

DIKKAT EKSİKLİĞİ VE HİPERAKTİVİTE BOZUKLUĞU KOÇLUĞU

Elgiz Henden

Son yılların en popüler kelimelerinden biri olarak karşımıza çıkıyor “Koçluk”. Temmuz 2019’da Google’a “koçluk” kelimesi yazdığımızda 0.42 saniyede 1.890.000 sonuç çıkmaktadır. Bu arama sonuçları incelendiğinde ise “koçluk” kelimesinin çok geniş anlamda danışman, mentör, eğitmen, öğretmen ya da terapist ile benzer anlamlarda kullanıldığını görmek mümkündür. Birbirinden farklı kullanım alanlarına, yaşam koçluğu, yönetici koçluğu, kariyer koçluğu, sağlık koçluğu, öğrenci koçluğu, aile koçluğu ve dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu koçluğu gibi tanımlamalara rastlamak da mümkündür.

Koçluğun kökeni nedir? Koçluk bugüne kadar nasıl tanımlanmıştır? Genel bir tanımı var mıdır ya da tanımı kullanıldığı alana göre uyarlanabilir mi? gibi sorular dikkat eksikliği ve hiperaktive koçluğuna geçmeden öncelikle koçluk konusunda kavramsal çerçeveye netlik kazandırmak adına gereklidir. Ayrıca koç, müşteri, danışan, koçluk eğitimi, koçluk becerilerini kullanmak ve koç olmak gibi sık kullanılan kavramlara da açıklık kazandırmak da gereklidir. Koç, iş dünyasında yaşam ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri için insanlara yardım eden; performanslarını, yetkinliklerini ve davranışlarını iyileştirmeleri için onlara destek olan kişidir. Koç, koçluğa özel bir eğitimden geçmiş, tüm süreçlerde başarılı olmuş koçluk hizmeti sunan kişidir. Müşteri, koçluk hizmeti alan kişidir ki pek çok yerde danışan olarak da tanımlanmakla birlikte, koçluk sürecinde koçluk alan kişinin danışan olarak tanımlanması koçluğun en temel kabullerinden biri olan denklik ilişkisinin kurulmasına baştan engel olabileceği için tercih edilmez. Bu çalışma içinde müşteri yerine koçluk alan kişinin durumunu tanımlayan, genç yada öğrenci tanımlaması kullanılmıştır.

Koçluk Eğitimi, 1995 yılından itibaren koçluk mesleğine özel olarak düzenlenmiş Uluslararası Koçluk Federasyonunca (ICF) belirlenen 11 temel yetkinlik alanını kapsayan uygulamalı eğitimidir ki artık üniversitelerde yüksek lisans programları olarak da sunulmaktadır. Koçluk becerilerini kullanmak ise mesleki gelişiminiz için yeni beceriler öğrenmek, mevcut mesleğinizde bir beceri olarak koçluğu kullanmaktır. Örneğin yönetici iseniz yönetim becerilerinizde koçluğu kullanmak, öğretmen iseniz öğretmenlik becerilerinizde bir iletişim tarzı olarak koçluk becerilerini kullanmak gibi. Koç olmak ise daha uzun soluklu bir süreçtir. Koç olmak, bir profesyonel meslek olarak “koçluk yapmak” için ICF standartlarına göre minimum 60 saatlik eğitimden geçmek, yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olmak ve yine minimum 75 saat koçluk pratiğini tamamlamak gereklidir. Herkes koçluk eğitimini tamamlayabilir ancak bu herkesin koçluk yapabileceği anlamına gelmez.

Koç kelimesi ilk kez 16 yüzyılda Macaristan’ın Kocs kasabasında üretilen atlı arabalar için kullanılmaya başlamıştır. 19. yüzyılda ise Oxford Üniversitesinde sınava hazırlanan öğrencileri çalıştıran öğretmenler için de aynı tanımlama kullanılmıştır. Koçluk kelimesi bugünkü anlamda ilk kez 1985’de Dr. Dick Borough tarafından kendi liderlik tarzını tanımlamak için kullanılmıştır.

Değerli malların bir yerden başka bir yere taşınmasında kullanılan araç olarak tanımlanan koçluk Türk Dil Kurumu sözlüğünde de: Kişilerin liderlik veya yöneticilik özelliklerini, becerilerini geliştirmeye yönelik, belli bir amacı hedefleyerek daha etkili sonuçlara ulaşmasını sağlamak üzere verilen hizmet olarak tanımlanmaktadır.

Koçluk; insanların kendi performanslarını azamiye çıkarmak için potansiyellerini serbest bırakmaktır. Onlara öğretmek yerine öğrenmelerine yardım etmektir. Lawrence 2017 yılında koçluk ile ilgili çalışmasında koçluk tanımlarının literatürdeki gelişimini araştırmış ve farklı araştırmacıların yaptığı tanımları sıralamıştır. Bu çalışmada adı geçen araştırmacılar ve yaptıkları koçluk tanımları aşağıdaki şekilde özetlenebilir :

- Orth, Wilkinson ve Benefari 1987 de yaptığı tanım: koçluk, çalışanların kapasitelerini ve performanslarını arttıracak imkanları fark etmeleri için yardım edici uygulamalı bir süreçtir.
- Peterson ve Hicks 1996 da yaptığı tanım: Koçluk, insanları kendilerini geliştirmeleri ve daha etkili olmaları için gerekli olan araç, bilgi ve fırsatlarla donatma sürecidir.
- Grant’ın 2002 de yaptığı tanım; Koçluk, iş performansının, yaşam tecrübelerinin, kendi kendine öğrenmenin ve kişisel gelişiminin artırılmasına olanak sağladığı işbirliğine dayanan, çözüm odaklı, sonuç eğilimli ve sistematik bir süreçtir.

