

İçindekiler

Danışan dinleme formu	3
Değerler Çalışması.....	5
DEVYM.....	9
Eğitim çarkı tekniği.....	10
Görüşme kayıt ve değerlendirme planı.....	11
Görüşme kontrol listesi.....	12
GROW tekniği.....	13
Haftalık ve Aylık hedef takip formu.....	16
Hedef belirleme tablosu.....	18
İnsan Kaynakları biriminin organizasyona katkı çarkı tekniği.....	19
İnsan Kaynakları etkinlik çarkı tekniği.....	20
İnsan Kaynakları işlevleri ile ilgili performans çarkı tekniği.....	21
İlişki çarkı tekniği.....	22
İş Performansı çarkı tekniği.....	23
KAMÇI tekniği.....	24
Karar tekniği.....	27
Koçluk uygulaması otokritik çizelgesi.....	28
Kurumsal Eğitimlerin değerlendirilmesi çarkı tekniği.....	29
Kurumsallaşma çarkı tekniği.....	30
Liderlik çarkı tekniği.....	31
Liderlik çarkı tekniği.....	32
Mutluluk çarkı tekniği.....	33
Mutluluk seçim matrisi.....	34
Niyet - Verimlilik tekniği.....	36
Ödev takip formu.....	37
Öğrenci yaşam denge durum tespiti.....	38
Önceliklendirme Tablosu tekniği.....	40
Reaktif – Proaktif tekniği.....	41
SMART hedef takip çizelgesi.....	42
SMART Tekniği.....	43
Söz Takip Formu.....	44
SWOHP Tekniği.....	47
T cetveli tekniği.....	49
Yaşam denge çarkı tekniği.....	50
Yetki dağıtım formu.....	52

Yöneticilik çarkı tekniği.....	54
Zaman yönetimi çizelgesi tekniği	55

TANIMI: Bir koç için en hayati konu “gerçek dinlemek” tir. Bunu düşünerek tasarlanmış olan form kısa yazılacak notlarla en etkin analizi yapabilmenizi sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinizi dinlerken tam ve etkin dinlemeyi bu form sayesinde gerçekleştirebilirsiniz. Bazen kişiler anlattıklarından çok farklı konuları hatta asıl konularını satır aralarında ifade edebilirler. Bunları tespit etmek ve tüm sürece hizmet etmesini sağlamak için dinlerken bu formu kısa notlarınızla doldurun, devamında önce siz analiz edin daha sonra kişi ile detaylı görüşerek onayını alın. Çok fonksiyonlu olan bu form sayesinde kişiye bir çok gizli alanı konusunda farkında olmasını sağlayabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Müşterinizi dinlemeye başlamadan önce kendisinden formu dolduracağınızla ilgili izin almanız önemlidir aksi takdirde dinlenmediğini hissetmesine sebep olur. Devamında geri bildirimde bulunarak teyit etmek güven sağlayacaktır.

