

MB AKADEMİ · EĞİTİM VE HİZMETLER

2027 Katalođu

Bilgi aktarmıyoruz; davranışa dönüşmesine eşlik ediyoruz.

Nasıl çalışıyoruz?

Bilgi, insanın kendi gerçeğine temas etmeden davranışa dönüşmez. Bu katalogdaki her program, Transaksiyonel Analiz'in analitik derinliğini deneyimleyerek öğrenme ve koçluk yaklaşımıyla buluşturur; içerik kurumunuzun kendi gerçekliğine uyarlanır.

Bilimsel Temel

Programlarımız Transaksiyonel Analiz'in bilimsel zemininde kurulur; insan davranışına Transaksiyonel Analiz merceğiyle bakar, katılımcıya kendi davranışının ürettiği karşılığı görebileceği bir alan açarız.

Deneyimsel Öğrenme

Programlar yüksek düzeyde interaktiftir; bilgi, vaka çalışmaları ve rol canlandırmalarıyla deneyime dönüşür. Tarihten Liderlik gibi deneyim programlarımızda öğrenme sınıfın dışına taşar — liderlik, anlatıldığı yerde değil yaşandığı yerde derinleşir.

Kurum Kültürü ile Uyum

Vakalar kurumunuzun kendi gerçekliğinden kurulur; içerik sektörünüze, kültürünüze ve hedeflerinize göre tasarlanır.

Ölçülebilir Etki

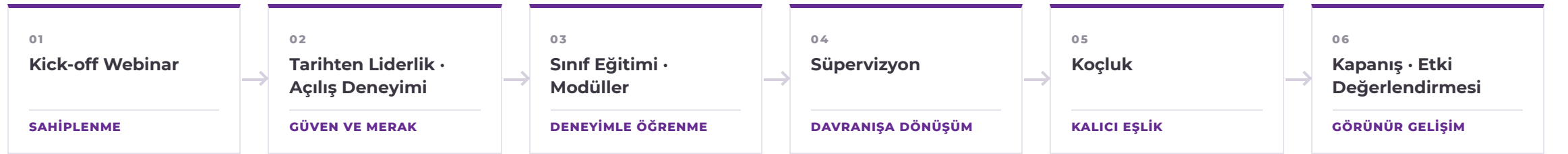
Gelişimi tek seferlik bir etkinlik olarak değil, izlenebilir bir yolculuk olarak kurarız; kuruma özel projelerde etki, Kültür Etki Ölçümü ile birlikte değerlendirilir.

Sadece eğitim değil, **çözüm tasarlıyoruz**

Tek bir grupta yaşanan, tek bir ihtiyaç için katalog eğitimlerimiz yeterlidir. İhtiyaç birden fazla kademeye yayıldığında, sahada kalıcılık ve ölçüm istendiğinde ise yalnızca bir eğitim değil, bir çözüm tasarlarız: eğitimin öncesine ve sonrasına da dokunan, yolculuk şeklinde kurulan bir bütün. Amacımız bilgi aktarmak değil; bilginin davranışa dönüşmesine eşlik etmektir. Bu kuruma özel çalışma tek bir temayla sınırlı değildir; Çözümlerimiz altındaki her ihtiyaç için kurulabilir.



ÖRNEK BİR YOLCULUK KURGUSU



YOLCULUK BOYUNCA Mikro dokunuşlar · Podcastler · Vaka çalışmaları · Kaynak paylaşımları · Kurum içi iletişim tasarımı

ÖĞRENME GÜNDEMDE KALIR

Bu bir örnek kurgudur; bileşenler ve sıralama kurumunuzun ihtiyacına göre birlikte tasarlanır.

Yolculuğu kuran on bileşen

01 Yolculuğun Kimliği

İLETİŞİM TASARIMI

Sürecin görsel kimliği, davetleri ve materyalleri kurumun hikâyesiyle bütünleşir.

03 Gelişime Hazırlık

BİLGİLENDİRME DOKÜMANI

Kitap, video ve kısa içeriklerden oluşan bilgi setleriyle katılımcı eğitime hazır gelir.

05 Mikro Dokunuşlar

ÖĞRENMEYİ GÜNDEMDE TUTMAK

Mikro hatırlatmalar ve kısa içerikler, öğrenileni gündemde tutar.

07 Vaka Çalışmaları

ÖĞRENİLENİ SAHAYA TAŞIMAK

Kurumun gerçek dinamiklerinden beslenen vakalar, öğrenileni sahaya taşır.

09 Kaynaklarla Sürekli Beslenme

KİTAP · VIDEO · TEDx

Kitap önerileri, TEDx konuşmaları ve videolar yolculuk boyunca paylaşılır.

02 Kick-off Webinar

YOLCULUĞA BAŞLANGIÇ

Sürecin bütünü gösteren, yaklaşık 30 dakikalık çevrim içi bir açılış.

04 Uygulamalı Eğitim Deneyimi

SINIF İÇİ · ONLINE

Merkezde, kurumun ihtiyacına göre tasarlanan sınıf içi ya da online eğitimler vardır.

06 Podcastler

KURUM İÇİNDEN ROL MODEL OLMAK

20–30 dakikalık yayınlarda gelişim başlıkları kurum içi rol modellerle konuşulur.

08 Süpervizyon

AKSİYON PLANI · GRUP KOÇLUĞU YAKLAŞIMIYLA

Grup koçluğu yaklaşımıyla yürütülen süpervizyon oturumları, gelişimi sürdürülebilir kılar.

10 Kurum Hikâyesiyle Birlikte

TEK BİR GELİŞİM HİKÂYESİ

Tüm temas noktaları tek bir gelişim hikâyesi içinde birleşir.

Dönüşümü ölçümle görünür kılıyoruz

Davranış değişimi hissedilerek değil, izlenerek yönetilir. Sürecin başında uygulanan envanterler mevcut durumun fotoğrafını çeker; talep hâlinde kapanışta yeniden uygulanarak başlangıç ve kapanış sonuçları karşılaştırmalı değerlendirilir. Böylece gelişim, veriler üzerinden de görünür hâle gelir.

BİREYSEL VE TAKIM ENVANTERİ

Harrison Assessment

Bireyin davranış tercihlerini, güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını nesnel bir resimle görünür kılar; bireysel çalışmaların yanında takım koçluğunda takım envanteri olarak da uygulanır. Performansa koçlukta ve AI Dreamer ön değerlendirmesinde kullanılır.

TAKIM ENVANTERİ

TCI — Takım Envanteri (TDI + TLV)

Takım üyeleri takımı Team Diagnostic (TDI) envanteriyle değerlendirir; takım lideri Team Leader View (TLV) ile lider perspektifini ekler. Sonuçlar takım raporlarına dönüştürülür ve birebir geri bildirim görüşmeleriyle paylaşılır.

TA TEMELLİ ENVANTERLER

TA Envanterleri

Transaksiyonel Analiz temelli programlarımızda ihtiyaca göre farklı TA envanterleri uygulanır. Benlik Durumları Envanteri bunlardan biridir: katılımcının baskın benlik durumunu ve bunun iletişim ile liderlik tarzına yansımaları görünür kılar.

DAVRANIŞ GÖSTERGELERİ

Etki Raporu · Kültür Etki Ölçümü

Program öncesinde birlikte tanımlanan davranış göstergeleri üzerinden gelişim izlenir; kuruma özel projelerde etki, Kültür Etki Ölçümü ile birlikte değerlendirilir ve Etki Raporu ile paylaşılır.

Hangi envanterin kullanılacağı; ihtiyaca, hedef kitleye ve kurumun tercihinə göre birlikte belirlenir.

Kuruma özel tasarım ve sahiplenme

Gelişim yalnızca sınıfta gerçekleşen bir etkinlik olarak kurgulandığında, kurumun geneli için görünmez kalır. Sürecin bir kimliği, bir dili ve kurum içinde yaşayan bir iletişimi olduğunda ise program belirli günlerde gerçekleşen bir eğitim olmaktan çıkar; görünür ve sahiplenilen bir yolculuğa dönüşür. Bu yüzden yalnızca içeriği değil, sürecin kendisini de kurumunuza özel tasarlarız.

KİMLİK VE İLETİŞİM

Kurumsal İç İletişim Tasarımı

Gelişim sürecinin görsel kimliği, logosu, davetleri, iletişim içerikleri ve sınıf materyalleri; sunumlardan takım görsellerine kurumunuzla bütünleşen tasarım.

İÇERİK VE VAKA

Kuruma Özel İçerik ve Vaka Tasarımı

Eğitim içeriklerinin, vakaların ve öğrenme materyallerinin kurumunuzun gerçek dinamiklerinden üretilmesi.

KURUM İÇİNDEN SES

Kurum İçinden Rol Modeller

Podcastlerle gelişim mesajı kurumun kendi liderleri tarafından sahiplenilir; kurumun kendi sesi sürece dahil olur.

İçindekiler

Yöntemimiz — çözüm tasarımı, gelişim yolculuğu, ölçüm ve kuruma özel tasarım · sayfa 03

Çözümlerimiz

İhtiyacınızla başlayın · sayfa 08

01	Ortak Dil	09
02	Geri Bildirim Kültürü	11
03	Takım Dönüşümü	13
04	Liderlikte Kültür Dönüşümü	15
05	Bilgi ve Deneyim Aktarımı	17
06	Yeni Yönetici Yolculuğu	19
07	Liderlikte Derinleşme	21
08	Kurum İçi Koçluk Kültürü	23
09	Karar Alma ve Belirsizlik	25
10	Satışta Performans ve Dayanıklılık	27

Kataloğumuz

Eğitim ve Hizmetler

01	Transaksiyonel Analiz	29
02	Tarihten Liderlik	31
03	Gelişim Programları	34
04	Liderlik Programları	39
05	AI ile Gelişim	44
06	Koçluk Programları	47
07	Satışta Gelişim Programları	52
08	Keynote'lar ve Webinarlar	56
09	Danışmanlık Hizmetleri	59
·	İletişim	62

Kurumunuzdaki ihtiyaç hangisi?

Gelişim ihtiyaçları kendini bir program adıyla değil, kurum içinde yankılanan cümlelerle gösterir. Cümlenizin yer aldığı çözüm; bir kök tespiti, bir çözüm yaklaşımını ve o çözüme ait programları bir araya getirir.

01 Ortak Dil

02 Geri Bildirim Kültürü

03 Takım Dönüşümü

04 Liderlikte Kültür Dönüşümü

05 Bilgi ve Deneyim Aktarımı

06 Yeni Yönetici Yolculuğu

07 Liderlikte Derinleşme

08 Kurum İçi Koçluk Kültürü

09 Karar Alma ve Belirsizlik

10 Satışta Performans ve Dayanıklılık

Ortak Dil

“Herkes işini iyi yapıyor; sorun, birimlerin birbirine söylediklerinde.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Departmanlar arası iletişim, bir kurumun en görünür ama en az adlandırılan gelişim alanlarından biridir. Üretim ile satış, finans ile pazarlama, merkez ile bölge aynı hedefe çalışır; yine de aynı cümleyi farklı duyar. MB Akademi bu ihtiyaca Transaksiyonel Analiz (TA) merceğiyle bakar: kimin haklı olduğuna değil, mesajın nereden çıkıp nereye ulaştığına. Bu sayfa, birimler arasındaki konuşmanın neden koptuğunu ve kurum çapında ortak bir dilin nasıl kurulabileceğini anlatır.

