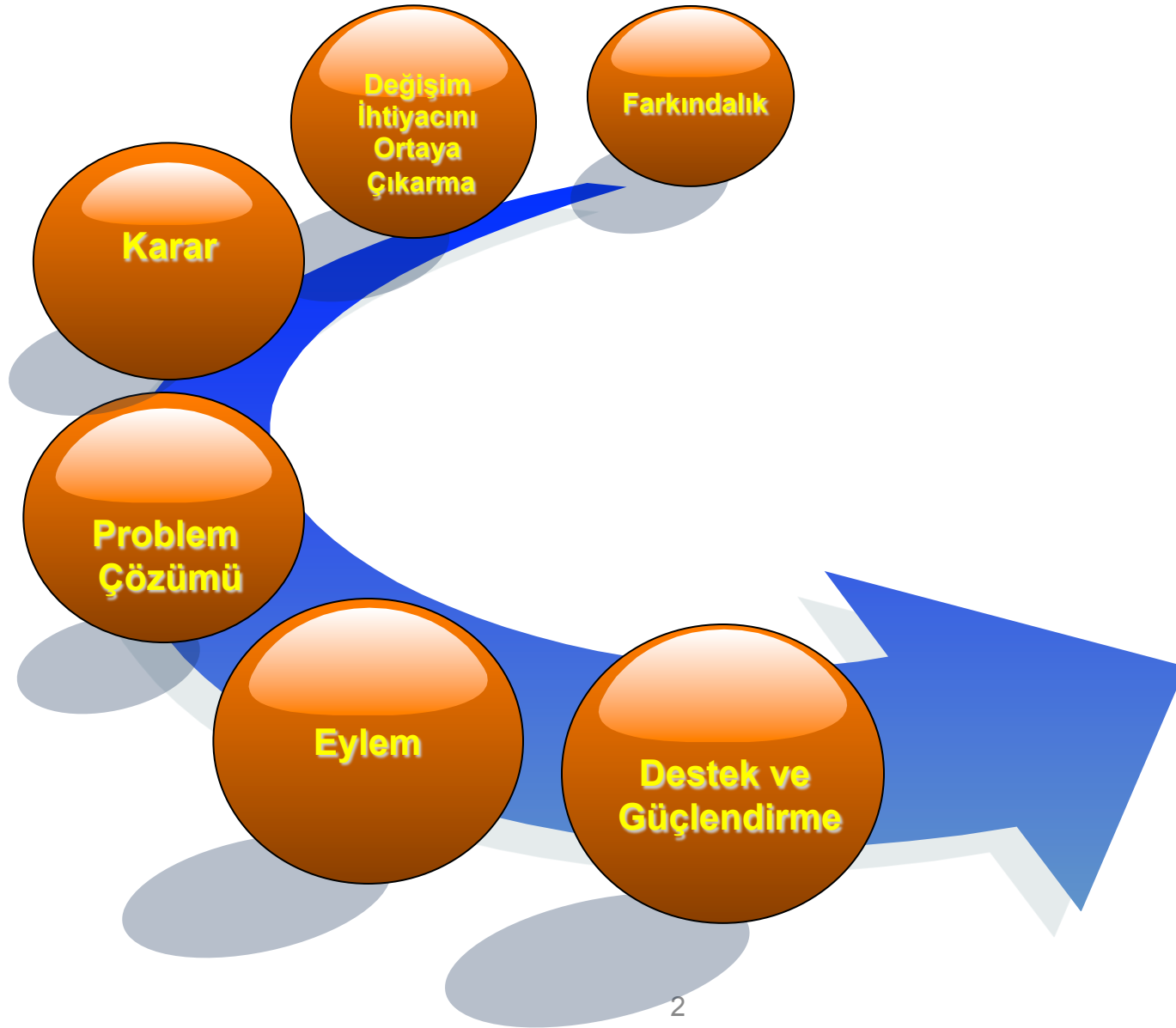




Koçluk Sürecini Amaçlara ve Sonuçlara Göre Yönetir.

R. ŞAFAK KEKLİK



Farkındalık:

Bu aşamada merakı kullanarak soracağınız sorular, etkin dinleme ve yapacağınız gözlemler ve vereceğiniz geri bildirimlerle kişide farkındalık yaratmamız gerekir.

Koçluk çalışmasının bu evresinde şunları sorun.

Nasıl gidiyor?

Bölümünde neler iyi gidiyor?

Nelerde problem var?

Sence güçlü yanların neler?

Hangi becerilerini yeterince kullanmıyorsun?

Gelişim ihtiyaçların neler?

Sence neleri değiştirmen lazım?

Neleri daha iyi yapabilirsin?

Değişim İhtiyacını Ortaya Çıkarma:

İnsanlar değişmek için yeterince ihtiyaç duymadıkları ve enerjiye sahip olmadıkları sürece değişim gerçekleşmeyecektir. Bu enerjiyi ihtiyacı ortaya çıkarmak için şu sorulardan faydalanın.

Bu ne kadar önemli?

Değişmezsem ne olur?

Neleri kaybetme ihtimalim olur?

Şu anda yaptıklarımı yapmaya devam edersem ne olur?

