

21. YY'DA EĞİTİME KOÇLUK BAKIŞ AÇISI İLE BİR YAKLAŞIM

22.03.2011 tarihinde gerçekleştirilen "21. yy'da Eğitime Koçluk Bakış Açısı ile Bir Yaklaşım" konulu konferansın metnidir.

Konuşmacılar:

Dr. Zerrin Başer (Denge Merkezi Eğitim Danışmanlık)

Dr. Zerrin Başer: Bugün koçluk Türkiye'de oldukça yeni bir kavram ve biraz da eğitim penceresinde hem eğitimin içinde olarak hem eğitim süreçlerinde dünyada da neler oluyor, böyle bir perspektiften bir paylaşımda bulunmak istiyorum.

Evet Anatole France'ın çok güzel bir sözü var eğitimle ilgili, ben onunla başlamak istedim. Diyor ki "Öğretme sanatının tamamı genç beyinlerde yaşamları boyunca doğal bir merak uyandırma farkındalığı oluşturma sanatıdır." İnsanların düşünmesini ve merakını harekete geçirebiliyorsa eğitime bir katkı sağlıyoruz demektir. Bu bakış açısı aslında merak uyandırma koçlukla da çok örtüştüğü için aynı zamanda koçluk eğitimi birazdan ne olup ne olmadığını konuşacağız ama bu da benim eğitim ortamı içerisinde paylaşmak istediğim bir söz oldu sizlerle.

İşimiz insan. Ben tıp fakültesini bitirdiğim zaman zannettim ki insanı öğreneceğim. Ama anladım ki insanın mekaniği bir makine olmak anlamında evet. Ama tamamı? Mümkün değil. İhtisas yaptım, gene olmadı. Sonrasında aklınıza gelebilecek her türlü farklı alanda çalışmaya ve okumaya başladım. Bütün o yaptığım çalışmalar beni bu noktaya getirdi. Peki ben kendimi, insanı bir odak noktasına aldırıysam bu sadece böyle bir şey demek midir? Hayır değildir. Her ne alanda çalışıyorsak çalışalım, aslında işin odağında insan var. Çünkü dünyadaki en zeki varlık insan ve o zekanın getirdiği çok temel özelliklerimiz sonucunda eğitim insan odaklı olmak durumunda, iş yaşamı insan odaklı olmak durumunda. Yaptığımız her şeyde insanı odağa koyduğumuz zaman ancak bir şeyler farklı olabiliyor ve gerçekten sonuç alabiliyoruz. Aksi takdirde istediğimiz sonuçlara ulaşmak mümkün değil.

Ericson Koçluk Okulu yakın zamanda bir çalışma başlattı. Bir araştırmacının NASA'da bu Hubble teleskopunun projesinde sorumlu olup, o teleskopun bir şekilde başarısız bir girişiminin sonucunda o başarısızlık nereden kaynaklandı araştırmasını yaparken Charlie Pederin(?) fark ediyor ki çok önemli bir şey yapıyorlar. Bir şeyi atladılar, insan faktörünü. NASA gibi bir organizasyonda düşünün ki çok basit bir hata yapıyor, o teleskopun çalışmamasına neden olan çok basit bir hata ve milyonlarca dolar çöpe gidiyor. Onun üzerine diyorlar ki peki ne yapmalıyız? Odak tamamen insana döndüğünde şimdi yapılan çalışma NASA'da nasıl gerçekten insan odaklı takım olunur çalışması ve o çalışma çerçevesinde NASA'nın deneyimleri şimdi dünyaya nasıl aktarılır. Çünkü çok ciddi o program içerisinde koçlarla çalışıyorlar.

Uluslararası Ericson'da bu çalışmayı dünyaya taşımak üzere yeni bir çalışmayla bir proje bahsediyoruz. Evet işimiz insan; ister uzaya araç gönderin, ister başka bir şey yapalım, ister bir mesleğin içinde onu öğrenmeye çalışalım, ne yaparsak yapalım insandan bahsediyoruz. Dolayısıyla bizim işimiz insan.

Şimdi merak ediyorum, bu salonda bu mesleklerden kimler var? Örneğin beden organ üreticisi var mı, canlı beden organ üretiminde eğitim alan? Yok. Bitki fizyologu var mı, bitkilerin daha farklı ortamlarda nasıl gelişeceklerini araştıran? Uzay pilotu var mı? Uzay turu operatörü var mı, aranızda uzaya turlar düzenleyen? Sanal avukat var mı? Global sistem mimarı var mı, aranızda? Yok. Haz simülasyonu alanında çalışan var mı aranızda? Yani insanların bulunmaktan hoşlandıkları duyguların onlarda sürekli kılmak üzere araştırmalar ve çalışmalar yapan, yok. Post normal iş danışmanları var mı? Nedir bu diyeceksiniz? Henüz var olmayan işleri oluşturmak üzere araştırma yapanlar. Köken araştırmacısı var mı, her anlamda her şeyin kökenine yönelik araştırmalar yapan? Dijital arkeolog var mı aranızda? Terabyte toplayıcıları ne demektir? Bilgi çağındayız ve inanılmaz oranda bilgi, elektronik ortamlara aktarılıyor. Üzerine bilgi toplayıcısı gibi kameralar takarak dolaşan ve gördüğü her şeyi kaydedip bilgisayar sistemine aktaran ve bunu da terabyte'la oranında yapan kişi. Kişisel marka yöneticisi var mı? Yetenek toplayıcıları; bir ortamda, bir şirkette ihtiyaç olan yeteneğe o anda bulup getirecek. Transhümanizm danışmanları; bunlarda insanların düşünsel sistemlerine dayalı danışmanlık yapanlar. Gelişim ve değişim koçları? Bunların hepsi 21. Yüzyılın meslekleri. Buz gölü araştırmacılarının en son açıkladıkları yetmiş tane mesleğin içinden seçtim.

Üniversite ortamında meslek ediniyoruz. Yaşama yeni bir bakış açısı kazandırmaya çalışıyoruz. Bununla birlikte dünya çok hızlı ilerliyor. İyi haber mi kötü haber mi bilmiyorum. Bu ayın Skylife Dergisi'nde eğitimle ilgili bir makale okudum. Orada diyor ki 2020 yılında üniversite kampüslerinin % 50'si kapanacak. Kapanması gerekmiyor. Bu makale bize şunu söylüyor aslında; Biz kendimizi gelişim ve değişime ne kadar hızlı adapte edebiliyoruz. O gelişen dünyayla ne kadar uyumlu olabiliyoruz. Bugün var olan mesleklerin çoğu on sene önce yoktu, yirmi sene önce hiç yoktu. Adı bile yoktu. Ondan vazgeçin. Kullandığımız teknolojiye bakın. Bugün bu bilgisayarları kullanıyoruz, ama biliyoruz ki işte şu dört parmağımıza takılıp şu şekilde gözümüzün önünde duracak olan hazır, daha piyasaya sürülmedi ama hazır. Hatta şu hareketle bilgi aktaracaklarımız da hazır, Avatar filmini izlediyseniz o üç boyutlu bilgisayarlar da hazır, var bu teknoloji. Ama bize gelecek yakında. Fakat biz oraya ne kadar hazırız? Biz değişime ne kadar hazırız? Yeni nesil hepimizin çevresinde var, üç yaşındakiyle altı yaşındaki arasındaki jenerasyon farkı bile gözle görülür hale geldi, eğer biraz gözlemliyorsak görüyoruz. Bu kadar hızlı bir süreçteyiz. Peki, bu süreçte neden bahsediyoruz? Koçluk.

“Koç” kelimesi şu araca verilen ad. İlk kez İngiltere'de ortaya çıkıyor. İnsanları bir yerden bir yere taşımak anlamına geliyor. İngilizce “coach” dediğiniz ya da “coaching” dediğiniz zaman birini bir yerden bir yere tanıma kavramını anlıyoruz. Türkçede “Koç” olarak geçiyor. Buradaki nesil birkaç kişi mesela pek bilmez ama Türkiye “Koçluk”

kavramıyla bir “Beyaz Gölge” diye bir dizi var. Koç Reeves diye bir basketbol koçu vardı, onunla tanıştı. Dolayısıyla koçluk bizde oradan gelen bir anlayış içerisinde yer alıyor, ama onu da birazdan açıklayacağım tam olarak ne yapıldığını.

Neden 21. Yüzyılda koçluk; neden böyle bir kavram, böyle bir meslek, böyle bir profesyonel alan açıldı? Yüz yıl önce insan yaşamında bakın geleceğin mesleklerinden başladık. Bir de şöyle bir geri gidelim, hafızalarımızı tazeleyelim. Yüz yıl önce insanlar sadece beden gücüyle çalışıyorlar, bir şeyi bilmeleri gerekmiyordu. Sadece kas gücünün iyi olması gerekiyordu. Sonra mekanik ve elektronik gelişim başladı. Mekanikle birlikte bu sefer bir fabrikada bir şeyleri belli bir noktada yapıyor olmak, sadece onu bilmek de yeterliydi. Ama iş elektronik çağına geçmeye başlayınca işler değişti, giderek de değişiyor. 21. yüzyıl özellikle iş yaşamında süreç yönetimlerini işin içine aldı. Hala bugün birçok şirket ne kadar uygulanıyor, bu çok tartışılır. Ama evet öyle bir yüzyıldayız. Sonra derken 1980’lerden itibaren yeni kuşaklar ortaya çıkmaya başladı, X jenerasyonu ve Y jenerasyonu. X jenerasyonu daha farklı bir yapıyı içermeye başladı, daha bireysel daha kendine yönelik düşünmeye başlayan, kendini geliştiren, kendini geliştirmek için yeni bir şeyler yapmak için çalışan. Y jenerasyonu biraz daha farklı. Sürekli bir yenilik içinde neredeyse bilgisayarla doğmuş, daha çok doğal bir şekilde bir bilgisayarla haşır neşir olabilen ya da tüm teknolojiyle ama aynı zamanda en önemli özelliği sürekli pozitif geri bildirim bekleyen bir nesil.