TANIDIK GELİYOR MU?

“İki bölüm birbiriyle konuşmuyor.”

“Aynı çatışma her ay tekrar ediyor.”

“Departmanlar arası yazışmalar çözümden çok gerilim üretiyor.”

“Aynı toplantıdan herkes başka bir anlamla çıkıyor.”

“Kuşaklar arasında görünmez bir duvar var.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Her mesaj bir benlik durumundan çıkar ve bir benlik durumuna seslenir; birimler arasındaki gerilim bu yüzden bir kelime sorunu değildir. Transaksiyonel Analiz'in kurucusu Eric Berne, iki kişi arasındaki her mesaj alışverişini transaksiyon olarak adlandırır. Bir transaksiyon iki mesajı birden taşır: yüzeydeki sosyal mesaj ve onun içinde yol alan asıl mesaj. “Rapor ne zaman hazır olur?” cümlesinin yüzeyi bir takvim sorusudur; içindeki mesaj güven de taşıyabilir, sitem de. Birimler birbirine yüzeydeki cümleyle değil...

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Bu ihtiyaca “ortak dil çalışması” adını veriyoruz: kurum çapında bir TA alfabesi. Ortak merdiven olmadığında katlar birbirine ancak bağırarak ulaşır; TA alfabesi herkesin kendi katında kalmasına izin verir, ama aynı basamaklardan inip çıkmayı sağlar.

YÖNTEM

Yapı taşları kademelidir: geniş kadrolar için Transaksiyonel Analiz'e Giriş ortak alfabeyi kurar; teması yoğun ekipler için TA ile İletişim paralel, çapraz ve örtük transaksiyonları çalışır; davranış tercihleri öne çıkıyorsa İletişimin Renkleri envanterle tarzlar arasında uyum kurar. Vakalar kurumunuzun kendi yazışma...

EŞLİK

Ortak dil, onu taşıyan kişinin kendi dilinde görünür olmalıdır. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; katılımcı Yetişkin–Yetişkin konuşmayı program boyunca karşısındaki kişiden deneyimler.

NELER DEĞİŞİR?

Yazışmalarda

E-postanın hangi ego durumundan yazıldığı gönderilmeden önce fark edilir; gerilim üreten tonun yerini Yetişkin dili alır.

Toplantılarda

Aynı mesajın birimlerce farklı duyulduğu anlar toplantı içinde adlandırılır; ortak anlam toplantı bitmeden kurulur.

Tekrar eden çatışmalarda

Her ay yeniden kurulan kilitli alışveriş tanınır; taraflardan biri konuşmayı başka bir yerden kurduğunda döngü zayıflar.

Kuşaklar arasında

Ebeveyn–Çocuk hattında kalan konuşma Yetişkin–Yetişkin zemine taşınır; duvar alçalır.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Transaksiyonel Analiz ile İletişim Programı	2 GÜN
Transaksiyonel Analiz'e Giriş	2 GÜN
Transaksiyonel Analiz'de Derinleşme	1 GÜN
Davranış Tercihlerine Göre İletişimin Renkleri	2 GÜN
Etkili Sunum Teknikleri	2 GÜN

Birimleriniz arasındaki konuşmanın bugün nereden koptuğunu birlikte anlamak isterseniz

Bize Ulaştın

Geri Bildirim Kültürü

“Yöneticilerimiz geri bildirim vermeyi biliyor; yine de konuşmalar ya kırıyor ya hiç yapılmıyor.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Geri bildirim kültürü, bir kurumda insanların birbirine gördüğünü söyleyebildiği ve söyleneni duyabildiği iklimin adıdır. Bu iklim tek bir eğitimle değil, konuşmaların kurulduğu zeminin değişmesiyle oluşur. MB Akademi bu ihtiyaca Transaksiyonel Analiz (TA) merceğiyle yaklaşır: geri bildirim içeriğinden önce, hangi benlik durumundan söylendiğine bakar. Bu sayfa, geri bildirim kurumunuzda nerede takıldığını anlamanız ve uygun kurguyu birlikte tasarlamamız için hazırlandı.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Geri bildirim verdiğimizde savunmaya geçiliyor.”

“Geri bildirim toplantı sonrasında, koridora, imalara kalıyor.”

“Performans görüşmeleri forma dönüştü; kimse kimseye gerçeği söylemiyor.”

“Yöneticiler ‘söylesem kırılır, söylemesem birikir’ ikileminde.”

“Övgüyle açılıp eleştiriyle biten görüşmelere ekip artık inanmıyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Geri bildirim kırdığında sorun niyette değil, konuşmanın hangi benlik durumundan kurulduğundadır. TA'nın kurucusu Eric Berne'e göre her insan üç benlik durumundan konuşur: Ebeveyn, Yetişkin ve Çocuk. Eleştirel Ebeveyn'den gelen bir cümle, karşıdaki kişide Çocuk'u uyandırır. Çocuk ya savunur ya susar; ikisinde de söylenen şey duyulmaz. Yönetici "ben nazıkçe söyledim" der, çalışan "yine azarlandım" diye çıkar. İki kişi aynı konuşmayı farklı benlik durumlarından yaşamıştır.

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Geri bildirim bir teknik değil, bir ilişki zemini olarak bakarız. Ben OK – Sen OK pozisyonundan kurulduğunda söylenen şey tehdit olmaktan çıkar. Kelimeler doğru, perde yanlış olabilir; biz kelimelerden önce perdeyle, yani benlik durumuyla çalışırız.

YÖNTEM

Omurga, beş boyutlu geri bildirim modelidir: Durum · Davranış · Etki · Duygu · Öneri. Katılımcı ego durumları envanteriyle kendi baskın benlik durumunu tanır, empatik dinlemeyi çalışır, geri bildirim kişiliğe değil davranışa ve etkiye bağlayarak kurar. Vakalar sizin performans görüşmelerinizden ve ekip...

EŞLİK

Eşlik eden kişinin kendi geri bildirim dili, anlatılan her şeyden öğreticidir. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; katılımcı Yetişkin zeminde kurulan geri bildirim programı boyunca karşı taraftan yaşar.

NELER DEĞİŞİR?

Birebir görüşmelerde

Geri bildirim kişilikten davranışa ve etkiye taşınır; savunma refleksi azalır.

Performans görüşmelerinde

Form doldurma yerini Durum, Davranış, Etki, Duygu ve Öneri ekseninde kurulan bir konuşmaya bırakır.

Yönetici ikileminde

"Söylesem kırılır, söylemesem birikir" ikilemi, söylemenin Yetişkin bir biçimi bulunduğu çözülür.

Ekip ikliminde

Koridora ve imalara kalan mesajlar masada konuşulmaya başlar; övgü ve eleştiri birbirinin kılıfı olmaktan çıkar.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim Programı 2 GÜN

Transaksiyonel Analiz ile Liderlik Programı 2 GÜN

Yüksek Performanslı Satış Takımı Yönetimi Programı 2 GÜN

Kurumunuzda geri bildirim nereden takıldığını birlikte değerlendirmek isterseniz

Bize Ulaştın

Takım Dönüşümü

“Herkes kendi işinde iyi; sorun bir araya geldiklerinde başlıyor.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Takım etkinliği, tek tek yetkin kişilerin bir araya geldiğinde nasıl çalıştığıyla ilgilidir. İşe alım doğru yapılmış, kadro güçlü; yine de ortak işler beklenenden uzun sürüyor ve toplantılar karara bağlanmıyor. MB Akademi bu ihtiyaca bireylerin gelişiminden değil, aralarındaki etkileşimden başlayarak bakar. Takım, yaşayan bir sistem olarak ele alınır; konuşulmayan kurallar görünür kılınır ve takım kendi meselesini kendi konuşabilir hâle gelir. Bu sayfa, İK ve gelişim yöneticileri için o başlangıcı tarif eder.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Tek tek yetenekliler, birlikte verim düşüyor.”

“Toplantıda uzlaşıyor, kapıdan çıkınca herkes kendi yoluna gidiyor.”

“Çatışma yok görünüyor; çünkü kimse gerçeği masaya koymuyor.”

“Roller belirsiz; işler arada kalıyor.”

“Ekip kendi meselesini kendi konuşamıyor, hep dışarıdan müdahale gerekiyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Her takımın görünmez bir sözleşmesi vardır: kimin susacağı, kimin kurtaracağı, neyin konuşulmayacağı. Bu sözleşme hiçbir toplantıda yazılmamıştır; yine de herkes maddelerini bilir ve uygular. Toplantıda uzlaşıp koridorda dağılmak, bu sözleşmenin bir maddesidir. Gerçeğin masaya konmaması da öyledir: çatışmanın yokluğu, güvenin değil, konuşmama anlaşmasının işaretidir.

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Takımı yaşayan bir sistem olarak gören bir merceklerle bakıyoruz; odakta kişilerin tek tek yetkinliği değil, aralarındaki etkileşim vardır. TA bu merceğin dilini verir: hangi ego durumlarından konuşulduğu, hangi transaksyonların tekrar ettiği okunur.

YÖNTEM

Yöntemin adı takım koçluğudur: TCI ya da Harrison Assessments takım envanteriyle başlar, seanslar bu ölçüme göre yapılandırılır ve WARM UP → SPEED UP → POWER UP kademelerinde ilerler; ardından ihtiyaca göre birebir koçluk eklenir. Çalışma, takımın kendi gerçek durumları üzerinden ilerler.

EŞLİK

Takıma eşlik eden kişinin duruşu, takımın adına konuşmamaktır; takım kendi meselesini kendi konuşur, eşlik eden kişi bunun için alan açar. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır.

NELER DEĞİŞİR?

Toplantılarda

Uzlaşma masada kalmaz; kim neyi ne zaman yapacak, konuşma bitmeden netleşir.

Çatışmada

Konuşulmayan meseleler masaya gelir; gerginlik kişiselleşmeden, yetişkin zeminde ele alınabilir hâle gelir.

Rollerde

Arada kalan işler sahiplenilir; kimin neyi üstlendiği takımın ortak bilgisi olur.

Takımın kendi içinde

Dışarıdan müdahale ihtiyacı azalır; takım kendi meselesini kendi konuşma alışkanlığı kazanır.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Takım Koçluğu Hizmeti

4 SEANS ÖNERİLİR, 3-4 HAFTA ARAYLA

Executive Shares

2,5-3 SAAT / OTURUM

Davranış Tercihlerine Göre İletişimin Renkleri

2 GÜN

Transaksiyonel Analiz'de Derinleşme

1 GÜN

Liderlikte Ustalaşmak

2 GÜN

Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim Programı

2 GÜN

Transaksiyonel Analiz ile İletişim Programı

2 GÜN

Takımınızın görünmez sözleşmesini okumaya başlamak için

[Bize Ulaştın](#)

Liderlikte Kültür Dönüşümü

LeadScope

“Gelişime ciddi yatırım yapıyoruz. Yönetimden ‘Peki ne değişti?’ sorusu geldiğinde daha somut bir cevap vermek istiyoruz.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Liderlik gelişimine yapılan yatırımın gerçek değeri, yalnızca kaç kişinin programa katıldığıyla ya da bu programdaki memnuniyet skoruyla değil, iş başındaki davranışta neyin değiştiğiyle ortaya çıkar. LeadScope, kurumun liderlik ve yetkinlik gündemini geniş başlıklardan somut davranışlara taşır; gerçek ihtiyacı tanırlar, gelişim odağını netleştirir, kişiye özel gelişim rotaları oluşturur ve öğrenmenin gerçek işe ne ölçüde taşındığını takip eder. Amaç, gelişim yatırımını...

