

1 Haftada NLP

**NLP ile Yedi Günde
Yaşamınızı Değiştirin**

Yazar: Mo Shapiro

Çeviren: Cengiz Erengil

ARKA KAPAK YAZISI

NLP ile,7 GÜNDE YAŞAMINIZI DEĞİŞTİRİN

İşiniz başınızdan aştığında ve aşırı bilgi yüklemesiyle karşı karşıya olduğunuzda, becerilerinizi geliştirmenin bir yolu hala mümkün olabilir mi? NLP sizin için yeni bir konu olsa da, ya da bir NLP çalışmasına katılmış ta olsanız, elinizdeki bu kitap size BİR HAFTADA NLP'İNİN SAĞLADIĞI OLANAKLARI YAŞAMINIZA KATMA FIRSATI sağlıyor.

Mo Shapiro'nun hazırladığı Haftalık NLP Programı şöyle:

PAZAR: NLP size dil, algı ve değerlerle ilgili bilgi sağlıyor.

PAZARTESİ: Kişisel ve profesyonel İnançlarınız

SALI: Kendinizi ve başkalarını tanımanın yolu

ÇARŞAMBA: Tam olarak ne demek istiyorsunuz.

PERŞEMBE: Filtre sistemleriniz; bilgiye nasıl yanıt veriyorsunuz.

CUMA: Değişim seviyeleri ve Yeniden Çerçevenleme

CUMARTESİ: Seçeneklerinizi ve esnekliğinizi arttırın.

Mo Shapiro nitelikli bir NLP uygulayıcısıdır ve INFORM Eğitim ve İletişim şirketinin bir üyesidir. Bu başarılı kadın ayrıca bir 'Duygusal Uyumluluk' koçudur. 'Yöneticilik' eğitmenidir ve 'Konferanslar' veren biridir. Popüler medyada 'uzman' olarak çalışmaktadır. Bu kitabı dışında Bir Haftada Başarılı Görüşme Yapma Sanatı ve Bir Haftada Sorun Çözen Görüşme Yapma Sanatı gibi kitapların yazarından birisidir.

GİRİŞ

NLP'nin kendi dili ve organize sistemleri vardır. Elinizdeki kitapta bunların hepsi açıklanmış, kişisel ve profesyonel olarak örneklendirilmiştir. NLP'nin sunduğu teoriler ve pratikler sizin yaşamınızın her yönünü tanımanızı sağlayacaktır. Böylece hem kendinizi hem de başkalarını daha iyi anlayabileceksiniz.

"Hayatımda ilk kez NLP hakkında bir şeyler duyduğumda, onun da aceleyle oluşturulmuş sistemlerden biri olduğunu düşünmüştüm. Sonraki günlerden birinde, 80 kilometre uzaklık-taki bir şehirde bir istasyonda kız kardeşimle buluşmaya gitme-ye hazırlanıyordum. Haritaya baktığımda bölgeyi çok kabaca da olsa bulmayı başardım. Güven içinde yola çıktım. Şehre yaklaşırken rahatsızlık duymaya başladım. Baktığım haritanın ölçeğini bilmiyordum ve yaptığım hesaplardan artık emin ola-mıyordum. Ümitsiz bir şekilde birisine yolu sordum. Kadın ba-na gideceğim yolu anlatırken, yüzümdeki şaşkın ifadeyi görmüşolmalı ki bir kağıda yolu çizmeye karar verdi. İşini bitirdiğinde artık elimde ayrıntılı bir harita vardı. Yoldaki her işaret tanımlanmıştı. Nereye gideceğim açık seçik belirlenmişti. Kadın be-nim kafa karışıklığımı azaltmak için bana yardımcı olmuş ve sa-kinleşmemi sağlamıştı. Bütün bunlar benim gereksinim duyduğum bilgiyi anlamamı ve hazmetmemi sağladı. Arabamı kız kardeşimle buluşacağım istasyona doğru sürerken, kadının NLP tekniklerini kullandığının farkında olup olmadığını bilme arzusu içimi kapladı.

Bu kitabın sayfalarını okudukça, yukarıdaki pasaj da bana yardımcı olan kadının neler yaptığını daha iyi anlayacaksınız. O sorunu tespit etti (raporlaştırdı), duyuşal temelli bir dil kullan-dı, halimi düzeltti ve kaynaklarımı doğru kullanabilecek bir ha-le gelmemi sağladı. İşte NLP'nin cazibesi budur.

NLP önce insanın doğal olarak neler yaptığını bakar, bu-nu tanımlar, nasıl yaptığını ortaya koyar ve sonra yaşamının her alanında yapabileceği tercihleri ona sunar. Onun alanını genişletir. Davranışlarındaki kalıpları ve alışkanlıkları tanı-maya başladığımızda, yaşamınıza nelerin yardımcı olacağını ve nelerin de engel olacağını görmeye başlarsınız. NLP sizin bir nehir gibi akabilmenizi sağlar. Bu da 'esnek olmak' demektir.

Pazar günkü çalışmada, bu kitap size anahtar kavramların bir özetini sunacak ve çeşitli açıklamalar yapacak. Daha sonra-ki bölümlerde, haftanın her günü, bütünsel NLP mesajının bir parçası işlenecek. Uygulayabileceğiniz pratik fikirler sunulacak. Haftanızı nasıl organize edeceğinize, nasıl düzenleyeceği-nize siz karar vereceksiniz.

Bir günün kavramını iyice özümsemeyen öteki güne gememenizde yarar var. Bu biraz zaman alabilir. Her kavramı ve pratik uygulamalarını öğrenerek ilerlemeniz çok yararlı olacaktır. Haftanın sonunda NLP'yi profesyonel yaşamınızda ve kişi-sel yaşamınızda kullanabilir hale geleceksiniz. NLP sizin becerilerinizi keskinleştirecek ve başarı için gücünüzü arttıracaktır.

GİRİŞ

Pazar: NLP Nedir?

Pazartesi: Kişisel ve Profesyonel inançlar,

Salı: Kendinizi ve Başkalarını Tanımak,

Çarşamba: Ne Demek istiyorsunuz?

Perşembe: Filtre Sistemleri,

Cuma: Değişim ve Yeniden Çerçeveleme Sistemleri.

Cumartesi: Seçeneklerinizi Arttırın.

I.PAZAR GÜNÜNÜN DERSİ 13

NLP NEDİR? DİL, ALGI VE DEĞERLER

NLP'nin popülerliği, 1970'lerin ortalarından beri artmaktadır. İletişim, ticaret, kişisel gelişim ve psikoterapi alanlarında birçok uygulamaları vardır.

A. NLP Şunları Anlamanızı Sağlar:

Neuro ve Linguistik bölümleri dinamik bölümlerdir. Programming bölümü ise sineryiktir.

Neuro Linguistik Programlama sizin şu etkinliklerinizi geliştiren bir modeldir:

Neuro: Sizin düşünme sürecinizle ilgilidir. Görme, işitme, hissetme, tatma ve koklama duyularınızı kullanarak çevremizde ne olup bittiğini anlama biçiminizle ilgilidir.

Linguistik: Sizin dilinizi kullanım biçiminizle ilgilidir. Kullandığınız kelime ve cümlelerin, sizin ve çevrelerinizi nasıl etkilediğiyle ilgilidir.

Programming: Sizin davranışlarınızla ilgilidir. Düşüncelerinizi, fikirlerinizi ve aksiyonlarınızı organize etme biçiminizle ilgilidir. Bunların önceden tahmin edilebilen ve önceden tahmin edilemeyen sonuçları vardır.

Sizin düşünme biçiminiz, içinde ve dışınızda kullandığınız dili ve kavramları belirler. Bunlar sonuç olarak sizin davranışlarınızı etkiler. Dinamik ve sinerjik bir süreçtir. Bütün, parçaların toplamından daha fazlasıdır. İçinizdeki ve dışınızdaki parçalardan birinde gerçekleşen bir değişim, bütünü etkileyecektir.

B. NLP Hakkındaki Tarihsel Bilgi:

NLP, Richard Bandler ve John Grinder tarafından 1970'li yılların başlarında geliştirildi. Psikoterapistlerin hastaları üzerinde başarılı sonuçlar veren çalışma kalıpları belirlendi. Etkili iletişim, Kişisel Değişim ve Kişisel Gelişim alanlarında başarılı sonuçlar veren bir modelin sürecinin basamaklarını keşfettiler. Virginia Satir'in, Fritz Perls'in ve Milton Erickson'un çalışmalarını derinden inceleyerek, nasıl mükemmelliğe ulaştıklarını ve becerilerini nasıl yeniden ürettiklerini anlamaya ve onları modellemeye çalıştılar. Bandler ve Grinder, insanlarla mümkün olduğu kadar etkin iletişim kurmak ve etkin çalışmalar yapmak istiyorlardı. Yukarıdaki üçlünün başarılarından yararlanarak, başkalarına nasıl başarılı olacaklarını göstermek istiyorlardı.

Böylece NLP'yi geliştirmeye başladılar.

Bandler ve Grinder'in çalışmalarının merkezinde, insanların kendi alanlarında nasıl "en iyi" ya da "mükemmel" olabileceklerini ve en önemlisi "değişim yönetimini" nasıl gerçekleştirebileceklerini keşfetmek vardı. Bu bilgilerden yararlanarak süreci belirlediler ve başkalarına öğretecek yöntemleri geliştirdiler. Bu temel ilkeleri "farklılığı oluşturan farklılığı" yaratmakta kullandılar. Başlangıç safhasında bu çalışmalar "savunulamaz" ve hatta "kullanışsız" görülmekteydi.

Şimdi kendinize biraz zaman ayırın ve eğer aşağıdaki ilkeleri kabul edecek ve onlarla çalışacak olursanız, karşılaştığınız durumlara nasıl yaklaşacağınızı hayal edin. Eğer bu ilkelerin doğru olduklarını daha başlangıçta kabul ederseniz ne olur? Yeni bilgiler edinmeye açık ve arzulu olun. Başlangıçta sizin fikirlerinizle uyuşmasa bile iletişimlerinizi güçlendirmesi için aşağıdaki ilkelere bir fırsat tanıyın.

C. Mükemmelliğin Temel İlkeleri:

1. Gerek duyduğumuz kaynaklar hepimizde var.
2. İletişimin anlamı onun etkisindedir.
3. Başarısızlık yoktur, alınacak dersler ya da geri bildirim vardır.
4. Harita arazinin kendisi değildir. Her kişinin haritası biriciktir.

1. Gerek Duyduğumuz Kaynaklara Sahibiz

Yaşamımızın belirli noktalarında başarıya erişiriz. NLP araştırmalarının bulgularına göre gündelik yaşamlarımızda bir meydan okuma ile karşılaştığımızda, yani bir sorunla karşılaştığımızda, başarılı olduğumuz anları anımsayarak onları bugün-kü sorunlarımızı çözmek için kullanabiliriz. İşyerinizde uzun zamandır ulaşmayı özlemle beklediğiniz mevkiye ulaştığınızı hayal edin. Başlangıçtaki mutluluk döneminden sonra kendini-zî neyin içine soktuğunuz anlamaya başlarsınız. Yeni bir mevki, yeni görevler ve yeni sorumluluklar demektir. Bu da değişim gerektirir. Geçmişte iş hayatınızda değişimleri nasıl başarıyla yönettiğinizi hatırlamanız gerekir. Yeni mevkinizde bu kaynak-larınızı kullanmalısınız. Güven ve ilginizi dolu dolu sürdürmeli-siniz. Ne zaman bir meydan okumayla karşılaştığınızda; güve-ne, enerjiye, güce ya da başka bir kişisel kaynağa ihtiyaçduyduğunuzda, sadece geçmiş başarılarınızı anımsayarak bun-ları tekrar devreye sokabileceğinize inanın.

2. İletişimin Anlamı Onun Etkisindedir

Bir insana sözle ya da yazıyla bir bilgi aktarsaydınız ve o-nun cevabı sizin beklediğinizden bütünüyle farklı olsaydı ne ya-pardınız? Belki onun, sizin kastettiğiniz anlamı, anlamayacak kadar cahil ve tuhaf olduğunu düşünürdünüz. Neyin "doğru" olduğuna dair kendi yorumunuzu anlamadıkları için sorumlu-luğu başkalarına yüklediğiniz müddetçe, olayları değiştiremez-siniz. Bu iletişim ilişkisinde kendi rolünüzü iyice anladığınızda, iletmek istediğiniz mesajla ilgili olarak daha başka bir şeyler daha yapmanız gerektiğini bulabilirsiniz.

ÖRNEK: "Şirketteki görevliler, yeni biten ve zor geçen bir karar alma toplantısından sonra aralarında tartışıyorlar-dı. Kararsız olanların karar vermelerine ve "evet" ya da "hayır" düğmelerine basmalarına yardımcı olmak için yapılan uzun tartışmaların ardından oylama yapılmış ve son karar alınmıştı. Toplantı sonrası Terry, Sarah'a "Nasıl karar verdin?" diye sordu. Sarah, "Bütün konu-şulanları ve teklif edilen yenilikleri dinledikten sonra çalıştığım bölüme nasıl uygulanabileceğini hayal ettim. " dedi. Terry, "Hayır. Nasıl karar verdin?" diye tekrar sordu. Kafası karışık olan Sarah, tane tane ve yavaş bir şekilde cevap verdi. "Bütün teklifleri dinledim ve çalıştığım bölümde nasıl işleyeceğini hayal ettim. " Terry sorusunu üçüncü kez sormaya hazırlanırken, üçüncü ki-şi olan Esra onun sorusunu Sarah'a tercüme etti. "Oyu-nu hangisine verdin?"

3. Başarısızlık Diye Bir Şey Yoktur, Alınacak Dersler Ya da Geri Bildirim Vardır

Bazı şeyler kötü gittiğinde nasıl tepki veriyorsunuz? Aynı şeyi tekrar tekrar yapmak konusunda ısrarcı mısınız yoksa üzere-rinde düşünerek bir dahaki sefere daha farklı bir şekilde yap-maya karar verebiliyor musunuz?

Geçmişe dönerek, bugün hata yaptığınızı düşündüğünüz bir durumu hatırlayın. Kendinize 'başarısız' dediğinizi hayal e-din. Bir görünüş ya da ses hatırlamaya çalışın. Kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Şimdi yine aynı durumu hayal edin ve bu se-fer kendinize şunu sorun: "istediğim şeye erişmem için nasıl farklı bir şekilde davranabilirdim? Bir şey görmeye ya da ses duymaya çalışın. Kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Geri besle-meden ya da alınacak derslerden bir şey öğrenmek demek, kendinizle ve başkalarıyla ilgili konularda katı olmaksızın, esnek olmanız demektir. O zaman hata yoktur, çıkarılacak ders-ler vardır.

Şunu hatırlayın: Eğer yaptığınız şey beklediğiniz sonucu vermiyorsa, başka bir şey yapın.

Thomas Edison ..ampulü İcat edene kadar 'başarısızlık' de-nilen uzun bir süre geçirdikten sonra şöyle demiştir: "Her yan-lış girişim, ileriye doğru adım atma fırsatı olarak görülmelidir. 19

4. Harita Arazinin Kendisi Değildir. Her Kişinin Haritası Biriciktir

Şeyleri nasıl gördüğüm ya da 'şeyleri görme biçimim' be-nim için biriciktir, sizin 'şeyleri görme biçiminiz' de sizin için biriciktir. Eğer siz bu kitabı yazmaya niyet etseydiniz, benim okuduğum kaynakların aynılarını okuyup, benim gittiğim kursla-ra katılsaydınız, sonunda yazacağınız kitap benimkinden hayli farklı olurdu. Bu yüzden bir konu hakkında çok fazla başvuru kitabı vardır.

işinizle bağlantılı olarak, işyerinizdeki görevlileri ve yöne-ticileri, işyerinizin dışındaki tüketicileri ve servis noktalarında çalışanları düşünün. Onların zihinsel haritaları sizinkinden ne kadar farklı olabilir? Eğer siz bu farklı algı filtrelerini biraraya getirebilerseniz her birinizin görüşünün sınırları içinde kalmak-tan kurtulup, daha tam bir resime yaklaşabilirsiniz. Eğer bu NLP ilkesini kabul ederseniz, farklılıklara saygı duyabilir ve bundan hoşlanabilirsiniz.

D. Ulaşmak istediğiniz Sonuçları iyi Belirleyin

Elde etmek istediği-niz sonuçları iyi belirle-mek ve oluşturmak, NLP çalışmalarında merkezi bir önem taşır ve ilk a-dımdır. İsteddiğiniz sonuca odaklanmanız, kavramla-rı iyi geliştirmenizi sağlar ve kendinize yapmak için söz verdiğiniz şeyler konusunda açık bir işaret kazandırır. Eğer yaşamınızı ilgilendiren konularda se-çimleri siz yapmazsanız, birileri sizin için yapacaktır. Bunun i-çin altı noktaya dikkat edin: 1) Olumlu olmalı 2) Ayrıntılı ol-malı 3) Açıkça görülmeli 4) Size ait olmalı 5) Yaşam üslubunu-za uygun olmalı 6) Sizin kaynaklarınız kullanılmalı.

1. Olumlu olmalı

İnsanlar genellikle yapamayacakları yada yapmak isteme-dikleri şeylere odaklanırlar ve bu olumsuz bir sonuç yaratır. Si-ze hep sakınmanız gereken şeyleri hatırlatır. Eğer birisi yanını-za yaklaşır size "Arkana bakma!" deseydi, eminim hemen ar-kanıza bakardınız. Bir şeyden gerçekten sakınmak istiyorsam, o şey üzerine düşünmeliyim ve sonra yanıtımı vermeliyim. Dola-yısıyla "Arkana bakma!" gibi olumsuz bir söz yerine, "Her zaman ileriye doğru bakın!" gibi olumlu bir söz kullanın.

ÖRNEK:

Divya, tüketici sorunlarıyla ilgilenen ve yoğun iş ortamı o-lan bir büroda yöneticiydi. İşiyile ilgili yıllık hedefleri a-rasında bürodaki iş temposunu düşürmek de vardı. Bu ise olumsuz ve kısıtlayıcı bir hedef ya da sonuçtu. Divya, buna olumlu bir bakış açısı kazandırmak için şu soruyu sordu: "Ben gerçekten ne olmasını istiyorum?" O za-man gerçek durum üzerine düşünebilmeyi başardı, Bü-rodaki yoğun iş temposunu düşürmek demek, büronun gün içinde bazı iş saatlerinde boş kalması demektir. Boş bir büro demek, telefonların sürekli çalması ve cevap-landırılmaması demektir. Bu ise bazı müşterilerin kaybe-dileceği anlamına geliyordu. Divya ise varolan müşterilerin müşteri olarak kalmalarını ve sıcak telefon hatları sayesinde yenilerinin kazanılmasını istiyordu. Çalışma koşullarında değişiklik yapmayı, esnek çalışma modelle-ri yaratmayı düşündü. Her zaman en az bir telefon, müşteri hizmeti yapacaktı. Bu hedef yada sonuç, daha yaratıcı ve uzak görüşlüydü. Divya adlı bu bayan yöneti-ci özellikle gece ve gündüz vardiyalarını esnek bir şekil-de yeniden düzenlemeye karar verdi. "

2. Ayrıntılı olmalı

Olumlu hedefinizi yada ulaşmak istediğiniz olumlu sonucu tanımlarken ayrıntılara girin. Tanımınızı geliştirmek için çeşitli sorular sorun ve ne kadar ayrıntılı olduğunu kontrol edin. Genel olandan özel olana doğru hareket ederseniz, cevaplar ve çözümler üzerinde daha güçlü konsantre olabilirsiniz.

ÖRNEK:

"Divya kendisine şu soruları sordu:

Nerede? Kırmızı büroda

Kim? Ekipten en az bir kişi, her zaman tüketici telefonlarını cevaplamaya hazır olacak.

Ne zaman? Sabah 08.00'den akşam 22.00'ye kadar.

Ne? Ben çalışma saatlerinde değişiklik yapacağım.

Nasıl? Bireysel ve ekip olarak tartışmalar ve toplantılar düzenleyeceğim. Üç ay sonra yeniden değerlendirme yapacağım.

3. .Açıkça görülmeli

Elde etmek istediğiniz sonucu enerjisini ve uygulanabilirliği-ni arttırmak için, önceden mümkün olduğu kadar duyumsal te-melli görselleştirme çalışması yapmanız yararlı olacaktır. İstedi-ğiniz sonuç gerçekleşmiş olsaydı ne olacaktı? Bunu hayal edin. Bu sizin motivasyonunuzu arttıracaktır. Eğer hedefiniz yada iste-diğiniz sonuç gerçekleştiğinde ne yapacağınızı bilmiyorsanız, kaynaklarınızı yine eskisi gibi kullanmaya devam edersiniz.

ÖRNEK:

"Divya için bunun anlamı şu soruların cevaplandırılmasıyla ortaya çıkacaktı: ne görüyorum, ne işitiyorum ve ne his-sediyorum; başkaları bu değişikliği nasıl farkedecek? Kırmızı odada her zaman en az bir ekip elemanının bu-lunduğunu ve telefonları cevapladığını göreceğim. Tele-fon açılmadan önce üç kere çaldığını duyacağım. Hatla-rın açık olmasının rahatlığı içinde alacağım. Görev çi-zelgelerinin her hafta değiştiğini görecekler, benden ce-saretlendirici sözler duyacaklar ve gereksinimlerinin dinlendiğini hissedecekler. "

4. Size ait olmalı

Bu sonuç kime ait? Başarınızın bir başka insana bağlı olup olmadığının farkında olun. Eğer başkalarının değişmesini bek-liyorsanız, pasif bir alıcı olmanın riski başlar. Kendi yerinizi belirleyin ve sürece katılın.

ÖRNEK:

"Divya için sürece katılmanın anahtarı, ne istediğini belir-lemesiydi, tartışma başlatmasıydı ve bu planı uygulamaya sokmak için prosedürleri hazırlamasıydı. "

5. Yaşam üslubunuza uygun olmalı

Ulaşmak istediğiniz hedef ya da sonuç, yaşamınızın diğer yanlarına ve sizin büyük planınıza nasıl uygun olabilir? Diğer insanlar ve diğer faktörler hesaba katıldı mı? İsteddiğiniz sonuca

ulaşsaydınız ne hissederdiniz? Son soruya verilecek cevap, ulaşmak istediğiniz hedefin ne kadar önemli olduğunu, gösterir.

ÖRNEK:

"Divya, müşterilerin telefonları ekip elemanlarınca cevap-landırıldığında, elemanların kendi sorumluluklarını a-çıkça görebileceklerini ve kendisinin de yapıcı bir yönetici olarak değerlendirileceğini biliyordu. Bir uygunluk söz konusuydu. Şirketin diğer bölümleri de bundan o-lumlu etkilenip, ek düzenlemeler yapmışlardı. Ayrıca ek yönetim tedbirlerinin düşünülmesi gerekmişti. "

6. Sizin kaynaklarınız kullanılmalı

Bazen içsel ve dışsal kaynaklarımızı unuturuz. İyi oluşturulmuş bir hedef ya da sonuç tasarımı, hem ona erişmeyi hem de bunun sürdürülmesini kapsar. Eğer gerekli olan içsel kaynakların hepsine sahip olduğunuzu kabul ederseniz, bunlarla ilgili beceri de hedefinizde içerilmelidir. Dışsal kaynaklarınızı belirlemek, daha fazla planlama gerektirebilir. Eğer neye ge-reksininizin olduğunu bilerseniz, gerekli kaynakları sağlama tasarımı için şansınız daha da artacaktır.

ÖRNEK:

"Divya, bürodaki çalışma düzeninde bir değişim yapma düşüncesini ilk defa ne zaman düşündüğünü hatırladı. Toby kendisiyle görüşmek istemiş ve onun fikirlerini ve tekliflerini sunmasını istemişti. O zaman, Divya bu de-ğişimi hissetmiş ve değerlendirmişti. Toby'ye verdiği ör-nekte, kendisinin ekibi içinde bir güven atmosferi yarat-mak istediğini açıklamış ve ekibindeki elemanların gö-rüşlerini dinleme becerisiyle ilgili kendine güven duygu-sunu içinde hissetmişti. "

7. Sonuç / Hedef belirleme soruları

Bir sonuç /hedef belirlemeye çalıştığınızda, aşağıdaki soru-ları cevaplandırmakla işe başlayın. Bu sürece girdiğinizde, bel-ki de bütün kriterleri karşılayamadığınızı göreceksiniz. Kendi-nizi mutlu hissedene kadar üstlerinde çalışmayı sürdürün. NLP tekerleğinin dingil çivisi budur. Başarılı olmanız için ihtiyacınız olan temelleri size kazandıracaktır.

1. Olumlu olmalı: Ne istiyorsunuz? Ne olmasını isterdiniz?
2. Ayrıntılı olmalı: Nerede, kim, ne zaman, ne ve nasıl yaptı?
3. Açıkça görülmeli: İsteddiğiniz şey gerçekleşmiş gibi hayal kurduğunuzda ne görüyorsunuz, ne duyuyorsunuz ve ne hissediyorsunuz?
4. Size ait olmalı: Kimin sonucu ya da hedefi bu? Sizin bunun içindeki payınız ne?
5. Yaşam üslubunuza uygun olmalı: Ne kadar istiyorsunuz bunun gerçekleşmesini?
6. Yaşamınızın diğer yönleriyle uygunluk içinde mi?
6. Sizin kaynaklarınız kullanılmalı: Daha önce kaynakları-nızın hangilerini kullandınız ve hangilerini dışarıdan el-de edebilirsiniz? Hangilerine ihtiyacınız var.

E. Pazar Gününün Özeti

Bugün Neuro-Linguistic Programming hakkında genel bir görüş kazandınız. NLP'nin düşünme tarzının tekerleğinin din-gil çivisini oluşturan başlıca ilkeleri öğrendiniz. Ulaşmak istediğiniz sonuçları ve başarmak istediğiniz hedefleri iyi belirleyerek, bu NLP haftasının sonraki günlerini nasıl organize etmek istediğinizi planlayabilirsiniz. Yarın (Pazartesi günü) bazı bi-reysel ve profesyonel ilkeleri ele alacağız ve bunların nasıl güç-lendirebileceğimizi tartışacağız.

2. PAZARTESİ GÜNÜNÜN DERSİ

Dün (Pazar günü) NLP'nin düşünme tarzının temel ilkele-rini ele almıştık. Bugün ise kişisel inançlarımızı değerlendirece-ğiz ve bunların yaşamlarınızı nasıl etkilediğini göreceğiz. NLP çalışmalarındaki en güçlü başlangıç ilkesi, "kendinizle" başla-manızdır. Sizi belirli bir yönde düşünmeye, konuşmaya ve dav-ranmaya iten dürtüleri anlamamızdır. Kendinizi anladıktan sonra başkalarının "üsluplarını" ve önceliklerini de anlamaya başlarsınız.

