

# Koçluk: Tıp Ve Sağlık Bilimleri

## Coaching: Medicine And Health Sciences

Hale Sezer<sup>1</sup>, Hatice Şahin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı

<sup>2</sup>Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Eğitimi Anabilim Dalı

### Anahtar Sözcükler:

Koçluk, Koçluk modelleri, Hemşirelik Öğrencisi, Tıp Öğrencisi

**Key Words:** Coaching, Coaching Models, Nursing Student, Medical Student

**ÖZET:** Tıp ve sağlık bilimlerinde günden güne kullanımı yaygınlaşan ve öğretim stratejisi olarak da kabul edilen koçluk süreci insanların performanslarını hedefleri doğrultusunda geliştirebilmeleri için gereken kaynağın, kişinin kendisi olduğunun farkına varmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç analiz, çalışma, hipotezleri kurma, eleştirme ve denemeden oluşan bir döngüden oluşmaktadır. Bu döngünün sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesinde koçluk stratejisi, becerileri ve modellerinden yararlanması gerekmektedir. Koçluğun tıp ve sağlık bilimlerine uyarlanması açısından incelendiğinde, “Beceri Koçluğu”, “Klinik Eğitimde Koçluk”, “Hasta Yönetiminde Koçluk”, “Öğretim Teknolojileri ve Koçluk” kavramları karşımıza çıkmaktadır. Öğrencilerin psikomotor ve bilişsel becerilerini gelişimine yardım etmek amacı ile beceri koçluğu, klinik eğitim sürecinde ise klinik eğitim koçluğu kullanılmaktadır.

Lisans öğrencilerinin ve mezuniyet sonrası uzmanlık eğitimlerinde öğretim teknolojilerinden yararlanılarak koçluk süreci gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca hastaların sağlık ve hastalık davranışlarını yönetebilmek için de teknoloji kullanılarak yapılandırılan hasta yönetiminde koçluk süreci gerçekleştirilebilmektedir. Hangi tür koçluk uygulanıyor olursa olsun koçluk süreci boyunca gerçekleştirilmesi gereken koçluğun temel yapı taşları bulunmaktadır. Bu yapı taşları, koçluğu alan kişiye hedefleri buldurtma, gerçekçi olma, koçluğu alan kişinin var olan kaynaklarını keşfettirme, olumlu ve yapıcı geribildirimde bulunma, kişinin güçlü yanlarını ortaya çıkarma, öğrenmede kişinin kendi sorumluluğunu almasını sağlama ve her bir koçluk sürecinin kişiye özgü yapılandırılmasıdır. Bunlarla birlikte öğretim teknolojilerinin de koçluk sürecinde etkili bir şekilde kullanılması koçluk uygulamalarının yaygınlaşmasına yardımcı olmaktadır. Bu çalışmada, koçluk, koçluk süreci, tipi, becerileri, stratejileri ve modelleri, koçun değerlendirilmesi, koçluk ve ilişkili kavramlar irdelenmektedir. Ayrıca tıp ve sağlık bilimlerinde koçluğun uyarlanması ile ilgili örnekler verilmektedir.

**ABSTRACT:** Coaching process that medicine and health science widespread use and is admitted as the instructional strategy that is defined people's performance is considered the resources needed to be able to develop throughout with the target by which to realize that people itself. This process occur a cycle which is consist of analyzes, studying, setting theories, criticize and try. To management healthy for this cycle needed to be useful for coaching strategies, skills and models. When analyzed in terms of the coaching adaptation of medical and health sciences, “Coaching Skills”, “Clinical Coaching”, “Coaching in Patient Management”, “Instructional Technology and Coaching” is encountered concepts. Skill coaching is with purpose of supporting to student's psychomotor and cognitive skills development, clinical coaching use in clinical education process. Coaching process can be carries out using instructional technology in graduate students and postgraduate specialist training. Also, coaching process which is configured by technology in patient management can be carried out for patient's health and sickness behaviors. No matter what kind of coaching implemented are basic building blocks of coaching should be carried out during the coaching process. These basic building blocks, target is founded by coachee, be realistic, available resources are discovered by coachee, be positive and constructive feedback, to expose the person's strengths, be ensured the self esteem in learning and each of coaching process from individually restructuring. With them together effectively the use of instructional technology in the coaching process helps the spread of the coaching practice. In this study, coaching, coaching process, type, skills, strategies and models, evaluation of the coach, coaching, and related concepts are examined. Also, examples of adaptation coaching in medical and health science are given.

## I. Giriş

Koçluk kavramı insan ırkı kendini bildiğinden beri bilinmektedir. Yaşlı ve daha becerili olanlar, gençlere avlanmanın ve yemek yapmanın nasıl olacağını mağara duvarlarına resim yaparak öğretmiş ve genel olarak toplumun ya da kabile üyelerinin nasıl etkili ve yararlı olacakları öğretilmiştir.

