

FATİH HANOĞLU



Literatürde **koçluk türleri** farklı şekillerde gösterilmektedir. Ancak koçluk türlerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

- 1- Geleneksel koçluk
- 2- Kariyer Koçluğu
- 3- Yaşam Koçluğu (Bireysel koçluk)
- 4- Yönetici Koçluğu
- 5- Performans Koçluğu
- 6- Takım Koçluğu
- 7- Akran Koçluğu
- 8- Bilişsel Koçluk

1. **Geleneksel Koçluk (Traditional Coaching):** Geleneksel koçluk; büyüme modeli, amaç belirleme, planlama ve basite indirgenmiş kişilik profili gibi modası geçmiş modeller üzerine kurulmuştur. Gelişim ve ölçülebilir davranış yetenekleri gibi konularda yetersiz kalmaktadır. “*Bir durum her şeye uyar.*” yaklaşımı ile gelişime odaklı olmayan bir süreci içerir.
2. **Kariyer Koçluğu (Career Coaching):** Kariyer koçluğu, bireylerin kendi yaşamları için gerçekten ne yapmak istediklerini belirlemelerini ve bunu başarmak için de stratejiler

geliştirmelerini sağlar. Kariyer koçu, çalışanın özel hayatı ile iş hayatı arasındaki dengeyi sağlamasına yardım eder.

*Kariyer Koçunun - Kariyer Danışmanı ile ayrılan yönü:

Kariyer Danışmanı, daha çok “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”nden beslenerek potansiyele dayalı bir bakış açısını ön plana çıkartırken; Kariyer Koçluğu daha çok **Koçluk ettikleri** kişiden çözüm ve strateji üretmesini beklerler; danışanların doğuştan yaratıcı ve becerikli olduğuna inanırlar. Kişisel ve profesyonel potansiyellerini maksimize etmek amacıyla düşünce doğuran yöntemlerle birlikte hareket ederler.

- Kendilerini tam olarak keşfetme ve anlama fırsatı verir.
- Beklentilerine açıklık kazandırır ve onları tanımlamalarını sağlar.
- Amaçlarına erişmek için stratejiler oluşturmalarını ve geliştirmelerini sağlar.

3. Yaşam Koçluğu (Life Coaching): Yaşam koçluğu tüm dünyada oldukça rağbet gören bir iş alanı haline gelmiştir.

Bireyler, pek çok şekilde iş yaşamı gelişimi ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurma yolları arar.

Kariyer koçlarına benzer olarak, bireyler kişisel gelişim yollarını keşfetmek ve kendilerinin farkına varmak amacıyla yaşam koçlarına başvururlar. Buradaki amaç; bireyin kişisel gelişim eğitimlerinden hangisine ihtiyaç duyduğunu fark etmesidir. Örnekle; sosyal ilişkileri zayıf olan bireyin etkin iletişim eğitimi almasını sağlamak.

4. Yönetici Koçluğu:

Yönetici koçluğu hizmetleri yüksek potansiyelli yöneticilerin artmasını sağlar ve zor meselelerle uğraşan liderler arasında uyumlu bir ortam yaratılmasını kolaylaştırır. Yeni pozisyonlara yükselen yöneticilerden mümkün olduğunca kısa bir sürede olumlu sonuçlar elde etmesi ve pozitif bir etki yaratması beklenir. Çok kısa bir sürede taktiklere ve etkili sonuç getirecek davranışlara odaklanmaları istenir.

- **Geçmişe aşırı bağlılık.** Pek çok yönetici geçmişteki çalışma tarzlarını devam ettirmek ister. Yöneticinin kendi tarzına uymayan geri bildirimler genellikle rasyonalize edilir, küçümsenir ve önemsenmez. Geri bildirimler filtrelendiğinde ve bozulduğunda, davranışları değiştirmek ve değerlendirmek için çok az motivasyon kalır. Şirket içinde üst düzey yöneticilerin yer değiştirmesi sırasında, gerçek anlamda geri bildirimin olmadığı

durumlar kendi yetersizlikleriyle birleştiğinde gelişmelerden haberdar olmama sorunu yaratır.

- **Potansiyel “kör noktalar”.** Üst düzey yöneticilerin davranışlarını değiştirmeleri için hali hazırda nasıl davrandıklarının farkında olması gerekir. Kendi davranışları ve onların etkileri konusunda geçerli bir bakış açısına ihtiyaçları vardır. Bazıları çok nadiren de olsa kendi liderlik meselelerine ilişkin olarak samimi geribildirimler alsalar da, artık sorunları çözmek ve işlerini kurtarmak konusunda çok geç kalmış olurlar.

Yönetici koçluęuna gereksinim yaratan temel sorunlar:

- İnsanlar arası iletişimi iyileştirme gereksinimi.
- Yeni sorumluluk ve roller üstlenme.
- Başarı hedefleri için katı kuralları yumuşatma gereksinimi.
- Gelecekteki kariyer hedeflerinin belirsizlięi.
- Gelecek için liderlik becerilerini geliřtirmeye ihtiyaç duyan yüksek potansiyelli yöneticiler.
- Geçici başarısızlık yaşayan, ama geçmişte yüksek performans öyküsü olanlar.
- Çeřitli ilerleme sorunları bulunan, ama geçmişte yüksek performans öyküsü olanlar.

5. Performans Koçluğu (Performance Coaching): Performans koçluğu, çalışanların gelişmeye açık yönleri ve iş hedeflerine dönük yapılan bir çalışmadır. Koç ile danışan, süreç boyunca bireyin hedefleri ve geliştirmek istediği yetkinliklerine göre eylem planı hazırlamakta ve buna uygun şekilde hızla harekete geçilmektedir.