A. İNANÇTAN AKSİYONA

İnançlarımız hakkında konuşurken aslında ne demek isti-yoruz? NLP terminolojisinde "inançlarımız" bizim kendimizle ilgili, başkalarıyla ilgili ve şeylerin nasıl olmalarını beklediğimiz ile ilgili varsayımlarımızı temsil eder. Bu varsayımlar bizim davranışlarımızı ve düşünme kalıplarımızı oluşturur. Olgulardan çok duygularımız üzerinde temellenir. Olguları inançları-mızla değerlendirme eğilimindeyizdir. Örneğin, "herkesle ko-layca anlaşabilen birisi olduğunuzu" inanıyorsanız, insanlarla nasıl karşılıklı iletişim kurduğunuzun ve bunu nasıl da iyi başardığınızın üzerinde durursunuz. Eğer "kimseye güvenmeyen bir insan olduğunuzu" inanıyorsanız, her zaman her şeyden şüphe edersiniz ve aldatılmayı beklersiniz. Başkaları da bunu hisseder ve sizinle oynamaya başlar. "Kendini kanıtlayan önse-zi yada "Kendini doğrulayan kehanet" deyimi bunu anlatır: Kendinizle ilgili olarak neye inanıyorsanız başınıza o gelir.

ÖRNEK:

"Okuldan yeni mezun olmuş bir yönetici olarak Samir'in önündeki en büyük meydan okuma/fırsat, kendisinden daha deneyimli görevlilerle başarı üzerine toplantılar düzenlemektir. Kendisinden daha deneyimli olanların/eskilerin daha iyi bildiklerine ve onlara saygı göstermesi gerektiğine (gerekmek-inançların anahtar kavramıdır) inanıyordu. Genç Samir, bu inancı dolayısıyla daha eski (dolayısıyla bilge) olanlarla zıtlaşmaması ya da onların hatalarını göstermemesi gerektiğini düşünüyordu. Bu inanca yapıştığı sürece, onların başarısızlıklarını onlarla tartışması nasıl mümkün olabilirdi ki? Toplantıların hazırlık safhasıyla ve konuların belirlenmesiyle ilgili her şeyi biliyordu. Toplantıları hatırladığında hep aynı kişi geliyordu aklına, sinirli ve tedirgin Riannon. Bu kadın, her şeyi daha da kötüye götürebilirdi. Bir keresinde Samir'e (erkek yönetici) onun annesi yaşımda olduğunu hatırlatmıştı. Onunla yaptığı bir konuşma teşebbüsünü şöyle betimliyor Samir:

'Riannon'un gelişme göstermesi gereken bazı noktaları belirlemiştim. Ama ağızımı açtığımda, tek bir kelime bile çıkmadı. Tehlikesiz bir hastalık gibi karşımda gülerek oturuyordu. Ona her şeyin iyi olduğunu söyledim. Tutukluğumun geçmesini bekleyemedim.' Samir'in davranışlarının temelindeki inanç, onun işini etkin bir şekilde yapma becerisini sınırlıyordu. "

Yukarıdaki örneği değerlendirerek, yaşamınızda düşüncelerinizi, duygularınızı ve davranışlarınızı etkileyen inançlarınızı gözden geçirin. Eğer yapmak istemediğiniz davranışlarınızı yapmayı sürdürüyorsanız ve onları değiştiremeyeceğinizi düşünüyorsanız, muhtemelen sizi sınırlayan belirli bir inanç vardır. Eğer inançlarınız sizi olumlu yönde etkiliyorsa, destekliyorsa ve güçlendiriyorsa onları koruyun. Fakat eğer sizi olumsuz etkiliyorsa, sizi kısıtlıyorsa, onları terkedin, onlardan kurtulun. Bugünkü (Pazartesi) çalışmalarımız bu konuda size yardımcı olacak.

B. TERCİHLER VE DEĞİŞİMLER

Neye inanmanız gerektiğini nasıl bilebilirsiniz? İnançlarınızın kaynaklarını belirlemek için çok fazla kazı yapmanıza gerek yok. Fakat inançlarımızın kimden ya da nereden kaynaklandığını bilmeniz, sizin için taşıdıkları anlamı anlamana yardımcı olacaktır. Bunu anlamak size değişime giden yolu da gösterecektir. Bizler genellikle iyi bir neden olduğuna inandığımız zamanlarda, iyiyi irade etmek için çeşitli emirler, nasihatlar veririz ve yasaklar getiririz. Bunlar da, karşımızdaki kişilerde çeşitli inançların köklerini oluştururlar.

Şimdi yaşamınızı bir film şeridi gibi geriye sarın ve kendinizle ilgili inançlarınızın neler olduğunu, belirlemeye çalışın ve onların köklerini araştırın. İncancınızın başlangıç noktasını bulmaya çalışın. Buna inanmanızı size çocukluğunuzda birisi mi söylemişti? Araştırın.

Size ilk söylenildiği anı, bir fotoğraf gibi görmeye çalışın. Belki de size birden fazla kere söylenmişti. O fotoğrafları, o sahneleri gözünüzün önünde canlandırın. En azından o sırada sizden neyin beklenildiğini hissetmeye çalışın.

Samir'i anımsayın. Bu genç yönetici orijinal incancını kullanıyordu, onun anlamını ve bugünü etkilemesini anlamaya çalışıyordu. Okul hayatı boyunca hep çabuk öğrenen, kurnazlığı ve yeteneği sayesinde ailesini ikna etmeyi, tartışmaları kazanmayı başaran birisiydi. Ailesinin gözünü korkutmuştu ve onlar da Samir'in öğretmenleri tarafından küstah biri olarak değerlendirilmesinden endişe duymaya başlamışlardı. Samir'i kenara çekip

'onunla konuştular ve hiç soru bile sormadan, yaşam deneyimlerinden süzerek getirdikleri bilgeliği kabul etmesini istediler. O-nu korumak istiyorlardı. Okulda ve öğretmenleriyle ilişkilerinde daha başarılı olmasını istiyorlardı. Bu ise genç Samir'in algılama biçimiyle aynı değildi. Artık onların istedikleri şekilde düşünmeye ve tercihlerini buna göre yapmaya başlamıştı. Kendisini sınırlayan inanca sıkı sıkı sarılıyordu. Kendisinden yaşlı olan çalışanların başarılarıyla ilgili üzerine eleştiri ve öneri getiremiyordu. Bu incancını, kendisine daha uygun ve işine daha fazla yarayacak bir inançla değiştirmeyi de düşünmüyordu.

Sonunda başka insanlara saygı gösterdiği gibi, kendisine de saygı göstermesinin önemli olduğuna karar verdi. Kendisi ve ö-tekiler, hem eşit hem de farklı birer insandı. İncanın, yaşamının bütün yanları için önemli olduğunu biliyordu. Yeniden göz-den geçirme onu heyecanlandırmış ve biraz da endişelendir-mişti. Duyguları değişmişti. Sonra 'ne söylemesi gerektiği' ve 'nasıl söylemesi gerektiği' üzerine düşünmeye başladı. Kendisi-ne şu sözü hatırlattı: 'Başarısızlık yoktur, yeniden değerlendir-me vardır!' Sonra Riannon'u arayarak, bir toplantı tarihi belir-ledi. Öğrenmeye ve gelişmeye hazırды.

Yaşamınızı incelediğinizde belki de artık ihtiyacınız olmayan, amaçlarının modası geçmiş inançlarınız olduğunu göreceksiniz. Eğer böyle inançlarınız varsa, onları değiştirin. Bu inançlarınızın kaynaklarının özelliğine göre, bu değişim, bir meydan okuma/fırsat gibi olacaktır. Değiştirmek istediğiniz inançlarınıza vakit ayırın, kaynaklarını ve niyetlerini anlamaya çalışın. Ondan sonra istediğiniz bir şeye inanmayı seçebilirsiniz. Bazen bizi kısıtlayan inançları seçeriz ya da onları seçmemiz bize empoze edilir. Yaşamımızda karşılaştığımız bütün durum-lara, bu inancımızı da birlikte taşıyoruz. Eğer onları yeterince tanıyabilirsek, bir başkasıyla değiştirmeyi ya da tamamen gereksiz olduğunu düşünerek bir yana bırakmayı seçebiliriz. Yani yerine bir başkasını koyarız ya da tamamen boşaltırız. Eğer bu soruyu karşı taraftan sorarsanız, şu inancı takip edebilirsiniz:

'Yaşamımda pek çok şey öğrendim. Şimdi repertuarımı yenile-me zamanıdır.

Şimdi siz ya 'NLP bana bunu sağlayacak' diye inanacaksınız, ya da 'NLP bana bunu

sağlayamaz' diye inanacaksınız.

i-nancınızın kaynağını daha fazla araştırmanız size bunlardan hangisinin şansının fazla olduğunu gösterecek. inançlarınız ya 'sizinle birlikte ve sizin için çalışır' ya da 'size rağmen ve size karşı çalışırlar'.

ÖRNEK:

Eğer değiştirmek istediğiniz bir inancınız varsa, şu soruları sorabilirsiniz:

Bu beni güçlendiren bir inanç mı?

Bu beni sınırlayan bir inanç mı?

Bu inanç bana nereden geldi?

Bu inancın arkasındaki olumlu niyet nedir?

Bu inancı nasıl değiştirebilirim?

, 'NLP bana bunu sağlayacak' anlamına gelen düşünce örnekleri:

'Ben yeni fikirlerden hoşlanırım':

'Ben değişebileceğimi biliyorum':

'Ben daha önce de çok şey öğrenmişim, şimdi yeni bir fırsat yakaladım':

'Ben açık zihinli bir insanım. '

Hangi tür inançlarınızı değiştirebilirsiniz? İşte bir örnek:

Ben hatalar yapmamalıyım

Hayır Evet

Okul Başarılı olmak

'NLP bana bunu sağlayamaz' anlamına gelen düşünce örnekleri:

'Yaşlı bir köpeğe yeni oyunlar öğretemezsiniz':

'Ben hiç yeni bir fikir elde edemem':

'Ben bundan önce de denedim, olmadı':

'Hiçbir şey beni değiştiremez''

Hangi inançlarınız size yardımcı oluyor ve hangileri engel oluyor?

C. PROFESYONEL İNANÇLAR .

Pazar günkü dersimizde, NLP'nin temel ilkelerinden söz etmiştik. Şimdi tekrar onları gözden geçirin ve eğer onları gün-delik yaşamınıza geçirmiş olsaydınız size neler kazandırmış olacıklarını düşünün. Bunlar size kendi alanınızın en iyisi olmayıkazandırabilir ve bu konuma nasıl erişebileceğinizi gösterebilir. Bugün (Pazartesi) bazı ek ilkeleri ya da inançları ele alacağız. Bunları iş hayatınızda kullanabilirsiniz.

'Yapmalısın', mecbursun', 'zorunlusun' gibi kelimeler, zor-layıcı dil örnekleridir. Bu tür ifadelerin dile yerleşmesi, zorlayıcı davranış kalıplarının oluşmasına yol açar.

1. "Biz her sabah İşimize, elimizden gelenin en iyisini yapmaya geliyoruz. "

Herkes hoşuna giden ve kendisine doluluk hissi kazandıran bir işi olmasını ister. Birçok insan, içinde buldukları sistem tarafından kendilerine verilen görevi, ellerinden geldiği kadar iyi bir şekilde yapmaya çalışır. Eğer siz ya da şirketiniz, yanınızda çalışan bireylere sorumluluk alabilecekleri ve kendi-lerini değerli hissedecekleri ortamı ve koşulları sağlarsanız, iş-lerini yaparken ellerinden gelenin en iyisini ortaya koyacaklar-dır. Eğer bazıları işinizi sabote etme niyetiyle işe geliyorsa, şunu bilin ki ya kendi ihtiyaçlarının göz ardı edildiğini ya da kendi inançlarının şirketinizin inançlarıyla ters düştüğünü düşünüyor

2. "Biz her zaman doğru karar veririz. "

Eğer başlangıç noktamız bu fikir olursa, yanınızda çalışanların başarılarını değerlendirirken daha sakin ve daha anlayışlı olursunuz. Onların kararlarını kabul etmeniz gerekmez, fakat onlara zamanında bilgi vermeniz ve anlayışla dinlemeniz onla-rın hakkıdır. Eğer onların verdiği kararı kabul etmiyorsanız, onlara farklı ve yeni bilgiler sağlayarak, yeni bir sonuca varma-larına yardımcı olabilirsiniz. Bir tartışmayı karara bağlamanın ışığını da bir şans olarak değerlendirebilirsiniz. Kendi aldığınız 'duruşu' düşünün. Eğer onların, aldıkları karar, hatayla sonuç-lanmışsa, yeniden değerlendirme ve 'öğrenme' terimleri bağla-mında değerlendirmeyi hatırlayın.

3. "Her aksiyonun arkasında olumlu bir niyet vardır. "

İş hayatınızda benimsediğiniz inançların arasında bu fikrin bulunmasının size neler kazandırabileceğini hayal edebiliyor musunuz? Bazen bizim için yararlı olmayan ve hatta anlamsız olan davranışları tekrar tekrar yaparız ve bu olguyu açıklık içinde göremeyiz. Kendi gelişmemizi sabote eden davranışları bize yaptıran nedir? Bu bir inanç ise, onun anlamı nedir? O-nun arkasındaki niyeti ve kişisel inancı anlamamız gerekir.

ÖRNEK:

"Rosa, her zaman fazla çalışmaktan şikayet eden bir kadın yöneticidir. Ekibinde sekreter asistanları olmasına rağmen birçok gece mesai yapmaktadır. Bu davranışının arkasındaki olumlu niyet ne olabilir? Rosa böyle davran-dıkça rolünün derinliklerini hissetmektedir. Varoluşunu hissetmektedir. Genelolarak, yöneticilik yapmak her za-man onun hoşuna gitmiştir. Bu alanda yeteneği olduğu-nu bilmektedir. Dolayısıyla onun niyeti, alışılmış rutin davranışların ötesine geçerek kendi reklamını yapmak, kendini öne geçirmektir. Bunun etkisiyle, kendi ekibine yabancılaşmakta ve iş olarak ta aşırı yüklenmektedir. "

4. "Her soruya verilebilecek bir çok cevap vardır. "

Bu, esneklik ve yaratıcılıkla ilgili bir inançtır. Eğer zihinlerinizi yalnızca kendi kişisel inançlarınızla doldurur, kapınızı ye-ni fikirlere kapatırsanız, birçok fırsata da kapılarımızı kapatmış olursunuz. Eğer bir ekibin üyesi olarak çalışıyorsanız, bütün fikirleri dinlemeye hazır olmalısınız. O zaman bir ekip olarak daha başarılı sonuçlara ve hedeflere ulaşabilirsiniz. Kendinizi başkalarının fikirlerine kapattığınız anları gözünüzün önüne getirmeye çalışın. Kimlere hangi konulara, ne zaman ve nere-lerde kendinizi kapatıyorsunuz?

Şimdi o insanların yararlı fikirleri olduğunu ve o insanlarla işbirliği yapmak istediğinizi hayal edin.

Bu çalışma size yeni bir inanç, düşünme ve davranış yolu-nun kapısını açacaktır.

D. ALGISAL DURUŞ ALMAK

Başkalarıyla ilişkilerinizde etkili olmanızı sağlayacak güçlü bir yol vardır. Bu da onların davranış biçimleri ve tercihlerini nasıl yaptıklarıyla ilgili bilgilerinizi genişletmenizdir. NLP bu konuda pratik bir çözüm bulmuş ve 'Algısal Duruş Alma' tek-niğini geliştirmiştir. Bir iletişim sırasında çözümsüz bir noktaya geldiğinizde, kendinize yeni bir fırsat yaratmak için, sözel ve bedensel olarak aldığınız duruşu değiştiriyorsunuz. Buna bazen 'yeniden başlamak' denir. Eğer karşınızdaki insanların düşün-me biçimlerini ve davranışlarının arkasındaki olumlu niyetleri-ni anlayabilerseniz, ek bir bilgi elde eder ve ilerleyebilirsiniz.

Bu profesyonel inançların, sizin kendi işleyen inançlarınız olduğunu hayal edin ve bir süre onların üzerinde çalışın. Sizin için nasıl çalıştıklarına dikkat edin. Sizin ve iş çevrenizdeki çalışma arkadaşlarınızın üzerindeki etkilerini yazın. Onları uygu-lamak istediğiniz alanları belirleyin. Örneğin, değerlendirme yaparken, disiplinle ilgili toplantılarda, seçme ve yenilenme çalışmalarında, ekip toplantılarında, tartışmalarda kullanabileceğinizi belirleyebilirsiniz.

Eğer bu 'yeni inançlar' sayesinde davranışlarınız başarılı bir şekilde değiştiğinde, çalışma arkadaşlarınız şaşırabilir. Bu-na sarılırsanız, sonunda mükafatını görürsünüz.

Üç temel Algısal Duruş vardır.

1. Birinci Algısal Duruş: Kendinizden Bakış.

Bu sizin kendi gerçekliğinizdir. O anda orada varolan durumu nasıl gördüğünüz, nasıl duyduğunuz ve neler hissettiği-nizle ilgilidir. Sizin için neler olduğunun, sizin için bu durumun ne ifade ettiğinin terimleriyle düşünür ve hissedersiniz.

2. İkinci Algısal Duruş: Ötekinden Bakış:

Bu sizin karşınızdaki insanın gerçekliğidir. O anda orada varolan durumu nasıl gördüğü nasıl duyduğu ve neler hissettiğiyle ilgilidir. Onun nasıl etkilendiğiyle ilgilidir.

3. Üçüncü Algısal Duruş: Gözlemci Olarak Bakış.

Bu bağımsız gözlemcinin gerçekliğidir. O anda orada varolan durumun içinde olmayan, o duruma karışmamış birisine, durumun nasıl görüldüğünün gerçekliğidir. Her iki tarafın kar-sılıklı etkileşimini gözlemleyerek ve her birinin kişisel duygularını deneyimlemeye gerek kalmadan bakabilirsiniz."

Şirketlerde çalışırken, üretim ya da servis kısmında çalışıyor (Birinci duruş, sizin zihinsel haritanız) ve kendinizi fena halde işinize kaptırmış olabilirsiniz. Yine de çabalarınızın en üretken şekilde kanalize olup olmadığını bilemiyor olabilirsiniz. Eğer servis bölümünde çalışıyorsanız, birçok müşterinizin sizin servis hizmetlerinizle ilgili kendi düşünceleri olabilir. İkinci algısal du-ruşu kullanarak onların zihinsel haritalarını görebilir ve düşün-celerini sezebilirsiniz. Kendinize şunu sorabilirsiniz: "Eğer ben müşterilerin yerinde olsaydım, teslimat zamanları ve teslimatın kalitesiyle ilgili olarak ne düşünürdüm?" Sonra üçüncü algı du-ruşunu, Bağımsız Gözlemci duruşunu kullanarak, duygusal mü-dahaleler olmaksızın, Birinci ve İkinci algısal duruşların karşılıklı etkileşimini değerlendirebilirsiniz. Bunun için, önce durumun dışında olduğunuzu hayal edin ve sonra şunu sorun kendinize: "Şirket ile müşterilerinin ilişkisi dışarıdan nasıl gözüküyor?"

ÖRNEK:

"Bir kadın yönetici olan Hannah'a şirket çalışmaları içinde-ki rolü sorulduğunda, şu cevabı verdi: 'Kendimi ortadaki domuz gibi hissediyorum. Üst yönetim uygulamalardan şikayet ediyordu ve dükkan temsilcileri de kendi çıkarla-rı için yönetimi etkilemesini istiyordu. Birinci Algı Duruşunda, duruma açıklık kazandırmak ve ayaklarını sağ-lam basmak istiyordu. İkinci Algı Duruşunda, konuyla ilgili olarak başkalarının görüşlerini ve inançlarını öğre-niyordu. Hem üst yönetim hem de dükkan temsilcileri kendisine geliyorlardı çünkü her iki tarafla da eşit ve ta-rafsız bir şekilde iletişim kuruyordu. Onların duruşun-dan bakıldığında, Hannah, nesnel ve önyargısız olarak kendilerinin fikirlerini dinleyen biriydi. Onların duruşla-rını düşündükçe, kendi yapıcı rolünü de daha iyi görebili-yordu. Üçüncü Algı Duruşunda Hannah, kendisinde, etkin olmasını engelleyen bir 'hayal kırıklığı' duygusunun var olduğunu gördü. Onların kendisine güvendiğini daha fazla değerlendirdikçe bunu yenebilir ve tarafsızlı-ğını sürdürerek onlara yardımcı olabilirdi. Sonunda bun-ları uygulayarak becerikli bir arabulucu oldu."

5. UYGULAMALAR

Yukarıdaki üç algısal duruşu kullanarak, aşağıdaki uygulamaların sorun çözümlerine nasıl yardımcı olacaklarını değerlendirin.

Kendinizle bir başkası arasında varolan sorunlu bir durumu düşünün.

Üç dosya kağıdı alın. Birincisine 'KENDİM' ikincisine 'Ö-TEKİ' ve üçüncüsüne 'BAĞIMSIZ GÖZLEMCI' yazın. Bunları bir eşkenar üçgenin üç köşesi gibi yere koyun. 'Kendim yazılı kağıdın üzerine basarak 'Ötekine' bakın. Ve seçtiğiniz sorun durumla ilgili olarak neler deneyimlediğinize bakın. Ona ne söylemeyi istediğinizi, duymaya çalışın. Sonra yerinizden çıkın. 'Öteki' yazılı kağıdın üzerine basarak 'Ken-dim' yazılı kağıda bakın. Öteki olduğunuzu ve kendinize baktığınızı hayal edin. Bu karşılıklı etkileşimde ne deneyimlediğinizi tanımaya çalışın. Öteki olarak kendinize ne söylemek isterdiniz? Bunu duymaya çalışın. Sonra yerinizden çıkın ve kağıtların çevresinde bir tur atın.

'Bağımsız Gözlemci' yazılı kağıdın üzerine basarak 'Ken-dim' ve 'Öteki' yazılı kağıtlara bakın. Bu tarafsız duruştan, durumun nasıl görüldüğüne bakın. Neye ulaşmaya yada ulaşıl-mamaya çalışıldığını görün. Kendinize, her iki taraftan da bağımsız olduğunuzu, durumu nesnel bir şekilde değerlendireceğinizi hatırlatın. Eğer bazı duygulara kapılırsanız, bunların ; , 'Kendim'e mi yoksa 'Öteki'ne mi ait olduğunu bulmaya çalışın.

Hangisinden çıktığını belirleyebilirsiniz, o kağıdın üzerine gidin. 'Bağımsız Gözlemci'nin tarafsız bir duruş olduğunu düşünün. Sonra yerinizden çıkın ve kağıtların çevresinde bir tur atın.

'Kendim' yazılı kağıdın üzerine basarak geçtiğiniz safhaları edindiğiniz bilgileri ve sezgileri tekrar düşünün.

Bu uygulama sayesinde kazandığınız Yeni Anlayış ile bundan sonra ne yapacağınıza karar verin.

Bunlara ek olarak kendiniz de çeşitli sorular oluşturabilirsiniz. Bu tür sorular, her duruma farklı bakış açılarından baka-bilmenize, farklı görüşleri anlayabilmenize yardımcı olacaktır.

E. PAZARTESİ GÜNÜNÜN ÖZETİ

Bugünkü çalışmalarımızda, sizi güçlendiren inançları açıklık içinde görebilmeye ve sizi kısıtlayan inançları değiştirmeye ya da bırakmaya başladınız. Yarın (Salı) insanları tanımanın farklı yollarını keşfedeceksiniz.

Algısal olarak duruş alma uygulamaları, yeni bir ürün üretmeye başlamayı düşünürken: bir teklif mektubu hazırlarken; bir hedefin sizin için uygun olup olmadığını denetlerken size çok yardımcı olabilir. Aşağıdaki soruları değerlendirirken, ko-nuya yaklaşımınız genişleyebilir ve esnekliğiniz artabilir.

SORULAR:

"Bu yaklaşımla ilgili olarak, diğer personel ne hissedecek?"

Bu yaklaşım tüketicilerin, şirketlerin, üreticilerin ve çalışanların bakış açılarından nasıl gözükecek?

Bu yaklaşım satış kadrosunda nasıl bir ses getirecek?"

3. SALI GÜNÜNÜN DERSİ

KENDİNİZİ VE BAŞKALARINI TANIMAK

Bugün (Salı) ipuçları, izler, söz yada hareketle yapılan işaretler üzerinde yoğunlaşacağız. Bunları çözümlenmeyi öğrenerek, kendinizin ve başka insanların tercih ettikleri düşünme iletişim kurma üsluplarını tanımaya başlayacaksınız. NLP terminolojisinde buna "erişim ipuçları" denir. Bir insanın çevresinde neler olup bittiğini araştırırken, bunlar yardımcı olacaktır.

Birisi size soru sorduğunda ya da bir konuşma sırasında, size bir şey söylediğinde, birkaç dakika için kendinizi oradakilerin yanımdan ayırın (geriye çekin) düşüncelerinizi değerlendirin ve sonra yanıt verin. Bunu uygulamaya başlamanız, başkalarıyla iletişim kurma şeklinizde önemli bir etki yaratacaktır. NLP terminolojisinde bu bilgi sürecini işaret etmek için "temsil sistem-leri" terimi kullanılır.

A. TEMSİL SİSTEMLERİ

Bilgi edinme süresi içsel olarak temel duygularımız yoluyla temsil edilir.

1. Görsel (İnpictures, 'visual'),
2. İşitsel (sound, 'auditori'),
3. Duygusal- dokunsal (telings, 'kinaesthetic'),
- 4, Tadsal (Taste, 'gustatori'),
5. Kokusal (smellf, 'olfactori').

Tırnak içinde yazılan kelimeler, duyumlar için kullanılan NLP terminolojisidir. Sinirsel bir zarar ya da hasar görmediğimiz sürece bu duyumlarımızı kullanarak hepimiz kendimize göre görürüz, işitiriz, duygulanırız, tad alırız ve koku duyarız.

