

Kurumlar için Şiddetsiz İletişim

Ekiplerin birbirini suçlamadan konuşabildiği, anlaşmazlığın bastırılmak yerine dönüştürüldüğü bir iletişim kültürü için üç ayrı çalışma biçimi: bire bir koçluk, anlaşmazlık danışmanlığı ve eğitimler.

Gonca Fide · CNVC Sertifikalı Eğitmen

1.500+ saat Şiddetsiz İletişim deneyimi

2026–2027 kataloğu

HİZMETLER

Üç ayrı çalışma biçimi

Bir kurum bana üç farklı şekilde çalışabilir. Hangisinin işinize yarayacağı çoğu zaman ilk görüşmede netleşir — bazen de üçü birlikte yürür.

01

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](#)

02

DANIŞMANLIK

Anlaşmazlık Dönüştürme

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

[Ayrıntılar](#)

03

EĞİTİM

Tematik, kısa, orta ve uzun dönemli

Tek oturumluk atölyelerden aylara yayılan kapalı grup programlarına kadar, ekibin ayırabildiği zamana göre ölçeklenen modüller.

[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 konuşulmadan 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

Zedelemekten 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 · 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 bilgeliliğinize 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

02 · 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 kişiselleştirse 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.

03 · EĞİTİM

Tematik, kısa, orta ve uzun dönemli eğitimler

Aynı içerik, ekibin ayırabildiği zamana göre farklı derinliklerde çalışılabilir. Aşağıdaki dört kademe, aradaki farkı gösteriyor.

KADEME	SÜRE	NE İÇİN UYGUN	GRUP
Tematik	Tek oturum · 2–3 saat	Belirli bir konuya odaklanmak, ekibi tanıştırmak	10–25 kişi
Kısa dönemli	Yarım gün – 1 tam gün	Tek bir modülü uygulamalı olarak çalışmak	8–20 kişi

KADEME	SÜRE	NE İÇİN UYGUN	GRUP
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 kısılır.

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. Değerlendirmeyeyle 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 öfkeliendiren şey, çoğu zaman bizi öfkeliendiren 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

Zedelemeden Söylemek, Savunmaya Geçmeden Duymak

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

Geri bildirim kültürünün çekirdeği. Onayla takdiri, geri bildirimle kendini ifadeyi, dürüstlikle 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

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 ayırım; 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

TEMA Tek Oturumluk Atölyeler

Kısa, odaklı, tek bir konu

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

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**

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.