

Kurumunuz için Transaksiyonel Analiz Kuramına Dayanan ve İşlevsel Akıcılık Temelli Eğitimler

- İlham Veren Şefkatli Liderler ile Güven İklimi Yaratmak
- Ekipler İçin Ortak Bir Dil Oluşturmak: Dirençten Gelişim ve Paylaşım Kültürüne
- Çatışmaların ve Stresin Gizli Sebeplerini Öğrenmek ve Dönüşümü Gerçekleştirmek
- Davranış Örüntülerini Fark Etmek: Otomatikten Otantiğe
- Liderlikte ve Ekiplerde Zor Konuşmalar Yaparak Psikolojik Güvenliği Sağlamak
- Karar ve Davranışların Altındaki Enerji Kaynakları ve Nöroplastisite



İşlevsel Akıcılık Eğitimlerini Keşfedelim

Ekip içerisinde çatışmalar ve dirençlerle karşılaşılıyor musunuz?

Yüzeysel ve soğuk ilişkiler ile günü kurtarmaya çalıştığınızı hissediyor musunuz?

Stres ve gerginlik altında dominant veya kaçınan liderlik stillini kullanıyor musunuz?

Benzer kişilerle aynı durum, çatışma ve problemleri tekrar tekrar deneyimliyor musunuz?

Ekipte iş birliği ve güven ortamının gerçekliğinden şüphe duyuyor musunuz?

Zor konuşmalardan ve duygulardan kaçıldığını gözlemliyor musunuz?

Yaratıcılığa ve inovasyona yeterince ulaşamadığınızı düşünüyor musunuz?

Sorumluluk almak yerine herkesin "hata" ve "suç"u birbirine attığını görüyor musunuz?

Düşünmeden otomatik tepkiler veriyor ve etkili iletişim kurmakta zorlanıyor musunuz?

Bu ifadelerden birine bile EVET dediyse

İşlevsel Akıcılık ve TIFF Envanteri ile geliştirilmiş eğitimlerimizin kurumunuz için katma değeri büyük olacaktır...

İşlevsel Akıcılık Nedir?

İşlevsel Akıcılık, insanın yaşam enerjisini israf etmeden potansiyelini kullanabilme, kendisi ve diğer kişilerle ilişkisinde etkililiğini arttırma, anda olma sanatı ve becerisidir.

TIFF © Nedir?

TIFF (Temple Index of Functional Fluency- Temple İşlevsel Akıcılık İndeksi) iyi oluşu arttıran, duygusal okuryazarlığı geliştiren, davranışsal değişimi hızlandıran, tutum ve davranışları değerlendiren aktometrik bir uygulamadır.

3 farklı insan işlevindeki (Sorumluluk alma, Kendini var etme ve Anda olma) 5 etkili ve 4 etkisiz modda, 54 farklı tutum ve davranışı değerlendirerek kişilerin enerjisini nasıl dağıttığını gösterir. 108 sorudan oluşur. 18 yaş ve üstü dileyen herkese online olarak uygulanır.

İşlevsel Akıcılık ve TIFF Nedir? videosu için tıklayın.



Tarihçe videosu için tıklayın.



İşlevsel Akıcılık Şarkısı için tıklayın.



Kurumlarda değişim hikayeleri için tıklayın.



TIFF Profilinden Kesitler

Modlar:



Etkili Olmayan Mod ve Davranışlar:



Etkili Mod ve Davranışlar:



Davranışa Verilen Enerji Düzeyi:

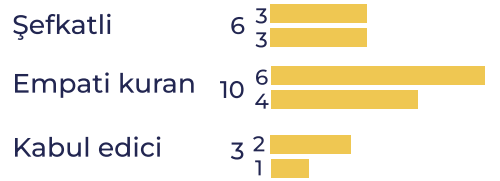
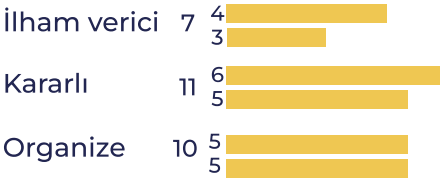
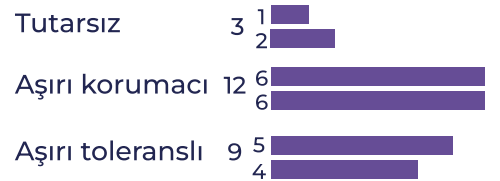
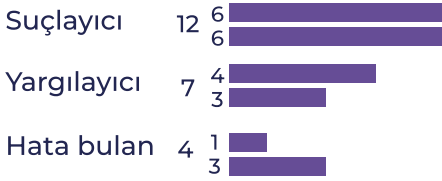


TIFF Profili'nin her modunda 6 tutum ve davranış vardır. Aşağıda 3'ü örneklendirilmiştir.