Bilgi yönetimi çağındayız, bu da gidiyor başka bir yönde. Koçluk bu pencereden bakıldığında tek kelimeyle değişim yönetimi diye tanımlayabileceğimiz bir alan aslında, bütün bu değişimlerin yönetiminde yol arkadaşı deriz biz koçlar için. Ben size ne değildir biraz anlatayım. Terapi değildir koçluk. Dolayısıyla geçmişle ilgilenmez. Kişisel danışmanlık değildir, danışmanlık kavramını da içermez koçluk. Mentörlük değildir, mentörlük örneğin eğitsel süreçlerde eğitmenler aynı zamanda özellikle de üniversite ortamında mentördürler. Kişinin o konuda gelişmesini, kendi yetkinliklerini ona aktarmayı, o bilgi, beceri ve deneyimin takibini içerir mentörlük süreci. O alanda uzman olan bir kişinin uzmanlığını kendi yetiştirdiği birine aktarma sürecidir. Oda bir yol arkadaşılığıdır. Koçluk yaklaşımıyla mentörlük yapılır ama mentörlük farklı bir şeydir. İşte Koç Reeves aslında bir basketbol mentörüdür, koçu değil. Ama koçluk yaklaşımlarını da kullanırdı.

Danışmanlık konunun uzmanı olan kişilerin yaptığı bir iştir. O konunun mutlaka uzmanı olmak gerekir, bu konuda danışmanlık yapmak için bilgi gerekir, o konunun uzmanı olmak gerekir. Eğitmenlik eğitmenliktir, onu tanımlamaya gerek yok. Bilgi aktarır. Ama bir şey söylemem lazım, eğitmenle eğitim alan arasındaki iletişim hiyerarşik bir iletişimdir. Eğitmenin söylediği, eğitmen eğer kişinin gözünde bilgi almayı kabul ettiği insan ise otomatik olarak kendine göre algı düzeyinde onu üst bir konuma koyar ve almaya hazır bir duruma gelir. Koçluk ilişkisi yetişkin-yetişkin iletişimidir, üst ya da alt gibi bir kavram yoktur, o yüzden çok farklıdır. Biraz önce Koçluk için yol arkadaşılığı dedik, ama arkadaşılık da değildir. Arkadaşlıktan en temel ayrımı tavsiye vermek ya da arkadaşla beraber onun dertlerine ortak olmak

anlamında da bir dert ortağı değildir, tavsiyede vermez. Diyeceksiniz ki bütün bunları yapmıyor peki ne yapıyor? Ayrıca yönlendirmez de hiçbir şekilde. Bu yola gitmedi, en iyisi sen bu yola git de demez. Bunların hiçbirini yapmaz.

Peki, ne yapar? Biz koçluğu şöyle tanımlıyoruz; Erickson prensipleri ve felsefesi çerçevesinde diyoruz ki, koçluk bireyin içindeki dehayı ortaya çıkarmak ve onu oyunlandırmaktır. Ne demek istiyoruz bununla? Her insan her şeyden önce bir potansiyelle bir dehaya sahip. Bizim terminolojimizde bunun karşılığı her insan tam bir bütündür. Kimse bozuk, kırık, dökük, eksik değildir. Asıl olan o potansiyeli ortaya çıkarabilme oranını açmaktır kişiye ki, o potansiyeli kendi deneyimlerinin farkına varıyor ve o deneyimleri hızlandırıyor. O hızlandırma kısmını da burada devreye giriyor. Aynı zamanda her insanın ihtiyaç duyduğu tüm kaynaklara sahip olduğunu söyleriz. Bunu da nereden hareketle söyleriz? Çocukluğumuzdan itibaren şu çağda bilmekten eksik kalacağımız, merak edip de öğrenemeyeceğimiz -birçok şeyi öğrendik ama- hele şimdi herhangi bir şey var mı? Ben Google şöyle bir isim taktım, Hz. Google. Ne sorarsanız, cevap. Üstelik bir kısmı doğru bir kısmı eğri. Bir de o bilgileri ayıklamanız gerekiyor. Nitekim bu alanda şimdi yakında okudum, MIT'den bir grup çalışma başlatmış. Bir çeşit sanal bir kütüphane gibi bir şey oluşturmaya çalışıyorlar, doğru bilgilerin içinde olduğu, birçok araştırmanın içinde olduğu, onun içinden de herkesin kendi kitabını yazabileceği bir sanal büyük kütüphane oluşturulmaya çalışılıyor. Bunun gibi pek çok çalışma var. Dolayısıyla bilgi artık erişilmez değil. Bugün başka şeye de ihtiyacımız var. Bugün o bilgiyi, potansiyelimizi, kapasitemizi en tepelere çıkararak kullanmaya ihtiyacımız var.

Beni bugünlere getiren Tıp Fakültesinden beri beynim de dolaşan bir kurttur. O da şu; neden dünyada tüm canlıların tüm organlarının yüzde yüz potansiyelle kullanılırken insanın beyni, biz beynimizin sınırlı bir potansiyelini kullanıyoruz. Acaba biraz daha fazlasını kullansak ne olur? Nitekim giderek artıyor, ama hala araştırmacıların söyledikleri maksimum olarak kullanılan %20 civarı o bile çok ciddi büyük bir rakam. Buna karşılık geçmişte neyi biliyorduk, sadece bilişsel zekadan bahsetmiştik, IQ'dan bahsedilmişti. Yine benim dönemimin çocukları hatırlarlar. Anneler babalar IQ testi yapmaya götürürlerdi çocuklarını. Ama hiçbirimiz o zaman EQ'dan bahsetmiyorduk. Duygusal zeka yoktu, öyle bir kavramı bilmiyorduk. Onun için kimse Einstein'ın duygusal zekasından bahsetmez. Ama yazılarını okuyun, duygusal zeka bilgisinde muazzam duygusal zekası olan bir insandır Einstein aynı zamanda. Onu o kadar başarılı kılan temel şeylerden biri bu.

Bugün büyük şirketler CEO seçerken özellikle duygusal zekası var mı diyorlar. Çünkü şunu biliyorlar, sağ beyin fonksiyonu olarak duygusal zeka bütünü görebilen ve sentez yapabilen, bir sorun olduğunda çözüm üreten insandır. Bilişsel zeka analitik tarafımız, böler parçalar parçalara ayırır. Parçaya odaklanır, parçada çok iyi ama bütün görmede eksik. Dolayısıyla ikisinin bir arada olması gerekiyor. İşte bütün bunların hepsi insan potansiyeli. O potansiyeli nasıl ortaya çıkarabiliriz ki bugün bulunduğumuzun yine biraz bilgisayar terminolojisiyle söyleyeyim. Bir üst versiyonuna her gün daha üst versiyonuna geçebiliyor olalım. Bu noktada koçlukta

biz bu genel tanımlar çerçevesinde şu temel yetkinlikleri kazandırırız programlarımızda koçlara. Dolayısıyla bir koçta olması gereken temel yetkinlikler güçlü bir uyum yeteneğidir. Çünkü koçluk güvenlik ilişkisidir her şeyden evvel. Koç konumu dediğimiz belli bir noktada durabilme potansiyelini harekete geçirmeliyiz. Örneğin şöyle bir soru sorayım sizlere. Bir insanla sohbet ederken aklınıza gelen bir fikri hemen söylemeden kendinizi tutabilmek kolay mıdır? Sen en iyisi bunun böyle yap demeden durmak. Ne dersiniz?

Cevap: Çok zor.

Çok zor. Çünkü çok alışkınız. Bizim toplumuz için daha da zor. En iyisi sen böyle yap. Yapmayınca da arkasından “ben demiştim” deriz.

Aktif dinleme yine çok önemlidir. Aktif dinleme derken biraz bunu biraz açacağım. Bir koç iyi dinler ve güç bir soru sorar. Bizim işimiz doğrudan iletişim kurmaktır insanlarla. Asıl olan insanın yaratıcı potansiyelini farkındalıkla ortaya çıkarabilmek. Dünyada yaratıcı olan tek canlı biziz. Hergün ne kadar yaratıyoruz acaba. Bir sorum var size? Yine bir araştırma yapılmış. İnsan beyninden günde ortalama 70-80 bin civarında düşünce geçiyormuş. Acaba bunun kaç bir gün öncekiyle aynıdır? Ne dersiniz, şöyle bir bahis yapalım yüzde olarak.

Cevap:% 30'u aynıdır, % 10'u aynıdır, % 80'i aynıdır.

Yakın bir cevap arıyorum. Kötü haber. % 95'i aynı. Ben bunu okuduğumda döndüm ve dedim ki kendime; çok sıkıcısın, % 5 mi yeni birşeyler üretiyorsun. O gün bugündür kendime sorarım. Bugün gerçekten farklı ve yaratıcı ne düşündün. Uygulamasını bir kenara koyuyorum. Neyi düşündün, neyi sentezledin, hangi fikrin üstüne yeni bir fikir koydun. Daha farklı hangi pencereyi açtın. Hangi bilgiden hareketle bilginin derin tarafını harekete geçirdin. Yoksa bir önceki günü tekrarlıyoruz diyor bu araştırma. Bu mudur insan? Böyle olmamalı.

Nötr yargısız bir alan içinde olmak. Koç katiyen koçluk yaptığı kişiyi yargılamaz. Tamamen nötr bir bakış açısıyla yaklaşır. Dolayısıyla bu yetkinliklerdir bizim kişilere kazandırdığımız ve esneklik. Bir diğer konuda tabi birçok donanım, o donanımları da biz çözüm odaklı donanımlar olarak tanımlıyoruz.

