Gonca Fide

BİRBİRİNE BAĞLAR GÜÇLENDİRİR

KURUMSAL EĞİTİM KATALOĞU

Kurumlar için *Şiddetsiz İletişim*

Tıkanmış bir anlaşmazlığı dönüştürmekten tek oturumluk atölyelere, bire bir koçluktan uzun soluklu programlara — dört ayrı çalışma biçimi.

1.500+	54	66	8.
saat Şiddetsiz İletişim deneyimi	anahtar ayrım	oturumluk müfredat	yılında süren program

Gonca Fide · CNVC Sertifikalı Eğitmen · 2026–2027 kataloğu

HİZMETLER

Dört ayrı çalışma biçimi

Bir kurum benimle dört farklı şekilde çalışabilir. Çoğu kurum tıkanmış bir anlaşmazlıkla ya da kısa bir atölyeyle başlıyor; hangisinin işinize yarayacağı genellikle ilk görüşmede netleşir ve çoğu zaman birkaçı birlikte yürür.

01 · DANIŞMANLIK

Anlaşmazlık Dönüştürme

Şirket içinde ya da dışında tıkanmış bir anlaşmazlığa eşlik etmek. Eğitim değil, gerçek bir meselenin üzerinde çalışmak.

Ayrıntılar

02 · ATÖLYE

Tek Oturumluk Atölyeler

Tek bir temayı 2–3 saatte ele alan, ekibi hızla bir araya getiren kısa buluşmalar. Başlamak için en kolay yer.

Ayrıntılar

03 · BİRE BİR

Empatik Koçluk

Yöneticiler ve anahtar roller için bireysel seanslar. Zor bir kararın eşiğinde, bir çatışmanın içinde ya da yalnızca düşünmek için ayrılmış bir alan.

Ayrıntılar

04 · EĞİTİM

Şiddetsiz İletişim Eğitimleri

Kısa, orta ve uzun dönemli modüller. Ekibin ayırabildiği zamana göre yarım günden aylara yayılan kapalı grup programlarına kadar ölçeklenir.

Ayrıntılar

NEDEN BU EĞİTİM

Suçlama ve savunma döngüsünü kırmak

Kurumlarda iletişimin bozulduğu yer çoğunlukla niyet değil, dildir. “Sen hep…” ile başlayan bir cümle karşısındakinde savunma refleksi uyandırır; savunma yeni bir suçlamayı doğurur ve mesele konuşulamadan taraflaşır. Şiddetsiz İletişim, Marshall Rosenberg’in geliştirdiği, gözlem–duygu–ihtiyaç–rica adımlarına dayanan somut bir dil pratiğidir. Kurumsal bağlamda amacı basittir: kimsenin haklı çıkmasına gerek kalmadan, işin gerçekten konuşulabilmesi.

Ekip içi iletişim

Yargı ve suçlama yerine ihtiyaç odaklı, açık bir dil. Toplantılarda söylenmeyenlerin azalması.

Anlaşmazlık dönüştürme

Çatışmaları bastırmadan, her iki tarafın ihtiyacını duyarak çözebilme becerisi.

Geri bildirim kültürü

Zedelemeden söyleyebilme ve savunmaya geçmeden duyabilme pratiği.

Empati ve iş birliği

Empatik dinlemeyle güvenin ve birlikte üretme zemininin güçlenmesi.

EĞİTMEN

Gonca Fide

Kurumsal dünyayı eğitim salonunun dışından da tanıyan bir eğitmen. Sosyoloji eğitiminin ardından on yılı aşkın süre kalkınma, doğa koruma ve enerji sektörünün sosyal etki alanında proje yönetti; kooperatif kurdu, yönetim kurulu başkanlığı yaptı. Şiddetsiz İletişim'i bu deneyimin içinden, "anlaşma zemini nasıl oluşur?" sorusunun peşinde keşfetti.