ÖRNEK:

"Tam siz kitabın bu sayfasına 'bakarken' telefon çalabilir ve dikkatiniz telefona yönelebilir. Telefonda; yöneticini-zin sesini 'duyduğunuzda' sinirlendiğinizi 'hissedebilirsi-niz' ve biraz endişelenebilirsiniz. Terfinizle ilgili yaptığı-nız son görüşmeyi düşünür meraklanırsınız. Kendinize şunu 'söylersiniz': Eğer terfi etmeyi başarmışsam, en beğendiğim restorana giderek bunu kutlayacağım. Orada, o restorana en son gidişinizi hatırlayabilirsiniz. Şifalı otların ve baharatların 'kokusunu', yemeğin 'tadını hatırlayabilirsiniz. "

Yukarıdaki paragrafı okurken kaç duyumunuzun kullanıldığının farkına varmaya çalışın. Okurken, insanları ya da mekanları gözünüzde canlandırmak size daha kolay gelebilir.

Sesleri oluşturmayı, duyurlara ve duygulara dikkat etmeyi rahatça başarabilirsiniz. Koku ve tat duyumları sizi etkileyip, salya oluşumuna neden olabilir. Bu sizin dikkatinizi daha da dağıtacaktır. Burada yaptığınız şey, dışsal deneyimlerin kelimeler aracılığıyla betimlenmesi ve 'temsil' edilmesi için içsel duyumlarınızın kullanılmasıdır.

Farklı insanların, farklı yanıtları olacaktır. Bu yanıtlar doğru ya da yanlış değildir, yalnızca oldukları gibidirler. Şunu unutmayın ki, bu sadece uzlaşmayla belirlenmiş bir bilgidir. Herkeste böyle olacak diye bir kural yoktur. Kendinizi ve başkalarını tanıma becerisi, yargılamadan, kullanılan sistemleri tanımak ve onlarla çalışmaktır. En becerikli iletişim uzmanları bu işi içgüdüsel bir şekilde yaparlar. Onlar temsil sistemlerini kullanarak, her bir dinleyicilerine erişmeyi başarırlar. Onlarher, sunumlarında (konferans, workshop vb.) üç temel temsil sistemini (görsel, işitsel, duyusal) kullanarak, her bir dinleyici ya da katılımcının bunları gördüğünden, işittiğinden ve duyusal olarak yaşadığından emin olmaya çalışırlar. Nasıl dünya haritaları, bölgenin belirli bir parçasını temsil ederse, bizim tercih ettiğimiz temsil sistemimiz de resmin sadece belirli bir parçasını temsil eder. Onun tam olmadığını hissedebiliriz.

6. Yüklemler (özne hakkında bir şey söyleyen sözcük ya da sözcükler)

Yüklemler, bizim temsil sistemleri arasındaki farklılığı belirlemede kullandığımız sözcüklerdir. Görsel özellikli Sasha, toplantı notlarının 'yazılmasını' ve okuması için önüne getirilmesini tercih eder. İşitsel özellikli Denise, ne olduğunu 'işitme-yi' ya da birisiyle bunu konuşmayı tercih eder. Özellikle de kendisinin dalga boyunda olmayanlarla kurduğu iletişimde bu-nu tercih eder. Duyusal özellikli Phil, insanlara 'dokunmayı' tercih eder ve toplantıdan sonra herkesin elini sıkarak onların toplantıyla ilgili duygularını öğretmek ister. Bu üç kişi, aynı toplantıya katılıp, toplantı sonrası aralarında tartışmaya başlasalar ve her biri kendi tercih sistemine yapışsa, kendilerini en-gellenmiş hissedebilirler ve sınırları bozulabilir.

Zaman içinde, temsil sistemlerinden birisini seçmek üzere tercihler geliştiririz ve bunu daha sık kullanmaya başlarız. Bel-ki, farklı bağlamlarda, diğer temsil sistemlerini de iyi kullanma-yı başarabiliriz ama bu üçlüden seçtiğimiz birisini uygularken kendimizi daha rahat hissederiz. Eğer tartışmalarda, tartışan taraflar farklı sistemleri kullanıyorlarsa, onları yorumlayacak ve birbirlerini anlamalarını sağlayacak birisi gerekebilir.

Sizin tercih ettiğiniz sistem hangisidir?

Son iş toplantınızı ya da ekibinize yaptığınız konuşmayı hatırlamaya çalışın. Hatırladıklarınızı yazın ya da bir kasede kaydedin. Kullandığınız sözcükleri tanımlayın ya da bir diyagram-da gösterin. Hatırladığınız ilk sözcükler hangileri? Şimdi müş-terilerinizle yaptığınız son toplantıyı hatırlamaya çalışın ve sü-reci tekrar edin. Son olarak, evinizi taşıdığınız son deneyim ü-zerine düşünün. Hatırladıklarınızı bir kağıda yazın ya da bir kasede kaydedin. Bunları inceledikten sonra tercih ettiğiniz siste-mi bulmaya çalışın.

Genellikle tercih ettiğiniz sistem dışında kullandığınız ikin-ci bir güçlü sistem ve üçüncü bir zayıf sistem de olur.

Şimdi birlikte çalıştığınız iş arkadaşlarınızı dinleyin ve söz-cüklerini not alın. Onların tercih sistemlerini tanımaya başla-dıkça, onları daha iyi anlamaya başlayacaksınız. Bakın bakalım aynı dili mi konuşuyorsunuz.

Bu değişikliklerin bağlama göre oluştuğunu da keşfedebilirsiniz. Neler olduğunu gözlemleyin.

Kendinizle ve başkalarıyla ilgili bilginizi arttırın.

YÜKLEM ÖRNEKLERİ

Görsel İşitsel Duygusal/dokunsal Tadsal/kokusal

Görsel:

Güzel bir yüzü var

Görüş alanımın dışında

Gözüme gelmek

Işığı arttır

Renkli bir gösteri

İşitsel

Sesi iyi geliyor

Düşüncelerimi duyamıyorum

İstedğim tonda şarkı söylüyor

Açık bir ifade
Ziller çalıyor
Duygusal/dokunsal
Kendimi iyi hissediyorum
Tartışma ısınıyor
Herkesin önünde
Eliyle dokundu
Yumuşak bir şekilde
Tadsal/kokusal
Taze bir papatya gibi
Kötü kokuyor
Tatlı biri
Tadını çıkart
Başarının kokusunu duyuyorum

7. Göz hareketleri

Karşınızdaki insanın göz hareketlerine konsantre olarak, 'göz erişim ipuçları' sayesinde o insanın temsil sistemleri hakkındaki daha fazla bilgi elde edebilirsiniz. NLP araştırmaları görsel temsil sistemini kullananların yukarıya yada karşıya; işit-sel temsil sistemini kullananların sola yada sağa; duygusal/do-kunsal temsil sistemini kullananların aşağıya doğru baktıklarını ortaya koymuştur. Daha ayrıntıya girersek, sağ ellerini kullanan insanlar genellikle geçmiş deneyimlerini hatırlamaya çalışırken 'sol üste' ve yeni bir imge yaratırken 'sağ üste' bakarlar. Sol elini kullananların bazılarında bu kalıpların yeri tam tersi olarak değişmektedir. Bu genelleştirilmiş bir model olduğu için kendi gözlemlerinizden yararlanarak bunları gözden geçirin. Bunun yollarından birisi de 'kalibrasyon' tekniğidir. Bu günün ileri saatlerinde bunu gözden geçireceğiz. Her kişinin ipuçları-nın biricik olduğunun gözlenmesinin yollarından biridir.

Bu kitaptaki egzersizleri yaptıkça, tanımlanan göz hareket-lerinden farklı tepkiler verdiğinizizi görebilirsiniz. Bu sizi ümitsizliğe düşürmesin. Sizin tepkileriniz hatalı değil ya da garip bir şekilde oluşmuş değil. Kendi bireysel kalıplarınız üzerinde çalışın.

8. Görsel erişim ipuçları

Görsel erişim ipuçlarını kullanan bir insan, aşağıda yazılı olan soruları cevaplamadan önce zihninde bir resim oluştura-caktır. Birisinin size bu soruları sormasını, göz hareketlerinizi izlemesini ve not almasını sağlayın. Sonra aynı soruları siz ona sorun ve onun göz hareketlerini not alın. Cevapların sözel olarak söylenmesine gerek yoktur. Çünkü önemli olan bu cevapları 'nasıl' oluşturduğunuzdur. Göz hareketlerini izlemek ve çö-zümlemek için bir süre uygulama yapmalısınız. Zamanla bu ka-lıpları kolayca görebileceksiniz.

ÖRNEK SORULAR:

"İlk çalıştığınız iş yeri neye benziyordu? (Gözleriniz sola yukarıya kayıyor.)

Eşinizin saçını pembeye boyattığını ve turuncu bir "kazak giydiğini hayal edin. (Gözlerinizi sağa yukarıya kayıyor.)

Görsel temsil sistemini tercih eden bir insan, diyagramları, kartları ve projeksiyonu kullanmaktan hoşlanır. Her şe-yi yazılı olarak görmek ister. Elektronik 'mail' leri tele-fon konuşmalarına tercih eder.

9. İşitsel erişim ipuçları

İnsanlar seslerle düşünürken, gözleri, sesleri hatırlamak i-çin 'sola' ve sesleri resimlemek için 'sağa' doğru hareket eder.

ÖRNEK:

'Zaman çizelgenizi ezberden söyleyin.(Gözleriniz sola kayacak) Suyun altında sesiniz nasıl çıkardı acaba? (Gözleriniz sağa kayacak)

Sözel temsil sistemini tercih edenler konuları tartışmaktan hoşlanırlar.Konuşmaktan hoşlanırlar ve genellikle 'sesli düşünürler'. Telefon konuşmalarını, elektronik 'mail'e tercih ederler.

10. Duygusal! dokunsal erişim ipuçları

Eğer bir insanın gözleri 'sağ aşağıya' bakıyorsa, duygusal dokunsal bir süreç içinde demektir. Bazen içsel duygularıyla bazen de dışsal diplomatça hisleriyle (insanları kırmadan idare etme becerisi) hareket ederler. Kokusal ve tatsal biçimlerde bu özelliklere rastlanabilir.

ÖRNEK SORULAR: (cevaplarken göz hareketlerinize baktırın) .

"Kızgınken (öfkeliyken) nasıl tepki gösteriyorsunuz?

Kuma battığınızda kendinizi nasıl hissedersiniz?

En sevdiğiniz kokuyu düşünün.

Dondurmanın tadı neye benzetilebilir? (Gözleriniz sağ a-şağıya kayacak)

Duygusal/Dokunsal özelliklerin farkına varılması, farklı durumlardaki tepkilere ve hislere dikkat edilmesiyle başlar. Böyle insanlar 'ne hissettiklerine ve 'ne duyumsadıklarına' göre durumları değerlendirirler. Yüzeyin altındaki ve dile getirilme-miş ipuçlarını toplarlar.

11. İçsel diyalog

İnsanlar birbirleriyle konuşurken, bir yandan da 'içsel diyaloglarını' sürdürürler. Böyle anlarda gözleri 'sol aşağıya' doğru kayma eğilimi gösterir. Bu başka bir düşünme sistemidir ve yanıt vermeden önce uzun süre düşünülen bir süreç gerektirebilir. Böyleleri, derin düşünen insanlar olarak tanınırlar. Böyle bir insanla iletişim kurabilmek için ona zaman ayırmanız gerekir. Sabırsızlığınız yüzünden onlara sürekli soru sormaya başlarsınız, kafaları karışabilir ve sıkılabilirler.

ÖRNEK SORULAR (Bu soruları sordururken gözlerinize baktırın.)

'Sakin zamanlarınızda neler düşünürsünüz?'

İçinizden şunu tekrarlayın: Ben benim ve kendimi iyi hissediyorum.

Gözleriniz sol aşağıya kayacaktır.

Görsel: Aceleyle öne fırlar.

İşitsel: Açıkça duymak ister.

Duygusal/dokunsal: Derin ve ağırdır.

Lütfen bunların sadece binlerce deneyime dayanan genelleştirmeler olduğunu bir yere not edin. Bunlar herkese tam olarak uymayabilir. Şunu dikkate almalısınız: Eğer birisinin gözleri farklı yöne kayıyorsa, genellikle aynı durumlarda aynı yöne kaymaktadır. Dolayısıyla onların sistemini tanımayı öğrenebilirsiniz. Onların sözlerine başladıklarında kullandıkları yüklem-lere dikkat etmeyi de unutmayın.

12. Beden dili

Bedeninizin duruş şekilleri, sesinizin kalitesi, nefes alma şekliniz ve buna benzer özellikleriniz her zaman temsil sistem-lerinizin işaretleridir. İlk önce bunlara dikkat edebilirsiniz ya da sözlerindeki yüklem-lere ve göz hareketlerine baktıktan sonra, en son değerlendirmede bunları kullanabilirsiniz.

Görsel işitsel duygusal/Dokunsal

Görsel:

Sesin özelliği: Aceleyle konuşur ve hemen öne atılır.

Başın duruşu: Başını dik tutar, omuzları kasılır.

Nefes alma şekli: Göğsünde merkezlenir ve yüzeyseldir.

Bedenin duruşu: Abartılıdır. Oturuşu ve ayakta duruşu diktir. Beden duruşu yukarıya doğrudur.

İşitsel.

Sesin özelliği: Açıkça kendini ifade eder, tınlayan bir sesi vardır

Başın duruşu: İyi dengelidir ya da bir yana eğilmiştir.

Nefes alma şekli: Göğüs bölgesinin tüm çevresini kullanır.

Bedenin duruşu: Ritmik hareket eder. Kulağına ya da kulak civarına eliyle dokunur. Dudakları hareket eder.

Duygusal/dokunsal:

Sesin özelliği: Derindir, ağırdır, aralıklarla konuşur.

Başın duruşu: Omuzları, başı çökmüş gibidir.

Nefes alma şekli: Derin ve yavaş bir şekilde karnından nefes alır.

Bedenin duruşu: Gevşemiş bir halde durur. Omuzları bitişik gibidir.

B. KALİBRASYON YA DA HALDEN ANLAMAK

Göz hareketleri ve beden dili size temsil sistemleriyle ilgili genel bir bakış sağlar. Kalibrasyon tekniği ise farklı bilgileri tanımanızı ve uygulamanızı sağlar. Her insan için özgündür, biri-ciktir. İş hayatınızda bunu yararlı bir şekilde kullanabilirsiniz?

Bir kişinin bireysel ve ayrıntılı ipuçlarını daha fazla tanıdıkça,

onun davranış kalıplarını ve değişik hallerini de tanımaya baş-larsınız. O insanın sadece sözlerini değil, sizde bıraktığı etkileri de değerlendirebilirsiniz.

Değerlendirmeniz gereken çok fazla ipucu vardır. Bu ipuç-larından bazıları bilinçaltından gelmektedir ve siz bir insanın bir şeyi söyleyeceğini ya da bir şeyi yapacağını önceden bilebilirsiniz. İnsanların nefes alış verişlerine, kaslarının gergin olup olmadığına, yüzlerinin rengine bakarak bilgi elde edebileceğinizi aklınızda tutun ve bunu deneyin.

C. DOSTANE BİR İLİŞKİ KURMAK

Eğer insanlarla kurduğunuz iletişim her zaman başarılı ve çatışmasız oluyorsa, her şey yolunda demektir. Eğer her şey yolundaysa, bu sizin elde edebileceğiniz bütün bilgileri elde edip kullandığınızı gösterir. Bu bilgileri kendi temsil üslubunuzda kullanırken, kiminle iletişim kurduğunuza dikkat ederek, o insana uygun olanı seçiyorsunuzdur. NLP terminolojisinde bu uygulama 'Dostane bir ilişki kurmak' olarak bilinir.

Dostane bir ilişki kurmak, 'güven', 'uyum' ve 'anlayış' te-melleri üzerine inşa edilen ve güçlendirilen bir yapıdır. Bunun yöntemi de, 'sözcüklere', 'göz hareketlerine' ve 'beden diline dikkat etmek ve bu ipuçlarını değerlendirerek uygulamaktır.

Dostane bir ilişki kurmak, sizin, 'öteki' kişinin dünyası] onun zihinsel haritasına saygı göstermenizi sağlar. Eğer bu çabayı gösterirseniz, insanlar sizin yanınızda kendilerini rahat hissedecek, sizinle iletişim kurmak isteyeceklerdir. Size güvенеcek ve sizinle iş yapmak isteyeceklerdir. İnsanlar kendilerinden hoşlanan kişilerden hoşlanma eğilimindedirler. Amerikan Kızılderililerine ait bir atasözü şöyle der: 'Komşunun ayakkabılarını giyerek bir mil yürümeden, onun hakkında bir şey söylemem, onun yargılayamam'. Bu söz, 'Dostane Bir İlişki Kurmak' terimini çok güzel betimliyor. Öteki Kişinin bakış açısından bakarak, ona göre kendinizi ayarlayarak ve onların dertlerinin altına girerek (o olarak) dostane ilişki kurabilirsiniz' ,çünkü bunlar olumlu uygulamalardır.

1. Davranışları Birbirine Uydurmak

Dostane bir ilişki kurmak, ötekilerin 'temsil sistemleri 'beden dilleri'ne kendinizinkileri uydurarak kısmen başarılabilir. Eğer onlar oturuyorsa siz de oturursunuz, yavaş nefes alıyorsa siz de yavaş nefes alırsınız, yavaş bir ses tonuyla konuşuyorlarsa sizde yavaş bir sesle konuşursunuz. Böylece onlara kendilerine 'karşı' olmadığını, onlarla birlikte ve onlar için orada olduğunuzu duyumsarlar. Davranışları birbirine uydurmanın avantajı şudur: öteki kişiler bilinçdışı seviyede, sizin, onların iletmek istedikleri mesajı anladığınızı ve değerlendirdiğinizi tanırırlar. Bu, sizin, onların anlayışına, bilinçdışı seviyede Samimiyetle katılmanıza yardımcı olur.

ÖRNEK:

"Margaret, Davranışları Birbirine Uydurma becerisini uygulamak istiyordu. İşbirliği içine girdiği bir Eğitim Or-ganizasyonu tarafından bir müşterilerine brifing verme-si için davet edilmişti. Margaret müşterinin öncelikle 'i-şitsel dil kalıplarını' kullandığını gözlemledi. Elini çene-sine koyarak oturmaya başladı. Erkek müşteri yavaş bir ses tonuyla ve dura dura konuşuyordu. Margaret onun ritmiyle konuşmaya başladı. Müşteri bedensel duruşunu değiştirdiğinde, o da değiştiriyordu. Margaret bu top-lantıdan çok zevk aldı. Bürosuna gittiğinde, Eğitim Or-ganizasyonunun direktörü onu telefonla aradı ve müşteriyle sözleşme yaptıklarını, müşteriye verilecek eğitim hizmetlerine Margaret'in liderlik yapacağını açıkladı.'

Şu konuya dikkat etmeniz çok önemlidir: Bir kişiyle anlaşmazlık içinde olabilir ve aynı zamanda dostane bir ilişki içinde olmayı sürdürebilirsiniz. Aslında sizin anlaşmazlığınız, onların dünyasını ve zihinsel haritasını daha yakından tanımak isteme-yişinizden kaynaklanmaktadır. Tam karşıt bir örnekle de, bir insanla bütün kalbinizle anlaşılıyor olabilirsiniz. Fakat aynı dili konuşmadığınız için, ilişki içinde olmayabilirsiniz. Davranışları

birbirine uydurma uygulamaları bu sorunlarınızı kibar bir şekilde çözebilir. Bu uygulamayı samimi bir bütünlük içinde yapmalısınız. Kendinize avantaj sağlamak için, bir üçkağıtçılık şeklinde yaparsanız, kaybedersiniz.

2. Davranışları Farklılaştırmak

Bazen öyle anlar olur ki, artık bir tartışmayı sürdürmek istemiyorsunuzdur ya da tartışmanın odak noktasını değiştirmek istiyorsunuzdur. Böyle bir anda, bilinçli olarak bedensel duruşunuzu, karşınızdaki insanın bedensel duruşundan farklılaştırdığınızı hayal edin. Bunun sonuçları neler olabilirdi? Birçok durumda, onlar da size tepki gösterir, hareket eder ya da yönlerini değiştirirlerdi. Davranışları farklılaştırmanın en uç örneği, karşınızdaki insana arkanızı dönmenizdir.

3. Ayak Uydurmak ve Rehberlik Etmek

İnsanların birbirine ayak uydurması, duygusal hallerine saygı göstermelerini ve yanıt vermelerini sağlayarak, dostane bir ilişkiyi güçlendirir. Bir kişinin heyecanının ya da çöküşünün çevreye yayıldığından söz ederken, aslında onların duygularına ayak uydurduğunuzu ve onların duygularıyla birleştiğimizi söylemiş oluruz. Bir Pazartesi günü neşeye işinize gittiğinizde, sevinçle dolarak işe başlamanız için, iş arkadaşlarınızın sizin halinize ayak uydurması ya da halinizi paylaşmasının yeterli olduğunu biliyorsunuz. Bu, sizin gün boyunca kendinizi iyi hissetmenizi sağlayacaktır. Eğer bir Pazartesi sabahı iş arkadaşlarınız size 'Tamam tamam uzatma', 'O kadar da tatlı bir insan değilsin. Seni bir tepsinin içinde görene kadar bekleyeceğiz', derse, patlamış bir balon gibi sönebilirsiniz.

Eğer bir başkasının davranışlarına davranışlarınızı uydura-bilerseniz ve duygularına ayak uydurabilirseniz ya da duygularını paylaşabilirseniz onlara rehberlik de edebilirsiniz. Böylece o-lumsuz bir halden kurtulmalarına yardımcı olabilirsiniz. Örne-ğin birisi sizin de katıldığınız bir iş toplantısında giderek sinirlenmeye, öfkelenmeye başladığında, o insanın 'itibarını kaybet-meden' sakinleşmesine yardımcı olabilirsiniz. Alternatif olarak, bir takdir etme toplantısında, yapıcı bir atmosfer kurabilmeniz için karşınızdaki insanın sinirsel durumunu önceden bilmeniz ve onu anlamanız size çok yardımcı olacaktır. Bununla ilgili ge-nel kural şudur: karşınızdaki kişide bir değişim yaratmak için, o-na rehberlik yapabilmemiz için, önce o kişinin halini doğru anla-dığınızdan emin olmalısınız. Eğer bu rehberlikte aceleci davra-nır ve genel kuralı ihmal ederseniz, uyumsuzluk olacak ve siz de dostane bir ilişki kurma olanağını yitirmiş olacaksınız.

ÖRNEK:

"Bir seyahat organizasyonu, müşteri ilişkilerini geliştirme programını yenilemek istiyordu. Bir NLP uzmanına başvurdu ve müşterilerin duygularını paylaşacak ve on-lara rehberlik edecek bir fikirler serisi hazırlamasını is-tedi. Şirket çalışanlarına sorun yaratan, onları kızdıran müşterilerin çoğu, bu seyahat organizasyonu tarafından hayal kırıklığına uğratıldıklarını düşünüyorlardı. En çok şikayet ettikleri konular ise gecikmeler ve seyahat zamanlarının uzamasıydı. Şirket çalışanları, müşterilerin sergilediği duygusal hal enerjisine ayak uydurarak onların sorunlarını paylaşmayı öğrendiler ve uygulamaya başladılar. Örneğin, eskiden müşterilerle sanki çok acil bir durum varmış gibi, çok hızlı, kısa, kesik kesik ve sert bir ses tonuyla konuşuyorlardı. NLP çalışmalarına baş-ladıktan kısa bir süre sonra, bağırarak konuşmayı bırak-tılar, daha yavaş bir ses tonuyla konuşmaya başladılar. Müşteriye ayak uydurmaya, onun duygularını paylaşmaya ve nefes alıp verme ritmine uyum sağlamaya başladı-lar. Kendilerinde müşterilerin sorunlarına çare bulmak konusunda daha becerikli olma hali oluştu. Müşterile-rin sorunlarına çözüm bulma ve seçenekler sunma yo-lunda rehberlik yapmaya başladılar. Müşterilerin kendilerini izlemeleri ve sakinleşmeleri onları sevinç duygu-suyla kaplıyordu. Her iki taraf ta artık olumlu sonuçla-ra/hedeflere ulaşmak için çaba gösteriyordu. NLP çalış-malarına başlamadan önce her iki taraf ta birbirleriyle uyuşmayan özellikler taşıyordu. "

D. İŞYERİNDEKİ ETKİSİ

Yukarıda işlediğimiz bilgiyi kullanarak işyerinde bir deği-şim yaratmayı düşündüğünüzde, önce 'davranışların birbirine uydurulması' ve sonra da 'duyguların paylaşılması' yöntemleri-nin uygulanması daha uygundur. Bazı temel araştırmalar, bilgi-yi iyi bir şekilde kullanan yönetimlerin zaman kazandırdığını ve çatışmaları çözdüğünü göstermiştir. İnsanlar, kendilerine ben-zeyenlerden hoşlanırlar ve onlar tarafından anlaşıldıklarını his-sederler. Dolayısıyla şunu bir düşünün: 'Birlikte iş yaptığınız çalışanlarınız, sizin önerilerinizi yazılı olarak sunmanızı mı; on-larla öneriniz hakkında konuşmanızı mı; yoksa fikirlerinin do-ğasını hissetmek için kendilerine kavrayış zamanı bırakılmasını mı tercih ederler?

Yukarıdaki durumlarla karşılaştığımızda, üç temel temsil sisteminden hangisini kullanabileceğinizi düşünün.

60

Şimdi aşağıdaki örnekte belirtilen durumlara uygun cümleleri yazın ya da kasede alın.

İş başvurusu görüşmesi: Görsel:

Özgeçmişinize baktık. Son beş yıldır kendinizi nasıl görüyorsunuz?

İş başvurusu: İşitsel:

Kulağa, geniş bir uzmanlık alanınız varmış gibi geliyor.

İş başvurusu: Duygusal/dokunsal:

Son yaptığınız işlerden hangisinde kendinizi daha rahat hissediyordunuz?

Şu örnekleri de siz doldurun:

Görsel işitsel ve duygusal/ dokunsal açıdan doldurun:

Bir toplantıyı kapatış konuşması:

Şirket çalışanlarına brifing verme:

Taktir toplantısı:

Müşterilerle toplantı:

E. SALI GÜNÜNÜN ÖZETİ

ister işyerinizde, isterse dışarıda olsun, insanların bilgi e-dinme süreçlerini nasıl başlattıkları ve sürdürdükleri konusu çok önemlidir. Bunu tanımayı ve anlamayı öğrenin. O zaman i-letişimlerinizde başarı oranınız yükselecektir. Dostane bir ilişki kurmayı uygulayın ve bunu doğal bir şekilde uygulayabilen insanları gözlemleyin. Onlar bunu nasıl başarıyorlar ve onlardan bunu nasıl öğrenebilirsiniz?

Yarın (Çarşamba Günü), bir kişinin mesajını anlamanızı sağla-yacak 'doğru soruları' nasıl oluşturabileceğinizi öğreneceksiniz. Bu sizi geliştirecek.