Şimdi sizinle koçluk yaşamda hangi alanlarda kullanılır ve bunun özellikle belki bugünden geleceğe bizi ilgilendiren tarafları neler, onu konuşalım istedim. İş yaşamı; iş yaşamında üst düzey yöneticilerde kurumsal anlamda bir kurumun gelişimine kadar pek çok farklı alanda koçluk yaygın kullanılan bir meslek. Bugün özellikle koçluğun 1980'lerden sonra yaygın olarak geliştiği Kuzey Amerika ülkelerine baktığınız zaman, çok yoğun olarak iş yaşamında üst düzey yöneticilerin mutlaka koçlarla çalıştığını, yönetsel kademedeki insanların yine koçlarla çalıştığını ama kurum içinde artık koçluğun kurumsal bir yapı olarak benimsendiği, iç koç kendi koçlarını yetiştiren şirketler olduğunu ve bunun bir yönetsel biçim olarak yaşama geçirenlerin olduğunu görüyoruz ve elde ettikleri sonuçları da görüyoruz. Türkiye'de

bu konuda çok geri sayılmaz, onu da söyleyeyim. Yeni sayılmazdan kastım tabiki göreceli. Ben bu işe başladığım zamanla bugün arasında çok yol katedildiğini söylemem lazım. Şimdi de özellikle son bir buçuk yıldır, çok yoğun bir şekilde şirketlerden biz koçluk kültürünü kültürümüze katmak istiyoruz talepleri almaya başladık. Sadece biz değil, bu alanda çalışan bütün koçlar için geçerli. Dolayısıyla bu alanda bir yine açılım alanları.

İş yaşamı özelinde ya da yaptığımız her çalışmada takımlardan bahsediyoruz. Bu noktada takım; örneğin şunu biliyoruz ki Y jenerasyonu çok takım ayaklı bir jenerasyon değil, daha bireysel olmayı seven bir yapıya sahip. Ama buna rağmen iş yaşamına girince hadi siz şimdi bir takım oldunuz, takım olarak üretin. Ama herkes birey olmaya alışmış. Bir de bizim şahane bir sistemimiz var, ilkokuldan itibaren başlıyoruz, sen bir birey olarak yarışacaksın. Öyle bir yarıştasın ki herkesin şöyle bir önüne geçeceksin ki üniversitede istediğin yere gideceksin diye programlıyoruz bütün bir nesli. Sonra o insanlar üniversiteye geliyor. Sonra iş yaşamı geliyor. Sonra birden her şey daha da başka bir boyuta geliyor. Evet takım koçluğu yüksek performans burada da şunu söyleyeyim, çok basit bir toplantı sürecinden herhangi bir projeyi yürüten takıma kadar birden fazla insan grubu bir araya geldiğinde beş beyin tek bir beyin verebilir, beş yüz beyine denk gelebilecek sinerjiyi yaratıp yaratıcı potansiyeli de harekete geçirebilir. İşte koçluğun bu çerçevedeki katkısı o sinerjiyi ortaya çıkarmak.

Zamanla yarışıyoruz, 24 saatimiz var. Ama eskiden hayat kolaydı. Niye kolaydı? O kadar çok bilgiye maruz kalmıyorduk. Bilmediğimiz bir şeyi de merak etmiyorduk. Ama şimdi hepimiz her şeyi biliyoruz. Bildikçe merak ediyoruz, merak ettikçe başka bir şeyler yapmak istiyoruz, yaşamımızı bir anlamda tehdit eden bir sürü uyarıcı var. Ama günün sonunda birde 24 saat var, onları da hepsini 24 saatin içine sokmak ve önceliklendirme yapmak durumundayız. Dolayısıyla yaşamın her alanında bu anlamda koçluk yaklaşımları kullanılan alanlar. Hangi farklı yöne gidiyor olursak olalım, biz şöyle tanımlarız. Koçluk şeffaf, neyin üstüne koyarsanız onunla ilgili sonuç almak mümkün olabilir. Şeffaflıktan kasıt insana ilişkin yöntem ve araştırma şekli. İnsan her ne yapıyorsa o alanda da dolayısıyla o yönde kullanılabilir. En önemli noktalardan bir tanesi kariyer. Gelecekte ben ne yaparım, hangi alanda bir şeyler yapmak istiyorum, hangi alanda kendimi geliştirmek istiyorum?

Bir diğer önemli alan da insanın bir çeşit bir büyüteçle kendine doğru tuttuğu ve kendini keşfetmeye doğru yönlendirdiği alan; acaba ben hangi potansiyellerimi daha farklı nasıl geliştiririm ya da hoşuma gitmeyen şu ya da bu yönlerimi nasıl değiştirebilirim? Geçmişte insan için birçok şeyi değiştiremeyen bir varlık gözüyle bakılırdı, ama bugün araştırmalar bize diyor ki insanoğlu isterse “bütün davranışların da dahil kendini yeniden yaratabilir”, bu potansiyelimiz var. İstek ve farkındalıkla çalışma.

Bir başka alan ilişki koçluğu; birden fazla kişiye olduğu o ilişkiyi içeren bu süreçte daha farklı neler yapılabilir? Şimdi bu noktada biraz eğitim ve koçluk parantezini

açalım. Eğitim şart, niye şart? Çünkü yaşamımızın hangi noktasında olursak olalım, bilişsel zekanın kolektif tarafını mutlaka beslenmesi lazım. Burada asıl olan yaşamda varlığımızı sürdürübilmenin yolu sürekli yeni yetkinlik ve bilgi kazanmak. Bakın yetkinliklerin yarı aralığı 3 yıla düşmüş durumda. Yani üniversiteden mezun oldunuz, bir şirkette çalışmaya başladınız. Orada bir iş yapıyorsunuz, 3 yıl sonra o konuda kendinizi yenilemeniz gerekiyor en azından. Onun yanına başka bir şeyi öğrenmeniz gerekiyor. Yaşam böyle bir durum, bilgi çağının insan üzerindeki etkilerinden bir tanesi bu ya da başka bir şeyleri yapıyor olmanız gerekiyor. Dolayısıyla yaşam boyu eğitim sürecinden bahsediyoruz. Bununla beraber eğitim artık her yerde, bir de öyle bir sonuç var. Geçenlerde sohbetini yapıyorduk. Acedemic earth diye bir sayfa var. Bilmiyorum hiç inceleyenleriniz oldu mu? MIT'nin programları Amerika'nın bütün gönüllü üniversitelerinin güzel derslerini oradan çok güzel takip edebiliyorsunuz. Ücretsiz. Ben takıldım bir arkadaşıma; ben MIT'ye başladım dedim. Ne zaman, nerede, ne oldu dedi. Ben de cevap verdim. Evde. Dünya böyle. Acedemic earth diye girin google, bir akademik dönemin programını görüyorsunuz. İsterseniz ilgi gördüğünüz alanlarda inanılmaz zenginleştirici. Hoca anlatırken kamera koymuşlar, yayınlamışlar. Sorusu cevabı herşeyi var.

Evet, acaba ne yapsak; hangi yönü, hangi yolu, ne tarafı seçsek bu kadar çok şey arasından? Dolayısıyla hedef belirlememiz gerekiyor. Yaşam farklı, bütün bunlarla birlikte rollerimiz arasında meslek sahibi olma, belki anne olma baba olma, eş olma, sporcu, sanatçı bir sürü ilgi duyduğumuz ve yaptığımız şeyler var bizim toplumumuz özelinde. Ama genel olarak dünyada da geçerli sağlıklı sınırlar oluşturabilme. Bir şeylere hayır diyebilme, birilerine hayır diyebilme, bunu kazanabilme önemli olan. Yaşamımızın genel anlamında büyük kristalin planını oluşturabilme.

Bir başka önemli şey, bütün bunların arasında kişisel dengemizi ve bütünlüğümüzü koruyabilme. Aynı zamanda yüksek verimliliği ortaya koyabilme. Yüksek verimlilik derken, bir küçük cümle söyleyeyim ama açıklmasına girmicem, insan yorulan bir varlık değildir. Niye yorulmuyoruz acaba bir araştırma konusu. Yüksek verimlilik işte o yorulmadan aynı zamanda akşamları rahatlıkla kafasını yastığa koyup rahatlıkla uyuyabilen sabah gayet dinç bir şekilde kalkabilen, günün içinde de yapmak istediği her şeyi 24 saatin içinde yapabilen; yaptığını en iyi şekilde yapan insandan bahsediyoruz. Biraz ütöpik gibi geliyor ama değil.