Bu sayfa TIFF Profil'ini ve cevapladığı soruları özetleyen bir görseldir.

? Nasıl bir liderim? Bireyleri ve grupları nasıl ve hangi davranışlarla kontrol ediyorum, yönetiyorum?

? Kendime ve ekip arkadaşlarıma nasıl ve hangi davranışlarla bakım veriyorum, onlarla nasıl ilgileniyorum?

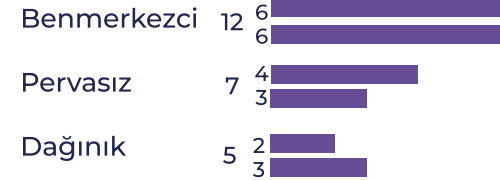
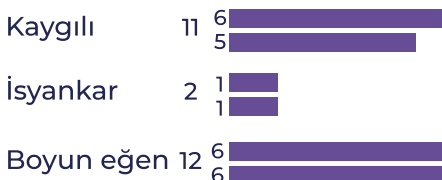
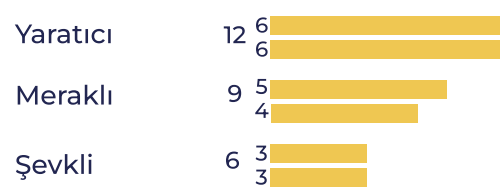
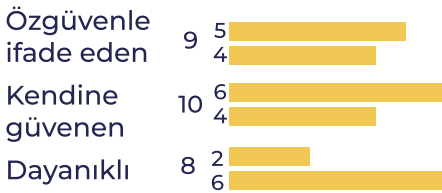


? Geçmiş yaşantı ve deneyimlerimle ne kadar ezbere tepkiler veriyorum? Etkili olmayan davranışlarımı hangi etkili davranışlar ile değiştirebilirim?