TANIDIK GELİYOR MU?

“Yöneticilerimiz bu konuda daha önce eğitim aldı ama davranış hâlâ istediğimiz yerde değil.”

“Liderlik yetkinliklerimiz tanımlı; ancak gelişim programlarında tam olarak hangi davranışı değiştirmeye çalıştığımız...”

“Programlar çok beğeniliyor, memnuniyet skorları yüksek; fakat birkaç ay sonra neyin değiştiğini göstermekte...”

“360 derece değerlendirme yaptık, gelişim alanlarını gördük; fakat bu içgörünün günlük davranışa nasıl taşınacağını...”

“Çalışan araştırmalarında sinyalleri görüyoruz ama hangi liderlik davranışının bu sonucu yarattığını ayırtmak...”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Kurumların liderlik modellerinde güçlü ve yön gösteren yetkinlikler bulunur; bu başlıklar organizasyonun nasıl bir liderlik kültürü istediğini tarif eder. Ancak her yetkinlik kendi içinde çok sayıda davranış barındırır: örneğin “Başkalarını Geliştirmek”; geri bildirim vermek, koçluk yapmak, doğru delegasyon yapmak, gelişim fırsatı yaratmak ve zor konuşmaları zamanında ve açıklıkla yapmak gibi...

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Yetkinliği ortadan kaldırmadan onu davranışa tercüme ederiz. Yetkinlik bize organizasyonun hangi yönde gelişmek istediğini söyler; LeadScope ise bu yetkinliğin içinden, değişimi başlatacak ortak çapa davranış netleştirir. Örneğin “Başkalarını...”

YÖNTEM

LeadScope, Yöntemimiz bölümünde anlattığımız Analiz · Tasarım · Pekiştirme · Ölçüm omurgasının liderlik davranış dönüşümüne uyarlanmış hâlidir; gelişimi altı adımlı bir döngüyle ele alır. Aynı ortak hedefe her lider kendi gelişim ihtiyacından...

EŞLİK

Gelişim yalnızca eğitim odasında gerçekleşmez. Kişi kendi gelişim rotasının sahibidir; yönetici gelişimin gözlem ve destek noktasıdır; grup koçluğu yaklaşımıyla yürütülen süpervizyon oturumları gerçek iş vakalarının öğrenmeye dönüştüğü alanı...

NELER DEĞİŞİR?

Liderde

Geniş bir yetkinlik başlığı yerine hangi somut davranış üzerinde çalıştığını bilir; öğrendiğini gerçek işte dener ve kendi...

Yöneticide

Hangi davranış gözlemleyeceğini, gözlemleriyle nasıl geri bildirim ortamı sağlayacağını ve nasıl destek olacağını bilir.

Ekip deneyiminde

Liderlik gelişiminin, birlikte çalışılan insanların deneyiminde karşılık bulup bulmadığı görünür hâle gelir.

Kurumda

“Kaç kişi katıldı?” sorusunun yanına “Ne değişti?” gelir; kurum bu soruya izlenimlerle değil, farklı gözlem noktalarından gelen...

Kurumunuzda liderlik gelişiminin nerede takıldığını ve hangi davranıştan başlamanın en yüksek etkiyi...

Bize Ulaştın

Bilgi ve Deneyim Aktarımı

“Otuz yıllık deneyim bir veda pastasıyla kapıdan çıkıyor; geride kalan dosyalar değil, o deneyimin kendisiydi.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Bilgi ve deneyim aktarımı, bir kurumun yıllar içinde biriktirdiği sezgiyi, kararları ve ilişkileri bir kişiden diğerine taşıyabilmesidir. Dokümante edilen bilgi kurumda kalır; edilemeyen bilgi, yani “bu müşteride şuna dikkat et” sezgisi, kişiyle birlikte gider. MB Akademi bu ihtiyaca bir arşiv sorunu olarak değil, bir ilişki sorunu olarak bakar. Deneyim, iki insan arasında belirli bir zeminde aktarılır; zemin kurulmadığında en iyi niyetli mentorluk programı da bir süre sonra sessizce durur.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Bilgi kurumdan çıkıp gidiyor.”

“Deneyimli kadro emekli oluyor; bildikleri onlarla gidiyor.”

“Mentorluk programı başlattık, birkaç ay sonra söndü.”

“Kıdemliler anlatıyor ama genç ekip uygulamaya geçiremiyor.”

“Kritik işler tek bir kişiye bağlı; o kişi izne çıkınca duruyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Aktarım ilişkisi kolayca Ebeveyn–Çocuk eksenine kayar. Transaksiyonel Analiz (TA), Eric Berne’in kurduğu bir psikoloji ve iletişim kuramıdır; insanın her an Ebeveyn, Yetişkin ya da Çocuk ego durumlarından birinden konuştuğunu söyler. Kıdemli kişi deneyimini Besleyen Ebeveyn’den (“ben sana anlatayım, sen yorulma”) ya da Eleştirel Ebeveyn’den (“biz böyle yapardık, siz yapamıyorsunuz”) anlatır. Karşıdaki genç çalışan Uyumlu Çocuk’ta dinler, başını sallar, onaylar; ama duyduğunu kendi kararına dönüştürmez. Bilgi...

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Mentorluğu bir ilişki tasarımı olarak gören bir mercekten bakıyoruz: mentor kendi deneyiminden konuşur, ama karşısındakinin Yetişkin’ine seslenerek. Çözüm iki parçalıdır: mentor gelişim programı ve onu taşıyacak kurum içi mentorluk sistemi.

YÖNTEM

Ana yapı taşı TA ile Mentor Gelişim Programı’dır: güven ve temas kurma, etkin dinleme ve güçlü soru, mentee için gelişim haritası, dirençli mentee ile çalışma ve mentorlukta geri bildirim — kurumunuzun kendi aktarım hikâyeleri üzerinden. Koçvari Liderlik ve Etkili Delegasyon programları hatta eşlik eder.

EŞLİK

Aktarımı öğreten kişi de aktarımı Yetişkin zeminde yapabilmelidir. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; mentor adayları Yetişkin–Yetişkin öğrenme ilişkisini önce kendileri deneyimler.

NELER DEĞİŞİR?

Mentorluk görüşmelerinde

Anlatma ağırlıklı görüşmeler, mentee’nin kendi durumunu getirdiği ve birlikte düşünüldüğü görüşmelere dönüşür.

Bilginin yayılımında

Kritik işler tek kişinin zihninden çıkıp birden fazla kişinin uygulayabildiği bir pratiğe dönüşür; izin dönemleri duraklamaya yol...

Emeklilik ve ayrılık süreçlerinde

Deneyimli kadronun bilgisi, ayrılık tarihinden önce planlı bir aktarım ilişkisiyle kurumda kalır.

Kuşaklar arasında

“Bizim zamanımızda” ile “artık öyle değil” arasındaki gerilim, Yetişkin dilinde karşılıklı öğrenmeye açılır.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Transaksiyonel Analiz ile Mentor Gelişim Programı

2 GÜN

Koçvari Liderlik Programı

2 GÜN

Etkili Delegasyon Programı

2 GÜN

Kimin bilgisinin kime aktarılacağı haritası bir görüşmede çizilmeye başlar

Bize Ulaştın

Yeni Yönetici Yolculuğu

“Terfi ettirdik, yetkiyi verdik; ama onu o koltukta yalnız bıraktık.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Uzmanlıktan yöneticiliğe geçiş, profesyonel yaşamdaki en köklü rol değişimlerinden biridir. Kişi, yıllarca bireysel performansıyla başarı getiren bir rolden; bir ekibin başarısını kolaylaştıran liderlik rolüne adım atar. Unvan ve sorumluluklar hızla güncellenirken, bu yeni kimliğin gerektirdiği zihinsel ve davranışsal zemin de güçlü bir eşliğe ihtiyaç duyar. MB Akademi bu geçişe Transaksiyonel Analiz (TA) merceğiyle bakar: yeni yöneticinin ekibiyle kurduğu ilişkiyi, verdiği ilk geri bildirimi ve delegasyon sürecini birlikte ele alır. Bu sayfa, yeni yöneticilerinizin ilk aylarını planlarken başvurabileceğiniz...

TANIDIK GELİYOR MU?

“Terfi tamam, yetki verildi ama ekip yönetilemiyor.”

“En iyi uzmanımızı yönetici yaptık; şimdi ikisini de kaybediyoruz gibi.”

“Dün ekip arkadaşıydı, bugün geri bildirim vermesi gerekiyor — zorlanıyor.”

“İlk yılında ya aşırı kontrol ediyor ya hiç dokunamıyor.”

“İşi devretmek yerine kendisi yapıyor; sonra da yetişemiyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Yöneticiliğe geçiş bir terfi değil, bir kimlik değişimidir. Uzman, işi kendisi yaparak değer üretir; yönetici, işin başkaları eliyle yapılmasını sağlayarak değer üretir. Uzmanlıktan yöneticiliğe geçiş bu yüzden iki farklı zihin yapısı meselesidir. Kişinin bilgisi yerinde durur; değişmesi gereken, o bilgiyle kurduğu ilişkidir.

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Bu geçişe bir beceri eksikliği olarak değil, bir rol ve ilişki değişimi olarak bakıyoruz. Yönetici hangi benlik durumundan konuştuğunu fark ettiğinde, ekibin tepkisini de okumaya başlar. Çözümün omurgası ilk 90 gün kurgusudur.

YÖNTEM

Programda rol geçişi, yöneticinin ilk üç ayı, takım olma aşamaları, yöneticinin şapkaları ve yönetim tarzı çalışılır. Delegasyon ayrı bir başlıktır; koçvari liderlik hattı cevap veren yöneticiden soru soran yöneticiye geçişi ele alır. Yeni yöneticinin yaşadığı ilk zor görüşme programın malzemesi olur.

EŞLİK

Yeni yöneticiye eşlik eden kişinin duruşu, öğretilen şeyin kendisi kadar önemlidir. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; katılımcı Yetişkin'den kurulan ilişkiyi program boyunca kendisi yaşar.

NELER DEĞİŞİR?

Rol algısında

Yeni yönetici kendisini en iyi uzman olarak değil, ekibin önündeki engelleri kaldıran kişi olarak tanımlamaya başlar.

Delegasyonda

Devredilen iş yöneticiye geri dönmek yerine çalışanın kendi yöntemiyle ilerler; yöneticinin gününde düşünmeye yer açılır.

Geri bildirimde

Dünkü ekip arkadaşına Yetişkin dilinden geri bildirim verebilmenin yolu kurulur; erteleme azalır.

