

İş dünyasında "kast sistemi" YIKILIYOR



DBE ve İngiltere merkezli liderlik gelişim markası The Forton Group işbirliğinde verilen "Koçluk ve Liderlik" eğitimi şirketlerin liderlik kavramını kökten değiştirmeyi hedefliyor

Dünyada 47 bin 500 danışman, koçluk ve liderlik eğitimi veriyor. Değişen iş yapış biçimleri, bu eğitimleri şirketlerin olmazsa olmazı haline getirirken içeriklerinin değişimini zorunlu kılıyor. DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü ve İngiltere merkezli liderlik gelişim markası The Forton Group işbirliğinde verilen "Koçluk ve Liderlik" eğitimi şirketlerin liderlik kavramını kökten değiştiriyor. Eğitim programı, her çalışan bir lider gibi konumlandırarak 21'inci yüzyıl iş dünyasındaki rekabet koşullarına hazırlıyor.

Son 30 yılda iş hayatında ve nöro bilimde yaşanan radikal değişimler, yaratıcı düşünce gücünün önemini gözler önüne seriyor. Yaratıcı yönünün geliştirilmesi gerekliliği verilen koçluk ve danışmanlık hizmetlerini zorunlu kılıyor.

ICF-Uluslararası Profesyonel Koçluk Derneği'nin yaptığı 2012 araştırmasına göre Türkiye'nin de içinde bulunduğu Doğu Avrupa Bölgesi'nde yaklaşık 3 bin 500 koç görev alıyor. Dünya genelinde bu rakamın 47 bin 500 olduğu düşünüldüğünde, en hızlı büyüyen ekonomiler arasında olan Türkiye'nin iş yapış biçimlerini dünya standartları düzeyine getirmesi için koçluk ve liderlik uygulamalarını olmazsa olmaz eğitim kalemlerinin arasına sokması gerekiyor. Ki Türkiye'nin içinde bulunduğu Doğu Avrupa Bölgesi'ndeki şirketlerin büyük bölümü koçluk ve liderlik eğitimlerine yılda 69 milyon dolar civarında harcama yapıyor. Koçluk ekonomisi hızlı bir büyüme sergilerken eğitim içerikleri de çağa ayak uydurarak değişiyor. Eğitim içeriği ise koçluk ve danışmanlık hizmetlerinin bakış açısını değiştirecek

kadar iddialı bir danışmanlık programı var. The Forton Group'un geliştirdiği ve ICF-International Coach Federation (Uluslararası Profesyonel Koçluk Derneği) tarafından onaylanan program, DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü İşbirliğiyle uygulanıyor.

Peki, bu program koçluk eğitimlerinde neleri değiştirecek? İş yaşamını ve işe bakış biçimini tamamen değiştirecek yeni uygulamayı ve farklılaşan iş yapış biçimlerini konunun tarafları; DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurucu Başkanı Emre Konuk ve The Forton Group Eğitim Direktörü Bob Hughes ile konuştuk...

"Yöneticilere Akredite Liderlik ve Koçluk Gelişim Programı'nın farkı nedir?"

E.K: Dünya geneline baktığımızda koçluğun iki türlü algılandığını görüyoruz. Bu algı biçimlerinden ilki teknikler ve beceriler bütünü, ikincisi ise bir yönetim anlayışı. Ancak işin içine girdiğinizde ikisinin çok farklı şeyler olduğu aşikâr. Geleneksel koçluk eğitimlerinin sıkıntısı sadece yönetim odaklı anlaşılmasıdır. Bu programda The Forton Group'un meydana getirdiği en büyük farklılık, programın sadece bir koçluk eğitimi değil aynı zamanda liderlik eğitimi haline dönüştürülmesi. Yani eğitime gelen liderlerin yaklaşımları ne olursa olsun, onları işin içine alan ve koç-

luk yaklaşımına entegre eden bir sistem üzerine kurulu. Bu Forton'un bulmuş olduğu bir yenilik.

