

# Kurumsal Eğitimlerle Şirketinizi Güçlendirin...

Bireylerin ve kurumların kendilerini geliştirmeleri ve iyileştirebilmeleri için hizmet veren, yetkin ve deneyimli kadrosuyla başarılı çalışmalar yürüten **ÇINAR Danışmanlık'tan Uzman Klinik Psikolog Gökçe Özkarar Gradwohl** ile vermiş oldukları eğitimler ve faydalarını sizler için konuştuk.

RÖPORTAJI: ASLIHAN PİRDAL



## Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü 1999 mezunuyum ve aynı üniversitede

Klinik Psikoloji masturumu tamamladım. Boğaziçi Üniversitesi Afet Yönetim Merkezi'ne bağlı olarak Dünya Bankası, Columbia Üniversitesi (New York) ve INSEAD (Paris) işbirliğiyle yürütülen çeşitli projelerde çalıştım. Boğaziçi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde öğretim görevlisi olarak "Kişilerarası İletişim" derslerini verdim. 2006'dan bu yana Uluslararası Nöropsikanaliz Derneği'nin Türkiye temsilcisiyim. 2008 yılında İtalyan Nöropsikanaliz Çalışma Grubu'nun davetlisi olarak Trieste Üniversitesi Burlo Garofolo Hastanesi'nde proje koordinatörü olarak çalıştım. Yaklaşık 14 yıldır, psikoterapist olarak ergenler, yetişkinler ve çiftlerle çalışıyorum ve kurumsal eğitimler veriyorum...

## Kurucusu olduğunuz "ÇINAR Danışmanlık" hakkında biraz bilgi verebilir misiniz? Hangi alanlarda hizmet veriyorsunuz ve ilgilenenler etkinliklerinizi nasıl takip edebilirler?

ÇINAR; Türk Psikologlar Derneği Etik ilkelerine uygun olarak kurulmuş bir "Bireysel ve Kurumsal Danışmanlık Merkezi". Bireylerin veya kurumların kendilerini geliştirmeleri ve iyileştirebilmeleri için yardım sunan yetkin ve deneyimli bir ekibimiz var. Hizmetlerimizin başında; çocuklara, ergenlere, yetişkinlere ve çiftlere psikolojik danışmanlık ve şirketlere kurumsal eğitimler yer almakta. Bunun yanında; okullara, derneklere ve vakıflara çeşitli sosyal sorumluluk seminerleri vermekteyiz. Meslektaşlarımıza uzmanlıklarını geliştirebilmeleri için eğitimler sunmaktayız. Sosyal eşitlik anlayışımız içerisinde; dar gelirli hanelerden gelen öğrencilerin, ev hanımlarının, öksüz ve yetimlerin, iş arayanların psikolojik yardım alabilmeleri için özel kontenjan uygulamaktayız. Tüm etkinliklerimizi, yazılarımızı ve haberlerimizi güncel olarak web sitemizden ve sosyal medyadaki sayfalarımızdan takipçilerimizle paylaşıyoruz... İlgilenenler bizi bu şekilde takip edebilirler...

## "Kurumsal Eğitimler ve Danışmanlık" günümüzde yaygınlaşmaya başlayan ve kurumların giderek daha çok ihtiyaç duyduğu bir gereksinim haline aldı. Bu konuda uzman bir eğitimci gözüyle düşüncelerinizi alabilir miyiz?

“En çok talep edilen kurumsal eğitimlerin başında “Stres Yönetimi”, “Çatışma Çözümleri”, “İşyerinde Grup Psikolojisi ve Motivasyona Etkileri”, “Zaman Yönetimi” ve “Etkili İletişim” geliyor. İhtiyaçlarına göre; bu konulardan bir kaçını içeren bir eğitim paketi de dileyebiliyorlar. Talep edilen eğitim konusu hangisi olursa olsun; eğitim uygulaması öncesinde kurumla ön görüşmeler yapıp, şirketi yerinde ziyaret edip, “Durum Analizi ve İhtiyaç Tespiti” yapıyorum. Bu ön görüşmelere göre; talep ettikleri eğitim başlığının içeriği kurumun ihtiyacına göre özelleştiriliyor.”

kişilik bir departmana bir eğitim konusu yarım günde sunulabiliyor. Lakin; “Call Center” gibi kalabalık kadrolu ve vardiyalı çalışan departmanlarda eğitim, 20-25 kişilik sınıflara bölünüyor ve her sınıf yarım günlük eğitime katılıyor. Eğitimden fayda alabilmek için; sınıfların 25 kişiyi aşmaması gerekiyor. Eğitimin seviyesi her zaman için çalışanların eğitim düzeyine göre uyarlanıyor. Bunun yanında; kurumun eğitim için kullanacağı bütçeyi de tabii ki göz önüne almak gerekiyor. Tüm bu teknik detayları, “Durum Analizi ve İhtiyaç Tespiti” için yapılan ön görüşmelerde kurumla netleştiriyoruz ve en uygun eğitim programını belirliyoruz...

