

Navitas Kurucusu-Eđitmeni Demet Uyar'ın Basın Toplantısı Sunumu

7 Nisan 2010

Navitas 1997 yılında kuruldu. Türkiye'nin en köklü eğitim ve danışmanlık şirketlerinden biri olarak liderlik, müşteri ilişkileri ve kişisel gelişim konularında hizmetler sunuyoruz. 2003 yılından beri yöneticiler için koçluk eğitimleri ve birebir koçluk hizmetleri veriyoruz. 2004'te Amerika merkezli CTI (Coaches Training Institute) şirketinin temsilcisi olarak Türkiye'nin ilk koçluk okulunu başlattık. **Bu sene bir ilki daha gerçekleştiriyoruz** ve Türk kökenli koçluk becerileri eğitimimizi dünya çapında geçerli olan ICF (Uluslararası Koçluk Federasyonu) onayıyla vermeye başlıyoruz.

Yedi yıldır vermekte olduğumuz koçluk ve mentorluk eğitimlerimize **30'un üzerinde firmadan 1500'ün üzerinde yönetici** katıldı. Bu kişilerden bazıları orta kademe bazıları ise tepe yönetim kadrosundandı. Eğitimin %20'si teorik bilgiyi vererek başlıyor ve %80'i uygulama ile devam ediyor.

İki yıllık bir çalışma sonucunda mevcut koçluk eğitimimizi güncelledik. Materyali İngilizce'ye çevirdik ve eğitimin her bölümünün ve uygulamaların her birinin ICF koçluk yetkinlikleriyle bağlantısını kurduk. 2009'da ICF'e başvurduk ve **ICF'ten akreditasyon alan ilk ve tek Türk şirketiyiz.**

1995'de kurulmuş olan ICF, koçluk mesleğini geliştirmeye adanmış bir sivil toplum kurumu. Amacı dünya çapında kurduğu ağla yüksek standartlar koyarak, eğitim şirketlerine ve profesyonel koçlara bağımsız akreditasyon sağlamak. 90'dan fazla ülkeyi temsil eden, 16.000'den fazla koç üyesi var. **ICF Türkiye, 2006** yılında 3 üyenin başvurusuyla kuruldu. Bunlardan birisi de Navitas'ın kurucusu Demet Uyar.

Koçluğa duyulan ihtiyaç önemli ölçüde arttı çünkü günümüzde **kurumların başarısını etkileyen faktörler değişti.** Öne çıkan konular: Yetenekli çalışanların kurumlarda tutundurulması, yenilikçiliğin rekabette öne çıkması ve yeni neslin yöneticiden beklentilerinin değişmesi. Çalışanlarda bağlılığın, motivasyonun, dolayısıyla da performansın artması için yöneticilerin artık makamsal değil kişisel güçlerini ortaya koymaları gerekiyor. Bunun yolu da yöneticiliğe koçluk becerilerini eklemekten geçiyor.

Navitas'ta biz koçluğu istenen performansa ulaşmak için koç ve bireyin arasında kurulan, bireyin kendi çözümlerini üretmesine yönelik planlı bir gelişim ilişkisi olarak tanımlıyoruz.

Koçluk yapan yönetici, çalışanın amacına ulaşmasında onu harekete geçirir ve gelişmeleri birlikte izler. Koç, çalışanın gelişim hedeflerini koymasını sağlar, bu hedeflere ulaşması için ihtiyaç duyulan araçları temin eder, ona ayna tutar. Koç, çalışanın tek başına yapabileceğini zannettiğinden çok daha fazlasını yapması için onu cesaretlendirir, güçlü yönlerini vurgular ve sınırlarını zorlar. Çalışan memnuniyeti araştırmalarında bağlılık oranı yüksek çalışanların %90'ı **yöneticisine güveniyor**, bağlılık oranı düşük çalışanların sadece %43'ü yöneticisine güveniyor. Yönetici koçluk yaptığında hem çalışanın arasında güvene dayalı bir ilişki yaratılır hem de çalışanların potansiyeli ortaya çıkar.

Şirketler ekonomik krizden sonra insana yaptıkları her yatırımın geri dönüşünü hesaplamak istiyorlar. International Personnel Management Association tarafından yapılan araştırmaya göre eğitimin yarattığı verim artışı %22 iken, koçluk ile takip edildiğinde verim artış oranı %88'e çıkmakta. **Koçluğu öğrenmiş ve uygulayan yöneticiler, verimi dört kat artırabilmekteler.**

Size 2009'da BlessingWhite Inc. tarafından yayınlanan bir rapordan bahsetmek istiyoruz. Avrupa, Amerika ve Asya'dan **15571 kişiye 2005'ten beri yapılan anketler ve 2041 kişiyle yapılan araştırmalardan** toplanan veriler analiz edilmiş. Sonuçlar etkileyici.