2023 →	**Uluslararası Arabuluculuk Eğitim Programı** Liv Larsson ve Kay Rung'ın programında asistanlık
2022 →	**CNVC Sertifikalı Eğitmen** Center for Nonviolent Communication
2019 →	**Şiddetsiz İletişim Türkiye Derneği üyesi**
2017–2022	**Sosyal etki uzmanlığı** Enerji sektörü sosyal etki alanı
2013–2016	**BBOM Ankara Kooperatifi** Genel Koordinatör ve Yönetim Kurulu Başkanı
2000–2012	**Proje yönetimi** Kırsal kalkınma, doğa koruma, yaban hayatı ve erozyon önleme projeleri
1999	**ODTÜ Sosyoloji** Orta Doğu Teknik Üniversitesi

01 · DANIŞMANLIK

Anlaşmazlık Dönüştürme

Bu bir eğitim değil. Şirket içinde ya da şirket dışında tıkanmış, gerçek bir anlaşmazlığın üzerinde çalışmaktır. Taraflar aylardır aynı meseleyi dönüp duruyorsa, toplantılar sonuçsuz bitiyorsa ya da konu artık konuşulamayacak kadar kişiselleştiyse devreye girer.

Yaklaşım Şiddetsiz İletişim temelli arabuluculuktur: kimin haklı olduğunu belirlemeye değil, her iki tarafın altta yatan ihtiyacını duyulabilir kılmaya çalışır. Bastırılan anlaşmazlık geri döner; duyulan anlaşmazlık dönüşür.

TİPİK DURUMLAR

- İki ekip ya da iki departman arasında tıkanmış, toplantılarda dönüp duran bir mesele
- Bir yönetici ile ekibi arasında aşınmış güven
- Ortaklar arasında, kararların alınamadığı bir anlaşmazlık
- Tedarikçi, müşteri ya da iş ortağıyla sürtüşmeye dönüşmüş bir ilişki
- Birleşme, satın alma ya da yeniden yapılanma sonrası kültür çatışması

NASIL YÜRÜR

1. **Ayrı dinleme görüşmeleri**

   Taraflarla tek tek konuşuyorum. Herkes, karşı tarafa cevap verme baskısı olmadan meseleyi kendi ağzından anlatıyor.

2. **Ortak oturum**

   Tarafları aynı masaya getiriyorum. Amaç kimin haklı olduğunu belirlemek değil; her iki tarafın ihtiyacının duyulabilir hâle gelmesi.

3. **Anlaşma ve takip**

   Somut, uygulanabilir adımlar üzerinde anlaşıyoruz. Bir süre sonra, anlaşmanın gerçek hayatta tutup tutmadığına birlikte bakıyoruz.

Süreç, anlaşmazlığın kapsamına göre değişir; tek bir ortak oturumla çözülen meseleler de vardır, haftalara yayılanlar da. Görüşmelerde paylaşılanlar gizlidir ve tarafların onayı olmadan aktarılmaz. Bu çalışma hukuki arabuluculuk yerine geçmez; amacı ilişkiyi ve çalışma zeminini onarmaktır.

02 · ATÖLYE

Tek oturumluk atölyeler

Tek bir temayı 2–3 saatte ele alan kısa buluşmalar. Şiddetsiz İletişim bilgisi gerektirmez; ekibi hızla bir araya getirir ve çoğu kurumun başlamak için seçtiği yer burasıdır. Bir atölye iyi giderse, aynı tema daha uzun bir modüle genişletilebilir.

Şaka Gibi... Neye Neden Gülüyoruz?

Aynı şaka birini rahatlatırken bir başkasını yaralayabilir.

Mizahın nerede bağ kurduğunu, nerede mesafe ve dışlanma yarattığını gözlem–duygu–ihtiyaç bakışıyla incelemek. Kapsayıcılık çalışmalarına doğrudan bağlanan, ekibin kendi mizahına şefkatle bakabildiği bir oturum.

2–3 saat · Tüm ekip

Kıyas: Haset ve Kıskançlık

Terfi listesi açıklandığında konuşulmayan şey.

Takdir, görünürlük ve terfi etrafında dönen kıyaslama duygularını yargılamadan ele almak. Bu duyguların işaret ettiği ihtiyaçları duyabilmek ve ekipte konuşulmayanı konuşulabilir kılmak.