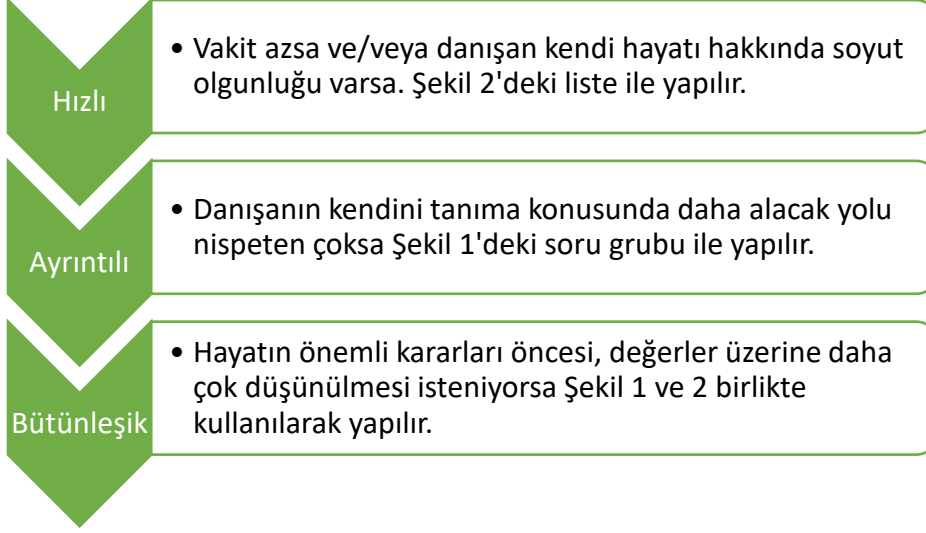
ŞEKİL: DANIŞAN DİNLEME FORMU

AMAÇ:			
KİŞİ		KONU	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
Beden Dili	Soyut-Somut Kelime Seçimi	Tekrarlanan Kelimeler	Gerçek Gündem
Siyah-Beyaz Kelime seçimi ve Kullanılan Metaforlar		Rönesans (Eylem-söylem Farkları)	
Yeni Değerler	Korkular	Yeni Vizyon	Roller
Kaptırılmış değer, tutum ve davranışlar			

REFERANS: House Of Human

TANIMI: Müşterinizle ilk görüşmenizden sonra iletişimin sağlıklı yürüyebilmesi için değerlerini bilmelisiniz. Çünkü kişinin değerleri yaşamını, bakış açısını ve inanç sistemini üzerine kurduğu güçlü bir platformdur.

Bu aracı üç farklı şekilde uygulamak mümkündür. Hızlı, ayrıntılı, bütünlük.



UYGULAMA: Müşterinizle önce değerlerle ilgili sorular sorduğunuz tabloyu çalışın(Şekil:1). Hayatının Cevaplarını incelediğinizde içinden değere dönüştüreceklerinizi çıkartın Devamında müşterinize kendi değerlerini tablo üzerinde işaretletin (Şekil: 2), sadece tabloda yazılanların yanında eklemek istediklerini de yazabilir. Tüm değerlerini alt alta yazın ve her birini bir altta ki ile karşılaştırın, seçtiği değerın yanına işaret koyun. Böylece en fazla puan alan değerleri sıraladığınızda kişinin ilk beş değerine ulaşabileceksiniz.

- Birbiriyle alakalı olanlardan oluşan grup: Bazı değerler birbirine çok yakındır. Örneğin; dürüstlük, güven, adalet, doğru söz aynı çatı altında toplanabilir. Hizmet alan istiyorsa tüm değerler gözden geçirilerek, birbirine yakın olan değerler aynı kelime altında tarif edilebilir. Bu tarz gruptamanın amacı; ifadeye güç kazandırarak, değerler listesini azaltmaktır. Değerler listesinin sadeleştirilmesi; vizyonun belirlenmesinde önem taşımaktadır.

- İç merkezli ve dış merkezli hedefler: Hedefler kendi arasında iki gruba ayrılır. Öncelikle kişiyi ilgilendiren, kişinin merkeze alındığı ve önem verildiği “iç merkezli değerler” ve öncelikle kişinin ilişkileri ve diğer insanlar ile arasındaki bağı gösteren “Dış merkezli değerler”. Bu tasniflemenin amacı, kişinin iç/dış merkez eğilimin göstererek; ayna tutmaktır. Kişi bu süreç sonunda; iç merkezli ve dış merkezli değerlerini dengelemek ihtiyacı duyabilir.

- Evrensel olanlar, olmayanlar: Değerlerin bazıları evrenseldir. Bu değerler; herkes ve her durum için geçerli olanlardır. Dürüstlük, adalet, eşitlik, barış gibi değerler; özellikle tercih edilmediler ise ayrı bir kutuya alınabilirler. Bireylerin seçecekleri değerler, kişiye özgü olmalıdır. Evrensel değerler olur; ancak bunlar yaşamsal zemini oluşturmak için gerekli olanlardır. Örneğin; her platformda adalet olmalıdır. Adaletin olmadığı yerlerde diğer değerlerin uygulanma şansı yoktur. Bu durumda adalet gerek ve yeter şartı oluşturmaktadır.

- Mutluluk, huzur, başarı gibi sonuç merkezli olanlar değerler: Bu değerler, kişinin değerlerini yaşatabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi sonucunda elde edilen değerlerdir. Bu nedenle, harekete dönüşen değerler sonucunda mutluluk, huzur ve başarı elde edilir.

