

## **Koçluğun Tanımı**

*“Koçluk, kişinin bireysel ve profesyonel performansını geliştirmek ve mümkünse organizasyonel hedeflerini gerçekleştirmesini sağlamak amacıyla potansiyelinden en üst düzeyde faydalanmasına (hatta potansiyelini keşfetmesine), becerilerini ve bilgisini geliştirmesine, etkin olarak kullanmasına yardımcı olmaktır. Koçluk bireyin iş hayatında yüksek performans ve iyileşme sağlamayı amaçlar, ancak bireyin özel hayatına da etkide bulunur..”*

### **Koçluk ayrıca şöyle de tanımlanabilir;**

*“Bireyin ve ekibin mesleki ve kişisel alanda gelişim sağlaması ve yaşam kalitesini artırma konularında alternatif yöntemler keşfetmeye ve denemeye destek olması için danışanı kendi kaynaklarına yönlendiren faaliyetlerdir. Bu sebeple, profesyonel bir koç/mentor, danışanlarının kendi hedeflerini ve bu hedeflerini nasıl gerçekleştireceklerini belirlemelerini sağlayan, performanslarını ve/veya kişisel gelişimlerini geliştirme konularında hizmet etme amacı taşıyan derin dinleme ve açık uçlu sorular sorma yoluyla insanlarla iletişim kurma konusunda uzman olarak tanımlanır.”*

Koçluk psikolojiden ve rehberlik alanlarından bir takım düzenleme ve uygulamaları almış olmakla beraber farklı disiplinlerden de beceriler barındırmaktadır. Yargılamadan dinlemek, güçlü sorularla yeni düşünce şekilleri üretmek, desteklemek, netleştirmek, meydan okumak, empati ve amaç belirleme iyi bir koçta bulunması gereken temel becerilerdir.

Koçluk aynı zamanda yönetim organizasyonları, süreçleri ve karar verme mekanizması gibi kavramların daha geniş bir bağlamda anlaşılması ile ilgilidir..

İş dünyasında koçluğun ilk kullanımı genelde iyileştirmeye yönelik çağrışımlar yapmaktaydı. İnsanlara düşük performans gösterdikleri ya da istenilen düzeyde davranış sergilemedikleri için koçluk hizmeti sunulurdu. Günümüzde ise koçluk, çoğunlukla bir şirket bünyesindeki insanları daha etkin performans göstermeleri ve potansiyellerine ulaşmaları için geliştirme aracı olarak görülmektedir.

Koçluk teriminin popülerleşmesi ile çeşitli koçluk alanları da ortaya çıkmıştır. Bunlardan bazıları yaşam koçluğu, beceri koçluğu, sağlık koçluğu ve yönetici koçluğudur. Bu durum kısmen bazı uzmanların popülerleşen bu terimden faydalanarak, koçluğu sunmakta oldukları genel hizmetlere uygulamaları ile ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak koçluk, yanlış algılamalara ve yanlış temsil edilmelere maruz kalmıştır. İnsanlar bununla da kalmayıp, bu terimleri sık sık birbirinin yerine kullanmış, bir kişinin yaşam koçluğu dediği kavrama bir diğeri gelişim mentorluğu demiştir. Birçok şirket, bu terimleri kendi organizasyonel yapıları içerisinde belirli müdahaleler için kullanırken, diğerleri kendi şirketleri içerisinde en kabul edilebilir buldukları terminolojiyi benimsemektedir. Buradaki ana nokta, koçluğun birçok farklı şekilde kullanılabileceği

ve asıl önemli olanın koçluğun organizasyonun yapısına, iş yapış biçimine ve süreçlerine uygun olarak kullanılması olduğudur.

**Koçluk;**

- Birebir gelişimsel tartışmaları içerir.
- İnsanlara hem güçlü hem de geliştirilmesi gereken yanları hakkında geribildirim sağlar.
- Belirli soru ve alanları hedefler.
- Temelde yönlendirme yapılmadan gerçekleştirilen bir gelişimdir.
- Performans artırma ve bireysel becerileri geliştirme/çoğaltma konularına odaklanmıştır.
- Aktiviteleri hem organizasyonel hem de bireysel amaçlara sahiptir.
- Bireyin psikolojik olarak sağlıklı olduğunu ve klinik müdahaleye ihtiyacı olmadığını varsayar
- Danışanların tüm kaynaklarını içinde barındırdığına ve öz farkındalığa sahip olduğu ya da olabileceği kabulü ile çalışmaya başlar.
- Zaman kısıtlamasına sahiptir.
- Özel eğitim ve beceri gerektiren bir aktivitedir.
- Süreç başında belirlenen gelişim alanlarına odaklanır, gerekli olduğunda bu alanları etkileyen kişisel konular da görüşülebilir.
- Koçluk süreci danışanın kişisel gelişim hızıyla değişebilmektedir. Uzun bir zaman diliminde gerçekleştirilen yönetici koçluğu dışında, nispeten kısa vadeli bir aktivitedir.

## Koçluk Tanımına Farklı Yaklaşımlar

Tanım	Kaynak
Öğrenme ve gelişme ile beraber performans artışını sağlayan bir süreç.	Parsloe (1999)
Performansını artırmak amacıyla bireyin potansiyelini ortaya çıkarmak.	Whitmore(1996)
Mentor koçluğun asıl amacı son derece baskıcı ve rekabetçi bir dünyada insanlara aşağıdaki konularda yardımcı olmak için destek vermektir; <ul style="list-style-type: none"><li>• Kişisel niteliklerini geliştirmek</li><li>• Performansını artırmak</li><li>• Potansiyelini en yüksek seviyeye taşımak</li><li>• Olmak istedikleri kişi olmak</li></ul>	CIPD koçluk ders notlarındaki tanım
Yetkinlik veya performans artışı sağlamak amaçlı kısa süreli bir çalışma.	Clutterbuck (2003)
Bir kişinin diğeri ile tek veya süregelen sohbeti	Starr (2003)
Bir başkasının performans, öğrenme yetisi ve gelişimini kolaylaştırma sanatı.	Downey (1999)
Koçun kelime anlamı: özel öğretmen, eğitimci, ipucu veren, gerçeklere liderlik eden.	Concise Oxford Dictionary
Öğrencisinin hedeflerine ulaşmasında, sorunlarını çözmesinde, öğrenme ve gelişme çabalarında kendisine ortaklık eden iş ortağıdır.	Caplan (2003)
Pratik, amaç odaklı kişilik, üst düzey yöneticiler için birebir eğitim, performans veya yönetici tavrı artırıcı çalışmalar, kariyer gelişimi veya raydan çıkmanın önlenmesi, kurumsal konularla ilgilenme veya değişim teşebbüsleri anlamına gelmektedir. Temelde koçlar üst düzey yöneticilere normalde elde edemeyecekleri kişisel, performansa dair, kariyer ve kurumsal konularda geribildirimler sağlar.	Hall et al (1999)
İş performansının, kişisel yaşamın ve kendi kendine öğrenme faaliyetinin ve kişisel gelişimin bir koç tarafından kolaylaştırıldığı işbirlikçi, çözüm ve sonuç odaklı ve sistematik bir süreçtir.	Grant (2001)