2–3 saat · Tüm ekip · İK

Küsmek

Cevapsız kalan e-posta da bir cümledir.

Sessizliğin dili: pasif direniş, toplantıda söylenmeyenler, geri çekilme. Küsmenin altındaki duyulmamış kırgınlığı görüp bağlantıyı koruyan ifade biçimlerini denemek.

2–3 saat · Ekipler

Bastırılan anlaşmazlık geri döner; *duyulan anlaşmazlık dönüşür.*

03 · BİRE BİR

Empatik Koçluk

Empatik koçluk, Şiddetsiz İletişim'in empati pratiğini bireysel seanslar aracılığıyla sunmaktır. Terapiden, geleneksel koçluktan ve danışmanlıktan farklıdır — yönlendirme yerine tam varlık ve derin dinleme üzerine kuruludur. Amaç size çözüm vermek değil, kendi içsel bilgeliğinize ulaşmanız için yanınızda olmaktır.

Kurumsal bağlamda çoğunlukla yöneticiler, ekip liderleri ve zor bir dönemden geçen anahtar roller için kullanılıyor. Seanslar için Şiddetsiz İletişim bilgisi gerekmez; konuşma tamamen kişinin kendi dilinde ilerler.

NE ZAMAN İŞE YARAR

- Zor bir duyguyla — öfke, kırgınlık, tükenmişlik — yalnız kalmak istemediğinizde
- İlişkisel bir çatışmanın içindeyken ne hissettiğinizi netleştirmek için
- Önemli bir kararın arifesinde, ihtiyaçlarınızı daha net görmek için
- Yargılanmadan, çözüm almadan, gerçekten duyulmak için

Süre	**60–90 dk (maks. 2 saat)**
Format	**Online veya yüz yüze**
Sıklık	**İhtiyaca göre**
İlk seans	**Tanışma**

04 · EĞİTİM

Şiddetsiz İletişim eğitimleri

Şiddetsiz İletişim'in kendisini öğreten modüller. Aynı içerik, ekibin ayırabildiği zamana göre farklı derinliklerde çalışılabilir; aşağıdaki kademeler aradaki farkı gösterir. Kısa bir girişle başlamak isteyen kurumlar için tek oturumluk atölyeler daha uygun olabilir.

KADEME	SÜRE	NE İÇİN UYGUN	GRUP
Kısa dönemli	Yarım gün – 1 tam gün	Tek bir modülü uygulamalı olarak çalışmak	8–20 kişi
Orta dönemli	Modüler seri · haftalara yayılır	Birkaç modülü sırayla çalışmak, aralarda işe taşımak	8–16 kişi
Uzun dönemli	36–82,5 saat · kapalı grup	Kurum içinde kalıcı bir pratik kültürü kurmak	8–15 kişi

Uygulamalı çalışma gerçek durumlar üzerinden yürüdüğü için küçük gruplar tercih edilir. Daha kalabalık ekipler için içerik konferans formatına uyarlanabilir; bu durumda pratik bölümü kısalır.

EĞİTİM KATALOĞU

Modüller

Modüller, 66 oturumluk Anahtar Ayrımlar müfredatının dört serisinden türetilmiştir; yanlarındaki seri işareti hangi kümeden geldiklerini gösterir. Tek bir modül kısa dönemli bir çalışmadır; birkaçı sırayla alındığında orta dönemli bir seriye dönüşür. Süreler önerilerdir, ihtiyaç görüşmesinin ardından yeniden kurgulanır.

AA Temel Ayrımlar

İletişimin yapı taşları

Ekipte Ortak Dil

“Sen hep...” ile başlayan cümle, karşısındakinde savunma refleksi uyandırır.

Şiddetsiz İletişim’in dört adımı — gözlem, duygu, ihtiyaç, rica — ve bunların gündelik iş konuşmalarına taşınması. Değerlendirmeyle gözlemi, talebi ricadan, ihtiyacı stratejiden ayırt etmek. Ekibin ortak bir dile kavuştuğu, diğer bütün modüllerin üzerine kurulduğu zemin.

