



ocak '09
sayı_5

etkinlik takvimi
etkinlikler duyurulur
toplantılarda
bütünü görmek
sorularla koçluk

Etkinlikler Duyurular

TASC - "Koçluğun Sanatı ve Bilimi" Sertifika Programı Çözüm Odaklı Koçluk Eğitimi

MODUL - I

"Motivasyon Yaratma"

Ankara :22-25 Ocak 09
İstanbul :23-26 Ocak 09
İzmir :12-15 Mart 09

MODUL - II

"Yaratıcı Çözüm Üretme"

İzmir :08-11 Ocak 09

MODUL - III

"Değerler ile Yönetme"

İstanbul:15-18 Ocak 09
İzmir :19-22 Subat 09

MODUL - IV

"Duyumsal Algılama"

İstanbul :26Sub - 1 Mart 09
İzmir :4-5/11-12Nis 09

Detaylı bilgiyi: 0 (312) 468 26 42 nolu telefonumuzdan ya da www.ericsontr.com veya www.dengemerkezi.com adresinden alabilirsiniz.

TASC: Çözüm Odaklı Koçluk Eğitimi 2009 Programı Başlıyor...

ANKARA
22-25 Ocak 09
İSTANBUL
23-26 Ocak 09

Eğitmenler
Dr. Zerrin Başer
Janet Soyak

NLP-1 "Değişim Atölyesi" İZMİR' de başlıyor...

14-20 Şubat 09
hafta içi : 18:00 - 22:00
hafta sonu : 9:30 - 17:30

Eğitmen
Dr. Zerrin Başer



toplantılarda
bütünü
görmek

Koç konumunda olmak bütünden anlam çıkarmak demektir.

Dr. Marilyn Atkinson

Koçluk konumu gereği, bir koç karşısındaki kişiyi yargılayamaz, bir şey yapmaya zorlayamaz ya da yönlendiremez. Yine de koçluğun sihirli soruları insanları değiştiren gücü açığa çıkarır. Özellikle de bir kişiyle değil de bir grupta çalışılıyorsa.

Takım koçluğunda ya da toplantı kolaylaştırıcılığını bir koç üstlendiğinde yönlendirmek değil ama yol açmak önemli bir koçluk etkinliğidir. Toplantı yönetiminde bir koçun olması takımın bütünlüğüne hizmet eder. Ancak bu hizmet aynı zamanda toplantı boyunca kolaylığa kaçmayı önleyen, -miş gibi yapmaya engel olan bir gerçek aynasını da beraberinde getirir. Yani zorlamayan koçlar, zorlu süreçlerin vazgeçilmez öğeleri olurlar. Kişileri zorlamazlar ama takımın tamamına zor sorular sorarlar.

Koç açısından bakarsak daha en başta toplantının zor sorular içerebileceğinin farkındadır. Dolayısıyla koçun ilk işi toplantının kolaylaştırıcısı olarak kendi duruşunu ve bakış açısını katılımcılarla paylaşmak olacaktır. Çözüm odaklı bir toplantıya başlarken var olan bilgileri bütünleştirmek ve bulunulan noktayı netleştirmek gerekir. Bunun için koçun ikinci işi ne için toplandığını, eldeki verileri ve o anki durumu ifade etmek olacaktır. Bunu yaparken üç sistemi de (görsel, işitsel ve dokunsal) iletişime katmalıdır.

Toplantı süresince görüşleri ve ifade edilenleri tekrar tekrar derleyecek ve her seferinde takıma tekrar "Çizdiğimiz bu resimde bir boşluk var mı?" diye soracaktır. Bu süreç boyunca takımdaki herkesi farklı görüş açılarını paylaşmaları için cesaretlendirecektir. Cesaretlendirmek için gereken tüm tekniklere hakimdir. Yaratıcı uygulamaların yanı sıra ustalıkla kullanılan iletişim kalıpları kişilerin fikirlerini ifade etme isteğini canlandırır. Bu süreç koçun takip ettiği bir paylaşma sürecidir. Her bir takım üyesi kendi görüşünü ifade edene kadar bu süreci tekrarlar. Öyle ki takım üyeleri toplantı sonunda ne kadar çok fikir ürettiklerine kendileri de şaşırabilirler.



Eğer bir takımın iletişim sürecinde bir çatışma oluşursa koçun işi bütünüylei düzeyden sorular sormaktır.

En zorlu sorular ise bir kararsızlık durumunda sorulan sorulardır. Bu süreçte koç, karar sürecinin ağırlaşmasına neden olan görünmezlerin ortaya çıkması için sorularına devam edecektir. Ortaya çıkan görüşlerin çözüme hizmet etmesi için paylaşımı harekete geçirir. Beynin kıvrımları ya da kalbin kasları arasına sıkışmış ne kadar düş ve düşünce varsa ortaya çıkması için tekrar tekrar soracaktır.

Toplantı ve Takım Süreçlerinde;

Toplantı kolaylaştırıcılığı yapan bir koç ustaca konuşmak ve soru sormak durumundadır. Toplantının farklı aşamaları için özellikle farklı ağırlık noktaları belirlemeli ve katılan herkesin sistemine hitap edebilmelidir. Aşağıda kolaylaştırıcılıkla ilgili bir koçun kullanabileceği sorulara örnekler verdik. Bu egzersizi kullanmak için sorulara benzerlerini eklemenizi öneririz. Yani "Bu soruyu daha farklı nasıl sorabilirim?" sorusu temel soru. İkincisi gerçekleştirdiğiniz bir toplantı üzerinden düşünerek bu soruları düşünebilir ve hangisinin daha etkili sonuçlar oluşturacağını değerlendirebilirsiniz.

Karar alma süreçlerinde katılımcıların karara ilişkin görüşleri tam alınmadığında

Bu durumun açıkça tartışılmasını zorlaştıran nedenler nedir?
Diyelim ki kararınız bu oldu, nasıl hissediyor olursunuz / gözünüzde neler canlanıyor? Bu kararın yanıkları neler olur?

Çatışma yaşandığı ve katılımcıların ayrılıklara odaklandığı aşamalarda

Bu aşamada önemli olan nedir? Bu süreç ne için örnek olabilir?
Hangi bilgi ya da mantık bu çatışmadan daha önemli olabilir? Bu durumu değiştirebilecek olan nedir?

Farklı görüşlerin alınması için benzetmeler kullanmak gerektiğinde

Çözümlerin bir süper markette raflara dizilmiş sızı bekleyen paketler olduğunu düşünsek nasıl bir çözüm size cazip gelirdi?
Tüm bunları bir çamaşır ipindeki güysler gibi önümüze asarak inceliyoruz. Daha farklı neler olabilir?

Şimdi hepimiz bir ağzerinin adını alalım ve o olarak görüşümüzü belirleyelim. Şimdi yeni adınız/görevinizde ne söylemek istiyorsunuz?

Sorularla Koçluk



iletişim

denge merkezi

Erickson International Türkiye:

flistin cad. 9/11 gop/ankara
tel: +90 312 468 26 42 -faks: +90 312 468 25 18
www.ericsontr.com / bilgi@ericsontr.com