Bireysel yönetim, kendimizi yönetmek, en önemlisi iletişim. İletişim çağındayız inanılmaz teknolojilerimiz var. Hepimiz bir şekilde bir iletişim kazaları yaşıyoruz, neden acaba? Neden bu kadar farkındalıklı olmamıza rağmen iletişim kazası yaşıyoruz? Bir faktör; dikkatle dinlemiyoruz. Farklı anlamlar yüklüyoruz kelimelere. Her birimiz her kelimeye farklı anlamlar yüklüyoruz. Bunu niye yapıyoruz, niye farklı anlamalar? Çok basit: dış dünyayı beş temel duyuyla algılıyoruz. İnsanoğlu, bu beden dış dünyayı beş temel duyuyla algılar. Ama bunları kendi iç sistemimizde bir şekilde deneyime dönüştürüyoruz sonra da anlamak adına kelimeye dönüştürüyoruz, beden dilimizi de kullanıyoruz ama ifade ederken sonuçta kelime. Yaşadığımız deneyim çok boyutlu, en az üç, belki dört, belki beş boyutlu. Kelimeyle

kendimizi ifade ettiğimiz sürece birbirimizi anlamamız zaten neredeyse imkansız. Gene de iyi anlaşıyoruz. İşte bütün bunların hepsi ve kişinin etkinliği aynı zamanda hepsi koçluk alanlarını, iyi bir takım oyuncusu olması, bakın bunların hepsi iş yaşamında, eğitim yaşamında, özel yaşamımızda, yaşamın farklı alanlarında bir şablon gibi demiştim, evet hepsine uygulayabilirsiniz ve tabii kariyer. Kariyer dediğimizde üniversiteyi bitirdim, iyi bir yer, iyi bir bölüm seçtim, bitti mi? Yok. Ondan sonra başka bölüm başka bir şey neler yapacağım. Bir işe girdik bugün örneğin iş yaşamında iş değiştirme süresi 2 ila 3 yıl. 2-3 yılda bir insanlar iş değiştiriyor, ya çalıştığı kurumda farklı bir şeyler yapmaya başlıyor ya bir şekilde iş değiştiriyor.

Dün daha önce iletişim içinde olduğumuz bir Alman şirketinin Türkiye ayağı İç Anadolu Bölgesi ile ilgili bir konuda beni davet etti. Oradaki İnsan Kaynakları Yöneticisi, Almanya'ya gidip geliyorum iki senedir dedi. Ama şirketimiz yeni bir uygulama başlattı; departmanlar arası rotasyon. Nasıl dedim. Bütün departman çalışanları başka bölümlerde çalışıyor dedi. Herkes başka birisinin şapkasını takıyor. Dolayısıyla yeni bir alana olan merak ilgi ve gelişim beslenmeden insanların iş yaşamları sürdürmedikleri biliniyor. Bu nedenle böyle bir çalışma başlattı. Eskiden insanlar bir mesleğe sahip olurdu, o işe inerdi ve o işten emekli olurdu. Artık öyle bir şey yok. Ortalama iş değişiklik sayısı 6-7 civarında. Şu dönemde iş yaşamı içerisinde yer alan insanlar için.

Dünyada acaba üniversitelerde koçluk programları var mı, varsa ne yapıyor bunlar? Evet var. Ne veriyor üniversitelerdeki koçluk programları? Koçluk alanında yönetsel koçluk becerileri kazandırıyor, programlardan ağırlıklı olanlardan bir tanesi bu. Organizasyonel davranış ve koçluk becerileri; bunlar mezuniyet sonrasında programlar, master programları bir kısmı. Kültürler arası koçluk programları var, bazı üniversitelerde. Duygusal ve bilişsel zeka koçluğu yine bu alanlardan bir tanesi ve lider yetiştirmeye, liderleri desteklemeye yönelik koçluk programları. Dünyada şu anda pozitif psikoloji alanında çok ciddi araştırmalarla çok ciddi bir yol kat ediyor ve bunun birçok alana yansması var, bunlardan bir tanesi de koçluk. Pozitif organizasyonel koçluk yine bir alan; zirve performans koçluğu, belli noktalarda taht noktalara gelen ya da gelecek olan insan. Spor koçluğu da buraya giriyor aslında, öğrenci koçluğu gibi alanlar. Şimdi bunların bir kısmı tamamen kişiye meslek edindirmek anlamında olan üst programlar, bir kısmı kurum içinde örneğin üniversite; üniversite koçluğu, öğrenci koçluğu üniversitelerin içinde öğrencilere koçluk verecek birim ve mekanizmaların kurulmuş olmasından söz ediliyor ve bunların tüm o süreç boyunca öğrencilerin yararına sunulmasından söz ediliyor. Dolayısıyla bu alan sadece bir profesyonel meslek olarak yaşama farklı bir bakış açısını kazandırmak değil, yol boyunca aynı zaman da öğrendirmeyi de birlikte getiren bir alan.

ICF, Uluslararası Koçluk Federasyonu merkezi Amerika'da. Dünyadaki koçluk mesleğinin etik standartlarını, eğitim standartlarını ve uygulama standartlarını koyulduğu akreditasyonunu yapan bir kuruldur. Biz koçluktan bahsederken ICF'den mutlaka bahsederiz. Çünkü o standardın dışında olup kendini sadece Türkiye'de değil, dünyada da çok koç ilan eden insan var. O yüzden kim koçtur kim değildir.

Gerçekten bu işi yapmaya, meslek olarak yürütmeye ya da bu alanda çalışmaya tüm yetkililerin başladığı yerdir. Türkiye'deki merkezi İstanbul'da, dünyada geçtiğimiz yıl itibariyle şu anda kayıtlı 15 bin tane üyesi var, ICF'in.

Türkiye'de koçluğun şöyle bir yaşam eğrisine bakacak olursak her şeyin bir yaşam eğrisi var. Ta ki istikrardan şu tarafa doğru bir çizgi çizmediğimiz sürece. Yoksa bütün organizasyonlar, bütün canlılar, bütün yapılar bu eğriden gidiyor. Türkiye'de koçluğun bulunduğu yer tay tay dönemi. Bunu da bir araştırma grubunda evrim araştırmaları yapan bir arkadaşımız geçen sene yapmıştı. Bebeklik dönemini geçtik, henüz daha ayağa yeni kalkmış durumda, doğru. Ben de ona katılıyorum ama giderek öğreniyoruz. Tabi Türkiye'de bir şey popüler olmaya başladığında Türkiye üzerinde değil genel birçok ülkede hemen herkes etiketlerinin yanına bir koç unvanı yazıyor. Geçen bir programda rastladım. Birisi ben doğum koçuyum diye çıktı. Aslında yüksek ebe hemşire. Tamamen doğum sürecinde ve sonrasında anneye mentörlük yapıyor. Yani bilgilendiriyor, eğitiyor, bebeği nasıl sağlıklı bir şekilde bakabilir diye. Fakat bu mentörlük, koçluk değil.

Melih Bey de söyledi. Ben Uluslararası Erickson Okulu'nu temsil ediyorum. Bu anlamda Türkiye'de farklı illerde eğitimler veriyoruz. Bir parça koçluk yaklaşımlarından da söz edeyim size bu çerçevede. Bir kere çözüm odaklıdır. Problemlerle ilgilenmeyiz. Problemden kasıt, problemi çözmek anlamında değil tabi ki problemin içine dalıp içinde kaybolmak anlamında. Hepimiz yaşamın içinde hata da yaparız, sorun da yaşarız, problem de yaşarız. Ama geçmişe dönüp geçmişte onunla uğraşmak yerine niye oldu neden oldu, neden benim başıma geldi, niye biz burada hata yaptık. Bizi bir kısır döngüye sokan ama nasıl çözeriz bugünden geleceğe seçenek ve çözümleri buldurmak adına bir yaklaşımdır. Çok sistematik bir yaklaşım kullanırız, işin bir başı vardır bir de sonu vardır. Neye ulaşacağımızı tanımlayıp sonunda da mutlaka kişinin eyleme geçeceği bir süreci içerir bu koçluk yaklaşımı. Biz onu proje yaklaşımı diye tanımlarız, o yüzden gelecek odaklıdır. Değişimi nasıl yönetiriz? Beyin işleyiş sistemleri odağımız vardır ve değer sistemlerimiz.

Değer sistemleri olunca şundan bahsediliyor. İnsanoğlunu motive eden en temel şey yaptığı işin onun için önemli olması. O şey bizim önemliyse –her ne yapıyor isek- önemli değilse mutlu olamayız. Ama bunu hep fark ediyor muyuz? İki boyutu var, bunun.

- 1- Farketme; gerçekten değerini ifade etmek.
- 2- Evet, onun değerli olduğunu hissetmek ve deneyimlemek. Dolayısıyla bununla çalışırız. Erişkin öğrenme yaklaşımlarını içerir ve tamamen o dalda pozitif olmak.

Üç beyin sistemi var aslında. Bir tanesi birinci beyin sistemi; sürüngen beyin. Sürüngenlerin hemen hepsinde var olan genetik olarak milyon yıllar içerisinde geliştirdiğimiz yaşamsal olarak varlığımızı sürdüren beyin yapısı. Nedir? Bir tehditle karşılaştığımız anda kaçırız ya da saldırırız. Ama hiçbir şey düşünmeyiz, gözümüzün önüne hiçbir görüntü gelmez. O anda gözüm karardı diye ifade ettiği, bilmiyorum ne

yaptığımı, o anda kendimi bunu yaparken buldum deriz. Çünkü beden fizyolojik olarak kendini korumaya programlı bu beyimizin görevi asli görevi bizi yaşamda var etmek ve otomatiktir hiç düşünce gerektirmez. Ama insanı insan yapmaz, insana ait bir özellik değil, adı üstünde sürünge özellik.