1 tam gün ya da 2 yarım gün | Online / yüz yüze | Tüm ekip

Tetikleyen Olay, Gerçek Sebep

Bizi öfkelendiren şey, çoğu zaman bizi öfkelendiren şey değildir.

Uyaran ile neden arasındaki ayrım. Bir davranışın bizde uyandırdığı tepkinin kaynağı çoğunlukla o davranış değil, karşılanmamış bir ihtiyaçtır. Kriz anında suçlu aramak yerine sebebi görebilmek — ve tartışmayı kişiselleştirmeden sürdürebilmek.

Yarım gün | Yöneticiler · ekipler

EA Empati

Dinlemenin incelikleri

Çözüm Sunmadan Önce Duymak

“Anlıyorum” demek, anlaşıldığını hissettirmez.

Empatiyi öneriden, tesellidan ve bilgi vermekten ayırmak. Aktif dinleme sırasında yaptığımız her hamlenin karşı tarafta neye yol açtığını teoride ve canlı pratikte görmek. Yöneticinin “hemen çözelim” refleksinin, çözülmesi gereken şeyi nasıl gizlediğini fark etmek.

1 tam gün | Yöneticiler · İK · müşteriyle temas eden ekipler

Tükenmeden Çalışmak

Öz bakım ile bencillik aynı şey değil; ekipler bu ayrımı bilmediğinde tükeniyor.

Kendine empati pratiği. Öz bakımla bencilliği, öz şefkatle sorumluluktan kaçışı ayırmak. Duyguya takılıp kalmakla ihtiyaca bağlanmak arasındaki fark. Yoğun tempoda çalışan ekipler için koruyucu bir oturum.

Yarım gün | Tüm ekip · İK

ZC Zürafa – Çakal Dili

Dürüstlük, sınır ve onarım

Zedelemeden Söylemek, Savunmaya Geçmeden Duymak

Geri bildirimin raf ömrü vardır; bekletilen geri bildirim şikâyete dönüşür.

Geri bildirim kültürünün çekirdeği. Onayla takdiri, geri bildirimle kendini ifadeyi, dürüstlükle zorbalığı ayırmak. Performans görüşmelerini ve gündelik geri bildirimi taraflaşmadan yürütmek — söyleyenin de duyanın da kaçmak zorunda kalmadığı bir zemin kurmak.

1 tam gün | Yöneticiler · İK · ekip liderleri

Hayır Demek, Hayır Duymak

Gönülsüz "evet", pahalı bir "hayır"dan daha pahalıdır.

Söylenemeyen "hayır"ın kuruma faturası: gecikme, unutma, sessiz direniş, son anda çöken teslimatlar. Kişiye değil stratejiye "hayır" diyebilmek; ihtiyaçta sebat ederken bağlantıyı koruyabilmek. Kapasite ve öncelik konuşmalarına doğrudan uygulanır.

Yarım gün | Tüm ekip · proje yöneticileri

Onarım Konuşmaları

Özür, olan biteni kapatmak için değil, güveni yeniden kurmak için vardır.

Kırılan güvenin ardından ne konuşulur? Çakal özrüyle zürafa özrü arasındaki fark, affetmekle tolere etmek, güvenin dört bileşeni. Zayıflıkla kırılganlığı ayırmak — ve kırılganlığın iş yerinde nerede işe yaradığını, nerede yaramadığını görmek.

Yarım gün · Ekipler · yöneticiler

GÜÇ Güç Ayrımları

Liderlik, otorite ve sistemler

Üzerine Güç Yerine Birlikte Güç

İtaat eden ekip, sorun çıktığında haber vermeyen ekiptir.

Yapısal gücü ilişkisel güçten ayırmak. Tahakküm odaklı sistemlerle ihtiyaç odaklı sistemlerin farkı; itaat–isyan sarmalıyla gönülden teslim edilen otorite arasındaki mesafe. Yöneticinin elindeki gücü nasıl kullandığının ekipte neyi mümkün kıldığı, neyi imkânsızlaştırdığı.

1 tam gün · Yöneticiler · liderlik ekipleri

Ceza Değil Sonuç

Otoriteye saygı ile otoriteden korku, dışarıdan aynı görünür; sonuçları aynı değildir.