Kontrol dengesinde

Aşırı kontrol ile hiç dokunmamak arasındaki salınım fark edilir; yönetici kişiye ve duruma göre tarz seçer.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Yeni Yönetici Gelişim Programı

2 GÜN

Etkili Delegasyon Programı

2 GÜN

Koçvari Liderlik Programı

2 GÜN

Transaksiyonel Analiz'e Giriş

2 GÜN

Bir sonraki terfi dalgasından önce konuşalım

Bize Ulaştın

Liderlikte Derinleşme

“Yöneticilerimiz işi iyi yönetiyor; ekibi büyütmek, soru sormak ve ilham vermek ayrı bir iş gibi duruyor.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Deneyimli yönetici gelişimi, liderlik gelişiminin en az konuşulan alanlarından biridir. Yıllardır ekip yöneten, hedefini tutturan ve süreçleri işleten bir yönetici, bir noktada kendisinden farklı bir şey beklendiğini hisseder. Ondan beklenen, işi yönetmenin ötesinde insanları geliştirmesi ve ekibin ona yön için bakmasıdır. MB Akademi bu ihtiyacı, liderin beceri listesinden değil, kendisiyle kurduğu ilişkiden başlayarak ele alır. Bu sayfa, deneyimli yöneticilerinizin liderlikte derinleşmesini düşünen İK ve gelişim yöneticileri için hazırlandı.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Yöneticiler yönetiyor ama geliştirmiyor.”

“Operasyon dört dörtlük; ilham eksik.”

“Liderlerimiz cevap veriyor ama soru sormuyor.”

“Ekipler yöneticisini dinliyor; izlemiyor.”

“Baskı arttığında liderlik tarzı değişiyor, ekip bunu hissediyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Transaksiyonel Analiz (TA), Eric Berne'in geliştirdiği, insanlar arasındaki iletişimi ve kişiliğin yapısını açıklayan bir kuramdır. TA'nın bir kabulü şudur: "Her lider çocukluğunun sonucudur ve bundan sorumludur; sorumlu olmak suçlu olmak değildir." Yönetici, tarzını bir seçim olarak kurmamıştır; tarzı, yıllar içinde işe yarayan tepkilerden örülmüştür.

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Bu konuya zanaat merceğinden bakıyoruz: usta, elinin ne yaptığını bilir ve gerektiğinde aletini bırakabilir. Liderlikte derinleşme yeni bir alet eklemek değil, elin kendisini tanımaktır. Hat, TA, koçluk ve tarih olmak üzere üç giriş kapısı sunar.

YÖNTEM

TA kapısında lider ego durumlarını envanterle tanır ve Yetişkin dilini geri bildirimde çalışır; koçluk kapısında soru soran lidere geçiş, dinleme ve soru becerileriyle ele alınır; tarih kapısında liderlik, tarihî mekânlarda geçmişin kararları üzerinden düşünülür. Baskı altındaki tarz değişimi için duygu regülasyonu...

EŞLİK

Deneyimli bir yöneticiye eşlik eden kişinin, onun masasında oturmuş olması fark yaratır. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; bu duruş öğretilen değil, birlikte düşünülen bir alan açar.

NELER DEĞİŞİR?

Baskı anında

Lider kendi kaydığı rolü fark eder; tarz değişimi ekip tarafından hissedilen bir sürpriz olmaktan çıkar.

Birebir görüşmelerde

Cevap vermeden önce soru sorma alışkanlığı kurulur; ekip kendi çözümünü daha sık üretir.

Ekibin bakışında

Yöneticinin dinlenen değil izlenen biri olmasına zemin hazırlanır; ortak dil ve takım kültürü güçlenir.

Liderin kendisiyle ilişkisinde

Yönetim tarzı alışkanlık olmaktan çıkıp bilinçli bir tercihe dönüşür.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Liderlikte Ustalaşmak	2 GÜN
Transaksiyonel Analiz ile Liderlik Programı	2 GÜN
Koçvari Liderlik Programı	2 GÜN
Duygusal Zekâ ile Kendini ve İlişkilerini Yönetmek Programı	2 GÜN
Tarihten Liderlik	
Üst Düzey Yönetici Koçluğu	1 SAAT / SEANS, İHTİYACA GÖRE
Executive Shares	2,5-3 SAAT / OTURUM

Liderlerinizin baskı altında nereye kaydığını birlikte konuşmak isterseniz

[Bize Ulaştın](#)

Kurum İçi Koçluk Kültürü

“Yıllardır dışarıdan koçluk alıyoruz; yöneticilerimiz ekipleriyle konuşurken hâlâ öğüt veriyor.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Kurum içi koçluk kültürü, gelişim konuşmalarının soruyla açıldığı ve cevabın karşıdaki kişide arandığı bir çalışma biçimidir. MB Akademi bu ihtiyaca iki hattan yaklaşır: kurum içinde profesyonel koç yetiştirmek ve yöneticilere koçvari bir duruş kazandırmak. Bu iki hat birbirini tamamlar; biri derinlik, diğeri yaygınlık sağlar. Aşağıda İK ve Öğrenme & Gelişim yöneticileri için bu hattın nasıl kurulduğunu, hangi programın hangi işe yaradığını ve ilk adımın nereden atıldığını anlatıyoruz.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Kurumumuzda koçluk kültürü kurmak istiyoruz.”

“Dışarıdan koçluk alıyoruz ama kültür içeride kök salmıyor.”

“Yöneticilerimiz mentorluk yapıyor; koçluk yapamıyor.”

“İç koç adaylarımız var; akredite bir yol haritamız yok.”

“Gelişim konuşmaları öğüt vermeye dönüşüyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Koçluk kültürü hizmet olarak değil, içeride yetkinlik ve dil kurarak kalıcılıştır. Dışarıdan gelen koç her seansta değerli bir iş yapar; seans bittiğinde o dil de onunla birlikte kapıdan çıkar. Kurumda kalan, yöneticilerin ve iç koçların kendi konuşmalarında taşıdığı beceridir. Saksıda büyüyen bir fidan ne kadar bakımlı olursa olsun, toprağa geçmediği sürece kökü saksının sınırında kalır. Koçluk kültürü için toprak, kurumun kendi insanlarıdır.

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Koçluk yapmayı değil, koç olmayı öğretme merceğinden bakıyoruz; teknik listesi konuşmada kalır, duruş kültüre geçer. Çözüm üç parçalıdır: iç koç yetiştirme, Aim Coaching kapalı grup programları ve koçvari yönetici hattı.

YÖNTEM

İç koç yetiştirmede Aim Coaching'in ICF onaylı programları kuruma özel kapalı grup olarak açılır: ICF Level 1 · Aimco Temel Koçluk (98 saat, ACC yolu) ve ICF Level 2 · TA Coaching (50 saat, PCC yolu); gözlemlenen koçluk oturumları ve mentor koçluk hattın parçasıdır. Koçvari yönetici hattında Koçvari Liderlik ve TA ile...

EŞLİK

Koç olmayı öğreten kişinin kendisinin koç olması bu hattın güvenilirliğidir. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; katılımcı koçluğu önce karşı taraftan yaşar.

NELER DEĞİŞİR?

Gelişim konuşmalarında

Öğütü biten görüşmelerin içinde, çalışanın kendi cevabını bulduğu bir soru alanı açılır.

İç koç kadrosunda

Kurumun kendi koçları ICF unvan yolunda ilerler; koçluk dışarıdan alınan bir hizmet olmaktan çıkıp içeride taşınan bir yetkinliğe...

Yönetici dilinde

Mentorluk ile koçluk arasındaki fark yöneticiler tarafından fark edilir; hangi rolün ne zaman gerektiği ayırt edilir.

Kurum kültüründe

Ortak bir koçluk dili kurulur; gelişim talebi İK'ya değil, önce ekibin kendi içine yönelir.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Kurum İçi Koç Yetiştirme (Kapalı Grup)

KURUMUN İHTİYACINA GÖRE

Koçvari Liderlik Programı

2 GÜN

Transaksiyonel Analiz ile Koçluk Becerilerini Geliştirme Programı

2 GÜN

İlk iç koçlarınızın kim olabileceğini konuşmaya hazır olduğunuzda

Bize Ulaşın

Karar Alma ve Belirsizlik

“Bilgi masada, yetki belli; karar yine de bekliyor.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Karar alma ve belirsizlikte yönetim, kurumlarda bir bilgi sorunu gibi görünür; oysa bekleyen kararın altında başka bir şey vardır. Bir öneri hazırlanır, veri toplanır, toplantı yapılır ve karar bir sonraki toplantıya kalır. Belirsizlik arttığında bu bekleme uzar, süreçler yavaşlar ve sorumluluk el değiştirir. MB Akademi bu ihtiyacı Transaksiyonel Analiz (TA) merceğiyle ele alır: kararın hangi benlik durumundan verildiğine, kaygının düşünmeyi nerede kestiğine ve sorumluluğun nasıl taşındığına bakar. Bu sayfa, kurumunuzda kararların nerede beklediğini anlamanız için hazırlandı.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Karar alamıyoruz, ya da çok geç alıyoruz.”

“Belirsizlik arttıkça karar süreçleri donuyor.”

“Kararı kimin vereceği net değil; herkes bir üstüne soruyor.”

“Acele alınan kararları sonra düzeltmekle uğraşıyoruz.”

“Hata kimde kalacak diye kimse ilk adımı atmıyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Karar, bilgi eksikliğinden değil, sorumluluğu taşıma kaygısından gecikir. Veri çoğaldıkça kararın kolaylaşmadığını gören yöneticiler bunu tanır; her yeni rapor, yeni bir bekleme gerekçesi üretir. Eric Berne'in kurduğu Transaksiyonel Analiz, bu durumu benlik durumları üzerinden okur. Benlik durumu, kişinin belirli bir anda düşünme, hissetme ve davranma biçimini tarif eden bütünlüklü bir konumdur; Ebeveyn, Yetişkin ve Çocuk olarak üçe ayrılır. Karar, şimdi ve buradaki veriyi tartan Yetişkin'in işidir. Kaygı...

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Karar almaya yapılandırılmış bir karar disiplini olarak bakıyoruz; belirsizlikte stratejik yönetim bunun kurumsal ölçeğidir. Tam netliği bekleyip deklanşöre basmayan kişi kareyi kaçıır: karar için yeterli netlik, tam netlikten önce gelir.

YÖNTEM

Programlarda düşünme hataları, karar alma psikolojisi ve MB Akademi'nin geliştirdiği N.E.T. karar ve sorumluluk modeli çalışılır: niyeti netleştirmek, etkileri düşünmek, sorumluluğu taahhüt etmek. Belirsizlik tüneli, korkudan cesarete liderlik ve VUCA başlıkları kurumsal ölçekteki kararları ele alır. Vakalar...

EŞLİK

Karar veren kişiye eşlik edenin kendisi de sorumluluk almayı bilmelidir. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır; kararı katılımcının yerine vermez, önündeki engeli onunla birlikte görünür kılarlar.

NELER DEĞİŞİR?

Karar toplantılarında

Bir sonraki toplantıya ertelenen kararların yerini, kimin ne zaman karar vereceği belli olan bir akış alır.

Belirsizlik anlarında

Eksik bilgiyle ilerleme kararı, Yetişkin'den verilmiş bilinçli bir tercih olarak fark edilir; bekleme süresi kısalır.

Sorumluluk dağılımında

"Hata kimde kalacak" sorusu, niyet ve etkinin önceden konuşulduğu bir taahhüt diliyle yer değiştirir.