### **Kurumların bu eğitimleri ne kadar zamanda bir yapmaları gerekir?**

Birçok faktöre bağlı olarak kurumların eğitim talepte sıklığı belirleniyor. Dolayısıyla bunun tek bir cevabı yok, eğitime başvurma sıklığı her kurum için değişiklik gösteriyor. Bu tamamen kurumların büyüme hızına, geçirdiği evrelere, verimlilik seviyesine, ihtiyaçlarına, karşılaştığı sorunların çeşitliliğine ve yoğunluğuna bağlı... Kimi kurum üç yılda bir eğitim alarak kendini taze tutabilirken, kimi kurumun yılda bir farklı konularda eğitim alarak dinamik kalması gerekebilir. Şirket içinde yapılan “monitoring” süreçleri bunu belirleyecektir. Ama sıklığı ne olursa olsun, bilinen gerçek şu ki; kendini geliştirmeye önem veren “Kurumsal Eğitim ve Danışmanlık” alan kuruluşlar, çağın hızına çok daha iyi ayak uyduruyorlar, iç dengelerini daha iyi koruyorlar ve başarılarını arttırıyorlar. Bu eğitimler sayesinde; kurumlarda çalışanların grup psikolojisi de iyileştiriliyor ve korunuyor. Bu da çalışanların şirkete dair aidiyet duygusunu, motivasyonunu, dolayısıyla verimliliğini arttırıyor...



### **En çok talep edilen kurumsal eğitimlerde kurumun önceliklerini nasıl belirliyorsunuz?**

En çok talep edilen kurumsal eğitimlerin başında “Stres Yönetimi”, “Çatışma Çözümleri”, “İşyerinde Grup Psikolojisi ve Motivasyona Etkileri”, “Zaman Yönetimi” ve “Etkili İletişim” geliyor. İhtiyaçlarına göre; bu konulardan bir kaçını içeren bir eğitim paketi de dileyebiliyorlar. Talep edilen eğitim konusu hangisi olursa olsun; eğitim uygulaması öncesinde kurumla ön görüşmeler yapıp, şirketi yerinde ziyaret edip, “Durum Analizi ve İhtiyaç Tespiti” yapıyorum. Bu ön görüşmelere göre; talep ettikleri eğitim başlığının içeriği kurumun ihtiyacına göre özelleştiriliyor. Bazen kurumlar yaşadıkları spesifik bir sorunla da ilgili özel bir eğitim veya danışmanlık talep edebiliyorlar. Kurumla yapılan ön görüşmelerde paylaşılan kurumsal bilgiler ÇINAR tarafından gizlilik ve güvenilirlik prensibi içinde saklanıyor ve kesinlikle üçüncü şahıslarla paylaşılmıyor. Şirket talep ettiği takdirde, eğitim sonunda yapılan değerlendirme sınavları ve değerlendirmelerin raporlandırılması da aynı prensiple ele alınıyor.

### **Kurumlara verilen eğitimin programı (süresi ve seviyeleri) neye göre belirleniyor? Kurumların eğitim programı oluşturulurken ne yapması gerekiyor?**

İlk belirleyici faktör; kurumun tek bir eğitim konusu mu ya da birçok konuyu içeren bir eğitim paketi mi talep ettiğini belirlemesi. Programın ana temeli buna göre oluşuyor. İkinci faktör ise; kurumda hangi departmanların bu eğitime veya eğitimlere tabii tutulacağını belirlemek ve bu departmanlardaki çalışan sayısını eğitimciye bildirmek. Örneğin; 10-20

Çağımız hızla ilerleyen bir “Bilgi Çağı” ve kendini geliştiren, eğiten, iyileştiren kurumlar çağın rekabetçi hızına daha rahat uyum sağlayıp, ayakta kalıyorlar... Temelinde, her kurum belli bir kişilik yapısına ve bu yapıya uygun hedeflere, ilkelere, işleyiş sistemi ve tarzına sahip. Kurumlar da, her canlı sistem gibi evrelerden geçiyorlar; doğuyorlar, büyüyorlar ve olgunlaşıyorlar. Kuruluş, büyüme ve olgunlaşma evrelerinde her kurum işyeri uyumunu etkileyen belli teknik ve/ya iletişimsel sorunlarla karşılaşabiliyor. Çoğu zaman, bunları aşmak için stratejiler belirleyip, sistemlerini güncelliyorlar. Güncellemesi gereken hususları belirlemek için periyodik kurumsal değerlendirmeler (monitoring) yapıyorlar. Değişime göre adapte olup kendini geliştirebilen, eğitebilen kurumlar daha verimli sonuçlara ulaşıyorlar, dinamik kalıyorlar ve yaşlanma riskine karşı da korunuyorlar...

### **Şirketler hangi durumlarda ve hangi çalışanları için “Kurumsal Eğitim ve Danışmanlık” a başvuruyorlar?**

Her şirket; ekonomik hayatın iniş çıkışları içerisinde ve kurumsal hayatının belli evrelerinde (kuruluş-gelişim-olgunlaşma evresinde); ekibinin kişisel gelişimini, motivasyonunu ve farkındalığını arttırmaya ihtiyaç duyabiliyor. Bunun yanında, grup psikolojisindeki birikmiş stresi ve çatışmaları çözmek için de yardıma ihtiyaç duyabiliyor. Böyle durumlarda, şirketler “Kurumsal Eğitim ve Danışmanlık” a başvurabiliyorlar. Şirketler kendi ihtiyaçlarına göre; sadece üst ve orta düzey yöneticileri için, veya sadece diğer departman çalışanları için, kimi zaman ise her ikisi için de başvuruda bulunabiliyorlar...

### **Şirketler en çok hangi eğitim konularını**