- Harekete geçirici olan değerler: Bu değerler yazıldığında ve okunduğunda danışan, heyecanlanır ve sonuca ulaşmak için bir şeyler yapmaya çalışır. Yapılan çalışmada hangi değerın harekete geçirici olduğu ve hangilerinin olmadığı hizmet alan kişi tarafından belirlenir.
- İdeal olarak yazılanlar (henüz sahip olunmayanlar): Bu değerler, harekete geçiren değerler ile paralellik içerebilir. İdeal değerler; harekete dönüşen değerlere ve misyonlara dönüştürülebilecek değerlerdir.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Tüm değerlerin üzerinden defalarca geçmeniz gerekebilir, çünkü karşılaştırma sonucunda aynı sayıda olan değerler defalarca kendini tekrar edebilir. Devam ettiğinizde göreceksiniz ki mutlaka bir noktadan sonra biri diğerinden bir puan fazla alacaktır.

ŞEKİL:

Değer Belirleme Tablosu

DEĞER BELİRLEME SORULARI	CEVAPLAR (Birden Fazla Olabilir)	DEĞER HALİ
Hayatınızda en önem verdiğiniz şey nedir?		
Hayatınızda sizi en çok mutlu eden olay nedir ?		
Hayatınızda olmasını çok istediğiniz şey nedir?		
Yapmaktan hoşlandığınız şey nedir?		
Yapmaktan hiç hoşlanmadığınız şey nedir?		
Hayatınızda kendinizi en güçlü hissettiğiniz an nedir?		
Kendinizi nerede iyi hissedersiniz ?		
Sahip olmayı en çok arzuladığınız şey nedir?		
Kaybetmekten korktuğunuz şey nedir?		

ŞEKİL: 2

Dürüstlük	Sağlık	Aile	Vizyonerlik	Cemiyet
Kişisel gelişim	Görünüm	Para	Huzur	Komşuluk
Yemek	Eş	Çocuk	Yenilikçilik	Öğretmek
Paylaşım	Romantizm	Sanat	Bütünlük	Hayvan sevgisi
Doğruluk	Gülmek	Canlılık	İnanç	Doğru söz
Adalet	Para Kazanmak	Akrabalar	Bağımsızlık	Devamlılık
Eğlence	Açıklık	Ekip ruhu	Özgürlük	Yönetim
Aydınlatma	İmaj	Kazanma	Saygı	Arkadaşlık
Bağlama/Bağ Kurma	Boş Zaman	Sadelik	Ülke	Takdir görmek
Bağlılık	Serüven	Macera	Düzenli olmak	Çalışkanlık
Başarma	Bağımsızlık	Emniyet	Disiplin	Haklı çıkmak
Onarmak	Mutluluk	Gizlilik	Yenilikçilik	Duygusallık
Çevre	Sevgi	Eşsizlik	Yaratıcılık	Yardımseverlik
Doğru olanı yapma	Neşe	Sosyal Gelişim	Öğrenme	Çağdaşlık
Doyum	Toplumsal kabul	Öz Güven	Duygusallık	Kendini adamak
Spor	Liderlik	Güç	Katkıda bulunmak	Sevilmek
Güzel olmak	Eylem/söylem birliği	Yardımseverlik	Üretmek	Yeterlilik
Eşitlik	Sadakat	Kendini aşma	Eşitlik	Ün
Eylemi ilerletme	Ortaklık	Problem Çözme	Yönetmek	Sakinlik
Fedakarlık	Yardım etme	Yeteneklerimi kullanma	Gezmek	Cesaret

REFERANS: House of Human Eğitim Koçluk Danışmanlık

Açık görüşlülük	Duyarlılık	İz bırakmak	Doğallık
Açık sözlülük	Dürüstlük	Kalite	Sadakat
Adalet	Keyif almak	Katkı Sağlamak	Saflık
Keşfetmek	Sevgi	Nezaket	Sağlık
Öğrenmek	Esin kaynağı olmak	Güçlü olmak	Saygı
Bağımsızlık	Estetik	Kontrol	Saygınlık
Sadakat	Eşitlik	Tutarlılık (Eylem-Söylem Birliği)	Maceraperestlik
Başarı	Paylaşım	Sürdürülebilirlik	Popüler olmak
Güven	Fark yaratmak	Şefkat	Mutluluk
Bütünsellik	Özveri	Hizmet etme	Bilinçlenmek
Üretkenlik	Paylaşmak	Hoş görü	Öğrenmek
Yaratıcılık	Popülerlik	Huzur	Özgün olmak
Yardıms severlik	Rahatlık	Uyum	Özgürlük
Farklılık	Güzellik	Cesaret	Sağlıklı olmak
Denge	Zerafet	Açık sözlülük	Romantizm
İtibar	Zevk		

Değerler soyut kavramlardır.

