# İLERİ SEVİYE KOÇLUK

## Advanced Coaching




**Koçluk becerilerinizi geliştirmeye, daha güvenli ve yansıtıcı bir yaklaşım oluşturmaya yönelik ipucu, araç ve teknikler**

**Lynne Walley**

"Lynne'in yeni 'SPACE' modeli, koç olarak çalışmak, koçluk uygulamaları ve danışanlarla olan ilişkiler konusunda son derece net ve kapsamlı bir yol gösteriyor. Deneyimli koçlar için anlaşılabilir ve uygun bir kaynak olarak, bu yeni cep kitabına onay vermekten mutluluk duyuyorum."

**Dr Alison Hodge, Kıdemli Koç ve Koç Süpervizörü**

"Lynne Walley'nin kitabı, kapsamlı, derin ve aydınlatıcı görüşler içeriyor. Geliştirdiği SPACE modeli, yaklaşımları üzerinde düşünmek isteyen yetkin koçlara, güçlü bir metafor ve akılda kalıcı bir uygulama olarak destek sağlayacak ."

**David Megginson, Emekli İnsan Kaynakları Profesörü, Sheffield Business School**

# İLERİ SEVİYE KOÇLUK

## Advanced Coaching

First published as the Advanced Coaching by Lynne Walley (c) Lynne Walley 2016.
Turkish translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.




The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved. The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

**TELİF HAKKI UYARISI: LÜTFEN OKUYUNUZ.**

Bu elektronik kitabın içeriği (metin ve grafikler) uluslararası telif hakkı yasası ile korunmaktadır. Tüm hakları saklıdır.

Alıcı/lisans sahibi ile Management Pocketbooks arasında aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, kitabın kopyalanması, çoğaltılması, bir erişim sisteminde saklanması, dağıtılması (e-posta, faks veya diğer elektronik araçlar dahil), yayınlanması, değiştirilmesi veya iletilmesi KESİNLİKLE YASAKTIR.

Satın alma/lisans koşullarınıza bağlı olarak, bu elektronik kitabın bazı bölümlerini kendi kullanımınız için yazdırma hakkınız olabilir. Alıcı ile Management Pocketbooks arasında aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça birden fazla baskı/fotokopi KESİNLİKLE YASAKTIR.

Bu elektronik kitabın izin verilen kullanımı hakkında herhangi bir şüpheniz varsa veya bu telif hakkı bildirimine aykırı yollarla elinize geçtiğini düşünüyorsanız, lütfen bizimle iletişime geçin.

**MANAGEMENT POCKETBOOKS**

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

SOCAR

Turkish translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

# İÇİNDEKİLER




**GİRİŞ** 5
Kitabın amacı, kitap kimler için yazıldı, kitap nasıl ortaya çıktı



**SPACE: KOÇLAR İÇİN BEŞ AŞAMALI BİR MODEL** 9
Aşama 1 – S, Aşama 2 – P, Aşama 3 – A, Aşama 4 – C, Aşama 5 – E



**AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI** 15
Kendinizi tanıyın, kişiliğiniz koçluk tarzınızı nasıl etkiliyor, kendinin farkında olmak, kendine inanmak, benliği keşfetmek için bir model, Öğrenme tarzınız koçluğunuzu nasıl etkiliyor, koçluk tarzınızı nasıl etkiliyor, empatik koçluk, farkındalık, egzersiz - anın görüntüsü, sonuç



**AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE** 31
İlk görüşme, olası mekânlar, uygun zaman ve mekân, kişisel tercihler, uzaktan koçluk, açık havanın güzelliği, doğanın iyileştirici gücü, egzersiz - değişen çevre, alternatif mekânlar, anket yanıtları, sonuç



**AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ** 45
Danışanı anlamak, farkındalık uygulaması ile hazırlık yapmak, temiz dil ve sembolik modelleme, görüşme sırasında rahat hissediyorlar mı, danışanın yorumunu almak, dinleyin, cevaplar değil sorular, güçlü değişim sağlayan sorular, suskunlukla başa çıkmak, iletişim zekâsı (CiQ), duygusallaşmak, beynin bölümleri, egzersiz - rolleri değiştirmek, koçların anket yanıtları, sonuç



**AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI** 69
Koçluğa kişilik katmak, koç olarak kendinizi ortaya koymak, sözleşme, yardımcı koçluk ilişkisi nedir, talimatlar lütfen, hedef belirlemek, önemli koçluk modelleri, koçlukta yardımcı araçlar, veda etme zamanı, egzersiz - deneyim kazanmak, sonuç



**AŞAMA 5: ETİK** 89
Koçlukta etik, etik çerçeveniz, bilgi alışverişi, not almak, danışanın değer sistemi için alan yaratmak, etik kuralları ve mesleki standartlar, sponsorla ilişkiler, dahili koçluk, uç örnekler, koçlukta süpervizyon, egzersiz - misyon beyanı, sonuç

## YAZARIN ÖNSÖZÜ

**"Koç olarak, danışanlarımıza yeni alanlar yaratırız."**
SPACE (alan) adlı yeni bir koçluk modeli oluşturma düşüncem, Sheffield Hallam Üniversitesinden emekli Profesör David Megginson'ın, Avrupa Mentorluk ve Koçluk Konseyi etkinliğinde yaptığı konuşmasından alıntıladığım bu sözüyle başladı.

Metafor olarak alan kelimesini kullandım ve basit bir kavram ile koçlara görüş verebilecek, koçluk uygulamalarımızı daha iyi anlayıp ilerletebileceğimiz bir model üzerine düşünmeye başladım.

Bu modeli, kendinizi anlamanız ve koçluk yaklaşımınızı düşünmenizi sağlayacak bir çerçeve olarak sunuyorum. Model, koçluk yaptığınız mekânın önemini vurgulamanın yanı sıra, öz farkındalığınız için yarattığınız *alanı*, aynı zamanda koçlukta lojistik, teoriler, farklı yaklaşımlar ve koçluk etiği konusundaki farkındalığınızı sorguluyor.

*Kendi* alanınızı keşfetmenin tadını çıkarın.

# KİTABIN AMACI

Bu kitabın yazılma nedenleri:

- Koçlukta kendi yaklaşımını geliştirip uygulayabilmesi için, koçları mevcut tekniklerin ötesine taşımak
- Koçlara, farklı koçluk tarzlarını değerlendirmeye yönelik bir sistem sunmak
- Koçlukla birlikte, farkındalık, açık havada koçluk, sinirbilim gibi konularda da daha derin bir anlayış geliştirebilmek
- Yansıtıcı bir koçluk stilini desteklemek

# KİTAP KİMLER İÇİN YAZILDI?



- Koçluk deneyimine sahip kurum içi ve kurum dışı koçlar
- Sürekli mesleki gelişim (CPD) konusuna önem veren koçlar
- Koçluk yapmakla görevlendirilen İK/kurumsal gelişim uzmanları
- Koçluk kültürü oluşturan kurumlar

Kitabı okuduktan sonra:
Koç veya kendini daha üst seviyeye çıkarmayı düşünen bir koç olacaksınız. Koçluk modellerini tanımış ve koçluk yeteneğinize olan güveniniz artmış olarak, mevcut becerilerinizi ilerletmek ve geliştirmek için farklı yollar arayacaksınız. SPACE modeliyle çalışarak, koçluk bilginizi ilerletmek ve daha yansıtıcı bir koçluk stili oluşturmak için zaman ayırabilirsiniz.

GİRİŞ

# KİTAP NASIL ORTAYA ÇIKTI?



Koçluk seansları arasında biraz olsun alan bulabilmek, hepimiz için temel bir ihtiyaç. Çok fazla insanla birlikte zaman geçirdiğimiz, yüksek tempolu bir iş ve özel hayatımız var. Sessiz ve kendimizle baş başa kalabileceğimiz anlar bulmak, neredeyse imkânsız. Farkındalık akımının giderek popülerleşmesi de iç huzura olan bu açlığı gösteriyor.

Hem fiziksel hem de zihinsel olarak alan yaratmanın önemine odaklanarak; koçluk yaklaşımınız hakkında düşünmek, becerilerinizi geliştirmek ve duygusal farkındalığınızı derinleştirmek üzere, bir an durmanızı istiyorum.

# KİTAP NASIL ORTAYA ÇIKTI?



Kitap için yaptığım araştırmanın bir parçası olarak, deneyimli koçlara koçluk seanslarına nasıl hazırlandıkları, nerede koçluk yaptıkları, gerek kendilerine gerekse de danışanlarına nasıl bir alan yarattıkları hakkında bir dizi sorunun yer aldığı kısa bir anket hazırladım.

Bu anket, Avrupa Mentorluk ve Koçluk Konseyinin (EMCC) bölge birimlerinde ve Venedik'teki EMCC uluslararası konferansında dağıtıldı. Anketteki sorulardan bazılarına verilen yanıtlar ilgili bölümlerde yer alıyor.

# SPACE (ALAN): KOÇLAR İÇİN BEŞ AŞAMALI BİR MODEL



SPACE: KOÇLAR İÇİN BEŞ AŞAMALI BİR MODEL

# AŞAMA 1 – S BENLİK VE BENLİK KAVRAMII




SPACE modeli, yürüttüğünüz uygulamada beş temel konuyu inceleyerek, koçluk anlayışınızı sorgulamanızı ve derinleştirmenizi sağlayacaktır: kendi benlik kavramınız, koçluk yaptığınız mekânlar, danışanlara gösterdiğiniz ilgi, koçluk seanslarınızda kullandığınız farklı teknikler ve koçluk etiğiniz.

**AŞAMA 1- S** (Self and self-awareness) benlik ve öz farkındalık konusu; koç olarak kim olduğunuzu ve kişiliğinizin koçluk yaklaşımınızı nasıl etkilediğini anlamaya çalışıyor.

Süreç şu soruyu akla getiriyor: "*Danışan ile aramızdaki alanda neler var?*" Çalıştığı kurumun zorluklarını ne ölçüde anlamanız gerekiyor? Bilişsel uyumsuzluk bir sorun mu? (Danışanla olan benzerliğiniz veya farklılığınız sorunlara yol açıyor olabilir mi?)




# AŞAMA 2 – P FİZİKSEL ÇEVRE

**P**, (Physicality) koçlukta fiziksel çevreyi ele alıyor. Çevrenin sadece koçluk seansını değil, aynı zamanda sonuçları da ne şekilde etkilediğini inceliyor. Koçluk yaptığınız alanın belirlenmesi ve mekânın nasıl düzenleneceğini düşünmenin yanı sıra, koçluğu açık havaya veya farklı bir ortama götürmenin ne tür sonuçlar ortaya çıkaracağını değerlendiriyor.

Koçluk yaparken kullandığınız telefon veya Skype gibi teknolojilerin seansın dinamiği üzerinde bir etkisi oluyor mu? Teknolojinin avantajlarından en iyi şekilde yararlanırken, yüz yüze temas eksikliğinin yol açtığı dezavantajları bertaraf edebiliyor musunuz?

SPACE: KOÇLAR İÇİN BEŞ AŞAMALI BİR MODEL

# AŞAMA 3 – A DANIŞANLARA OLAN İLGİNİZ




**A**, (Attention to coachees) danışanlarınıza gösterdiğiniz ilgiyi ele alıyor.

Koçlar olarak, her seanstan önce hazırlık yapmak üzere, farkındalık veya meditasyon gibi tekniklerin değerini giderek daha fazla anlıyoruz. Bunları yaparak, danışanla son seansta yaşananların, bulunduğumuz alana taşınmasını sağlıyoruz.

Kendinize sormanız gereken sorular:

- İki seans arasında, danışan ve belki de sizin açınızdan birçok stresli iş ve kurumsal değişim yaşandığı için, arada bir alan mevcutken, kesintisiz geçiş yapmayı nasıl başarıyorsunuz ?
- Danışanınızı tekrar gördüğünüzde neler fark ediyor, seansa sakin ve odaklanmış şekilde başlamak için neler yapıyorsunuz?

SPACE: KOÇLAR İÇİN BEŞ AŞAMALI BİR MODEL

# AŞAMA 4 – C FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

**C** (Coaching style) koçluk tarzınızı değerlendiriyor.

- Tercih ettiğiniz bir yaklaşım var mı?
- Danışanlarınız için hangi model, teknik ve stratejiyi kullanacağınıza nasıl karar veriyorsunuz?
- Koçluk teorilerinin ne ölçüde farkındasınız ve seansı planlamaya ne kadar zaman önce başlıyorsunuz?
- Çoğunlukla içgüdülerinize göre hareket edip, duruma göre karar alıyor musunuz?






## AŞAMA 5 – E ETİK

**E** (Ethics), aynı anda hem karmaşık hem de basit olabilen, koçluk etiğinizle ilgili konuları ele alıyor.

- Hangi etik kurallara uyuyorsunuz?
- Seanslarda ortaya çıkan koçluk ikilemleriyle nasıl başa çıkıyorsunuz?
- Danışanın hayatının diğer alanlarında yaşayabileceği sorunlar ile koçluk alanı arasındaki sınır nerede?
- Danışanınıza belli inançları hakkında sorular sorarak, çalışma hayatında doğru olduğunu düşündükleri şeylerle yapması gereken şeyler arasında çatışma yaşanıp yaşanmadığını sorguluyor musunuz?