Acele kararlarda

Kararın etkisi, karar alınmadan önce düşünülür; düzeltmeyle geçen zaman azalır.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Problem Çözme ve Etkili Karar Alma

2 GÜN

Belirsizlikte Stratejik Yönetim

2 GÜN

Liderlikte Ustalaşmak

2 GÜN

Etkileme ve İkna ile Müzakere Gücü

2 GÜN

Zaman Yönetimi: Önceliklendirme ile Verimliliği Artırmak

2 GÜN

Bekleyen bir kararınız varsa, nerede beklediğini bulmak bir görüşmeyle başlar

[Bize Ulaştın](#)

Satışta Performans ve Dayanıklılık

“Rakamlar tutuyor; ama ekip her çeyrek biraz daha yoruluyor.”

BU ÇÖZÜM NEYİ KONUŞUR?

Satış performansı ve dayanıklılık, satış ekibi gelişimi başlığında birlikte ele alınan iki konudur. Hedef tutturulur; ancak hedefin tutturulma biçimi, ekibin bir sonraki döneme hangi enerjiyle gireceğini belirler. MB Akademi, satış ekiplerinin gelişimine Transaksyonel Analiz (TA) merceğiyle bakar: müşteriyle kurulan ilişkinin kalitesi ile satıcının kendi iç dengesi aynı kaynaktan beslenir. Bu sayfa, baskıyla sürdürülen satış performansının altında ne olduğunu ve hangi programlarla çalıştığımızı anlatır.

TANIDIK GELİYOR MU?

“Teklif gidiyor, ilişki kurulmuyor.”

“Hedef büyüyor, ekipte nefes kalmıyor.”

“Satış ekibinde devir yüksek; iyi satıcılar yorularak ayrılıyor.”

“Her görüşmede fiyat konuşuluyor, başka bir başlık açılmıyor.”

“İtiraz gelince ekip bunu kişisel alıyor.”

SORUNUN ALTINDA NE VAR?

Satış, her gün hayır duyulan bir meslektir. TA'nın kurucusu Eric Berne'e göre her insan üç benlik durumundan iletişim kurar: Ebeveyn, Yetişkin ve Çocuk. Ebeveyn öğrenilmiş kuralları, Yetişkin şimdi ve buradaki gerçekliği, Çocuk ise duyguları ve eski tepkileri taşır. Bir müşteri "pahalı" dediğinde satıcı bu cümleyi Yetişkin'de karşılarsa, itiraz görüşmenin bir verisi olarak kalır. Aynı cümle Çocuk'ta karşılandığında kişisel bir red olarak birikir. Gün içinde tekrarlanan bu birikim, tükenmenin başladığı yerdir; iyi...

BİZ BU İHTİYACI NASIL ELE ALIYORUZ?

MERCEK

Satış performansına üç ayaklı bir bütün olarak bakıyoruz: beceri, ilişki ve dayanıklılık. Becerisi güçlü ama dayanıklılığı zayıf satıcı iyi görüşmeler yapar ve sezonun ortasında tükenir; bu üçlü, satış programlarımızın ortak çerçevesidir.

YÖNTEM

Rol oyunları, vaka analizleri ve envanterler satış görüşmesinin gerçek anlarını çalışmaya açar: ihtiyaç keşfinden kapanışa görüşme akışı, itiraz karşılama, gerginleşen görüşmede regülasyon, ikna ve müzakere. Satış yöneticileri için satıcı analizi, koçluk görüşmesi pratiği ve geri bildirim ayrı bir hattır. Vakalar...

EŞLİK

Eşlik eden kişinin de itirazı Yetişkin'de karşılayabilmesi gerekir; katılımcı Yetişkin–Yetişkin zemini önce programda yaşar. Program liderlerimizin tamamı profesyonel koçluk yetkinliğine sahiptir ve TA eğitimi almıştır.

NELER DEĞİŞİR?

Müşteri görüşmesinde

Fiyat konuşması başlamadan önce ihtiyaca ve ilişkiye ayrılan bir alan açılır.

İtiraz anında

"Pahalı" cümlesi kişisel bir red olarak değil, görüşmenin bir verisi olarak karşılanır.

Satış yöneticisinin görüşmelerinde

Hedef takibiyle biten görüşmelerde satıcının profiline göre kurulan bir koçluk dili fark edilir.

Ekibin ritminde

Baskının kişide biriktiği anlar daha erken fark edilir; yorularak ayrılma öncesinde konuşulabilir hâle gelir.

BU İHTİYAÇTA ÇALIŞAN PROGRAMLAR

Transaksiyonel Analiz ile Satış Programı	2 GÜN
Etkili Satış Becerisi Gelişim Programı	2 GÜN
Satış Müzakeresinde Etkileme ve İkna Yöntemleri	2 GÜN
Büyük Müşteri Yönetimi – KAM	2 GÜN
Müşteri İlişkileri Yönetimi Programı	2 GÜN
Yüksek Performanslı Satış Takımı Yönetimi Programı	2 GÜN

Hedefin büyüdüğü, nefesin azaldığı bir dönemdeyseniz, ilk adım bir görüşmedir

Bize Ulaşın

Aynı cümle bir kişide iş birliği, başka birinde savunma üretiyorsa mesele kelimelerde değildir. Transaksiyonel Analiz, o farkın nereden geldiğini gösteren dildir.

Transaksiyonel Analiz'e Giriş Programı

Transaksiyonel Analiz'de Derinleşme Programı

TRANSAKSİYONEL ANALİZ TEMELLİ PROGRAMLARIMIZ

Transaksiyonel Analiz ile Liderlik Programı

Transaksiyonel Analiz ile Satış Programı

Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim Programı

Transaksiyonel Analiz ile İletişim Programı

Transaksiyonel Analiz ile Koçluk Becerilerini Geliştirme Programı

Transaksiyonel Analiz ile Mentor Gelişim Programı

Transaksiyonel Analiz’e Giriş Programı

MB Akademi’nin iki günlük Transaksiyonel Analiz’e Giriş programı; TA’nın kabullerinden ego durumlarına, transaksiyon türlerinden “Ben OK, Sen OK” zeminine, disiplinin temelini vaka çalışmaları ve rol oyunları ile kurar.

- TA kabullerinin kendi iletişimindeki karşılığını örneklerle açıklayabilir.
- Ekibinde temas iletilerinin nasıl dağıldığını gözlemleyip fark edilmeyen katkıyı görünür kılabilir.
- Envanter sonucuyla kendi baskın ego durumunu ve bunun liderlik tarzına yansımalarını yorumlayabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Transaksiyonel Analiz’de Derinleşme Programı

MB Akademi’nin bir günlük Transaksiyonel Analiz’de Derinleşme programı; TA temelini almış ekipleri temas açıklıkları, yaşam pozisyonları, psikolojik oyunlar, sürücüler ve yaşam senaryosu gibi ileri TA konularına taşır; varış noktası otonomidir.

- Kendi temas açıklıklarının iş ilişkilerindeki karşılığını fark eder.
- Yaşam pozisyonunun karar ve ilişkilerine etkisini “Ben OK, Sen OK” zemininde değerlendirebilir.
- Bir psikolojik oyunun davetini (halka) fark edip kancaya takılmadan yanıt verebilir.

SÜRE

1 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Transaksiyonel Analiz temel eğitimi
(MB Akademi’den ya da başka bir kurumdan)

TA TEMELLİ PROGRAMLARIMIZ

TA merceğini belirli bir gelişim alanına taşıyan programlar kendi kategorilerinin bölümlerinde yer alır: Transaksiyonel Analiz ile Liderlik · Transaksiyonel Analiz ile Satış · Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim · Transaksiyonel Analiz ile İletişim · Transaksiyonel Analiz ile Koçluk Becerilerini Geliştirme · Transaksiyonel Analiz ile Mentor Gelişim.

Liderlik, anlatıldığı yerde değil yaşandığı yerde derinleşir. On yılı aşkın süredir yöneticileri tarihin karar anlarının tam ortasına götürüyoruz.

Tarihten Liderlik, MB Akademi'nin kurucusu Bediz Kılıçkını tarafından tasarlanan ve on yılı aşkın süredir yürütülen deneyimsel liderlik programıdır. Her durakta bir tarihsel an, o anın liderlik dersi ve katılımcıyı kendi kurumuna döndüren bir soru vardır. Kurumunuzun ruhuyla en çok örtüşen mekânı seçerek başlayabilirsiniz.

Topkapı Sarayı 1 GÜN

İstanbul Arkeoloji Müzesi 1 GÜN

Boğaziçi 1 GÜN

Harem 1 GÜN

Rahmi M. Koç Müzesi 1 GÜN

Çanakkale 2 GÜN

Efes Antik Kenti 1 GÜN

Göbeklitepe 1 GÜN

Kapadokya 1 GÜN

Mardin 1 GÜN

Londra 3 GÜN

Floransa 3 GÜN



1 GÜN

Topkapı Sarayı

Topkapı Sarayı, bir imparatorluğun yüzyıllar boyunca nasıl yönetildiğini kapılarıyla, mutfağıyla ve divanıyla anlatır; her kapı bir liderlik kararının eşidir.



1 GÜN

İstanbul Arkeoloji Müzesi

Bu müzedeki her eser bir zamanlar birinin güncel meselesiydi; zaman, hangilerinin iz bırakacağını ayıkladı.



1 GÜN

Boğaziçi

Boğaz bir lidere, iki kıyıyı aynı anda görmeden yönün bulunamayacağını söyler.



1 GÜN

Harem

Harem, gücün her zaman en görünür yerde durmadığını; güvenin, ilişkinin ve etkinin de bir liderlik biçimi olduğunu söyler.



1 GÜN

Rahmi M. Koç Müzesi

Çarklar durdu; sorular hâlâ dönüyor: bu dönüşümü kim yönetecek?



2 GÜN

Çanakkale

Truva'nın surlarından Conkbayırı'nın yamaçlarına: stratejinin, sorumluluğun ve birlikte durabilmenin iki günlük anlatısı.



1 GÜN

Efes Antik Kenti

Efes, yükselişin ve başarının kenti; aynı zamanda değişimi zamanında okuyamamanın en açık hikâyesi.



1 GÜN

Mardin

Mardin, köklerini koruyan bir kurumun nasıl yenilenebileceğini taşa yazmış bir şehirdir.



1 GÜN

Göbeklitepe

İnsanlık ilk büyük yapısını şehirden, tarımdan ve devletten önce kurdu; onu ayağa kaldıran güç değil, paylaşılan anlamdı.



3 GÜN

Londra

Bir şehir, beş durak, üç gün: gücün, kültürün, değerlerin ve krizin liderliğe söylediklerini yerinde dinlemek.



1 GÜN

Kapadokya

Rüzgârın ve zamanın biçimlendirdiği bu topraklar, liderliğin yön vermekten ibaret olmadığını; değişen koşullar karşısında ayakta kalabilmek olduğunu hatırlatır.



3 GÜN

Floransa

Sanatta ve bilimde aydınlanmanın başkenti; Rönesans'tan liderlik öğrenimleri: yeteneği doğru seçip güçlendirmek, dönemsel liderlik stilleri ve değişimi...

Her ihtiyaç bir dönüşüm projesi istemez. Bazen bir ya da iki günde, tek bir yetkinliğe odaklanmak gerekir. Sekiz gelişim programı bunun için var.

Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim Programı

Transaksiyonel Analiz ile İletişim Programı

Davranış Tercihlerine Göre İletişimin Renkleri Programı

Problem Çözme ve Etkili Karar Alma Programı

Etkileme ve İkna ile Müzakere Gücü Programı

Etkili Sunum Teknikleri Programı

Zaman Yönetimi Programı: Önceliklendirme ile Verimliliği Artırmak

Duygusal Zekâ ile Kendini ve İlişkilerini Yönetmek Programı

Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim Programı

MB Akademi'nin Transaksiyonel Analiz ile Geri Bildirim Programı, ekip yöneten ve performans geliştiren profesyonellerin geri bildirim konuşmasını Transaksiyonel Analiz merceğiyle yeniden kurduğu iki günlük bir programdır.

- Geri bildirim durumu, davranış, etki, duygu ve öneri boyutlarıyla, kişiye değil davranışa yönelterek kurabilir.
- Konuşma savunmaya döndüğünde hangi ego durumunun devreye girdiğini fark edip dili değiştirebilir.
- Çapraz ve gizli transaksyonları konuşma sırasında tanıyabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Transaksiyonel Analiz ile İletişim Programı

MB Akademi'nin TA ile İletişim Programı programı, kurum içi iletişimi transaksyon düzeyinde çözümleyen ve değerler odaklı atölyelerle derinleştiren iki günlük bir programdır.

- Kendi ve karşısındakinin iletişim tarzını TA kavramlarıyla çözümleyebilir.
- Paralel, çapraz ve örtük transaksyonları bir diyalog içinde ayırt edebilir.
- Konuşma koptuğunda alışverişi yeniden yapıcı bir zemine taşıyabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Davranış Tercihlerine Göre İletişimin Renkleri Programı

MB Akademi'nin Davranış Tercihlerine Göre İletişimin Renkleri programı, iletişim yoğun rollerdeki profesyonellerin kendi davranış tercihlerini ve farklı tarzlarla çalışma biçimlerini dört renk üzerinden tanıdığı iki günlük bir programdır.

- Kendi davranış tercihini adlandırabilir ve hangi durumlarda hangi renge yöneldiğini tarif edebilir.
- Envanter sonucunu okuyup güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını somut davranışlarla ifade edebilir.
- Karşısındaki kişinin tercihini gözlemle okuyup mesajını ona göre kurabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Problem Çözme ve Etkili Karar Alma Programı

MB Akademi'nin Problem Çözme ve Etkili Karar Alma programı, karar sorumluluğu taşıyan yönetici ve uzmanların problemi tanımlama, yanlışlıklarını fark etme ve kararı uygulanabilir adımlara bağlama becerisini çalıştığı iki günlük bir programdır.

- Bir problemi çözüm önerilerine geçmeden önce tanımlayabilir ve tanımı ekiple doğrulayabilir.
- Belirsizlik anındaki kendi eğilimini adlandırıp riskini dengeleyecek bir adım ekleyebilir.
- Kendi düşüncesindeki yanlışlığı fark edip kararı yeniden gözden geçirebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Etkileme ve İkna ile Müzakere Gücü Programı

MB Akademi'nin Etkileme ve İkna ile Müzakere Gücü programı, iç ve dış paydaşlarla etkileşim yoğun rollerde çalışan profesyonellerin karar mekanizmasını anlamaktan kazan-kazan müzakereye uzanan iki günlük bir programdır.

- Kendi etki stilini adlandırıp hangi durumda etkisiz kaldığını tarif edebilir.
- Bir teklifi karşı tarafın karar biçimine göre kurgulayabilir.
- Güvenilirlik, bağ ve mantık bileşenlerini tek bir anlatımda birlikte kullanabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Etkili Sunum Teknikleri Programı

MB Akademi'nin Etkili Sunum Teknikleri programı, sunum yapan her profesyonelin mesajını kurgulamayı, sahnede taşımayı ve zor anları yönetmeyi kendi kaydını izleyerek çalıştığı iki günlük bir programdır.

- Bir sunumun ana mesajını tek cümlede yazıp içeriği o cümleye göre eleyebilir.
- Giriş – Gelişme – Kapanış yapısını verilen süreye göre planlayabilir.
- Slaytlarındaki metni azaltıp anlamı görselle taşıyabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Zaman Yönetimi Programı: Önceliklendirme ile Verimliliği Artırmak

MB Akademi'nin Zaman Yönetimi: Önceliklendirme ile Verimliliği Artırmak programı, yoğun tempoda birden fazla sorumluluk taşıyan profesyonellerin kendi zaman kalıbını tanıdığı ve önceliklendirme araçlarını çalıştığı iki günlük bir programdır.

- Gününün nereye gittiğini kendi verisiyle gösterebilir.
- Yeni gelen bir talebi acil ve önemli eksenlerinde tartıp mevcut önceliklerine göre konumlandırabilir.
- Erteleme davranışını fark ettiği anda işi bölerek başlanabilir hâle getirebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Duygusal Zekâ ile Kendini ve İlişkilerini Yönetmek Programı

MB Akademi'nin Duygusal Zekâ ile Kendini ve İlişkilerini Yönetmek programı, insan etkileşimi yoğun rollerdeki çalışanların duygunun oluşumundan iletişime uzanan hatta kendi tepkilerini tanıdığı ve yönettiği iki günlük bir programdır.

- Zorlayıcı bir anda kendi bedensel ve duygusal tepkisini adlandırabilir.
- Bir olay ile tepkisi arasındaki yorum basamağını fark edip yorumu sınavabilir.
- Yoğun bir anın ardından nefes ve odak tekniklerini kullanarak yanıt vermeden önce duraklayabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Yöneticilik öğretilir; liderlik, kişinin önce kendisiyle karşılaşmasını ister. MB Akademi'nin yedi liderlik programı bu iki işi birlikte yapar.

Liderliği yaşadığı yerde deneyimleyin: Tarihten Liderlik Programları · Bölüm 02

Transaksiyonel Analiz ile Liderlik Programı

Yeni Yönetici Gelişim Programı

Liderlikte Ustalaşmak Programı

Belirsizlikte Stratejik Yönetim Programı

Transaksiyonel Analiz ile Mentor Gelişim Programı

Etkili Delegasyon Programı

Koçvari Liderlik Programı

Transaksiyonel Analiz ile Liderlik Programı

MB Akademi'nin Transaksiyonel Analiz ile Liderlik programı, her seviyeden yöneticinin kendi benlik durumlarını envanterle tanıdığı, ekiple kurduğu etkileşimi ve geri bildirim dilini TA kavramlarıyla yeniden okuduğu iki günlük bir programdır.

- TA kabullerinin kendi liderlik yaklaşımındaki karşılığını tanımlayabilir.
- Envanter sonucuyla baskın ego benliklerini ve bunların yönetim tarzına yansımalarını yorumlayabilir.
- Bir kararı duygusal tepkiden arınmış, sorumluluk odaklı bir dille açıklayabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Yeni Yönetici Gelişim Programı

MB Akademi'nin Yeni Yönetici Gelişim Programı, ilk kez yönetici olan profesyonellerin uzmanlıktan yöneticiliğe geçişine eşlik eden iki günlük bir gelişim programıdır.

- Yöneticilik rolünün uzmanlıktan hangi noktalarda ayrıldığını kendi örneğiyle tanımlayabilir.
- İlk 90 günde hangi ilişkilere ve gözlem alanlarına öncelik vereceğini planlayabilir.
- Aynı hafta içinde süreç yönetimiyle insan geliştirme arasında bilinçli geçiş yapabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Liderlikte Ustalaşmak Programı

MB Akademi'nin Liderlikte Ustalaşmak programı, bir süredir ekip yöneten kıdemli yöneticilerin liderlik pratiğini kendi etkileri üzerinden yeniden okudukları iki günlük bir gelişim programıdır.

- Kendi davranışının ekipte hangi karşılığı ürettiğini somut bir örnek üzerinden okuyabilir.
- Ortak dilin nerede koptuğunu fark edip hedefi ekibiyle yeniden netleştirebilir.
- Bir çalışanı harekete geçiren şeyle onu geri çeken şeyi ayırt edebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Belirsizlikte Stratejik Yönetim Programı

MB Akademi'nin Belirsizlikte Stratejik Yönetim programı, her seviyeden yöneticinin eksik bilgiyle karar alma ve ekibine yön gösterme pratiğini çalıştığı iki günlük bir programdır.

- Belirsizlik karşısındaki kendi liderlik yaklaşımını somut bir karar üzerinden gözden geçirebilir.
- Liderliğin tarihsel gelişimine farklı bir bakış açısıyla yaklaşabilir.
- Eksik bilgiyle karar alırken zihninin hangi hızlı sonuçlara atladığını ayırt edebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Transaksiyonel Analiz ile Mentor Gelişim Programı

MB Akademi'nin TA ile Mentor Gelişim Programı, kurum içinde mentorluk yapan ya da bu role hazırlanan çalışanların aktarım ilişkisini Transaksiyonel Analiz merceğiyle kurdukları iki günlük bir programdır.

- Mentorluğu koçluk ve danışmanlıktan ayırt edip görüşmede hangi rolde kaldığını bilebilir.
- Mentorluk ilişkisini "herkes OK" zemininde, güvenli bir psikolojik alan olarak kurabilir.
- Görüşmede hangi ego durumundan konuştuğunu fark edip yetişkin zeminine dönebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Etkili Delegasyon Programı

MB Akademi'nin Etkili Delegasyon Programı, yöneticilerin ve ekip liderlerinin işi doğru kişiye doğru zamanda ve net bir beklentiyle devretme pratiğini çalıştığı iki günlük bir programdır.

- Elinde tuttuğu işleri gözden geçirip hangisinin neden devredilmediğini adlandırabilir.
- Bir görevi çalışanın bilgi, beceri ve yetkinliğine göre eşleştirebilir.
- Devir anında beklenti, yetki sınırını ve takip biçimini açıkça konuşabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Koçvari Liderlik Programı

MB Akademi'nin Koçvari Liderlik Programı, ekip yöneten kişilerin liderlik becerileriyle temel koçluk becerilerini kendi rollerinde birleştirdikleri iki günlük bir gelişim programıdır.

- Bir çalışan sorunla geldiğinde cevabı vermeden önce durup soru sorabilir.
- Yönetici, mentor ve koç rollerinden hangisinin o anda gerektiğini ayırt edebilir.
- Karşısındakini anlamlandırma, dinleme, beden dili ve empati düzeyinde takip edebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Cevap ucuzladı, soru pahalılaştı. Kurumun kıt kaynağı model erişimi değil, hangi geleceğin kurulmaya değer olduğunu görebilmek.

AI Dreamer | Hayal Kuran Liderler

AI Check-up & Üst Yönetim Çalıştayı

AI Dönüşüm Sprinti

Tarihin İzinde Yapay Zekâ Çağı — Keynote

AI Dreamer | Hayal Kuran Liderler

Kurumun kendi konusu üzerine, liderlik ve yapay zekâ hatlarının birlikte yürüdüğü gelişim programıdır. Her haftanın ilk oturumu zihniyet hattıdır — TA benlik durumları, derinlik psikolojisi, otantik liderlik; ikinci oturumu AI hattıdır — üretken yapay zekâ, kurumsal AI dönüşümü, iş modeli. Zihniyet oturumu fikri büyütür, AI...

- Onaylanmış proje portföyü — her proje problem, çözüm ve iş değeri tahminiyle.
- Değer zinciri üzerinde önceliklendirilmiş AI fırsat haritası ve çalışan prototipler.
- Üst yönetim çalıştayından çıkan kurum manifestosu ve 90 günlük yol haritası.