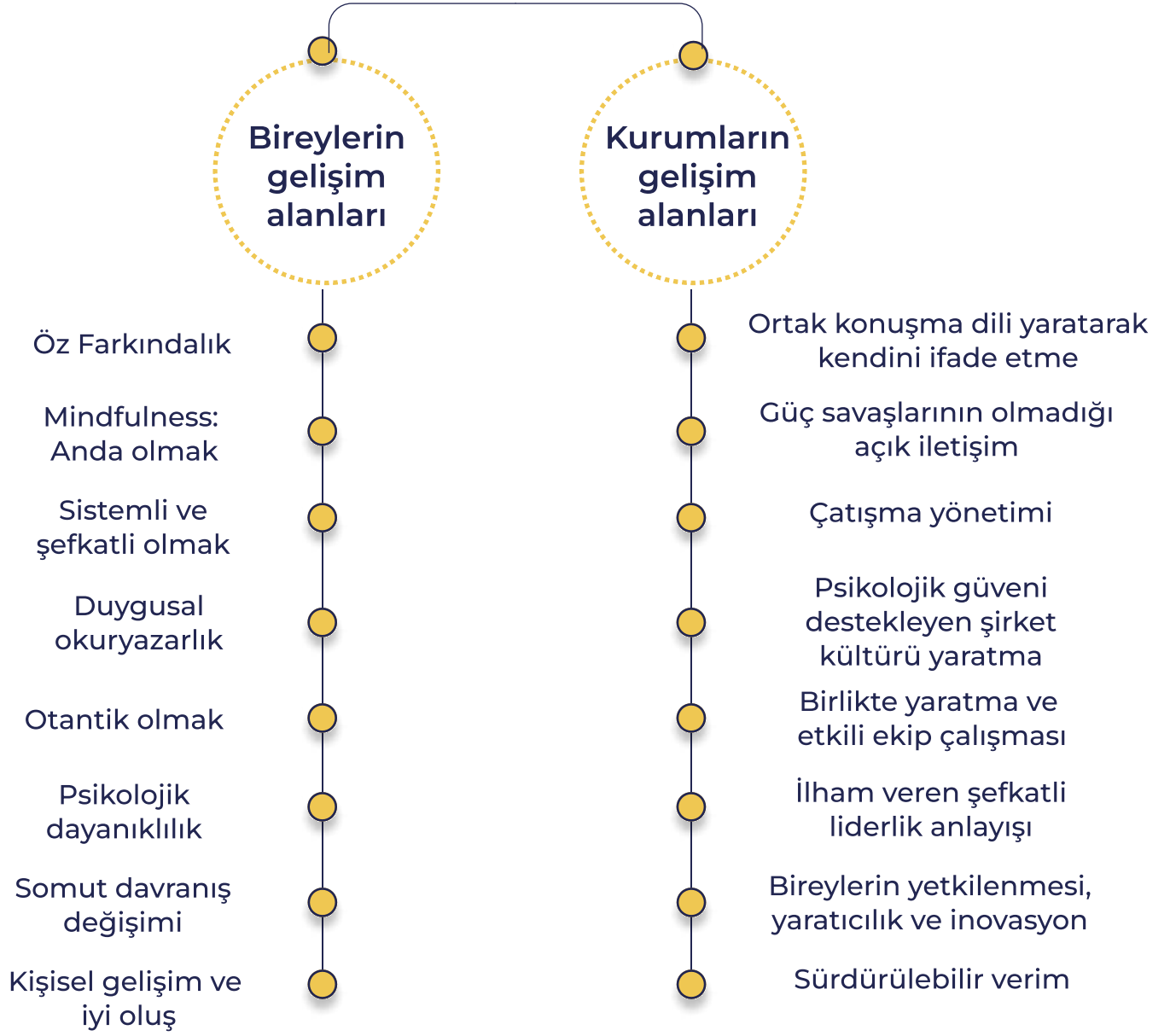


? Ekip arkadaşlarımla ve liderlerimle nasıl ve hangi davranışlarla ilişki kuruyorum?

? Kendimi dünyaya nasıl ve hangi davranışlarla ifade ediyorum?



İşlevsel Akıcılık ve TIFF ile Gelişim Alanları



Değişim Adımları



İlham Veren Şefkatli Liderler ile Güven İklimi Yaratmak



Kurum başarısı liderlerin kurumsal hedefleri belirleme ve gerçekleştirmedeki yetkinliğine; ekibini hedeflere ulaştırmak için motive etmesine ve onlara gerekli becerileri kazanmaları için alan açmasına bağlıdır. Peki liderler bu yetkinlik ve becerilere gerçek anlamda sahip mi? Yetki ve sorumluluğu paylaşıp, ekipleri güçlendiriyorlar mı? Yoksa dominant veya kaçınan liderlik yaklaşımını mı benimsiyorlar?



İlham veren Şefkatli Liderlik anlayışını benimsemek için ;

- Nasıl bir lider olduğunu fark edip, kendini tanımak
- Şefkat, güven ve ilham kavramlarında netleşmek
- Statükodan çıkarak gelişim ihtiyacını fark etmek ve sorumluluk almak
- Zorlayıcı yaşantılara ve acılara duyarlılık geliştirmek
- OK-OK yaşam pozisyonunu benimsemek
- Kurban, suçlayıcı, kurtarıcı gibi etkisiz yaşam rollerinden özenle bakım veren, kırılabilirliğini gizlemeyen, özgüvenle ifade eden etkili yaşam rollerine geçmek
- "Biz Olma ve Birlikte Yaratma" noktasından etkili iletişimde ve ileribildirimde bulunmayı tercih etmek
- İlişkilerde ortaya çıkan çocuklukta geliştirilmiş ve gelişimi engelleyen savunma stratejilerini fark etmek

Ekipler İçin Ortak Bir Dil Oluşturmak: Dirençten Gelişim ve Paylaşım Kültürüne



Kendine güvenen, samimi ve açık davranışlar ile ekip ihtiyaçlarını göz ardı eden ben merkezci ve pervasız davranışlar arasında fark vardır. Takımlar ekip içerisinde ne kadar gerçek ilişki kuruyor ve birlikte yaratıyor, ne kadar güç savaşı içerisinde kendilerini dinlettirmeye çalışıp enerji kaybediyor? Hem otonom bireyler olup hem de birlikte yaratan ekipler olmayı nasıl başarabilirler?