Değişirsem ne olur?

Neler kazanabilirim?

Değişebilmen için nasıl bir fark olması lazım?

Karar vermek:

Koçlar önce karar verilmesini, sonra kararın eyleme geçmesini sağlarlar.

Aşağıdaki soruları bu amaç için kullanabilirsiniz.

Neyi farklı yapmaya karar veriyorsun?

Neden bunu yapıyorsun?

Ne elde etmeyi bekliyorsun?

Bunun sana ne faydası olacak?

Bundan sonra senin için ne farklı olacak?

İdeal sonuç ne olurdu?

Yeni hedeflerin neler?

Ne zaman başlayacaksın?

Ne zaman bitireceksin?

Problem Çözümü:

Bu aşamada danışanlarımıza nasıl değişebileceklerini, neyi farklı yapacaklarını, ne gibi engellerle karşılaşabileceklerini ve bu engelleri nasıl aşabilecekleri araştırmaları için destek oluyoruz. Bu aşama kolları sıvayıp işe giriştiğimiz, pragmatik, somut ve eylem odaklı olduğumuz, kendi deneyim ve birikimlerimizi sunduğumuz ve işbirliği içinde çözüm için çalıştığımız aşama.

Bu aşamada üç adım vardır:

- 1. Yeni gelecek tanımlama**
- 2. Olası bariyerler**
- 3. Eylem planı**

1.Yeni gelecek tanımlama:

Neleri farklı yapmam lazım?

Bu tam olarak neye benzerdi?

Yani farklı nasıl davranıyor olurdun?

Ne gibi seçeneklerin var?

Bu sonucu elde etmek için ne
yapman lazım?

Bunu ne zaman yapman lazım?

2.Olası bariyerler

Bu değişim nasıl ve neden zor olabilir?

Seni yolundan neler alıkoyabilir?

Ne gibi engellerle karşılaşabilirsin?

Bu engelleri nasıl aşabilirsin?

Hangi becerileri geliştirmen gerekecek?

Mevcut olduklarından başka hangi kaynaklara ihtiyacın var?

3.Eylem planı

Planın nedir?

Spesifik olarak ne yapman lazım ilk olarak?

Herhangi birinden onay, destek, veya izin almana ihtiyaç var mı?

Eğer öyleyse nasıl desteklerini alabilirsin?

Bundan sonraki adımların neler?

Bu adımların gerçekleşmesini nasıl sağlayacaksın?

Eylem ve Adanma:

Eğer önceki adımlar layığı ile gerçekleştirilmişse, danışan çoğunlukla eyleme daha rahat geçecektir. Koçun buradaki görevi bu adanmışlığı artırması ve canlı tutması için destek vermektir. Bazı kullanılabilecek sorular:

Planı hazırladığına göre, artık eyleme geçmeye hazır mısın?

Kendini bu değişime ne kadar adanmış durumdasın?

Zaman içinde bu adanmışlığa ne olacak?

Eğer tahmin ettiğinden daha zor bir süreçle karşılaşırısan ne olabilir?

Ya işler istediğın gibi ilerlemezsse?

Destekleme ve güçlendirme:

Değişimin dördüncü aşamasına, yani farkında olmadan yetkin olunan aşamaya geçilebilmesi için bu aşama çok önemlidir. Artık yeni alana doğru eyleme geçmiş kişi yetkin biçimde ancak her adımına dikkat ederek ilerlemektedir. Bu aşamada çok kolaylıkla eski alışkanlıklarına dönebilir. Koç, belli bir ritm içinde danışanı ile görüşerek ve destek vererek yeni davranışları destekler yeni gerçek haline gelmelerine yardımcı olur. Belirli aralıklarla görüşen koç, karşılaşılan zorluklar ve başarılar konusunda danışana yardım eder.

Yapacağını söylediğin şeyleri yapıyor musun?
Değişim süreci içinde olmak nasıl bir duygu?
Neler iyi gidiyor?
İşe yarıyor mu? Eğer hayır ise daha fazla ne yapabilirsin?

İşte Ahmet, bu aşamalar çok kabaca bir koçluk çalışmasından geçilen evreler. Ama tabi bu doğrusal bir süreç değil çoğu zaman.

Farkındayım Şafak Bey, ama bu modele sahip olmak işime yarayacak. En azından koçluk çalışmasında istediğim sonuçları elde edemezsem nerede eksik olduğumu araştırabilirim.



Evet, bu açıdan iyi bir teşhis aracı olabilir bu model. Ama koçluk çalışmalarında, özellikle de tek bir görüşmeden bahsediyorsak dikkat etmen gereken çok önemli bir konu daha var.

Nedir o?

Her koçluk görüşmesinin, hatta her toplantının belli bir doğal yapısı vardır. Hani ilk okulda kompozisyon dersinde öğrettikleri gibi.

Giriş, gelişme, sonuç.

Aynen öyle. Eğer etkin koçluk görüşmeleri yapmak istiyorsan bu üç evreye dikkat etmek ve her evrenin gereği yerine getirmek çok önem taşır.

Kulağa mantıklı geliyor.