4. ÇARŞAMBA GÜNÜNÜN DERSİ

KONUŞURKEN GERÇEKTEN NE DEMEK İSTİYORSUNUZ?

Dün (Salı Günü) hem insanların tercih ettikleri 'bilgiye ulaşma/erişme yolunu anlamak' hem de 'dostane bir ilişki kurmak' üzerinde çalıştınız. Bununla birlikte halen bazı alanlar yanlış anlaşılabilir. Bunun sebebi, kullandığınız sözcüklerin anlamlarının zannettiğinizden daha karmaşık olabilmesidir. İlk olarak ne söylemek istediğinizi bilmelisiniz ve ikinci olarakta kullanacağınız sözcüklerin anlamlarını' bilmelisiniz. Kendi-nize ait 'kısaltmalarla' ve dar bir dil kullanımıyla konuştuğunuzda, bu özellikleriniz, iletmek istediğiniz mesajı sizden öğrenmeye talip olanların bile bu mesajı anlamalarına engel olabilir. Ya da mesajın doğru anlaşılmasını tehdit edebilir. Bu, sizin, kullanacağınız sözcüklerin anlamlarını bilmenizle ve kullandığınız dil alanını genişletmenizle ilgilidir.

Eğer ne söylemek istediğinizi tam olarak belirlemeden konuşursanız ve doğru olarak anlaşılmayı beklerseniz, bu sizin bir hikayenin yarısını anlatmanıza benzeyecek ve farklı yorumlara açık olacaktır. Ağızından çıkan sözcükler, dinleyenler tarafından her zaman sizin niyet ettiğiniz anlamda anlaşılmazlar. Onlar kendi anlayışlarına göre yorumlayacaklardır.

Böyle durumlarla karşılaşmak, sizin, sözcüklerin gerçekten ne anlama geldiklerini açık bir şekilde öğrenmek istemenize yol açabilir. Tehdit ya da engel, bir fırsata dönüşebilir. Bunun için META MODEL denilen NLP yöntemini kullanabilirsiniz.

A. METAMODEL

TANIM:

"Meta Model, belirsizlik içeren dil kalıplarını daha iyi an-layabilmeniz için oluşturulmuş bir modeldir. Özel sorular ekle-nerek güçlendirilmiştir. "

Gerek iş hayatımızda gerekse özel hayatımızda öyle anlar vardır ki, ne söylediğimize dikkat etmemiz, açık ve kesin bir ifa-deye sahip olmamız hayati önem taşır. Eğer bir sağlık ve güven-lik memuru iseniz ve şu ifadeyi kullanırsanız: 'Yangın çıkma.lis-kindem dolayı orada çok fazla insan toplanmamalıdır!'. Bu açık seçik bir ifade olmayacaktır. Başka bir örnek olarak,- eğer tril-yonlarca liralık bir anlaşma üzerine konuşuyorsanız ve yaklaşık 'Yüzde on civarında bir kar paylaşımı' teklif ediyorsanız, bu konuşma hedefini bulamayacaktır. Diğer bir örnek olarak, eğer bir takdir toplantısında: 'Bölümünüzdeki diğer çalışanlarla hiç işbirliği yapmıyorsunuz!', dersiniz, başkalarının doğru ve geçer-li bir yanıt vermelerini sağlayacak bir bilgi vermiş olmayacaksınız. Bu sizin tam bir beceriksiz olduğunuzu göstermez, onların bildiğini sandığınız bazı bilgileri onlara sağlamadığınızı gö,sterir. Bazı başka zamanlarda da, tam bir kesinlik içermeyen ifadeler karşısındaki hoşuna gidebilir. Özellikle bizim 'kısaltılmış' konuşmalarımızı anlayan birisiyle konuşuyorsak ya da bizi dinleye-nin yaratıcılığını cesaretlendirmek istiyorsak.

Dil üzerine yapılan araştırmalar, bize, dilin 'derin' ve 'yü-zeysel' yapı seviyeleri arasında bir farklılık olduğunu göstermiş-tir. Derin dil yapısının tanımı, sizin mesajınızı iletmek için söz-cükleri söylememizden önce bilinçaltı yoluyla mesajı tam ve bütün olarak deneyimlemenizi içerir. Yüzeysel yapının tanımı ise sizin hem içsel olarak kendinize konuştuğunuz (kişisel kı-saltmalarınızla) hem de dışsal olarak başkalarına konuştuğunuz sözcükleri kapsar. Eğer sizin derin dil yapınızdaki bütün düşünceleri kelimelere dökerseniz, kısa bir anlatım bile çok u-zar ve siz de dinleyicilerinizi kaybedersiniz. Derin yapı ile yüzeysel yapı arasında biz deneyimimizi 'sileriz', 'çarpıtırız' ve 'genelleştiririz'. Sonra da sözcükleri kullanarak temsil ederiz.

Meta Model sizin, karşınızdaki insanın 'derin dil yapısında' var olan ve gelen mesajı silen, çarpıtan ve genelleştiren özellikler hakkında bilgi edinebilmenizi sağlar. Bu sizi, mesajınızın doğru anlaşılıp anlaşılmadığı hakkında endişelenmekten kurtarır.Boş-lukları doldurabilirsiniz ve böylelikle anlamı bütünleyebilirsiniz:

Eğer şu örneklerdeki gibi endişeleriniz varsa: 'Bunu bana neden söyledin' , 'Sen benim ne yapmamı istiyorsun?', Meta Model size bunları açığa çıkartabilmenizi sağlayacak bir dizi seçkin soru sağlamaktadır.

Eğer bu seçkin soruları sormazsak, aslında zorunlu olma-yan yanlış anlaşılmalar ortaya çıkabilir ve çatışmalı yollara sürüklenebiliriz.

META MODELİN KESİNLEŞTİRME SORULARIYLA MÜDAHALE ETTİĞİ MUĞLAK İFADELER

1. Silme

Karşınızdaki insanın 'ne dediğimizi anlayacağını' farzedi-yorsak ya da 'bunun önemsiz olduğunu' düşünüyorsak, her tür-lü bilgide 'silme' yaparız.

En genel 'silme' örnekleri şunlardır: Öznenin belirtilme-miş olması; Fiilin belirtilmemiş olması; İsimleştirmek; Kıyaslamak; Yargılar; çarpıtmalar; Zihin okumak; Karmaşık denkleştirmeler; Neden ve etki; Önvarsayımlar; Genellemeler; Genel ölçüler: Zorunluluk içeren ifadeler; Olanaklılık yada olanaksızlık içeren ifadeler.

2. Öznenin Belirtilmemiş Olması

Bu kalıpta (cümle kuruluşunda), bir eylemi ya da aksiyonu kimin yaptığını açıkça belirtemeden betimlersiniz. Bu dil kalıbı bazen konuşanın kendi memnuniyetsizliğini ifade etmek istediği durumlarda ve eylemi yapanın ismini belirttiğinde oluşabilecek çatışmadan sakınmak için kullanılır. Aynı zamanda konu-şanın kendisini pasif bir seyirci, olup bitenlere karışmadan dışarıdan bakan bir kimse gibi gördüğü durumlarda, kişileştirme-den anlatma kullanılır. Böylece anlatan, olan bitenden bir so-rumluluğunun olmadığını belirtmiş olur.

ÖRNEK:

'O adam beğenilmedi'. Soru: 'Kim beğenmedi?'

'Onlar sana anlatmadılar'. Soru: 'Kimler anlatmadı?'

'Bu çok zor'. Soru: 'Ne çok zor?'

3.Fiilin Belirtilmemiş Olması

Bu kalıpta, bir aksiyonu, nasıl yapıldığını açıkça belirtmeden betimlersiniz. Siz, belirli bir aksiyonun arkasındaki davranışı anla-mak isteyebilirsiniz. O zaman da, nasıl yapıldığını bilmeniz gerekir.

ÖRNEK:

'''Biz çok etkili olacağız.' Soru: 'Nasıl çok etkili olacağız?'

'O kadın beni görmezlikten geliyor'. Soru: 'Nasıl görmez-likten geliyor?'''

4.İsimleştirme

'Bir organizasyonun içindeki uzatılmış tartışmaları içeren her iletişim, kafa karışıklığına yol açar.' isimleştirmelerle dolu 'olan bu cümle sizce ne anlama geliyor? isimleştirme sözcüğü, bizim, dinamik bir fiil ya da süreci betimlerken/tanımlarken, o-nu statik bir hale getiren bir isim kullanmamızdır. Soyut isimler de buna dahildir. NLP'deki Meta Model, sorduğu çeşitli soru-larla, isimleştirmeler yüzünden kaybedilen süreçleri yada ey-lemleri keşfetmenizi sağlamaktadır.

ÖRNEK:

'''Her iletişim'. Soru: 'Nasıl iletişim kurarsınız?'

'Uzatılmış tartışmalar'. Soru: 'Neleri tartışıyorsunuz?'

'Organizasyon'. Soru: 'Neyi organize ediyorsunuz?'

'Kafa karışıklığı'. Soru: Kafanızı nasıl karıştırabilirsiniz?'

isimleştirmelere iş ve siyaset dünyalarında çok rastlanmaktadır. Genellikle muğlak, belirsiz ve soyut ifadeler içerirler ve farklı kişiler tarafından farklı anlamlandırılırlar. isimleştirmeler gerçekliği tahrif eden hatalı ifadeler olarak kullanıldığında ve siz de onların gerçekten var olduklarını düşündüğünüzde bir meydan okuma ya da tehdit haline gelirler. isimleştirmeler bir istiridyenin içinin boşaltılması gibi birçok bilgiyi silerler. Bizde bu boş istiridye kabuklarını alırız ve içini kendi fikirlerimizle ve varsayımlarımızla doldururuz. 'Yatırımların gelişmesiyle' riskin artması'nı karşılaştırın. Bunlardan birisi aktif bir süreci betim-lerken, diğeri statiktir ve hiçbir aktif katılım içermemektedir.

Kullanılan isimler, önlerinden giden 'devam eden' sözcük-le birlikte anlamlandırıldığında, isimleştirmeler tanınabilir. Devam eden ilişki, soyut bir isimle bağlantılı olabilir. Başka bir test ise 'onun' bir el arabasına sığıp sığamayacağı-dır. Siz gelişim ya da eğitimi bir el arabasına koymak için mücadele ederken bazı kediler rahatça içine oturabilirler.

5. Karşılaştırmalar

Bazen karşılaştırma içeren bir cümle kurarız, fakat neyle karşılaştırdığımız belirsiz olabilir. Bizi dinleyen kişi, bilginin geri kalan bölümünü de bilmek isteyecektir.

ÖRNEK:

"" sonucu daha fazla tüketici bağlılığı oluşacaktır'. Soru: 'Neyle karşılaştırıldığında, daha fazla?

'O kadının organize etme becerisi daha fazla': Soru: 'Kimden daha fazla?'

6. Yargılar

'Herkesin bildiği bir hakikat vardır: iyi bir talihi olan ve yalnız yaşayan bir adam, bir karısı olmasının ihtiyacını duyarak yaşayan adamdır.' (Jane Austen, Pride and Prejudice/Gurur ve Önyargı.) Bir romanın açılış satırları olmasaydı ve bunu birisi size söyleseydi, muhtemelen ona şöyle derdiniz: 'Bunu kim söylüyor?' Bu tür yuvarlak laflar bazen çok güçlü olur ve hiçbir soruyla karşılaşmaz. Böyle durumlarda, dinleyiciler, bu yuvarlak lafların birilerinin zan ya da kanısı olduğu ve onların kendi inançlarını ifade ettiği olgusunu 'silerler' ve sanki gerçek ve ke-sin bir olguymuş gibi kabul ederler. Onlar kendi kişisel dünya-larının haritasını 'sanki tek harita oymuş gibi' sunmaktadırlar. Buna ek olarak, onlar bu yargıyı kimin yaptığını da açıklama-maktadırlar. Bu yargıya vereceğiniz yanıtı karar vermeden ön-ce yargının kaynağını bilmeniz önemli olabilir. Bu öteki kişiye de yardımcı olabilecektir. Öteki kişi, 'Bunu ilk olarak kim söy-ledi?', 'Bu halen beni ilgilendiriyor mu', 'Bana bir yararı var mı?' diye düşünebilir.

7. çarpıtmalar

Konuşmacı mantıksal temellere dayanmayan sonuçlardan söz ederse ya da deneyimlerin farklı yanları arasında yanlış bağlantılar kurarsa, çarpıtmalar ortaya çıkar. Bu noktadaki be-ceri, sizin ya da öteki kişinin, hangi çarpıtmaları 'gerçek bir olgu' gibi öne sürdüğünüzün kanıtlarını keşfetmektir.

ÖRNEK:

"Onu yapmanın yolu budur! Soru: 'Kime göre?'

'Onun yetersizliği endişelendiriyor. 'Soru:'Onun yetersiz olduğunu ya da beceriksiz olduğunu kim düşünüyor?'"

8. Zihin Okumak

Zihin okuma konuşan kişinin düşüncelerini ve duygularını bildiğini varsayan dinleyicilerin yaptıkları bir yorumlama çeşidi-dir. Birisiyle ilgili olarak içinizden gelen tepkilerin doğru ve ke-sin olup olmadıklarını araştırmanız çok önemlidir. Aksi halde i-lişkileriniz, tahminler ve zanlar temeli üzerine kurulmuş olur.

ÖRNEK:

"O beni görmezlikten geliyor, bana aldırış etmiyor' Soru:'Bunu nereden biliyorsunuz?'

'Onun, süprizlerden hoşlandığından eminim! Soru: 'Nasıl emin olabiliyorsunuz?'"

Bu zihin okumayı çevrenize yayarsanız, öteki kişiye sizin zihninizi okuması için güç vermiş olursunuz. O zaman da, ya sizi iyi anladıklarını düşünüp rahatlırsınız ya da sizi anlamadıklarını düşünüp onları suçlarsınız. Bunun tipik bir örneği, şu klasik sözdür: 'Eğer beni sevseydin, beni anlardın'. Meta modelin bu söze yanıtı şu soruyla olurdu: 'Nasıl anlardım?'

9. Karmaşık Denkleştirmeler

Karmaşık denkleştirmeler genellikle zihin okumayı takip eder. Sanki aynı anlamdaymış gibi, iki cümlenin birleştirilme-sinden oluşur. Örneğin: "Kaşlarını çatıyorsun ve bu benim başımın dertte olduğu anlamına geliyor." Burada, kaşların çatılması başın dertte olmasıyla denkleştiriliyor. Aslında bu her zaman doğru değildir ya da zorunlu bir denkleştirme değildir.

Çünkü bazı insanlar konsantrasyon/yoğunlaşma sırasında da kaşlarını çatarlar. Bu kalıp (pattern) için NLP'nin sorusu şu-dur: "Bu nasıl o anlama geliyor?"

ÖRNEK:

"O beni görmezlikten geliyor' Soru: 'Bunu nasıl biliyorsun ?'

'Bu sabah ben geçerken, o bana el sallamadı. O mutlaka

beni görmezlikten gelmiştir. '

Soru: 'Onun sana el sallamaması, nasıl seni görmezlikten geldiği anlamına geliyor?'

10. Neden ve Etki

Bu kalıp, bir şeyin bir başka şeyle nedensel ilişki içinde olduğunu içerir. Karmaşık Denkleştirmelerde X'in Y anlamına geldiği farzedilirken, buradaki çarpıtmada X'in Y'nin nedeni olduğu söylenir. Olaylarla ilgili olarak zaman içinde birbirini izleyen bir dizi şey betimlenir. 'Fakat' sözcüğü bu kalıpta sık kullanılır.

ÖRNEK:

"Bir şey söylemek istiyorum fakat onun her şeyi yıkacağını biliyorum.
' Soru: 'Bir şeyin başka şeyleri yıkacağını nasıl söyleyebiliyorsun ?'

'Zirvedeki ekibi devreye sokarsak sorunları çözecektir.'

Soru: 'Zirvedeki ekibin devreye sokulması, nasıl, sorunların çözümünün nedeni olacaktır?'

11. Önvarsayımlar

Bu kalıp bizim inançlarımızla ve beklentilerimizle ilgili ka-bullenmelerin altında yatan önvarsayımlardan oluşur. Bu ko-nuyla ilgili klasik soru şudur: 'Karını dövmeyi ne zaman bırak-tın?' Bu cümlede dövme olaylarının gerçekleştiği önceden ka-bul ediliyor ve şimdi bırakıldığı söyleniyor. Bu soruya hangi ce-vabı verirsiniz verin, kazanmanız imkansız olan bir durumda kalırsınız. NLP'nin önvarsayımlara sorduğu sorular şunları içe-rir: 'Sizi böyle düşündüren şey nedir?' 'Sizi buna inandıran şey nedir?' yada 'Bunu nasıl biliyorsunuz?'

ÖRNEK:

"Toplantıya gittiğinde kabul mu yoksa red oyumu verecek-sin? (Bu cümlede, bir toplantıya gittiğimiz ve kabul ya da red oyu vermek konusunda bir karar verdiğiniz ön-ceden kabul edilmiş oluyor.) Bu soru cümlesine verile-cek yanıt şu olabilirdi: 'Benim bir toplantıya gideceğimi size düşündüren şey nedir? Oylamaya katılacağımı ne-re-den biliyorsunuz?'

12. Genellemeler

Genelleme kalıplarında tek bir deneyim, mutlak bir haki-katmış ve her koşula uygulanabilirmiş gibi yorumlanır. Genel-lemeler aynı zamanda bizim davranışlarımızı yöneten kurallar ve sınırları betimlerler. Bunlar bizim inançlarımızın bir parçası olarak işlem gördüklerinde, tartışmalarda çok dogmatik ve katı görünürüz. O zaman da, bu ağırlık veren görüşlerden kurtul-mak ve değişmek düşüncesi bizi çok korkutur.

13. Genel Ölçüler

Genel ölçülerin dili, 'her zaman', 'her', 'hiçbir zaman', 'hiç-bir', 'herkes', 'her şey' ve 'hiçbir şey' gibi sözcükleri kapsar. Bu sözcükler sınırlayıcıdır ve manevra imkanı bırakmazlar. Meta Model, konuşan kişinin, kullandığı cümlelerin zorunlu olarak gerçekliğe dayanmak zorunda olmadığını anlamasını sağlar. Bu-nu anladıktan sonra kişi, algılarını genişletebilir ve değiştirebilir. Böyle bir kalıba vereceğiniz yanıt, cümlede geçen anahtar sözcükleri tekrarlamak, vurgulamak ve abartarak onların ne ka-dar boş ve saçma olduklarının anlaşılmasını sağlamak olabilir.

ÖRNEK:

"Yöneticiler çalışanların sorunlarıyla ilgilenmezler' Yanıt:
'İlgilendikleri bir zaman olabilir mi?'

14. Zorunluluk içeren ifadeler

Bu kalıp, yaşamımızı onlarla sürdürdüğümüz koşullar ve kurallarla bağlantılıdır. Genellikle çocukluk döneminden kay-naklanan yazılı olmayan kurallar ve 'görünmeyen otorite' olarak bilinirler. Zorunluluk içeren ifadeler 'yapmalısın', 'yapma-ya mecbursun', 'yapmaya zorunlusun' ya da 'yapamamaya mecbursun', 'yapmamaya zorunlusun' gibi sözcüklerle kurulur. Bü-tün bu sözcükler sorumluluk duygusunu dışlaştırırlar.

Zorunluluk içeren ifade kalıplarına, soru sorarak yanıt verebilirsiniz: 'Eğer bunu yapmazsan ne olur? Bu yanıt sayesinde, kalıbın zorlayıcı kural olma potansiyelini kırarak sonuçların doğmasına neden olabilirsiniz. Böylece bu kalıpla konuşan kişi, o anda bu kuralı değerlendirme fırsatı yakalayacaktır.

ÖRNEK:

"İş için hazır olmak zorundayım' Soru: 'Olmazsan ne olur?

'Yabancılarla konuşmamalıyım! Soru: 'Konuşursan ne olur?-

ÖRNEK:

"En son öğrenen her zaman ben oluyorum! Yanıt: 'Her zaman? Haklısın tabi. İş dünyasındaki herkes senden önce öğreniyor!'

Bu yanıtı kullanırken dikkatli olun, yoksa istediğiniz sonu-cu elde edemeyebilirsiniz. Bir başka yanıt, bir karşıcümle kurarak olabilir.

15.Olanaklılık ya da Olanaksızlık içeren ifadeler

Bir kişi 'Ben yapamam' ya da 'Bu benim için imkansız' gibi ifadeleri kullanıyorsa, bahsettiği konuları kendi beceri ve etki alanının dışında olarak algılıyor demektir. Aslında, onları kısıt-layan şey becerileri ya da durumları değil, algılarıdır. Eğer bu kalıpla yaşamayı sürdürürlerse, kişisel gelişimlerini sağlana-mazlar ve kişilerle aralarındaki ilişkileri geliştiremezler.

Kendinizi 'Ben bunu yapamam' ya da 'Ben o işi yönetemem' derken bulunduğunuzda, aslında 'Ben bunu yapmayaca-ğım', 'Henüz yönetmeyi öğrenemedim' ya da 'Ben bunu yap-mak istemiyorum' demek isteyip istemediğinizi kontrol edin. Bunu farkettiğiniz anda, olanaklarınızı genişletebilirsiniz. Kendinize şunları sorabilirsiniz: 'Beni durduran şey nedir? Bu sor-gulama size kendi kişisel dünyanızın haritası içinde dolaşma ve birçok keşiflerde bulunma fırsatı verecektir. Zorunluluk içeren ifade kalıplarına sorduğunuz soruları, olanaklılık ya da olanak-sızlık içeren ifade kalıplarına da sorabilirsiniz: 'Eğer yaparsam ne olur?' Bu çok güçlü bir sorudur. İnsanlara, kendi önlerinde inşa ettikleri engellerden kurtulma, ötesine geçme gücü verir.

ÖRNEK:

"Ben o işi yönetemem'. Soru: 'Yönetebilirseydin ne olur- du ?",

Bu cümle, kişinin yönetmekle ilgili bir şeyler bildiğini gös-termektedir. Aksi takdirde 'yönetemeyeceğini' nereden bilebilirdi? Eğer yönetebilseydi ne olacağı üzerinde dü-şünmeye başladığında, olanaklarını düşünmeye ve eski düşünme biçimlerini değiştirmeye başlayacaktır.

B. ÇARŞAMBA GÜNÜ ÖZETİ

Meta Model bir kişinin size gerçekten ne söylediğini anla-mak için ihtiyaç duyduğunuz anda ya da bunu arzuladığınızda, kendi zihniniz içinde sorgulama yapmanız için size açıklık ka-zandıracak bir dizi kesin ve doğru soru sağlamaktadır. Bu saye-de içsel diyalogunuzdaki silmelere, çarpıtmalara ve genelleme-lere dikkat etmeye başlayabilirsiniz.

Uyarı: Meta Model saldırgan yada aşırı derecede bilgiçlik tas-layan bir model olarak görülebilir. Bütün NLP teknikleri gibi Meta Model'in amacı da kibar ve duruma uygun bir şekilde uy-gulanmasıdır. Dostane bir ilişki kurulabilmesi için önce bu ge-reklidir. Dostane bir ilişkiyi kurduktan sonra sorularınız yapıcı bir tutumla sorarak, bilgi edinebilir ve anlayışınızı geliştirebilir-siniz. Meta Model'in hazırladığı soruları kendi üslubunuzla uy-gulamanız biraz zaman alabilir. Bunu başardığınızda kulağa çok daha doğal geleceklerdir. Bu sorular günümüzün rehberlik yoludur.

5. PERŞEMBE GÜNÜNÜN DERSİ

FİLTRE SİSTEMLERİ

Bugün (Perşembe Günü) yapacağımız çalışmalar, size veri-len bilgiyi nasıl yanıtladığınızı ve onu nasıl programladığınızı anlamanız için bir şans verecek.

Eğer yarın büyük miktarda para kazanırsanız ya da işten çıkarılıp elinize tazminatınız verilirse, bu sizin yaşamınızda ne-leri değiştirebilir? Cevaplarınız, yapabileceğiniz şeylerle bağ-lantılı olacaktır. Deniz yolculuğuna çıkıp dünyayı dolaşabilirs-niz, kendi işinizi kurabilirsiniz, bir roman yazabilirsiniz. Yada kurtulacağınız şeyleri düşünürsünüz: Artık faturaları nasıl öde-yeceğiniz konusunda endişelenmeniz gerekmeyecek, sabah er-ken kalkıp işe gitmeniz gerekmeyecek, alışverişe çıktığınızda a-şırı ihtiyatlı davranmanız gerekmeyecek. Bu soruyu ve başka soruları yanıtlama biçiminiz, sizin 'deneyimleri' ve 'bilgiyi' fil-treleme biçiminiz hakkında bir fikir verecektir. NLP terminolojisinde bu filtre sistemlerine Meta Programlama denir. Meta Programlar bize iletişim sürecindeki farklılıkların ve yanlış an-lamaların nedenlerini açıklar.

AÇIKLAMA: "Meta Programlar insanların kendilerine ulaşılan bilgiyi ayırma ve sınıflandırmada sistemli bir şekilde uyguladıkları içsel filtrelerdir. Bu filtreler onların davranışlarında belirler."

Bir kişinin meta programını belirlemenin nedeni, farklılık-lara saygı duymak ve onu anlamaktır. Meta programını tanıdığımız insanlarla, çatışmadan ve dostane bir ilişki kurarak çalışabilirsiniz. (Huyunu suyunu bildiğiniz insanlarla...) Meta programın iş dünyasındaki uygulama alanı çok geniştir. Sizinle uyuşmayan kişileri 'domuz kafalı' ilan edip hayal kırıklığına uğramak yerine, onların Meta programlarını tanıyarak onlarla 'karşılıklı etkileşim' içine girebilirsiniz. İlişkilerinizde 'karşılıklı etkileşimi' uyguladığınızda, onları daha iyi anlamaya başladığınızı göreceksiniz.

A. META PROGRAM FİLTRELERİ

İnsanların deneyimlerini filtreden geçirirken ya da ayırıp sınıflandırırken gösterdikleri esnekliği tanımak çok önemlidir. Bizler alışkanlık olarak bazı deneyimlere dikkatimizi veririz ve bazılarını da görmezlikten geliriz. Bunlar bizim düşünme ve çalışma biçimlerimizdeki sabit ve tutarlı kalıpları oluştururlar.

1.Yaklaşan/Uzaklaşan Kalıbı

Bu Meta Program kalıbını belirlemeye yardımcı olacak soru örneği şudur: 'Sizden yarın gönüllü olarak işten ayrılmanız istenseydi, yaşamınızda neler değişebilirdi?'

