

Koç Neler Yapar?

- Sizi dinler.
- Kendini sizin yerinize koyar, anlamaya çalışır. Bununla birlikte duygularına ve duygularınıza kapılmadan gözlemci olur.
- Sizin dünyanızı anlamaya çalışır.
- Sizi gelişim yolculuğunuzda destekleyen bir arkadaş olur.
- Size sorular sorarak aradığınız cevapları keşfetmenize yardımcı olur.
- Değişik öğrenim kaynaklarına ulaşmanıza yardımcı olur.
- Risk almayı gerektiren davranışlarda size destek olur.
- Hayallerinize ulaşmanızı sağlayacak amaç ve hedefleriniz ile ilgili aksiyon planları oluşturmanıza yardımcı olur.
- Evrenin, toplumun ve kendinizin farkında olmanıza yardımcı olur.
- Sizinle sinerji yaratır ve ilham verir, geleceğiniz ve mutluluğunuz ile ilgilenir.
- Size karşı kişisel bütünlük, dürüstlük ve samimiyet sergiler.
- Sizinle açık anlaşmalar yapar ve sözünde durur.
- Sizin algılama tarzınız, öğrenme biçiminiz ve kişisel varlığınıza saygı duyar.
- Elde edilebilir ölçülebilir ve belirli tarihleri olan gelişim planı hazırlamanıza yardımcı olur.
- Kendinizi disipline etmenize, kendi kendinize sorular sorup çözümler üretmenize ve bu çözümlere odaklanmanıza yardımcı olur.

Özetle koçlar;

- Sizin değişmenize, beğenmediğiniz huylarınızı, eski alışkanlıklarınızı terk etmenize, sorunlarınızı ve çatışmalarınızı çözmenize,
- Hayatınızın dengeli, uyumlu, anlamlı olmasına ve sizin daha başarılı, doyumlu ve mutlu olmanıza,
- Hayattan ne istediğinize ve önceliklerinizi belirlemenize, hedefler koymanıza ve bunlara ulaşmanızı engelleyen engelleri görmenize,
- Kendinizi daha iyi tanımanıza, güvenmenize, yeteneklerinizi geliştirmenize, yeni beceriler kazanmanıza ve yeni fırsatlar yaratmanıza yardımcı olurlar.

Koç Neler Yapmaz?

- Sizi yönlendirmez.
- Sorularınıza kendi cevaplarını vermez, sizi kendi doğrunuzu bulmanız için destekler.
- Size birşey öğretmeye çalışmaz, öğrenmenizi kolaylaştırır.

Koçluk Becerileri

Özyönetim: Koçluğun temelindeki inanç, kişinin kendi çözümlerini ve cevaplarını bulmasına yardımcı olmaktır. Koç tavsiye ve fikirlerini, kişisel deneyim ve benzer konularla baş etme yöntemlerini geri planda tutarak; seans boyunca tüm ilgisini danışanına vererek bunu sağlar.

Etkin dinlemek: Dünyanın en önemli kişisiymiş gibi dinlemek birini etkin dinlemektir. Dinlemenin iki önemli yönü dikkat ve etkidir. İlk yön dinlemenin alıcı tarafı ile ilgilidir. Yani tüm duyularımız ve sezgimizle karşımızdan gelen iletiyi, sözcükleri, beden dilinin mesajlarını tam olarak alabilmek; tüm verilerin farkında olmaktır. İkinci yön ise bunlarla bizim ne yaptığımızla yani karşıda yarattığımız etkiyle ilgilidir. Bilinçli bir dinleyici hem dikkatini, hem de yaratığı etkiyi idare edebilmelidir.

Güçlü Soru Sormak: Soru sorma en önemli koçluk becerilerinden birisidir. Kilit olan, her soruyu değil güçlü soruyu sormaktır. Sorulan sorular ne kadar basit, açık uçlu, sonuç odaklı ve etkileyici olursa danışana o kadar büyük bir fayda sağlanmış olur. Güçlü sorular ile danışanın üzerinde çalıştığı konu hakkında eksik bilgileri tamamlaması, içinde bulunduğu durumu, kendisinin ve başkalarının duygularını daha iyi anlaması hedeflenir. Sorular yönlendirici değil tarafsız ve sade olmalıdır. Burada amaç danışanı koçun çözümüne yönlendirmek değil, danışanın konu ile ilgili kendinde bulunan daha fazla bilgiyi bulmasına yardımcı olmaktır.