İkinci beyin sistemi; duygusal beyin. Bu da memeli özelliğimiz. Memeli canlıların büyük bir kısmında var, özellikleri duygusal. O anda içinde bulunduğumuz duyguyu deneyimleriz ve fark ederiz. İnsan olarak her an bir duygu taşıyoruz kesinlikle. O duyguyu fark ederiz ve ona göre eyleme geçeriz. Alışkanlık beynidir. Bir gün önceki yaptıklarımızı, yapageldiklerimizi tekrarlama eğilimimiz vardır bizde. Grup odaklıdır aynı zamanda. Memeli canlılar bir arada tek başımıza var olamayız, birileriyle mutlaka iletişim içinde olmamız lazım. Sese duyarlıdır. Evet ses etkiler bizi, yüksek bir seste ani bir tepki veririz gibi. Aynı zamanda bu beynin bir diğer önemli özelliği şu ya da bu benimdir. Doğru ya da yanlış, sağ taraf ya da sol taraf, beyaz ya da siyah. Aradaki gri tonları farklı tonları algılama özelliğimiz var. O anda hissettiğimize göre bu böyle dediğimiz beyin. Dolayısıyla duygularla hareket ettiğimiz taraf insanı insan yapar mı? Olur, ama bunu bilmemizle kullanırız, bunu iyi ya da kötü anlamında söylemiyorum. Ama insanı insan yapan beyin yapımız bu. Henüz genç beynimiz bu aslında. Beyin boşluğunun içini dolduran görsel beyin hayal gücüdür. Şimdi ben bir soru sormak istiyorum. "Hayal kurmayı bırak, ders çalış" cümlesi tanıdık mı? Kaç kişi yapabilir? **(Cevap)** Çoğunluğa değil, çok güzel. Bizim meslekte biz böyle yetiştik. Bize şu söylendi: "Görsel beyni kullanın". Hayal kurmak kötü birşey değil. Tek başına hayal kuruyorsak o da başka birşey. Dolayısıyla önce insanın hayal ediyor olması gerekiyor. Nikola Tesla'yı bilir misiniz? Nikola Tesla her hangi bir şeyi yapmadan evvel tamamını gözünün önünde canlandırıyor. Ondan sonra eskizini çiziyor, tasarlıyor ve yapıyor. Ama önce en ince ayrıntılarına kadar gözünün önünde resmediyor. Hayal kurmaktan kast ettiğimiz şey bu. Göz önünde canlandırma yetisi; insanoğlunu insanoğlu yapan en önemli özelliktir. Resimle düşünürüz, görüntüyle düşünürüz. Resmediyoruz her şeyi düşünsel potansiyelimiz böyle harekete geçiyor. Gelecek oluşturan tek canlıyız dünyada.

Sentez yapan taraftır beyin. O büyük resimle sürekli var olan durum arasında gidip gelen. Dolayısıyla o düşünme potansiyeli burada. Düşünmek deyince günlük kafamızın içinden geçen düşüncelerden bahsetmiyorum. Biraz evvel ifade ettiğim şekilde gerçekten farkındalıkla ve odaklı düşünme, çok ciddi yapılandırılmış bir süreç tekniğidir aynı zamanda. İşte ondan bahsediyorum.

Bir başka önemli özelliği de bu beynimizin. Olaylara ve durumlara dışarıdan bakabilme yetisini kazandırması, kullanması insanların. Yani duygusal beynin o anda bize hissettirdiği duyguyu olabildiğince bir kenara koyarak o olaya objektif bakmak deriz. Dışarıdan sanki o kameranın gözünden bakabilir olabilme hali bu beynimizin konusudur. Ben bir soru sorayım siz düşünün;Acaba gün içinde yaşamımızın ne kadarı sürünge, ne kadarı duygusal, ne kadarı görsel beynimizde geçiyor.

Negatif dil. Bir şey söyleyeceğim. Lütfen herkes gözünün önünde sütü dökme kelimesini canlandırın. Nasıl bir resim görüyorsunuz? Dökülmüş süt. Sütü dökme dediğiniz anda beynimize gelen görüntü dökülen süt. Yıllarca çok eğlendik hep beraber. “Çimlere basmayınız”. “Trafik canavarı olmayın”. Bir gün bunu söyledim, meğerse bu kampanyayı hazırlayan kişi de bu salondaymış. Ama dedim öyle , ne yapalım. Beynimiz algılamıyor. Şimdi lütfen bakalım. Acaba çevremiz ya da kendimiz gün içinde ne kadar çok birileriyle aslında söylemek istediğimiz şeyi bu dil kalıbını kullanarak söylüyoruz. Dolayısıyla oluşmasını istediğimiz görüntü değil, tam ters görüntüyü oluşturuyoruz. Onun için asıl olan ne istediğimizi ifade etmek, ne istemediğimizi değil. Neyin olmamasını değil, sütün dökülmemesine yerine ne istiyoruz. Sütü bana getir, dikkatli getir. Bu nedenle olumluya odaklanmak. 21.yy’da pozitif bir hava esiyor, aslında keşf edilen şey bu. Ne istediğimizi ifade edilmek ne istemediğimizi değil, neyin olmamasını değil. Çünkü insanoğlu negatifi algılamıyor. Hatta araştırmacılar hala üzerinde çalışıyorlar. Mısır Uygarlığının bir döneminde dilde negatifik yok, insan negatifiği kullanmıyor. Ne olmuş da olumlu olmuş ben merak ettim, nerede bozulmuşuz acaba bir anlamda.

İnsan beyni şu bir nöron hücresi, beyin hücresi. Bunun gibi yüz milyar nöron hücresinden oluşur. Her bir hücremizin şu uzantılarda bir ila kırk bin tane olma potansiyeli var. Sayamadığımız kadar beyin hücre bağlantı potansiyelimiz var. Yani beynim doldu artık bunları almıyor biraz komik insan potansiyeli için. Düşündüğümüz her şey, yaptığımız her şey, hücrelerin birbirleriyle arasındaki iletileri, tamamen kimyasal, fizyolojik, elektriksel bir yolla oluşur. Her şey orada düşünce, hareket, öğrendiğimiz bilgi hepsi orada bu şekilde kodlanır, böyle bir sisteme sahibiz. Yeni bir şey öğrenirken otomatik olarak beynimiz tüm eğitim süreci ve öğrenmemiz her şey için geçerli, öğrenilen bilgiyle karşılaştırmak. Oradan bir sinyal yanıtıysa ben bunu biliyorum zaten. Beyin otomatik olarak o bildiği şeyleri getiriyor, yeniyi almaya o kadar da açık olmuyor. Bir şeylerle ilişkilendiriyoruz, o bilgiyi ve sonra eşleştiriyoruz, bir araya getiriyoruz. Ondan sonra eğer o eşleştirmelerin sonunda farklı bir şey duyuyorsak o zaman yeni bir harita oluşturabiliriz. Bizim dilimizde yeni harita demek yeni nörolojik yol oluşumu, işte insan potansiyelini daha fazla kullanmanın o potansiyeli ortaya çıkarmanın karşılığı, beynimizde yeni nörolojik yollar oluşturabilmek. Her şey tüm alışkanlıklarımızın karşılığı ya oluşmuş var olan yeniyi kullanmak ya da belli bir kararla yeni bilgileri kullanmaya yönelik kapı açmak şeklinde yatıyor. Bu neyi getiriyor? Eğer bir yol harekete geçiyorsa o bende bir eylemi onunla beraber bir motivasyonu ve bir enerjiyi hareket oluşturuyor. Fizyolojik anlamda enerjidir gerçekten. Onun içinde motive oluruz ve yaparız.

Biraz önce dedik ki insan değerleri farkettiğinde motive olur. Bunun karşılığı beynimizde bir nöron gurubu elektriksel olarak bir akım oluşuyor ve birbiriyle bağlanarak o hareket ortaya çıkıyor. O oluşmadığında hiçbir şey olmuyor. Bu sistem gece bir şalter var kapatıyoruz duruyor da değil, uyku boyunca da çalışmaya aynı şekilde devam ediyor. İşte sözünü ettiğimiz potansiyel bu ve biraz önce tanımladığım koçluğun insanın dehasını ortaya çıkarmak ve onurlandırmakla tanımladığım şey de

o potansiyeli bugünkünden +1, +2, +5, +10 kişi nereye kadar istiyorsa o doğrultuda kullanıyor olmaktır. Ben bu örneği her zaman veriyorum. Ben profesyonel bir koçum. Ağırlıklı olarak üst düzey yöneticilerle çalışıyorum. Bu işin eğitimini veriyorum. Ama benim ücretini ödeyerek profesyonel olarak koçluk aldığım bir koçum var. Yaşamımın sonuna kadar da koçluk almaya devam edeceğim. Nedenini son slaytımda söyleyeceğim.

Evet dinlemek dedik. Nasıl dinleriz birbirimizi? Konu ilgimizi çekerse, o anda benim de gündemimdeyse pek fena dinleriz. Ama o anda kafam başka bir şeyle meşgul ve duygusal olarak o anda başka bir duygu içindeysem karşımdaki kişinin gözüne bakabilirim, başımı sallayabilirim, beden olarak tamamen orada dinliyor olabilirim ama dinlemem. Biz koçlukta bunun gibi değil, daha derin dinlememiz lazım. Üçüncü düzey dinlemedir. Kişinin sadece söylediklerini değil, satır aralarını, vurgu yaptığı kelimeleri, o andaki beden dilini tamamen onun ne söylediğini ve onunla ne ifade etmek istediğini az önce dedim ki kelime iki boyutlu. İşte o 3, 4, 5 boyutu keşfetmek üzere dinleriz, çünkü koçluk aynı zamanda soru sorma sanatıdır. Bir koç iyi dinler ve güçlü soru sorar. Güçlü soru, dinlediği ve duyduğundan hareketle ortaya çıkar. Nedir güçlü soru? Açık uçlu sorular. Biraz da bilgi paylaşımı koçluğu biçimlendiren. Açık uçlu soru dediğim zaman neyi kastediyorum? Kapalı uçlu soru nedir; evet hayır cevabı almak ya da bir bilgi öğrenmeye çalıştığımız ya da beş seçenektan biri.