Beceri öğretimiyle ilişkili koçluk bugüne kadar birçok toplumda varlığını korumuştur. 20. yüzyılın sonlarına doğru uygulamaya dayalı koçluk azalırken 1990'lı yıllarda ekonomik krizin ortaya çıkmasıyla firmalardaki yöneticiler bireysel yaklaşımın yararlı olduğunu görekerek koçluğu kullanmaya başlamıştır. 1990'ların sonlarına doğru lider yönetici koçu/yaşam koçluğu bir sosyal etkinlik anlayışı olarak görülürken, koçluk fikri şirketlerde psikologları çalıştırarak çalışanların motivasyonlarını, gereksinim duydukları gelişmeleri anlamak kadar çalışanları değerlendirme amacıyla da kullanılmaya başlanmıştır. Spor, koçluğun yükselişinde güçlü bir etki yapmıştır (1).

## II. Koçluk Nedir?

Son zamanlarda her alanda kullanımı yaygılaşan “Koçluk” kavramının literatürde farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Genel olarak tanımlara bakıldığında “koçluk”, “coachee”nin (koçluk alan kişi) bir yerden bir yere taşınması, yaşam kalitesinin artırılması, performansının geliştirilmesi ve bir süreç, bir hizmet, humanistik felsefe, pozitif psikoloji, güvenli bir çevre ve bir eğitim stratejisi olarak tanımlanmaktadır (2, 3, 4, 5, 6).

Koçluk bir kişiyi bir yerden bir yere götürme anlamına gelmektedir (3,4). Gerçek anlamda “Koçluk” ise insanların performanslarını istenilen doğrultuda geliştirebilen, görevlerini yapmasına, meslek seçimine, yeni bir beceri geliştirmesine, problemlerini çözmesine yardımcı olan, insanlara yol gösteren fakat yön

vermeyen kişi olarak tanımlanmaktadır (5). Koçluk kavramını farklı sektörler (psikoloji, spor, iş dünyası ve hemşirelik) kendi bakış açıları ile tanımlamakla birlikte koçluk “özel uyum” olarak ifade edilebilir. Kısacası koçluk; işbirlikli süreçte bilinçli tasarlanan insanları belli bir hedefe ulaştırmada motive eden ve performanslarını geliştirerek yaşam kalitelerini zenginleştiren bir aktivitedir. Koç'un fonksiyonu, alkışlayıcı, destekleyici, motive edici, geri bildirim sağlayıcı, güçlendirici ve ulaşılan hedeflere kişinin kararlı kalmasına yardım eden ve kişinin kendi aldığı kararlarda sorumluluk almasını sağlayan kişidir (3,7). Koçlar beceri öğretimi sırasında diğer durumlardaki koçluktan daha yönlendirici olabilir (3).

Spor ortamlarında koçluk genellikle daha az deneyimli spor öğrencisi için deneyimli bir antrenörden tavsiye ve yön veren bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Spor dışındaki ortamlarda koçluk genellikle daha az deneyimli uygulayıcıları destekleme, yardımı ve teşviği içermektedir (7).

## III. Koçluk ve Diğer Kavramlar

Koçluk kavramı ile çoğu zaman eş anlamlı veya yerine kullanılan bazı kavramlar vardır. Koçluk mentorluğun bir yönü olabilir ancak koçluk kişinin hissettikleri, istekleri, deneyimleri, kişisel hedeflerine ve öğrenmeyi keşfetmeye odaklanır. Mentorluk uzun dönemlidir. Koçluktan daha sosyal bir ilişki vardır. Adım adım gelişir.

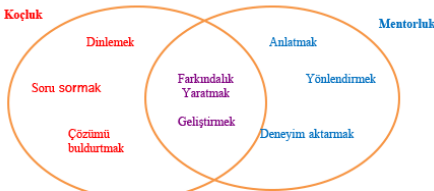
Mentorluğu alan kişi (mentee) ve mentorluğu veren (mentor) arasındaki ilginin paylaşılmasına dayanır. Mentor spesifik bir alanda uzman bilgiye sahip olmalıdır. Mentee'ye tek yönlü bilgi akışı sağlar. Mentor mentee'nin performansına, kariyer gelişimini arttırmak hedefiyle odaklanır. Mentor öğüt verir, öğretir, rehberlik ve danışmanlık yapar, kariyer gereksinimini destekler ve bazen spesifik beceri

gelişimi çerçevesinde koçluk yapar. Mentee'nin kişisel ve sosyal yaşamına katılabilir ve derin bir arkadaşlık yapabilir. Mentor mentee'ye şekil verir. Mentee mentorun değerleri ve kişisel özelliklerinde güçlüce etkilendir. Mentor kişinin yaptığına odaklanır. Koçluk ise kişinin kim olduğuna odaklanır (3,8,9,10). Koçluk ve mentorluk arasındaki fark, koçluğun somut konu yanında göreve de odaklanmasıdır. Koçluk kısa sürelidir ve performans yönelimlidir. Mentorluk ise ilişki odaklı ve uzun sürelidir (13).

