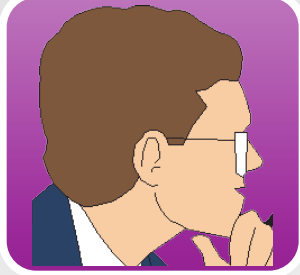




İnsanı Okumayı Bilir.

R. ŞAFAK KEKLİK



Ahmet Beyin, Yönetim Koçu Şafak Beyle görüşmesi üzerinden bir hafta geçmişti. Cuma görüşme için Ahmet Bey Şafak Beyin Ofisine gitti.

Hoş geldin Ahmet. Nasılsın?

İyiyim Şafak Bey. Sizinle iş hakkında da daha sonra iki kelime konuşmak istiyorum ama öncelikle şu koçluk konusunda desteğinizi isterim.

Seve seve. Öncelikle geçen haftanın nasıl geçtiğini merak ediyorum doğrusu.

Nispeten iyi, ama yine de kendimi aynı tuzaklarda buldum doğrusu! Başta biraz umudum kırılır gibi oldu.



Çok sevdiğim bir laf var, 30 yıldır yaptığın şeyleri 30 dakikada değiştiremezsin diye.... Herhalde bu kadar kolay olmasını beklemiyordun değil mi? Söylediklerinden, kendini incelemek için bayağı fırsat elde etmişsin sanki diye izlenime kapıldım.

Evet bu açıdan bakarsam bir çok farkındalık fırsatım oldu. En önemli fırsatımın aslında bir fırsat olup olmadığından emin değilim. Belki de farklı insanlarla çalışmamız gerekiyordu.



Merak ettim ne olduğunu anlatabilir misin?

Tabi. alışanlarımdan birisine konuştuğumuz gibi yeni şeyler öğretmek istedim bu hafta. Bir türlü anlamadı beni, hatta ilgisiz davrandığını bile söyleyebilirim. Ben de bayağı sinirlendim, hatta biraz sert davranmış olabilirim!

İlgisiz davrandığını nereden anladın?

Bir kere anlattıklarımı not almadı. Uyarmama rağmen... Ben ona daha en kritik noktaları aktarmadan bilgisayarda yapmaya çalıştı. Adam resmen dinlemedi, başından savmaya çalıştı beni, ben uyarınca da tepki verdi... O tepki verince de...

Anlıyorum Ahmet. Dikkatimi çeken bir şey var. Elinde bir defter ve kalemle gelmişsin.

Tabi ki. Not almazsam öğrenemem ki. Geçen hafta sizin yanınızdan çıkar çıkmaz konuştuklarımızı yazdım.



Yani senin öğrenme stili yazarak,
hatta görerek diyebilir miyiz?

Hiç böyle düşünmemiştim ama evet, ben bir
şeyi görmeden okumadan öğrenmem.
Hatta eşim her türlü kullanma kılavuzunu
okurum diye bana arada takılır

Anladığım kadarı ile diğer insanların da seninle aynı biçimde öğrendikleri gibi bir varsayımın var!

Ama öyle değil mi? Yazmazsa nasıl aklında kalabilir ki?



İşimiz için, yazmak ve not almak kayıt oluşturmak için tabi ki çok önemli. Ancak bence fark etmen gereken şey şu: İnsanlar gerçekten birbirinden çok farklılar bu durumda farklılığın öğrenme stillerinde ortaya çıktığını görüyorum. Problem, bizim herkesi kendimiz gibi sanmamız onlara öğretirken, iletişim kurarken koçluk yaparken hep kendimiz nasılsak ona göre davranmamız olarak ortaya çıkıyor. Bu yabancı bir ülkeye gidip de kendi ana dilini konuşmaya ısrar etmek gibi bir şey. İster misin bu hafta koçluk yaparken dikkat etmemiz gereken kişisel özellikler üzerinde duralım.



Koçluk Yaparken Danışanınızı Tanıyın.

Bir koçun, koçluk yaptığı kişiyi tanıması ve stilini onun özelliklerine göre uyarlaması, koçluk çalışmasının başarılı olmasının en önemli koşullarından biridir.

Koçluk yaparken dikkat etmemiz gereken temel özellikler:

- Danışanın kişilik tipi
- Danışanın odağı ve ihtiyaçları
- Danışanın öğrenme stili
- Danışanın yetkinlik ve motivasyon düzeyi

Görseller

Bu kişiler yazılı ve görsel malzemeye ihtiyaç duyan, kullanma kılavuz ve talimatlarını okuyan, kendisine şekillerle anlatıldığında kavrayan ve dinlerken not alan kişilerdir.

