

Değişim ve Öğrenmeyi Desteklemek İçin

Farkındalık Zekası™ ile Koçluk

Dorothy E. Siminovitch, PhD, MCC

Çeviren: Ayşıl Tokcan; Hukukçu, Profesyonel Koç, Hikaye Anlatıcı

Radikal çalkalanma zamanlarında, koçlar danışanlarının değişim ve karmaşıklığı yönetebilmelerine destek olabilmek için güçlü farkındalık becerilerine gerek duyarlar. Farkındalık, ortaya çıkan ve ilginç olan veriyi tanıma eylemidir. Farkındalık değişimi katalize eder (Beisser, 1970), etkili liderlik ile bağlantılıdır (Boyatzis, 2011) ve koçluk yetkinliğini etkiler (Siminovitch, 2017). Farkındalık meditasyon pratiklerinin (Search Inside Yourself Liderlik Enstitüsü [SIYLE], 2020), somatik pratiklerin (Blake, 2018) ve takım gelişimi eğitiminin (Woudstra, 2017) temelinde yer alır. Koçlar ve danışanları, farkındalığı, öğrenme ve değişimi mümkün kılan bir araç olarak kullanmanın faydasını görürler.

Farkındalık hedefleyerek koçluk yapmak, odağı dikeyden yatay gelişim stratejilerine çevirir (Petrie, 2014, p. 8). Dikey öğrenme teknik eğitimidir, hızlı değişim baskısı altında kullanılamaz hale gelebilen bilgi ve teknik aktarımıdır. Yatay düşünme, eskimiş bilgiyi devre dışı

bırakıp anda güncel olan veriye dikkat etmenin yolu olarak farkındalığı güçlendirir. Farkındalık, bizim, zorlukların olduğu ortamın “karmaşıklığına eşit ya da ondan daha üstün” (Petrie, 2014, p. 7) olabilmemizi sağlar. Anda farkında olduğumuz veriler doğrultusunda amaçlı davranmayı Awareness Intelligence™ (Farkındalık Zekası) olarak adlandırıyorum. Koçluk pratiğinde Awareness Intelligence™ (Farkındalık Zekası), figürü tanıma yoluyla farkındalığı yönetme ve figüre, kendini farkındalıkla kullanarak (use of self) yanıt verme kapasitesini gerektirir.

Figürü Tanıma

Farkındalığın önemli bir bileşeni, “figür - zemin” ilişkisidir. Bir başka ifadeyle, ilgimizi çeken bir figürün olasılıklar zemininden algısal olarak ayrıştırılmasıdır. Gestalt teorisi, ihtiyaç veya istek duyduğumuz şeye dikkat etmeye programlı olduğumuzu söyler. Figür, dikkatimizi odaklamaya, ondan çıkardığımız anlamı derinleştirmeye ve ona yönelik eylemde bulunmaya hizmet eder.