Koç öğrenmeyi kolaylaştırırken belli bir alanda uzman olmak zorunda değildir (3). Cesaretlendirir, destekler ve zamanında geribildirim sağlar. Kişinin gelişmesi ve sıvirmesine izin verir.

Kişinin kendi kaynaklarını keşfetmesini ve gücünü kullanmasını sağlar (3, 8, 9). Hedef ile ilişkili karar vermede sorumluluk geliştirir (3). Kişiye kendi değerlerini empoze etmez. Koçlukta kısa dönemlik hedeflere odaklanılır. Bir hedefe ulaşıldığında koçluk durumsal bağlam ve her kişinin hedeflerine bağlı olarak gelişebilir (3).

Koç ve mentorun rolleri arasında geniş ölçüde örtüşmeler söz konusu olsa da koçluk için gerekli beceriler, mentorluk için de uygun görülmektedir. Aktif dinleme, soru sorma tekniklerini kullanma, yetkinlik geliştiren hedefler belirleme, güven ve performans artırıcı geri bildirim verme gibi temel beceriler koçluk ve mentorluk uygulamaları açısından oldukça önemlidir. Bu becerilerin kullanımı Şekil 1'de görülmektedir (13).



Kaynak: Büyüktanrıoğlu, G. (2006). Yönetimle Koçluk ve Mentorluk. Eğitim Kuvayısı, Nispetiye Eğitim, Danışmanlık ve Koçluk Hizmetleri, İstanbul. (Erişim: 10/10/2015)

Koçluk terapi kavramından da bazı yönleriyle farklılık gösterir. Koçluk geleceğe, kişisel özlemlere, güçlü yönlere ve yeteneklerine odaklanır (3). Koçluğun öncülü, kişinin zaten var olan güçlü yönleri ve kaynakları ile bir bütün olmasıdır (3). Terapinin odak noktası geçmiş, problem ve neyin düzeltilmesi olacaktır. Terapi disfonksiyonun iyileştirilmesi ve bilinçsizlikle baş etme iken, koçluk duygulara primer olarak odaklanarak bilinçli ve keşfedilen bir seçim yaptırır (3,8,9,10,11,12).

#### IV. Koçluk Tipleri

Genel olarak koçluk tipleri, iş hayatında, spor alanında ve sağlıkta olmak üzere üçe ayrılabilir.

##### 1. İş hayatında koçluk,

- Kariyer koçluğu: Firmanın kaynaklarını ve hedeflerini, çalışanın güçlükleri ile hedeflerini eşleştirerek yapmaktadır (3,15).
- Yönetici koçluğu: Firmanın kültüründe başarılı yönlendirme teknikleri ve uygulama becerilerini öğretmektedir (3,15).
- Akran koçluğu: Yeni çalışma arkadaşlarına şirket içinde başarılı olmaları için yardım etmektedir (3,15).
- İş koçluğu: Çalışanın kişisel gelişimine sadece odaklanmazlar, organizasyonun gereksinim ve çıkarlarına da odaklanmaktadır (3,15).

##### 2. Sağlık alanında Koçluk,

hastaların yönetiminde koçluk, öğrencilerin klinik uygulamalarında klinik koçluğu ve beceri öğretiminde beceri koçluğu olarak adlandırılmaktadır

- Hastalarda koçluk: Kronik hastalığı olan bireyler de teknoloji kullanımıyla birlikte davranışlarının ve tedavi sürecinin yönetiminde kullanılmaktadır.
- Klinik koçluğu:
- Beceri koçluğu (3,14,16,17).

### 3. Günlük yaşamımızda karşılaştığımız koçluk tipleri

- Yaşam koçluğu
- Gelişimsel koçluk
- Akran/meslektaş koçluğu (3, 14).

### 4. Spor alanında koç,

motivasyon, destek ve atletlerin maksimum potansiyellerine ulaşmalarını sağlamaktadır. Atletik koçlukta amaç geleneksel olarak kazanmak olup koç atlet arasındaki ilişki atletin ihtiyaçları doğrultusunda yapılmaktadır (3,14, 15, 16, 17).

### V. Koçluk Modelleri

Literatürde farklı koçluk modellerinden bahsedilmektedir. Birbirleri arasında ortak yönleri bulunsa da hepsi koçluğun sürecine vurgu yapmaktadır. Bu modeller, Schön'in koçluk tipleri, hemşirelikte koçluk modeli ve Grow modeli'dir.