Derin Soru Sormak: Koçluk ve Mentorluk ilişkisi görüşülen seansların dışında da devam eden bir süreçtir. Danışanın her görüşme arasındaki zamanda farkındalık sağlaması teşvik edilir. Derin sorular bunun en güzel araçlarından biridir. Danışanın o anda cevap veremeyeceği, zamana yayarak, düşünüp, gözlemleyip, araştırıp cevap vereceği sorulardır. Bununla danışanın öğrenmesini derinleştirmesi ve yönlü düşünmesi sağlanır.

Sezgiyi Dile Getirmek: Koçluk ve Mentorlukta önemli olan görünenin ve duyulunun daha fazlasının farkına varmaksa, sezgi bunun en güçlü aracıdır. Koç/Mentor, sezgilerini kullanmaktan çekinmemelidir. Aksine orada çok büyük bir hazine bulacağını bilerek dile getirmelidir. Bu bilgi, danışan için de çoğunlukla değerlidir.

Cesaretlendirmek: Danışanın, veriler ve gerçek deneyimler çerçevesinde cesaretini artırmak ilerlemesini sağlamak için gereklidir. Bu danışanın kendi güçlü yönlerinin farkına varmasını sağlayarak, özgüven aşılayarak, kendi gerçek başarı hikayelerinden ilham almasını sağlayarak gerçekleştirilir.

Odakta Tutmak: Danışan bir yön belirler belirlemez, Koçun/Mentorun işi danışanı bu doğrultuda tutmaktır. Koç/Mentor, sürekli danışana odak noktasını hatırlatır. Konuların gündemden sapmamasını disipline eder. Konuşmanın odakta kalması sürecin verimi için çok önemlidir.

Sınırları Zorlamak: Sınırlarını zorlamak, danışanın kendi kendine koyduğu limitlerin ötesinde bir potansiyeli olduğunu göstermek ve kendisi hakkındaki sınırlarını sarsmaktır. Danışanın yapma potansiyeli olmadığını düşündüğü noktalarda daha fazlasını talep etmektir. Bu Koçun/Mentorun danışana duyduğu güvenin bir parçası olarak algılanır. Danışanın, kendine olan inancını ve güvenini artırır. Cesaret verir. Kaynaklarını daha etkin kullanmaya zorlar.

Sorumluluk Yaratmak: Sorumluluk yaratmak, hesap verilebilir durumu yaratmak, danışanı yapacağını söylediği şeyle ilgili sorumlu tutmaktır. Sorumluluk yaratmak, suçlama veya yargı içermez. Bunun yerine, Koçun/Mentorun danışanı kendi vizyonuna ve bağlılığına karşı sorumlu tutmayı ve bu kasıtlı hareketin hesabını verip veremeyeceğini sormayı içerir. Danışanı sorumlu tutmak gerektiğinde yeni eylemleri tanımlamayı da içerir. Danışanı, ilerleme konusunda disipline eder. Danışanın, eylem ve eylemsizliklerini öğrenme fırsatına dönüştürmesini ve kendi gelişiminden sorumlu olmasını sağlar.

Geribildirim Vermek: Koçun/Mentorun düşüncelerini, gözlemlerini, duyduklarını, farkettilerini ve hissettiklerini danışana açıkça ifade etmesidir. Bu danışan için hem bir geribildirim, hem de kendisi ile ilgili derin noktalara inmek için fırsat niteliğindedir. Koç/Mentor ile danışan arasındaki açıklığı destekler. Sezgilerin ortaya konmasını kolaylaştırır. Danışana da açık olma cesaretini verir.

Büyük Resme Bakmak: Bu beceri danışanın konuyla ilgili faktörleri daha yukarıdan görmesini sağlar. Özellikle detaylara gömüldüğü ya da günlük problemlerin içinden sıyrılamadığı zaman yararlanacağı büyük bakış açısını getirir.

Deneyim Aktarmak: Bu aslında bir Mentorluk becerisidir. Mentor deneyimli olduğu için bu göreve getirilirken deneyimlerinden faydalandırması beklenir. Ancak deneyimden faydalandırılması derken olduğu gibi aktarmak ve reçete vermekten sakınılır. Amaç danışanı geliştirmek olduğu için, deneyim, danışanın gerekli dersi çıkarmasını sağlayacak şekilde aktarılır.