Yukarıda belirtilen değerler size örnek olması için verilmiştir. Sizin değerleriniz, bu örneklerden farklı olabilecektir. Değerler olumludur. Olumsuz değer olmaz. Yalan söylemek bir insanı sinirlendiriyorsa bu, dürüstlük değerini yansıtıyor olabilir....

Başka değerleri bulmak için, Sorulacak en temel sorular:

Sahip olmayı çok arzu ettiğin şey nedir? Bu senin hangi değerini besler

Seni en sinirlendiren şey nedir? Bu senin hangi değerine dokunur?

Seni en mutlu eden/ keyiflendiren şey/ olay nedir? Bu gerçekleştiğinde hangi değerine dokunur?

İnsan olmasaydın ne olurdun? (Canlı/ Cansız), bunu olmak sana kendini nasıl hissettiriyor?

(Pozitif anlamda düşünmesi gerekir) (Örneğin, kartal olmak isteyen biri, yükseklerde uçmanın kendisini özgür ve güvende hissettirdiğini uzakları görebileceğini söylüyorsa bu, onun güven, özgürlük ve vizyon/ hedef sahibi olmanın kıymetli bir şey olduğunu ve değerleri arasında yer aldığını gösterebilir.

TANIMI: Müşterinizle değerler çalışmasını tamamladıktan sonra daha derine inerek, aynı zamanda bakışını daha genişleterek yapabileceğiniz vizyonel bir çalışmadır. Bu çalışma kişinin duruşu, yaklaşımı ve hayat felsefesi ile ilgili olduğundan değerler çalışmasının devamında oldukça önem taşımaktadır.

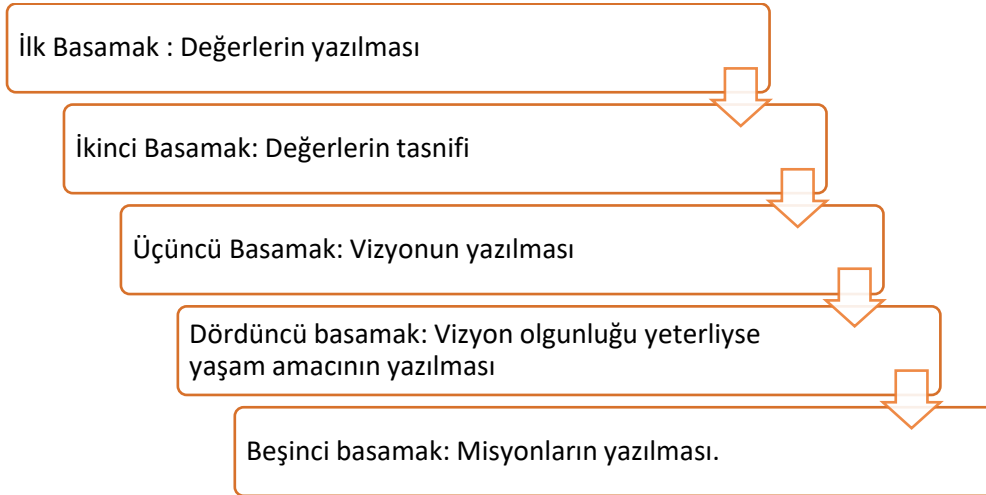
UYGULAMA: Müşterinizin değerler çalışmasını tamamladıktan sonra aşağıda ki süreci izleyerek vizyon, yaşam amacı ve misyonu üzerinde detaylı bir çalışma yapacağınız bu teknik bütününde tüm adımlarınızın kök sebebini teşkil ediyor.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Çalışmayı yaparken müşterinize kavramların tanımlarını net olarak vermeyi ve doğru anlaşıldığınızı mutlaka kontrol edin aksi takdirde kavram karmaşası seanslarınızın tümünü ciddi anlamda etkileyecektir.

Vizyon yazılırken, SMART veya 5N, 1K, 1E şeklinde yazılması uygun olacaktır. Misyon yazılırken önce bir vizyon veya hedef ele alınmalı ve içinde hareket barındıracak şekilde yazılmalıdır. Misyon danışanı hedeflerine götürecek yol haritasıdır.