Fotoğraf 1: Donald Schön

• Donald Schön (1987)'nin teorisinde üç tip koçluk bulunmaktadır.

• “Birlikte deneme”; koç ve öğrencinin birlikte çalışması ve tartışmasıdır. “Birlikte deneme” modelinde koç, koçluğu alan kişi ile birlikte hedef belirlemede, belirlenen hedefi demonstre edilmektedir.

Bu tip koçluğun zorluğu, koç olarak problemler ve problemlerin çözümü hakkında çok şey bilinmesine rağmen koçluğu alan kişiye bunun söylenmemesidir.

• “Beni takip et”; öğrenci koçu taklit ederek öğrenmektedir. “Beni takip et” modelinde koç beceriyi ustalıkla demonstre etmektedir. Demonstrasyonda bütün ve parça yaklaşımı gösterilmektedir. Koçluğu alan kişi bu süreci izledikten sonra koç gibi beceriyi sergilemektedir. Koç bu süreçte eylem içinde refleksiyondan yararlanmaktadır.

• “Aynalar salonu”; uygulamanın içselleşmesi ile öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır. “Aynalar Salonu” modelinde ise, koç ile koçluğu alan kişi arasındaki etkileşimle, öğrencinin becerisini tıpkı bir ayna gibi yansıtarak öğrencinin yaptığı yanlış ve hataların bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirilir. Bu şekilde koçluğu alan kişinin öğrenmesi değerlendirilmektedir. Kısaca beceri uygulamasının eleştirel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır (13).

• Kowalski ve Casper (2007)'in tanımladıkları Hemşirelikte koçluk modelinin, üç komponenti bulunmaktadır. Koçluk sürecinde ilişki kurma, gerçekçi beklentiler belirleme, davranışları gözlemlenme ve öz refleksiyon kullanmadan oluşan kuruluş süreci, öğrenme süreci ve davranışlarda değişikliği kapsayan eyleme geçme sürecinden oluşmaktadır (18).

• GROW Modeli: 1992 yılında ise Sir John Whitmore tarafından “GROW” (goal, reality, options, wrap / will) koçluk modelini ortaya çıkarmıştır (Şekil 2). Sir John Whitmore "performans için koçluk" kitabında “GROW” akrostişi aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

• Goals: hedeflere odaklanma

• Reality: problemin gerçek doğasının keşfedilmesi

• Options : davranış için olası fırsatların keşfedilmesi

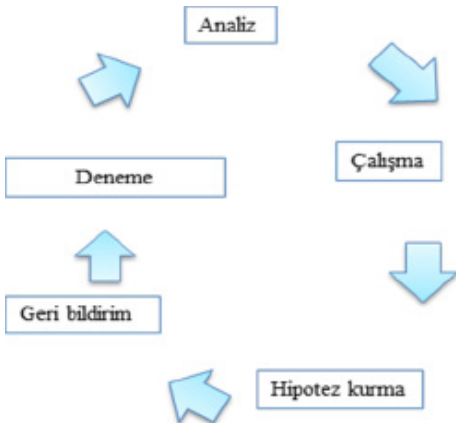
• Wrap up or Will: koçluk alan kişinin

davranışlarına odaklanılarak ulaşılmaması istenen hedefler için yapma isteği, motivasyonu oluşturma (1).



## X. Koçluk Döngüsü

Koçluk süreci bir döngüdür (Şekil 3) (20, 21,22). Koç, açıklama yapmaz ya da cevapları vermez fakat deneyimi eleştirel olarak analiz ederek kişiyi yönlendirir (21). Tekrarlı bir süreçte gözlemlene, eleştirel analiz ve kritik etme, bilişsel transfer ve işbirlikli problem çözmeden oluştuğu gibi diğer bir kaynaktan analiz, çalışma, hipotezleri kurma, eleştirme ve denemeden oluştuğu vurgulanmaktadır (20,21).



Koçluk döngüsü bazı adımlardan oluşur. Bu adımlar; koçun gözlem için yöntem, zaman, amaç belirlemesi, gözlemleyerek veri toplaması, verileri analiz etmesi, koç ve koçluk alan kişinin işlem bittikten sonra verileri paylaşmaları ve analiz etmelerinden oluşmaktadır(21).

## VI. Koçluk Stratejisi

Koç ve koçluk alan kişi arasındaki ilişki güven dolu ve kişinin davranışlarını açıkça tartışmayı destekleyecek şekilde açık olmalıdır. Koç gözlemlerine dayanarak geribildirimde bulunmalıdır. Koçlar eylem sonrasındaki refleksiyona odaklanmalıdır. Koçlar kişinin deneyimini incelenerek oluşan refleksiyon sürecinde yardım etmelidir. Alternatif çözümler buldurarak, kişiyi motive ederek geribildirim ve refleksiyondan yararlanmalıdır (3,7,23). Koçluk oturumlarında iç ve atıl kaynakları, karşılanmamış ihtiyaçlar keşfedilmeli, karşılanmamış ihtiyaçlar karşılanmalı ve bütünlüğe yönelik hareket edilmesi sağlanmalıdır (24).