İkinci güçlü sorular, dolayısıyla açık uçlu soru dediğimiz zaman daha farklı, daha başka neler olabilir? Farklı ve başka çok güçlü açık uçlu sorulardır. Beyne otomatik olarak düşün mesajını verir. İnsan beyni soruya cevapsız kalamaz. Ama doğru soru sorarsanız. Neden bu benim başıma geldi yanlış bir sorudur, kısır döngülü soru. Daha farklı neler yapabilirim dediğiniz anda sistem çalışmaya başlar. Sistem çalışmaya başlıyordan kastım şu; sahip olduğumuz tüm o nörolojik bağlantılar harekete geçiyor, o soruya ilgili. O kadar mükemmel bir sisteme sahibiz ki nereye kadar, bildiğinin cevabını bulana, bulamıyorsa asıl önemlisi orada tabi. Yenisini yaratana kadar. Çünkü yaratma potansiyelimiz var. İki küçük bilgi birleştiğinde beyinde başka bir şey ortaya çıkarabiliyor, eğer soru çerçevesinde düşünüyorsak. Açık uçlu soru nasıl daha farklı, çoğul ekleri bu soruları açar. Sanki soruları sorarız. Nasıl sorular? Mesela desem ki size ben; yarın sabah varsayalım dünyamız ve bu ortama, bu kampüse geldiğinizde her şey tam olarak sizin istediğiniz gibi olsa gözünüzün önünde ne canlanır? **(Cevap)** Çok düzenli bir kampüse gelmiş olurum. Park yerleri çok düzenli, öğrenciler derslerine başlamış. Başka birine sorarım. Sizin gözünüzün önünde ne canlandı? **(Cevap)** Bir müzik konseri. Sabah geliyorsunuz ve güzel bir müzik konseriyle güne başlıyorsunuz. Peki sizin gözünüzde ne canlandı?**(Cevap)** Park yeri sıkıntısı yaşamadığım, gelip sıkıntısızca park ettiğim bir yer. Bu görüntüyü gözünüz önünde oluşturduğunuzda nasıl bir duygu haline girdiniz? **(Cevap)** Mutlu ve umutlu.

Şimdi insan beyninin bir önemli özelliğinden söz edeyim. Herhangi bir görüntüyü gözümüzün önüne getirdiğiniz an onun duygusunu da yaşarız. Duygusal beynimizde otomatik olarak onun bize ne hissettirecekse o duyguyu hissettirir. Onun için

insanoğlu beyin olarak, fizyoloji anlamında görüntülerin gemiŖe Ŗimdiye ya da geleceğe ait olduğu ayrımını yapamaz. Bunu ancak biliŖsel düzeyde kronolojik bir zaman algımız var, o yapar. Bunu ben gelecek için hayal ediyorum diyen taraf o. Nitekim birtakım akıl rahatsızlıklarında o algı kaybolduğu için duygu karmaŖasını gerçek zannederler. Ama duygu olarak hiçbir farkı olmaz, sanki Ŗimdi yaŖıyor gibi. rnek gemiŖe ait yaŖadıđınız negatif bir olayı gözünüzün önüne getirdiğinizde o negatif duyguyu yaŖarsınız. Buradan hareketle insanlara farklı deneyimlerin üzerine dŖndrme. Bir sonraki sorum Ŗu olurdu; peki o ortamın oluŖmasında acaba siz ne gibi farklı Ŗeyler yaparak katkı sađlamıŖ olurdunuz? Deneyimleri yaratırız ve sonra da deriz ki ulaŖmak istediğimiz o resme ulaŖıyor olmanızın sizin için değeri ne? Ŗyle bir soru sorayım; varsayalım burada bulunan ğrenci arkadaŖlarımızın hepsi mezun oldular ve ulaŖmak istedikleri yerdeler. Ne canlanıyor, gözünün önüne görüntü gelen var mı? Gözünün önünde ne canlanıyor? Blmnzle ilgili ya da değil ne olsaydı sizin için hoŖ bir görüntü olurdu. **(Cevap)** Bir projenin baŖında yer almak beni tatmin ederdi. Bu yeni jenerasyonun en önemli özelliği. Okul biter bitmez iŖin baŖına, hepsi genel müdür. Peki oraya gitmek için tam olarak siz neleri farklı yaparsanız belirlenen hedefinize ulaŖırsınız? Bunu yaparız, iyi dinleriz ve soru sorarız. Soruları sorarken kiŖinin kelimelerini kullanırız, kendimiz ekstra kelime katmıyoruz. Çünkü hepimizin kelimelere yüklediğimiz anlamı farklı. EŖanlamlı bile olsa ben baŖka bir kelime kullandığımda karŖı taraf onu aynı Ŗekilde algılamıyor.

Bir kk egzersiz yapalım isterseniz. BaŖarıyla sonulandırdığınız, ulaŖtıđınız bir tane hedefinizi dŖnr msnz? İkinci olarak da eksik olduğunuz ve sonuca ulaŖmadıđınız, dŖnp yapamadığınız bir hedefiniz var mı? Ŗimdi size yine bir araç paylaşmak istiyorum. Birinci hedefiniz, ne istediğinizi mi ifade etmiŖtiniz yoksa istemediğinizi mi, yani neden kurtulmak istediğinizi. Örneğin “bir daha hayatımda Ŗyle Ŗeylerle karŖılaŖmak istemiyorum” negatif bir ifadedir. Beyin neyi görüntü edecek, o karŖılaŖacađı problemleri ya da sorunları. Dolayısıyla bir hedef negatif ifade edildiğinde ulaŖılması zordur. Pozitif ifade edildiğinde ona ulaŖabiliyoruz, birinci kural bu. İkincisi ulaŖtıđınız hedef ne kadar sizin kontrolünüzde, baŖardınız? UlaŖamadıđınızın yüzde kaı sizin kontrolünüzde acaba? UlaŖtıđınız %60-70 sizin kontrolünüzde. UlaŖamadıđınız bir potansiyel ki sizin dıŖınızda birilerini de etkiliyor, sadece sizi değil. Ondan sonra ncs geliyor, smart; belirgin mi, yeterince tanımlı mı? UlaŖtıđınıza bir bu pencereden bakarak dŖnn, bir de ulaŖamadıklarınıza. llebilir mi? Sizin için ulaŖılabilir ve gerçekçi mi? Sizin için önemli olan kısım burda. Ŗu tarihte bunu yapacağım, bu hedefe Ŗu tarihte ulaŖıcam. Genellikle ulaŖılan hedefler bir zaman planlıdır, ulaŖılmayan hedeflerin bir zaman planı yoktur. En önemli etken budur. Bununla beraber insan beyni bu zaman algımız içerisinde bir zamana göre alıŖır aslında. Hepimizin o anlamda böyle alıŖan bir sistemi var. En basit rneği Ŗu; birisiyle karŖılaŖırız, mailleŖiriz ya da konuŖuruz. GrŖelim çok zledik birbirimizi, bir tarih koymuyorsak bir sonraki mailde bir sonraki karŖılaŖmaya kadar elveda. Tarih koyuyorsak grŖrz, bu kadar basit, aynı Ŗey. Sistemimiz çünkü kendini programlıyor. Kendini mükemmeli bir programlayan bir sisteme sahibiz. Olan özelliklerinden yararlanırsak hayat çok daha rahat aslında.

Bir diğeri de ekolojik, ekolojiden kastımız şu; o anda o işi yapmak yaşamımızın diğeri alanlarıyla nasıl örtüşüyor? Örnek; Üniversite yaşamım içinde çok yoğun bir ders programım var. Her hangi bir enstruman çalmayı istiyorsam ama bu arada da çok yoğun çalışma içindeysem ne kadar ölçülecek var olan sistemimle. O zaman "istiyorum istiyorum ama olmuyor" oluyor. Bu durum kendimizi kötü hissetmemize neden oluyor. Neticesinde verimlilik düşüyor. İnsanın sistemi hani beş bant üretim yapan bir fabrika olsun. Verimlilik dediğimiz zaman o beş bantın beşini de aynı şekilde aynı şekilde ürettiği durum, sistemin fizyolojisinin mükemmel çalıştığı nokta. Kafama bir şey takılmışsa gitti bu bant, bir konuda canım sıkılırsa gitti bu bant, o arada başka bir konu sürekli kafamı meşgul ediyorsa gitti bu bant. Geri kalan bu ikiyle bir şeyler yapıyorum. İşletmede okutulur, bir para kombinasyonundan bahsedilir. Yüzde %20'lik çaba %80'lik sonucu oluşturuyor. Her ortaya çıkan %80'lik sorunun karşılığı %20'lik çaba, bunu %25'e çıkarttığımızda ne olur? İşte verimliliği arttırmak, potansiyeli ortaya koymak, dehayı ortaya çıkarmakla kastettiğimiz şey bu ve biz koçlukta hangi alanı kullanıyorsak kullanalım, bunlara önem veririz. Genel çerçevede bu yaklaşımı da her noktada kullanırız.

Sonuca ulaşmada da her şeye proje penceresinden bakarız. Dört temel soru sorarız. Planlama aşaması; neye ulaşmak istiyoruz, benim esinlendiğim şey ne, gözümün önünde canlandırdığım nesne ne, ulaşmak istediğim şey ne, ne istemediğim, tam olarak ne istiyorum? Uygulama aşaması; bir projede ne istiyoruz. Sonra nasıl uygulayacağız? Bütün doğru planları ki bu aynı zamanda planlama aşamasıdır.