ŞEKİL:

DEVYM: Değerler, Vizyon, Yaşam Amacı, Misyon



REFERANS: House Of Human

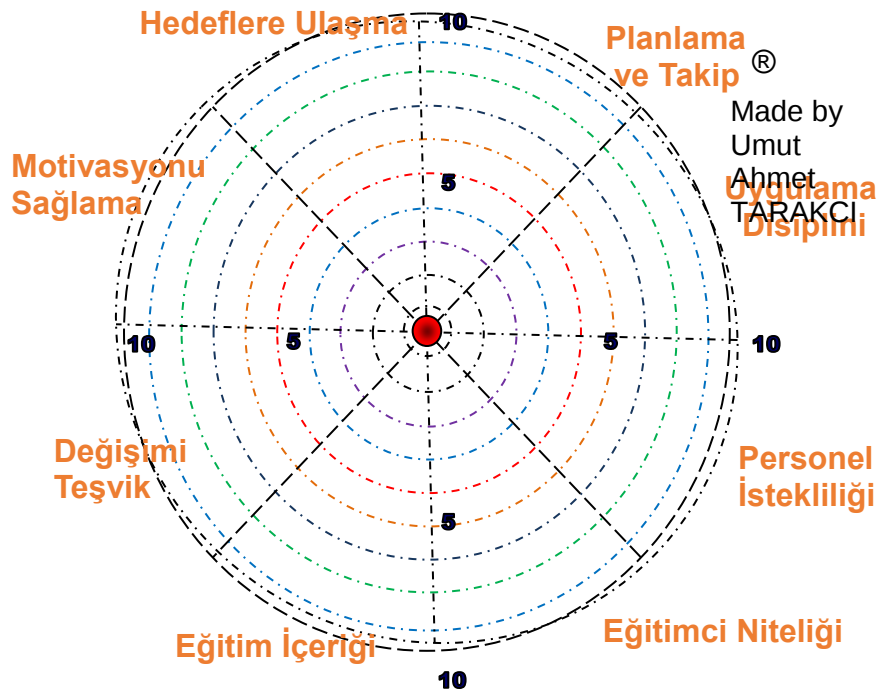
Eğitim çarkı tekniği

TANIMI: İnsan Kaynakları biriminin süreç adımlarından biri olan eğitimi incelediğimiz eğitim çarkı tekniğinde eğitimin etkinliğini değerlendirme açısından ciddi katkılar sağlayacak kriterlerin belirlenmiş olduğu bir çarktır.

UYGULAMA: Belirtilen kritik kontrol noktaları / kriterlere göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretleme yaparak gelişmesi gereken yönleri bakabilirsiniz. Puanlamaya öre yükseltmek istenilen noktalar üzerinde strateji belirleyip, planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz. Eğitimin performansını, hem eğitim öncesi, eğitim zamanı ve sonrasını değerlendirebilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Kriterler kritik kontrol noktalarından oluştuğu için karşılıklarının sayısal ifadelerle değerlendirilmesi hem gerçekçi hem de sonuç odaklı bir başarı sağlayacaktır. Somut değerlendirmeler için form, anket ve kayıtlardan yararlanmanız önemlidir. Analiz yapabileceğiniz bir tekniktir.

ŞEKİL:



TANIMI: Müşterinizle yapacağınız görüşmeyi ya da görüşmeleri kayıt altına alıp çok yönlü değerlendirmenizi sağlar.

UYGULAMA: Müşterinize “konuşulan başlık” kısmını doldurttuktan sonra varmak istediği noktaya gelebilmesi için hedeflerini sıralatın, her bir hedefi olumlu ve olumsuz yanları ile değerlendirin. Plana ilave olarak kullandığınız koçluk araçları var ise tanımlayın, vereceğiniz ödevi yazın, teyit edin ve bitiş tarihini belirleyin. Bu araçla net olarak hedefleri, gerçekleşenleri, gelişmesi gereken noktaları tespit edebilir, sürecin takibini sağlayabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Hedefleri belirlerken somut olmasına ve sayısal olarak değerlendirilmesine dikkat edin. Aynı zamanda bu aracı kullanırken “ödev takip formu” ndan da faydalanabilirsiniz.

ŞEKİL:

GÖRÜŞME KAYIT VE DEĞERLENDİRME PLANI

DANIŞAN KİMLİĞİ :	TARİH :	GÖRÜŞME ADEDİ	DEĞERLENDİRME VE EKSİK KALAN HUSULAR
KONUŞULAN BAŞLIK:	HEDEFLER		
KULLANILAN ARAÇLAR :	ÖDEV	ÖDEV BİTİM TARİHİ	

REFERANS: House Of Human

Görüşme kontrol listesi

TANIMI: Müşterinizle görüşme yapmadan önce tüm hazırlıklarınızın tam olup olmadığını kontrol edebilmeniz için hazırlanmış bir listedir. Görüşmenizin performansının yüksek geçmesi, müşterinizde oluşturacağınız güven için liste önemlidir.