## VII. Koçun Becerileri

Koç ve koçluğu alan kişi arasında güvenli bir ilişkinin kurulabilmesi ve koçluk sürecinin olumlu bir şekilde yürütülebilmeleri için koçun sahip olması gereken bazı koçluk becerileri bulunmaktadır. Etkin bir koçluk için aktif dinleme, sesli ve sessiz iletişim becerilerini kullanma, hipotez kurdurma, geribildirim alma, farkındalığı ortaya çıkarma, SWOT analizi yaptırarak değişim için engelleri değerlendirmesine yardımcı olma, kişinin kendi hedeflerini belirlemesini sağlama, destekleme, motivasyonunu artırma, koçluk alan kişinin verdiği kararlarda sorumluluk almasını sağlamadır (3,25,26). Kısacası koçta bulunması gereken “7 Çekirdek Koçluk Becerisi” olarak isimlendirilen sıcak ve sevecen destek, dinleme, sorgulama, üst sorgulama, geribildirim alma ve verme, olaya indüklenme (etkileyici ikna etme) becerisi etkin bir koçluk

sürecinin gerçekleştirilebilmesi için önemlidir (25). Koçluk görüşmelerinin etkin geçebilmesi için bu becerilerin dışında önemli olan bir diğer beceri ise kullandığı dildir. Dilin kullanımında etkili ve daha az etkili fiiller aşağıdaki tabloda yer almaktadır (3).

Tablo 1. Koçluk Dili

Etkili koçluk dili	Daha az etkili koçluk dili
Evet/hayır	Düşünüyorum/düşünmüyorum
Olacak-olmayacak	Olur/gerekir/olmalı
Yapmak/yapmamak	Olabilir
Kimin tarafından ne zaman	Bir gün
Söz vermek	Denemek
Bilmiyorum	Belki/olası
Yarat	Keşke/ümut
Ne zaman olduğunda...	Eğer olursa
İddia etmek	Doğru/yanlış

Newton, MA (2002)'den alınmıştır.

Koçun, koçluk alan kişide farkındalık yaratmak ve hedef seçimini teşvik etmesi için için anahtar niteliğinde sorular sorması gerekmektedir.

Kişinin ne istediği, geçmiş deneyimlerin neler olduğu, en çok gurur duyduğu ya da korktuğu şeyleri, baş etme becerilerini, görüşmelerden sonra neyi yapıp yapmadıklarını, öğrenmedeki fırsatlarını ve zorluklarını, harekete geçmeyi durduran ya da motive eden şeyleri, başarmak için gereksinimleri gibi konularda bilgi sahibi olunabilecek anahtar sorular sorulmalıdır (3,22,27).

Bu beceriler doğrultusunda daha iyi bir koç olabilmek mümkündür. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde koçluğun geliştirilebilir olduğu görülmektedir.

Nichols ve ark. (2013)'nın çalışmasında koçlara koçluk yapılarak geribildirim yazma becerileri geliştirilirken Hekelma ve ark. (1996)'nın çalışmasında ise klinikteki doktorların klinik öğretim becerilerini arttırmada akran koçluğu yapılarak koçların eleştirme ve geribildirim verme becerilerini geliştirildiği ifade edilmektedir.

## VIII. Koçluk Değerlendirilmesi

Koçun koçluk sürecine uyup uymadığını anlayabilmeye yönelik bazı sorular bulunmaktadır. Bu sorular göz önünde bulundurularak koçun koçluk becerileri gözden geçirilebilmektedir. Koçun alana özgü bilgi ve becerileri, yeterlik ve yetkinliği, liderlik özellikleri, kişilik özellikleri, eğitimci özelliği, saygınlığı, zaman ayırma düzeyi ve istekliliği, güvenilirliği, işbirlikli sürece inanması, olumlu ve yapıcı geribildirim verebilme yeteneği ve koçluk alan kişiyi destekleme düzeyini ölçebilecek sorular ile bir değerlendirme yapılması gerekmektedir (3,30).

## IX. Koçluk sürecinin sınırlılıkları

Koçluk sürecinde koçtan ya da koçluğu alan kişiden kaynaklanan bazı sınırlılıklar yaşanmaktadır. Koç kaynaklı sınırlılıklar, koçun koçluğu algılayış biçimi ve koçun kişilik yapısından kaynaklanmaktadır.