Koçluk performansı ve potansiyeli yönetir.

Performans koçluğu, tüm koçluk türlerinde var olması gereken, koçların danışanla ilgili her alanda doğru tanımlama ve danışanın doğru yöne doğru gelişmesini gerekli kılan önemli bir süreçtir. Dolayısıyla danışanlar ve koçlar bu uygulamadan karşılıklı olarak etkilenir ve kazanımlar elde eder.

Danışanlar performans koçluğu uygulaması ile problemlerini ve gelişmeye açık yönlerini objektif bir biçimde tespit etme ve tanımlama imkânı bulurlar. Koçluk süreci yoluyla aldıkları geribildirimlerle kendileri hakkında objektif bakış açısı kazanırlar.

Böylece planlar uygulamaya konulduğunda, plan çerçevesinde gelişme imkânı bulurlar. Performansları yükseldikçe de motivasyonları ve yaratıcılıkları artar.

Ayrıca kendi gelişimlerine yatırım yapıldığı için kuruma bağlılıkları artar. Bu da giderek daha az hata yapmalarına ve hatta hatalarını fırsata dönüştürmelerine imkân sağlar.

6. Takım Koçluğu (Team Coaching): Takım koçluğu yukarıda belirtilen ve birey odaklı olarak gerçekleştirilen koçluk yaklaşımlarından uygulama açısından bazı farklılıklar gösterir.

Takım koçluğu bireysel koçluk uygulamasına göre daha geniş bir bakış açısıyla ele alınması gereken bir süreçtir. Bu süreçte takımı oluşturan her bireyi doğru tanımak ve amaca ulaşırken takımın her üyesinin projenin hangi alanında en yüksek verimi sağlayacağını analiz etmek gerekir. Takım koçluğunda, takımı bir arada tutabilme ve bireylerin ortak hareket etmelerini sağlama önemli rol oynamaktadır. Takımın ihtiyaç duyduğu sinerjiyi yakalamalarına imkân verilmelidir.

Bireysel olarak performans eksikliği duyulan konular açıklanır ve takımın her bir üyesi diğerine çözüm sağlamada yardımcı olur. Koç ise, bu konuda yönlendirici lider rolünü üstlenerek ilk olarak bireylerin takım olarak problem çözme yeteneğinin ortaya çıkarılmasını sağlar.

Böylece takım üyeleri içinde bulundukları ortamda kendilerini rahat hissedecek ve yaratıcı yönlerini sunmaya başlayacaklardır. Ancak takım koçluğu periyodik olarak kontrol ve gözlem gerektirir.

Çünkü insanların topluluk içerisinde gösterdikleri özellikler, bireysel olarak gösterdiklerinden daha fazladır.

7. Akran koçluğu (Peer coaching): Günümüzde örgütsel eylemler daha çok gruplar aracılığıyla yürütülmektedir. Grup üyeleri birbirlerini bütünleştirerek performanslarını artırabilir, sinerji oluşturabilirler.

Bu modelde aynı işi yapan bireylerin birbirlerine deneyimlerini aktarmaları esastır.

Bireyler birbirlerine çekinmeden soru sorar, olumlu bir işbirliği ve etkileşim gerçekleştirilebilir.

Akran koçlar, öz değerlendirmenin olduğu, risk almanın cesaretlendirildiği güvenli bir atmosferde en iyi şekilde çalışır (Gersten, Morvant, & Brengelman, 1995; Robbins, 1991; Sparks & Bruder, 1987).

Akran Koçluğu İki Modellidir:

Karşılıklı katılımcı model, ihtiyaçlara bağlı olarak birlikte veya ayrı olarak kullanılabilir (Ackland, 1991).

Uzman modelde, akran koçluğu özel eğitilmiş öğretmen tarafından yönetilir, daha az becerili ve eğitilmiş meslektaşına gözlem sonuçları ile ilgili destek, dönüt ve öneri sunar. Oysa karşılıklı

katılımcı modelde öğretmenler, karşılıklı olarak öğrenme-öğretme sürecinde daha etkili olma yollarlarını, ortaklaşa birbirlerinin becerilerini geliştirme yollarını tartışırlar. (Donegan ve diğerleri, 2000). Garmston (1987)

Akran koçluğu; teknik, meslektaş, cesaretlendirici koçluk olarak üçe ayrılmaktadır (Zepeda 2003):

- **Teknik Koçluk;** Sınıf deneyimlerini birbirlerine aktarma, konusunda öğretmenlere yardım eder. Deneyimler hakkında paylaşılan kavramların konuşulması fırsatını sunar. Yaklaşım, öğretim performansını artırabilecek olumlu iklimi ve tehdit edici olmayan objektif dönüt vermeyi amaçlar. Teknik koçluk, genelde bilimsel öğretim metotları çerçevesinde akademik gelişimi amaçlayan çalışmaları tercih etmektedir.
- **Mesleki koçluk:** Mesleki gelişimi esas alır. Öğretmenler, modelle ilgili becerileri uygulama ve geliştirme fırsatlarına sahip olduklarında, öğretim hakkında kendilerince başlatılmış olan yansımaların, mesleki gelişimlerine yönelik bilgi ve becerileri geliştirebileceğini varsayar.
- **Cesaretlendirici koçluk:** Öğretim tasarımında kalıcı sorunların takımla çözülmesini esas alır. Cesaretlendirme terimi, bir sorunun çözümünü ima eder.

KONUMUZ BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK OLDUĞU İÇİN BU DOKÜMANDA BU ALANA YER VERİLMEMİŞTİR.