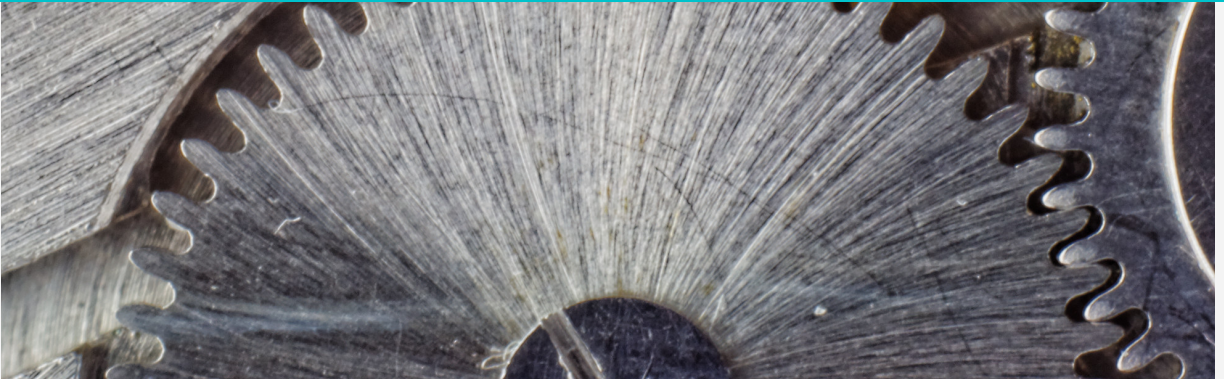




İçgörülerimiz ve Çözüm Yöntemlerimiz

OCAK 2021



Ne Yapıyoruz?

T-Manager, hem bireyler hem de kurumlar için gelişim araçları sunan bir yetenek geliştirme modelidir.

Geleceğin insan ve organizasyon becerileri konusunda farkındalık sağlamayı; bireyleri ve organizasyonlara bu beceriler üzerinde günümüz gerekliliklerine uygun çevrimiçi gelişim görevleri ve kurslar ile gelişim imkanları sunmayı amaçlar.

Bireysel Yetenek Yönetimi Platformu: pT-Manager
Kurumsal Yetenek Yönetimi Platformu: eT-Manager
Çevrimiçi Kurs Platformu: T-Manager Academy
olmak üzere birbirlerine entegre üç platformdan oluşur.

T-Manager gelişim modelinin parçaları olan üç platform da bireyselliği, sosyal ağın gücü ile bir araya getirir.



İÇGÖRÜLERİMİZ VE ÇÖZÜM YÖNTEMLERİMİZ

Bu doküman, T-Manager'ın temel felsefesini ve sunmak istediği faydayı açıklamak için hazırlanmıştır.



01

Sosyal izolasyon yaşam şeklimizi değiştirdi. Ana ürün, tamamlayıcı ürün ve ikame ürün dengeleri değişti.

Dijital platformlar artık ana ürün. Ancak rekabet yüksek ve giderek yükselecek. Tamamlayıcı ve ikame ürünleriniz var ise, bir fayda odağınız var ise, kendi kitlenizi oluşturmanız, rekabete çözüm ortaklıkları ve iş birlikleri ile cevap vermeniz, nish alanlara ulaşmanız mümkün.

Sadece bir çevrimiçi kurs platformu, gelişim mentoru ya da sosyal medya platformu değiliz, Sosyal medya tek başına sosyal hayat, eğlence ve boş zaman demek. Ancak artık insanlar dijital dünyadan fayda bekliyorlar. Sosyal medyayı bir öğrenme ve gelişim platformuna çeviriyoruz. Artık sosyal medya üzerinden gelişim araçlarına ulaşmak mümkün.

02

Geleceği şekillendirmek ve gelecekte var olmak insanlar için merak ve kaygı unsuru.

Henüz tahmin bile edemediğimiz bir geleceğin eşiğindeyiz. Tek bilinen, geleceği şekillendirmek ve gelecekte var olmak için sosyal becerilerimizi geliştirmek zorunda olduğumuz. Sosyal beceriler üzerine odaklanan, bir topluluk öğrenmesini benimsiyoruz. Sosyal hayatının kısıtlandığı zamanda sosyal beceri geliştirmek ancak böyle mümkün.