- Whitworth, Kimsey House ve Sandahl 'ın 2008 deki koçluk tanımı; asıl olarak kısa vadeli bir müdahale ile belirli bir yetkinliğin geliştirilmesine ve performansın artırılmasına olanak sağlamaktır.
- ICF tarafından koçluk, günümüzün belirsiz ve karmaşık ortamlarında özellikle önemli olan, kişisel ve mesleki potansiyeli en üst düzeye çıkarmak için ilham veren, düşünmeye teşvik eden ve yaratıcı bir süreçte müşteri ile ortaklık ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.⁹

Dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB) koçluğunun başlamasında öncülük eden Slepper Triplett¹⁰ (2014) ise koçluğu; kişinin kendi genel hedefleri; yaşamdan daha çok zevk almak, okulda daha başarılı olmak, işinden daha çok keyif almak, daha az gergin günler geçirmek gibi ya da kişisel hedefleri; aileye daha fazla zaman ayırmak, iş'te terfi etmek, istediği üniversiteyi kazanmak, sağlıklı bir yaşam tarzı geliştirmek doğrultusunda ilerlemesine yardımcı olmak amacıyla kişi ile koç arasında yapılan işbirliği olarak tanımlamaktadır.

Koçluk sadece ileri sürülen ve saptanmış belirli koşullarda katı bir şekilde uygulanması gereken teknikler değildir. Koçluk var olma biçimidir, düşünme biçimidir, insanları ele alma biçimi, yönetme biçimidir.³

Koçluk mesleğinde önde gelen mesleki kuruluş Uluslararası Koçluk Federasyonu¹¹ (ICF), koçluğu “destek verdiğiniz kişiyi düşünmeye sevk eden, yaratıcı bir süreç içinde onun kendi kişisel ve profesyonel potansiyelini artırmaya yönelik işbirliği” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, tüm koçluk çeşitleri (yönetici koçluğu, yaşam koçluğu ya da DEHB koçluğu) ve tüm yaş grupları (yetişkin, genç erişkin ve ergen) için geçerlidir.¹⁰

Koçluk karşılıklı anlaşmaya dayanarak bir insanın gelişimine katkıda bulunmaktır. Koçluk bir kişinin davranışlarını düzeltmek yada hedefine ulaşmasını engelleyecek durumlar için kişiyi önlem almasına yönlendirmek değildir.

Tüm bu tanımlar doğrultusunda koçluk: kişilerin gerçekleştirmek istedikleri hedefleri için yapmak istediklerine odaklanan ve bu odaklanma sürecinde elde edebilecekleri farkındalıkları hayatlarına aktardıkları interaktif bir süreç olarak da tanımlanabilir. Bu süreçte koçluk alan müşteri olarak tanımlanırken koçluk veren de koç olarak tanımlanmaktadır. Koçluk süreci kişinin hedeflerini gerçekleştirmek için yapmak istedikleri konusunda cesaretlendirilmesi ve güçlendirilmesidir.

1980'lerde daha çok iş dünyasında kullanılan koçluk 1990'larda koçluğun yaygınlaşmaya başlamasıyla bireylerin de dikkatini çekmiş ve bireysel hedeflerin gerçekleştirilmesinde de kullanılmaya başlanmıştır. Koçluğun gelişimsel tarihine baktığımızda önemli adımlardan bir tanesi 1995 yılında Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun kurulmasıdır. Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun bir şubesinin Türkiye'de açılması ise 14 yıl sonra gerçekleşmiştir. Koçluğun Türkiye'de ilerlemesindeki önemli adımlar-

dan bir diğeri ise Mesleki Yeterlilik Kurulunca 2013 yılında bir meslek olarak koçluğun tanınması ve yeterliliklerinin resmi gazetede¹² yayınlanarak belirlenmesidir.

DEHB konusunda koçluktan söz edilmesi Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun kurulmasından da önceye denk gelir.¹³ DEHB için ilk kez koçluktan söz eden çalışma Hallowell ve Ratey¹⁴ tarafından 1994 yılında yazılan "Driven to Distraction" adlı çalışmadır. Daha çok iş dünyasında ve yetişkinler için kullanılan koçluk yaklaşımının gençler için ilk kez kullanımı ise 1998 yılında dikkat eksikliği bozukluğu konferansına denk gelir. 2010 yılında DEHB alanında 6900 akredite koç varken 2016 yılında koçların sayısı 20.000'e yükselmiştir.¹³

Türkiye'de DEHB konusunda aktedite olmuş koç sayısının oldukça az olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye'de ilk kez 2012 de Jodi Sleeper Triplett "DEHB Koçluğu" hakkında bir seminer vermiş ve yine aynı yıl ilk kez DEHB Koçluğu setrtifika programını ve ardından İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile DEHB koçluğu projesi gerçekleştirilmiş ve 40 ilçede öğretmenlere DEHB koçluğu becerileri hakkında atölye çalışmaları yapılmıştır.Daha sonra 2013 yılında ADHD Coaches Organization (ACO) konferansında Türkiye'de yapılan bu çalışma ve sonuçları sunulmuştur.¹⁵

DEHB KOÇLUĞU VE YAŞAM KOÇLUĞU

DEHB koçluğu, yaşam koçluğunun temel kuralları üzerine kuruludur. Ancak DEHB koçluğu hem koçluk konusunda hem de DEHB konusunda özel eğitim almış koçlar tarafından sunulur. Çünkü DEHB'den etkilenen bireylerin farklılıkları ve özel ihtiyaçları vardır. DEHB koçları bu ihtiyaçları da karşılamak için eğitim almışlardır ve koçluk yaparken bu ihtiyaçları göz önünde bulundurarak koçluk yaparlar. Örneğin DEHB koçluğunda daha yüksek derecede sorumluluk alma ya da beceri ve strateji geliştirme, daha çok odaklanma gereklidir.

Wright¹⁶ (2014) DEHB koçluğunu, koç ve gencin birlikte çalıştığı, gencin hedeflerine açıklık getirdiği ve gencin hedeflerine ve tam potansiyeline ulaşması için kişisel farkındalık, sistem ve strateji geliştirdiği işbirlikçi, destekleyici, hedef odaklı bir süreç olarak tanımlar.

DEHB koçluğu zihinsel sağlık konularına odaklanan psikoterapiden farklı olarak daha çok koçluk alan kişinin yaratıcı, becerikli ve hedeflerini gerçekleştirmek için tam, bütün ve iyi olma hali üzerine odaklanır. Özel ders vermek ya da akademik hizmetlerde olduğu gibi her öğrenci için aynı yolu kullanmanın aksine koçluk tüm öğrenciler için aynı yolu önermez.