Koçluğu gerçekleştirecek kişinin kişilik yapısının “zor insan” niteliğinde olması koçluk sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca koçların koçluk sorularını korkutucu bulmaları koçluk sürecinde sormaları gereken soruları sormamalarına neden olmaktadır. Ayrıca koç olan kişi koçluk yapma ile ilgili olarak bazı dirençler gösterebilmektedir.

Bunlar; “çok vakit alıyor, bu yeni yaklaşıma inanmıyorum, bu yeni değil yıllardır bunu yapıyorum vb.” ifadelerde bulunabilmektedir. Koçluk sürecindeki diğer bir sınırlılık ise koçluğu alan kişinin koçluk sürecine direnç göstermesidir.

Koçluk oturumlarında belirgin muhalefet göstermelerine rağmen davranış değişikliğinde az direnç gösterirler ya da uyumlu gibi görünüp davranış değişikliğini gerçekleştiremeyebilmektedirler. Her iki tür sınırlılıkta koçluk sürecini olumsuz etkilemektedir (26).

## **X. Tıp ve Sağlık Bilimlerine Uyarlanması**

Koçluğun tıp ve sağlık bilimlerine uyarlanması açısından incelendiğinde karşımıza “Beceri Koçluğu”, “Klinik Eğitimde Koçluk”, “Hasta Yönetiminde Koçluk”, “Öğretim Teknolojileri ve Koçluk” kavramları çıkmaktadır.

### **1. Beceri Koçluğu**

Koçluk stratejileri klinik eğitimcileri tarafından başvuru alan öğrencilerin psikomotor ve bilişsel becerilerini gelişimine ulaşmada yardım etmek amacı ile kullanılmaktadır.

Beceri koçluğu, psikomotor ve bilişsel koçluktan oluşmaktadır (6).

Psikomotor gelişim için koçluk stratejisi öğrenci klinik koşullarda performans gösterirken kullanılmaktadır. Amaç öğrenciyi kişisel performansını ve gelişim yolundaki deneyimini değerlendirilme için cesaretlendirmektir. Psikomotor koçluk performans odaklanma, gerçekçi olma, görüşme, hedefleri zorlaştırma, mental tekrarlar ve geri bildirim sağlamadan oluşmaktadır (6).

Bilişsel koçluk ise bir becerinin kolaylaştırma aktivitesi olarak tanımlanmaktadır. Performans gerçekleşirken teorik değerlendirme, eleştirel düşünebilmeleri için olayı açıklama, mesleki dili oluşturabilmede modelleme, teorik alt yapıyı örneklerle anımsama ve içselleştirmeden oluşmaktadır.

Beceri koçluğunda bilişsel ve psikomotor koçluk aktiviteleri birbirinden ayıramaz. Uygulamanın arkasında bulunan bilgiyi yönetmede her iki strateji birlikte kullanılır. öğrencilerin performanslarını geliştirmede motivasyon ve mükemmellik için çaba oluşturur (6).

### **2. Klinik Eğitimde Koçluk**

Klinik koçluğu erken uygulama için fırsat sağlar ve öğrenciyi rehberlik eder, güven oluşması için ek destek sağlar, anlamayı geliştirir,

uygulamanın demostre edilebilme yeteneğini artırır ve böylece klinik uygulama becerileri gelişir. Klinik koçlukta her öğrenciyi gösterilen saygı, kişilerin potansiyelini geliştirme için fırsat arama, spesifik geribildirim sağlama, etkili iletişim, motive etmek için hedef kullanma ve uygun zorlukları sağlama gibi özellikleri bulunmaktadır.

Klinik koçluk kapsamlı değerlendirme, becerinin demostasyonu, iyileştirici uygulama oturumlarında birebir denetleme, geribildirim sağlama ve de-briefingten oluşmaktadır. Bondy ölçeği kullanılarak öğrenciler değerlendirilir (19).

### **3. Hasta Yönetiminde Koçluk**

1990’lı yılların ortalarında iyi eğitilmiş bir doktor olmak hastaları tedavi etmede yeterken günümüzde medya ve iletişim araçlarının etkin kullanımı sonucunda hastalar bilinçlenerek davranış değiştirmede, hasta doktor arasındaki temas süresi azalmakta, doktorların yetersiz kişilerarası ilişkileri ya da hastanın motivasyon eksikliği bu süreci etkileyerek hasta yönetiminde koçluk uygulamasını ortaya çıkarmıştır (31).

Diyabet gibi kronik hastalığa sahip bireylerde hem hasta davranışlarının belirlenmesi hem de tedavi sürecine katılımlarının artırılarak hastalıklarıyla baş etmede maksimum performansa sahip olmaları sağlanmaktadır.

