun yaşamıyoruz. Farklı ülkelerin farklı olgunlukları var. Örneğin İngiltere ile çalışırken çeşitliliği her boyutuyla ele alabiliyoruz.

# ÖĞRENME VE GELİŞİMDE FARKLI BİR GÜNDEM VAR MI?

Emre Delice:

Dijital dönüşüm her zaman gündemimizde. Ülkeler arasındaki senkronizasyonu bu yolla sağladık. Liderlik ve softskill konularının ne kadar önemli olduğunu pandemide görmüş olduk. İçerideki kaynakları nasıl kullanabileceğimizi düşünüyoruz sürekli. Co-development yöntemini kullanıyoruz. Mentorluk programını uluslararası hale getirdik.

Derneğimizle birlikte projeler yapıyoruz. Derneklere nasıl istihdam sağlayabilir, emekliliğe yakın çalışanlarımız için neler yapabiliriz bunları konuşuyoruz.

Pandemi öncesi sınıf eğitimleri odaklıydık. Dijital öğrenme araçları bizde çok geçerli olmuyor. Dijitalde webinarlar sevildi ancak eğitimlerin sınıf eğitimi olması, uygulama odaklı olması isteniyor. Bu sebeple hibrit programlar hazırlamaya çalışıyoruz.

Fransa'da devlet birçok konuyu regüle ettiği için insan kaynakları daha çok yenilikçi gelişmelere /inovasyona odaklanıyor. Derneklerle inovasyon projelerinde işbirliği yapıyoruz. Bu da çalışanların sosyal sorumluluk bilincini artırıyor.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal öncelikleri farklı. Türkiye ile çalışırken çok mutlu oluyorum çünkü Türk'ler çok hızlı adapte oluyor, hızlı öğreniyor ve çalışkan.

Ekolojik dönüşüm konusunda çalışanlarımızı bilinçlendirmek için, şu an bulunduğumuz yer, evrildiğimiz yer, gelecekte olacağımız yer konularını içeren bir çalıştayımız var. Sürdürülebilir bir gezegen ve yaşam konusundaki eğitimleri önceliklendiriyoruz.



## Selcen Faydasıçok

Faydasıçok Vakfı  
YK Başkanı

## HER SEDEFTE İNCİ OLMAZ

Faydasıçok Vakfı YK Başkanı Selcen Faydasıçok'un 'Her Sedefte İnci Olmaz' başlıklı oturumundan notlarımız şöyleydi:

6 sene önce başlayan genç kadın mühendislerin hayatına dokunma yolculuğumuzda 'Sedefteki İnciler' projemizle şunu öğrendik: Bizim gençlerimizin kanatları var, sadece onu keşfetmelerini sağlamalıyız.

Mevlana 'Her Sedefte İnci Olmaz' demiş ama biz projemizle her sedefte inci yaratmaya çalışıyoruz.

Genç işsizliğinde Kolombiya'dan sonra 2. sıradayız. Genç kadınların istihdama katılımı, genç erkeklerin yarısı kadar. Biz de vakıf olarak genç kadınları ve istihdamlarını dert edindik.



# HER SEDEFTE İNCİ OLMAZ

Vakıf olarak gençlerimize burs vermenin ötesinde onları hayata hazırlayabilmek için gelişimlerine odaklandık. Eğitim programları, mentorluk, koçluk programları, akran öğrenmesi de programımızda yer alıyor. Tüm bursiyerlerimizin sosyal sorumluluk projelerinde yer alması bizim için önemli. Bizde bursun devam kriteri, akademik başarı değil, ötesinde hazırladığımız gelişim çalışmalarına katılım ve sosyal sorumluluk projesine katılım. Gençlerimize staj ve iş bulma konusunda da destek oluyoruz.

Atatürkçü, 21. yüzyıl yetkinlikleri ile donatılmış, akran mentorluğu ile birbirinden öğrenen, donanımlı insanlar olarak kısa sürede iş hayatına katılmalarını sağlıyoruz.

Türkiye’de 2019’da gönüllülük çalışması %6, bu sene %11 oranında. Bu oran Danimarka’da %56, ABD’de %53. Yani olması gerekenin çok gerisindeyiz. Hepimiz elimizden geleni yaparak büyük toplumsal değişimler yaratabiliriz. Çocuklarımıza matematik ve fen dışında empati duymayı da öğretemliyiz. Gönüllülük bilinci ilkokuldan başlanmalı.

İncilerle kızkardeş bağı olan bir komünite oluşturmak istiyoruz, başkalarının hayatına dokunmanın asıl mutluluk olduğunu göstermeye çalışıyoruz. Başka hayatlara dokunmak ve yaşadığı dünyaya değer katmanın nasıl özel bir duygu olduğunu anlatmaya çalışıyoruz.

## #KEŞFET

1-2-3 KASIM 2022

## ZİRVELER SPONSORU



## ANA SPONSORLAR

AKBANK



## STRATEJİK ORTAK

Management  
Centre Türkiye

## RESMİ SPONSORLAR



## OTURUM SPONSORLARI



## DENEYİM SPONSORLARI

İLETİŞİM VE  
TASARIM SPONSORUONLINE ETKİNLİK  
SPONSORUHEDİYE  
SPONSORUEĞLENCE  
SPONSORLARI

## FUAR ALANI FİRMALARI



AKBANK



CAPSİMİZ



AnzerA

vimesoft

vedubox



Gelişimini Paydaşları Olarak

[www.egitimvegelisimzirvesi.com](http://www.egitimvegelisimzirvesi.com)