Bugünkü çalışmamıza başlarken verdiğimiz örnek, sizin 'amaç ve hedeflerine yaklaşan' bir kalıpla mı yoksa 'istenmeyen sonuçlardan uzaklaşan' bir kalıpla mı hareket ettiğinizi ortaya çıkaracaktır. Amaç ve hedeflerine yaklaşma kalıbı içindeki bir insan, çıkar ve yararları hakkında konuşacak ve ne istediğini bilecektir. İstenmeyen sonuçlardan uzaklaşma kalıbı içindeki bir insan ise sorunları hakkında konuşacak ve amacına değil sakınmak istediği şeye odaklanacaktır. İş dünyasında 'amacına yaklaşmacı' kişi risk alabilen ve 'amacını gerçekleştirmek için yü-rüyen' bir yaklaşım içinde olacaktır. Bu insanların yanında bir 'sorunlardan uzaklaşmacı' kişinin bulunması olası tuzak ve gizli tehlikelerden sakınmak için gerekli olabilir. 'Uzaklaşmacı' yaklaşım içindeki kişiler bir şey yapmak için son ana kadar beklerler. Yapmamanın dezavantajlarının daha büyük olacağı

anı beklerler. Bazı durumlara, tehlikelere verdikleri yanıtlar, ödül-lere verdiklerinden daha iyidir. Onlara başlama vuruşunu yap-tıracak bir kişiye gereksinim duyarlar.

2. Aynılık!Farklılık Kalıbı

Bu Meta Programı belirlemeye yardımcı olacak bir örnek soru şudur: 'Şu an yapmakta olduğunuz iş ile geçen yıl yaptığınız iş arasındaki ilişki nedir?'

Bu sorunun cevabı size, kişinin benzerlikler bulan bilgi edinme sürecini mi ('halen bakıyor', 'eskiden olduğu gibi') yoksa farklılığı mı ('değişim projeleri', 'farklı eğilimleri olan yeni müşteriler') göz önünde bulundurduğunu gösterir. Aynılığı tercih eden kişiler, benzer işlerde ya da aynı işte çalışmayı tercih eder, değişiklik aramazlar. Farklılığı tercih eden kişiler ise işle-rini değiştirmek isterler. Kariyerlerini geliştirirler. Sık sık ku-ralları bozarlar.

Bunlara ek olarak, dikkatleri öncelikle aynılık üzerine odaklanmış, ikinci olarak ta farklılığı vurgulayan insanlar ve farklılığa odaklanmış sonra aynılığı göz önünde bulunduran insanlar da vardır. Bunlar bir arada ele alındıklarında, nüfusun büyük bir bölümünü oluştururlar ve reklam verenlerin hedef kitesidirler. Onlar, varolan bir modelin geliştirilmiş versiyonu olmadıkça 'yeni'ye karşı koyarlar. Orijinal özellikleri kapsama-yan geliştirme projelerine de karşı koyarlar. Alıştığımız yemeği biraz daha fazla baharat koyarak yemekten daha lezzetli ne olabilir ki?

3.İçsel-Dışsal Kalıbı

Bu Meta Programın belirlenmesine yardımcı olan sorulardan birisi şudur: 'İyi bir iş yaptığınızı nasıl bilebilirsiniz?'

Buna bazen 'referans çerçevesi' filtresi denir. İnsanlar ak-siyonları hakkında yargı oluştururken bu filtreye başvururlar. İçsel referanslı kişi, yukarıdaki soruyu 'Ben kesin olarak biliyorum' ya da 'Ben içimde kendimi iyi hissedirim' diye cevaplayabilir. Dışsal referanslı kişiler ise aynı soruyu 'Birisini bana söylediğinde' yada 'İnsanlar fikirlerimi kullanmaya başladığında' diye yanıtlar. İçsel referanslı olanlar, kendi kendilerini motive eden ve kendi kararlarını kendileri vermek isteyen insanlardır. En verimli çalışmalarını en az denetim altındayken yaparlar. Bu da onların kendi düşüncelerini tercih ettiklerini gösterir. Dışsal referanslı olanlar ise başka bir kişinin standartlarını belirlemesini isterler. Açık ve olumlu geri bildirimden hoşlanırlar ve yönetime saygı duyarlar.

4.Genel/ Ayrıntılı Kalıbı

Bu Meta Programın belirlenmesine yardımcı olacak soru örneği şudur:

'Bana en son gördüğünüz filmi anlatın.'

Genel kalıbı kullanan bir kişi; yukarıdaki soruyu 'bir komedi, özel efektli mükemmel bir kurgu bilim şeklinde cevaplar. Ayrıntılı kalıbı kullanan ise farklı karakterlerden, alt temalarından, müzikten ve giysilerden söz eder. Genel kalıbı kullanan insan Büyük Resim ve genel kavramlar hakkında düşünür. Küçük detayları dışarıda bırakır ve sizi konuyu yakalamanız için' cesaretlendirir. Ayrıntılı kalıbı kullananlar ise verilerin küçük parçalarıyla ve bilgi sürecinin adım adım ilerlemesi tekniğiyle iyi çalışırlar. Bir değerlendirme yaparken bütünü oluşturan bütün parçaları dikkate alırlar.

ÖRNEK:

"Küçük bir amatör tiyatro topluluğunun üyelerinin, bir aktörle ilgili olarak sabırları taşmıştı. Bu kadın ,masa kurulurken çatalların ve tabakların her seferinde aynı yere konmasını ısrarla istiyordu. Detaylı bakış açısından hareketle, masanın doğru bir şekilde düzenlendiğini bil-meye ihtiyacı vardı. Prodüktör ona gerçekten önemli olan şeyin, masa üzerindeki her şeyin doğru sayıda olması ve aktörlerin bu şeyleri hareket ettirerek oyunculuk yeteneklerini kullanabileceklerini söyleyerek onu sakinleştirdi.

Prodüktörün yaptığı şey önemsiz, ufak tefek bir şey gibi görünebilir ama potansiyel bir linç etme olayını, düzgün işleyen bir üretime çevirmeyi başarmıştır. "

5 .Bağımsızlık - Düzensizlik Kalıbı

Bu Meta Programı belirlemek için şu soru yardımcı olabilir.

'Son işinizi niçin seçtiniz?'

Bağımsızlık Kalıbını kullanan kişiler seçimlerini yapma ne-denlerini şöyle belirtirler. 'Çalışma zamanları ve koşulları bana uygundu', 'Kendi üslubumu geliştirebilmem için bana bir alan yarattılar.' Düzensizlik kalıbını kullanan bir kişi ise neden bu işi seçtiğini şöyle betimleyecektir. 'İş ilanlarıyla ilgili geniş sayfaları olan gazeteleri satın aldım ve taşınacağım bölgedeki iş yerle-rinin açık kadrolarını tespit ettim.' Böylece kendi düzenini a-çıklamış olacaktır. Bağımsızlık kalıbını kullanan insanlar bir düzenlemeyi izleyerek başlayabilir ve sonra uygun çeşitlemeleri ekleyebilirler. Seçeneklerinin sayısını artırma ve seçme özgür-lüklerini kullanma konularında motivasyon sahibidirler. Dü-zensizlik kalıbını kullanan kişiler, belirlenmiş görevleri yerine getirmekten ve standart olan şeyleri yapmaktan hoşlanırlar. Aksiyonların açıkça belirlenmiş olanlarından ve ayrıntılı tek-niklerden hoşlanırlar.

6. Proaktif/Reaktif Kalıbı

Bu kalıbın belirlenmesine yardımcı olacak soru şudur:

'Nasıl inisiyatif alabilirsiniz?'

Proaktif insanlar kendi kendilerini harekete geçirerek, teş-vik ederek inisiyatif alırlar. Bunlar kendileri başlayan insanlar-dır, önce harekete geçerler ve sonra soru sorarlar. Reaktif in-sanlar ise beklerler ve yardım isteyenlere karşılık verirler. Ö-devleri çözümü ve hareket geçmeden önce daha fazla bilgi edinme konularında iyidirler. Proaktif insanlar planlama safha-larını ihmal ettikleri için (çözümü ve karar verme sürecin-de) hatalar yapabilirler. Reaktif insanlar, çok fazla çözümü ya da analiz yaptıkları için işleri yavaşlatmakta ve sorumluluğu üstlenecek birisinin ortaya çıkmasını beklemektedirler.

META PROGRAM TABLOSU:

Dil İş Ka Isatış, yenilik

Almak, sahip olmak, kazanmak,

varmak, erişmek

Sakınmak, uzak Sorun çözmek, Yap m ama n i n

durmak,dışla-denetim tehlikelerine işa-

mak, önlemek ret etmek

Her zaman oldu- Arabuluculuk, Genelolarak, ğu gibi, alışık 01- moda,
iş görüş- geleneksel duğumuz her za- meleri

man, benzer

Yeni. değışim, Pazarlama,

sıradışı, farklı danışmanlık

Ben karar verdim Kendi işini yapar

Yandaki tablo farklı Meta Programlarla ilgili genel bir fikir vermektedir. Dil sütunu özet olarak birbirini çağrıştıran sözcükleri içermektedir. İş kalıbı, Rolü sütunu, bu meta programlara uygun çalışma alanlarını ve tiplerini göstermektedir. Son sütun, 'Yanıt', her biri ile dostluk ve uyum kurabilmeniz için kullanmak zorunda olduğunuz sözcükleri belirtmektedir.

Farklı kombinasyonların nasıl oluşabileceğini ve nasıl birlikte çalışabileceklerini düşünüyor olabilirsiniz. Kendinizin başlıca özelliğininiz 'Yaklaşan' kişi olduğunuzu, 'dışsal' olarak ve 'proaktif olarak bir kombinasyona sahip olduğunuzu bulabilirsiniz. İşiniz size uygun mu? Meta programlarınızı bir bağlam içinde değerlendirmenizi hatırlamanız çok önemlidir.

Biricik özel. devrimci

Yalnızca siz karar verebilir, bilebilir-sınız

C. ŞİRKET META PROGRAMLARI

Çalıştığınız şirketin ya da çalıştığınız yöneticilerin ve çalışanların, sizinkine benzer Meta Programlara sahip olmaları mümkündür. Buna karşıt bir durumda, eğer kendinizi onların yanında bir yabancı gibi hissediyorsanız, Meta Programlarınız farklı demektir. Eğer siz proaktif iseniz ve yanınızda çalışanlar reaktif iseler, bu durum hayal kırıklığı ve can sıkıntısı yaratabilir. Bunu çözmek için Kriz Yönetimi çalışmaları yapılır. Sizin şirketiniz dışsal referanslı olabilir ve şirket içinde mükemmelliği yakalamak üzerinde yoğunlaşmak yerine sanayinin bütününde olup bitenleri bilmek, öğrenmek isteyebilir.

Şirket içindeki farklı bölümlerin, farklı Meta Programları olması gerekir: bağımsızlık özellikli bir kişi çalışmalarında uyumsuzluk gösteriyorsa, araştırma ve geliştirme bölümünde verimli çalışabilir. Ayrıntılılık ve düzenlilik özellikli insanlar finans bölümünde etkinlikle çalışabilirler. Ekip üyelerinin Meta Programları dengeli olduğunda, daha etkin çalışırlar.

D. KATEGORİLER SIRALAMASI

İlk iş gününüz üzerinde düşünün. Hatırlayacağınız unsur-lar, sizin kullandığınız kategoriler sıralamasına bağlı olacaktır. Hiçbirinin doğru ya da yanlış olmadığını bile-rek, kendi bilgi sıralama biçiminizi tanımayabilirsiniz.

ÖRNEK:

"İlk iş günü hatıraları şunlarm üzerine odaklanmalıdır.

1. Kişiler - Size çevreyi gösteren kişi, yöneticiniz, ekip üyeleriniz, yeni arkadaşlarınız.
2. Yerler - Şirketin yerleşimi, sizin büronuz, yemekhane, büyük toplantı salonu.
3. Şeyler - Masanız, koltuğunuz, bilgisayarınız, resimler, çay kahve içme kolaylıkları.
4. Etkinlikler - İkna ve teşvik konuşması, ekip toplantısı, çalışanlar la brifing, telefon görüşmeleri.
5. Zaman - Ne zaman oldu, tarihler, saat saat ne yaptığınız.

6. Bilgi edinme - Bu işi nasıl seçtiniz, bu şirkete niçin geldiniz"

Özel bir bağlam içinde öteki kişinin ilgi odağını tanımanız çok yararlıdır. Müşteriyle yüz yüze görüşen çalışanların işlerine odaklanmış olmaları önemlidir, çünkü müşterilerin ihtiyaçlarına ve taleplerine daha iyi yanıt verebilirler. Odaklanmış bir etkinlik, haftalık rotasını organize eden bir kişiye çok yardımcı olacaktır.

İşinizde neye odaklanmak önemlidir? Sizin için favori olan kategori hangisidir?

E. ZAMAN SEYAHATI

Bizim zamanla ilişki kurma biçimimiz, iletişim kurma biçimimizi etkiler. Bazı insanlar geçmişte yaşar, şeylerin eskiden nasıl olduklarını hatırlar. Eski işyerinde neler olup bittiğini konuşurlar. Bazıları şimdide yaşar ve dikkatlerini şimdiki anda tutarlar. Burası ve şimdi üzerine konuşurlar, 'Şimdi yapın!' derler. Geleceğe yönelik insanlar ise gelecek hakkında düşünür ve plan yaparlar. Akşam yemeklerini bitirirken, ertesi sabah kahvaltıda ne yiyeceklerini bilmek isterler. Kendinizin hangi zaman biçiminde yaşadığınızı düşünün. Çevrenizdeki insanları düşünün. Onlara daha fazla yaklaşmanız için, neyi değiştirebilirsiniz? Bir ekip çalışmasının başarılı olması için birbirine saygı gösteren üç tipte insana da ihtiyaç vardır.

1. Zaman Çizgileri

İnsanlar zamanı değişik yollarla kodlar. 'Geçmiş', 'Şimdi', 'Gelecek' gibi aynı sözcükleri kullansak bile, zihinlerimizde onları farklı yerlere yerleştiririz. Bir şeyin geçmişten bir hatıra mı yoksa gelecekle ilgili bir plan mı olduğunu nasıl bilebilirsiniz? NLP dilinde 'Zaman Çizgisi' terimi, insanların zaman kavramlarını açıklamak için kullanılır.

ÖRNEK:

"Kendi Zaman Çizginizi" bulun:

- Kendi geçmişinizden dört olay üzerine düşünün. Bu hatıralar nerede kurulu? Onların yerini işaretleyebilirsiniz, arkanızda mı, önünüzde mi, solunuzda mı yoksa sağınızda mı olurlardı?

Şimdi bu kitabı okurken, 'şimdi'nin nerede olduğuna karar verin. İçinizde mi, önünüzde mi, solunuzda mı yoksa sağınızda mı?

- Şimdi de geleceğinizle ilgili olası üç olay üzerine düşünün. Önümüzdeki haftayla başlayın ve diğerlerinde istediğiniz kadar uzağa gidin. Bu düşünceler nerede kuru-lu? Yerlerini tespit edin ve yönlerine dikkat edin.

Bu çalışmalar size zamanı nereye yerleştirdiğiniz hakkında bir fikir verecektir. İşaretleri değerlendirerek kendi zaman çizginizin yönünü izleyebilirsiniz.

2. Zaman İçinde

Bu temsil sisteminde kişilerin kendileri üzerinden geçen bir zaman anlayışı vardır. Geçmişleri arkalarında kalmıştır, gelecekları önlerindedir ve şimdileri kendi içlerindedir. Onlar kendi zaman çizgilerinin içindedirler.

Kendi zaman çizgilerinin içinde yaşayan bu insanlar, 'şimdi' üzerinde yoğunlaşmaya eğilimlidirler. Planlama ve ölü noktaların belirlenmesi işlerinde daha az başarılı olurlar. Onların 'acil' olan işlerle ilgili fikirleri çok esnek çünkü, şimdi yaptıkları işle gelecekte yapacakları işler arasında güçlü bir bağlantı yoktur. Her zaman gecikmeye eğilimlidirler, çünkü şimdi ile çok fazla meşguldürler ve zaman yolunu kolayca kaybederler.

3. Zaman Yoluyla

Eğer bir insan 'zaman yoluyla' zaman çizgisi üzerinde işli-yorsa; geçmişi, şimdisi ve geleceği önündedir. Böyleleri, yaşamda karşılaştıkları olayların birbiriyle bağlantılı ve bir dizi oluş-turan bölümler olduğunu düşünürler. Zaman nehri doğrusal sürekli ve kesintisiz olarak akmaktadır. Zaman Yönetimi şemalarının tasarımını yapanlara benzerler. 'Zaman İçinde' kalıbıyla yaşayanlarla mukayese bile edilemezler. 'Zaman Yoluyla kalıbıyla yaşayanlar tam zamanında olmaları gereken yerlere olmaya özen gösterirler ve buna büyük değer verirler. Geleceğ planlama konusunda çok başarılı olurlar.

F. TÜMEVARIM TÜMDEN GELİM

Elde ettiğimiz bilgiyi, farklı düzeylerde ve farklı tüme varın tümnden gelim işlemleriyle yönetiriz. Daha geniş ve daha gene bir bakış açısına geçmek için 'tüme varım' işlemini; ayrıntıları inmek için 'tümnden gelim' işlemini kullanarak, bir projenin başarılı olmasına katkıda bulunmak için düşünme yolunu değiştirebiliriz. Yan yollarda çeşitli değişiklikler yaparak; bağlantılı v' karşılaştırmalı araştırma alanlarında başarılı olabiliriz.

Yöneticilerin, yüksek düzeyli proje ve amaçları; özel, yönetilebilir ve temsil edilebilen görevlere dönüştürebilmeleri için, 'tümnden gelim' işlemini kullanabilmeleri gerekir. Bunun yanında şirket çalışanlarının kolektif amaçları edinmesi ve birlik oluşturması için, yöneticilerin 'tüme varım' işlemi kullanmaları gerekir Çeşitlenme kavramı ise 'yan yollar' gruplamasını temsil eder.

G. PERŞEMBE GÜNÜ ÖZETİ

Uyarı: Zaman Çizgileri ve Meta Programlar, insanların bilgi süreçlerinin nasıl oluştuğunu ve davranışları nasıl belirlediğini gösteren genellemelerdir. Mutlak/Saltık ya da değişmez değil-lerdir. Bağlama göre değişirler. Doğru ya da yanlış değil-lerdir, yalnızca farklıdır-ler. Bütün diğer NLP kavramları gibi, amaçları sizin kalıplar/çerçeveler üzerine düşünebilmenize, daha anlaşılır olup daha iyi iletişim kurabilmenize yardımcı olmaktadır.

6. CUMA GÜNÜNÜN DERSİ

DEĞİŞİMİN NÖROLOJİK DÜZEYLERİ VE YENİDEN ÇERÇEVELEME

Bugüne kadar yaptığımız çalışmalarda, 'Temsil Sistemlerimizin', 'Dilimizin' ve 'Düşünce Kalıplarımızın' bilgi edinme süreçlerimizdeki ve iletişim kurma biçimlerimizdeki farklılıkları nasıl açıkladığını gördük. Bugün (Cuma) bu farklı bakış açılarının ötesine geçerek, yaşam üsluplarımızı etkileyen farklı 'De-neyim Düzeylerini' inceleyeceğiz. Bu arada özel bir NLP tekniği olan 'rdraming' yada 'Yeniden Çerçeveleme' konusunu, değişimin gerçekleşmesini sağlayan güçlü bir yöntemi, gözden geçireceğiz.

A. DEĞİŞİMİN NÖROLOJİK DÜZEYLERİ

NLP'nin önde gelen düşünürlerinden biri olan Robert Dilts, 'Öğrenme', 'İletişim' ve 'Değişim'in altı düzeyini belirlemiştir. Dilts'in Nörolojik Düzeyler' adını vermesinin nedeni, bu altı düzeyin mantıksal ve hiyerarşik bir düzen içinde olmalarıdır.

AÇIKLAMA

Nörolojik düzeyler üzerinde yapacağınız çalışmalar size yaşamınızın her yönüyle ilgili daha esnek düşünebilmeyi sağlayacaktır. Olumsuz bir durumla karşılaştığınızda, nörolojik düzeylerin sorularını sorarak, sorunun kaynağını bulabilir ve onu değiştirebilirsiniz. Düzeylerin bilgisiyle yaşamınıza baktığınızda farkındalığınızın genişlediğini görebilirsiniz. Aşağıdaki tanım-lamalar, her Nörolojik Düzeyi açıklamakta ve hem bireyler hem de şirketler için bazı uygulamalar sunmaktadır.

"En yüksek seviyeden en alt seviyeye düzeyler ve sorular:

1. Ruhsallık /Bağlantılılık ve Amaç - Sorusu: başka kim?
2. Kimlik, Misyon - Sorusu: kim?
3. İnanç sistemleri ve Değerler - Sorusu: niçin?
4. Beceriler / Yetenekler - Sorusu: nasıl?
5. Davranışlar - Sorusu: ne?
6. Çevre - Sorusu: nerede?"

Robert Dilts nörolojik düzeylerin üst düzeylerinde gerçek-leşen değişimlerin, daha alt düzeylerde büyük etkiye yol açtığını açıklamıştı. Etkin bir değişim için en gerekli olan faktör, bu özel bağlam içinde insanın hangi nörolojik düzeyde olduğunun anlaşılmasıdır. Bunu kendiniz için belirlemeyi başardığınızda, başkalarının nörolojik seviyelerini de anlayabilecek ve aynala-yabileceksiniz.

ÖRNEK:

1. Ruhsallık, Bağlantılılık ve Amaç Düzeyi

Bu düzey, sizin de bir parçası olduğunuz Büyük Sistemi temsil etmektedir. Metafizik anlamda, bu dünya ve bu çevre içinde yaşamaktaki 'Amaçınızı' ele almaktadır. Bu sizin kendiliğinizin merkez noktasıyla ilgilidir. Bazen 'Sizin En Yüksek Amaçınız' olarak isimlendirilir. Bu düzey, yaptığınız şeylerin size bu anlamda bir 'Doluluk' sağlayıp sağlamadığını gösterir. Eğer sizin bu düzeydeki hisleriniz güçlü ise, daha küçük ayarlamalara ihtiyacınız olmayacaktır. Eğer bu düzeyde sorun varsa, rahatsızlık varsa, değişiklikler yapmanız gerekecektir.

Bu düzeyde şu sorunun cevabını düşünebilirsiniz: "Ben niçin buradayım?"

"Markiz firmasının direktörlerine yeni bir değerlendirme sistemi sunulduğunda, direktörler buna karşı çıktılar ve kendilerinin birinci sınıf denetleyici olduklarını söylediler. Öfkelendiler. Davranışlar düzeyinde empoze edilen değişiklik, onların kimlik düzeylerindeki 'birinci sınıf denetleyici' olma görüşüyle uyum sağlamıyordu. İlk tepkileri şu olmuştu: "Bizler yönetici değiliz. " Sonra şöyle devam etmişlerdi: "Biz bunun için eğitilmedik." Böylece beceriler düzeyinde bir tepki göstermişlerdi. Eğer bu denetleyicilerle önceden bir araştırma ve tartışma toplantısı düzenlenmiş olsaydı bu tartışma olmazdı. "

A. Bireysel Uygulamalar:

'İnsan bir ada değildir.' Dolayısıyla yaşamınızda yapacağınız olumlu yöndeki her değişiklik, bütün çevrenizi etkileyecek ve daha yüksek amaçlarınızı içerecektir. Hangi tür işleri tercih ettiğinize dair kararlarınız bile, ait olduğunuz sistemden etkilenmektedir. Birçok insan kendi etik duruşlarına uygun işleri tercih etmektedirler. Aksi takdirde 'şirketin misyonu' ile uyum sağlamayan garip bir kişi durumuna düşerler.

B. Profesyonel Uygulamalar:

Şirketler, iş yaptıkları piyasanın büyüksistemiyle bağlantılı olmak zorundadırlar. Bu amaç doğrultusunda, bazı sigorta şirketleri 'etik portföyler' oluşturmaktadırlar. Dünyanın doğal kaynaklarını en az kullanan projelere yatırım yapmaktadırlar.

2. Kimlik ve Misyon Düzeyi

Sizin kimliğiniz, kim olduğunuzu düşündüğünüzle ilgili bir tanımdır. Herhangi bir zamanda, herhangi bir rolle ilgilidir. Genellikle kendinize yapıştırdığınız etiketlerin altında gizlidir. Birçok durumda, bir nitelik ile gösterilir. Örneğin: "Ben bir fi-nans büyücüsüyüm." Yaşam yolculuğunda ilerlerken kendilik duyumsamanız, kimlik düzeyiniz değişir. Daha açık bir insan olabilirsiniz. Sizin kimlik düzeyiniz, kişisel ve profesyonel gelişim yolculuğunda sizi güçlendirebileceği gibi, kısıtlayabilir de. Bir kişiye kimlik düzeyinde 'olumlu geribildirim' vererek öz saygısını arttırabilirsiniz. Örneğin: 'Sen çok başarılı bir sekre-tersin.

Bu Kimlik/Misyon Düzeyinde, şu sorunun cevabını araştırabilirsiniz: "Bunu yaparken ben kimim?"

A. Bireysel Uygulamalar:

Bağlamına göre değişen, birbirinden farklı olan, çok sayıda kimliklere sahibiz. Bir iş toplantısına katıldığınızdaki kimliğiniz düşünün. Yer gösteren kişimisiniz, zamanı işaret eden kişimisiniz, bir uzman, bir temsilci, bir katılımcı, bir gözlemci, bir üye,

bir gönüllü ya da bunların bir kısmını birden içeren birisi misiniz? Bir aile toplantısına gittiğinizde, anne, baba, çocuk, erkek

kardeş, kız kardeş, teyze, dayı vb. misiniz? Çevrenizdekilere

kendinizi tanıtırken, hangisi olarak tanıtılıyorsunuz? Sizin kimliğiniz bir çok farklı etkinlikleri içermektedir. "Ben buyum", "Tanrı benim böyle olmamı istedi" gibi sözlerin ardında, 'sabit bir kendilik' anlayışı yatmaktadır. Bazı insanlar yeni bir kimlik edinmekten korkarlar. Kendi algılarındaki ya da başkalarının

algılarındaki imgenin değişmesinden korkarlar. Şüphesiz bu

korkunun nedenleri arasında inançlar da vardır.