DEHB koçluğu, genç merkezli bir işbirliği, DEHB konusunda araçlar ve kaynaklar hakkında bilgi verilmesi ve gencin güçlü yanlarıyla, kaynaklarıyla inşaa edilecek yeni sistem için stratejilerin oluşturulması için koçluk becerilerinin harmanlanmasıdır.¹⁷

DEHB Koçluğu, özellikle DEHB'den etkilenen kişilerin ihtiyaçlarını karşıladığı için, her biri koç tarafından ihtiyaç duyulduğunda kullanılan üç ayrı unsurun: yaşam koçluğu, beceriler koçluğu ve eğitimin bir karışımıdır¹⁸:

- **Yaşam koçluğu**; kişilerin yaratıcı, becerikli, ne istediklerini bilen, kim olduklarını bilen ve kendileri için en iyiyi ortaya koyan bireyler olduğu kabulünden hareket eder. Koçluk, koçluk alan kişi merkezli ve koç ile kişi arasında gizlidir. Koç kişiye gerçekleştirmek istedikleri için alan, öz farkındalık, yapı ve hesap verilebilirlik sağlayan süreçte ortak olarak çalışır.
- **Beceri koçluğunda**, kişi güçlü yönleri, zorlukları ve kaynakları hakkında farkındalık elde eder ve bu farkındalığı güçlendirmek için yetkinlik geliştirir. Kişinin güçlü yanlarını kullanabileceği, kaynakların ortamına uygun kullanımını için stratejiler geliştirilir.
- **Eğitim** ise koç DEHB konusundaki bilgileri paylaşır ve kişinin ihtiyaç duyduğu araçlar, kaynaklar hakkında bilgi verir.

DEHB koçluğunda koçların özellikle dikkat etmesi gereken önemli bir konu DEHB'nin ruh sağlığı alanında genetik ve nörobiyolojik bir bozukluk olarak tanındığı ve kaygı, depresyon, uyku bozukluğu gibi DEHB ile sıklıkla birlikte görülen psikolojik zorluklarla baş etmek ve gençleri doğru uzmana yönlendirmek için dikkatli ve özenli olması gerektiğidir. Koçluk sürecinde gençler psikolojik sağlık için ihtiyaçlarını da dile getirebilirler ki bu ihtiyaçları karşılanmadığında koçluk sürecine dahil olmak için isteksiz de olabilirler.

DEHB'DE KOÇLUĞUN FAYDALARI

DEHB gençlerin yaşamlarını etkilemektedir. Bu etkileri en aza indirmek DEHB den kaynaklanan zorlukları aşmak için koçluktan yararlanan gençlerin sayısı giderek artmaktadır.

DEHB Koçluğu pek çok kişinin bildiği terapi, danışmanlık, mentörlük, eğitim, öğretim yada yönetim olmadığı gibi aynı zamanda tavsiye vermek, tanı koymak, eğitim danışmanlığı yada öğretmek de değildir. Butün bu disiplinler benzer yaklaşımları kullanabilirler ancak DEHB koçluğundan pek çok yönden farklıdırlar.

Yardım becerisi gerektiren mesleklerde uygulayıcılar kişilerin kendileriyle ilgili bir şeyi düzeltmek yada geliştirmek için çalıştığı uzmanlar olarak görülür. Koçlukta ise kişiyle ilgili düzeltilmesi gereken bir şey olduğu düşünülmez, koç kişiyle birlikte kişinin gündemine odaklanan işbirliği yapılan eşit nitelikteki ortakdır.¹⁶

DEHB koçluğu kendisi için hedefleri olan ya da hedef belirlemek isteyen gençler için uygundur. DEHB'li koçluğu gençlere düzenli olmayı, zaman yönetimi becerisi edinmeyi, öncelikleri belirlemeyi, dikkat ve odaklanma geliştirmeyi, bağımsızlaş-

mayı, hakkını arama becerisi kazanmayı ve DEHB'ye bağlı zorlukları yaşamın farklı alanlarında yönetebilmeyi sağlayacak yaşam becerileri kazanmalarını sağlar.^[11] Koç ve genç işbirliği içinde, güçlü yanları, yetenekleri, araçları, öz farkındalık ve kişisel güçlenmeyi sağlayan yeni bir öğrenme yolunu birlikte keşfederler ve strateji, eylem planı oluştururlar.¹⁹

DEHB koçluğunda amaç ne öğrenme ne de iyileşmedir. DEHB koçluğunda amaç özfarkındalık elde ederek kişisel hedeflere ulaşmaya çalışmak ve olabilecek en iyi tatmin düzeyine ulaşmaktır.

DEHB koçluğu DEHB'li gençlere birçok yönden yardımcı olabilir.

- Düzenli olmak
- Zaman yönetimi becerisi edinmek
- Önceliklendirmeyi öğrenmek
- Dikkat ve konsantrasyon geliştirmek ve korumak.^[12]
- Bir ilaç günlüğü oluşturmak ve tutmak
- Özgüven ve özsaygı geliştirmek
- Bağımsızlık ve hakkını arama becerisi edinmek.^[13]
- Sosyal beceriler üzerine çalışabileceği güvenli ortamda olmak
- Okulda, evde ve işte DEHB ile bağlantılı sorunları yönetmek

Koçluğun bu olumlu yönlerinin hepsi, yapılandırılmış, destekleyici ve cesaretlendirici bir ortamda gencin planlar oluşturma ve hedef belirleme konusunda destek aldığı genel koçluk faydalarına birer ektir.¹⁰

KOÇLUKTA SÜREÇ

Koçluğun temel inancı koçluk alan kişinin gerçekleştirmek istedikleri için yaratıcı, tam ve bütün olduğudur. Bu inanç doğrultusunda hareket eden koç gence destek, strateji ve yapı oluşturur.

Koçluk süreci yaşa göre anne babalar ya da sadece genç ile yapılan bir keşif görüşmesi ile başlar. Bu görüşmenin amacı gencin koçluğa hazır olup olmadığını, DEHB'den kaynaklanan güçlüklerin koçluğun yoluna ne kadar ve nasıl çıkabileceği ile koçun kullanabileceği yöntemleri belirlemektir. Anne baba ile yapılan keşif görüşmesinden sonraki süreç tamamen genç ile yürütülür. Koçluk sürecinde öncelikli olan gençtir ve onun faydasına ve güvende olmasını sağlayacak işbirliği yaklaşımı koçluğun etik çerçevesinde yer alır. Bu etik çerçeve doğrultusunda koç koçluk sürecinin verimliliği için eğer genci takip eden bir terapist yada doktor var ise ailenin ve gencin vereceği izin doğrultusunda iletişime geçebilir ve koç DEHB'den kaynaklanan yada DEHB'ye eşlik eden diğer farklılıklardan/bozukluklardan kaynaklanan ve tedavi gerektiren bir durumun varlığında koçluk sürecini erteleyebilir.

