



KOÇLUK VE DİĞER DİSİPLİNLER

Koçluk, mentorluk, liderlik ve danışmanlık anlam itibariyle birbiriyle çok karıştırılan kavramlardır. Koçluk ve benzer kavramları, olaylar karşısında gösterdikleri yaklaşımlar açısından inceleyecek olursak (Aydın, 2007):

- Danışman yaklaşımı: "Bulduğumuz çözüm budur, bunu uygulayın."
- Eğitimci yaklaşımı: "En iyi uygulama yöntemi böyledir..."
- Psikolog/ sağaltımcı(Terapist) yaklaşımı: "Böyle davranmanızın sebebi..."
- Mentor yaklaşımı: "Beni takip edin, yaptıklarımı örnek alın."
- Koç yaklaşımı: "Ne yapmayı amaçlıyorsun?" şeklinde bir tarz benimsemektedir.



Görüldüğü üzere koçluk olaylara bakış açısı bakımından diğer faktörlerden önemli ölçüde ayrılmakta ve bireye hazır bilgiyi sunmak yerine hareket planına dâhil etmeyi amaçlamaktadır.

Koçluk, mentorluk, danışmanlık ve liderlik kavramları birbirine benzeyen, yanlış kullanılabilen kavramlardır. Koçluk, mentorluk ve danışmanlık kavramları arasındaki ilişkilerin irdelenmesi, lider-çalışan arasındaki gelişimsel ilişkilerin çeşitli yönleriyle tanımlanması yararlı olacaktır. Bu yaklaşımlar genel anlamda bireyin gelişimini amaçlamakta, ancak uygulama açısından koçluk diğerlerinden ayrı olarak bireyin performans gelişimini amaçlamaktadır. Koçluk ve danışmanlık süreç açısından kısa ve orta vadeyi kapsarken, mentorluk uzun vadeyi kapsamaktadır.

Table 1. Different Dimensions of Coaching, Consultancy and Mentorship Concepts

Süreç (Proses)	Zaman (Time)	İçerik (Concept)	Odak Noktası (Focus)	Uygulamalar (Activities)
Koçluk (Coaching)	Kısa ve Orta Vadeli	İşle ilgili öğrenme	Mevcut iş / planlanan iş için öğrenmeyi kolaylaştırma	İş tasarımı ve öğrenme tekniklerinden yararlanarak bireysel ve



			ve / veya geliştirme	ekip performansını iyileştirme
Danışmanlık (Counseling)	Kısa Vadeli	Motivasyon/ tutumla ilgili problemleri çözümleme	Gelişimsel yaşamın her alanında çare buluculuk	Aktif dinleme duygu ve düşünceleri keşfetme Hedefler, değerler ve değişkenleri gözden geçirme
Mentorluk (Mentoring)	Uzun Vadeli	Kariyer ailenin rolü Gelecekle ilgili mevcut performans düzeyini iyileştirme	Gelişimsel mevcut ve gelecekteki yaşam dönemlerini kapsama alma	Kariyer fırsatları yaratma Uzun vadeli kariyer geliştirme programlarına katılıma, teşvik etme, Kariyer kararlarını destekleme

Kaynak: O. Mink, K. Q. Owen, *Developing High-Performance People, The Art of Coaching*, Addison-Wesley Pub. USA 1993, pp:2, Akt.:Aydın,2007)