Gelişim ve paylaşım kültürüne geçmek için;

- Bireyin kendisi ve çevresi ile sağlıklı iletişim kurmasını desteklemek ve ilişki ihtiyaçlarını karşılamak
- OK-OK yaşam pozisyonunu benimsemek
- Güç odaklı ve iş birliği odaklı olmak arasındaki farkı inceleyerek birlikte yaratma kültürüne geçmek
- Çocuklukta geliştirilmiş otoriteyle başa çıkma stratejilerini fark edip liderlerden ilham alma tercihinde bulunmak
- Ekip ve birlik olmayı tercih etmek
- Suçlamak ve eleştirmek yerine kendi eylemlerinin sorumluluğunu almak ve içindeki çocuğu büyütme
- Ortak hedeflere ve değerlere yönelik alternatif yollar bulmayı sağlamak
- Kurban, suçlayıcı, kurtarıcı gibi etkisiz yaşam rollerinden özenle bakım veren, kırılabilirliğini gizlemeyen, özgüvenle ifade eden etkili yaşam rollerine geçmek

Çatışmaların ve Stresin Gizli Sebeplerini Öğrenmek ve Dönüşümü Gerçekleştirmek



İnsan zihninin kavramları bir yere oturtma ihtiyacı vardır. Eğer kişinin karşılaştığı olay, geçmiş yaşam deneyimleri ile benzerlik gösteriyorsa zihin otomatik olarak elindeki veriyi kullanarak bir yanıt verecektir. Peki ya geçmiş deneyim ve öğrenmelerimiz bizlere kavramları yanlış algılattıysa? Doğru bildiklerimiz yanlışsa ve bizler yaşamı gerçekler üzerinden algılamıyorsak? O zaman derin bir yanılısma içerisinde olmaz mıyız?



Öz farkındalık ile çatışma ve stresi etkili yönetmek için;

- “Kendisi ile ilişki kurma” olgusu ile tanışmak
- İleri bildirim aldığında duygu durumunu fark edip hata yapmakla ilgili algılarını ve bakış açılarını sorgulamak
- Ekipteki çatışmayı ve stresi tetikleyen durumları ve söylemleri fark etmek
- Stres ve çatışma anındaki tepkileri ve etkili olmayan davranış stratejilerini çözümlenmek
- Kişiler arası ilişkilerde empati ile yaklaşmayı, anlamayı ve kabul etmeyi seçmek
- Kurum içi deneyimleri bir perspektife oturtmak
- Kurumda kritik öneme sahip olan ekip çalışması, iş birliği, liderlik, sorumluluk gibi kavramların davranışsal tanımlarında fikir birliğine varmak

Davranış Örüntülerini Fark Etmek: Otomatikten Otantiğe



“Neden böyle davranıyorum? Neden böyle hissediyorum? Bana bu kararı verdiren nedir?” Sorularını kendinize hiç yönelttiniz mi? Bu gibi sorulara cevap bulmadan değişim ve gelişim mümkün mü? Nörobilim araştırmaları davranışlarımızın büyük ölçüde bilinç dışı süreçlerden kaynaklandığını gösteriyor. Anda kalıp bilinçli tercihler yapmak ve somut davranış değişimi gerçekleştirmek için kendimize uzaktan bakıp davranışlarımızın altında yatan sebeplere büyüteç tutmamız gerekir.



Otantik ve etkili davranış seçimleri yapabilmek için;

- Transaksiyonel Analiz kuramındaki sürücüler ve komutlar kavramları ile tanışmak
- Sürücü ve komutlardan beslenen davranışları fark etmek
- Bilinçli farkındalık ve otantik olmak arasındaki ilişkiyi keşfetmek
- Davranışlara ve kararlara uzaktan bakmayı öğrenmek
- Kaygının ne zaman ezberlenmiş bir tepki, ne zaman tehlikelerden koruyan bir enerji kaynağı olduğunun ayırdına varmak
- Kendine otomatik davranışlardan kurtulma iznini vermek
- Yaşam senaryosunu yeniden yazabilme yetkisini kullanmak
- Bireylerin doğal çocuk enerjilerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmalarını engelleyen inançları fark etmek

Liderlikte ve Ekiplerde Zor Konuşmalar Yaparak Psikolojik Güvenliği Sağlamak



İş arkadaşlarınız ile ilişkinizde zaman zaman zorlandığınız; duygu, düşünce ve ihtiyaçlarınızı kararlılıkla ifade edemediğiniz zamanlar oluyor mu? Veya sorun çıkmasın ve ilişki bozulmasın diye sustuğunuz, yargılanmaktan, yanlış anlaşılmaktan korktuğunuz ve problemleri halı altına süpürdüğünüz... Bu durum zamanla birliğin bozulmasına veya kendini suçlayarak özgüven eksikliğine sebep olabilir.