İşitseller

Dinleyerek öğrenenler, o hani dersi derste öğrenen kişilerdir. Bir şeyi yapabilmek için bilen birinin onlara anlatmasına duyarlar. Hafızalarına güvenirler çok kritik konular dışında not almama eğilimindedirler, ancak kurumsal yaşam içinde not almaya alışmış olabilirler.

Dokunsallar

Yaparak öğrenenlerin bir işi öğrenmek için o işi öğreten kişi ile beraber ve onun gözetiminde yapmaları gerekir. Örneğin bir raporu hazırlamayı öğreteceksiniz, bilgisayarın başına oturtup raporu bir kere ona hazırlatmanız ve daha sonra yaptığı şeyleri size özetlemesini istemeniz gerekir.

ÖĞRENME STİLLERİ

Alp Boydak



İzmir 2004

"Geleceğin
cahill,
okuyamayan
kişi
olmayacaktır.
Nasıl
öğreneceğini
bilmeyen kişi
olacaktır."

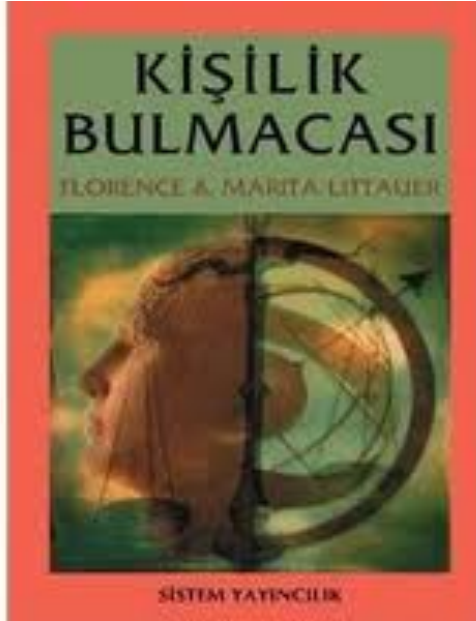
—Mustafa Kemal

Öğrenme Stilleri Alp Boydak

Odağımız;

Basit bir biçimde modellersek, insanlar iş ve insan odaklıdırlar.

Ayrıca tutumlarını da girişken veya çekinik olarak nitelerler. Bu modele göre dört alan vardır: iş odaklı girişken, iş odaklı çekinik, insan odaklı girişken, insan odaklı çekinik.



Kişilik Bulmacası Florence Littauer

Danışanın Yetkinlik ve Motivasyon Düzeyi;



Tabi ki sadece bu modeller yok, bir çok farklı kişilik envanteri de var, çoğunlukla yurt dışı kaynaklı ama bazıları ülkemizde de psikometrik olarak test edilmiş. Elinin altındaysa bunlardan da her zaman yararlanmalı koş. Evet Ahmet ne düşünüyorsun bu duydukların hakkında?

Çok güzel, bende yeni bir ufuk açtı. yani!



“Yeni bir ufku” biraz daha açar mısın?

Hiç bu gözle bakmamıştım açıkçası. Hatta itiraf etmem lazım ki benim gibi olmayan, benim gibi bakmayan insanlara sorunlu, hatta hasta gözüyle baktığımı fark ettim. Hele departman sekreterine yaptıklarımı düşünüyorum da. Aşırı iş odaklı ve girişken biri olarak çekinik ve insan odaklı sekreterimizi bayağı sindirmiş olsam gerek!

Çok güzel bir farkındalık. Ancak yeni ufukların ne olduğunu söylemedin.

Yeni ufuklar şunlar: bunlara bakarak çalışanlarımla gerçekten işleyen ilişkiler kurmanın mümkün olacağını düşünüyorum şimdi.

Peki bu konuda ne yapacaksın?

Öncelikle bu sizin çizdiğiniz modelleri ve tuttuğum notları bir daha gözden geçireceğim. Daha sonra bütün çalışanlarımın özelliklerini çıkaracağım ve her biri için bir koçluk stratejisi oluşturacağım. Hatta bu işe özel bir defter bile tutabilirim.

Çok güzel. İstersen bir sonraki toplantımıza kadar bu çalışmaları tamamla, üzerinde konuşalım. Ayrıca kendini gözlemeye devam. Başka bir şey var mı?

Tek bir gözlem. Sizin toplantılar da kendiniz için hiçbir not almadığınızı gözlemlemiştım. Ancak benimle ne zaman konuşsanız mutlaka yazarak ve çizerek anlatıyorsunuz. Yani anlattığınız şeyi uyguladığınızı şimdi fark ediyorum.



Bunu fark ettiğine sevindim Ahmet. Bu konuda tamamsak, konuşmak istediğin diğer konuya geçelim.