B. Profesyonel Uygulamalar:

Şirket Kimliği, çalışanlarına ve müşterilerine şirketten ne bekleyecekleri konusunda açık bir fikir verir. Şirketin kurucusu

eğer güçlü bir modelse, kendi kimliklerini ve değerlerini şirketine de geçirir. Müşteriye sunulan bir şirket kimliği, şirket çalışanlarında yoksa, bu bazen bir sorun yaratır. "... konulara özen gösteren bir şirket"in çalışanlarının davranışları, bununla tutarsızlık içindeyse, müşteriler bunu anlar ve Şirketin Kimliği anlamsız olur! Böyle bir şirketin çalışanları ile Nörolojik Düzey-ler üzerinde çalışmalar yapıldığında, bu tutarsızlık ve anlamsızlık düzeltilebilir.Şirket birleşmelerinde ve yeni bir şirketi dev-ralma durumlarında uygulanan belirli yöntemler vardır. Bir araya gelen grupların açık bir şirket kimliğini paylaşmaları gerekir. Şirketin her bölümündeki çalışanlar, şirketin bir başkası tarafından devr alınmasından ve yabancı bir kimliğe zorlanmaktan korkarlar. Eğer birleşme paketinin bir parçası olarak 'yeni kimlik' bu insanlarla tartışılırsa, geçiş dönemi daha yumuşak o-labilir.

3. inançlar ve Değerler Düzeyi

Pazartesi günü 'Kişisel ve Profesyonel inançlar' çalışma-mızda, inançların, düşünme biçiminiz, duygularınız ve sonuç o-larak ta davranış biçimleriniz üzerindeki etkilerini işlemiştik. Nörolojik düzey olarak 'inançlarınız' sizin doğru olduğuna i-nandığınız şeylerdir. Gündelik yaşam etkinliklerinizin temel formlarıdır. Bazı inançlar, nesiller boyunca aileler yoluyla in-sanlara aktarılır. Bunların bir kısmı 'sözel' biçimlerdir ve çok güçlüdür. Bu 'deyişler' arasında şunlar vardır: 'Yaşlı köpeğe yeni oyunlar öğretemezsiniz', 'Tadı kötü olsa da, size iyi gelebi-lir', 'Her yerde bir şeyler öğrenebilirsiniz', 'Yaşam kırkında başlar'. Bunlardan bazılarını kendi çevrenizde de duydunuz mu? Bunlar insanlara yardımcı oluyor mu, yoksa işe yaramaz deyip atılmalı mı?

Sizin 'değerleriniz', karar verme süreçlerinizin dayandığı kriterlerdir. Hayatınızı yaşama biçiminiz için önemli olan nite-liklerdir. Bu değerler arasında 'sadakat', 'özgürlük' ve 'dürüst-lük' vardır. Sizin inançlarınız değerlerinizi destekler ve güçlendirir. Nörolojik düzeylerden herhangi biri üzerinde çalışarak bir değişim yaratabilmeniz için, önce buna inanmalısınız.

A. Bireysel Uygulamalar:

inançlar ve Değerler Düzeyinde, şu sorunun cevabını arayabilirsiniz: "Ben bunu neden yapıyorum?"

inançlar, kişisel gelişime yardımcı da olabilir, engel de:

Henry Ford şöyle demişti: "Yapabileceğinizi düşünseniz de, yapamayacağınızı düşünseniz de muhtemelen haklısınızdır." Bir- çok inançlarınız düşüncelerinize aktarılır ve gerçek olgulardan çok, sizin kanılarınızı ya da zanlarınızı temsil eder. Bu inançlarınızı, düşüncelerinizi ve kanılarınızı destekleyen bilgilere ya da haberlere dikkat eder, karşıt görüşlerdeki silersiniz.

B. Profesyonel Uygulamalar:

Yeni kurulan şirketlerdeki tutku, şevk, gayret ve azim hiç dikkatinizi çekti mi? Bu şirketlerde insanlar daha düşük ücretlerle, daha uzun çalışma saatleri boyunca çalışırlar. Onların mükafatı, yaptıkları işe olan sağlam bir inancı paylaşmalarından geliyor. Böyle durumların büyüleyici bir enerjisi vardır.

Şirket Kimliği kadar, şirketin birer insan olarak müşterilerine olan inançları ve şirket çalışanlarına olan inançları da önemlidir. Yeni teknoloji alanında birçok kısıtlayıcı inançlar vardır. Yıllardır aynı şirkette masalarındaki daktilo ve bir sekreterin yardımıyla yöneticilik yapanlar, şimdi masalarına bir bilgisayarın konulduğunu gördüler. Onların elektronik makineleri kullanmalarını engelleyen inançlar, 'güven eksikliğinden' yada 'yenilik korkusundan' kaynaklanmaktadır. Örneğin, şöyle demek-tedirler: 'Ben elektronik makinelerle çalışmam', "Bu çok kar-maşık, zorlarsam onu kırabilir', 'Bunları öğrenmek için çok yaş-lıyım'. Bu kısıtlayıcı inançlar, şu geliştirici inançlarla değiştirile-bilir. 'Yeni olan her şeyi kullanabilirim', 'Elim her işe yatkın-dır'. Bir şirketin değerleri işgücü için pratik bilgiler sağlar. Örneğin 'fırsat eşitliği' ve 'çevre politikaları' gibi. Eğer şirket

çalışanları bu değerlere 'inanmaz' ve 'uygulamaz' ise şirkette bir 'uyumsuzluk' ortaya çıkar.

4. BecerilerN etenekler Düzeyi

Sizin yetenekleriniz, beceriler ve nitelikler olarak kullana-bileceğiniz kaynaklarınızdır. Standartlar, yeterlilikler ve beceriler aracılığıyla bunlar biçimsel olarak tanınmaktadır. Ve 'Stratejiler' olarak kullanımınıza sunulmaktadır. Yeteneklerinizin çoğu, düzenli olarak kullandığınız süreçlerdir, otomatiktirler ve alışkanlık halindedirler.

Beceriler, yetenekler düzeyinde, şu sorunun cevabını hazırlayabilirsiniz: "Ben bunu nasıl yapıyorum?"

A. Bireysel Uygulamalar:

Birçok yeni beceri öğrendiniz. Şimdi bunları nasıl işbirliği içinde kullanabileceğinizi düşünüyor olabilirsiniz. Bir danışmanlık becerileri geliştirme kursundan şevk dolu olarak çıkmak çok önemlidir. Eğer insanlara her zaman ne hissettiklerini sorarsanız olumsuz tepki verebilirler. Danışmanlık becerilerini tam olarak kullanabilmeniz için daha henüz yolun yarısındasınız. Beceriyi iyice özümsemeniz gerekir

B. Profesyonel Uygulamalar:

Yeniden yapılanmak isteyen şirketler, gerekli becerileri kazanırlarsa başarılı olurlar. Portreler üzerine uzmanlaşmış bir fotoğraf stüdyosunu, perakende film satış ve banyo mağazasına dönüştürmek küçük bir atlayış olarak görülebilir. Film çeşitlerini ve farklı müşterileri tanımanız gerekir. Onlarla ilgilenmeniz gerekir. Muhasebe becerilerinizin ve yanınızda çalıştırdığınız elemanların gelişmesi ve değişmesi gerekir.

5. Davranışlar Düzeyi

Sizin davranışlarınız, yaptığınız şeylerdir, söylediğiniz şeylerdir ve çevrenizde gözlemlediğiniz ya da duyduğunuz şeylerdir. Davranışlarınız sizin becerilerinizin, inançlarınızın, değerlerinizin, kimliğinizin ve manevi bağlantılarınızın dışsal temsilidir. Pazar günkü çalışmada, ulaşmak istediğiniz 'Sonuçlar' ve 'bunlara nasıl erişebileceğiniz' işlenmişti. Davranışlar düzeyinde bu çok önemlidir. Eğer ulaşmayı amaç edindiğiniz bir 'Sonuç' ya da hedefiniz varsa, sizi oraya ulaştıracak aksiyonları düşünmeniz ve bilmeniz çok yardımcı olacaktır. Bir Çin atasözüsüyle der: 'Uzun yolculuklar ilk adımla

başlar'. Davranışları çevremizdeki Rol Modellerinden kopya ederek kolayca öğrenebiliriz. Modelleme konusu 'anahtar NLP becerilerinden' birisidir ve NLP dünyasının büyük bölümünde kullanılır. Cumartesi günü işleyeceğimiz bu Modelleme konusunu geliştiren Bandler ve Grinder, başarılı psikoterapistleri 'en iyi yapan' özelliklerin ve davranışların neler olduğunu araştırmışlardır.

Davranışlar düzeyinde, şu sorunun cevabını araştırabilirsiz: "Ben ne yapıyorum?"

A. Bireysel Uygulamalar:

Kişisel olarak ve yaptığınız işlerle bağlantılı olarak, ulaştığınız 'Sonuçlara' erişmek için ne yaptınız? Gelişiminizi hızlandırmak için kendinize 'davranışsal ödevler' koymuş olabilirsiniz. Gönüllü bir çalışma yapmayı, ekip toplantısında konuşmayı ya da herkesi etkileyecek bir üçkağıt telefonu açmayı planlamış olabilirsiniz. Davranışlar düzeyi bazen Kimlik ve Beceri düzeyleriyle, karıştırılır. Bu ise kafa karışıklığına yol açar ve kişinin kendine güvenini ve gücünü olumsuz etkileyebilir. Bir im-tahanda başarısız olmanız, sizin aptal olduğunuz ya da ders çalışmanızın yararsız olduğu anlamına gelmez. Kimlik ve beceri düzeylerinde yanlış değerlendirme yaparsanız, bir imtahandaki başarısızlığınızı 'geri bildirim' olarak kullanıp, gelişime açılmazsınız. İmtahandaki başarısızlığınızı 'geri bildirim' olarak kullanabilmek için, onu 'Davranışlar' düzeyinde ele alın, 'Kimlik' düzeyinde yani 'Kim olduğunuz' düzeyinde değil. "Bu imtahanda başarısız oldunuz ama bundan önceki yaşamınızda birçok imtahanlardan başarıyla geçtiniz."

B. Profesyonel Uygulamalar:

Şirketler, dış dünyayı kendilerinin varolduğundan haberdar edebilmek için birçok farklı biçimlerde davranırlar. Pazar araştırmalarını, reklam kampanyalarını kullanırlar. Bölgesel yardım kuruluşlarına sponsorluk yaparlar. Gerçek ya da muhtemel müşterileri için promosyon malzemeleridağıtırlar. Birçok şirketin etkinliklerinde bunlar yer alır. Bu tür davranışlar 'Kırmızı Bant' olarak adlandırılır.

6. Çevre Düzeyi

Çevre düzeyi, sizin dışınızda olan her şeyi kapsar. Nerede olduğunuzu, birlikte olduğunuz insanları, evinizi, işinizi, çevrenizdeki her şeyi.

Çevre düzeyinde, şu sorunun cevabını irdeleyebilirsiniz:

"Siz nerede ve kiminlesiniz?"

A. Bireysel Uygulamalar:

Nerede yaşadığınız, nerede yaşamayı seçtiğiniz, 'Kimliği-niz' tarafından etkilenir. Eğer taşınmak zorunda kalırsanız, 'o-kullar', 'kamu taşımacılığı', 'yeşil alan', 'dostlara uzaklık' gibi Çevre Düzeyi faktörlerini değerlendirmelisiniz. Nerelere gitti-ğiniz ve toplumsal seviyede neler yaptığınız da Çevre Düzeyinde değerlendirilir.

B. Profesyonel Uygulamalar:

Rahat ve güvenli bir işyerinde çalışıyor olmanız, iş hayatınızı ve tatminkarlık duygunuzu etkileyecektir. Şirket uygulamaları

açısından şunları değerlendirmelisiniz: kimlerle yemek yiyorsunuz, kimlerle işbirliği içinde çalışıyorsunuz, etkinlikleriniz büro-nun sınırlarının dışına çıkıyor mu yoksa çıkmıyor mu? Birçok kişi eğer iyi ilişkileri ve çalışma arkadaşları varsa, çalıştığı yer daha fakir bir iş çevresi de olsa bunu hoşgörebilmektedir.

ÖRNEK:

Aşağıdaki tablo bir kişinin değişim arzusunu betimlemektedir.

Sözcükleri okuyun ve uygulamaları not alın. Bu çalışma size değişimin hangi düzeylerde yapılması konusunda sağlam bir fikir verecektir. Bu tablodaki örnekte, bir hastabakıcı, işiyle ilgili sıkıntılarını her düzeyde ifade etmektedir. Sorular, onun bu değişimi gerçekleştirebilmesini kolaylaştırmak için hazırlanmıştır.

!Hastabakıcılık yapmaktan artık zevk almıyorum.

Bunu neden yaptığımı artık bilemiyorum. "Hastabakıcı olma nedenle-riniz nelerdir?"

Hastabakıcılık yaptığım anlarda bü-ründüğüm kişiliği beğenmiyorum. "Hastabakıcılık yaptığınız anlarda nasıl olmak istiyorsunuz?" "Nasıl biri insan olmak istiyorsunuz." ,

Artık yeteri kadar iyi olduğuma inanmıyorum. "Geçmişte ne kadar iyidiniz?" "Şimdi iyi olduğunuza inanmanız için ne gerekiyor?"

Eğitimimi tazelemem gerekiyor. "Bunun nasıl yapabilirsiniz?" "Diğer nitelikleriniz ve deneyimleriniz nasıl katkıda bulunabilir?"

B. Değişimin Nörolojik Düzeyleri Tablosu

Bu örnekte, hastabakıcıya her nörolojik düzeyde yardımcı olabilirsiniz. Altı düzey birbiriyle ilişkilidir ve birbirini etkile-mektedir. Bir düzeydeki değişiklik, alttaki düzeylerde değişikli-ğe yol açmamaktadır. Fakat alt düzeydeki değişiklikler otoma-tik olarak üst düzeylerde değişikliğe yol açmaktadır. Bu örnek-teki hastabakıcı adam, eğer değişmek isterse ve yeteri kadar iyi olduğuna inanırsa, becerilere sahip olduğunu kabul edecek, farklı davranmaya başlayacak ve ihtiyaç duyduğu yolda yürüyebilecektir .

Sizin için sorunlu olan bir durumu ele alın. Hangi Nörolojik Düzeyde olduğunu bulun. Bu duruma ne zaman karıştığınızı bulun. Kendinize doğru soruları sorarak başlayın. Soru ve cevapların yardımıyla çeşitli düzeyleri dolaştığınızı göreceksiniz. Ne kadar değişim ya da gelişim arzu ediyorsunuz? Hangi nörolojik düzeylerde çalışmanız gerektiğini bulmak için zaman ayırın. Çalışma arkadaşlarınızla karşılaştırın. Eğer sürtüşmeler ve anlaşmazlıklarla dolu bir ekibin içinde çalışıyorsanız, ekip üyelerinin değerler ve inançlar düzeyinde farklı fikirleri olabilir.

Bunları sınıflandırmanız gerekecektir.

Yapmam gereken şeyleri yapacak zamanım yok ."Zamanınızın olması için ne gerekiyor?" "Nasıl daha iyi davranabilirsiniz?"

Bu alanda olmalı. "Bu uzmanlık da-lında mı, bu hastanede mi?" "Başka bölgelerdeki buna benzer hastane-ler olabilir mi?"

c. Yeniden Çerçeveleme:

NLP terminolojisinde bir 'Çerçeve', dikkati bir şey üzerine odaklamak anlamına gelir. Eğer bir resme baktığınız 'Açıyı' değiştirirseniz, çok farklı görebilirsiniz. Yeniden Çerçevelemenin , önemi, bir şeye farklı açılardan bakarak düşünebilmenizi sağla-masından gelmektedir. Bunun yanında, eski bir resim yada fotoğrafı yeni bir çerçevenin içine yerleştirdiğinizde, ne kadar değişik göründüğünü bilirsiniz. İşte insanlar da, çeşitli düşünce ve davranış kalıplarına birer 'çerçeve' gibi yapışmaktadırlar.

Yeniden çerçevelemenin sorusu şudur: "Bunu başka türlü nasıl yapabilirim ya da bu konuya başka hangi açıdan bakabili-rim?"

1. Bağlamın Yeniden Çerçevenmesi

'Bağlamın Yeniden çerçevenmesini' uygulayarak, her davranışın olumlu bir yönünü görmeyi başarabilirsiniz. Doğru olan şeyi, doğru yerde ve doğru zamanda yapabilmeyi başarabi-lirsiniz. Bazı durumlarda, utangaçlığın nedeni yalnızca zamanın ve yerin yanlış olmasıdır. Bu utangaçlık yaşantılarının ardın-dan, kendinizi ya da bir başkasını şu kısıtlayıcı sözleri söylerken bulabilirsiniz: 'Ben çok duyarlıyım, çok dikkatsizim, çok ağır-kanlıyım' yada "Böyle davranmayı durdurabilmeyi isterdim!"

ÖRNEK:

Soru 1: 'Böyle duyarlı olmak, ne zaman yararlı olabilir?'

Cevap 1: 'Çalıştığım büroda birisinin sinirli yada, kararsız olduğuna dikkat ettiğim zaman. '

Soru 2: 'Ağırkanlı olmak ne zaman bir avantaj olabilir?'

Cevap 2: 'Bütçe üzerine karar verilecek bir toplantıda. '

2. içeriğin Yeniden Çerçevenmesi

içeriğin yeniden çerçevenmesini uygulayarak, kısıtlayıcı görünen bir davranışın 'anlamını' değiştirebilirsiniz.

Bu bölümü okuduktan sonra şu sözleri duyduğunuzda içeriğin Yeniden çerçevenmesi yöntemini uygulayabilirsiniz:

"Bir sunuş konuşması yapmak için ayağa kalktığımda zihnim boşluğa düşüyor" ya da "Hata yaptığım zaman sinirleniyorum.

Şimdi doğru soruları sorarak içeriği değiştirin.

"Yeniden çerçeveleme soruları sorarak, konu olan davranışın uygun ve olumlu olduğu 'Bağlamı' bulun:

ÖRNEK:

Soru 1: "Zihnin boşluğa düşmesi başka ne anlama gelebilir?"

Cevap 1: "Zihnimin temizlenmesi ve söylemek istediğim şey üzerinde yoğunlaşması anlamına gelebilir. "

Soru 2: "Sinirlenmenin nasıl bir değeri olabilir?"

Cevap 2: "İşimi iyi yapmak için ne kadar gururlu olduğumu gösterir. "

4. CUMA GÜNÜNÜN ÖZETİ:

Bugün değişim üzerinde odaklandık. Nörolojik Düzeyler Modeli sayesinde karşılıklı etkileşimleri dikkate alarak farklı düşünme düzeylerini nasıl anlayabileceğinizi gösterdik. Bu model size bir 'Taslak' sunmaktadır. Bu taslağı kullanarak, değişimi gerçekleştirmek için müdahale edeceğiniz en iyi noktayı belirleyebilecek bilgiyi sağlayacak ve değişimi organize edebileceksiniz. Buna ek olarak 'Yeniden çerçeveleme Tekniği' her türlü sınırlı davranışı değişime zorlamaktadır. Şöyle demektedir: 'Bir tercihte bulunmak, hiçbir tercih yapmamaktan daha iyidir.'

Yarın, 'Cumartesi Günü' çalışmasında sizin kişisel kaynaklarınızı kullanarak motivasyonunuzu arttıracak bazı teknikleri gözden geçireceğiz.

7. CUMARTESİ GÜNÜNÜN DERSİ

SEÇENEKLERİNİZİ VE ESNEKLİĞİNİZİ ARTTIRIN

Bugün (Cumartesi) geniş kullanım alanı olan üç NLP tekniğinin üzerinde duracağız. Bunlar sizin esnekliğinizi arttıracaktır.

A. ALT SİSTEMLER

motivasyonunuzu olumsuz etkileyen bir halinizi, 'sizi motive e-den bir hal' ile değiştirmek istediğinizde, bu yöntem çok yararlı olacaktır. Ayrıca her hatırladığınızda size acı ve üzüntü duyguları yaşatan geçmiş deneyimlerinizin etkilerinin azaltılmasında da yararlı olacaktır.

Bazı insanlar kendilerine olumsuz duygular yaşatan ve düşük enerji seviyeli tepkiler göstermelerine neden olan 'Hatıraları' biriktirmeye eğilimlidirler. Gelecekteki olayları da endişe ve sinirlilikle karşılamaya eğilimlidirler. Bu kişiler, 'Alt Sistemlerini' değiştirerek bütün deneyimlerin niteliğini değiştirebilirler.

Yataktan kalkmayı canınızın istemediği sabahlarla, erken ve canlı bir şekilde uyandığınız sabahlar arasındaki FARK ne-dir? Yataktan kalkmak istemediğiniz sabahlarda, bütün günün karanlık, üşütücü ve marazi uğultularla 'gececeğini düşünür', endişelenirsiniz. İyi günlerinizde ise her şey size parlak görünür, kuşların şarkı söylemesini hatırlarsınız. Her şey size tatlı gelir. İyi günlerinizi betimleyecek sözcükleri hatırlayıp, tanımaya başladığınızda, bunlardan istediğinizi seçerek kullanabilirsiniz.

Eğer karşılaştığınız olaylara ve durumlara hep aynı yaklaşımla yaklaşmaktan ve hep aynı duygusal tepkileri vermekten, 'Ne yapayım bu böyle işte değiştiremezsin' demekten kurtula-bilseydiniz, vizyonunuzu ve tutumlarınızı değiştirebilseydiniz fena mı olurdu?

Seçeneklerinizi ve esnekliğinizi arttırmanın bir yolu da Yaşamınızın İşleyiş Biçimine dikkat etmek, olaylara ve durumlara yapışmaktansa, kendi içsel gücünüze odaklanmak ve başarılarınız üzerinde yoğunlaşmaktır. Yaşamınızın hangi yanlarında başarılı, güvenli ve motivasyonlu olmuştunuz, bu deneyimleri yeniden hatırlayıp, kullanabilirsiniz. Buna 'Kendini modellemek' denir.

Salı günkü çalışmamızda, Temsil Sistemlerini ve onların bizim düşünme biçimlerimizi ve bilgi edinme süreçlerimizi nasıl etkilediğini görmüştük. Bu sistemlerin her birinde şimdi daha derinleşeceğiz ve deneyimlerimizin nitelikleri hakkında daha fazla veri elde edebileceğiz. Daha fazla ayrıntıya gireceğiz. NLP terminolojisinde bu çalışmaya 'Alt Sistemler' çalışması adı verilir. Bunlar duyularımızın yapı taşlarıdır. Her resmin, sesin ve duygunun karakteristik özellikleriyle ilgilidir.

TANIM:

"Alt Sistemler bizim deneyimlerimizi nasıl kodladığımızı ve farklı duyuşal sistemleri nasıl ayırd ettiğimizi gösterir. "

UYGULAMA ÖRNEKLERİ:

1. Yapmaktan hoşlandığımız bir görevi düşünün. Bu görevle ilgili resimleri, zihin ekranınıza getirin. Sözcükleri ve sesleri de getirin, resimlerle birleştirin. Hangi duyguları yaşadığınıza dikkat edin.

2. Bunları bir kağıda yazın ya da bir kasede kaydedin. Zihininize bu konuyla ilgili gelen her şeyi, ayrıntılarıyla yazın ya da kaydedin.

Alt Sistemler sizin olumlu olarak hatırladığınız bir deneyim ile 'unuttuğunuz' ya da hatırladığınızda sizi korkuyla sindiren deneyimler arasındaki farklılıkları oluştururlar. Tercih ettiğiniz 'Kodlama Yöntemi'ni tanımaya başladığınızda, bu kodlamayı değiştirip değiştirmemeyi seçebilirsiniz. Özellikle sizin 3. Sonra, bu deneyiminizle ilgili olarak düşünmeye ara verin. Çevrede dolaşmaya çıkın ya da başka şeylerle ilgilenin.

4. Sonra, 'Göreviniz' ile ilgili olarak olumlu düşünmeye başlayın. Bu görevi yapmaktan hoşlandığınızı ve kendinizi daha enerjik hissettiğinizi düşünün. Bunları düşünürken görevinizle ilgili resimleri zihin ekranınıza getirin. Sözcükleri, sesleri ve duyguları zihin ekranınıza getirin.

5. Bunları ayrıntılarıyla bir kağıda yazın ya da bir kasede kaydedin.

6. Sonra, bu deneyiminizle ilgili olarak düşünmeye ara verin. Çevrede dolaşmaya çıkın.

7.Sonra, yazdıklarınızı gözden geçirin ve ne çeşit sözcükler kullandığınıza dikkat edin.

2'de neler yazdığınıza bakın bunların sizi motivasyonunuzu engelleyici olduğunu değerlendirin. Sonra 5'de neler yazdığınıza bakın ve bunların sizi motive edici olmasını değerlendirin. Hangi sözcüklerin bu farkı yarattığına dikkat edin.

B.Hangi Alt Sistemlerin bu farkı yarattığını belirleyin."

Şu anda yaptığınız şey, ister haz verici olsun ister olmasın, bir durum hakkında düşünme yöntemi elde etmektir. Hatırladığınız bir olay ya da deneyim, "olmuştur" ve 'değiştirilemez' diye basit bir şekilde kabul ediyor olabilirsiniz. Kötü deneyim-lerinizi tekrar tekrar anımsayarak, bu pis sulu çamurda yatıp yuvarlanarak, yaşamınızı etkilemesine izin vererek neden za-man harcıyorsunuz? NLP yöntemlerini uygulayıp, alt sistemle-rinizi değiştirerek, düşüncelerinizin anlamını ve etkilerini değiştirebilirsiniz. Bu yöntemi uygulayarak, her türlü göreve yak-laşımınızı değiştirebilirsiniz.

Sizin Alt Sistemleriniz şunları kapsar:

1. Görsel Alt Sistemler:

Rengi: Siyah/Beyaz/Parlak

Parlaklığı: Solgun/Parlak

Açıklık: Donuk ve Puslu/Keskin ve Odaklanmış

Boyut: Gerçek boyutundan büyük/küçük

çerçevesi ya da Panoramik

Konumu: Önde/Bir Yanda / Arkada

Açıklık: Bulanık/Odaklanmış

Katılımcı (Kendi gözleriyle gören) yada Dışarıdan Bakar;

(Resme bakan)

2. İşitsel Alt Sistemler:

"ölüm: Yüksek/Alçak

Sözler ya da Müzik

Stereo ya da Mono

Ses kaynağının mesafesi: Yakın/Uzak

Tempo: Hızlı/Yavaş

Ton: Yumuşak ya da Sert, Kimin Sesi

Tempo: Alışılmıştan daha Hızlı /Yavaş

3.Duygusal/Dokunsal Alt Sistemleri:

Basınç: Sert/Yumuşak

Doku: Pürüzlü/Kaygan

Ağırlık: Hafif/Ağır

Konum: Bedeninizin neresini deneyimliyorsunuz?