DEHB koçluğu süreci anne baba ile yapılan görüşmeden sonra haftada bir olmak üzere 45 -60 dakikalık görüşmeler şeklinde yürütülür. Bu görüşmelerin sıklığı öğrencinin ihtiyacına göre haftada bir ya da iki olabilir. Görüşmeler yüz yüze olabileceği gibi telefonla yada video konferans şeklinde de gerçekleştirilebilir. Türkiye’de kültürel yapıya bağlı olarak daha çok yüzyüze olan koçluk tercih edilmektedir. Koçluk sürecinde koç gencin gündemine ve hedeflerine odaklanır. Bu odaklanma süreci bir öğretme sürecinden farklı olarak bir sorgulama ve keşfetme sürecidir ve birincil iletişim aracı olarak sorular kullanılır.²⁰

DEHB koçluğu sürecindeki en temel yapı taşlarından biri oldukça sıkı bir sorumluluk ve hesap verilebilirlik planının varlığıdır. Gençler görüşmeler arasında mesaj, telefon, mail yoluyla koçuyla iletişindedir ve gelişmeleri bildirir, koç bu gelişmeler doğrultusunda gençleri hedefine ilerlemesi için cesaretlendirir. Bu iletişim DEHB koçluğunun en güçlü yanlarından biridir çünkü koçluk sürecinde DEHB’den kaynaklanan zorlukların aşılmasında oldukça yardımcıdır.

Genç ile yapılan ilk görüşmede gerçekleşen ve koçun genci tanıdığı, güçlü ve zayıf yönlerini öğrendiği ve gencin koçluk hakkındaki hedefleri ve tercihleri konusunda bilgi aldığı geri bildirimde bulunduğu bir saatlik bir görüşme ile devam eder. Bu görüşmeyi önceden planlanmış görüşmeler izler. Genç ile yapılan görüşmelerde en geç dördüncü görüşmeye kadar hedef netleştirilir ve sonraki süreç netleştirilen bu hedefe ulaşmak için stratejilerin ve yapının oluşturulması ve uygulamaya konulması ile devam eder. Plan süreçte gencin isteklerine, gelişimine göre revize edilir. DEHB koçları tipik olarak öğrencilerin planlama, hedef belirleme, güven oluşturma, düzenleme, odaklanma, önceliklendirme ve görevlere istikrarla devam edebilme gibi yönetici işlev becerileri ile yakından ilgili olan hedeflerle çalışırlar. DEHB koçları gençlerin buldukları ortamları daha iyi değerlendirmelerine, ihtiyaçlarını daha net fark etmelerine, hedeflerini oluşturmalarına destek verirler. Koçlar süreçte dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğuna değil bütünsel olarak gence koçluk yaparlar. Odaklanılan bozukluk değil öğrencinin kendisidir.

DEHB Koçluk sürecinden diğer koçluk türlerinden farklı olarak öğrenme sürecine dahil edilir. Koçluk sürecindeki öğrenme didaktik öğretim sürecinde kullanılan anlatma yada söylemeden farklı olarak sorgulamaya dayalı bir öğrenmedir. Örneğin, organize olmak konusunda çalışan bir öğrenciye nasıl organize olacağını söylemek yada anlatmak yerine “Organize olma konusunda en çok değiştirmek istediğin nedir?” yada “ Değiştirmek istediğin şey konusunda en çok neye ihtiyacın var ? gibi sorular sorarlar.

Koçluk sürecinde gündem genç tarafında belirlenir. Koç belirlenen bu hedefe ulaşması için destek sağlar. Planın gencin istekleri doğrultusunda şekillendirmesine, planı için ihtiyaç duyduğu becerileri kazanmasına, hedefleri konusunda netleşmesi için ihtiyacı olan bilgileri açığa çıkarmasına destek olur. Koçluk görüşmesine katılan anne babalar koçluk gündemine dahil olmazlar. Koç gencin kendi gündemine

koçluk yapar anne babanın isteklerine değil. Gündem ve içerik koç ve genç arasında gizlidir.

Koçluk sürecinde yaşlara göre gençlerin farklı ihtiyaçları söz konusu olabilir. Özellikle 13-18 yaş döneminde ihtiyaç duyulduğunda ve genç istediğinde anne babalar sürece katılabilirler. 18 yaş ve üzerinde anne babalar koçluk sürecine dahil olmazlar. Anne babalar koçluk sürecine her ne kadar dahil olsalar da hep bir adım geride durup gencin yapmak istedikleri için onlara fırsat oluşturmaları için desteklenirler.

SÜREÇTE KOÇUN ROLÜ: YAPI OLUŞTURMAK, DESTEK VERMEK VE STRATEJİLER ÜRETMEK

Yapı oluşturmak: Koçlar yapı oluşturarak da gençleri güçlendirebilirler. Koçluk terminolojisinde yapı ile planlandığı şekilde ilerleme için koçun kullandığı pratik araçlar ve stratejiler kastedilmektedir. Yapı: net hedefler, somut eylem adımları, sorumluluk planları, günlük rutinler ve zaman yönetimi için bir sistem oluşturma vb. gibi içerir. Koçlukta en önemli yapı araçlarında biri koçluk sözleşmesidir. Kişisel koçluk sözleşmesi koç ve gencin birlikte oluşturduğu, belirlenen hedeflerin ve hedefe götüreceği stratejilerin yazılı olduğu bir belgedir. Bu sözleşme aynı zamanda sorumluluk planını ve ödülleri de kapsar.

Destek vermek: Koçluk çerçevesinde destek, gerçekleştirmek istedikleri hedefleri için gençlere güvenen ve onları yargılamayan ortaklık ilişkisidir. Bu destek onların hedeflerine ulaşmalarında büyük rol oynar. Süreç içinde bu destek gençlerinin özgüvenlerinin de gelişmesine ve özsaygısını artırmaya da neden olabilir. Koçluk sürecinden her küçük adım takdir edilir ve gencin kendine olan güven gelişimi için alan sağlanır. DEHB’li bir gence destek vermek, koç açısından aktif dinleme, takdir etmek, netlik kazandırmak, empati kurmak, odağı korumak, yeni bakış açıları geliştirmek ve eylem talep etme gibi bir kısım görevleri içerir. Koçlukta desteğin amacı gençleri yapmak istedikleri için güçlendirmek cesaretlendirmektir. Destek, gence inanmak, yeni şeyler denediğinde desteklemek, yargısız bir bakış açısıyla yanında olmak ve başarısını kutlamak demektir.