Benim çok işime yarıyor bu yaklaşım açıkçası. Örneğin giriş, zeminde neler olduğunu, karşısındaki gerçek ihtiyacını ve konunu çeşitli boyutlarını araştırdığın bir aşama. Bu alanda yeterince kaldığında, asıl üzerinde çalışılması gereken konu ortaya çıkacaktır. Bu konu ortaya çıkmadan veya yanlış konu üzerinde çalışmaya başlayıp yeni gelişme aşamasına geçersen, büyük ihtimalle çalışma, istenilen sonuçlara ulaşmayacaktır.

Bu bana merakımı devreye sokmadan önce yaptığım çalışmaları anımsattı.



Doğru. Gelişme, yani orta, çalışmanın kalbidir. Burada geri bildirim verebilir, problem çözebilir, yeni beceriler öğretebilir, yani kişinin gelişmesi için gerekli şeyleri bu aşamada yapabilirsin.

Güzel, mantıklı ve basit. Bu zaten çok doğal değil mi, neden bu konuda bir modele ihtiyaç olsun?

Bir koçun çok önemli olan son aşamayı yani sonuç ve kapanışı yapmadaki başarısızlığı yüzünden! Askerde neden emir tekrarı yapılır bilir misin?

Verilen emrin anlaşıldığını teyit etmek için değil mi?

Doğru, daha da fazlası var. Emir tekrarı verilen emir anlaşılın diye yapılır. Çünkü insanlar koçluk görüşmesi gibi değişim ve gelişme sürecinden çıkarken dönüp de süreci değerlendirdikleri, neler öğrendiklerini gözden geçirdikleri ve bunun kendileri için ne demek olduğu üzerinde düşündükleri zaman gerçek öğrenme, değişim ve dolayısıyla yeni eylem gerçekleşir. Bu açıdan Hiçbir koçluk çalışması bu aşama yapılmadan tamamlanmış sayılmaz.

Sizinle de her çalışmamızda bana bunu uyguladığınızı şimdi fark ediyorum.



Doğru. Ayrıca bir konu daha var. Hatırlarsan koçluğun temel amaçları problem çözümlü, başka durumlara da uygulanabilecek yeni yetkinlikler, yeni davranış ve düşünce biçimleri geliştirmek ve bu yetkinlikleri geliştirmeyi öğrenmekti.

Evet bu sonuç ve kapanış aşaması işte son iki amacın gerçekleşebileceği tek yer. Çok mantıklı.



Gerçekten de öyle Ahmet. Bunun nasıl gerçekleşeceği hakkında bir fikrin var mı?

Çalışmanın sonuna doğru peki bütün bu konuştuklarımızdan ne öğrendin? Diye sormak olabilir mi?

Çok güzel, başka? Yetkinlik gelişimine yönelik sorular?

Örneğin: bu yaklaşım tarzını şu anda çözmek gereken başka hangi problemde kullanabilirsin? Veya daha önce istenildiği gibi sonuçlanmamış bir durumu gündeme getirip bunu uygulaysaydık nasıl farklı sonuç alabilirdik diye beyin fırtınası yapabiliriz?

Doğru. Bu kısım genellikle göz ardı edilen ama en önemli aşamadır. Başarıya ulaşan bir koçluk çalışmasının sonunda da bütün süreci gözden geçirmek genellikle kişinin yetkinlik süreci ile ilgili farkındalık edinmesine yardımcı olur.



Başarıya ulaşan bir koçluk çalışmasının sonunda bütün süreci gözden geçirmek gerekir. Bu çalışma sırasında şu sırayı takip edebilirsiniz.



Evet, bu da bizi çok önemli bir noktaya getiriyor Ahmet. Birkaç aydır seninle iyi bir koç olman için çalışıyoruz ve çok ciddi yol aldın. Bütün bu süreç hakkında ve kendin hakkında öğrendiğin en önemli şey neydi sence?

Şafak Bey, öncelikle yöneticilik ve koçluğum aslında ne olduğu konusunda ciddi farkındalığım olduğunu ve başladığım yerden çok farklı bir noktada Bulunduğumu söyleyebilirim. Bunun için size teşekkür ederim

Bende sana teŖekkür ederim
Ahmet. Peki fark ne, ne deęiŖti
sence?

ÇalıŖanlarıma daha farklı bir
gözle bakmaya baŖladım.
Onların bana destek
olmadığından yakınmayı
bırakıp ben onlara destek
olmaya baŖladım. Ben onların
ihtiyacını karşılayınca onlar da
benim ihtiyaçlarımı karşılar
hale geldiler

Başka?

Şunu fark ediyorum Şafak Bey, koçluk yaparak geliştirmeyi ve öğrenmelerine yardımcı olmayı amaçlıyoruz, ama asıl öğrenen ve en fazla öğrenen galiba benim bu süreçte!

Gerçekten de öyle Ahmet.
Sana koçluk yaparken ben de
bir çok şey öğrendim. Ve bu
son söylediğin de bunlardan
bir tanesi. Seninle bu asıl
öğrenenin biz koçlar olması
konusunda birkaç ipucu
paylaşabilir miyim?

Tabi ki seve seve!