Öğrenme ve devam edip geliştirme, analiz etme süreci; kararlılıkla nasıl sürdürürüm, yolda beni ne tutar? Bir hedefi koymak yetmez, bir projeye başlamak yetmez, onun nasıl yapılacağını en ince ayrıntısına kadar detaylanması yetmez. Bir de bir şeylerle onu sürdürmem lazım. İşte orada devreye motivasyon giriyor. Motivasyon dış kaynaklı değildir. İş yaşamına girerken, meslek seçerken çoğu zaman şöyle cümleler sarfediyoruz; bu mesleği seçin , iyi para var. Dünya çapında Namık Persev'e iş yaşamı araştırmaları yapılır. İş tatmini, sonuç, para kazanmak, tatmini on tane maddenin ortalarında yer alır. Bazen beş, bazen altı ve yedinci sıralarda yer alır. Birinci sırada gelen şey şu; işin kişi için yeterince önemli olan değerler alması ve insanların o ortamda ona değer veriyor olması. Kendini o işe ait hissetmesi. Bir yapboz gibi düşünelim ben burada yoksam o resim eksik demektir. Ben değerliyim ve benim yaptığım iş en tepedeki mühendisten daha az kıymetli değil. Orecal firması sahibi yaşamında çöpçü olarak başlamıştır. Diyorlar ki nasıl bu işi buldunuz? Diyor ki çok basit; ne yaptıysam, sadece yaptığımın en iyisini yaptım, hayatım boyunca. O dönem o sokağı süpüren en iyi çöpçü bendim. Ben de diyorum ki üniversiteler sadece bunu öğretseler, başka bir şey öğretmeseler yeter. Yaptığı işi benimseyerek en iyi şekilde yapan, kendi yaşamına değer katan ve karşılığında değer gören insanın yapamayacağı hiç bir şey yok. Bu potansiyelle o değer farkındalığıyla iş yapıyor. Değerin de görülmeye ihtiyacı var. Neden birbirimizle iletişim kuruyoruz? Çünkü birilerinin bize değer verdiğini duymaya ihtiyacımız var, takdir edilmeye ihtiyacımız var. Kültürümüzün bir zayıf yönü var, nereden geliyor bilmiyorum.

İnsanlar iyi bir iş yapıyorsa “o zaten senin yapacağın şey” denilmesi. “Sınavdan 100 aldım”. “İyi”.Normal zaten senin 100 alman lazım. İnanın bunun örnekleri var.

Geçen bir etkinliğimizde akademisyen paylaştı bunu bizimle. Ben de paylaşmak istedim çok hoşuma gitti. Bir çalışma başlattık ve oldukça güzel bir çalışma. Bir sosyal sorumluluk programına koçluk sağlamaya karar verdim. Garanti Bankası'nın yürüttüğü bir proje var, Türkiye'de Öğretmen Akademisi Vakfı. Bir vakıf kuruluyor Garanti Bankası desteğiyle. Türkiye'de yüz bin öğretmeni eğitimde koçluk yaklaşımıyla öğretmenlik değil, öğrenmenin liderliği. Ben öğreniyorum aynı zamanda aldığımı paylaşıyorum, bu eğitim veriliyor. O eğitimin yüz yüze eğitimin sonrasında bir yıl boyunca bir e-kampüs oluşturdu, elektronik kampüs. Orada bir sene boyunca eğitim veriliyor. Çok farklı bir dünya, çoğu ufuk açan. Oradan bir gurup aynı zamanda koçluk eğitimi alıyor. Bizim ekolümüzden birçok koç da orada ve öğretmenlere koçluk yapmaya başladı. Geçmişte de bu tür projeler yaptık ve okullarda çok güzel sonuçlar aldık. O katılımcılardan biri şunu söyledi; İkiz bebekler doğuyor bir yerde ve bir tanesi hastalanıyor. Bunun üzerine küvezde bebekleri ayırıyorlar. Gece nöbetçi hemşire bebeklerin durumuna bakıyor ve ayrı kalmamaları gerektiğini düşünüyor. Hastahanenin kurallarını bozuyor ve bebeği ikizinin yanına yatırıyor ve biraz sonra birbirlerine sarıldıkları görüntüsü oluşuyor. Öbür bebek hızlıca iyileşmeye başlıyor. İnsanoğlu böyle bir varlık. Birbirimizin ilgisine ve görülüyor olduğumuza ihtiyacımız var. Bir insana verilebilecek en büyük ceza onu görmezden gelmektir. Bundan daha ağır hiçbir ceza yok. Evet sonuçta da projeyi sonuçlandırmak gerekiyor. Ulaştığımızı nereden biliyoruz? Çok duyuyorum bu dönemde, yeni nesilin bir de en önemli özelliği çok mükemmeliyetçi olmaları. Gözünün önüne bir resim getiriyor ve burdan o resme bakıyor. “Burdan oraya ulaşmak zor, en iyisi ben hiç başlamayayım diyor.Örneğin şunu duyuyorsunuz, başarılı olmak istiyorum. Nereden bileceğim başarılı olduğumu, hangi kriterlere göre kendimi başarılı kılacağım, ne olursa ben kendimi olacağım sonucu tanımlamıyorsa o sonuca ulaştığınızı hiçbir zaman fark edemiyoruz.

Her koçluk sürecin sonunda mutlaka eylem odaklı olur. O sonuca yönelik eyleme geçer. Yani hayalim fikrim çok güzel, bir şey yapmadın mı, hayır. O zaman şöyle bir şey oluyor; eylemi olmayan vizyon, vizyonu olmayan eylem, zaman kaybı. Yani şu demek; ben bir şey oluşturamıyorum, ben yaratıcılık potansiyeli ortaya koyamıyorum, başka birilerinin yaptıklarını taklit ediyorum. Artık öyle bir çağda değiliz, geçmişte bilgi saklanırdı, artık bilgi saklanmıyor. Her şey var, her şey herkese açık, üretim çağındayız. İşte yaratıcılık potansiyel burada gerekiyor. Eylemi olan vizyon, rüyanın gerçeğe dönüşmesidir. Eğer o resmin nasılını tanımlıyorsak burada da Lao Tsui'nin sözünden bahsedeyim. “Bütün uzun yollar tek küçük bir adımla başlar. Bu küçük adım atabiliyorsak eğer, o yol bundan sonra yenilmeye değmiyor.

Sonuçta eğitim sürecinde koçluk hangi alanda kullanırsak kullanalım, odaklanma, görsel bilinci sağlama. Koç olarak bizim işimiz insanları 360 derece hiç bakmadıkları yerlerden baktırıp, hiç bakmadıkları sorularla karşı karşıya getirmektir. Ben bir koçluk eğitmeni olarak şunu söyleyeyim; eğer koçluk danışmanı size diyorsa ki biri bu çok bir soru hiç böyle bir soruyla karşılaşmadık, hiç bunu düşünmemiştik, işimizi

zorluyorsunuz. Bizim işimiz düşünmediğini düşündürmek, duygu ve değer farkındalığı, yöneticilik ve sentez, ekolojiyle uyumlu, kişinin kararlılığını ve o çerçevede de eylemi ortaya çıkarmak. Bu neyi getiriyor, farkındalığı görselleştirmeyi, farklı bakış açısının tanımlıyı hedefleyen kişiler için tüm kaynakları kullanmasını ve sorun desteğini bir şekilde davranışlarını değiştirmesini, motivasyon ve başarıyı.

Neden koçluğa ihtiyaç var? Neden ben yaşam boyu koçluk alacağım sorusunun cevabı; temsili olarak insan beyni bir düşünceyi oluştururken işte böyle kutucuklardan kutucuklara aktarıyor. Dolayısıyla beynimiz çağrışımla düşünüyor. Her şeyi çağrışımla hallediyoruz ve bir şeyi düşünürken başka bir tarafa yönelik bir nörolojik yoldan gitmemek imkansız. Koçluk süreci kişiyi bir konuya çok derin odaklanarak düşünmemizi sağlıyor. Örnek bunun eğitimle çok temel bir bağlantısını da söyleyeyim. Birisi bir şey anlatır. O anda söylenen bir kelime bende başka bir şey çağrıştırıyor. Oradan beynim başka yönlere gider, bazen oradan bir hayal dünyasına götürür beni. Sonra ben geri o ana dönene kadar aradan beş cümle geçmiştir. İşte konuşma süreçlerine bakın insanın farkındalıkta odaklama süreci bir anlamda. Benim sizlerle paylaşacaklarım bunlar. Bugünü kazanımı olarak sizler ne kazandınız?

Katılımcı Cevabı: Zamanlama çok faydalı oldu. Belirli bir zaman sınırı koymamak gerçekten güzel bir tespiti.

Soru: Psikolojlar da insan davranışları ve düşünceler üzerine çalışmalar yapıyorlar. Koçluk da birbirlerine paralelmiş gibi geldi bana siz ne dersiniz.

Tabi sonuçta insanlardan bahsediyoruz. İnsan psikolojisi her an her yerde her şekilde var. Bu nedenle pozitif psikoloji alanında çalışma yapanlar diyorlar ki koçlar; koçluk pozitif psikolojiyi bünyesinde barındırıyor. O anlamda katılmamak mümkün değil. Ama kişinin takıldığı ve bir türlü çözemediği bir şey varsa bizim yaklaşımımız, lütfen alanında uzman bir psikolog ya da psikiyatristten yardım alınmasıdır. Aradaki temel farklardan biri geçmişe ait bir yaklaşım yoktur koçlukta. Tamamen bugünden geleceğedir. Zaten insanoğlu fizyolojisi, psikolojisi bir bütün olarak işlenmiş. Birini diğerinden ayırmak mümkün değil.

Soru(Provost Prof. Dr. U. Hasan Akay): Eğitimci bu koçluğu nasıl kullanabilirler öğrencileri eğitirken?