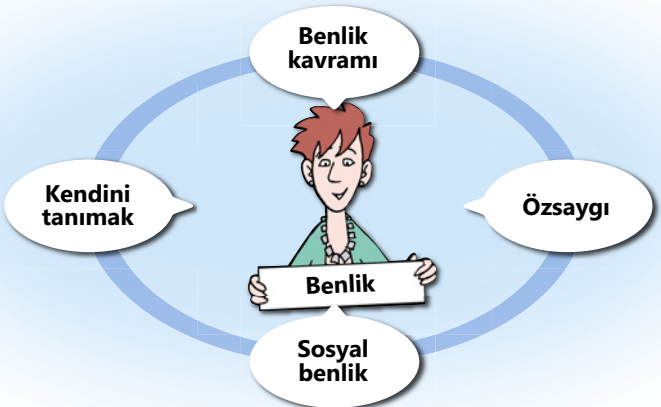



# S AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

# KENDİNİ TANIMAK

*"Kişinin potansiyelinin farkına varması ve yeteneğine güvenmesiyle, daha güzel bir dünya kurabileceğiz."* **14. Dalai Lama**



AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI




# KİŞİLİĞİNİZ KOÇLUK TARZINIZI NASIL ETKİLİYOR?

Bir koç için, öz farkındalık seviyesinin yüksek olması önem taşır. Kişiliğinizdeki kırılgan, zayıf, taraflı ve önyargılı yönleri görebilirseniz, benzer özellikleri başkalarında tanımlamak daha kolay olacaktır. Bu durumda, farkında olmadan onları yanlış yönlendirme veya endişelerinizi, gerginliğinizi koçluk alanına yansıtma riskiniz de azalacaktır.

Başkalarını öz farkındalığını artırması için teşvik etmek istiyorsanız, bu konu üzerinde öncelikle sizin çalışmış olmanız gerekir.

1960'larda, psikolog Carl Rogers, benlik kavramının üç kısımdan oluştuğunu ortaya koydu: Benlik imajı *(kendinizi nasıl gördüğünüz)*, özsaygı *(kendinize ne kadar değer verdiğiniz)* ve ideal benlik *(nasıl olması gerektiği)*. Bu konuda bilgi edinmek için, bu kısımları değerlendireceğiz. Sonrasında, bu kavramlardan çıkardığınız sonuçları, sürecin insanlar hakkında ne tür bilgiler verebileceği hakkında daha fazla bilgi edinmiş biri olarak, koçluk yaklaşımınızda kullanabilirsiniz.

AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

# "KENDİNİN" FARKINDA OLMAK




**Benlik imajı** *(kendinizi nasıl gördüğünüz)*
Kendi imajınız her zaman gerçeklikle uyumlu olmayacaktır (bu durum genellikle, işte zor zamanlar geçirdiği için negatif benlik imajı ile mücadele eden danışanlarınız açısından geçerli olacaktır). Zaman zaman kendinize gereksiz yere çok yüklendiğinizin farkında mısınız? Sevgiyi hak etmeniz gerektiğini veya hiçbir zaman beklentileri karşılayamadığınızı mı hissediyorsunuz?

**Özsaygı** *(kendinize ne kadar değer verdiğiniz)*
Sizden daha iyi, daha çekici, daha başarılı vb. olarak algıladığınız insanlarla kendinizi karşılaştırmak için zaman harcıyor musunuz? Övgüleri daha az dikkate alırken, en küçük olumsuz geribildirimden endişeleniyor musunuz? Görev bilinciniz aşırı derecede yüksek mi, eleştirilmekten korkuyor musunuz, yoksa kendinizden az da olsa memnun musunuz?

**İdeal benlik** *(olması gereken)*
İdeal benliğinizi nasıl görüyorsunuz? Davranışlarınız ideal benlik imajınızla uyumlu olduğunda, kendinizi gerçekleştirmişsiniz demektir. Çoğumuz için de bir varış noktasından ziyade, aralıksız devam eden bir süreçtir bu.

AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

# KOÇ OLARAK KENDİNE İNANMAK

Kendinin tamamen farkında olan bir kişi (ve koç) nasıl olur?

- Hem olumlu hem de olumsuz duyguları kabullenmiş olan, her tür deneyime açık ve olumsuz duyguları inkâr etmek yerine üzerinde çalışan
- Benlik kavramında esneklik geliştirerek, "*O danışanla durum öyleydi, ama bu danışanla da bunlar yaşandı.*" diyebilen
- Yargılamayan, önyargısız ve danışanlarına koşulsuz saygı duyan; içten, kabullenici ve empatik bir ortam sunan

Bu tanım size ve koçluk tarzınıza ne kadar uyuyor?






# KOÇ OLARAK KENDİNE İNANMAK

Koçluk konusunda daha fazla deneyim kazandıkça, tüm cevapların sizde olmadığını, danışanın iç dünyasını bir bütün olarak bilmemenin, sizin için sorun olmaması gerektiğini anlayacaksınız.

Ancak hâlâ, koç olarak uzman siz olduğunuz için, deneyim ve sezgilerinize inanıyor ve her ikisinin de size söylediklerine göre hareket etme cesaretini kendinizde buluyorsunuz. Zaman içinde, kendi iç sesinizi tanıyıp, bir kenarda bırakmayı öğrenmiş olacaksınız. Bu durumda danışanınıza ve ana konsantre olabileceksiniz.

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek isterseniz, Maria Iliffe-Wood'sun son derece yararlı kitabı *Coaching Presence*'da, koçluk süresinde kişisel farkındalığın önemi anlatılıyor.




# "BENLİĞİ" KEŞFETMEK İÇİN BİR MODEL

## JOHARI PENCERESİ

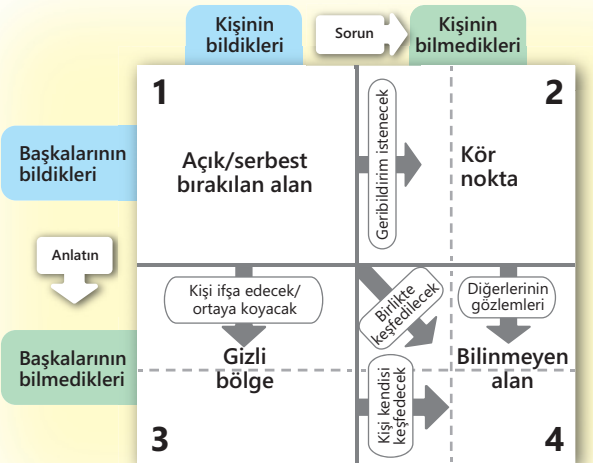
Johari Penceresi, 1955'te iki Amerikalı psikolog Joseph Luft ve Harrington Ingham tarafından tasarlandı. Modelde, katılımcıların kendini tanımlamak için 55 sıfat arasından seçim yaptığı bir egzersiz yapıldı. Bu egzersiz sonrasında meslektaşlarıyla tekrarlandı. Kullanılmış olan sıfatlar *açık, kör, gizli ve bilinmeyen* "dört odaya" yerleştirildi (örneği bir sonraki sayfada yer alıyor). Johari Penceresi egzersizi, daha fazla öz farkındalık kazanmak için mükemmel bir yöntemdir.

Bir ev olarak bakıldığında, 1. Oda, kendimizin ve başkalarının gördüğü "biz"i gösteriyor. 2. Oda, kendimizde görmediğimiz ancak başkalarının gördüğü yönleri gösteriyor: Belki nezaket, cömertlik veya alçakgönüllülük. 3. Oda, örneğin geçmişimizin bazı kısımları veya yaptığımız hatalar gibi, başkalarına anlatmadığımız özel alanımızdır. Son olarak 4. Oda, koçlukla açılabilen bilinmeyen alandır. Gizli olmakla birlikte, ortaya çıkarılıp değerlendirilmesi gereken duygular, yetenekler, davranışlar ve özellikler içerir.

Kendinizde 4 numaralı odanın kilidini açıp bu tür niteliklerinizi ortaya çıkarmak için, bir koç veya süpervizörle çalışmayı deneyebilirsiniz.

AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

# GİZLİ BENLİĞİNİZİN FARKINDA OLMAK



AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI




# ÖĞRENME STİLİNİZ KOÇLUĞUNUZU NASIL ETKİLİYOR?

Yeni bilgileri nasıl öğrendiğiniz ve dünyayla etkileşim şekliniz, benlik anlayışınızı ve koçluk yaklaşımınızı da etkiler. Honey ve Mumford (1986), Kolb'un öğrenme döngüsüne dayanarak, farklı tercihleri ortaya koyacak dört farklı öğrenme türü belirledi.

1. Aktivist (YAPARAK) işlere dahil olarak öğrenir; beyin fırtınası, bulmacalar, rol oyunu veya problem çözme gibi etkinliklerden yararlanır.
2. Teorisyen (ÖĞRENEREK) uygulamanın altında yatan teoriyi anlamaktan hoşlanır, modellere/kavramlara ihtiyaç duyar.
3. Pragmatistin (UYGULAYARAK) öğrendiklerini nasıl uygulamaya koyup, fikirleri nasıl eyleme geçireceğini görmesi gerekir. Uygun etkinlikler; tartışma, vaka çalışmaları ve birlikte düşünmek için zaman ayırmaktır.
4. Yansıtıcı (İNCELEYEREK) gözlemleyerek ve düşünerek, kendi analiz ederek ve başkalarından gelen geribildirimleri kullanarak öğrenir; biraz ayrıksı görünebilir.

Kişisel tercihleriniz danışanınızdan çok farklı olabilir. Bu farklardan yararlanmak için bir yol bulabilir misiniz? Bu yaklaşımların tamamını uygun şekilde kullandığınızdan emin misiniz?

# KENDİNİZİ TANIYIN

Henüz yapmadıysanız, psikometrik bir test yapmanızı tavsiye ederim. Kolayca bulabileceğiniz onlarca test var: En popüler olanları MBTI, 16pf, DISC, Insights, FIRO, Hogan ve Thomas International. Bir kısmını kendiniz analiz edip çevrimiçi tamamlayabilirsiniz. Bununla birlikte, bir kısmı da sonuçları bildirmek için bir psikometrik yönetici bulunmasını isteyecektir.

İç koçsanız ve 360 derece geribildirim modeline erişiminiz varsa, bu testler "kör" alan açısından da fikir sağlayabilir (Johari Modeli – 4. Oda).



AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI




# KENDİNİZİ TANIYIN

## SÜPERVİZYON

*"Süpervizyon, yetkinliği beceriye dönüştürerek, kişiyi ve koçluk kapasitesini geliştirecek yansıtıcı bir ayna işlevi görür."*

**Peter Hawkins (2015), *Excellence in Coaching***

İster iç ister dış koç olun, nitelikli bir koçluk süpervizörüyle seanslara katılmanız yararlı olacaktır. Bu konu, SPACE modelinde Aşama 5 – E'de ele alınıyor. Söz konusu akredite kuruluşlar (sayfa 97) sizi süpervizyon ilkelerine yönlendirecek ve kayıtlı süpervizörlerin listesini sağlayacaktır.

Birçok koç, meslektaş süpervizyon gruplarına katılır. Akredite kuruluşlardan bir kısmı, yerel bazda meslektaş gruplarını bir araya getirebilen veya faaliyet gösteren gruplarla irtibat sağlayabilen şubelere sahiptir. CMD (Sürekli Mesleki Gelişim) ve süpervizyon konusunda farklı örnekler için, *Supervision in Coaching: Supervision, Ethics and Continuous Professional Development* (Jonathan Passmore, 2015) kitabından faydalanabilirsiniz.

Neden bir başka koçla seans düzenlemiyorsunuz? Farklı yaklaşımlar ve teknikler hakkında bilginiz artar.




# KENDİNİZİ TANIYIN

## DÜŞÜNMEK

Kendiniz hakkında daha fazla bilgi edinmenin bir başka yolu da, koçluk seansı yaptıktan sonra düşünmek için gereken zamanı ayırmaktır.

- Seans hakkında neler düşündünüz? Danışandan duyduklarınızı nasıl yorumladınız? Bu görüşmenin gelecekteki seanslar üzerindeki etkisi ne olacak?
- Neler hissettiniz? İyi geçtiği için memnun kaldınız mı? Yeterince ilerleme göremediğiniz için hayal kırıklığına mı uğradınız? Seans süresince yapılan konuşmalarla ilgili ne hissettiniz? Sizi rahatsız eden konularda, öncesinde öngörülebilir bir gösterge var mıydı?
- Fiziksel tepkiniz nasıl oldu? Rahatladınız mı, gergin miydiniz, dikkatiniz dağıldı mı?
- Nasıl hareket ettiniz? Çok konuştunuz mu? Söylenen bir söze aşırı tepki verdiniz mi? Çok sessiz veya yargılayıcı bir yaklaşım mı gösterdiniz?

AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

# EMPATİK KOÇLUK

Farkındalığı yüksel bir koçun kendine sorabileceği beş soru burada yer alıyor:

1. Danışanım nasıl hissediyor? (Empati gösterin, sempati değil.)
2. Bu seansta kendimi onun yerine koyabildim mi?
3. Kendisine makul sorular sordum mu?
4. Söylemiş olduklarını yeterince yansıttım mı? "*Demek istiyorsunuz ki...*"
5. "*Bana öyle geliyor*" ve "*Artık şunu fark ettim ki...*" arasındaki farkı anlayıp kendisini tebrik ettim mi?

Bu beş aşama, kendinize bir ayna tutmak gibidir ve üst düzey koçların her zaman bunu yapması gerekir. Bu modelin daha kapsamlı şekilde anlaşılması için okunması gereken kaynak: *Five levels of self-awareness as they unfold early in life* (Philippe Rochat, 2003).






# FARKINDALIK

Son 10 yıldır, farkındalık uygulaması oldukça popüler oldu. Bir koç açısından da önemli bir özellik olarak, dikkatinizi nasıl vereceğinizi ve ana nasıl odaklanacağınızı öğreten bir uygulamadır.

Farkındalık tekniklerinin kullanılması, yaşadığınız gerginliği bir kenara bırakarak, bir sonraki koçluk seansınıza net bir zihinle hazırlanmanıza olanak tanır. Seansı yargılamada bulunmadan yürütmenize yardımcı olur.

Farkındalık eğitimi aldıysanız ve yapabileceğinizi de düşünüyorsanız, farkındalık yaklaşımını danışanınıza da aktarabilirsiniz.

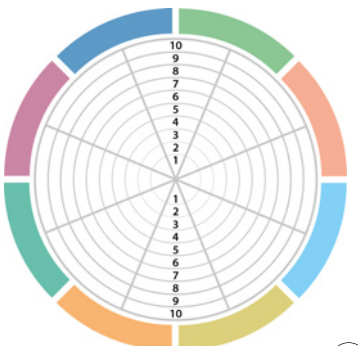
Liz Hall, *Mindful Coaching* adlı kitabında, farkındalık düzeyini genişletip derinleştirmek için, koçların farkındalık temelli stres azaltma (MBSR) programına veya bilişsel terapi kurslarına katılmalarını öneriyor.

AŞAMA 1: BENLİK VE BENLİK KAVRAMI

# EGZERSİZ – ANIN GÖRÜNTÜSÜ

Yaşam Çarkı olarak bilinen egzersiz, kendinizi daha iyi anlamak için faydalı bir yöntemdir ve hayatınızın şu an nasıl gittiği konusunda bir fikir verir. Model internette yaygın olarak bulunur.

Çember sekiz bölüme ayrılır: Sağlık, ilişki, kariyer, para, rekreasyon, fiziksel çevre, aile ve arkadaşlar, kişisel gelişim. Her bölümü, 0'dan (memnun değilim) 10'a (çok memnunum) kadar derecelendirmeniz gerekir. İsterseniz, kendinize uygun farklı sekiz kategori seçerek çemberi kişiselleştirebilirsiniz.




Doldurduğunuz çember her bir alanda hayatınızdaki memnuniyetin anlık görüntüsünü ortaya koyar. Bu alıştırmayı kendi bakış açınızdan tamamlamak için zaman ayırmaya çalışın; mutluluğunuz ve benlik duygunuz üzerine düşünmenizi sağlayacaktır.




# SONUÇ

Kendinin farkında olan bir koç, danışanlarını tarafsız olarak veya yargıda bulunmadan dinleyebileceği, içten, kabullenici, empatik bir ortam oluşturmak açısından çok daha donanımlıdır.

Bu konular için zaman ayırın:

- Öz farkındalığınızı keşfetmek için çalışın
- Kendi öğrenme stilinizi anlamaya çalışın
- Koç olarak varlığınızı düşünün, nasıl bir koçsunuz?
- Süpervizyon ve sürekli mesleki gelişim konusuna eğilin
- Koçluk yaklaşımınız ve süreç hakkında değerlendirme yapmak için, seanstan önce ve seanstan sonra konu hakkında düşünün
- Koç olarak gelişim göstermek için kendinize alan yaratın




# P FİZİKSEL ÇEVRE

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# İLK GÖRÜŞME




Danışanınızla koçluk sözleşmesi hazırlarken, ilk sormanız gereken "Nerede görüşmek istersiniz?" sorusudur.

Nöro-Linguistik Programlama'ya (NLP) aşinaysanız, önde gelen otorite Robert Dilts, kişisel değişimde NLP aşamasındaki mantık seviyelerinden bahsederken, en temel seviyenin **ortam** olduğunu öne sürer ve bunu da mutluyken nerede bulunulduğu olarak tanımlar.

Koçlukta sağlıklı bir ilişki kurmak için temel noktanın, koçluk seansı başlarken danışanın kendini rahat ve güvende hissetmesini sağlamak olduğunu düşünüyorum. Koçluk süreci yönetimi; ortam, kurum kültürü ve danışanınızla aranızda gelişen koçluk ilişkisinin bileşimidir.

*"Anı yaşama becerisi, zihinsel sağlığın temel bileşenlerinden biridir."*
**Abraham Maslow**

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# OLASI MEKÂNLAR




Koç olarak çok farklı mekânlar ve ortamlarda seanslar düzenliyoruz.

- Ofis
- Halka açık alanlar, örneğin otel lobileri ve kafeler
- Rekreasyon alanları
- Skype ve telefon aracılığıyla evler
- Açık hava

Bu mekânların koçluk ilişkisini nasıl etkilediğini kendinize sorun.

Bazı insanlar çevrenin farkındadır ve mekân konusunda hassastır; bazıları da etrafta olup bitenden habersiz olabilir.

Bazı durumlarda koçluk yapılacak yeri kimin seçtiğinin, ilişkideki güç dengesini de etkileyebileceğini görüyorum. Bu durum, özellikle iç koçsanız önem taşıyor. Danışanın daha fazla inisiyatif almasını istiyorsanız, mekânı seçmesi için onu teşvik edin.

## AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# İŞYERİNDE Mİ DIŞARIDA MI?

Koçluk için uygun bir oda veya ortam her kurumda bulunmaz. Size önerilmiş alan uygun görünmüyorsa, bunun kabul edilemez olduğunu söylemeli misiniz? Kurum, koçluk sürecine ve çalışanlarıyla yaptığınız işe ne kadar değer veriyor?

Birçok koçun, içinde birkaç sandalyenin olduğu kutu dolu bir depo veya malzeme odasının tahsis edilmiş olduğu bir iş anısı vardır!

Koçluk şantiye gibi bir alanda yürütülüyorsa, danışanın dikkati dağılabilir. Yürütülmekte olan diğer işlerle arasında, ihtiyaç duyduğu konsantrasyon ve odaklanmak için gereken mesafe olmayabilir. Danışana, bulunduğu fiziksel mekân hakkında ne hissettiğini sormak faydalı olabilir.



AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# UYGUN ZAMAN VE MEKÂN




Koçluğun temelinde, kişinin içindeki en iyiyi ortaya çıkarma amacı vardır. Koçluk yolculuğunun bir parçası da kişisel gelişim, ilerleme ve motivasyonu mümkün kılacak ve teşvik edecek bir ortam ayarlanmasıdır.

Doğru ortam, koç ve danışan olarak birlikte yaptığımız çalışmalara destek olacaktır. Nigel Risner, kişinin ortamdaki **zihinsel** varlığıyla ilgili olarak "odada olmak" ifadesini ilk ortaya atanlardan biriydi.

"*Gelecekte nerede olmak istediğinizi, ancak kalbinize baktığınızda anlarsınız. Dışarı bakan rüya görür; içine bakan kendini bulur.*"

**Carl Jung**

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# KİŞİSEL TERCİHLER




Kapalı mekânlar için birçok farklı yer seçilebilir. Siz ve danışanınız açısından en uygun mekâna bakın. Burası aşağıdaki özellikleri taşıyabilir:

- Sakin bir konum
- Aydınlatması uygun, havadar, belki de güzel manzaralı bir mekân
- Kesinti olmadan çalışabileceğiniz özel bir alan

Ya da yoğun bir kamusal alan da olabilir.

Bazı danışanlar sakin bir ortamı tercih ederken, bazıları da arka plan gürültüsünün olduğu bir kafede kendini daha çok verebilir. Kurum dışı mekânların işyerine göre anlamlı bir fark yaratacağını, daha güzel fikirler bulunmasını sağlayabileceğini düşünüyorum.

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# DETAYLARA ÖZEN GÖSTERMEK

Koç olarak kendinizi fiziken nasıl konumlandırıyorsunuz? Mobilyaları ayarlamak ve konumlandırmak için zaman ayırmak önemlidir.
İdeal olan, sorgulayıcı olmadan gözlemci pozisyonunda kalmak ve bir mülakat düzeninden kaçınmaktır. Şu konulara özen gösterin:

- Rahat bir oturma düzeni
- Aynı seviyede, hiyerarşik olmayan koltuklar
- Yumuşak, uygun bir ışık




*"Küçük şeyler? Küçük anlar? Onlar küçük değiller."*
**Jon Kabat-Zinn**

# UZAKTAN KOÇLUK




Telefon, e-posta veya Skype aracılığıyla koçluk yapmayı da tercih edebilirsiniz. Bu yöntemler de uygun olabilir; bazen daha da düşük maliyetli olur ve mesafeyi sorun olmaktan çıkarır.

Telefonla koçluğun birçok avantajı bulunuyor. Öncelikle, danışanın gözlemlendiğini hissetmeden düşünme imkânı vardır; bu da utanıp sıkılmadan konuşmasını sağlar. İkincisi, dinleme becerinizi artırabilir ve sessizlikten etkin şekilde yararlanmanıza olanak sağlar. Telefon koçluğu, karşı tarafı göremediğiniz için, koçluk ilişkisindeki belli varsayımları ve önyargıları azaltarak, ikiniz açısından daha tarafsız bir alan yaratabilir.

Uzaktan koçluğun bazı dezavantajları, koçluk modellerini veya araçlarını danışanınızla rahatça paylaşamamak veya nelerin söylenmediğini tam olarak ölçememeniz olabilir.

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# AÇIK HAVANIN GÜZELLİĞİ




Dış mekân, koçluk araç setimizde giderek daha önemli bir yer halini alıyor. Tüm göstergeler, kullandığımız koçluk stili ve teknikleri kadar, koçluk yaptığımız yerin fiziksel özelliklerinin de danışanlarımızın gelişimi açısından önem taşıdığını ortaya koyuyor.

Koçluk artık parklarda, bahçelerde, ormanlarda, dağ yürüyüşlerinde veya şehirlerin dışında yapılıyor. Faydaları şunlar olabilir:

- Karşı tarafı dinlemek için daha uygun
- Duyular üzerinde uyarıcı bir etki yaratıyor
- İş temelli sorunlar ve çözümler açısından metaforik bir yaklaşım geliştirilmesini sağlıyor
- Birlikte yan yana yürümek, ikilemin iki taraf açısından paylaşılıyor gibi görünmesini sağlıyor

Kısa süre önce, önü açık, güzel ağaçlar ve bir gölle çevrili olan bir spa'daydım. Çok sakin ve huzurluydu. İdeal bir koçluk mekânı olabileceğini düşünmüştüm.

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# DOĞANIN İYİLEŞTİRİCİ GÜCÜ




Yeşil egzersizin zihinsel sağlık açısından faydalı olduğuna dair artık çok fazla kanıt var. *Feel Better Outside – Feel Better Inside: Mental wellbeing, resilience and recovery, a MIND report in 2013* (Dışarıda Daha İyi Hissetmek - İçeride Daha İyi Hissetmek: Zihin sağlığı, bağışıklık kazanma ve iyileşme, 2013 MIND Raporu) bir dizi açık hava etkinliğini inceliyor. Bu faaliyetler Essex Üniversitesi tarafından da incelendi ve olumlu psikolojik faydaları olacağı sonucuna ulaşıldı.

Yürüyüş sırasında zihin fiziksel harekete odaklandığı için, beyin dalgaları yavaşlar ve bize düşünüp kendimize dönmemiz için bir alan sağlar. Bu alan hakkında daha fazla bilgi edinmek için, insanlarla doğal hayat arasındaki ilişkiyi ve çevre ile nasıl duygusal bağlar kurduğumuzu inceleyen ekopsikoloji konusunda bilgi edinebilirsiniz. Profesör Stephen Palmer'ın da (2015), doğanın faydalarını ve açık havada koçluğun olumlu etkilerini ele aldığı bir kitabı var. Kaynaklar için sayfa 107'ye bakabilirsiniz.

Açık havada koçluk sizi ve danışanınızı nasıl etkileyebilir?