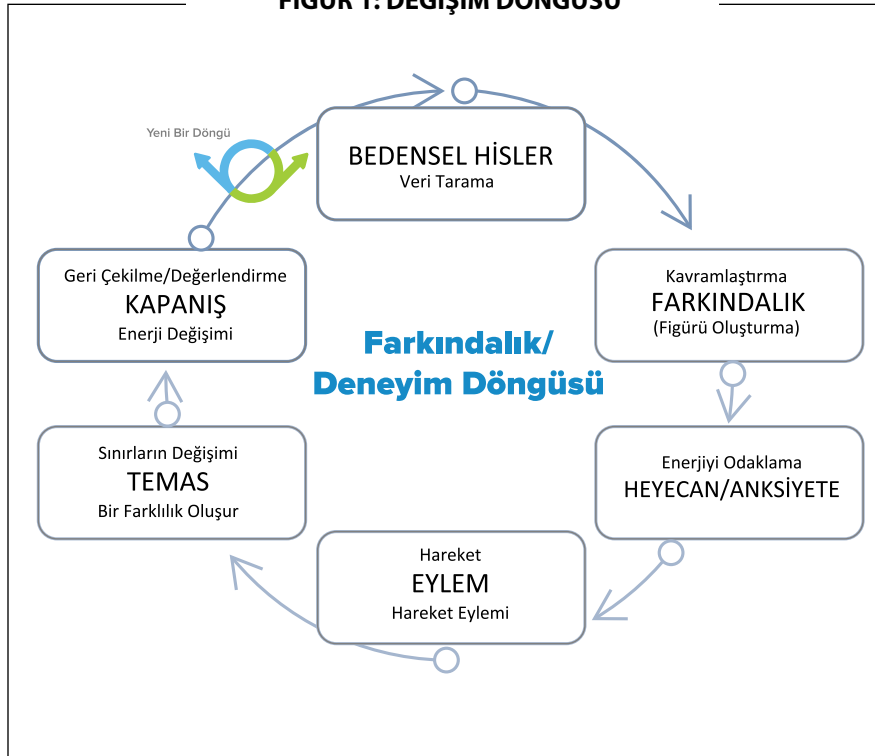
Karmaşıklığın arttığı zamanlarda beliren pek çok figür arasından doğru figürü ayırt edebilmek ve aynı zamanda henüz ortaya çıkmakta olan yeni bir figürü tanıyabilmek uyum becerimizin sınavıdır. Bilinçli farkındalık, yani “olanı olurken farkedebilme ve şimdi ve burada olabilmek becerisi” (SIYLE, 2020), dikkat ve odaklanma döngülerimizdeki bozuklukları anlamının ve onarmanın yoludur. Figür farkındalığı, bütün etkili karar alma süreçlerinde yaşamsal öneme sahip bir yetkinliktir.

İstek ve ihtiyaçların farkına varılması sürecini anlatan bir araç vardır: Deneyim Döngüsü (DD). DD, ihtiyaç karşılama sürecini altı basamak üzerinden anlatır: hisler, farkındalık (ilgimizi çeken figür), enerji (duygusal yatırım), eylem, temas ve kapanış. DD, koçlara, içsel ve dışsal farkındalığı takip etme konusunda ve danışanlarının istek/ihtiyaçlarına dikkat edip etmeme yöntemleri ile direnç dediğimiz, alışkanlık haline gelmiş farkındalıktan yoksun ve ihtiyaç/istekleri tatmin etmeyi engelleyen davranışlarını saptama konusunda rehberlik eder.