Pek çok kişiye fayda sağlayan destek ve yapı oluşturmak DEHB’li gençler için zorunluluktur. DEHB’li gençler için ne yapacağını nasıl davranacağını ne söyleceğini önceden belirlemek görevlerini tamamlamasını, koçluk sürecindeki eylemlerini yerine getirmesini kolaylaştırır.

Strateji üretmek: Desteğin ve yapılandırılmış ortamın oluşturulmasından sonra artık hedefe gidecek yolda stratejiler belirlenir. Koçlar gençlere istediklerini gerçekleştirmeleri için ihtiyaç duyabilecekleri becerileri öğrenmeleri için fırsat oluştururlar. Her genç farklı olsa da DEHB nedeniyle bazı beceriler konusunda diğer gençlere

göre daha fazla zorluk yaşarlar. Örneğin zaman yönetimi, organize olmak, kendini savunmak gibi konularda beceri konusunda eksik olabilirler. Koçluk sürecinde beceri edinmek için stratejiler geliştirilir. Bu süreçte koç ve genç kendine özgü olacak stratejileri geliştirmek için birlikte çalışırlar. Koç strateji öğretmez, gencin kendisi için en uygun olacak stratejiyi belirlemesini ve seçim yapmasını sağlar. Belirlediği stratejiler uygulamaya koyulur eğer işe yaramıyorsa stratejilerde değişiklik yapılır.

Strateji belirlemede öncelikle geçmişte neler yaptığı ve bunlardan hangilerinin işe yaradığına bakılır sonra neler yaparsa işe yarayacağı konusunda beyin fırtınası yapılır. Bu süreçte genç aslında istediği şeyi gerçekleştirmek için bazı becerilere önceden sahip olduğunu fark eder ve kendine güven geliştirebilir.

Örnek bir koçluk diyalogu:

Genç: Artık yıl sonu projemi teslim etmem gerekiyor. Ancak bugüne kadar yaptıklarımı nasıl toparlayacağım bilmiyorum. Zamanımda azaldı. Yapılacak çok şey var ve ben yetiştiremeyeceğim. Nereden başlamalıyım bilmiyorum.

Koç: Projen için yaptıklarınızı toparlamak istediğini ve bunun için bir başlangıç noktası belirlemek istediğini anlıyorum.

Genç : Evet öyle, zaman daraldıkça yapamayacağım gibi geliyor.

Koç: Teslim tarihin ne zaman?

Genç: Bu ay sonunda.

Koç: Yani üç buçuk haftan var. (Koç zamanı başka bir açıdan görmesi için çalışır)

Genç: Evet öyle üç buçuk hafta ve yapılacak çok iş var.

Koç: Bu yapılacak işler neler biraz bahseder misin?

Genç: Kafam karmakarışık aklımdakileri nasıl sıraya koyacağım bilemiyorum.

Koç: Olduğu gibi sıraya koymadan anlatmaya ne dersin ? (Koç öğrencinin paylaşması için onu cesaretlendirir)

Genç : Başlangıç olarak bir giriş yazmam gerek, biliyorsun yazarken hep zorlanıyorum. Bu girişi nasıl yazacağım nereden başlamam gerek bilemiyorum.

Koç: Bir düşün istersen giriş derken ne kast ediyorsun yada daha önceki projelerinde girişi yazarken neler yapmıştın belki oradan hatırladıkların sana yol gösterir. (Koç giriş yazarken neler yapılması gerektiğini bilse de söylemez, öğrencinin kendi cevabı bulması için ona fırsat verir.)

Genç: Sanırım daha önce internetten yararlandım ve bölümlere ayırmıştım. Bölümlere ayırınca daha kolay olmuştu. Proje hazırlamak ile ilgili bir kaç siteye üye olmuşum daha önceki yıllardaki projelerim için.

Koç: İnternetten yararlanmak ve bölümlere ayırmak harika bir fikir. Bölümlerin neler olduğunu hatırlıyor musun? (Koç öğrencinin daha önce yaptığı bir davranışı takdir eder ve onu güçlendirmeye devam eder)

Genç: Aslında bölümleri tam hatırlamıyorum ama bir tane siteyi hatırlıyorum sanırım.

Koç: Bazen hatırlamak zor olabilir evet. Bu siteleri bir kez daha internette araştırıp isimlerini yazmak nasıl olur? Bir sonraki projende işini kolaylaştırabilir. (Koç öğrenciyi not almak ve hatırlama konusunda strateji geliştirmesi için teşvik eder)

Genç : Evet bu işe yarar sanırım. Telefonumun not bölümüne yazacağım nasıl olsa hep yanımda

Koç: Çok güzel, sitelerden giriş yazmak için bölümlerin neler olduğunu araştırmanın yanında başka neler yapabilirsin? (Koç burada öğrencinin neyi yapmak istediğini bir kez daha vurgular ve olası alternatifleri düşünmesi ve değerlendirmesi için öğrenciyi cesaretlendirir)

Genç: Bir kaç arkadaşıma ve ders hocama sorabilirim.

Koç: Arkadaşlarından kimlere sormak istersin?

Genç: Sanırım en ön sırada oturan Can'a soracağım o hep not alır ve iyi yazar.

Koç: Ders hocasına da sorarım demiştin...

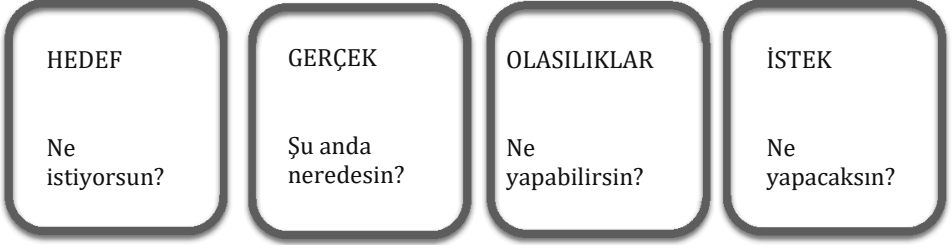
Genç: Evet ders hocasınada soracağım.