- İkiniz de daha yaratıcı olabilirsiniz
- Danışanınızı konulara daha geniş bir bakış açısıyla bakmaya teşvik edebilirsiniz
- Seanslar her ikiniz için de daha fazla farkındalık yaratabilir

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# EGZERSİZ – DEĞİŞEN ÇEVRE

Fiziksel çevre hakkında farkındalığı artırmak için, çevreye ve mevsime dikkat çekerek, danışanınıza etrafında neler olup bittiğini ve nelerin değiştiğini gözlemleyip anlatmasını söyleyin. Sonra da kendi dünyasında neler değiştiğini düşünmesini isteyin.

Seansın başında, danışanınızdan birkaç dakika hareket etmeden durup farkındalık yaşamasını isteyebilir, ardından o "alanı" neyle doldurduğunu açıklamasını söyleyebilirsiniz: Nefesini, duruşunu, vücudunu ve çevredeki sesleri fark etti mi?



AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# ALTERNATİF MEKÂNLAR




Daha fazla koç; sinirbilim, sağlık ve fiziksel alan konularıyla ilgilenmeye başladıkça, koçluk için alternatif mekânlar aramak da giderek popüler hale geldi. Rekreasyon alanları gibi farklı mekânlar, yaşam tarzı seçimleri üzerinde düşünmek isteyen insanların ilgisini çekebilir. Bu tür mekânlar farkındalık ve koçluğun etkinliği açısından da son derece uygundur.

Danışan açısından; yürüyerek, toprağa dokunarak, denizi izleyerek, doğal hayatı ve güzelliğini gözlemleyerek dış mekânla bağlantı kurmak, kendini daha kolay ifade etme özgürlüğü verebilir. Bu tür alanların duyularımızı uyardığı kanıtlanmıştır: Gördüklerimiz, hissettiklerimiz ve duyduklarımız beyin dalgalarımızı yavaşlatarak daha net ve daha yaratıcı düşünmek için alan sağlar.

Düzenli egzersiz yapıldığında, aerobik beyin, hafıza için önemi olan hipokampüse daha fazla kan göndererek, arada daha fazla bağlantı oluşturur. Bu da hatırlama, sorunlar ve farklı olaylarla ilgili düşünce ağımızın çalışmasına yardımcı olur.

Bu konuda daha fazla bilgi için: *Neuroscience & Learning – Fresh Thinking in Learning & Development, CIPD 2014.*

AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE

# ANKET YANITLARI




Araştırmamın bir parçası olarak dağıttığım ankette, koçlardan nerede koçluk yaptıkları ve tercih edilen ortamlar hakkında değerlendirme yapmalarını istedim.

- Ankete katılanların yüzde 63'ü açık havada koçluk yaptığını söyledi.
- Koçluk yapılan yerler arasında deniz veya nehir kenarı, orman, park ve "*danışana özel bir yer*" vardı.
- Açık havanın neden tercih edildiği sorulduğunda, katılımcılardan "*Farklı bakış açısı getirmemizi sağladı*", "*Dış mekân bir dinamizm kattı*" ve "*Seansın enerjisini değiştirdi*" gibi yanıtlar geldi.
- Açık havada yapılan koçlukta belirleyici unsurlar olarak hava durumu, mesafe ve mahremiyet yer aldı.
- Bir katılımcı bir rekreasyon bölgesinde koçluk yaptığını ve oradaki seansların "*danışanda değişim için büyük bir ivme yarattığını*" belirtti.
- Tercih edilen mekân seçimi konusunda açık ara en çok gelen yanıt "işyerinden uzak, erişimi kolay, sakin ve sessiz bir yer" oldu.

## AŞAMA 2: FİZİKSEL ÇEVRE




# SONUÇ

Koçluk seanslarında, içinde bulunduğunuz fiziki alan süreçte önemli bir rol oynar. Farklı danışanlar için farklı mekânlar bulabilirsiniz; danışanınızla ilk görüşmenizde bu konuyu belirleyin.

- Danışanınıza nerede koçluk istediğini sorun
- Uygun bir yer belirleyin
- İkinizin de rahat olduğundan emin olun
- Mümkünse danışanınızı işyerinden uzaklaştırmaya çalışın
- Yer seçiminde yaratıcı olun, örneğin açık havada veya alternatif mekânlarda koçluk yapmayı düşünün




# A DANIŞANA İLGİ

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# DANIŞANI ANLAMAK




**A** Aşaması, (Attention To Coachees) danışanlarınıza karşı ilginizi ele alıyor.

Modelin bu bölümünde, danışanınızın kullandığı dili, vücut dilini, seansta hangi duyguların ortaya çıkabileceğini, suskunluğu giderecek şekilde güçlü sorgulama yapmayı ve ilişkinizi geliştirmek için etkili dinleme konularını ele alıyoruz.

Dünyaya "bakış açınızın" danışanla aynı olduğunu varsaymayın. Mesleğin başlarında kolayca yapılabilecek ve benim de yaptığım bir hata!

**S.E.S**'i hatırlayın:

**S**aygı gösterin: Danışanın dünya görüşüne saygı gösterin.

**E**mpati kurun: Danışanın derin inançlarıyla yüzleşmesi rahatsızlık verebilir.

**S**amimi olun: Gerekiği durumlarda kendisine meydan okuyun.

"*Düne geri dönemem, çünkü orada farklı bir insandım.*"
**Lewis Carroll, *Alice Harikalar Diyarında***

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# DANIŞANI ANLAMAK




**Koçun fikirleri**, değerleri, kullandığı dil, duyuları, deneyimi ve dünyaya bakış açısı

**Danışanın fikirleri**, değerleri, kullandığı dil, duyuları, deneyimi ve dünyaya bakış açısı



Koç ve danışan, kendi dünyalarındaki ortak bileşenleri fark eder

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ




# HAZIRLIK YAPARKEN FARKINDALIKTAN YARARLANMAK

Kendi dünyanızın danışanınızın dünyasından farklı olduğunu varsayarak, koçluk seansınıza nasıl hazırlanacağınızı düşünün. Danışana karşı ilgili, hevesli ve destekleyici görünmeyi nasıl başarabilirsiniz?

Bu konuda şunları deneyebilirsiniz:

- Danışanınızla gereken etkileşimi kurabilmek için zihninizi boşaltıp alan yaratmak
- Her danışan için uygun fiziksel alanı sağlamak
- Danışana uygun her tür koçluk aracını yanınıza almak
- Önceki oturum notlarını gözden geçirmek
- "SPACE" modelini tekrar hatırlamak için, kısa bir farkındalık egzersizi yapmak
- Başlangıç konuşması olarak kullanmak üzere, önceki seansta kararlaştırılan faaliyetleri gözden geçirmek

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

## ÖZGÜNLÜĞÜNÜZÜ KORUYUN




> *Özgün olmak, her gün karşı karşıya kaldığımız seçimlerle ilgilidir. Kim olduğumuzu ortaya koyarak, kendimiz olmayı seçmektir. Dürüst olmayı seçmek. Gerçek benliğimizin görülmesine izin vermeyi seçmektir.*

**Brené Brown,** *Mükemmel Olmamanın Hediyeleri*

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# KULLANDIĞINIZ DİLE DİKKAT EDİN!




Yakınlık geliştirmek ve danışanınızı rahatlatmak için şu konulara dikkat edilmesi yararlı olacaktır:

- **Tempo** – Konuşurken hızınız ve ses seviyeniz danışanla aynı olsun; yorucu olabilir ve dikkatli kullanılmazsa yanlış sonuç verebilir!
- **Yansıtma** – Beden dilinizi danışanla benzer şekilde eşleştirmek; örneğin kollar kapalı, bacaklar çapraz, vücut eğik
- **Liderlik** – Kendi beden dilinizi danışana göre değiştirdikten sonra, artık sizin eylemlerinizi takip etmesini izlediğiniz noktadır

Bu terimlerin tümü NLP terimleridir ve bu konuda bilginiz yoksa, araştırmanızda yarar var. Bu konuda Gillian Burn'ün NLP Pocketbook kitabına bakabilirsiniz.

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# TEMİZ DİL VE SEMBOLİK MODELLEME




Kişinin kullandığı metaforlar, düşünme biçimini ve dünyayı nasıl algıladığını anlamak için son derece yararlı olabilir. Bu konu genellikle deneyimlerini nasıl ifade ettiğiyle ilgilidir ve her metafor kişiye özgüdür. Kendim de çok sık metafor kullanan biri olarak, metafor kullanan danışanlarımı dinlerken özellikle tetikte bekliyorum; metaforlarını "onlarla eşleştirmenin" işe yaradığını görüyorum.

**Temiz dil**, insanların kullandığı metaforlara odaklanan bir tekniktir. Bir dizi basit soru sorarak, sorunlarını ortaya çıkarmak ve anlattıklarından daha fazla anlam çıkarabilmek için, danışanın kelime seçimini inceleyebilirsiniz. Örneğin:

- *'Bu kurumda her seferinde bir **duvara** çarpıyorum."* *"Ne tür bir duvar?"* *sorusunu sorarak sorunu anlamaya çalışabilirsiniz.* *"Duvar nerede?"* *"Sonrasında ne oluyor?"*
- *"Elimdeki **cephane** bu iş için yeterli değil sanıyorum."* *"Yeterli cephanede neler olmalı?"* *sorusunu sorabilirsiniz.* *"Halihazırda ne tür imkânlara sahipsiniz? Neyi kazanmak ve neyi geliştirmek istiyorsunuz?"*
- *"Kurum yönetimi **at gözlüğü takmış**" .....*
- *"Değerlerim bu şirketin **kalbinde** yer alıyor" ....."*

Sorunların "kilidini açmak" için çok güçlü bir teknik olabileceğini düşünüyorum!

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# GÖRÜŞME SIRASINDA RAHATLAR MI?




Modelin ikinci unsuru olan P bölümünde, koçluk seanslarınızın gerçekleştiği yerin fiziksel özelliklerine bakmıştık. Bu kısımda beden diline ve danışanın ilk aşamadaki yaklaşımına bakıyoruz.

Selamlaşırken gülümseyin, göz teması kurun, rahat olun ve tokalaşın. Bununla birlikte, seansa başlarken ve bitirirken inisiyatifi danışanınıza bırakın ve ne şekilde rahat hissettiğini not edin.

Seans sırasında, danışanınızın ses tonunu ve beden dilini izleyerek söyledikleriyle uyumlu olup olmadığını kontrol edin. Örneğin, rahatsızlık belirtileri göstermesine karşın "*Bu durum beni rahatsız etmiyor*" demesi...

Mehrabian'ın 1960'larda iletişim üzerine yaptığı çalışma, çoğu zaman yanlış alıntılansa da, kullanılan kelimelerle sergilenen beden dili arasında uyumsuzluk olduğunda, sözsüz iletişime daha fazla güvendiğimizi ortaya koyuyor. Söz konusu çalışmaya göre; bu gibi durumlarda, kullanılan kelimelere sadece yüzde 7 oranında dikkat ederken, ses tonuna yüzde 38, beden diline yüzde 55 dikkat ediyoruz.

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# DANIŞANIN YORUMUNU ALMAK




Beden dilini gözlemleyerek gergin olup olmadığını, fiziksel veya duygusal rahatsızlık belirtileri gösterip göstermediğini not ettikten sonra, sözel olarak da durumu kontrol etmekte fayda var:

- "*Bu tarz/tempo sizin için uygun mu?*"
- "*Daha önce belirttiğiniz noktaya geri dönebilir miyiz?*"
- "*Yapacağınızı söylediğiniz bir şey vardı…*"
- "*Üzerinde durmak istediğiniz konu mu bu?*"

Bu şekilde, danışanın konulara gösterdiği ilgiyi anlarken siz dinleyici olarak kalacak ve gerekli durumlarda değişim ve dönüşüm yapması için kendisini yönlendirebileceksiniz.



AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# ALAN BELİRLEMEK

Seansın akışı sırasında, bazen danışan kendisi açısından önemli bir konuyu tartışırken, başka konulara dalar. Kolayca araya giremediğiniz için "bu alanı belirlemek" ve uygun bir zamanda kendisine konuya geri dönmek isteyip istemediğini veya konu üzerinde daha fazla düşünmek isteyip istemediğini sormak önem taşır.

Ankette koçlara, danışanların bu şekilde girişiminde bulunup bulunmadığı soruldu. Yüzde 88'i "*Bu konuya geri dönmek ister misiniz?*", "*Bundan, önceki bir oturumda da bahsetmiştiniz; şimdi bu konuyu değerlendirmek ister misiniz?*" gibi ifadeler kullanarak bunu yaptığını belirtti.

Bu tür konuları ancak danışan da ilgileniyorsa takip etmelisiniz.



AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# DİNLEYİN




Dinleme çeşitli seviyelerde gerçekleşir. Amacınız dikkat ve empati göstererek dinlemek olmalı. Dikkatli dinlemek, daha fazla bilgi elde etmek ve karşı tarafı anlamak için dinlemektir.

Stephen Covey, *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı* adlı kitabında, empatik dinlemenin "*Karşınızdaki kişinin dinlenildiğini ve anlaşıldığını hissetmesi için, hissettiklerini ve söylediklerini, kendi sözlerinizle onları mutlu edecek şekilde tekrar ifade etmek*" olduğunu yazmıştı.