Değişen bu dinamikler konusundaki görüşlerinizi alabilir miyiz?

B.H: Özellikle son 20 sene boyunca lider ve yönetici olarak pek çok kurumla çalıştım. Bu süre içinde iyi ve kötü liderlik örnekleri gördüm. İyi örneklerden yola çıkarak insanları motive etmek ve yeni yöntemler geliştirmek için yollar aramaya başladım. Bu yolları ararken koçluğu keşfettim. Günümüzde artık şirket kadrolarındaki her kademe yönetim becerilerini geliştirmek zorunda. İyi yönetim skillerine sahip çalışanlar günümüz rekabet koşulları içinde bilgin bile değerli. Bunu da kendi çalıştığım kurumlara da anlatıyorum.

Türkiye'de koçluk algısı, danışmanlık verildiği hedef kitleye göre değişiyor mu?

B. H: Şu anda hali hazırda birinci hedef kitle yöneticiler olsa da Türkiye'de koçluk ve liderliğin algılanışı sadece üst düzey yönetici olmak diye geçiyor. Tüm zaman ve ekonomik kaynaklar bu kişilere ayrılıyor. Ancak yeni dünya düzeni diyor ki; şirketin herhangi bir kademesindeki her çalışanın, herhangi bir konuda bir başkasının performansını geliştirebilmesi için koçluk ve liderlik eğitimi almalı. Şirket içindeki her bir birey birbirini desteklemek, yukarı çekmek için liderlik becerilerine sahip olmalı.

İyi liderlerin ortak özellikleri nedir?

Bob Hughes: Bütün liderlerin yahut yönetici olan insanların IQ'ları belli bir seviyenin üzerinde olur. Bu nedenle rahatlıkla gerçekleri değerlendirip uygulamaya koyarlar. İyi liderlere bakıldığında zaman ortak özellikleri duygusal zekâlarının yüksek olmasıdır. Yöneticilerin üç özelliği vardır. Birincisi; bu kişiler vizyon sahibi olmalı, hedef odaklı hareket etmelidir. İkincisi bu vizyonu gerçekleştirebilecek takım oluşturma yetisidir. Yani insanları bir vizyon etrafında toplamayı bilmelidir. Üçüncüsü ise aksiyona geçmeli ki bunun için de çalışan bağlılığını sağlaması gerekir. Koçluk ve duygusal zekâsını beraber kullanabilen liderler o vizyon etrafında doğru ekipler kurarak başarıya ulaşır.

"Koçlar kendini geliştiriyor"

Koçluk ve liderlik anlayışı teori odaklı ilerleyen bir sistem midir?

Emre

Konuk: Aslında eğitim sırasında koçlar da programı yönettikleri için kendi deneyimlerini paylaşıyor. Bu tıpkı, travma eğitimi alan bir profesyonelin kendi travmasını çalışması gibidir. Dolayısıyla koçluk yapan kişi de sistem içinde kendini geliştirmiş oluyor.

Bu programda The Forton Group'un meydana getirdiği en büyük farklılık, programın sadece bir koçluk eğitimi değil aynı zamanda liderlik eğitimi haline dönüştürülmesi. Yani eğitime gelen liderlerin yaklaşımları ne olursa olsun, onları işin içine alan ve koç-

Bob

Hughes: Bizim yüzde yüz teorinin hakim olduğu veya eğitmenin anlatıp ta katılımcıların sadece dinlediği bir tarımız yok. Katılımcının yalnızca soru sorarak cevap alabileceği bir sistemin de yeterli olduğunu düşünmüyorum. Eğitimlerin yüzde sekseni uygulama ve değerlendirmelerden oluşuyor. İki eğitmen programa katılıyor. Her birinin görev alanı farklı. Böylelikle katılımcılar, bir taraftan koçluk teorisini öğrenirken bir taraftan da eğitim boyunca bir koç nasıl davranmalı görmüş oluyor.