Anlamli ilişkiler kurmak, iş doyumunu ve verimliliği arttırmak için;

- Olumsuz diye algılanan duyguların olumlu işlevlerini fark etmek ve duyguları veri olarak kullanmak
- Çatışmaların ve iletişim tıkanıklıklarının yaşamın doğal bir parçası olduğunu idrak ve kabul ederek fırsata dönüştürmek
- Ekip bilincini yerleştirmek ve problemlere çözüm odaklı yaklaşmak
- Gerginlik, tutarsızlık, uyumsuzluk gibi konuşulmakta zorlanılabilen duygu ve deneyimleri ifade etmek
- Doğru ve yanlış yargılarından, hata yapma korkusundan uzaklaşmak

Mevlana'nın dediği gibi:

"Doğrunun ve yanlışın ötesinde bir bahçe var; seninle orada buluşacağız."

Karar ve Davranışların Altındaki Enerji Kaynakları ve Nöroplastisite



Uzun yıllar boyunca insan beyninin gelişimini tamamladıktan sonra "sabit" olduğu ve değiştirilemeyeceği varsayıldı. Ancak, son yıllarda bilim insanları gelişmiş beyin tarama teknolojileri kullanarak oldukça farklı sonuçlara ulaştı. İnsanlar inançları, söylemleri ve yaptıklarını değiştirerek beyinlerini yeniden şekillendirebiliyorlar. **Peki bunu nasıl yapacağınızı biliyor musunuz?**



Esnek beynin gücü ile tutum ve davranışları değiştirmek için:

- Beynin, kişiliğin, düşüncelerin ve davranışların katı ve değiştirilemez bir yapı olduğu anlayışının geçersizliğini nörobilim ile anlamak
- Etkili tutum ve davranışların bir tercih olduğunu kabul etmek
- Beyni yakından tanımak
- Tepki vermekten yanıt vermeye geçmek
- Beyni davranış değişimi için yeniden kodlamak
- İçgüdü, ihtiyaç, duygu, inanç ve değerler gibi enerji kaynaklarının davranışlardaki etkisini fark etmek
- Sevgi, cesaret, merak gibi kavramlar birer duygu mudur, değer midir?

Bilginin bilişsel düzeyde olması ile o bilginin davranışa dönüşmesi arasında uzun bir köprü var. TA Kuramını ve İşlevsel Akıcılık modelini temel alan eğitimlerimiz ile ekip ve liderlerin bu köprüden kararlı, düşmeden, yara bere almadan geçmelerine destek oluyoruz.

“An”daki dinamikler üzerinde çalışıyor; bireyleri duygusal, bilişsel ve davranışsal açıdan bütünlük içinde var olmaya davet ediyoruz.

Functional Fluency Türkiye ekibi olarak tıkanıklıktan akışa geçmeyi, dönüşümü, gelişimi ve kolektif iyi oluşu arttırmayı hedefliyoruz. Bireyi yetkilendirerek psikolojik becerileri güçlendirmeyi amaçlıyoruz.



Sizlerle tanışmayı heyecanla bekliyoruz.



Püren Savaş Gedikoğlu- BAEd, MBA
Functional Fluency Turkey
Ülke Network Kurucusu &
TA ve TIFF Uygulayıcısı

Bilgesu Başkurt,
Uzman Psikolojik Danışman &
TIFF Uygulayıcısı




**Functional
Fluency**
Türkiye



Varyap Meridian A Blok
D:11 Batı Ataşehir, İstanbul
+90 216 514 98 07

functionalfluency.com/tr
bilgi@functionalfluency.com



11A Beechwood Crescent, Chandlers
Ford SO53 5PE, England
+44 7986 297775

[@functional.fluency.turkey](https://www.instagram.com/functional.fluency.turkey)
[Functional Fluency Turkey](https://www.facebook.com/FunctionalFluencyTurkey)