Dikkatinizi dağıtan düşüncelerinizi ve dış unsurları bir kenara bırakarak, konuşma sırasında genellikle konuşmacıya bakıyor olmalısınız. Kesinlikle, dinlerken bir taraftan da söylediklerine cevap hazırlamaya çalışmayın. Dışarıda koçluk yaparken, danışanla karşı karşıya değilken, ayrıca dikkat dağıtan bazı unsurları da koçluk tekniğinizin bir parçası olarak kullanıyorsanız, bu daha da zordur!

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# SİZİ DOĞRU ANLAMIŞ MIYIM?




Konuşmadaki nüansları yakalamak için, koçluk becerilerinizi geliştirmeye çalışırken temel amacınız dinlemek olmalı. Şu konular için dinliyorsunuz:

- Anlam – Konuşulmadan bırakılan konular neler?
- Açıklama – Tam olarak ne tarif ediliyor?
- Bağlam – Danışan hayata nasıl bakıyor, ne tür sorunlar yaşıyor?

*"Söylediklerimi anladığınızı düşünerek bana katıldığınızı bilsem de duyduklarınızın söylemek istediğim şey olmadığını fark ettiğinizi sanmıyorum."*

**Robert McClosky, *The Pentagon***



AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# CEVAPLAR DEĞİL SORULAR




Koçlukta iyi sorular sormak büyük önem taşır. Açık ve kapalı sorular sorma konusunda deneyim sahibi olmanız ve koçluk araç setinizde birkaç farklı teknik ve soru tipi olması gerekiyor. Bir sonraki bölümde (**C**) güçlü ve uygun soruların sorulduğu koçluk modellerine bakacağız.

Bu modellerde belli bir sorgulama çerçevesi sunan birçok farklı seçenek yer alıyor; size uygun olanı anlamak için, farklı alternatifleri deneyin.

Birlikte çalıştığım birçok koç, danışanın sorununa elindeki mevcut çözümle yaklaşmak istiyor; bunu asla yapmayın!

*"Bir insanı verdiği yanıtlarla değil, sorduğu sorularla değerlendirin."*
**Voltaire**

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

## GÜÇLÜ, DEĞİŞİM SAĞLAYAN SORULAR




Jonathan Passmore'un *Excellence in Coaching* adlı kitabında, işyerinde gelişim sürecinde danışanın yapması gereken konularda rehberlik yapmak ve bir eylem planı oluşturmak üzere hazırlanmış 10 soru yer alıyor.

1. Ne elde etmek istediniz?
2. Sonuçta neler oldu?
3. Sizce ne tür seçenekler var?
4. Neyi ne zaman yapacağınızı özetleyebilir misiniz?
5. İşyerinizdeki bir başka kişi bu duruma nasıl bakardı?
6. Gözlerinizi kapatın ve bu olay düşündüğünüz gibi gelişirse neler olacağını anlatın.
7. Bir sonraki buluşmamızdan önce deneyeceğiniz görev(ler)i özetleyebilir misiniz?
8. Daha önce buna benzer bir duygu yaşadığınız bir durumdan bahseder misiniz?
9. Diğerleri nasıl etkilenir?
10. 1'den 10'a kadar olan bir ölçekte, değişime ne kadar hazırsınız?

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# SESSİZLİKLE BAŞA ÇIKMAK




Sessizlik çoğumuzu rahatsız eder ama danışanınız sessiz kaldığında ne yapmak gerekiyor? Boşluğu doldurmak için acele mi ediyorsunuz yoksa sabırla oturup danışanınızın konuşmasını mı bekliyorsunuz? Bu seansın kendileri tarafından "sahiplenildiğini", koçluğa sessizlik getirmeyi seçtiklerini de düşünebilirsiniz. Karşılıklı anlayış en çok bu anlarda ortaya çıkıyor da olabilir.

Koç olarak sessizliğe saygı duymak zor olabilir ve bir soru sorup danışandaki bu önemli değişimin içine girme riskini alabilirsiniz.

Sessizlik anlarında danışanınızın nereye dalıp gittiğini bilemesek de aşağıdaki gibi sorular sorarak bunu anlamaya çalışabilirsiniz:

- "*O an sizde neler yaşandı?«*
- "*Sizin için bir değişim seziyor muyum?«*
- "*Şu an içinizden neler geçiyor?*"

Danışanın, sessizliğin gücü ve o an aklından geçenler üzerine düşünmesini sağlayın. Görüşlerini sizinle paylaşmak istese de istemese de.

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# FARKLI SESSİZLİK ÇEŞİTLERİ




Sessizlik birçok şekilde olabilir. Koçluk deneyiminiz arttıkça farklı durumları sezgisel olarak ayırt edebileceksiniz:

- İlgi sessizliği - Burada danışan size açılabileceği ve sonuç olarak kendini geliştirebileceği güvenli bir konumdadır. Size empati ve saygı duyar
- Meşguliyet sessizliği - Danışanın bilgiyi işlediği ve üzerinde düşündüğü durum
- Farkındalık sessizliği - Danışanınızın kendisi için olup biteni anlamaya çalışıp, neler hissettiğini gözlemlediği sessizlik
- Sihir anı sessizliği - Sevinç, farkına varma ve aydınlanmanın tepe noktası

Koçluk becerileriniz arttıkça sessizlik konusunda kendinizi daha rahat hissedeceksiniz.

*"Müzik notalarda değil, notalar arasındaki sessizliktedir."*
**Wolfgang Amadeus Mozart**

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# İLETİŞİM KURMA ZEKÂSI (CiQ)




*Conversational Intelligence* kitabının yazarı Judith Glaser, nörobilimi ön plana çıkararak, koçluk görüşmeleri konusunda önemli görüşler ortaya koyuyor. "Kelimeler anlam dışında bize danışan hakkında bir fikir de verir, danışanla bağ kurmamızı ve dünyasının içine girmemizi sağlar. Aynı zamanda kendisiyle birlikte gelişmemize olanak tanır" diyor.

ABD'li klinik psikolog Dr. Maynard Brusman, konuşma hızımızı azaltarak iletişimimizi geliştirebileceğimizi söylüyor: Daha yavaş nefes alıp daha fazla duraklayarak, duygularımızı kontrol ederek, keşif soruları sorarak ve paylaşılan hedefleri doğrulayarak.

Nefesiniz, konuşma hızınız ve duygusal olarak nasıl hissettiğiniz konusunda farkındalık geliştirin. Ortamda duyguların çok önemli olduğunu unutmayın.

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# DUYGUSALLAŞMAK




Koçluk seansında ortaya çıkan duygularla nasıl başa çıkarsınız? Gözyaşları (çok defa!). Bu süreçte öfke, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve sevinç yaşadım. Yoğun duygular sinir bozucu, kafa karıştırıcı  hatta üzücü olabileceği için, ortamda neler hissettiğinizi sürekli anlamaya çalışın.

Nancy Kline, üzgün olduğumuzda aktif düşünme sürecinin durduğunu, ancak sakinleştikten sonra düşünmeye ve duygularımızı ifade etmeye başlayabileceğimizi düşünüyor.

Koçluk tarzınız ve beden diliniz, duyguları bastırmaya çalışmadan, ortamda varlığını hissettirmelidir.

Ancak kurtarıcı rolüne girmemeye, paniğe kapılmamaya veya seansın kontrolden çıkmamasına çalışın. Ne hissediyorsanız onu söyleyin!

"*Gerçekte iki zihne sahibiz; biri düşünen, diğeri hisseden.*"

**Daniel Goleman**

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# DUYGULARINIZI FARK ETMEK

Koçluk yeteneklerinizi hakkında olumlu şeyler düşünün ve performansınıza odaklanarak sorumluluklarınızı yerine getirin. Seansa duygusal olarak hazırlanmak için kendinize şunları sorun:

- Bugün nasıl hissediyorum?
- Bu danışan hakkında ne hissediyorum?
- Daha önceki görüşmeleri düşündüğümde, bugünkü seansta neler yaşanabilir?

Duygularımızı nasıl yönettiğimize dair mükemmel bir kitap için *Şempanze Paradoksu*, Prof. Steve Peters...



AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# KİMYASAL TEPKİLER




Danışanınızla etkileşim kurarken gerçek bir ilgi ve empati gösterdiğinizde, danışanın size karşı güvenini artıran beyindeki kimyasal oksitosini serbest bırakmasını sağlarsınız.

İşyerinde stresli olduğu için sürekli kortizol veya adrenalin üreten kişinin etkinliği azalır.

Bilinmesi gereken diğer beyin kimyasalları şunlar:

- Dopamin - düşünmeyi, hisleri ve davranışları etkiler
- Serotonin - ruh halini, uyku düzenini, iştahı ve hafızayı düzenler
- GABA ve glutamat – nörotransmiterler - "yukarı" değerlerde kısa süreli heyecana, "aşağı" değerlerde uzun vadede strese neden olabilir.

Beyin aktiviteleri ve koçluk arasındaki ilişki konusunda kapsamlı ve araştırmaya dayalı bir çalışma için, Amy Brann'in *Neuroscience for Coaches* kitabından yararlanabilirsiniz.

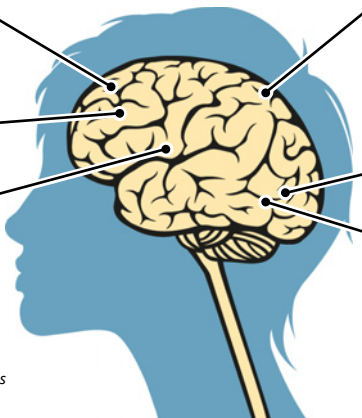
AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# KOÇLUK AÇISINDAN BEYNİN ÖNEMLİ BÖLGELERİ

**Prefrontal korteks** – dikkat, işleme, planlama, hedefler, eylemler, ılımlı davranışlar

**Insular korteks** – öz farkındalık

**Anterior singulat korteks** – belirsizlik, çatışma, ağrı



**Bazal gangliyon** – hikâyeler, zevke, korkuya ve ödüle dayalı alışkanlıklar

**Amigdala** – duyguları düzenler

**Hipokampus** – kısa ve uzun süreli hafızayı dengeler

Amy Brann – *Neuroscience for Coaches*

AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# EGZERSİZ – ROLLERİ DEĞİŞTİRMEK

Deneyebileceğiniz bir başka yararlı NLP egzersizi de burada yer alıyor. Gerçeklik dünyayla ilgili algılarınız tarafından tanımlandığı için, sergilediğiniz davranışlar da kendi gerçek tanımınıza uygundur. Danışanınızın bunu fark etmesine ve "başkalarının yerine geçerek" davranışlarını değiştirmesine yardımcı olun.

Bir çift büyük palyaço ayakkabısı alarak, insanlardan üst veya orta kademe bir yöneticinin ayakkabısını giymesini (onun gibi düşünmesini) istedim! Ayrıca, başka bir kişinin bakış açısını anlamak için odadaki fiziksel konumunu değiştirmelerini de isteyebilirsiniz.

Daha sonra "*Bu size ne hissettiriyor?*", "*Şu anda ne fark ediyorsunuz?*", "*Şu anda bulunduğunuz yerde rahat veya rahatsız edici olan nedir?*", "*Herhangi bir fiziksel değişiklik fark ettiniz mi?*" sorularını sorabilirsiniz.



AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# KOÇLARIN ANKET YANITLARI




Anketimde koçlara sessizliği bir araç olarak kullanıp kullanmadıklarını sordum. Katılımcıların yüzde 96'sı kullandığını belirtti. Yorumlar arasında şunlar vardı:

- *"Karşı tarafın (danışanın) az önce söylediği sözler üzerinde düşünmesini sağlamak için sessiz kalıyorum«*
- *"Danışan konuşmasına ara verirse, ben de sessizliği koruyorum«*
- *"Sessizliği mekâna göre kullanıyorum; danışanın verdiği yanıtların ve kendisi hakkında düşüncelerinin derinleştiğini görüyorum (dış mekânda)«*
- *"Cevabı bilmemenin verdiği rahatsızlıkla baş başa kalması için danışanı cesaretlendirmek üzere sessizliği kullanıyorum«*
- *"Bu anları atlamamak için çok pratik yapmam gerekti«*
- *"Danışanlara o sessizlikte neler yaşandığını soruyorum«*
- *"Nancy Kline'ın Düşünme Alanı tekniğini kullanıyorum"*

## AŞAMA 3: DANIŞANA İLGİ

# SONUÇ




- Hayata bakışınızın veya yaptığınız yorumların, danışanınızla aynı olması gerektiğini varsaymayın
- Duymak için dinleyin
- Kullanılan dile odaklanın, özellikle metaforları fark edin
- Her türlü duyguyla başa çıkmaya hazır olun
- Kabullenici ve az konuşan bir yaklaşım geliştirin
- Koçluk bilginizi geliştirmek için nörobilimi keşfetmeyi deneyin





# C FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI




# KOÇLUĞA KİŞİLİK KATMAK

**C**, (Coaching styles) koçluk tarzınızı ele alıyor. Bunun ne olduğunu belirlerken, önce sık yapılan bazı hatalara bakalım:

- Koçluk seansına kendi gündeminizi dahil etmek
- Koçluk görüşmesini sponsor veya dışarıdan biriyle paylaşmak
- Çok savunmasız kalmak veya çok fazla kişisel bilgi paylaşmak
- Şirketin hedeflerini kendilerine satmak!
- Koçluk almaya hazır olmayan danışanları reddetmek
- Koçluk ilişkisini çok uzun süre sürdürmek

Koçluk kariyerimin ilk yıllarında seanslarım için bir gündem belirlemiştim: Denemek istediğim modeller, zihinsel bir soru listesi, müdahale etmek için doğru zamanı düşünmek vb. Bu konular üzerine düşünerek çok şey öğrendim. Ayrıca, koçluğa açık veya hazır olmadığını fark ettiğim danışanların da her zaman takipçisi oldum.