03

Sosyal medya platformları konsantrasyon süresini ve şeklini değiştirdi

Sosyal platformlar; kısa içerikler, hızlı ilerleme isteği, ilgimizi çekene yönelme eğilimi gibi refleksler geliştirdi. Konsantrasyon şeklini değiştirmeye odaklanmak yerine, günün dinamiğine uyum sağlayacak öğrenme modellerine odaklanmalıyız.

Gelişim görevleri ve çevrimiçi kurslar, tüm kurs adımlarının görüntülenebildiği, adımlar arasında gezinilebilen, tercih edilen hızda ve esneklikte öğrenmeye imkan sağlayan bir yapıya sahip.

04

İnsanlar izleyici değil oyuncu olmak istiyorlar. Çünkü hayat dijital platformlar üzerinden akıyor.

İçerikleri izlemek, eskiden daha keyifliydi. Son bir yılda dünya değişti. Sosyal hayat dijital platformlara taşındı. Ancak, popüler bir profil değilseniz, varlığınızı gösteremezsiniz. Ya da sadece yorum ve like ile var olmaya çalışmak artık cazip değil.

Gelişim görevleri ve çevrimiçi kurslar, bir ekip oyunu gibi çalışır. Hem öğrenir hem de diğer katılımcılardan oluşan ekip içinde var olursunuz. Formal etkileşim gerekmez. Gelişim görevi ve çevrimiçi kurs tartışmalarına katılarak etkileşimde kalırsınız.

05

Öğrenme değişimin en önemli gerekliliği, ancak geleneksel öğrenme modelleri cazibesini yitirdi.

Kısa içeriklerin dünyasında kimse saatlerce süren bir webinar karşısında vakit geçirmek istemez. Konsantrasyon süremiz ve oluşan yeni alışkanlıklarımız da buna müsaade etmez. Çoklu görev becerisi bilinçsiz bir şekilde gelişiyor.

Yemek yerken, seyahat ederken, uyumadan önce, dinlenirken, yürürken öğrenebilmek mümkün. Gelişim görevleri ve çevrimiçi kurslar, ses kayıtları, videolar, makaleler, tartışmalar içerir. Hayat rutininize göre öğrenme zamanınızı ve konunuzu planlayabilirsiniz.

06

Sınıf içi öğrenme kısıtlandı. Mevcut öğrenme modelleri interaktif öğrenme araçları sunmuyorlar.

Araştırmalara göre insanların büyük kısmı, topluluk öğrenmesini istiyor. Şimdiye kadar Bunun tek yolu sınıf içi programlardı.

Artık değil. Bir grupta birlikte kursa ya da gelişim görevine devam edebilir. Konu hakkında eş zamanlı olarak sohbet edebilir, tartışabilirsiniz. Üstelik bunun için bir kamera karşısında oturmanız gerekmez. Sadece yorum yazmanız ya da ilginizi çeken yorum sahiplerin takip etmeniz yeterli.

07

Öğrenmede insan dokunuşu önemli. Ancak insan dokunuşunun taşındığı yer artık bilgi artarımı değil, paylaşım.

İnsanlar bilgi istemiyorlar. Çünkü onlarca kanaldan bilgiye ulaşabiliyorlar. Bilgiyi aldıktan sonra onunla ne yapacaklarını öğrenmek istiyorlar. Gelişim görevleri, kişiler bilgiyi alıp, hayatlarında uyguladıktan sonra, değerlendirme yapmak için kısa online görüşmelerle uzmanlarla buluşmayı bir gelişim adımı olarak içerir.

08

Sosyal medya en önemli iletişim kanalı. Ancak çok seslilik anlaşılmayı zorlaştırıyor. Çünkü profiller aslında kimliksizler.

Sosyal medya, kimsenin birbirini anlamadığı bir platform haline geldi. Kullanıcı sayısı arttı ve artık sadece sizin gibi düşünenlerle buluşmanız mümkün değil. Bu konuda doğru algoritmaları artık sağlayamıyorlar. Sosyal medyanın en büyük sorununun insanların birbirlerini anlamaması nedeniyle ortaya çıktığını söyleyen birçok araştırma var. Profilleri kimliklendiriyoruz.

MBTI kişilik analizini profilleri tanımlamak için kullanıyoruz. Kişiler birbirlerinin özelliklerini açık bir şekilde görebiliyorlar.

09

Bireysel öğrenme ve gelişim uzun süredir popüler bir kavram. Diğer taraftan başarılması tek başına çok zor. İnsan sosyal bir canlı.