UYGULAMA: Görüşmenize başlamada önce hem ortamı hem de araçlarınızı hazırlamanız için listenin tamamını işaretleyerek kontrollerinizi yapabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Tüm listenin hazırlanması elbette görüşme için büyük önem taşımaktadır ancak yazılı olmayan kurallardan biri de kendinizin yani zihninizin hazır olması ve konsantrasyondur.

ŞEKİL:

GÖRÜŞME KONTROL LİSTESİ :

- ☐ Çevresel hazırlığın tamamlanması,
- ☐ Planlı uygulama araçlarının hazırlanması,
- ☐ Hoşgeldin Konuşması,
- ☐ Bir önceki ödevin kontrolü,
- ☐ Hatındaki değişimlerin miktarının konuşulması,
- ☐ Günlük konunun belirlenmesi,
- ☐ Günlük hedefin belirlenmesi,
- ☐ Olumlu geri bildirimde bulunma,
- ☐ Hedefe yönelik, değerler ve kişilik özelliklerinin vurgulanması,
- ☐ Beden dilinin kontrolü,
- ☐ Ses tonunun kontrolü,
- ☐ Planlı aracın uygulanması,
- ☐ Sonuçların not edilmesi,
- ☐ Alternatiflerin belirlenmesi,
- ☐ Uygulama yöntemlerinin belirlenmesi,
- ☐ En uygun yöntemi ve gerekçelerini belirlemek,
- ☐ Geri besleme yöntemini kararlaştırmak,
- ☐ Ödevin Belirlenmesi,
- ☐ Günün değerlendirmesi; hedefe nazaran nerede olduğunun gösterilmesi,
- ☐ Bir sonraki buluşmanın planlanması.

REFERANS: House Of Human

GROW tekniği

TANIMI: GROW TEKNIĞİ hayalleri somutlaştırarak, motive edici bir tabloya dönüştürdüğünü savunan modelin kullanıcıları zaman kazanımı açısından da uygulayana pratik ve akılda kalıcı bir sistem uygulandığını d ş n rl r.

Grow Modeli'ne göre, koçluğun her aşamasında, zorlayıcı durumlar (challenge) ve fırsatlarla (oppurtunity) karşılaşıldığında uygulanan 4 adım vardır.

UYGULAMA: her bir harf izleyeceğiniz yolun başlıklarını ifade eder:

- Goal (amaç)
- Reality (gerçeklik)
- Options/opportunities (seçenekler)
- Will/What next (istek)

Goal (hedef): Kişinin gerçekleştirmek istediklerine ve önceliklerine odaklanılır. Kişinin hedefinin, hedefe ulaşma yolunun ve yoldaki değerlendirme noktalarının belirlenmesidir.

Reality (gerçeklik): Problemin doğası keşfedilmesi, seansın yanlış varsayımlar yüzünden yan yollara sapmasının engellenmesi ve duruma gerçekçi bir ışık tutacak bilginin toplanmasıdır. Bu aşamada önemli olan problem  ozmek değil, farkındalık yaratmaktır. Ko un soruları gerçeği bulma odaklı, aldığı yanıtlar da tanımlayıcı ve açıklayıcı olmalıdır. Sonraki adımların daha sağlıklı olması için, hedef ve gerçek aşamalarına yeterli zaman ayrılmalıdır.

Options/opportunities (seçenekler): Sürecin bu aşaması, kişiyi doğru  oz me ulaştıracak olası davranış ya da karar seçeneklerini keşfetmektir. Kişi seçeneklerini kendisi üretmelidir. Daha fazla seçenek üretmesi için, rahat ve güvende hissetmesi, doğru yönlendirilmesi, cesaretlendirilmesi ve sınırlayıcı düşüncelerle başa çıkmasına yardım edilmesi gerekir.