Tabi ki şimdi şöyle bir şey söyleyeyim, tabi eğitimin her basamağında koçluk yaklaşımını kullanmanız mümkün. Özellikle beynin bu düşündürme tarafını harekete geçirmeli yani bir şeyleri söylerken bile onu soruya çevirip söylüyor olabilir. Kişiyi düşündürerek ona bulduruyor olmak. Hatta tamamen artık yeni birtakım eğilimler var, çok yapılandırılmış bir soru verin, bırakın insanlar kendileri araştırıp cevabını bulsun gelsin gibi siz bir şey anlatmayına kadar gidiyor bunlar. Dolayısıyla bu çerçevede tabi kesinlikle koçluk yaklaşımı bir de yapılandırılmış koçlukla bizim yürürken koçluk diye tanımladığımız bir kavram var. Yapılandırılmış koçluk sürekli profesyonel olarak koçluk mesleğinin yapılması ama yürürken koçluk dediğiniz zaman çok temel koçluk yaklaşımı örneğin gerçekten dinleme. Biz geçmiş yıllarda yine ilköğretim okullarında

eğitmenlerle alıştığ ve onları hem koçluk kollarında bilgilendirdik hem de aynı zamanda onlara koçluk yaptık. Sadece bununla bile inanılmaz geri dönüşler ortaya ıktı. Nasıl? Her şeyden evvel öğrencilerle olan iletişimin çok daha iyi olduğunu, karşılıklı birbiriyle aynı dilin konuşulduğu çok daha iyi olduğunu biliyorum. O anlamda kesinlikle. Bir de tabi bunların kendi yönetsel sisteminin dediğim gibi şablon olduğu için herkes ne yapıyorsa onu içinde kullanabiliyor. Koçluğun kullanıldığı birçok alan var, örneğin doktorlarda koçluğu kullanıyorlar. Nerede? Özellikle ne yapar doktor. Sağlığın için şunları şunları yapma, biz de gideriz birinci, ikinci, üçüncü gün yapmaya devam ederiz. Çünkü bir alışkanlık değiştirmekten bahsediyorsunuz. Her türlü alışkanlığı değiştirmede kişiye farkındalık kazandırır. Çünkü birisi size yapma demiyor. Öyle bir soru soruyor ki siz düşünüyorsunuz acaba ben ne yaparsam o sonuca ulaşabilirim. Ama ben karar veriyorum soruna. Kararı edilgenden etken hale sokmak anlamında çok büyük eğitimin devamı için.

Soru(Feride Güven): Bu koçlukla ilgili çalışmaları, benzer çalışmaları biz sınıflarımızda mümkün olduğunca yapabildiğimiz gibi, sınıfın dışında da ğretmen ğrenci görüşmeleri, yönlendirmeleri zamanı ayırıyoruz. Oralarda yapmaya çalışıyoruz. Ayrıca bizim yabacı diller bölümünün organizasyonunun içinde de bu tür çalışmaları yapıyoruz. Her bir dersin ayrı bir grup başkanı var, bu ko gibi algılanabilir. O gurup başkanı o dönemde yapılacak çalışmaları, malzemeleri diğer arkadaşlarla birlikte hazırlayıp birlikte uygulayıp her hafta toplantılarla fikir alişverişi yaparak bu hafta ne yaptık gelecek hafta ne yapacağız, neyi nasıl yapmalıyız şeklinde fikir alişverişinde bulunuyoruz. Bu tür çalışmalardan bu tür paylaşımlardan bazı yansımalar var, sınıflarımıza da zaman zaman aktardığımız oluyor. Tabi ki biz hoca olduğumuz için sınıfa daha çok mentör gibi yaklaşıyoruz ama gene de öğrencileri yönlendirmek, ders dışında yönlendirmek için çeşitli araçlarımız var, ders saatlerinin dışındaki saatleri olduğu gibi internet üzerinden online çalışmalarda da öğrencilerimizi de yönlendiriyoruz. Bunları daha fazla geliştirmeye devam ediyoruz ve hem kendimiz hem de öğrencilerimiz, müşterilerimiz memnun kaldıklarını ifade ediyorlar.

Katılımcı: Burada kişi kendisi aktif bir halde. Yani koun hiçbir şekilde bir tavsiye verme olayı yok. şimdi öyle sorular soruyorsunuz ki kişi kendisi evet şunu yaparsam daha iyi olabilir, ondan sonra şunu da yapabilirsem daha iyi olacak. Bir eylem adımları listesi oluşturuyorsunuz. şimdi biraz belki mentörlük olabilir sizinkisi. Orada bir tavsiye olabilir, bir yönlendirme olabilir. Kota tamamen bir zgr alan yaratıyoruz kişiye ve o zgr alanda kendisi karar veriyor neticede.

Soru(Feride Güven): Ben zaten koçluğa benzer dedim. Dediğiniz gibi mesela bizim rapor yazma dersimiz var. Rapor yazma dersi içerisinde çalışmamızı ve mentrlğmz yapıyoruz. Ama dersin dışında hocalar ve öğrenciler grüştüğu zaman hazırladığı bir çalışmayı getirir. “Bunu nasıl düşündün, şunu neden böyle düşündün” şeklinde yönlendirme yapılabilir. Tam koçluk olmuyor ama yönlendirmemiz de lazım çocukları. Gurup başkanlığı çalışmasında sınıf içinde hocalarımızın dersleri işlemeleri ile ilgili olarak biz hocalarımıza “şunu şöyle yap bunu

böyle yap” demiyoruz. Ne nasıl yaparsak iyi oluruzu tartışıyoruz. Herkes alacağını ordan alıyor.

(Soru)Mine Bellikli: Kazanım değil ama soru olarak son bir şey sorabilir miyim? Yani bunun belli bir yaş sınırı var mıdır? Minimum insanlar şu yaşta gelsinler, bir koçları olsun diye en minimum yaş sınırını soruyorum? Sadece bilinçlenmek mi gerekiyor acaba?

Şimdi yapılandırılmış bir koçluktan bahsediyorsak ki ortalama bir saat, bir buçuk saatlik bir koçluk süreci, yani bir koçtan koçluk almak dediğimiz zaman. Orada bir karşılıklı oturup konuşabilecek sonuçta sohbet, bir anlamda o noktada olması lazım. Bununla beraber geçtiğimiz yıllarda bir arkadaşımın 8 yaşındaki kızına koçluk yaptım. Bu kadar mükemmel bir süreç olamaz. Onun için hani kişiden kişiye de değişiyor. Gençlerle ya da bunun kullanımı anlamında baktığımızda tabi oralara hiç inmedim ama genç nesil çok görsel, çok daha fazla görüntüyü canlandırıp düşünme potansiyeli geçmiş nesillere göre çok daha iyi. O yüzden sadece soru ve yaklaşımlarla hani yürürken koçluk kısmında evet ama yapılandırılmış koçluk disiplinde yaşın bir önemi var. Kişinin koçlukta bizim çok temel yaklaşımımız var. Bir kişinin koçluk sürecini yapılandırılmış bir koçluk sürecinin içinde olması için istiyor olması lazım. İstiyordan kasıt şu; düşünmeye hazır, soru sorulmasına hazır. Çünkü öbür türlü duvarla karşılaşsınız o zaman da koçluk yapılmaz.

(Soru)Mine Bellikli: Sizin denge merkezinde aslında siz koçluk eğitimi mi veriyorsunuz? Yani koç mu yetiştiriyorsunuz yoksa.

Her ikisini de hem koçluk eğitimi veriyoruz, hem koçluk hizmetleri sunuyoruz, merkezimiz Ankara’da, şubemiz İstanbul’da. Eğitimlerimiz Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve yakında da Bursa başlayacak.

Soru: Bizim öğretim üyeleri olarak danışmanlık görevlerimiz de var. Bir öğretim üyesi bir üniversite öğrencisine koçluk yapacak formasyonu ne kadarlık bir eğitimden sonra kazanabilir acaba? Yani yapılandırılmış koçluk için ne kadar eğitim görmesi gerekir?

Yapılandırılmış bir koçlu yapabilmek için o eğitim süreci aşağı yukarı en temel eğitimde yaklaşık 7-8 aylık bir süreç. Ama o 7-8 aylık süreyi sürekli eğitim için dediyeniz çünkü koçluk pratikle kazanılan bir durum, tamamen uygulamaya dayalı. Teorik bilgi, uygulama ve sonra bol miktarda pratik. Bizim eğitimlerimiz 4 gruptan oluşuyor. O sürecin içerisine yayılmış. Tabi sadece o programa katılmak yeterli değil. Aralarda çok yoğun pratik yaparak, belirli egzersizleri yaparak onları beceriye dönüştürmek gerekiyor.

Soru: 16 gün diye anladım ben ama.

Peşpeşe bir 16 gün değil o. Tamamlanma süresi aşağı yukarı 7-8 ay sürüyor.

Soru(Feride Güven): Hocam bu çalışmalar meslek alanında başarılı olmaya mı yönelik, yoksa mesleğe yöneltme mi?

Her iki alanda da kullanılıyor. Mesela son dönemlerde bizim programlarımıza katılan kişilerin büyük bir kısmı üniversitede kariyer planlama departmanlarından gelenler var. Dışarıda iş yerleştirme yapanlar, işe insan yerleştiren şirketlerin çalışanları çok fazla koçluk programlarına katılmaya başladılar çünkü orada da doğru yaklaşımları yapmak üzere bunlar yönlendiriliyor.

Soru : Bir profesyonel koç kaç kişiye koçluk yapabilir?

Bir profesyonel koç tabi bu bir zaman, eğer bütün full time koçluk yapıyorsa gününü hocalıkla dolduruyor ise ortalama bir buçuk saat arası sürer bu koçluk. Tabi orda kişinin kendi çalışma isteğine bağlı. O pencereden baktığınızda gün içerisinde birden fazla kişiyle görüşebilir.

Soru: Onu izlemek gerekmiyor mu?

Bir kişiyle çalışmak, bir kişiyle yapılan koçluk süreci minimum 8 tercihen 12 görüşmelik paketlerden oluşur. Yani en az 12 görüşme yaparız. Bunun sebebi şu; kişinin büyük resimdeki ulaşmak istediği şey her neyse adım adım ona nasıl yol arkadaşlığı edilir.

Ö