Bireyselleşme hayatın her alanına sızmış durumda. Tabi gelişim ve öğrenme de bu alanlardan biri. Ancak insan sosyal bir canlı, tek başına hedefine konsantre olmakta zorlanıyor, mentorluk desteğine ihtiyaç duyuyor.

T-Manager, çevrimiçi topluluk öğrenmesini destekliyor. Topluluğun gücünden destek ve motivasyon alabilen bir bireysel gelişim imkanı sunuyor.

10

İnsan davranışlarının anlaşılması çözülmeye çalışılan büyük denklemlerden biri

İnsan davranışları anlamlandıran bir veri bankası, pek çok alanda kullanılabilecek çok önemli bir kıymet olurdu.

T-Manager, gelişim görevleri ve çevrimiçi kurslarda, içgörülerini anlamak için her aşamada mini öz değerlendirme anketleri sunar. Bu anketler, kişilerin bir konu hakkındaki içgörülerini anlamayı amaçlar. Bu verileri, kişilik türleri başlıkları ile gruplandırır. Elde edilecek veri, gelişim modeli ortaya koymak için kullanılacaktır.

11

Uzaktan çalışma, kurumsal iletişimi ve sosyal etkileşimi olumsuz etkiledi.

Birçok şirketin uzaktan çalışma ile ilgili temel sorunu iletişimi kaybetmiş olmak. İnsan bir gruba ait hissetmediğinde, verimin kaybeder.

T-Manager kurumsal bir sosyal ağ imkanı sunar.

12

Uzaktan çalışma, yeni fikirlerin paylaşılması ve kurum içi yaratıcılığı olumsuz etkiledi (kaldı ki zaten çok iyi değildi)

Yaratıcı fikir ve çözüm önerileri, rekabetin en önemli belirleyicisi. Ancak şirket içinde bu dinamiği sağlamak zor.

T-Manager, kurumsal gelişim platformunda, kitlesel fonlama sistemlerine benzer bir proje öneri uygulaması sunar.



13

Yeteneklerin belirlenmesi kurumların en önemli sorunlarından biri.

Kurumlar bunun için çeşitli test ve analizler kullanıyor olsalar da dokümantasyondan öteye gidemiyorlar.

T-Manager bu kişilik analizi alt yapısını kullanarak, çalışan yeteneklerini profillerinde gösterir. Bir proje başlatılmak istendiğinde ya da ekip oluşturulmak istendiğinde yetenek araması yapılarak doğru çalışanlara ulaşılabilir.

14

Kurumsal eğitim imkanları kısıtlandı.

Kurum dışından bilgi aktarımı online çalışmalara taşındı. Ancak eğitmenler yeni öğrenme modeli için hazır değiller. Tek araç uzaktan toplantı platformları ve bu platformlar üzerinde devam eden power point sunumlar.

T-Manager çevrimiçi kursları ve gelişim görevleri yeni bir bakış açısı sunacak. Kişiler teoriyi çevrimiçi kurslarla öğrenirken, nasıl uygulayacaklarını gelişim görevleri ile öğrenebilecekler. Katılım sağlanan tüm kurslar ve görevler, profillerde listelenecek. Sosyal etkileşimin sağlandığından daha önce bahsetmiştik.

15

Kurum içi öğrenme ve bilgi paylaşım yolları konusunda kurumlar bir modele sahip değiller.

T-Manager ile, kurum aynı zamanda kendi çevrimiçi kurslarını oluşturabileceği bir alt yapıya sahip olur. Kurum içindeki bilgi, basit kurs hazırlama teknikleri ile paylaşılabilir.

16

İnsanların anlam arayışı ve kendilerini tanıma istediği arttı. Herkes bir gruba dahil olmak istiyor ancak boşlukta yankılanan sesler gibiler.

İnsanlar kendilerini ve çevrelerini anlamak istiyorlar. Çünkü daha önce tanımadıkları dinamiklerle karşı karşıyalar. Bireyin çevresi sosyal medya ile birlikte eskiden olduğundan onlarca kat daha kalabalık. Ancak yalnızlık hiç olmadığı kadar yaygın bir his.

T-Manager, insanları ortak hedefler altında toplar, aynı anlayışları ve farklı anlayışları neden aynı ve neden farklı olduklarını söyleyerek bir araya getirir. Ortak birliktelikler bulmak için yollar sunar.