Will (What next): Bu aşamada ise kişinin hedefe ulaşılabilmesi için atacağı adımlara odaklanır. Bu aynı zamanda, ortaya çıkabilecek engellerin araştırılması, gözden geçirilmesi, onların nasıl aşılacağının tartışılması ve gerekli olabilecek destek ve kaynaklar üzerinde uzlaşılma aşamasıdır. Neyin ne zaman yapılacağı, nasıl engellerle karşılaşılabileceği, desteğe nerede ve ne zaman gereksim duyulabileceği gibi konuları içeren bir eylem planı oluşturulmalıdır.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Görüşmenizin başında ana amacı görünür şekilde yazın ve amaca hizmet eden sorular sorun, bu konunun dağılmasını ve iki tarafında unutmamasını sağlayacaktır. Sorularınızı amaca yönelik sorun ve müşterinizin amacından saptığını duyduğunuzda paylaştıklarının amaca ne yönde hizmet ettiğini sorabilirsiniz. Çözüm noktasında ise bir çözüm yerine en az üç çözüm yolu buldurtun.

ŞEKİL:

Adım	Aktivite	Koçluk Soruları	Örnek
Goal(hedef)	Hedefi oluşturma ve hedef üzerinde anlaşma	- Buradaki zorlayıcı durum ve fırsatlar nelerdir? - Hedefiniz nedir?	Sunum becerilerimin çok zayıf olması kariyerime zarar veriyor; güvenli bir konuşmacı olmak ve kariyer gelişimim önündeki bu engeli aşmak istiyorum.
Reality(gerçek)	Şu anda geçerli olan gerçeği ve varılmak istenen sonuçlar arasındaki uzaklığı tanımlama.	- O anki durum nedir? - Ne eksik? - Hangi engeller var?	Normal bir çalışma haftamda bu konuda eğitim almak için zamanım ve param yok. İstedğim düzeyde bir beceriyi kazanabilmem için en az 6 haftalık bir kurs almam gerekiyor.
Options/ opportunities (seçenekler)	Sorunu çözme veya fırsatı yakalama seçeneklerini gözden geçirme.	- Hangi seçenekler var? - Her seçeneğin avantajları ve dezavantajları nelerdir? - Önem verdiğiniz faktörler nelerdir? - Karar verirken mutlaka dikkate almanız gereken seçenekler var mı?	- Yönetici çalışma saatlerinde bana izin verir mi? - Eğitim tutarını şirketimden alabilir miyim? - İnternet üzerinden mi eğitim almalıyım? - Bana yardımcı olacak bir mentor bulabilir miyim? - İşime yarayacak kitaplar ve eğitim setleri var mı? - Şirketimdeki İK departmanının bir önerisi olabilir mi?

Will/What next (istek)	Spesifik eylem ve zamanlamaya karar verme, bağlanma.	• Bundan sonraki adımlar nelerdir? • Ne zaman başlayacaksınız? • Gösterdiğiniz gelişmeyi ne zaman ölçeceksiniz? • Engelleri aşmak için ne yapacaksınız?	Bugün ve yarın kursları ve diğer eğitim olanaklarını araştıracağım. Salı günü yöneticime danışacağım. Cuma günü İK departmanı ile görüşeceğim. Bu eğitimi üç ay içinde başarıyla tamamlayacağım. (tamamlama kararını alıyorum.)
---------------------------	--	--	---

REFERANS: İngiltere'de 1980 ve 1990 yıllarında Graham Alexander tarafından ortaya konmuş, ve Sir John Withmore tarafından geliştirilmiştir.

TANIMI: Müşterinizin gelişimini izleyebileceğiniz ve kendisi ile somut olarak paylaşabileceğiniz bu koçluk aracında bulunan sorular harekete geçirici ve farkındalık sağlayıcı özelliklere sahiptir. Kişi hem kendinde oluşan değişimi görür hem de iç gücünün sayesinde neler yapabildiğini fark eder.

UYGULAMA: Müşterinize formu verip doldurmasını sağlayın, paylaşımlarını birlikte değerlendirin. Planlama yapılacak noktalar olacağı gibi yeni çalışılması gereken konular da çıkabilecektir. Bu çalışma ile bütünün parçalarını görebilir ve her bir parçanın bütünde ki yerini algılayabilir.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Çalışmayı beşinci seansın sonunda önerilmekte ve altıncı seansın konusu olarak incelemenin faydalı olacağı öngörülmektedir.

ŞEKİL:

Geçen Hafta-Aydan bu yana başardıklarım:

Gerçekleştiremediğim konular (Kendimi engellemem nedeniyle)

Hedefe ulaşma yolunda karşıma çıkan dış engeller nelerdi (kişi-olay)?