Şekil: Köşeli/Bükülü

Yoğunluk: Güçlü/Zayıf

UYGULAMA:

Güven ve Motivasyon hisleriyle bağlantılı alt sistemlerin bazı genel eğilimleri vardır. Bunlarla ilgili resimler 'katılımcı', 'büyük' ve 'parlak'tır. Sesler açık ve normaldir. Bizim içsel düşüncelerimiz hakkında konuşma biçimimiz de halimizi yansıttığından ve halimizden etkilendiğinden, örneğin; 'Ben her za-man olaylara parlak ve ışıklı yandan bakarım' demek sizi olum-lu etkiler ve 'Gelecek karanlık görünüyor' demek, sizi olumsuz etkiler.

Bir dahaki sefere size acı ve üzüntü veren bir hatıranızı düşünürken, resmi karartın, küçültün ve kendinizden uzaklaştırın. Bu olumsuz hatıranızla ilgili sesleri, Vak Vak Amca'nın komik sesleriyle değiştirin. Müziği de hareketli bir müzikle değiştirin.

Sonra bu hatıranızla olan ilişkimizdeki 'değişimi' gözlemleyin.

"1. Yapmaktan hoşlandığınız görev üzerine düşünün.

2. Bu sefer, bilinçli olarak bu görevle ilgili anılarınızı büyütün ve kendinize yaklaştırın. Kendinizi, dışarıdan bakı-yor gibi değil de, bu görevi yapıyor olarak hayal edin. Olumlu bir ses tonuyla bu görevin ne kadar iyi bir görev olduğunu söyleyin kendinize. Bu görevi tamamladığınızda kendinizi çok iyi hissettiğinizi söyleyin. Tatmin-karlık duygusunu hissedin. Görevi tamamlamış olmanın doygunluğunu hayalinizde yaşayın.

3. Olumsuz alt sistemleri değiştirip, olumlu olanlarını yerleştirerek, 'görevle ilgili anılarınız' hatırladığınızda size olumlu bir etki yapacak şekilde dönüştürün.

4. Bu yöntemi uygulayarak, her durumu değiştirebilirsiniz. Sonuçları beğenmediğiniz zaman, alt sistemleri değiştirebilirsiniz, farklı bir şey yaparsınız.

B. ÇAPALAR

NLP terminolojisinde bir 'çapa', belirli bir tepki uyandıran herhangi bir uyarandır. Bu uyarın, bir yangın alarının sesi gibi pratik bir şey olabilir ve şu anlama gelir: 'Her ne yapıyorsan bırak ve hemen dışarıya çık?' Yada duygusal bir şey olabilir.

Örneğin, sizi mutlu eden ve size değer veren bir sevdiğiniz kişinin fotoğrafına bakmak sizi etkiler ve tepki uyandırır. Çapaların gücü sizin bağlantı kurma ve çağrışım yapma gücünüz ve beceriniz üzerine temellenir. Bir kere kurulduğunda, tepkiler her seferinde otomatik olarak işlemeye başlar ve sizin için yararlı ya da zararlı olur. Yararlı Çapalar 'Güven duygusu', 'Enerji' ve 'Yaratıcılık' gibi kaynaklarınızı harekete geçirirler.

Zararlı çapalar ise 'depresyon', 'hayal kırıklığı' ve 'uyuşukluk' gibi halleri harekete geçirirler.

Örnek:

Diyelim ki, işinizde çok stresli/gergin bir gün geçirdiniz. Arabanıza bindiniz ya da otobüse ya da trene bindiniz. Kasetçalarınızdan 'yumuşak' bir müzik dinlemeye başladınız. Bu sizi sakinleştirecek ve yavaşlatacaktır. Stresli halinizi daha iyi bir halle değiştirecektir. Bunun aksi olan durumda ise yine aynı stresli günün sonunda işinizden çıkmış, arabanız, otobüs ya da trenle evinize dönerken, sizi gerginleştiren ayrıntıları düşünmeye devam edebilirsiniz. Patlamaya hazır bir halde direksiyonu sıkı sıkı tutabilirsiniz yada çantanızı sıkı sıkı tutarken gaze-tenize göz gezdirip, bir yandan da çevrenizdeki insanlara öfkeyle bakabilirsiniz. Bu sizin Yangınınızı sürdürece-cek ve hızlandıracaktır.

Siz böyle bir durumdayken, yanınızda oturan kişilerden birisi olmak istemezdim.

1. Hangi İşler Size Uygun:

Bir sunuş konuşması yapmak ya da bir takım brifingi vermek zorundaysanız ve bu sizi sinirlendiriyor gerginleştiriyorsa (ya da başka bir şey yapmanız gerekiyor ve bu sizi geriyorsa), yaklaşımınızı değiştirmek için 'Yararlı Çapaları' kullanabilirsiniz. Eğer Pazar günkü derste geçen NLP ilkesini, 'İhtiyaç duyduğunuz kaynakların hepsine sahibiz' ilkesini kabul ediyorsanız, yaşamınızın başarılı bölümlerinden transfer yaparak, olumlu çapalar oluşturabilirsiniz. Örneğin evinizi dekore ederken kendi-nizi yüksek ölçüde yaratıcı hissedebilirsiniz, o zaman bu başarılı deneyiminizi çapalayarak, sunuş konuşmalarınızda, rapor hazırlıklarınızda, görüşmelerinizde, takım brifinglerinde kullanabilirsiniz. Alet çantanızdaki bir alet haline getirebilirsiniz. Daha başarılı olmak istediğiniz bir durumu düşünün. İş hayatınız ya da özel hayatınızla ilgili olabilir. Sonra hangi konuda

daha başarılı olmak istiyorsanız, örneğin daha güvenilir, daha sakin, daha enerji dolu, daha yoğunlaşabilen, daha espirili vb., o konuda size hangi kaynakların gerekli olduğuna karar verin.

2. Kaynaklarınızı Belirleyin:

Geçmişinizde bütünüyle deneyimlediğiniz bir başarılı döneminizi düşünün. Ne kadar yıl önce olduğu ya da iş hayatınızda mı yoksa özel hayatında mı olduğu önemli değil. Bu başarı deneyiminizi bugüne taşıyın. Resim olarak zihin ekranınıza ge-tirin. Çevrenizdeki insanları ve nesnelere görmeye çalışın, o za-man nasıl gördüyseniz öyle görmeye çalışın. Sesleri, konuşma-ları ve sessizlik anlarını ekleyin. Deneyiminize eklenen olumlu duyguları yaşayın. Geçmişteki deneyiminize bugün Doğrudan Katıldığınızdan emin olun. Dışarıdan seyreden bir Gözlemci gibi olmayın. Size rahatlık, eminlik, tatminkarlık duygularını yaşatan fizyolojik değişimleri gözlemleyin. Seçtiğiniz olumlu halinizi bütün yoğunluğuyla yaşamamanın keyfini çıkartın.

3. Çapalarınızı Seçin:

Özel bir başarı sahnesini, kişiyi ya da nesnesini çapalamak için 'görsel bir çapayı' tercih edebilirsiniz. İşitsel bir çapa seçerseniz, sesleri, müzikleri ve sözleri kapsayacaktır. Duygusal/Dokunsal çapa seçerseniz, duyguları, duyarlılıkları ve hisleri yeniden açığa çıkartacaktır. Çok güçlü bir tetikleyici durum yaratmak için üç çeşit çapayı bir arada kullanabilirsiniz.

Koltuğunuza rahatça oturun. Gözlerinizi kapatıp, bir nehir kenarında oturduğunuzu düşünün. Sahneyi zihin ekranınıza yerleştirin. 'Gevşiyorum ve rahatlıyorum' deyin. Ellerinizi avuçları yukarıya dönük ve gevşek bir halde dizlerinize koyun. Bir anda sakinleştiğinizi göreceksiniz.

Size çok yakıştığını düşündüğünüz ve başarılı geçtiğini düşündüğünüz toplantı ya da görüşmelerde giydiğiniz bir elbiseniz var mı? Bu elbisenizi ya da elbiselerinizi, ceketinizi vb. duygusal/duyumsal bir çapa olarak seçebilirsiniz. Çünkü bunu ya da bunları giydiğinizde kendinize güveniyorsunuz ve kendinizi rahat hissediyorsunuz. Bunlar aynı zamanda görsel çapa da sayılırlar çünkü onların size yakıştığını düşünüyorsunuz. Eğer onlar çok 'parlak' elbiselerse, aynı zamanda 'Yüksek Volümlü' işitsel çapalar da sayılabilirler.

Çapanızın nasıl görüldüğüne, sesine ve size yaşattığı duygulara karar verin. Bu çapanız, sizin her günkü sıradan davranışlarınızdan, düzenli olarak yaptığınız davranışlardan farklı olsun. Bu sayede çapanızı, başka hallerinizle ve kaynaklarınızla karıştırmazsınız.

Sizden başka kimsenin dikkatini çekmeyecek bazı şeyleri de çapa olarak kullanabilirsiniz.

4. Geçmişteki güçlü anınızı hatırlayın:

Geçmişteki becerikli ve başarılı olduğunuz bir zamana geri dönün. Orada var olduğunuzu düşünüp, bağlantı kurarak, o anı yeniden deneyimleyin. Yaşadığınız hisler ne kadar güçlü olursa, ulaşacağınız zirve nokta o kadar yüksek olacaktır. O anınızı çapalayın. Resmi görün, sesleri işitin ve o anın tadını çıkarın. O anı birkaç dakika sıkıca tutun ve sonra bırakın. Sonra kendinizi şu ana getirecek bazı hareketler yapın.

5. Çapalarınızı bir araya getirip test edin:

Şimdi kendinizi başarısız hissettiğiniz ve daha becerikli, daha başarılı olmak istediğiniz, sizin için sorun olan başlangıç durumunu anımsayın. Yukarıdaki çabaları anımsayarak şimdi bu sorununuz üzerine düşünün. Çapalarınız ateşleyin. Duru-mun içine girin. Nasıl tepki gösteriyorsunuz? Başlangıç duru-muyla ilgili düşünceleriniz değişmiş mi? Şimdi çapalarınızı kul-lanarak bir anda daha becerikli ve daha başarılı bir hale geçebileceğinize dikkat edin. Çapalamak uygulama gerektiren bir beceridir. Kullandıkça daha kolaylaşır ve daha etkili olur. Bu çapalarınızı kullandıkça, onlar sizin 'Bilinçdışı Davranışları-nızın' bir parçası olur. Çapaların sizin için çalışmaya başlayıp başlamadığına dikkat edin ve onları güçlendirin. Kötü halleri-niz ve endişeleriniz gibi sizi beceriksiz ve başarısız yapan eski çapalarınıza da dikkat edin. Bu kötü çapaları, iyi çapalarla de-ğiştirin ve neler olduğunu gözlemleyin. Kaynaklarınıza yönelik başarılı çapalama etkinliğiyle 'duygusal tercihlerinizin' değişti-ğini ve seçeneklerinizin arttığını göreceksiniz.

C. MODELLEME

Pazar günkü çalışmanızda gördüğünüz gibi, NLP yöntemle-ri, en mkemmел psikoterapistlerin müşterileriyle kurdukları 'Başarılı İletişim' modellerinin incelenmesiyle geliştirilmiştir.

Virginia Satir'in iletişim modelini inceleyen Bandler ve Grinder; Satir olmamışlardır. Erickson ve Perls'in iletişim modellerini in-celediklerinde, Erickson ve Perls olmamışlardır. Sadece nasıl onlar gibi düşünebileceklerini öğrenmişlerdir. Onları 'modelle-mişlerdir' Sonra bu düşünme modelini NLP'ye uygulamışlardır.

TANIM:

"Modelleme, bir İnsanın bir görevi ya da işi mkemmел bir şe-kilde başarmasını] sağlayan 'düşünceleri' ve 'aksiyonları' anla-ma sürecidir."

D. NLP MODELLEME SÜRECİ

Çocuklar davranış modellerini geliştirirken çevrelerindeki insanları modeller ve çok şey öğrenirler. Çocukların, ailelerinde-ki kişilerin ilgi ve hobilerini paylaşmaları, hayret edilecek bir şey değildir. 'Taklit etmek en samimi dalkavukluk biçimidir' diye bir deyiş vardır .İnsanlar gerçekten hayranlık duydukları insanlara benzemek isterler. NLP size 'bir başkası olmanızı' teklif etmiyor. Sadece başkalarının nasıl başarılı olduklarını anlamanızı, bu ba-şarıyı kendiniz için modelleyerek sizin de başarılı olabileceğinizi, öğrenme sürecinde daha etkin olabileceğinizi söylüyor.

Özellikle spor alanında büyük başarılar kazanmış kişilerin çoğu daha çocukluklarından itibaren başarılı sporcuları kendi-lerine 'Kahraman' olarak seçip, modellediklerini iddia ederler.

Onların nasıl mkemmел oynadıklarını gözlemlerler nasıl yrdklerine ya da koştuklarına dikkat ederler. Onların yerinde kendilerinin 'Kahraman' olduğunu hayal ederler.

NLP Modelleme Sürecinin üç bölümü vardır:

1. pazartesi gününün dersi olan İkinci Algısal Duruşu kullanın - Birinci bölüm, modellemek istediğiniz kişinin davranış-ları üzerinde çalışmayı ve onların kişisel dünyalarının haritasını anlamayı kapsar. Şu sorunun cevabını irdeleyin: "Senin yerinde olmam ve senin gibi düşünüp davranabilmem için ne yapmam gerekir?"
2. Kullandığınızı düşünerek Modeli test edin. Etkisine ba-kın. Bir farklılık yaratıyor mu? Eğer bir farklılık yaratmıyorsa, ona ihtiyacınız yok demektir. Eğer istediğiniz yönde bir farklı-lık yaratıyorsa, bu modeli kullanabilirsiniz.
3. Beceriye başkalarına aktarma biçimini tasarımılayın. Bir organizasyonun kuruluşunda bu çok önemlidir. Herhangi bir bölümdeki çalışanların en mükemmelleri üzerinde 'koçluk' ve 'mentorluk' çalışmaları yapabilirsiniz. Bağlantılı stratejiler ge-liştirerek, diğer personelin becerilerini arttırabilirsiniz.

E. GÖZLEMLER VE ANAHTAR SORULAR

1. Modellemek ve yeniden üretmek istediğiniz beceriyi ta-nımlayın. Kendinizi de modelleyebilir ve farklı durumlar için etkin stratejiler geliştirebilirsiniz.

2 Bu beceriyi mükemmel bir şekilde sergileyen kişiyi ya da kişileri seçin.

3. Şunları gözlemleyin ve betimleyin:

a. Onların davranışlarını gözlemleyin ve betimleyin. Ne yapıyorlar ve nasıl yapıyorlar?

b. Onların temsil sistemlerini ve beden dillerini gözlemleyin ve betimleyin (Bu konu, Salı günü işlenmişti.)

c. Onların filtrelerini ve meta programlarını gözlemleyin ve betimleyin. (Bu konu, Perşembe günü işlemişt.)

d Onların nörolojik düzeylerini gözlemleyin ve betimleyin.

4. Modellediğiniz kişi ya da kişilerle yüz yüze görüşün ve

röportaj yapın. Onların ne yaptıklarını açık bir şekilde anlama-ya çalışın. Eğer bazı olumsuzluklar görürseniz şaşırmayın. Bu olumsuzlukların çoğu bilinçdışı ile bağlantılı olabilir. Başarılı bir görüşme yapmak için şunlara dikkat etmelisiniz.

- a. "Yöneticinizle görüşmeye girmeden önce neler düşünüyorsunuz?"
- b. "Kendinizi güvenli hissetmeniz için kendinize nasıl yardımcı oluyorsunuz?"
- c. "Ne çeşit sorular hazırlıyorsunuz ve ne tür sorulara ihtiyacınız var?"
- d. "Görüşme durumundayken kendinizi nasıl betimliyorsunuz?"
- e. Uzlaşmayı nasıl sağlıyorsunuz?"

F. Cumartesi Gününün Özeti:

Bugün (Cumartesi) geniş kullanım alanı olan üç NLP tekniğinin üzerinde durduk: Alt Sistemler, Çapalar ve Modelleme. Bu teknikleri kullanarak, motivasyonunuzu olumsuz etkileyen bir halinizi, sizi motive eden bir hal ile değiştirebilirsiniz.

Kötü çapalarınızı, iyi çapalarla değiştirebilirsiniz. Modelleme tekniğini kullanarak bir görevi ya da işi daha mükemmel bir şekilde başarabilirsiniz. Böylece duygusal tercihlerinizin değiş-tiğini, duygusal tepkilerle davranmak yerine 'bilinçli yanıtlar' verebildiğinizi, seçeneklerinizin her gün biraz daha arttığını göreceksiniz.

G. Sonraki Adımlar

Bu kitap Neuro Linguistic Programming çalışmalarını anlayabilmeniz için size basit "aletler" sunuyor. Bunlar, çeşitli NLP düşünürlerinin bir kombinasyonundan çıkarılmış olsalarda, benim NLP bölgemin haritasını temsil ediyorlar.

NLP'yi kullanarak seçeneklerinizi çoğaltabilirsiniz. Her durumda ne hissedeceğinize ve nasıl tepki vereceğinize karar verebilirsiniz. Başkalarıyla iletişim kurarken geniş bir repertua-ra sahip olabilirsiniz. Sonraki adımlar ise size kalmış.

Bu kitabın başına dönerek, fikirleri yeniden gözden geçirip hazmetmek isteyebilirsiniz ya da uygulamalar yaparak deneyimlerinizi arttırabilirsiniz. Size en anlamlı gelen örnekleri seçip, değişiklikler de yapabilirsiniz. Bir NLP kursu almayı ve sonra daha ilerlemeyi de seçebilirsiniz.

1. Ulaşmak İsteddiğiniz Sonucu Bilin:

Sizin NLP ile ilgili olarak, geleceğe yönelik bazı fikirleriniz varsa, sorulardan yararlanabilirsiniz.

2. Esnek Olun:

Farklı davranışları ve teknikleri deneyerek, kendi yanıtlarınızı seçin. Diğer insanların düşünme biçimlerine ve kullandıkları sözcüklere dikkat edin. Arkadaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişilerle uygulamalar yapın. Bazı konuları kavrayabilmeniz için diğerlerinden daha fazla uygulama yapmanız gerekebilir. Gözünüze ilk çarpan şeyle, kulağımıza hoş gelen bir sesle ya da kendinizi rahat hissetmenizle başlayabilirsiniz.

Eğer yaptığınız şeyler size istediğiniz sonucu sağlamıyorsa, onları değiştirin. Farklı bir şey yapın.

3. NLP Çalışmalarımız Sürdürün:

Listedeki öteki NLP yazarlarını okuyarak haritanızı genişletin: Kasetleri dinleyin, bir 'training' (eğitim) kursuna katılın. Bunlar size çok şey kazandıracaktır.

4. Aşağıdaki adreslerle bağlantı kurabilirsiniz.

1. Association of NLP Help Desk PO Box 5 Haverford West SA63 4Y A
www.anlp .org Tel:0870 7871978

2. International NLP Trainers Association (INLPTA) PO

Box 288 Fareham PO16 OYG Tel:013292 85353

Bundan sonra ne yapacaksınız? Kendinizi bilmenizin zevkini çıkarın

Sizi 'Bütünlüklü' bir insan yapan anlamın keyfini çıkarın.

8. SÖZLÜK

A. B.

Aynılık/Farklılık Kabbi: sameness/ difference: Aynılığı ter-cih eden kişiler benzer işlerde ya da aynı işte çalışmayı tercih e-der, değişiklik aramazlar. Farklılığı tercih eden kişiler ise işleri-ni değiştirmek isterler.

Algı: perception: Duyu organları tarafından kaydedilen uya-ranların, beyin tarafından yorumlanıp anlamlandırılması işlemi sonucunda ortaya çıkan üründür. Bu sürece algılama adı verilir.

Algısal Duruş Almak:: perceptua1 positioning: Başkalarıyla ilişkilerinizde etkili olmanızı sağlayacak güçlü bir yol vardır. Bu da onların davranış biçimleri ve tercihlerini nasıl yaptıklarıyla ilgili bilgilerinizi genişletmenizdir. NLP bu konuda pratik bir çözüm bulmuş, 'Algısal Duruş Almak' tekniğini geliştirmiştir. Bir iletişim sırasında çözümsüz bir noktaya geldiğinizde, kendi-nize yeni bir fırsat yaratmak için, sözel ve bedensel olarak aldı-ğınız duruşu değiştirebilirsiniz. Üç temel algısal duruş vardır.

Birinci Algısal Duruş: Kendinizden Bakış.

İkinci Algısal Duruş: Ötekinden Bakış.

Üçüncü Algısal Duruş: Gözlemci Olarak Bakış.

Alt Sistemler: submoda1ities: Alt sistemler bizim deneyim-lerimizi nasıl kodladığımızı ve farklı duyuşal sistemleri nasıl a-yırdettiğimizi gösterir.

Ayak: Uydurmak: pacing: İnsanların birbirine ayak uydur-ması, duygusal hallerine saygı göstermelerini ve yanıt vermele-rini sağlayarak dostane bir ilişkiyi güçlendirir.

Bağımsız/Düzensizlik Kabbi: options/procedures: Bağımsız-lık kalıbını kullanan insanlar bir düzenlemeyi izleyerek başlayabilir ve sonra uygun çeşitlenmeleri ekleyebilirler. Seçeneklerinin sayısını arttırma ve seçme özgürlüklerini kullanma konula-rında motivasyon sahibidirler. Düzensizlik kalıbını kullanan ki-şiler ise belirlenmiş görevleri yerine getirmekten ve standart o-lan şeyleri yapmaktan hoşlanırlar.

Bağlamın Yeniden çerçevenmesi: context reframing: Bağlamın yeniden çerçevenmesini uygulayarak, her davranı-şın olumlu bir yönünü görmeyi başarabilirsiniz. Doğru olan şeyi, doğru yerde ve doğru zamanda yapabilmeyi başarabilirsiniz.

Başarısızlık: failure: NLP dünyasında 'başarısızlık' diye bir şey yoktur. Alınacak dersler ya da 'geri bildirim' vardır.

Beceriler/Yetenekler Düzeyi: capabilities : Sizin yetenek-leriniz, beceriler ve nitelikler olarak kullanabileceğiniz kaynak-larınızdır. Bunların çoğu düzenli olarak kullandığınız süreçlerdir , otomatiktirler ve alışkanlık halindedirler.

Beden Dili: body language: Bedeninizin duruş şekilleri, se-sinizin kalitesi, nefes alma şekliniz ve buna benzer özellikleriniz her zaman temsil sistemlerinin işaretleridir. a.Sesin özelli-ği, b. Başın Duruşu, c. Nefes Alış Şekli, d. Bedenin Duruşu

Bilgi: information: Kategoriler sıralamasının bir parçasıdır. Örneğin, ilk iş gününüzle ilgili hatıralarınızı canlandırırken şu bilgi edinme sorularını kullanabilirsiniz: 'Bu işi nasıl seçtiniz?': 'Bu şirkete niçin geldiniz?'

Birinci Algısal Duruş: first perceptua1 position: Kendiniz-den Bakış. Bu sizin kendi gerçekliğinizdir. O anda orada varo-lan durumu nasıl gördüğünüz, nasıl duyduğunuz ve neler hissettiğinizle ilgilidir.

Davranışları Birbirine Uydurmak: matching: Dostane bir ilişki kurmak' (rapport), ötekilerin temsil sistemlerine ve beden dillerine kendinizinkileri uydurarak kısmen başarılabilir. Eğer onlar oturuyorsa siz de oturursunuz, yavaş nefes alıyorlarsa siz de yavaş nefes alırsınız, yavaş bir ses tonuyla konuşuyorlarsa siz de yavaş bir sesle konuşursunuz.

Davranışları Farklaştırmak: mismatching: Bazen öyle an-lar olur ki, artık tartışmayı sürdürmek istemiyorsunuzdur ya da tartışmanın odak noktasını değiştirmek istiyorsunuzdur. Böyle bir anda bilinçli olarak bedensel duruşunuzu farklılaştırabilirsiniz.

Çapalar: anchors: NLP terminolojisinde bir 'çapa', belirli bir tepkiyi uyandıran herhangi bir uyarandır.

Çarpıtmalar: distortions: Konuşmacı mantıksal temellere dayanmayan sonuçlardan söz ederse ya da deneyimlerin farklı yanları arasında yanlış bağlantılar kurarsa, çarpıtmalar ortaya çıkar.

Çevre Düzeyi: environment: Çevre düzeyi, sizin dışınızda olan her şeyi kapsar. Nerede olduğunuzu, birlikte olduğunuz insanları, evinizi, işinizi, çevrenizdeki her şeyi kapsar.

D.

Davranışlar Düzeyi: behaviours: Sizin davranışlarınız, yap-tığınız şeylerdir, söylediğiniz şeylerdir ve çevrenizde gözlemlediğiniz ya da duyduğunuz şeylerdir.

Değerler: values: Sizin değerleriniz, karar verme süreçlerinizin dayandığı kriterlerdir. Hayatınızı yaşama biçiminiz için önemli olan niteliklerdir.

Değişimler: changes: Yaşamınızı incelediğinizde belki de artık ihtiyacınız olmayan, amaçlarının modası geçmiş inançlarınız olduğunu göreceksiniz. Eğer böyle inançlarınız varsa, onları değiştirin.

Değişimin Nörolojik Düzeyleri: neuro logical levels of change: NLP'nin önde gelen düşünürlerinden Robert Dilts, 'Öğrenme', 'İletişim' ve 'Değişim'in altı düzeyini belirlemiştir. Dilts'in 'Nörolojik Düzeyler' adını vermesinin nedeni, bu altı düzeyin, mantıksal ve hiyerarşik bir düzen içinde olmalarıdır. En yüksek seviyeden itibaren:

1. Ruhsallık, Bağlantılılık ve Amaç Düzeyi (sorusu:başka kim?)

- 2.Kimlik ve Misyon Düzeyi (sorusu: kim?)
- 3.İnanç Sistemleri ve Değerler Düzeyi (sorusu:niçin?)
- 4.Beceriler ve Yetenekler Düzeyi (sorusu:nasıl?)
- 5.Davranışlar Düzeyi (sorusu: ne?)
- 6.Çevre Düzeyi (sorusu: nerede?)

Dil: linguistie: Sizin dilinizi kullanım biçiminizle ilgilidir. Kullandığınız, kelime ve cümlelerin, sizi ve çevrenizi nasıl etki-lediğiyle ilgilidir.