SÜRE

4 hafta

8 oturum

Çevrim içi

8-24 katılımcı

AI Check-up & Üst Yönetim Çalıştayı

AI Check-up, kuruma önceden gönderilen hazır olma ve öncelik soru setidir; kurum, fonksiyon ve kalem kırılımında «yapay zekâyı hiç düşünme, masandaki sorun ne» eksenineleştirilir ve sonuçlar çalıştayın gündemini kurar. Yarım günlük, kurum içine kapalı üst yönetim çalıştayında kurumun bu dönüşümden beklentisi yazıya...

- Kurumun AI hazırlık ve öncelik fotoğrafı çekilir.
- Üst yönetimin beklentisi yazıya dökülür; yön belgesi (manifesto) oluşur.
- Master projelerin çalışacağı odak alanları belirlenir.

SÜRE

Yarım gün + soru seti

Kurum içine kapalı

Bağımsız ya da AI Dreamer öncesi

AI Dönüşüm Sprinti

İki günde haritadan çalışan yazılıma. Yapay zekâya erişim çözülmüş durumda; onu iş akışına çevirmek çözülmemiş. Gün 1 — Harita Günü: 3–4 kişilik masa ekipleri kendi süreçlerini yedi beceri alanından oluşan ortak çerçeveye tarar, yedi sütunlu süreç haritasını çıkarır ve «insan mı, AI mı?» matrisiyle Gün 2 backlog'unu...

- Ekip başına yedi sütunlu süreç haritası ve önceliklendirilmiş otomasyon backlog'u.
- Çalışan prototipler ve otomasyonlar; aktif AI kullanıcısı bir ekip.
- Sahip, kapsam ve tarihiyle 90 günlük yol haritası.

SÜRE

2 Gün

Yüz Yüze

En fazla 12 katılımcı

Program Lideri: Serhat Bıçakçı ve ekibi

Tarihin İzinde Yapay Zekâ Çağı — Keynote

Yapay zekâyı yalnızca bir teknoloji aracı olarak değil; kurumların iş yapış biçimlerini, yetkinlik setlerini ve kültürünü yeniden şekillendiren bir dönüşüm olarak ele alır. Tarihteki büyük kırılmalar — bilginin çoğaldığı dönemlerdeki sıçramalar, bilginin takibinin bırakıldığı dönemlerdeki gerilemeler — üzerinden bugün...

- «Herkes tek araç açmak» yaklaşımının neden verimsizlik doğurabileceğini görür.
- Her birim ve rol için hedef-süreç-arac uyumuyla AI entegrasyonu tasarlama bakışı kazanır.
- Açığa çıkan kapasitenin hangi yeni değer alanlarına yönlendirileceğini değerlendirir.

SÜRE

1 Saat

Online

Konuşmacılar: Bediz Kılıçkını ve Serhat Bıçakçı

Kurumunuzda koçluğu bir hizmet olarak almak ile bir dil olarak kurmak arasında seçim yapmanız gerekmez. İkisini de buradan başlatabilirsiniz.

Kurum İçi Koç Yetiştirme — Kapalı Grup Programları

Takım Koçluğu Hizmeti

Profesyonel Koçluk Hizmeti

Üst Düzey Yönetici Koçluğu

Executive Shares — Lider Oturumları

Performansa Koçluk

Transaksiyonel Analiz ile Koçluk Becerilerini Geliştirme Programı

Kurum İçi Koç Yetiştirme — Kapalı Grup Programları

Aim Coaching'in ICF onaylı programlarının kuruma özel kapalı grup olarak açılmasıdır; kurum, kendi kültürüne uyarlanmış bir kurguyla ICF sertifikalı iç koçlarını yetiştirir. İki akredite program bu formatta sunulur: ICF Level 1 - Aimco Temel Koçluk — 98 saat; Öze Yolculuk (69 saat) ve Derinleşme (29 saat) bölümleri, mentor...

- Kurum, kendi ICF sertifikalı iç koçlarını yetiştirme kapasitesi kazanır.
- Katılımcılar liderlik, yönetim ve iletişim alanlarında gelişir.
- Koçluk kültürü, iç koçluk ofisi ve İK üzerinden kuruma yerleşir.

SÜRE

Kurumun ihtiyacına göre

Yüz Yüze / Online

ICF onaylı sertifikasyon

Takım Koçluğu Hizmeti

Takım koçluğu süreçlerimiz her takımın hedefleri, mevcut durumu ve ulaşmak istediği çıktılar doğrultusunda özel olarak tasarlanır. Sürece envanter çalışmasıyla başlamayı öneririz: TCI (Team Diagnostic + takım lideri için Team Leader View) ya da Harrison Assessment; bireysel sonuçlar takım raporlarına dönüştürülür ve her...

- Takım dinamiklerine dair ortak, veriye dayalı bir farkındalık gelişir.
- Takım lideri hem takımın performansına hem kendi liderlik rolüne ilişkin farkındalık kazanır.
- Süreç yol haritası ve ortak çalışma çerçevesi takımla birlikte netleşir.

SÜRE

4 seans önerilir, 3–4 hafta arayla

Yüz Yüze / Online

Envanter destekli

Profesyonel Koçluk Hizmeti

Kurumunuzdaki yönetici ve profesyonellere, ICF onaylı profesyonel koçlarımızla yürütülen birebir koçluk hizmetidir. Süreç keşif görüşmesiyle başlar; kurumla birlikte tanımlanan gelişim hedefleri çerçevesinde seansların gündemi Koçluk Alan'a aittir, gizlilik ve güven sürecin esasıdır. Kurumunuza özel düzenli koçluk çözümleri —...

- Koçluk Alan, kendi gündemindeki gelişim alanında somut ilerleme kaydeder.
- Öz farkındalık ve duygusal zekâ gelişir.
- Kurumla paylaşılan, birlikte tanımlanan gelişim hedeflerinde ilerleme görünür olur.

SÜRE

1 saat / seans, ihtiyaca göre

Yüz Yüze / Online

Birebir

Üst Düzey Yönetici Koçluğu

Üst düzey yöneticinin liderlik ve yönetim becerilerini en yüksek seviyeye taşımayı hedefleyen birebir koçluk hizmetidir. Süreç kapsamlı bir keşif görüşmesiyle başlar; liderlik hedefleri, güçlü yönler ve gelişim alanları birlikte belirlenir. Seanslar yöneticinin gerçek zamanlı gündemine odaklanır; gizlilik ve güven sürecin...

- Stratejik liderlik yetkinlikleri güçlenir.
- Değişimi yönetme becerisi ve liderlik dayanıklılığı gelişir.
- Duygusal zekâ ve öz farkındalık artar.

SÜRE

1 saat / seans, ihtiyaca göre

Yüz Yüze / Online

Birebir

Executive Shares — Lider Oturumları

Üst düzey yöneticilerin, eğitim formatından uzak bir yuvarlak masa çevresinde deneyimlerini paylaşarak birbirinden öğrendiği oturumlar dizisidir. Güncel liderlik trendleri, stratejik yönetim, değişim liderliği, inovasyon ve ekip kültürü gibi başlıklar; profesyonel fasilitasyon, interaktif tartışmalar ve takım koçluğu...

- Liderlik perspektifi genişler; ortak zorluklar birlikte düşünülür.
- Güçlü ve gelişim yönlerine dair farkındalık artar.
- Somut stratejik aksiyon planları oluşur.

SÜRE

2,5–3 saat / oturum

En az 3 oturum önerilir

Yüz Yüze / Online

Performansa Koçluk

Öğrenilen becerinin gerçek iş anında uygulanmasına eşlik eden koçluk hizmetidir: lider ve çalışan etkileşimleri gerçek zamanlı gözlemlenir, eş zamanlı geri bildirim verilir ve süreç birebir koçlukla sürer. İhtiyaca göre Harrison Assessments gibi envanterler, güçlü yönleri ve gelişim alanlarını nesnel bir resimle görünür kılar.

- İletişim, liderlik ve problem çözme yetkinlikleri gelişir.
- Hedefler netleşir ve ekibe anlaşılır biçimde aktarılır.
- Hedefe ulaşma oranı yükselir.

SÜRE

İhtiyaca göre

Yüz Yüze / Online

Gözlem + birebir koçluk

Transaksiyonel Analiz ile Koçluk Becerilerini Geliştirme Programı

MB Akademi'nin TA ile Koçluk Becerilerini Geliştirme programı, koçların ve koçvari yaklaşımla çalışan yöneticilerin koçluk ilişkisini Transaksiyonel Analiz'in kavramlarıyla yeniden kurduğu iki günlük bir programdır.

- Koçluk ilişkisini TA'nın kabulleri üzerine, eşit ve güvenli bir zeminde kurabilir.
- Görüşme sırasında hangi ego durumundan konuştuğunu fark edip ilişkiyi buna göre düzenleyebilir.
- Yönlendiren soru ile zihni açan soruyu birbirinden ayırt edebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur; temel koçluk bilgisi önerilir

Satış, her gün “hayır” duyulan bir meslektir. Teknik tek başına yetmez; beceri, ilişki ve dayanıklılık aynı görüşmenin üç boyutudur.

Transaksiyonel Analiz ile Satış Programı

Büyük Müşteri Yönetimi – KAM Programı

Etkili Satış Becerisi Gelişim Programı

Yüksek Performanslı Satış Takımı Yönetimi Programı

Müşteri İlişkileri Yönetimi Programı

Satış Müzakeresinde Etkileme ve İkna Yöntemleri Programı

Transaksiyonel Analiz ile Satış Programı

Satış görüşmesine bir teknik dizisi olarak değil, iki insan arasındaki transaksionlar zinciri olarak bakar: itiraz hangi ego durumundan geliyor, satıcı hangi ego durumundan karşılıyor? Yetişkin–Yetişkin zemin kuran satıcı güven kazanır; itiraz kişisel bir yara olmaktan çıkar.

- Kendi satış görüşmesini ego durumları üzerinden okuyabilir; görüşmenin nerede Ebeveyn–Çocuk hattına kaydığını fark eder.
- İtirazı kişisel almadan, müşterinin karar yapısını anlamaya dönük Yetişkin sorularla karşılayabilir.
- Fiyat konuşmasını güven konuşmasına dönüştüren zemini kurabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Büyük Müşteri Yönetimi – KAM Programı

MB Akademi'nin Büyük Müşteri Yönetimi – KAM programı, kurumsal satış ekiplerinin ve Key Account Manager'ların stratejik müşteriyle ilişkiyi uzun vadeli bir iş ortaklığı olarak kurmayı çalıştığı iki günlük bir eğitimidir.

- Portföyündeki müşteriler arasından stratejik olanları tanımlı ölçütlerle ayırabilir.
- Müşteri organizasyonundaki karar vericileri ve etki hatlarını bir harita üzerinde gösterebilir.
- İlişkiyi tek temas noktasından çok katmanlı bir yapıya taşıyacak adımları planlayabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Etkili Satış Becerisi Gelişim Programı

MB Akademi'nin Etkili Satış Becerisi Gelişim Programı, saha ve masa başı satış yapan tüm satıcıların ihtiyaç keşfinden satış sonrası ilişkiye uzanan temel ve ileri düzey satış becerilerini çalıştığı iki günlük bir eğitimidir.