- Yöneticilerin %84'ünün iş hedefleri arasında koçluk yapmak var.
- Çalışanların %87'si kendisine koçluk yapılmasını istiyor ancak sadece %52'si yöneticilerinden koçluk alıyor.
- Yöneticilerin %84'ü koçluk yapmayı seviyor.
- Çalışanların %65'i koçluğun iş performanslarına ve genel iş tatminine önemli katkısı olduğunu düşünüyor.

Bir başka araştırma ise bu kadar faydalı bulunan koçluğun istendiği kadar hayata geçirilemediğine dikkat çekiyor.

- Yöneticiler koçluğu yetenek yönetimi kavramıyla bağdaştırıyorlar ve **1. ya da 2. öncelik** olarak görüyorlar. Buna rağmen iş yoğunluğundan %59'u koçluk yapmaya **yeterince zaman ayıramıyor.** *

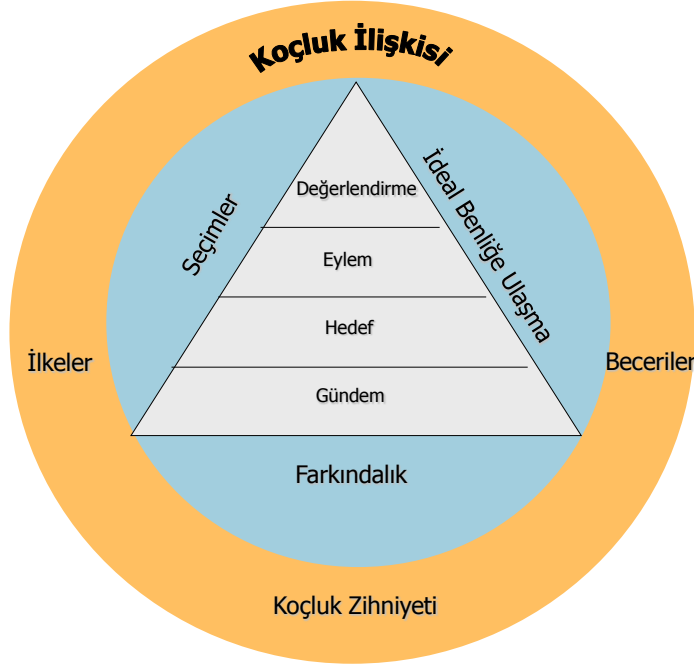
*McKinsey araştırması 2008

Biz verdiğimiz eğitimde yöneticilere koçluk yapmaktaki zaman sıkıntısını aşabilmenin yollarını gösteriyoruz. Kullanım kolaylığı ve esneklik getiren "**hareket halinde koçluk**" yöntemini paylaşıyoruz. Gün içinde 5 ila 10 dakikalık kısa sürelerde bile nasıl koçluk yapabileceklerini farkettiler. Eğitimde **koç olmak ve koçluk yapmanın** nasıl birleştiğini de uygulamalarla içselleştiriyoruz. Koç olmak için öncelikle kişisel olarak koçluk **ilkelerini** sahiplenmeleri gerekiyor. Ardından olmak ve yapmanın birleştiği koçluk **becerileri** geliyor. Son olarak da koçluk yapmayı pratik hale getirecek **araçları** uygulatarak öğretiyoruz.

Ayrıca koçluğun kurum kültürüne yerleşmesi için şirketlere eğitimin öncesinde ve sonrasında **danışmanlık** hizmeti sunuyoruz.

Koçluk hem çalışanları hem de yöneticileri besleyen bir süreç – **karşılıklı bir gelişim ilişkisi.** Farklı çözüm önerilerini çalışanlarından duyan yöneticinin de bakış açısı genişliyor, yaratıcılığı artıyor. İki tarafın da kuruma sadakatı ve performansı artıyor.

Navitas tarafından yaratılan **Gelişimsel Keşif Koçluk Modeli** hem kısa vadeli hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran hem de farkındığımızı ve elimizdeki seçenekleri artırarak uzun vadede ideal benliğimize yaklaşmamızı temin eden bütünsel bir yaklaşımı içerir. Koç kişinin kısa vadeli beklentileriyle uzun vadeli hayallerini birleştirerek iki alanın birbirine güç vermesini sağlar.



Modelimizin dışındaki geniş daire koç ve birey arasındaki güçlü ve özel ilişkiyi temsil eder. Koçluk ilkeleri ilişkinin sağlam temellere dayanmasını temin eder. Koçluk becerileri koçun bireye etkili bir şekilde hizmet etmesini sağlar. Koçluk zihniyeti ise koçluk ilişkisinde koçun ve bireyin rollerini belirleyen ve yaklaşım şeklimize ışık tutan pusulamızdır.

Koçluk yaklaşımımız Pozitif Psikoloji yöntemlerinden yararlanmaktadır. Koçluk süreci boyunca koçun sorduğu sorularla, birey güçlü yönlerini farkederek, kendisini keşfeder ve sürekli geliştirir.