Bu liste ayrıntılı değil; sizin de aynı şekilde ilk koçluk seanslarınızdan hatırlayabileceğiniz ve öğrenmenize yardımcı olan hatalarınız olacaktır.

"*Tutkularınızı keşfedin; sonrasında asla yaptığınız işten sıkılmayacaksınız.*"

**Konfüçyüs**

AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# KENDİNİ TANIMAK

Koçluk yolculuğunuz nerede başladı? Tarzınız nasıl gelişti? Profesyonel bir koç musunuz, yoksa koçluk, yöneticilik rolünüzün bir parçası mı?

Koçluk kariyerinizde şu ana kadar önemli kilometre taşları neler oldu? Aktif olarak sürekli mesleki gelişim arayışında mısınız? Bir koçluk ağına dahil misiniz?

Koç olarak rolünüz ve ne yönde gelişmek istediğiniz konusunda net bir anlayış geliştirin.



AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# KOÇ OLARAK KENDİNİZİ ORTAYA KOYMAK



Koçluk ilişkisinin işyerindeki diğer ilişkilerden farkı nedir? Çalışırken sınırları nasıl belirliyorsunuz?

Benim açımdan işe yarayan en önemli ipuçları şunlar oldu:

- Danışanımla net bir sözleşme hazırlamak
- Kendimi ve tarzımı tanımak (Aşama 1 - S'de tartışılmıştı)
- Zamanı iyi yönetmek; geç kalmamak veya aşırı zaman harcamamak
- Bulunduğum ortamda rahat olmak
- İnsanlar hakkındaki görüşlerimi değerlendirmek ve sorgulamak; insanlara koşulsuz saygı göstermek
- O an birlikte çalıştığım kişiye dikkatimi tam ve bölünmeden vermek

AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# SÖZLEŞME HAZIRLAMAK



Koçluk sürecinin başlangıcında, birlikte nasıl çalışacağınızı belirleyen bir konuşmadır. Sponsor kuruluşlar sürece dahil olduğunda nasıl yapılacak? İlk oturumda muhtemelen temel kuralları belirlemek için oldukça fazla zaman harcayacaksınız.

**P** aşamasında fiziksel açıdan "nerede" konusuna bakmıştık; burada "nasıl" konusunu inceliyor ve aşağıdaki noktalara da yer verecek şekilde, oturumların lojistiği konusunda karar alıyoruz:

- Ne kadar sürecek? Koçluk seansları 45 ila 90 dakika arasında olabilir
- Kaç seans üzerinde anlaşmaya varıldı?
- Koçtan beklenenler: İletişim bilgileri, etik kod, deneyimleri/yetkinlikleri, koçluğa uygunluğu
- Koçluk görüşmesi, belirlenen sınırların dışına çıkarsa ne olacağı
- Pratisyen hekim, terapist veya bir diğer klinik uzmana ne zaman başvurulması gerekeceği
- Bir iki seanstan sonra koçluk sürecinde uyuşmazlık olduğu anlaşılırsa, ilişkinin nasıl sürdürüleceği veya bir başka koça nasıl yönlendirileceği

AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# SINIRLARI BELİRLEMEK



Sınırların ne olacağını en baştan belirleyin.

- Gizliliğin koçluk uygulamalarında en önemli konu olduğunu düşünüyorum
- Koçluğun ne olup ne olmadığını (örneğin danışmanlık) açıklıyorum
- Danışan, süpervizyon, terapi veya danışmanlık gibi başka destekler de alıyorsa, mümkünse bu konularda da bilgi sahibi olmak isterim
- Ne tür maliyetler söz konusu olabilir; harici bir koçsanız

Hem sizin hem de danışanınızın imzaladığı, aşağıdaki soruları ele alan yazılı bir anlaşma yapmak yararlı olacaktır:

- Süreçte size yardımcı olmak için koçunuz olarak bilmem gerekenler neler?
- Koçunuz olarak sizinle nasıl çalışmamı istersiniz?
- Güven ilişkisi kurmak için hakkımda bilmeniz gerekenler neler?
- Hangi mesleki standartlar ve etik kurallara uyuyorum?
- Başarıyı ve ulaşılan hedefleri nasıl tanımlayacağız?

## AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# SINIRLARI BELİRLEMEK



İster içeriden ister dışarıdan bir koç olun, kurum yöneticilerinin sizi veya koçluk sürecini "*kişisel gelişimle ilgili sorumluluklarından kaçınmak için bir bahane*" olarak kullandığını fark etmiş olabilirsiniz. Buna benzer şekilde, üst düzey yöneticilerin çalışanlarına yönelik "zor" konuşmalardan kaçınmak için, koçluğu bir çözüm olarak kullandığına da şahit oldum. Bu tür bir itilaftan nasıl kaçınırsınız?

Yukarıdaki alıntı, bu konuda aşağıdaki çözümleri öneren Profesör David Clutterbuck'e ait:

- Sözleşme sürecinde her sorunu kapsamlı şekilde tartışın
- Kurumu ve koçluk yapacağınız kişi ile birlikte kişisel gelişim planını (KGP) gözden geçirin
- Kurumla pazarında nasıl bir değişim yaşandığını ve bunun çalışan performansına nasıl yansıdığını değerlendirin
- Herhangi bir yargılamada bulunmadan, "ne görüyorsanız onu söyleyin": "*Gerçekte ne hakkında konuşmamız gerekiyor?*", "*Fark ediyorum ki sizin yapmanız gereken...*", "*Şu konularda sizin ayrıca ...*"

# ORTAK KOÇLUK İLİŞKİSİ

Sürecin şeffaflığını sağlamak için genellikle bölüm yöneticisi, danışan ve kendim olmak üzere üç taraflı seanslara yer veriyorum. Sınırları belirlerken gereken şekilde çalışırsanız, sonradan ortaya çıkabilecek olan yanlış anlamalar ve istenmeyen durumların önüne geçebilirsiniz.

Danışana, koçluk sürecini birlikte yürütüyor olmakla birlikte, süreçte asıl sorumluluğunun onda olduğunu net şekilde belirtin. Karşı karşıya kalınan ikilemleri ancak o çözebilir ve seanslarda kararlaştırılan faaliyetleri ancak o hayata geçirebilir.



## AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# TALİMATLAR LÜTFEN!



Downey'in *Koçluk Ölçeği*'nde; Yöneten veya Sıkı (kişinin sorununu kendisi yerine çözen) ile Yönetmeyen veya Gevşek (kişinin kendi sorununu çözmesine yardımcı olan) arasında değişen bir ölçek yer alıyor. Her danışan için, bu kriterlere göre nerede olduğunuzu kontrol etmek adına ölçeğe bakmanızda veya ölçeği hatırlamanızda yarar var. Sonraki sayfadaki grafikten de yararlanabilirsiniz.

Bu modeli dikkate alarak, kendinize şu soruları sorabilirsiniz:

- Nötr bir geribildirim veriyor muyum?
- Konuşmaları yönlendirici şekilde mi özetliyorum?
- Şu an bu kişiyi gerçekten anlamak için mi dinliyorum?

# TALİMATLAR LÜTFEN!



**SIKI**

Kişinin sorununu kendi adına çözmek

**Yöneten**

Talimat veren
Tavsiyede bulunan
Rehberlik yapan
Geribildirim veren
Önerilerde bulunan
Farkındalık yaratan sorular soran
Özetleyen
Farklı sözcüklerle ifade eden
Yansıtıcı
Anlamak için dinleyen

**Yönetmeyen**

**GEVŞEK**

Kişinin sorununu çözmesine yardımcı olmak

**Myles Downey'in Koçluk Yetkinliği Ölçeği**

## AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI



# HEDEF BELİRLEMEK

Koç olarak rolünüz genellikle danışanınızın belli hedef veya kilometre taşları belirlemesine yardım etmektir. Neyi başarmak istediğini düşünmesini isteyerek, bu konuda şunları açıklamasını isteyin:

- Hedeflerinin neler olduğu
- Ne zaman, nerede ve nasıl ifadeleri kullanılarak, sonrasında ne yapılması gerektiği
- Hedefe ulaşırsa ne tür faydalar elde edeceği
- Hedefe ulaşılmazsa neler yaşanacağı
- Bugünden başlayarak bu konuda neler yapabileceği

Sonraki koçluk seansına başlarken bu listeyi gözden geçirerek elde ettiği başarılar, ortada henüz bir başarı yoksa önündeki engeller ve gelecekte neleri değiştirebileceği üzerine konuşun.

Hedef belirlemek karmaşık bir süreç olsa da değişim için mükemmel bir katalizördür. Koçluk ve mentorlukta hedef belirleme konusunda kapsamlı bir inceleme için *Beyond Goals* (David, Clutterbuck&Megginson, 2013) kitabına bakabilirsiniz.

AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# ÖNEMLİ KOÇLUK MODELLERİ!



Koçluk eğitimi aldıysanız, bir dizi koçluk modeliyle önceden tanışmış olmalısınız. Bu modeller koçluk sürecini sistemli şekilde yürütebilmenize yardımcı olabilecek birer çerçevedir. Ben GROW modeliyle başlayıp zaman içinde birkaç farklı model daha araştırarak denedim. En çok kullanılan modellerin listesi bir sonraki sayfada yer alıyor. Söz konusu modellerin ortak özellikleri şunlar:

- Koçluk seanslarınız için bir temel oluşturur
- Yapılması gerekenleri ve hedefleri belirlemeye yardımcı olacak "cevapları" araştırır
- Anlaşma yapacağınız kişi veya kuruma, elinizde farklı modeller olduğu konusunda güvence sağlar
- Danışanın fikirlerinin, hedeflerinin ve amaçlarının farklı açılardan sorgulanmasını sağlar

Koçluk yolculuğunuzda ilerledikçe, sürekli mesleki gelişim etkinlikleri, süpervizyon ve eğitim yoluyla birçok farklı modelle karşılaşmaya devam edeceksiniz. Deneyin ve sizin için en uygun olanı bulun. Keşfetmeye hemen başlayın!

AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

## ÖNEMLİ KOÇLUK MODELLERİ!





# FARKLI KOÇLUK ARAÇLARI

## VARK

Bazı koçlar, danışanına ilham ve enerji vermek için beraberinde bir dizi destekleyici araç bulundurur. Bunlar koçluk araç setinizde güçlü birer parça olabilir ve belli iletişim tercihlerine "takılı kalan" danışanlar açısından destek sağlayabilir (*bkz*: Neil Fleming'in Visual (Görsel), Auditory (İşitsel), Read/Write (Okuma/Yazma), Kinaesthetic (Kinestetik) öğrenme modeli: VARK).

Kendini görsel olarak daha iyi ifade edebilen bir danışan açısından, hissettiklerini resimlemek, örneğin işyerindeki durumu anlatırken bir buzdağı figüründen yararlanmak, faydalı olabilir.

İşitsel yönelimi olanlar, belki de müzik dinleyerek uyarılabilir veya hislerini size bir hikâye anlatarak paylaşabilir.

# FARKLI KOÇLUK ARAÇLARI

## VARK

Okumayı veya yazmayı tercih eden danışanınıza kelime kartları vererek, ondan kendini yazarak ifade etmesini isteyin. İçinde bulunduğu durumla ilgili bir makale veya bir kitap özetini de sizinle paylaşıp okumak isteyebilir.

Son olarak, kinestetik yaklaşıma sahip olanlar da işyeri sorunlarına ilişkin kendi durumlarına uyarlayabileceği vaka çalışmaları gibi, uygulamalı egzersizlerle desteklenebilir.



# KULLANABİLECEĞİNİZ FARKLI ARAÇLAR

Kimse sizden sanatsal malzemeler, kitaplar, makaleler veya CD'lerle çıkıp gelmenizi beklemiyor! Bununla birlikte, birinci veya ikinci seanstan sonra, danışanınızın tercih ettiği stili hızlı şekilde anlayarak, bir sonraki seans için uygun malzeme bulabilirsiniz. Doğru zamanda ve doğru kişiye uyarlandığı zaman, tüm bu araçların çok etkili olabileceğini gördüm.