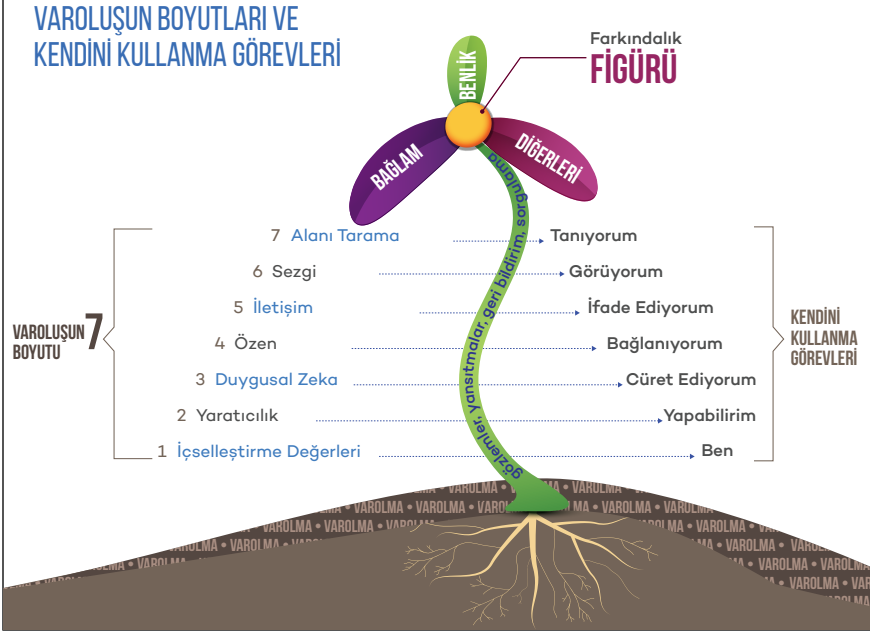


Danışanlar sıklıkla ihtiyaç ve isteklerini zaten bildiklerini ve ifade ettiklerini düşünürler ancak sözcüklerinin, beden dillerinin veya davranışlarının başka bir şey söylediğinin farkında değildiler. Örneğin, bir kişi “çok çalışmalıyım” inancı taşımaktadır ve bu inanç onu iş yükü arttuğunda açlık hissini veya somatik ip uçlarını göz ardı etmeye yönlendirir. Sonunda tükenmişlik noktasına geldiğinde bu tükenmişliğin iki farklı figür ile bağlantısı vardır. Biri öz bakım figürü diğeri ise destek isteme veya delege etme figürüdür. Bu figürler, derinde yer alan ve danışanın davranışlarını yönlendiren “çok çalışmalıyım” inancı ile bağlantılıdır ama iki farklı ihtiyacı yansıtmaktadır. Danışanın farkındalığını arttırmak hassas bir durumdur. Ne de olsa koçun kişisel gözlemlerini ifade etmesini ve danışanın ne istemesi veya neye ihtiyaç duyması gerektiğinden ziyade, ne istediği ve neye ihtiyacı olduğunu farketmesini kolaylaştıracak sorular sormasını gerektirir. Koçun gözlemleri ve soruları, danışanda davranışlarındaki belli örüntülere veya işe yaramayan beklentilere (deminki örnekteki “meli malı” gibi) dair yeni farkındalıklar uyandırabilir. Farkındalık yaratma sürecinde, danışanın kendi figürünü, duygusal farkındalığını ve istenen, ihtiyaç duyulan yada eksik olan figürü tatmin etmek (veya etmemek) için nasıl ilerleyeceği ile ilgili seçimlerini ifade etmesini desteklemek kritik öneme sahiptir. Eğer danışan figürü araştırdıktan sonra her hangi bir enerjisel “değişim” yaşamazsa, figür ile dönüştürücü bir temas deneyimlememiş ve hiç bir fark oluşmamış demektir. Koçluk çalışmasının kapanışı, söz konusu figür ile ilgili olarak neye ulaşıp neye ulaşamadığının değerlendirilmesini sağlar. Bir önceki örnekte kapanış, iş delegasyonu veya öz destek konusundaki öğrenmenin içselleştirilmesini sağlar. Kapanış olmazsa bitmemiş iş kalır ve sonuç olarak yeni figürler ve başka döngüler için daha az enerji olur.

FIGÜR 1: DEĞİŞİM DÖNGÜSÜ



FİĞÜR 2: ANDA VAROLMANIN BOYUTLARI VE KENDİNİ KULLANMA GÖREVLERİ



Kendini Kullanmada Farkındalık

Koçlar öğrenme ve değişimi desteklemek için araçlardır. Farkındığımızı danışanlarımızın istek, ihtiyaç veya eksik olan şeyle temas etmelerine yardımcı olmak için bilinçli kullanırız. “Koç olarak kendini kullanma (use of self as coach)” anda olma ve koçluk çalışması sırasında ortaya çıkan deneysel veriyi tanıyıp ona yönelik harekete geçebilmek olarak kendini gösteren bilinçli bir beceridir. Anda olmak demek, özgün varlığımızla bulunmak ve başkalarına tanık olurken yanıt vermek için hazır bulunmaktır. Anda varolma halimiz, bir oluş aracılığıdır; koçun oluşu danışanda bir etki doğuracaktır. Koçun en önemli öz farkındalık işi, danışanda doğurduğu etkiyi anlamaktır.