Dostane Bir İlişki Kurmak: rapport: Eğer insanlarla kur-duğunuz iletişim her zaman başarılı ve çatışmasız oluyorsa, her şey yolunda demektir. Eğer her şey yolundaysa, bu sizin el-de edebileceğiniz bütün bilgileri kendi temsil üslubunuzda kul-lanırken, kiminle iletişim kurduğunuza dikkat ederek, o insana uygun olanı seçiyorsunuzdur. NLP terminolojisinde bu uygula-ma, 'Dostane bir ilişki kurmak' (rapport) olarak bilinir.

Duygusal/Dokunsal Alt Sistemleri: kinaesthetie submodalities:

1. Basınç: sert/yumuşak,
2. Doku: pürüzlü/kaygan,
- 3.Ağırlık: hafif/ağır,
- 4.Konum: bedeninizin neresini deneyimliyorsunuz?,
- 5.Şekil: köşeli/bükülü,
6. Yorgunluk: güçlü/zayıf

Duygusal/Dokunsal Erişim İpuçları: kinaesthetie accessing cues: Eğer bir insanın gözleri 'Sağ Aşağıya' bakıyorsa, duygu-sal/dokunsal bir süreç içinde demektir. Bazen içsel duygularıyla bazen de insanları kırmadan idare etme becerileriyle hareket ederler.

Duygusal/Dokunsal Temsil Sistemleri: kinaesthetie representational systems: Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

E.

Erişim İpuçları: accessing cues: Söz ya da hareketle yapı-lan işaretlerin çözümlemesini öğrenerek, kendinizin ve başka insanların tercih ettikleri düşünme ve iletişim kurma üslupları-nı/biçimlerini tanımaya başlayabilirsiniz. NLP terminolojisinde buna 'Erişim ipuçları' denir. 1.Görsel, 2.İşitsel, 3.Duygusal/Do-kunsal Erişim ipuçları vardır.

Etkinlikler: activity: Kategoriler sıralamasının bir parçasıdır. İlk iş gününüzle ilgili hatıralarınızı canlandırırken şu 'etkin-liklerle' ilgili konuları kullanabilirsiniz: ikna ve teşvik konuşması; Ekip toplantısı; Çalışanlarla brifing; Telefon görüşmeleri.

F.

Fiilin Belirtilmemiş Olması: unspecified verbs: Bu kalıpta, bir eylem, nasıl yapıldığı açıkça belirtilmeden betimlenir. Örneğin: 'Biz çok etkili olacağız.' Buna şu soru sorulur: 'Nasıl çok etkili olacağız?'

Filtre Sistemleri: filter systems: Sizin filtre sistemleriniz, si-ze verilen bilgiyi nasıl yanıtladığınızı ve onu nasıl programladığınızı anlamanızı sağlar. Size sorulan çeşitli soruları yanıtlama biçiminiz, sizin deneyimleriniz ve bilgiyi filtreleme biçiminiz hakkında bir fikir verir. NLP terminolojisinde bu filtre sistemle-rine 'Meta Programlar' denir.

G.

Görsel Erişim ipuçları: auditory accessing cues: Görsel e-rişim ipuçlarını kullanan bir insan, soruları cevaplama-dan önce zihninde bir resim oluşturur. Diyagramlardan, kartlardan ve projeksiyondan yararlanır.

Görsel Temsil Sistemleri: auditory representational systems: Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

Göz Hareketleri: eye movements: Karşımızdaki insanın göz hareketlerine konsantre olarak göz erişim ipuçları sayesinde o insanın temsil sistemleri hakkında daha fazla enfor-ma-syon elde edebilirsiniz.

Gözlemler ve Anahtar Sorular: observations and key questions:

ı .Modellemek istediğiniz beceriyi tanımlayın

2. Bu beceriyi mükemmel bir şekilde sergileyen bir kişiyi ya da kişileri seçin

3. Onların filtrelerini ve meta programlarını gözlemleyin ve betimleyin.

4. Onların nörolojik düzeylerini gözlemleyin ve betimleyin.

Genel/Ayrıntılı Kalıbı: genera]Jdetail: Genel kalıbı kullanan insan 'Büyük Resim' ve genel kavramlar hakkında düşünür. Ayrıntılı kalıbı kullananlar ise verilerin küçük parçalarıyla ilgilenirler.

Genel Ölçüler: universal quantifiers: Genel ölçülerin dili, 'her zaman', 'her', 'hiçbir zaman', 'hiçbir', 'herkes', 'herşey' ve 'hiçbirşey' gibi sözcükleri kapsar.

Genellemeler: generaIisations: Genelleme kalıplarında tek bir deneyim, mutlak bir hakikatmiş gibi ve her koşula uygulanabilmiş gibi yorumlanır.

"" Geri Bildirim ya da Alınacak Dersler: feedback: NLP dün-yasında 'Başarısızlık' diye bir şey yoktur, 'Geri Bildirim' ya da 'Alınacak Dersler' vardır. Bir olayın üzerinde düşünerek, bir daha ki sefere daha farklı bir şekilde' yapmaya karar verebilir-sınız.

Görsel Alt Sistemler: auditory submodalities:

1. Rengi: siyah!beyaz/gölgeli,
2. Parlaklığı: solgun/parlak,
3. Açıklık: donuk ve puslu/keskin ve odaklanmış,
4. Boyut: gerçek boyutundan büyük/küçük, çerçevesel veya panoramik,
5. Konumu: önde/bir yanda/arkada,
6. Açıklık: bulanık/odaklanmış.
7. Katılımcı (kendi gözleriyle gören) ya da Dışarıdan Bakan (resme bakan)

H.

Harita: map: Harita arazinin kendisi değildir. Her kişinin haritası biriciktir. Şeyleri nasıl gördüğü, şeyleri görme biçimi' biriciktir.

İ.

İçeriğin Yeniden Çerçevenmesi: content reframing: İçeriğin yeniden çerçevenmesini uygulayarak, kısıtlayıcı görünen bir davranışın 'anlamını' değiştirebilirsiniz.

İçsel!Dışsal Kalıbı: internal!external: Buna bazen 'Referans çerçevesi' denir. İnsanlar aksiyonları hakkında yargı oluşurken bu filtreye başvururlar.

İçsel Diyalog: internal dialogue: İnsanlar birbirleriyle konuşurken, bir yandan da içsel diyaloglarını sürdürürler. Böyle anlarda gözleri 'Sol Aşağıya' doğru kayma eğilimi gösterir.

İkinci Algısal Duruş: second perceptual position: Ötekin-den Bakış. Bu sizin karşınızdaki insanın gerçekliğidir. O anda orada varolan durumu nasıl gördüğü, nasıl duyduğu ve neler hissettiğiyle ilgilidir.

İletişim: communication: Bir iletişimin anlamı onun etki-sindedir. İletişim ilişkisindeki kendi rolünüzü iyice anladığınız-da, iletmek istediğiniz mesajla ilgili olarak başka şeyler daha yapmanız gerektiğini bulabilirsiniz.

İnanç sistemleri ve Değerler Düzeyi: belief systems and values: Nörolojik düzey olarak inançlarınız sizin doğru olduğuna inandığınız şeylerdir. Gündelik yaşam etkinliklerinizin temel formlarıdır.

İnançlar: believes: Bazı inançlar nesiller boyunca aileler yoluyla insanlara aktarılır.

a. Kişisel inançlar, b. Profesyonel inançlar

İnançtan Aksiyona: from beliefs to action: NLP terminolojisinde 'inançlarımız', bizim kendimizle ilgili, başkalarıyla ilgili ve şeylerin nasıl olmalarını beklediğimizle ilgili varsayımlarımızı temsil eder. Bu varsayımlar bizim davranış ve düşünme kalıplarımızı oluşturur.

İsimleştirme: nominalisation: Bizim, dinamik bir fiili ya da süreci betimlerken onu statik hale getiren bir 'isim' kullanma-mızdır.

İşitsel Alt Sistemler: auditory submodalities:

1. Volüm: yüksek/alçak,
2. sözler/müzik,
3. stereo/mono,
- 4, Ses kaynağının mesafesi: yakın/uzak,
5. Tempo: hızlı/yavaş,
6. Ton: yumuşak/sert, kimin sesi,
7. Tempo: alışılmıştan daha hızlı /yavaş.

işitsel Erişim ipuçları: auditory accessing cues: İnsanlar seslerle düşünürken, gözleri, sesleri hatırlamak için 'Sola' ve sesleri resimlemek için 'Sağa' doğru hareket eder.

işitsel Temsil Sistemleri: auditory representational systems: Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

işyerindeki Etkisi: impact at work: Mo Shapiro'nun, Bir Haftalık NLP Kursu kitabında işlenen bilgileri kullanarak iş yerinizde bir değişim yaratmayı düşündüğünüzde önce 'Davranışların Birbirine Uydurulması' (match) ve sonra da 'Duyguların paylaşılması' (pace) yöntemlerinin uygulanması daha uygundur .

K.

Herhangi bir zamanda, herhangi bir rolle ilgilidir. Etiketlerin altında gizlidir.

Kişiler: people: İlk iş gününüzü anımsarken, size çevreyi gösteren kişi, yöneticiniz, ekip üyeleriniz ve yeni arkadaşlarınız aklınıza gelebilir.

Kriz Yönetimi: crisis management: Çalıştığınız şirketin ya da çalıştığınız yöneticilerin ve diğer çalışanların, sizinkine benzer Meta Programlara sahip olmaları mümkündür. Buna karşıt bir durumda, eğer kendinizi onların yanında bir yabancı gibi hissediyorsanız, Meta programlarınız farklı demektir. Eğer siz proaktif iseniz ve yanınızda çalışanlar reaktif iseler, bu durum hayal kırıklığı ve can sıkıntısı yaratabilir. Bunu çözmek için Kriz Yönetimi çalışmaları yapılır.

Kokusal Temsil Sistemleri: olfactory representational systems: Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

Konuşurken gerçekten ne demek istiyorsunuz?: what e-xactly do you mean?: Eğer ne söylemek istediğinizi tam olarak belirlemeden konuşursanız ve doğru olarak anlaşılmayı beklerseniz, bu sizin bir hikayenin yarısını anlatmanıza benzeyecek ve farklı yorumlara açık olacaktır.

Kalibrasyon ya da Halden Anlamak: calibration: Göz Hareketleri ve Beden Dili size temsil sistemleriyle ilgili genel bir bakış sağlar. Kalibrasyon tekniği ise farklı bilgileri tanımanızı ve uygulamanızı sağlar. Her insan için özgün ve biriciktir.

Karmaşık Denkleştirmeler: complex equivalent: Genellikle 'Zihin Okuma'yı takip eder. Sanki aynı anlamdaymış gibi, iki cümlenin birleştirilmesinden oluşur.

Karşılaştırmalar: comparisons: Bazen karşılaştırma içeren bir cümle kurarız fakat neyle karşılaştırdığımız belirsiz olabilir.

Kategoriler Sıralaması: sorting categories: İlk iş gününüz üzerinde düşünün. Hatırlayacağınız unsurlar sizin kullandığınız kategoriler sıralamasına bağlı olacaktır. Hiçbirinin doğru yada yanlış olmadığını bilerek, kendi 'Bilgi Sıralama Biçiminizi' tanıyabilirsiniz. Örnek: 1.Kişiler, 2.Yerler, 3.Şeyler, 4.Etkinlikler, 5.Zaman, 6.Bilgi Edinmek.

Kaynaklar: resources: Bazen içsel ve dışsal kaynaklarımızı unuturuz İyi oluşturulmuş bir Hedef ya da Sonuç tasarımı, hem ona erişmeyi hem de bunun sürdürülmesini kapsar. Eğer ge-rekli olan içsel kaynakların hepsine sahip olduğunuzu kabul e-dersiniz, bunlarla ilgili beceri de hedefinizde içerilmelidir.

Kendinizi ve Başkalarını Tanımanın Yolu: knowing yourself and others:

1. Temsil Sistemleri, 2. Halden Anlamak, 3. Dostane bir ilişki kurmak

Kimlik ve Misyon Düzeyi: identity and mission : Sizin kimliğiniz, kim olduğunuzu düşündüğünüzle ilgili bir tanımdır.

Linguistic: Sizin dilinizi kullanım biçiminizle ilgilidir. Kul-landığınız kelime ve cümlelerin sizi ve çevrenizi nasıl etkilediğiyle ilgilidir.

M.

Meta Model: meta model: Belirsizlik içeren dil kalıplarını daha iyi anlayabilmeniz için oluşturulmuş bir modeldir. Özel sorular eklenerek güçlendirilmiştir.

Meta Modelin kesinleştirme sorularıyla müdahale ettiği muğlak ifadeler:

1. Silme,
2. Öznenin belirtilmemiş olması,
3. Fiilin belirtilmemiş olması,
4. isimleştirme,
5. Karşılaştırmalar,
6. Yargılar,
7. çarpıtmalar,
8. Zihin okumak,
9. Karmaşık denkleştirmeler,

10. Neden ve etki,
11. Önkabuller varsayımlar,
12. Genellemeler,
13. Genel ölçüler,
14. Zorunluluk içeren ifadeler,
15. Olanaklılık ya da olanaksızlık içeren ifadeler.

Meta Program Filtreleri: metaprogram filters: insanların deneyimlerini filtrelerden geçirirken ya da ayırıp sınıflandırır-ken gösterdikleri esnekliği tanımak çok önemlidir. Bizler alış-kanlık olarak bazı deneyimlere dikkatimizi veririz ve bazılarını da görmezlikten geliriz. Bunlar bizim düşünme ve çalışma bi-çimlerimizdeki sabit ve tutarlı kalıpları oluşturur.

1. Yaklaşan/Uzaklaşan Kalıbı,
2. Aynılık/Farklılık Kalıbı,
3. içsel/Dışsal Kalıbı,
4. Genel/Ayrıntılı Kalıbı,
5. Bağımsızlık/Düzenlilik Kalıbı,
6. Proaktif/Reaktif Kalıbı.

Misyon: mission: Kimlik ve Misyon düzeyinde şu sorunun cevabını araştırabilirsiniz: "Bunu yaparken ben kimim?"

Mo Shapiro'nun Bir Haftalık NLP Kursu Programı:

1. Pazar Günü: NLP Nedir?,
2. Pazartesi Günü: Kişisel ve Profesyonel inançlar,
3. Salı Günü: Kendinizi ve Başkalarını Tanımak,
4. Çarşamba Günü: Ne Demek istiyorsunuz,
5. Perşembe Günü: Filtre Sistemleri,

6. Cuma Günü: Değişim ve Yeniden Çerçeveleme sistemleri,

7. Cumartesi Günü: Seçeneklerinizi Arttırın.

Modelleme: modelling: NLP terminolojisinde Modelleme, bir insanın bir görevi ya da işi mükemmel bir şekilde başarma-sını sağlayan 'düşünceleri' ve 'aksiyonları' anlama sürecidir.

Mükemmelliğin Temel İlkeleri: basic principles of excellence:

1. Gerek duyduğumuz kaynaklar hepimizde vardır.
2. İletişimin anlamı onun etkisindedir.
3. Başarısızlık yoktur, Alınacak Dersler ya da Geri Bildirim vardır.
4. Harita arazinin kendisi değildir ve her kişinin haritası biriciktir.

N.

Ö.

Neden ve Etki: cause and effect: Bu kalıp, bir şeyin bir başka şeyle nedensel ilişki içinde olduğunu gösterir.

Neuro: Sizin düşünme sürecinizle ve duyularınızı kullanarak çevrenizde ne olup bittiğini anlama biçiminizle ilgilidir.

NLP Hakkında Tarihsel Bilgi: an overview of NLP: NLP, Richard Bandler ve John Grinder tarafından 1970'li yılların başlarında geliştirilmiştir.

NLP Nedir? What is Neuro Linguistic Programming: NLP'nin popülerliği 1970'lerin ortalarından beri artmaktadır. İletişim, ticaret, kişisel gelişim ve psikoterapi alanlarında bir-çok uygulamaları vardır.

NLP Modelleme Süreci: modelling process:

1. İkinci Algısal Duruşu kullanın.
2. Kullandığınızı düşünerek Modeli test edin.
3. Beceriye başkalarına aktarma biçimini tasarımılayın.

Önvarsayımlar: presuppositions: Bu kalıp, bizim inançlarımızla ve beklentilerimizle ilgili kabullenmelerin altında yatan varsayımlardan oluşur.

Öznenin belirtilmemiş olması: unspecified nouns: Bu kalıpta (cümle kuruluşunda) bir eylemi (action), kimin yaptığını açıkça belirtmeden betimlersiniz.

O.

P.

Olanaklılık ya da Olanaksızlık içeren ifadeler: model operators of possibility/impossibility: Bir kişi 'Ben yapamam' ya da 'Bu benim için imkansız' gibi ifadeleri kullanıyorsa, bahsettiği konuları kendi 'Beceri' ve 'Etki' alanının dışında olarak algı-lıyor demektir.

Proaktif/Reaktif Kalıbı: proactive/reactive: Proaktif insan-lar kendi kendilerini harekete geçirerek, teşvik ederek, inisiya-tif alırlar. Reaktif insanlar ise sorumluluğu üstlenecek birisinin ortaya çıkmasını beklerler.

Profesyonel İnançlar: working beliefs:

Örneğin:

1. Biz her sabah işimize, elimizden gelenin en iyisini yapmaya geliyoruz.
2. Biz her zaman doğru karar veririz.
3. Her aksiyonun arkasında olumlu bir niyet vardır.
4. Her soruya verilebilecek birçok cevap vardır.

ProgP'mming: Sizin davranışlarınızla ilgilidir. Düşünceleri-nizi, fikirlerinizi ve aksiyonlarınızı organize etme biçiminizle il-gilidir. Bunların önceden tahmin edilebilen ve edilemeyen so-nuçları vardır.

R.

Ruhsallık, Bağlantılık ve Amaç Düzeyi: spirituality/connectedness/purpose: Bu düzey, sizin de bir parçası olduğunuz Büyük Sistemi temsil etmektedir. Sizin kendiliğinizin merkez noktasıyla ilgilidir. Bazen 'Sizin En Yüksek Amacınız' olarak i-simlendirilir.

S.

Seçeneklerinizi ve Esnekliğinizi Arttırın: increase your options: Seçeneklerinizi ve esnekliğinizi arttırmanın bir yolu da, 'Yaşamınızın İşleyiş Biçimine' dikkat etmek: 'Kendi İçsel Gücünüze' odaklanmak ve 'Başarılarınız' üzerinde yoğunlaşmak-tır.

Haftalık NLP Kursundan Sonraki Adımlar: next steps:

1. Ulaşmak istediğiniz sonucu bilin.
2. Esnek olun.
3. NLP çalışmalarınızı sürdürün.
4. NLP merkezleriyle bağlantı kurun.
5. Okuma listesi yapın, kaset dinleyin.

Sonuç/Hedef Belirleme Soruları: outcome checklist:

Şu soruları cevaplandırın:

1. Hedefiniz/Sonucunuz olumlu olmalı; soru: ne istiyorsunuz?
2. Ayrıntılı olmalı; soru: nerede, kim, ne zaman, ne, nasıl yaptı?
3. Açıkça görülmeli; gerçekleşmiş gibi hayal kurduğunuzda ne görüyor, duyuyor hissediyorsunuz?
4. Size ait olmalı; kimin Sonucu/Hedefi bu?
5. Yaşam üslubunuza uygun olmalı; gerçekleşmesini ne kadar istiyorsunuz?

6. Sizin kaynaklarınız kullanılmalı; daha önce kaynaklarınızın hangilerini kullandınız ve hangilerini transfer edebilirsiniz?

Silme: deletion: Karşımızdaki insanın 'ne dediğimizi anla-yacağını' farzediyorsak ya da bunun 'önemsiz' olduğunuz düşü-nüyorsak, her türlü bilgide 'silme' yaparız. En genel 'silme' ör-nekleri şunlardır:

1.Öznenin belirtilmemiş olması, 2.Fiilin belirtilmemiş ol-ması, 3.İsimleştirmek, 4.Kıyaslamak, 5.Yargılar, 6.Çar-pıtmalar, 7.Zihin okumak, 8.Karmaşık denkleştirmeler, 9.Neden ve etki, 10.Önvarsayımlar, 11.Genellemeler, 12.Genel Ölçüler, 13.Zorunluluk içeren ifadeler, 14.Olanaklılık yada olanaksızlık içeren ifadeler.

Ş.

Şeyler: things: İlk iş gününüzü hatırlamaya çalıştığınızda, aklınıza gelen masanız, koltuğunuz, bilgisayarınız, resimler, çay kahve içme kolaylıkları gibi şeyler.

Şirket Meta Programları: company metaprograms: Eğer siz proaktif iseniz ve yanınızda çalışanlar reaktif ise, bu 'hayal kırıklığı' ve 'can sıkıntısı' yaratabilir. Bunu çözmek için Kriz Yönetimi çalışmaları yapılır.

T. ü.

Tatsal Temsil Sistemleri: gustatory representational systems: Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

Temsil Sistemleri: represantationa! systems: Bilgi edinme süreci içsel olarak temel duyularımız yoluyla temsil edilir.

1. Görsel Temsil Sistemleri,
2. İşitsel Temsil Sistemleri,
3. Duyusal/Dokunsal Temsil Sistemleri,
4. Tatsal Temsil Sistemleri,
5. Kokusal Temsil Sistemleri.

Tercih Ettiğiniz Kodlama Yöntemi: your preferred method of coding: Alt Sistemler sizin 'olumlu olarak hatırladığınız' bir deneyim ile 'unuttuğunuz' ya da 'hatırladığınızda sizi kor-kuyla sindiren' deneyimler arasındaki farklılıkları oluşturur. Tercih ettiğiniz 'Kodlama Yöntemini' tanımaya başladığınızda, bu kodlamayı değiştirip değiştirmemeyi seçebilirsiniz. Özellikle sizin motivasyonunuzu olumsuz etkileyen bir haliniz, sizi moti-ve eden bir hal ile değiştirmek istediğinizde, bu Yöntem çok yararlı olacaktır.

Tüme Varıntrümden Gelim: coming up and down: Elde ettiğimiz bilgiyi, farklı düzeylerde ve farklı 'tüme varım/tümden gelim' işlemleriyle yönetiriz. Daha geniş ve genel bir bakış açısına geçmek için 'Tüme Varım' işlemini; ayrıntılara inmek için 'Tümden Gelim' işlemini kullanarak, bir projenin başarılı olmasına katkıda bulunmak için 'düşünme yolunu' değiştirebiliriz.

Üçüncü Algısal Duruş: third perceptual position: Gözlem-ci Olarak Bakış. Bu algısal duruş, Bağımsız Gözlemcinin gerçekliğidir. O anda orada varolan durumun içinde olmayan, o duruma karışmamış birisine, durumun 'nasıl görüldüğünü' gerçekliğidir.

y.

Yaklaşan/Uzaklaşan Kalıbı: towards/awayfrom: Amaç ve hedeflerine 'Yaklaşma' kalıbı içindeki bir insan, çıkar ve yararları hakkında konuşacak ve 'ne istediğini' bilecektir. İstenmeyen Sonuçlardan 'Uzaklaşma' kalıbı içindeki bir insan ise 'sorunları' hakkında konuşacak ve 'amacına', değil 'sakınmak istediği şeye' odaklanacaktır.

Yargılar: judgements: Onlar, kendi kişisel dünyalarının haritasını, sanki tek harita oymuş gibi sunmaktadırlar. Örneğin şöyle derler: 'Herkesin bildiği bir hakikat vardır: İyi bir talihi olan ve yalnız yaşayan bir adam, bir karısı olmasının ihtiyacını duyarak yaşayan adamdır.'

Yaşam Üslubunuz: life style: Ulaşmak istediğiniz sonuçlar, yaşam üslubunuzla uyuyor mu? Sonuca ulaştığınızda neler hissedeceksiniz? Bu soruların cevapları, en az ulaşmak istediğiniz Sonuç kadar değerlidir.

Yeniden Çerçeveleme: reframing: Yeniden çerçevelemenin önemi, bir şeye 'farklı açılardan' bakarak düşünebilmenizi sağlamasından gelmektedir. İnsanlar, çeşitli düşünce ve davranış kalıplarına, birer 'resim çerçevesi' gibi yapışmaktadırlar.

Yerler: places: İlk iş gününüzü hatırlamaya çalıştığınızda, aklınıza gelen 'şirketin yerleşimi', büronuz, yemekhane, büyük toplantı salonu gibi yerler.

Yüklemler: predicates: Özne hakkında bir şey söyleyen sözcük ya da sözcüklerdir. Yüklemeler bizim 'Temsil Sistemleri' arasındaki farklılığı belirlemede kullandığımız sözcüklerdir. Görsel özellikli kişiler toplantı notlarının yazılı olarak kendile-rine verilmesini; işitsel özellikliler dinlemek ve konuşmak; duy-gusal/dokunsal özellikliler toplantıdan sonra herkesin elini sı-kıp, toplantıyla ilgili duygularını öğrenmek isterler.

Z.

Zaman: time: İlk iş gününüzü hatırlarken aklınıza gelen 'ne zaman oldu', 'tarihi', 'saat saat ne yaptığınız' gibi zamansal özellikler.

Zaman Çizgileri: timelines: Bir şeyin geçmişten gelen bir hatıra mı, yoksa gelecekle ilgili bir plan mı olduğunu nasıl bile-bilirsiniz? NLP çalışmalarında çeşitli sorulara cevap vererek, 'zamanı' nereye yerleştirdiğiniz hakkında bir fikir edinebilirsi-niz. İşaretleri değerlendirerek 'kendi zaman çizginizin yönünü' izleyebilirsiniz.

Zaman İçinde: in time: Kendi zaman çizgilerinin içinde yaşayan insanlar, 'şimdi' üzerinde yoğunlaşmaya eğilimlidirler.

Zaman Seyahati: time travel: Bizim zamanla ilişki kurma biçimimiz, iletişim kurma biçimimizi etkiler.

1. Zaman çizgileri, 2. Zaman içinde, 3. Zaman yoluyla.

Zaman Yoluyla: through time: Eğer bir insan 'Zaman Yo-luyla' zaman çizgisi üzerinde işliyorsa; geçmiş, şimdi ve gele-ceği önündedir. Böyle kişiler, yaşamda karşılaştıkları olayların, birbiriyle bağlantılı ve bir dizi oluşturan bölümler olduğunu düşünürler.

zihin Okumak: mind reading: Zihin okuma, konuşan kişi-nin düşüncelerini ve duygularını bildiğini varsayan dinleyiciler-in yaptıkları bir 'Yorumlama' çeşididir.

Zorunluluk İçeren ifadeler: moda! operators of necessity: .

Bu kalıp, yaşamımızı onlarla sürdürdüğümüz 'koşullar' ve 'kurallarla' bağlantılıdır. Genellikle çocukluk döneminden kay-naklanan 'yazılı olmayan kurallar' ve 'görünmeyen otorite' olarak bilinirler.