Koç: Harika hem inaternetten araştırma yapacak hem ders hocasına hem de Can'a soracaksın. Öğrendiklerin senin giriş bölümünü yazmanı kolaylaştıracak. Giriş bölümünün bitmiş halini gerçekten merak ediyorum. (Koç öğrencinin giriş bölümünü yazabileceğine olan güvenini gösterir)

Örnek diyalogda görüldüğü gibi bazı öğrenciler için çok kolay olabilecek olan şeyler DEHB'li gençler için zor olabilir. Koç öğrencinin yapmak istediği şey için ona uygun olacak yapıyı ve desteği sağlar. Burada önemli bir nokta öğrencinin işini kolaylaştırmak için öğrenci adına bir şey yapmamaktır. Önemli olan öğrencinin kendisi için yapabileceklerini fark etmesi ve bunları uygulamak için fırsat bulmasıdır. Koç gencin kendi cevaplarını bulması için ona sorular sorar.

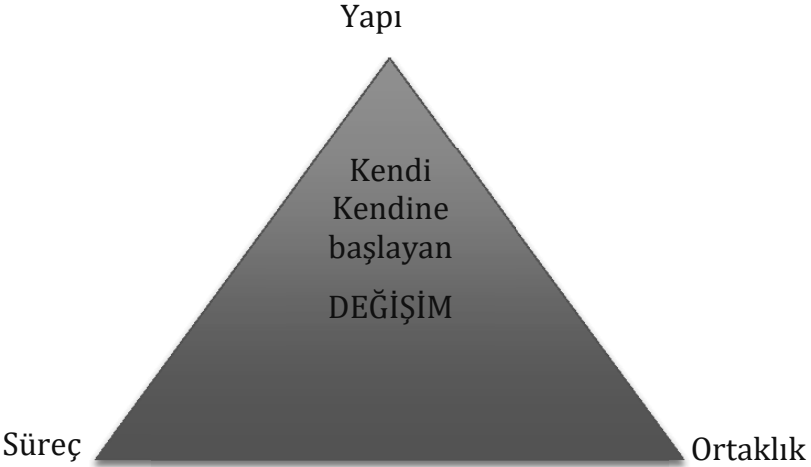
DEHB KOÇLUĞUNDA KULLANILAN KOÇLUK MODELLERİ

DEHB koçluğunda koçlar üç model kullanırlar. Birincisi yaşam koçluğu temelinde Whitmore³ (2015) Performans için Koçluk kitabında ortaya koyduğu GROW modeldir ki model daha çok iş dünyasında hedef belirleme modeli olarak dikkat çeker. GROW model 4 basamaktan oluşur ki bu model koçun ne gibi sorular sorması gerektiği konusunda koça destek verir. Birinci basamak kısa ve uzun vadeli hedefleri belirlenir, ikinci basamak, şu an ki durumda bu hedef ile ilgili neler oluyor gerçeklikler belirlenir, üçüncü aşama olası stratejilerin, alternatiflerin ve eylem adımlarının belirlenmesi ve dördüncü adımda ise ne, ne zaman, kimin tarafından yapılmalı, ne olacak ve bu konudaki isteğin sorgulanıp belirlendiği son adımdır.



Şekil 1: GROW model²¹

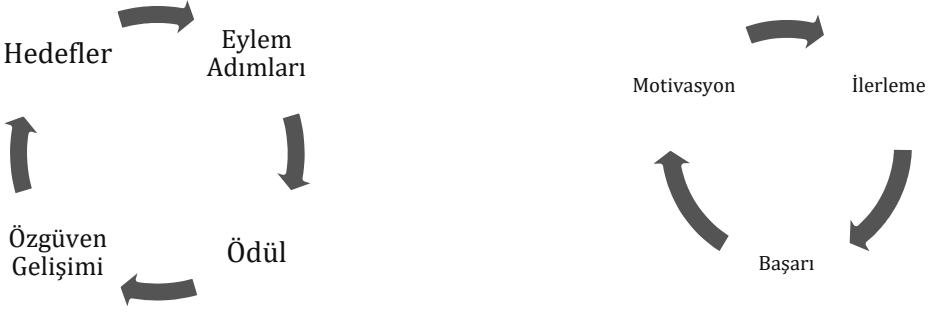
DEHB Koçluğunda özellikle yetişkinler için kullanılan DEB (Dikkat Eksikliği Bozukluğu) Koçluk modeli Nancy Ratey¹⁴ tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir ve ortaklık, yapı ve süreç olmak üzere üç temel yapı taşı vardır. Ortaklıkta, kişinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde koçluk ortaklığı koç ve koçluk alan tarafından tasarlanır. Koçluk hedeflerini gerçekleştirmek için koçluk alan kişilere iç ve dış yapılar sunar. Yapılanmada amaç nereye kadar esneyeceksiniz, sınırlarınız neler, planlama, organize olma ve önceliklendirmedir. Süreç ise koçluk alanının kendini tanıması keşfetmesi üzerine çalışır. Koçun sorduğu yargısız sorular kişinin kendi çözümlerine ulaşmasına destek olur. Böylece koçluk kişinin kendini daha güçlü ve eylemlerini daha kontrol eder durumda olmasına neden olur.



Şekil 2: DEB Koçluk Modeli²²

DEHB koçluğunda kullanılan bir diğer model gençler için Jodi Slepper Trippelt²³ tarafından geliştirilen JST Koçluk modelidir. Bu model hedef belirme,

eylem adımları, ödül ve özgüven gelişimi olmak üzere dört basamaktan oluşur. Bu modelde gençler başkaları için oldukça kolay görünebilen ancak onlar için zor olan şeyleri yapmak konusunda onları eyleme geçirecek olan şeyin ne olduğu konusunda netleşir ve eyleme geçerler. Gençler bu süreçte yapabildikleri her adımda özgüven geliştirirler. Bu döngü bir sonraki adıma basamak oluşturur ve motivasyon döngüsü başlar. Yapabildikleri konusunda öz güven geliştiren gençlerin motivasyonları yükselir, süreçte kalmaya devam ederler ve ilerleme kaydederek başarıya ulaşırlar.