Danışana hizmet eden bir sonuç ortaya çıkabilmesi için koçun anda varoluş halini (presence) kendini bilinçli kullanma (use of self) yönünde etkinleştirmesi gerekir. Bu da yapmaktan olmaya geçmek demektir. Koç olarak kendini bilinçli kullanma (use of self), anda varolma kaynaklarımızı (bedenle bütünlediğimiz duygulardan gelen işaretleri, yaratıcılığı, duygusal zekayı, özeni, iletişimi, sezgiyi ve taramayı) danışanın ihtiyaç veya istek

duyulan veya eksik olan figürle çalışmasını sağlayacak şekilde nasıl etkili kullandığımızdır. Koçun kendini kullanma (use of self) “görevleri” danışanın istenilen veya ihtiyaç duyulan figüre doğru hareket etmesini veya neyin eksik olduğunu hayal edebilmesini destekleyici müdahaleler olarak sunulur.

Awareness Intelligence™ (Farkındalık Zekası), koçun, danışanın figürüyle tatmin edici bir etkileşimde bulunmasını destekleyecek şekilde varoluşunun (presence) boyutlarına erişme ve onları etkinleştirme konusundaki bütüncül becerisidir. Bahsedilen bütüncül farkındalık görevleri şunlardır:

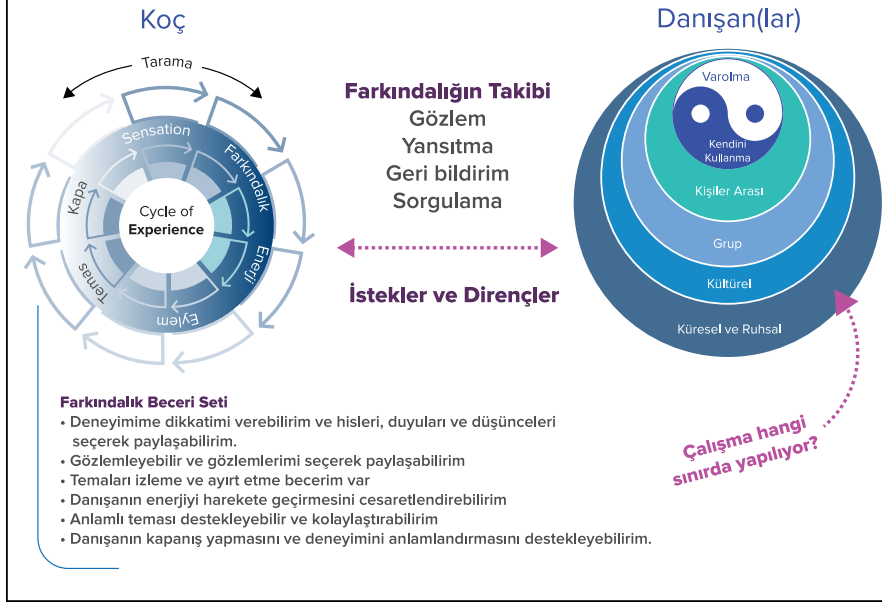
- 1 DD’ni izleyerek figürün netleşmesini sağlamak,**
- 2 Koçluk anlaşmasını oluşturacak figürü tanımlayabilmek için danışanla işbirliği yapmak,**
- 3 Aşağıdaki durumlar yoluyla koç olarak kendini kullanma müdahalelerini aktifleştirmek:**

- a. Danışanın davranışları ile ilgili gözlemlerini ve sorularını ifade etmek
- b. Danışanda farkındalığa neden olacak bilinçli yansımalar yapmak için kendinde nelerin uyandığını kullanmak
- c. Arzulanan figürle bağlantılı olarak neyin istendiği, ihtiyaç duyulduğu ya da eksik olduğuna dair danışanın farkındalığını arttırmak
- d. Danışanın “güvenli çıkış” sınırlarını gözetken müdahaleler yaratmak. Duygu yoksa öğrenme yoktur; duygu çok yüksekse çalışmanın öğrenme için çok riskli olduğu hissi uyanır.
- e. Müdahaleleri, danışanla çalışabilecek alanı tutan sistemin sınırlarında tutmak