Bu araçları kendiniz de belirleyebilirsiniz, ancak fikir olması açısından aşağıda birkaç örnek yer alıyor:

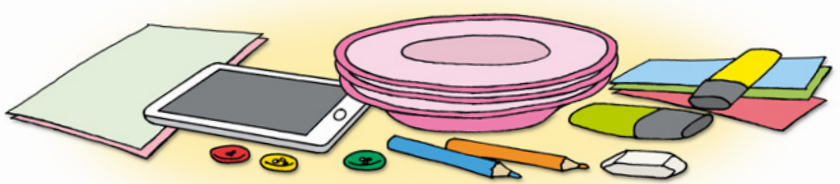
- Danışanın, birini seçip üzerinde konuşması için bir kartpostal seti
- Not defteri, tükenmez kalem veya boya kalemleri; serbest çizim için
- Üzerinde farklı renkte düğmeleri olan bir çanta; danışanın iş arkadaşlarına göre kendini tanımlaması ve konumlandırması için



AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# KULLANABİLECEĞİNİZ FARKLI ARAÇLAR

- Üzerlerinde ilham veren özlü sözlerin yer aldığı koçluk kartları; danışanın seçtiği kartlarda yer alan sözlerde, kendisinden neler bulduğu hakkında konuşulması için
- Yaşam Çarkı diyagramı (sayfa 29'da yer aldığı üzere) danışanın mevcut durumunu görselleştirmesine yardımcı olur
- İş Çarkı diyagramı da benzer şekilde danışanın şu anki iş durumu ve gelişim ihtiyacı hakkında değerlendirme yapmasına yardımcı olur
- Bir youtube klibi veya kısa bir TED konuşması ilham verici olabilir ve konunun başka bir açıdan tartışılıp değerlendirilmesine imkân tanır
- Küçük sepetler; danışanınızdan metafor kullanarak, o an "sepetindeki yükleri" yazmasını isteyin



## AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# VEDA ETME ZAMANI

Birçok koçluk görevi; üç, altı veya 12 olacak şekilde, belli sayıda seans içindir. Bu sayıyı danışanınız açısından gereken sonucun alındığı ve genellikle kendiliğinden ortaya çıkan bir son noktaya kadar, gereken şekilde siz de belirleyebilirsiniz.

Danışanın size bağımlı hale geldiğini ve seansları uzatmak istediğini tespit ederseniz, bu noktada belli seçenekleriniz var.

İlk olarak, devam etmek isterseniz ve üzerinde anlaşmaya varılırsa, daha sonraki oturumlar için ek sözleşme yapabilirsiniz. İkinci seçenek, sözleşmede yer alan süreyi vurgulayarak işi sona erdirmektir. Son seçenek olarak da danışanı bir başka koça yönlendirebilirsiniz. Bu seçenekler, tanıdığım bir koçun başına geldiği üzere, danışanınızın Noel akşamı kapınızı çalmasının önüne geçebilir!



AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# EGZERSİZ – DENEYİM KAZANMAK



Akredite, tüm temel koçluk kurumları, koçluk deneyimi ve yeterlilik seviyesini saat cinsinden ölçer. Akreditasyon yaptırsanız da yaptırmasanız da koçluk yolculuğunuzda harcadığınız saatleri, zorlukları ve öğrenmiş olduğunuz önemli konuları kaydetmeniz yarar sağlayacaktır.

Kendi hedeflerinizi düşünün: Özgüven geliştirmek, yeni koçluk modelleri öğrenmek, koçluk hakkında bir konuşma veya daha fazla koçluk çalışması yapmak olabilir!

Becerilerinizi nasıl artırabileceğiniz konusunda düşünün. Bunu nasıl başaracağınızı planlayın: Ek desteğe ihtiyacınız var mı? İlave kaynağa ihtiyacınız var mı? Bu konuda önünüzdeki sorunları nasıl çözebilirsiniz?

Bu konuların birçoğunu koçluk süpervizörümle paylaşıp birlikte araştırdım; kendinizi daha da ileri taşımak ve sürekli mesleki gelişim konusunda görüşlerinizi test etmek için mükemmel bir yoldur.

## AŞAMA 4: FARKLI KOÇLUK YAKLAŞIMLARI

# SONUÇ

- Kendi koçluk tarzınızı anlayın ve geliştirin
- Sözleşme, sözleşme, sözleşme!
- Hedefleriniz ve eylem planlaması üzerine düşünün
- Ek koçluk araçları kullanmayı düşünün
- Kendiniz açısından sürekli mesleki gelişim konusunu düşünün






**E** **ETİK**

AŞAMA 5: ETİK

# KOÇLUKTA ETİK




SPACE modelinin son kısmı olan E, etik konusu ile ilgili... Oxford Sözlüğünde etik; "*kişinin davranışlarını veya bir faaliyetin yürütülmesini yönlendiren ahlaki ilkeler*" olarak tanımlanıyor.

Etik çerçevenizin kökenleri oldukça geniştir; din, kültür, felsefe, vicdanınız ve yetiştirilme tarzınıza bağlıdır. Koçluk yaklaşımınızda etik çerçeveniz de bundan oluşur.

Bu açıdan kendinize sormanız gereken sorular arasında şunlar da olmalı:

- Sizi koç olmaya motive eden şey neydi?
- Değerleriniz nedir?
- Koçluk alanına hangi etik çerçeveyi taşıyorsunuz?

Verdiğiniz cevaplar, Aşama 1'de tartışıldığı üzere benliğiniz ve Aşama 4'te ele alındığı üzere koçluk tarzınızla ilişkili olacaktır.

AŞAMA 5: ETİK

# ETİK ÇERÇEVENİZ




Hem koçluk yaparken hem de diğer alanlarda, özellikle idari sorumlulukları da olan bir iç koçsanız, birçok farklı şapkanız olacaktır. Burada kilit nokta, koçluk yaparken net sınırlar belirlemiş olmaktır.

Danışanınızla ilişkiniz açısından en önemli konu gizliliktir. Her durumda gizliliğin korunması gerekir.

Etik konularla ilgili olarak, günlük hayatınızdaki yaklaşımınızı düşünmeniz, koçluk etiğiniz hakkında da bilgilendirici olacaktır.

Tipik bir örnek, danışan sponsorunun, yaklaşan bir kurumsal yeniden yapılanma veya küçülme nedeniyle, danışanınızın gelecekteki işinde henüz bilmediği değişiklikler olacağını size söylemiş olmasıdır. Aynı şekilde, danışan da, örneğin iş aradığı veya işini etkileyebilecek bir hastalık teşhisi gibi, işverenin bilmesini istemediği bir konuyu koçluk seansında sizinle paylaşabilir.

AŞAMA 5: ETİK

# GÜVENLİ BİR ORTAM




Danışan mutluluğu ve performansına odaklanan koçluk sürecinde, işin başından itibaren güvenli bir ortam oluşturulması hayati önem taşır.

Hangi konuların "içeride" ve hangilerinin "dışarıda" kalacağının net şekilde anlaşılması için, Aşama 4'te tartışıldığı üzere, temel kuralları oluşturarak işe başlayın.

Örneğin, iç koç olarak, danışanınızla işyerindeki bir toplantıda birlikteyken, "bildiğiniz şeylerle" başa çıkmak için nasıl davranıyorsunuz? Koçluk seansında tartışılan konuları yöneticilerine veya meslektaşlarına açıklamak isteyip istemediğini danışanla konuşmak yararlı olabilir.

AŞAMA 5: ETİK

# BİLGİ ALIŞVERİŞİ




Bilgi alışverişi, henüz resmi bir sözleşme oluşturmadan önce, koçluk ilişkisinin gayri resmi bir parçası olarak kabul edilebilir.

İletişim numaraları ve genel bilgilerin değişimi ile bu bilgilere kimlerin erişebileceğinin tartışılmasını gerektirebilir.

Etik olarak, bir danışanın sizinle olan iletişimini kısıtlamak isteyebilir, "*Çalışma saatleri içinde benimle iletişime geçmeniz için uygunum*" ya da *"Ev numaram burada, ararsanız memnun olurum*" diyebilirsiniz.

Etik sınırlar belirlenirken, eğer varsa, kendinizle ilgili kişisel bilgilerin açıklanıp açıklanmaması üzerine de düşünülmesi gerekiyor. Kişisel hayatım hakkında hiçbir şey açıklamadığım danışanlarım da oldu, ancak bazı durumlarda paylaşmanın uygun olduğunu hissettim ve kendimle ilgili kişisel konuları da gündeme getirdim.

AŞAMA 5: ETİK

# SEANSLARDA NOT ALMAK




*"Danışanlarla yapılan çalışmaların uygun ve doğru kayıtlarını tutup, bunların gizli kalmasını ve güvenli şekilde saklanmasını sağlayın."*

**Koçlar ve Mentorlar için KÜRESEL ETİK KURALLAR**

Danışanınızın not alma konusunda rahat olduğundan emin olun. Neden not aldığımı (seanslardaki ana başlıkları hatırlayabilmem için maddeler) ve neleri detaylandırdığımı (değerlendirdiğimiz konular ve sonrasında yapılacak işler) açıklıyorum.

Ayrıca, danışan isterse notlarımın bir kopyasını almasından mutluluk duyacağımı da söylüyor, çalıştığı kurumun hiçbir notu görmeyeceği konusunda da güvence veriyorum. Genel bir kural olarak, koçluk notları, ihmal iddiası için üç yıl, sözleşme ihlali iddiası için altı yıl süreyle saklanmalıdır.

AŞAMA 5: ETİK

# ETİK KONUSUNDA SINIRLAR




Koçluk danışmanlık değildir ve nitelikli bir danışman değilseniz bu tür konuların bir başkasına yönlendirildiği durumlarda net sınırlar belirlemelisiniz. Aynı şekilde, tıbbi sorunlar ortaya çıkarsa da bir pratisyen hekime başvurulmasını isteyebilirsiniz.

Rahatsızlık hissettiğiniz bir durumla karşılaşırsanız, gerekirse diğer profesyonellere de durumu aktararak süreci durdurmanız ve konuyu değerlendirmeniz yararlı olabilir.

Bazı danışanlar terapi veya tıbbi yardım gibi başka destekler de alıyor olabilir ve bir koç olarak bunlar hakkında da konuşabilirsiniz. Ancak bu konuları koçluk ilişkinizin dışında tutarak net sınırlar oluşturun.

"*Etik, yaşama saygı duymaktan başka bir şey değildir.*"
**Albert Schweitzer**

AŞAMA 5: ETİK



# DANIŞANIN DEĞER SİSTEMİ İÇİN ALAN YARATMAK

Danışanınızın değerlerinin genellikle duygusal bir boyutu da olacak, bunlar önem veya değer verdiği ya da yararlı bulduğu konuları ortaya koyacaktır. Aşağıdaki koçluk sorularını sorarak bu konuları anlayabilirsiniz:

- "*Bu konu sizin düşüncelerinizle de uyumlu mu?*" (Bu noktada, işyerinde olup bitenler ve danışanınızın görüşleri arasında uyumsuzluk olup olmadığını tespit edebilirsiniz)
- "*Bu konuda kendinizi rahat hissediyor musunuz?*" (İşyerinde meydana gelen bir olay/görüşme/durumla ilgili olarak)
- "*Şu an sizin için gerçekte önem taşıyan konu ne?*" (Genellikle kurumsal değişim zamanlarında çok önemlidir)

AŞAMA 5: ETİK

# ETİK KURALLAR VE MESLEKİ STANDARTLAR




Koçluğa ilişkin henüz bir mevzuat düzenlemesi yapılmadı ve koçluk mesleği için herhangi bir eğitim/mesleki yetkinlik şartı veya meslek etiği bulunmuyor. Bununla birlikte, koçluk hakkında temel seviyede kurs veren bir eğitim programı dahi, mesleğin bütünlüğünü ve kalitesini korumak adına, mevcut meslek kurumlarını tanıtmalıdır. Şu anki temel koçluk kurumları şunlar:

- The Association for Coaching (Koçluk Derneği)/AC
- International Coach Federation (Uluslararası Koçluk Federasyonu)/ICF
- European Mentoring and Coaching Council (Avrupa Mentorluk ve Koçluk Konseyi)/EMCC
- British Psychological Society – Coaching Psychology Group (İngiltere Psikoloji Derneği – Koçluk Psikolojisi Grubu)/BPS

AC ve EMCC, Sayfa 94'te de alıntısı yapıldığı üzere, ortak küresel etik kuralları belirlemiştir:

Tüm bu kurumların benzer etik kuralları, danışanlara yönelik profesyonel davranış prosedürleri, eğitim programları ve uygun koçluk ilişkilerini yönetmek için yönergeleri bulunuyor. Bunun dışında, koçluk becerilerinin geliştirilmesi için sürekli mesleki gelişim kursları ve düzenli bölgesel birim toplantıları düzenliyorlar.

AŞAMA 5: ETİK

# PROFESYONEL OLMAK

Harici koç olarak mesleki sorumluluk sigortası yaptırmayı da düşünmelisiniz; koçluk programlarında birçok tedarikçi, harici koçlardan bu tür sigorta sertifikaları isteyecektir.

Koçluk mesleği için teminat sağlama konusunda uzmanlaşmış, aynı zamanda eğitmenler, eğitimciler, İK uzmanları, danışmanlar ve arabulucuları da kapsama alan birkaç sigorta şirketi bulunuyor.