- Görüşmeye ürün anlatımıyla değil, ihtiyaç keşfiyle başlayabilir.
- Müşterinin söylediğinin altındaki ihtiyacı güçlü sorularla açabilir.
- Ürün özelliği anlatımını müşterinin bağlamına oturan bir fayda anlatımına çevirebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Yüksek Performanslı Satış Takımı Yönetimi Programı

MB Akademi'nin Yüksek Performanslı Satış Takımı Yönetimi programı, satış ekiplerine liderlik eden yöneticilerin takım üyelerinin potansiyelini açığa çıkarmayı, bireysel gelişimi desteklemeyi ve sürdürülebilir bir performans kültürü kurmayı çalıştığı iki günlük bir eğitimidir.

- Ekip üyesini yalnızca sonuç rakamıyla değil, tanımlı yetkinlik ölçütleriyle değerlendirebilir.
- Farklı performans profillerine göre destek ve beklenti dengesini ayrı ayrı kurabilir.
- Birebir görüşmeyi durum raporundan çıkarıp yapılandırılmış bir koçluk görüşmesine çevirebilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Müşteri İlişkileri Yönetimi Programı

MB Akademi'nin Müşteri İlişkileri Yönetimi Programı, müşteriyle birebir temas hâlinde çalışan satış ve hizmet ekiplerinin temas anından şikâyet yönetimine uzanan profesyonel duruş ve empatik iletişim becerilerini çalıştığı iki günlük bir programdır.

- İlk temas anında duruşunu, ses tonunu ve dilini bilinçli olarak seçebilir.
- Kurumu temsil eden davranışları kendi kişisel tarzıyla birlikte kurabilir.
- Müşterinin söylediğini, demek istediğini ve hissettiğini ayrı ayrı duyabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

Satış Müzakeresinde Etkileme ve İkna Yöntemleri Programı

MB Akademi'nin Satış Müzakeresinde Etkileme ve İkna Yöntemleri programı, kurumsal satış ekiplerinin ve teklif sürecinde rol alan çalışanların kendi müzakere tarzını tanıyıp müşterinin karar yapısını okumayı ve itirazı anlamaya çevirmeyi çalıştığı iki günlük bir eğitimdir.

- Bir görüşmenin pazarlığa mı müzakereye mi dönüştüğünü ayırt edebilir.
- Kendi müzakere tarzını adlandırıp o tarzın hangi masada işe yaradığını değerlendirebilir.
- Müzakereye karşı tarafın karar yapısına dair bir hazırlıkla oturabilir.

SÜRE

2 Gün

YÖNTEM

Yüz Yüze / Online

ÖN ŞART

Yoktur

KEYNOTE'LAR VE WEBİNARLAR

08

Bazen bir dönüşüm, bin slayttan önce bir saatlik doğru bir konuşmayla başlar.

Tarihin İzinde Yapay Zekâ Çağı — Keynote

Tarihten Günümüze: Değişimin Liderleri — Keynote

Uzman Webinarları

Tarihin İzinde Yapay Zekâ Çağı — Keynote

Yapay zekâyı yalnızca bir teknoloji aracı olarak değil; kurumların iş yapış biçimlerini, yetkinlik setlerini ve kültürünü yeniden şekillendiren bir dönüşüm olarak ele alır. Tarihteki büyük kırılmalar — bilginin çoğaldığı dönemlerdeki sıçramalar, bilginin takibinin bırakıldığı dönemlerdeki gerilemeler — üzerinden bugünü...

- «Herkes tek araç açmak» yaklaşımının neden verimsizlik doğurabileceğini görür.
- Her birim ve rol için hedef-süreç-arac uyumuyla AI entegrasyonu tasarlama bakışı kazanır.
- Açığa çıkan kapasitenin hangi yeni değer alanlarına yönlendirileceğini değerlendirir.

SÜRE

1 Saat

Online

Konuşmacılar: Bediz Kılıçkını ve
Serhat Bıçakçı

Tarihten Günümüze: Değişimin Liderleri — Keynote

Tarih, her kriz anında liderliğin yeniden doğduğunu gösterir. Augustus'tan Atatürk'e uzanan tarihsel örnekler üzerinden, liderlerin belirsizlik içinde nasıl netlik yarattığını ve toplumu nasıl dönüştürdüğünü ele alır; katılımcılar, tarihsel sezginin bugünün karmaşasında nasıl bir yön pusulasına dönüşebileceğini fark eder. Ana...

- Zorlukları fırsata çevirme becerisi kazanılır; tarihin örneklerinden ilhamla stratejik sezgi, sabır ve cesaret harmanlanır.
- Kurumda vizyon tarihsel perspektifle derinleşir; bugünü ve geleceği okuyabilen sürdürülebilir bir liderlik kültürüne zemin oluşur.
- «Zaman değişir, ama liderin görevi hep aynıdır: belirsizliğin ortasında yönü göstermek.»

Format: Keynote ya da Online
Webinar

Uzman Webinarları

Kurumunuzun gündemine göre seçilen başlıklarda, alanının uzmanı program liderleriyle çevrim içi seminerler. Yapay zekâ hattında güncel başlık alternatifleri arasından seçim yapılır: yapay zekâ çağında insanın yeni iş tanımı, gölge yapay zekâ, dönüşümde direnç yönetimi ve psikolojik güvenlik, hiper kişiselleştirilmiş müşteri...

- Kurumun gündemindeki başlık, alan uzmanıyla derinlemesine ele alınır.
- Geniş kitlelere aynı anda ulaşan, etkileşimli bir öğrenme deneyimi kurulur.
- Gelişim yolculuklarının açılış ya da pekiştirme adımı olarak planlanabilir.

SÜRE

2-3 Saat

Online

Eğitim bir sistemin içinde tutar. Danışmanlık hizmetlerimiz o sistemi kurumunuzla birlikte kurar.

Kurumların bugününü anlamak, gelecekte ihtiyaç duyacakları liderlik ve yetenek kapasitesini güçlendirmek için; veriyi, gelişimi ve kurumsal sistemleri bir araya getiren danışmanlık çözümleri tasarlarız. Altı alanda çalışıyoruz; hepsinde yaklaşım aynıdır: sistemi birlikte kurar, iç ekibinizi yetkinleştirir, kurum kendi ayakları üstünde durana dek eşlik ederiz.

Liderlik Kültürü ve Davranış Dönüşümü

Stratejik Yetenek ve Yetkinlik Mimarisi

İK Danışmanlığı

Kurumsal Akademi Danışmanlığı

Satış Danışmanlığı

Yönetim Danışmanlığı

Altı danışmanlık alanı

Liderlik kültüründen yetenek mimarisine, İK süreçlerinden kurumsal öğrenme mimarisine, satış yapısından yönetim düzenine: her alan kendi başına yürüyebilir; çoğu kurumda gelişim programlarıyla birlikte kurgulanır. Liderlik Kültürü ve Davranış Dönüşümü yaklaşımımızın ayrıntısı Çözümlerimiz altındaki Liderlikte Kültür Dönüşümü (LeadScope) sayfasındadır.

Liderlik Kültürü ve Davranış Dönüşümü

Liderlik gelişim ihtiyacını yalnızca eğitim başlığı olarak değil, davranışı etkileyen kök nedenlerle birlikte ele alırız. LeadScope yaklaşımıyla ortak bir çapa davranış belirlenir; kişisel gelişim rotaları, gerçek iş uygulamaları ve ölçüm mekanizmalarıyla gelişimin iş başındaki davranışa dönüşmesi desteklenir.

Stratejik Yetenek ve Yetkinlik Mimarisi

Kurumun stratejik önceliklerini kritik roller, ihtiyaç duyulan beceriler ve geleceğin liderlik kapasitesiyle buluşturan yetenek sistemleri tasarlarız; rol bazlı gelişim alanlarından liderlik standartlarına kadar kurumun karar ve gelişim altyapısı güçlendirilir.

İK Danışmanlığı

İşe alımdan kariyer yönetimine İK süreçlerinin stratejik hedeflerle uyumlu biçimde tasarlanması; performans ve yetkinlik değerlendirme sistemleri; kurum kültürü ve bağlılık çalışmaları; iç iletişim ve organizasyonel iklim analizi.

Kurumsal Akademi Danışmanlığı

Eğitim ihtiyaç analizi, yıllık gelişim mimarisi, kurumsal akademi kurulumu, kuruma özgü içerik tasarımı ve dijital öğrenme entegrasyonu. Etki, birlikte tanımlanan davranış göstergeleri ve Etki Raporu ile izlenir.

Satış Danışmanlığı

Satış süreçlerinin ve satış ekibi yapısının gözden geçirilmesi, satış yönetimi pratiklerinin kurulması, saha gözlemleri ve ekibe eşlik eden koçluk. Satışta gelişim programlarımızla birlikte kurgulanabilir.

Yönetim Danışmanlığı

Yönetim yapısının analizi, süreç iyileştirme, karar alma mekanizmalarının güçlendirilmesi, liderlik kapasitesinin geliştirilmesi ve değişimin yönetilmesi. Liderlik gelişim projelerimizle birlikte düşünülür.

İK Danışmanlığında dört çalışma başlığı

İnsan kaynakları süreçlerine Transaksiyonel Analiz ve organizasyonel davranış modellerini temel alan bir yaklaşımla bakarız; amaç yalnızca sistem kurmak değil, kurum içinde davranış dönüşümüne eşlik etmektir.

STRATEJİ VE SÜREÇ

Stratejik İK Yapılanması ve Süreç Tasarımı

Kurumun vizyonu ve stratejik öncelikleriyle uyumlu bir İK yapısı; işe alımdan kariyer yönetimine tüm süreçlerin yeniden tasarlanması.

ÖLÇÜM VE GELİŞİM

Performans ve Yetkinlik Değerlendirme Sistemleri

Objektif ölçüm araçları ve veri temelli performans ölçütleriyle çalışan gelişimini izlenebilir ve adil hâle getiren sistemler.

KÜLTÜR VE BAĞLILIK

Kurum Kültürü ve Bağlılık Çalışmaları

Çalışan bağlılığı analizleri, kurum içi iletişim modelleri ve bağlılığı besleyen kültür çalışmalarına eşlik.

İKLİM VE İLETİŞİM

İç İletişim ve Organizasyonel İklim Analizi

Kurum içi dinamiklerin ölçülmesi, iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve ekiplerin iş birliği kapasitesinin geliştirilmesi.

Her danışmanlık çalışması Keşif Görüşmesi ile başlar; ilk dönem birlikte yürütülür, iç ekibiniz sistemi sürdürecektir yetkinliği kazandığında devir tamamlanır.

TRANSAKSİYONEL ANALİZ TEMELLİ EĞİTİM · DANIŞMANLIK · KOÇLUK HİZMETLERİ

Öğrenmeyi dönüşüme, bilgiyi kalıcı etkiye dönüştürüyoruz.

Kurumunuzun hikâyesini, hedeflerini veya zorlandığı yerleri dinlemeyi ve gelişimin rotasını birlikte çizmeyi önemsiyoruz.

İLETİŞİM

mb@mbakademi.com.tr
mbakademi.com.tr
+90 555 156 01 91

ADRES

Merkez · Vezir Sk. Ünsal Apt. Kat:9 Daire:10 Caddebostan,
Kadıköy / İstanbul
Ofis · Küçükbakkalköy, Işıklar Cd. Kat:4 No:37, 34750
Ataşehir / İstanbul

BİZİ İZLEYİN

linkedin.com/company/mbakademi
instagram.com/mbakademi