Koçlar olarak ilk görevimiz, danışanın en ilgi uyandıran figürü ayırdetmesini danışanla işbirliği içinde kolaylaştırmaktır. Figürün netleşmesi, canlı bir koçluk anlaşmasına varmak ve danışanı gerçekten anlamlı bir çalışma yapması konusunda desteklemek için kritiktir. Örneğin, bu korona virüs pandemisi sırasında, sosyal paylaşım için ortak figürler yok oldu ve pek çok kişi onlar yerine kendini sakinleştirme eylemi olarak yemek yemeyi koydu (Rubin, 2020). Koçlar olarak danışanlarımızı, empatik müdahale sunarak, kendi kendine kötülük eden bir davranış gibi görünen bir eylemin, bağ kurma açlığını duyurduğunu anlayarak, destekleyebiliriz. Danışanlarımızı ayrıca, yalnızlığın dünya çapında ortaya çıkan bir figür olduğu konusunda şefkatli bir gözlem ile de destekleyebiliriz. Danışanların sosyal izolasyonları hakkındaki farkındalıkları ile çalışırken, sosyal olarak bağ kurmanın yeni yollarını düşüncelerimizi sağlayarak yaratıcılığımızla buluşabiliriz.

Awareness Intelligence™ (Farkındalık Zekası) için koçluk, danışanın davranışlarından açığa çıkan ve göz önünde olan fakat koçun farkındalığı sayesinde odağa konan veriyi kullanmaya odaklanır. Koç, gözlemlerini bildirerek ve sorgulayarak, danışanın çalışmasına hizmet eden etkileşimli bir farkındalık yükseltme sürecine başlar. Danışan, önemli bir isteği veya karşılanmamış

FIGÜR 3: DANIŞANIN FARKINDALIĞINI UYANDIRMAK İÇİN KENDİNİ KULLANMAK



ihtiyacı tatmin etmenin önüne geçen bir davranışının bir kez farkına vardığında, değişim süreci aktifleşmiş olur. Bu durumda danışanlar genellikle odaklanma ve enerji artışı yaşadıklarını söylemektedirler. Farkındalık müdahaleleri deneyimseldir ve genellikle danışan tarafından, gözardı ettiği, görmezden geldiği veya unuttuğu bir şeyin güçlü bir şekilde açığa çıkması olarak deneyimlenir. Bu anlamda,

farkındalıkla çalışmanın hem danışanı hem de koçu şaşırtan özgürleştirici ve dönüştürücü bir etkisi vardır. Kişinin anda varolması ve Farkındalık Zekası'nı (Awareness Intelligence™) kullanması Gestalt'ın temel bir bilgeliğini, "sürece güvenmeyi" anımsamamızı sağlar. Koçlar en küçük, en sıradan farkındalık anlarını merak ve tanıma ile onurlandırdıklarında, danışanlarımız için öğrenme ve değişim adına olağanüstü

REFERANSLAR

Beisser, A. (1970). The paradoxical theory of change. In J. Fagen & I. Shepherd (Eds.), Gestalt therapy now: Theory, techniques, applications (pp. 77-80). Science and Behavior Books.

Blake, A. (2018). Your body is your brain: Leverage your somatic intelligence to find purpose, build resilience, deepen relationships and lead more powerfully. Trokay Press.

Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence*. Vision, 15(2), 91-100. <https://doi.org/10.1177/097226291101500202>

Petrie, N. (2014). Vertical development leadership: Part I: Developing leaders for a complex world. <http://insights.ccl.org/wp-content/uploads/2015/04/VerticalLeadersPart1.pdf>

Rubin, C. (2020, August 8). Don't be ashamed of those extra pounds. <https://www.nytimes.com/2020/08/08/at-home/coronavirus-weight-gain.html>

Search Inside Yourself Leadership Institute. (2020). Search Inside Yourself program impact report. <https://siyli.org/downloads/SIY-Impact-Report-2020.pdf>

Siminovitch, D.E. (2017). A Gestalt coaching primer: The path toward awareness IQ. Self-published, CreateSpace.

Woudstra, G. (2017, December). How to BE a team coach. International Coaching News, 19, 52-53. <https://www.international-coaching-news.net>