Şekil 3: JST Koçluk modeli²⁴

Model, olumlu bir bakış açısı, gelişmiş yaşam dengesi ve esenlik hali için tüm yaşam alanlarını kapsayan, başarı için bireyselleştirilmiş bir koçluk planı üzerine odaklanmıştır. DEHB ve öğrenci koçluğu, tüm yaşam alanlarında kendine güven, kendini savunmak ve başarıyı arttırırken, bir işi sürdürmek, dikkat, odaklanma alanlarında destek, özgüven, stratejiler ve beceriler sunar.

GROW model daha çok işdünyasında kullanılırken, DEB modeli daha çok yetişkinler için kullanılmaktadır. JST Koçluk modeli ise daha çok ergenler ve genç yetişkinler için geliştirilmiş bir koçluk modelidir. JST koçluk modelinde diğer modellerden farklı olarak ödül ve öz güven gelişimi öne çıkmaktadır. Bu modelde küçük adımlar DEHB'li gençler için büyük adımlara dönüşmekte ve gençlerin kendileri olan yapabileceklerine olan inançları artmaktadır.

GENÇLER VE DEHB KOÇLUĞU

Gençlere koçluk yapmakla yetişkinlere koçluk yapmak arasındaki en önemli fark, çoğu gencin ilk kez kendi yaşam seçimlerini yapmayı koçlukla deneyimlemeleridir. Koçlukta, sorumlu olan kişi gençtir. Genç bir yandan, çoğu zaman anne-babasının onun adına kararlar alması ve ne yapması gerektiğini söylediği için, koçlukta sorumluluk alacağını kabullenmekte zorlanırken diğer taraftan bir yetişkinin, ken-

disine destek olmasına izin vereceğine inanmakta güçlük çekebilir. Burada koçun görevi, gencin koçluk sürecini anlamasına yardımcı olmaktır. Koçluk, koçun gence tavsiyelerde bulunacağı ya da anne babasının onun için yaptığı planları yerine getireceği bir süreç değildir. Koçluk bu durumun tam askine “Şimdi ve gelecekte ne yapmak istiyorum?” ve “Hayata nasıl bakıyorum ve hayallerim neler?” gibi sorulara cevap bulması için gence fırsat vermektir.

Triplet¹⁰ (2014) koçluğun gençler arasında tercih ediliyor olmasının önemli nedenlerinden biri olarak koç ile genç arasında hiyerarşik olmayan bir denklik ilişkisinin ve koç ile öğrenci arasında işbirliğinin olmasını göstermektedir. Koçluk ilişkisinde güç ne tam olarak koç ta ne de tam olarak öğrencidedir, ikisinin birlikte yarattıkları koçluk sürecindedir. Gençlerin koçluğu tercih ediyor olmasının bir başka nedeni ise koçluğun hastalığa/bozukluğa değil gence bir bütün olarak odaklanmasındadır. Gençler bir koç ile çalıştıklarını söylemekten çekinmezler.

DEHB koçluğu alanındaki liderler koçluğun daha çok üniversite öğrencileri için kullanılmasını tavsiye ediyorlar.²⁵ DEHB Koçluğu konusunda literatür sınırlı da olsa yapılan çalışmalar koçluğun olumlu sonuçları olduğunu gösteriyor.²⁶ Tuttle ve arkadaşları²⁷ 2016 yılında yaptığı araştırmada yaş gruplarına göre DEHB koçluğu konusunda yirmiiki çalışmaya ulaşmışlar ve DEHB koçluğunun sonuçlarını inceleyen ondokuz çalışmanın on tanesinin üniversite öğrencileri ile, üç çalışmanın çocuklarla, üç çalışmanın ergenlerle ve bir çalışmanın ergen/genç yetişkinlerle ilgili olduğunu görmüşlerdir.

Parker D. R., Hoffman S. F., Sawilowsky S., Rolands L.,²⁸ (2011) yaptığı “DEHB Koçluğunun Üniversite Öğrencilerinin Yönetici İşlevleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik İnceleme” adlı çalışmada katılımcıların çoğu koçluğun hedefleri oluşturma şekillerini değiştirdiğini ve bu hedeflere ulaşma kapasitelerini geliştirdiğini bildirmiş ve koçluğun daha yüksek akademik standartlar koymalarına ve özgün hedeflere ulaşmalarında yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilere göre koçlar onların daha gerçekçi hedefler koymalarına motivasyonlarını yüksek tutmalarına, hedeflerine giden yolda çabalarını sürdürmelerine, DEHB’den kaynaklanan sorunları en az indiren, yeni zaman yönetimi ve organizasyon stratejileri geliştirmelerinde yardımcı olduklarını belirtmişlerdir.²⁸

DEHB KOÇLUĞUNUN GELECEĞİ

20. yüzyılın en çok teşhis edilen bozukluğu olan DEHB yirmibirinci yüzyılın en çok tercih edilen becerisi koçlukla birleşmiştir. DEHB Koçluğu yetişkinler, gençler ve çocuklar için hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılacak nispeten yeni bir hizmettir. Yapılan araştırmalar gençler için özellikle hedef belirleme organize olma, zaman yönetimi gibi alanlarda yeni beceriler kazanma ve akademik

performansta artış gibi olumlu sonuçlar elde etmelerinde faydalı olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de gençler ve eğitim alanında koçluğun kullanımı iş dünyası ve yetişkinler için kullanılan koçluğa göre çok daha yenidir. Uluslararası Koçluk Federasyonun 2016 yılında yaptığı çalışmada²⁹ koçluk mesleği konusunda hala en büyük sorunun eğitilmiş olmayan koçların koçluk mesleğine verdikleri zarardır ki DEHB koçluğunda bu durum daha da önem kazanmaktadır çünkü DEHB koçları hem koçluk hem de DEHB konusunda eğitim almış DEHB’nin bir gencin hayatını nasıl etkileyebileceği konusunda bilgi sahibi olan ve bu bilgiyi koçluk sürecine dahil eden koçlardır.

Koçluk ve DEHB konusunda eğitim almamış bireylerin süreçte gençlerin zihinsel sağlık konusunda zarar görmesine neden olabilecek sonuçları olabilir. Bu nedenle DEHB koçluğunda en önemli noktalardan biri koçun nerede duracağını iyi bilmesi ve genci doğru uzmana yönlendirmesidir.