Hastalarda koçluğun kullanımı yüz yüze, telefon yoluyla ya da e-mail yolu ile olabilmektedir. Bu süreç birçok koçluk oturumuyla 6 aydan daha fazla olabilmektedir. Hastaların hastalıklarını yönetebilmede koçluk bir eğitim yöntemi olarak kullanılmaktadır (3).

### **4. Öğretim Teknolojileri ve Koçluk**

Koçluk sürecinde yaşanabilecek sorunları önlemede öğretim teknolojilerinden de yararlanılmaktadır. 2012 yılında yapılan bir

çalışmada koçların %41'i yüz yüze görüşme yaptığını, %31 telefon, %14'ü web cam ve skype, %11'i formlaştırılmış email koçluğu, %3 video konferansıyla koçluğu gerçekleştirdiği saptanmıştır (32). Çin'de de tele-koçluk, yeni bir trend olarak karşımıza çıkmaktadır. E-koçluk ise virtual koçluk, uzaktan koçluk, online koçluk yerine de kullanılabilir. E-koçlukla teknoloji merkezli iletişim kullanılarak kişinin gelişimi artırılmaktadır (33).

## 5. Tıpta ve Hemşirelikte Koçluk Kullanım Alanları

Klinik zaman için limitli bir programın olması ve klinik kaynakların tam olmayışı, eğitimcileri istenilen öğrenme çıktıklarına ulaşmak için yüksek etkili koçluk yöntemlerini aramaya itmiştir (20).

Hemşirelik öğrencilerine teknoloji kullanımıyla online işbirlikli öğrenme ortamı yaratılıp, öğrencilerin akran koçlarıyla iletişime geçmesi ve uygulama uzmanlıklarını ve klinik bilgilerini paylaşmalarını sağlama da koçluk davranışlarından modellenmiş bir teknoloji (email, e-boards, haftalık refleksiyon, destekleyici bilgi siteleri) kullanımıyla güvenli öğrenme ortamı yaratılabilmektedir (20).

Tıp eğitiminde koçluk ile öğretim teknolojilerini birleştirilen çalışmalara bakıldığında, uygulamaların daha çok uzmanlık eğitimi içerisinde olduğu, operatif vakalarda özellikle laparoskopik beceri öğretiminde video kullanımı ile yapılan koçluğun daha esneklik sağladığı ve gerçek zamanlı koçluk alma zorluğuna pragmatik bir çözüm bulunduğu ifade edilmektedir (34).

## XI. Sonuç

Bu yazıda Koçluk ve koçluk süreci uygulamalarında gerçekleştirilmesi gereken adımlar ve eğitime nasıl uyarlandığı ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Koçlukta bazı anahtar noktalar bulunmaktadır. Hangi tür koçluk

yapılırsa yapılısın koçluk süreci boyunca gerçekleştirilmesi gereken temel yapı taşlarıdır. Bu yapı taşları, koçluğu alan kişiye hedefleri buldurtma, gerçekçi olma, koçluğu alan kişinin var olan kaynaklarını keşfettirme, olumlu ve yapıcı geribildirimde bulunma, kişinin güçlü yanlarını ortaya çıkarma, öğrenmede kişinin kendi sorumluluğunu almasını sağlama ve her bir koçluk sürecini kişiye özgü yapılandırılmasından oluşmaktadır. Bu yapı taşları ile birlikte öğretim teknolojilerinin de koçluk sürecinde etkili bir şekilde kullanılması koçluk uygulamalarının yaygınlaşmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Öğrencilerin geleceğinin şekillendirildiği tıp ve sağlık bilimleri eğitiminde koçluğun kullanımıyla daha nitelikli, kendine güvenen ve sürekli kişisel gelişimini arttıran bireyler yetiştirilecektir.

## KAYNAKLAR

1. History of coaching. Performance Coaching International. <http://www.performancecoachinginternational.com/resources/articles/historyofcoaching.php> adresinden 3 Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.
2. Türk Dil Kurumu. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.548b2a5b412e47.70825153](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.548b2a5b412e47.70825153) adresinden 3 Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.
3. Hayes E, Kalmakis AK. From the sidelines: Coaching as a nurse practitioner strategy for improving health outcomes. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners 2007;19 :555–562.
4. Edelson M. The current evolution and revolution of coaching. Commonwealth Educational Seminars, Danvers, MA;2006 May



Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.

5. O'Conner J, Lages A. NLP ile Koçluk. Çeviren: M. Zaman. İstanbul: Hayat, 2004

6. Grealish L. The Skills of Coach Are An Essential Element In Clinical Learning. Journal of Nursing Education May 2000;39 (5): 231-233.

7. Truijen JPK, Woerkom, MV. The pitfalls of collegial coaching An analysis of collegial coaching in medical education and its influence on stimulating reflection and performance of novice clinical teachers.The University of Twente, Enschede, The Netherlands 2008;316-327.