Cezalandırıcı yaklaşımla doğal sonuç arasındaki ayrım; koruyucu kuvvetle cezalandırıcı kuvvet. Disiplin ve performans süreçlerini yeniden düşünmek isteyen kurumlar için — kuralların neden delindiğini anlamak isteyenler için.

Yarım gün · Yöneticiler · İK

İçsel Motivasyon

Teşvik sistemleri bazen tam da öldürmek istemediğiniz şeyi öldürür.

İçsel ve dışsal motivasyonun ayrımı, öz disiplinle itaat arasındaki fark, başarmakla yaratmak. Daniel Pink'in *Drive* çerçevesiyle beslenen, ödül ve teşvik tasarımını sorgulayan bir oturum.

Yarım gün | Yöneticiler · İK · ödül-teşvik tasarlayanlar

Anlaşmazlığı Dönüştürmek

Çatışma bir tehdit değil, karşılanmamış ihtiyaçlar hakkında bilgidir.

Anlaşmazlığın anatomisi, tetiklenme anında kendiyle çalışma, iki taraf arasında köprü kurma ve ihtiyaçlardan çözüme geçiş. Anlaşmakla anlayış göstermeyi, ödün vermekle içsel değişimi ayırmak. Kurum içi arabuluculuk rolü üstlenenler için temel.

2 tam gün ya da modüler seri | Yüz yüze önerilir | Yöneticiler · İK · arabulucular

UZUN DÖNEMLİ

Kapalı grup programları

Tek seferlik eğitimlerin ötesine geçmek isteyen kurumlar, halka açık programları kapalı grup olarak da alabilir. Bu programlar kataloğun temelini oluşturan asıl müfredattır.

Anda Kal Canda Kal

Şiddetsiz İletişim'e giriş ve temel beceri programı. Dört adım, şefkati engelleyenler, empati ve dürüstçe ifade, "hayır" ve "evet" demenin yolları.

Süre **36 saat**

Seviye **Başlangıç**

Format **Hibrit**

Anahtar Ayrımlar

54 anahtar ayrımı sistematik olarak ele alan derinleşme programı. Bu kataloğun dört serisi bu programdan gelir. 8. yılında sürüyor.

Süre **82,5 saat**

Oturum **33**

Seviye **Orta-İleri**

Anlaşmazlık Dönüştürme

Arabuluculuk, üçüncü taraf empatisi, grup dinamiklerinde çatışma ve sistemik anlaşmazlıklar. Danışmanlık hizmetinin eğitim karşılığı.

Süre **60 saat**

Oturum **12**

Seviye **İleri**

Gönülsüz bir “evet”, *pahalı bir “hayır”dan daha pahalıdır.*

MARSHALL ROSENBERG

NASIL İLERLİYORUZ

Üç adımda kurumsal tasarım

01

İhtiyaç görüşmesi

Ekibinizin önceliklerini ve hedeflerini birlikte netleştiriyoruz. Hangi konuşmaların yapılamadığını konuşuyoruz.

02

Özel tasarım

İçeriği, süreyi ve formatı ihtiyaca göre tasarlıyorum. Modüller birleştirilebilir, kısaltılabilir, sıralaması değiştirilebilir.

03

Uygulamalı eğitim

Yaşatarak ve paylaşarak, ekibin kendi gerçek durumları üzerinden deneyimsel öğrenme.

Kurumunuza özel bir eğitim konuşalım

İhtiyaçlarınızı paylaşın; size en uygun içeriği birlikte tasarlayalım. İhtiyaç görüşmesi bir yükümlülük doğurmaz.

E-POSTA

info@goncafide.com

WEB

goncafide.com/kurumsal

INSTAGRAM

@goncolog

KONUM

Ankara · Online · Yerinde

Şiddetsiz İletişim, Center for Nonviolent Communication (CNVC) tarafından dünya çapında paylaşılan bir farkındalık disiplinidir. Gonca Fide CNVC Sertifikalı Eğitmen ve Şiddetsiz İletişim Türkiye Derneği üyesidir.