Koçluk, DEHB’li gençler için çoklu tedavi planının bir parçası olarak giderek daha fazla önerilmektedir. Kimi zaman koçluk, ilaç tedavisine ek olarak kullanılır; kimi zamansa ilaç tedavisine başlamadan önce alternatif olarak denmektedir. Gençe özel olan koçluk planı, gencin ihtiyacı, onun ve anne-babasının istekleri ve diğer destek veren kişilerin önerileri doğrultusunda hazırlanır. DEHB konusunda önemli olan bütüncül bir yaklaşımla psikiyatr, psikolog, eğitimci ve koçun bir ekip olarak gencin geleceği için birlikte çalışabilmesidir. DEHB Koçluğunun liderlerinden olan Jodi Sleeper Triplett’in vurguladığı gibi “DEHB tedavisinin eksik halkası koçluktur”.³⁰

Kavram olarak 25 yıllık bir geçmişe sahip olan koçluk hakkında literatürdeki araştırmaların sayısı günbegün atmaktadır. Koçluğun özellikle DEHB alanında somut faydalarının anlaşılması için daha fazla araştırma yapılması yararlı olacaktır. Bunun yanısıra özellikle DEHB bilgisini koçluk yaklaşımıyla eşleştiren koçların yetiştirilmesi konusuna da önem verilmelidir.

KAYNAKLAR

1. Barutcugil İ, Yöneticiler İçin Koçluk Becerileri. Ankara: Kariyer Yayınları: 2018
2. Judge W, Q & Cowell J, The brave new world of executive coaching. *Business Horizons* 1997; 40: 71-77.
3. Whitmore J, Performans İçin Koçluk. İstanbul: Paloma Yayınevi: 2015
4. Lawrence P, Managerial coaching – A literature review. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* Vol. 15, No. 2, August 2017
5. Orth C D, Wilkinson H E, & Benfari R C, The manager’s role as coach and mentor. *Organisational Dynamics* 1987; 15: 66–74.

6. Peterson D B, Hicks M D, *Leader as Coach: Strategies for Coaching and Developing Others*. Minneapolis, MN: Personnel Decisions International 1996.
7. Grant A M, Towards a psychology of coaching: The impact of coaching on metacognition, mental health and goal attainment. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 2002; 63.12, 6094.
8. Whitworth L, Kimsey-House K, Kimsey-House H, Sandahl p, *Koaktif Koçluk*. İstanbul: Mediacat Yayınları: 2008
9. Uluslararası Koçluk Federasyonu Türkiye. Profesyonel Koçluk Nedir? <https://www.icf-turkey.org/kocluk-hakkinda/profesyonel-kocluk-nedir/07.08.2019> tarihinde erişilmiştir.
10. Sleeper-Triplett J. *DEHB'li Hayatın Üstesinden Gelmek*. İstanbul: Gün Yayıncılık, 2014
11. International Coach Federation. Core Competencies <https://coachfederation.org/17.07.2019> tarihinde erişilmiştir
12. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130629-8.htm>
13. Parker DR, Sleeper-Triplett J, Field S, Sawilowsky S, *ADHD College Coaching: Potential Adverse Events*. ADHD Rapport, Guilford Press. 2018
14. Hallowell EM, & Ratey J, *Driven To Distraction: Recognizing And Coping With Attention Deficit Disorder From Childhood Through Adulthood*. New York, NY: Simon & Schuster, 1994
15. ACO Konferansı. <http://www.izkocluk.com/aco-konferansi/> 30.07.2019 tarihinde erişilmiştir
16. Wright S, *ADHD Coaching Matters: The Definitive Guide*. College Station, TX: ACO Books. 2014
17. Ahmann E, Saviet M, & Tuttle L J, Interventions for ADHD in children and teens: A focus on ADHD coaching. *Pediatric Nursing* 2017; 4(3): 121–131.
18. ADHD Coaches Organization. About ADHD Coaching. <https://acoo.memberclicks.net/about-adhd-coaching> 14.07.2019 tarihinde erişilmiştir.
19. İz Koçluk. DEHB Koçluğu <http://www.izkocluk.com/dehb-koclugu/> 25.07.2019 tarihinde erişilmiştir.
20. Sleeper-Triplett J, & Fabrey C, Academic coaching: Using A Coach Approach To Build Student Self Determination. In S. Field, & D.R. Parker (Eds.), *Becoming Self Determined: Creating Thoughtful Learners in a Standards Driven, admissions frenzied culture*. Charlotte, NC: Association on Higher Education and Disability 2016; 87-113
21. Performance Consultants International. Grow Model <https://www.coachingperformance.com/grow-model/> 22.07.2019 tarihinde erişilmiştir
22. Nancy Rates. ADD Coaching Model <http://www.nancyratey.com/adhdcoaching/model> 23.07. 2019 tarihinde erişilmiştir.
23. Sleeper-Triplett J, *Empowering Youth With ADHD: Your Guide To Coaching Adolescents And Young Adults For Coaches, Parents, And Professionals*. Plantation, FL: Specialty Press. 2010
24. JST Coaching Model www.jstcoaching.com 10.07. 2019 tarihinde erişilmiştir.
25. Ouinn PO, Ratey NA, & Maitland TL, *Coaching College Students With AD/ HD: Issues And Answers*. Silver Spring, MD: Advantage Books, 2000.

26. Deal LS, Sleeper-Triplett J, Di Benedetti DB, Nelson L, McLeod L, Haydysch EE, & Brown TM, (). Development and validation of the ADHD Benefits of Coaching Scale (ABCS). *Journal of Attention Disorders*, 2015; 19(3), 191-9. doi: 10.1177/1087054714558118
27. Tuttle LJ, Ahmann E, & Wright SD, Emerging evidence for the efficacy of ADHD coaching Poster presented at the 2016 Annual Meeting of the American Professional Society for ADHD and Related Disorders (APSARD), Washington D.C. 2016.
28. Parker D R, Hoffman S F, Sawilowsky S, Rolands L, An Examination of the Effects of ADHD Coaching on University Students' Executive Functioning *Journal of Postsecondary Education and Disability* 2011; 24(2): 115-132.
29. Global Coaching Survey. 2016 https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016I CFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary-2.pdf temmuz 2019 tarihinde erişilmiştir. Sleeper Triplett J. DEHB Koçluğu Sertifika Programı Ders Notları 2017.