Kendiniz için en uygun planı araştırın. Akredite kuruluşlar bu konuda size tavsiyede bulunacaktır.



AŞAMA 5: ETİK

# DANIŞANIN ÇALIŞTIĞI KURUM/SPONSOR




İster dahili ister bağımsız bir koç olun, yaptığınız işin sonuçta kurum açısından beklenen bir yatırım getirisi olacaktır. Ayrıca programı değerlendirmeniz ve bir rapor yazmanız da gerekebilir.

Sponsorlarla çalışırken yol gösterici ilkeler şunlardır:

- Güven ve saygıya dayalı bir ortaklık ilişkisi oluşturmak
- İletişimde açık ve dürüst olmak
- İşleri gereken şekilde yapıp verilen sözleri yerine getirmek
- Ortak bir eğitim platformu oluşturmak

Katherine Tulpa (2015), *Excellence in Coaching: The Industry Guide* adlı kitabında, bu konuda hizmet almayı düşünen kuruluşlar için bu ilkelerin detaylarına yer veriyor.

Harici bir koç olarak, amaçlar, hedefler ve kurumsal ihtiyaçların değerlendirildiği bir anket düzenlenmesini isteyerek işe başlayabilirsiniz.

AŞAMA 5: ETİK

# SPONSORLA İLİŞKİLER




İster tek bir çalışana, isterse de bir ekip veya daha büyük bir gruba koçluk yapıyor olun, kurumun ihtiyaçlarını ve sizden istenilen sonuçları net şekilde anlamış olmanız gerekir.

Bu durumda, aşağıdakileri konular için, koçluk hizmeti alan kurumla açık bir görüşme yapmayı yararlı buluyorum:

- Koçluk ve koçluk sürecinden anladıkları nedir?
- Kurum stratejileri ve koçluktan yararlanma nedenleri
- Kimler için koçluk yapılmasını istiyorlar (ve neden)
- Mevcut diğer gelişim programlarıyla koçluk, birlikte uyumlu şekilde yürütülebilecek mi?
- Başarıyı ve yatırım getirisini (ROI) nasıl ölçecekler

Her zaman olduğu gibi, burada da gizlilik çok önem taşıyor. Size paylaşmamanız gereken bilgiler verilebilir. Kurum ve danışan arasında bu sınırı her zaman koruyun.

AŞAMA 5: ETİK

# KURUMA BAĞLI ÇALIŞAN KOÇLAR




Dahili koç olarak çalışırken, sorumlu olduğunuz kişilerin farklı olması sorun olabilir. Bu nedenle, gerçek bir tarafsızlık sağlamak için net bir sözleşme hazırlamak önem taşıyor. BBC'nin sistemi bu konuda mükemmel bir örnek teşkil ediyor.

BBC büyük ölçüde sadece kendi eğitimli koçlarını kullanıyor. Koç ve danışan arasında yazılı bir anlaşma olmamasına rağmen, kurum iyi bir eğitim ve denetim çerçevesi sağlıyor. Etik kurallarına bağlı kalıyorlar. Koçları da gerek kurumdaki meslektaşları gerekse de harici koçlar tarafından denetleniyor. Koçlar ayrıca, sürekli mesleki gelişim süreçlerinin yanı sıra, dahili ağ oturumlarına da katılıyor. Koçluk alan çalışan sayısını yakından takip ederek, yılda sadece üç veya dört kişiye bu imkânı sağlayan BBC sistemi, büyük kuruluşların dahili koçları kullanıp desteklemesi açısından örnek teşkil ediyor.

Bu konuda detaylı bilgi almak için Katharine St John-Brooks'un, *Internal Coaching: The Inside Story* kitabına bakabilirsiniz

AŞAMA 5: ETİK

# UÇ ÖRNEKLER




Hiç şüphesiz, koçluk sürecinde sizler de birçok zorlukla karşılaştınız; benim yaşadığım birkaç ikilem de yararlı olabilecek çözüm önerileriyle birlikte, aşağıda yer alıyor.

*Danışanım ilgileniyor gibi görünse de kendini bu sürece vermiyor.*

Ne hissettiğinizi söyleyerek konuyu gündeme getirin. İlgisizliğinin birçok nedeni olabilir. Danışanın koçluk almaktan vazgeçmesini ya da başka bir koç kullanmasını önerebilirsiniz.

*Danışanım iyi durumda değil ve çok fazla içki içtiğini itiraf etti.*

Bunun yeni mi yoksa eskiden gelen bir alışkanlık mı olduğunu sorun. Bu davranışı için olası tetikleyici konular hakkında konuşun; iş veya evle ilgili olabilir. Tıbbi yardım almaktan bahsedin. Sağlık ve güvenlik konularının yanı sıra İK katılımını da göz önünde bulundurun.

AŞAMA 5: ETİK

# UÇ ÖRNEKLER




*Danışanımın performansını etkileyen birçok kişisel sorunu var ama kurumun bilmesini istemiyor.*

Tıbbi veya danışmanlık hizmeti alabileceği bir destek planı üzerinde çalışın; birçok kurumun danışma hatlarına erişimi vardır. Bir destek ağı oluşturulmasına yardımcı olun ve kişinin güvenini kazandığınız aşikar olduğu için, mümkünse koçluğa devam edin.

Listelenen ikilemler, süpervizöre götüreceğiniz türde konulardır. Akredite kuruluşların her biri, daha önce de belirtildiği üzere, koçluk saatiyle orantılı olarak, süpervizörlük için belli bir saat sayısı belirlemiştir. AC ve ICF'de bu konularda erişim sağlanabilecek bir süpervizör listesi bulunuyor.

AŞAMA 5: ETİK

# KOÇLUKTA SÜPERVİZYON




*"Koçluk süpervizyonu, etkileşimli yansıtma, yorumlayıcı değerlendirme ve uzmanlık paylaşımı yoluyla koçun sürekli gelişimini ve uygulamasının etkinliğini sağlayan, formal bir profesyonel destek sürecidir."*

**Bachkirova, Stevens & Willis (2005)**

Peter Hawkins'in Yedi Gözlü Koçluk Süpervizyon Modeli (Supervision in the Helping Professionals, Hawkins & Shohet 1989), değerlendirme sürecine ilişkin uygulama ve teoriyi birlikte ele alan, kapsamlı bir yansıtıcı model. Modelde; danışanın yaklaşımı, koç olarak konu hakkında neler hissettiğiniz, yaklaşımınızın konuyu hangi boyutlarıyla ele aldığı ve başka hangi alternatiflerin kullanabileceği inceleniyor.

Bunun dışında meslektaşlarınız da süpervizör olarak size katkı sağlayabilir; uygulamalarda ortaya çıkan sorunları tartışmak ve sürekli mesleki gelişim faaliyetleri için düzenli olarak bir araya gelen bir koç grubu oluşturabilirsiniz.

Kendi adıma, üç ayda bir süpervizyon seansları, bir grupta meslektaş süpervizyonu etkinliği ve arada bire bir meslektaş görüşmeleri yapmayı yararlı buluyorum.

AŞAMA 5: ETİK

# EGZERSİZ – MİSYON BEYANI

Misyon beyanınızı, **neden** koçluk yaptığınız konusunda günlük bir hatırlatma olarak, görebileceğiniz bir yere yazın.

Bu belgede, değerleriniz, hayatınızı nasıl yaşamak istediğiniz, kısa veya uzun vadeli hedefleriniz yer alabilir. Koçluğunuza ve koçluğa ayırdığınız alana uyum sağlamanıza yardımcı olacaktır.



AŞAMA 5: ETİK

# SONUÇ




- Etik sınırlarınızın farkında olun
- Mesleki etik kurallarını inceleyin
- Harici bir koçsanız, uygun bir sigorta yaptırın
- Net bir sponsor ilişkisine sahip olun
- Çatışmaların ve etik ikilemlerin bilincinde olun
- Koçluk süpervizörlük seanslarına katılın

EK BİLGİLER

# OKUMA LİSTESİ




**Excellence in Coaching: The Industry Guide**, Jonathan Passmore. Kogan Page, 2015. Özellikle de, Peter Hawkins, **Coaching Supervision**; Katherine Tulpa, **Leveraging the Coaching Investment** ve Jonathan Passmore, **Integrative Coaching**.

**Mindful Coaching**, Liz Hall. Kogan Page, 2013

**On Becoming a Person: A therapist's view of Psychotherapy**, Carl Rogers. Robinson, 2004 baskısı

**Can ecopsychology research inform coaching and positive psychology practice?** Palmer S. Coaching Psychology International, 8. Cilt, 1. Sayı, 11 – 15, 2015

**Conversational Intelligence**, Judith E. Glaser. Bibliomotion Inc, 2013

**Time to Think**, Nancy Kline. Cassell, 2002.

**Neuroscience for Coaches; How to Use the Latest Insights for the Benefit of your Clients**, Amy Brann. Kogan Page, 2014

**The Chimp Paradox: Mind Management to Help you Achieve Success, Confidence and Happiness**, Dr. Steve Peters. Vermilion, 2012

**Beyond Goals: Effective Strategies for Coaching and Mentoring**, (baskı) Susan David, David Clutterbuck, David Megginson. Routledge, 2013

EV BİLGİLER

# OKUMA LİSTESİ



**Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach**, Myles Downey. Texere Publishing, 2003

TED talks – www.ted.com

- Louie Schwartzberg – 'Nature.Beauty.Gratitude'
- Martin Seligman – 'The new era of positive psychology'
- Yves Morieux – 'How too many rules at work keep you from getting things done'
- Dan Ariely – 'What makes us feel good about our work?'
- Dan Gilbert – The psychology of your future self

**Yararlı Kaynaklar**

European Mentoring and Coaching Council – www.emccouncil.org
The Association for Coaching – www.associationforcoaching.com
The International Coach Federation – www.coachfederation.org.uk
The British Psychological Society – www.bps.org.uk
The Oxford Mindfulness Centre – oxfordmindfulness.org
Coaching in the outdoors – www.greenspacecoaching.com

## TEŞEKKÜR

Koçlar için bu modeli oluştururken, çoğu koçluk alanında uzman olan belli kişilerin desteğini aldım. İlk olarak, verilerin değerlendirilmesine paha biçilmez yardımı için Clare Barnett'e, ikinci olarak süpervizyon çerçevesini nazikçe paylaştığı için BBC'den Jane Saunders'a ve açık havada koçluk konusundaki görüşleri ve nezaketi için Karen Liebenguth'a teşekkür ederim. Ayrıca ankete yanıt vererek deneyim, düşünce ve yaklaşımlarını paylaşmış olan tüm koçlara da çok teşekkür ediyorum.

Bu modeli 2014'teVenedik'te yapılan yıllık konferansında sunma fırsatı verdiği için EMCC'ye; bölgesel EMCC koordinatörleri olarak, Doğu ve Batı Midlands'daki toplantılarda beni modeli test etmeye davet eden Celia ve Rob'a da ayrıca teşekkür etmek istiyorum.

Koçluk ve Mindfulness Konsorsiyumu üyeleri Fiona, Helen, Lesley, Debs ve Julia'ya destekleri, meslektaş süpervizyonu, bilgi ve mizah duyguları için özel teşekkürler.

Son olarak, varlığıyla sevme kapasitemi, koçluk uzmanlığımı ve yansıtıcı pratiğimi genişleten aileme; eşim Andrew, çocuklarım James, Simon, Helen ve güzel torunlarım Eliza ve Matilda'ya teşekkürler.

## Yazar Hakkında



**Lynne Walley**

**LLB (Hons) M.A PG Cert Business Coaching. ILM Seviye 7, kıdemli koç, yönetici gelişim kolaylaştırıcısı ve yazar**

Lynne, çalışma hayatının çoğunu yüksek öğrenim kurumlarında geçirdi. Sonrasında kamu ve özel sektörde, hem akredite hem de akredite olmayan liderlik yönetimi programları tasarlayıp sunan, son derece başarılı bir kurumsal yönetim merkezini yönetmeye başladı. Uzun yıllardır ağırlıklı olarak orta ve üst düzey yöneticiler ve hizmet direktörleriyle çalışıyor. Koçluk tarzı, pozitif psikolojiye dayalı ve insan merkezlidir. Koçlukta, özellikle nörobilimin gelişimi ile duyguların ekiplerin ve üst düzey liderliğin karar alma sürecini nasıl etkilediği konusuyla ilgileniyor.

Ulusal düzeyde liderlik kursları vermenin yanı sıra Abu Dabi, Kanada ve Mauritius'ta üst düzey liderlere yönetim geliştirme konusunda tavsiyelerde bulundu. Lynne, koçluk ağı etkinliklerinde konuk konuşmacı oldu; Coachingand'ın kurucu direktörü ve Midlands merkezli Koçluk ve Mindfulness Konsorsiyumunun üyesi. İlgi çeken ve yüzlerce kez indirilmiş olan bir kitabın da ortak yazarı: *Maximizing People Potential: A Coaching Perspective for Leaders and Managers (2014).*

**İletişim**:
hello@coachingand.co.uk. Web adresi: www.coachingand.co.uk