8. Linder PS. Steps towards the Benchmarking of Coaches' Skills. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2014;12(1): 47-62.

9. Hom ME. Coaching and Mentoring New Graduates Entering Perinatal Nursing Practice. J Perinat Neonat Nurs 2003;17(1):35-49.

10. CIMA. Technical Briefing Mentoring and Coaching – An Overview. [http://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/mentoringcoaching\\_techrpt\\_0102.pdf](http://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/mentoringcoaching_techrpt_0102.pdf) adresinden 3 Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.

11. Byyny RL. Mentoring and coaching in medicine. The Pharos/Winter 2012;1-3.

12. Facilitator as Coach, Teacher, Trainer, and Mentor <http://facilitatoru.com/training/facilitator-as-coach-teacher-trainer-and-mentor/> adresinden 3

13. Bayraktaroğlu G. Yönetimde Koçluk ve Mentorluk, Eğitim Kitapçığı. İstanbul: Navitas Eğitim, Danışmanlık ve Koçluk Hizmetleri,2006.

14. Hutton D. Help for the CEOs. Health Forum Journal 2003;46, 21-24.

15. Carroll TL, Austin T. Career coaching. Reflections on Nursing Leadership 2004;30:31-44.

16. Biddle S. Current trends in sport and exercise research. Psychologist 1997;10:63-69.

17. Jowett, S, Ntoumanis N. The coach-athlete relationship questionnaire (CART-Q): Development & initial validation. Scandinavian Journal of Medicine in Sports 2004;14.;245-257.

18. Kowalski K, Casper C. The Coaching Process An Effective Tool for Professional Development. Nursing administration quarterly/ April-June 2007;31(2):171-179.

19. Kelton FM. Learning and teaching in clinical practice Clinical Coaching-An innovative role to improve marginal nursing students' clinical practice. Nurse Education in Practice 2014, Article in press 1e5

20. DeBourgh AG. Using Web Technology in a Clinical Nursing Course. Nurse Educator 2001; 26(5):227-233.

21. Mott CM. Cognitive coaching for nurse educators. Journal of nursing education 1992;31(4):188-189.

22. LeBlanc C, Sherbino J. Key Questions for Training and Practice Coaching in emergency medicine. CJEM 2010;12(6):520-524.
23. Korthagen FAJ, Vasalos A. Levels in reflection: core reflection as a means to enhance professional growth. VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiding 2002;23:29-38.
24. Moore M. Coaching the Multiplicity of Mind: A Strengths-based Model. Global Advances In Health And Medicine 2013;2(4):78-84.
25. Pelz LS. Steps towards the Benchmarking of Coaches' Skills, International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring February 2014;12(1):47-62.
26. NHS Leadership Centre (2005) Literature review: coaching effectiveness – a summary. [http://literacy.kent.edu/coaching/information/Research/NHS\\_CDWPCoachingEffectiveness.pdf](http://literacy.kent.edu/coaching/information/Research/NHS_CDWPCoachingEffectiveness.pdf) adresinden 3 Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.
27. Every new coach wants to know...what are THE questions?? <http://www.schoolofcoachingmastery.com/coaching-blog/bid/54576/101-Incredible-Coaching-Questions> adresinden 3 Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.
28. Nichols D, Kulaga A, Ross S. Coaching the coaches: targeted faculty development for teaching. Medical Education 2013; 47: 513–535.
29. Hekelma F, Blase R. Excellence in clinical teaching: the core of the mission. Academic medicine 1996; 71(7): 738-742.
30. Go RP, Peterson R, Callaway L, Ward M, O'Brien C, Donald K. Using a structured clinical coaching program to improve clinical skills training and assessment, as well as teachers' and students' satisfaction. Medical Teacher 2009; 31: e586–e595 .
31. Downey M. From Healer to Coach - A paradigm shift for the 21st century, Coaching is the art of facilitating the performance , learning and development of another. 1999 <http://www.mommd.com/healer.shtml> adresinden 3 Şubat 2015 tarihinde ulaşılmıştır.
32. Sherpa. Seventh Sherpa Coaching Survey. <http://www.sherpacoaching.com/executive-coaching-survey.html> adresinden 23 Mayıs 2015 tarihinde ulaşılmıştır.
33. Geissler H, Hasenbein M, Kanatouri S, Wegener R. Conceptual and Empirical Findings of a Virtual Coaching Programme. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2014;12(2):165-187.
34. Singh, P., Aggarwal, R., Tahir, M., Pucher H P. A Randomized Controlled Study to Evaluate the Role of Video-Based Coaching in Training Laparoscopic Skills. Annals of Surgery 2014;00(00):1-7.
35. Edelson, M, Newton, MA. Transform yourself into a personal and business coach: A guide for therapists and other helping professionals: On Track Coaching Publications. 2002.