Her şeye rağmen beni ayakta tutan güçlerim/becerilerim/insanlar (arkadaş-akraba-rakip)

Değerlerimle örtüşen vizyonuma ulaşmak için belirlediğim misyonum paralelinde gelecek 7-15-30 gün boyunca başarmayı hedeflediğim konular

REFERANS: House Of Human

Hedef belirleme tablosu

TANIMI: Müşterinizin seçtiği hedefe ulaşmasını sağlamak için en etkin yol hedef belirleme tablosudur.

UYGULAMA: Müşterinizin seçtiği hedefi tarif ettirin ve tanımlayın. Devamında tablonun her bir maddesini net ve somut olarak tanımlatın. Tablo müşterinizin hedefini çok yönlü olarak değerlendirmesini sağlayacaktır.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Hedef belirleme tablosunun gerçekçi ve faydalı olabilmesi için ilk maddenin (hedef tarifi) tam olarak tarif edilmesine dikkat edilmelidir. Çünkü bu madde tüm süreci etkileyecek ve başlatacak olan maddedir.

ŞEKİL:

HEDEF BELİRLEME TABLOSU	
HEDEF TARİFİ (5N+ 1K)	
NE YAPACAĞIM Konuyu başlığını verir.	
NEDEN / NE İÇİN YAPACAĞIM Amacı verir (Vizyona uygun olup olmadığı burada çıkar)	
NASIL YAPACAĞIM Yöntemleri belirler	
NEREDE / NERELERDE YAPACAĞIM Mekânı belirler	
NE ZAMAN YAPACAĞIM Zaman Aralığını verir	
KİMLERDEN YARDIM ALACAĞIM İlgili kişileri belirler	
HEDEFE ULAŞMA BASAMAKALARI	
MUHTEMEL ENGELLER	

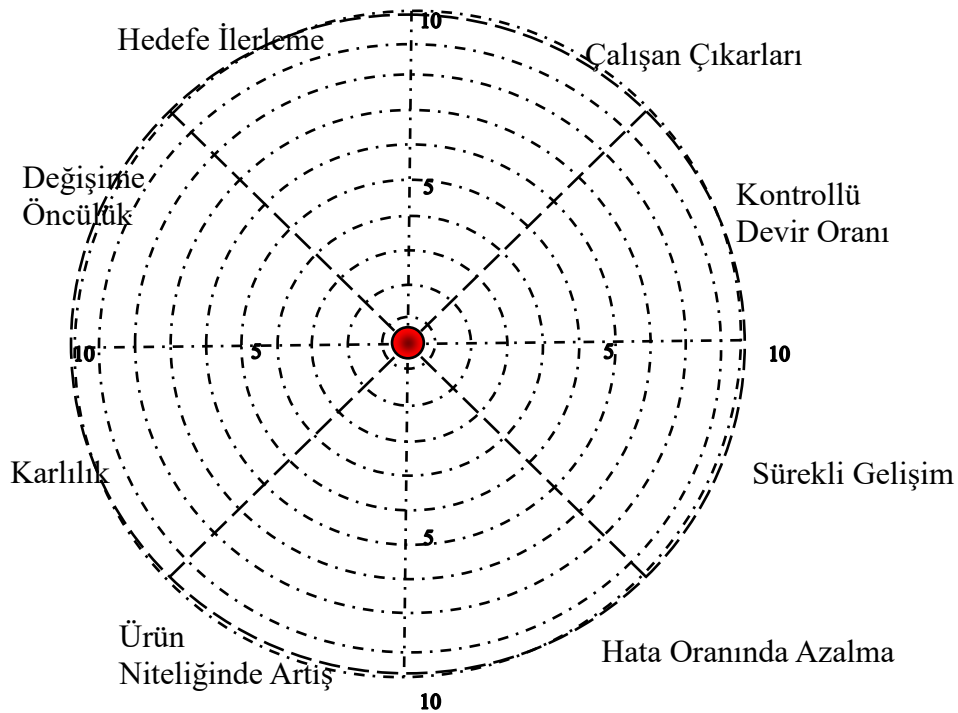
REFERANS: House Of Human

TANIMI: İnsan Kaynakları biriminin organizasyona katkı çarkı ile bir organizasyonda dinamiği yüksek olan insan kaynakları biriminin belirtilen kriterler üzerinden performansını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Bu çark birimin çalışmasında ana hatları ile bütünü görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünü içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işletmesini isteyin. Gelişmesi gereken yönleri bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:



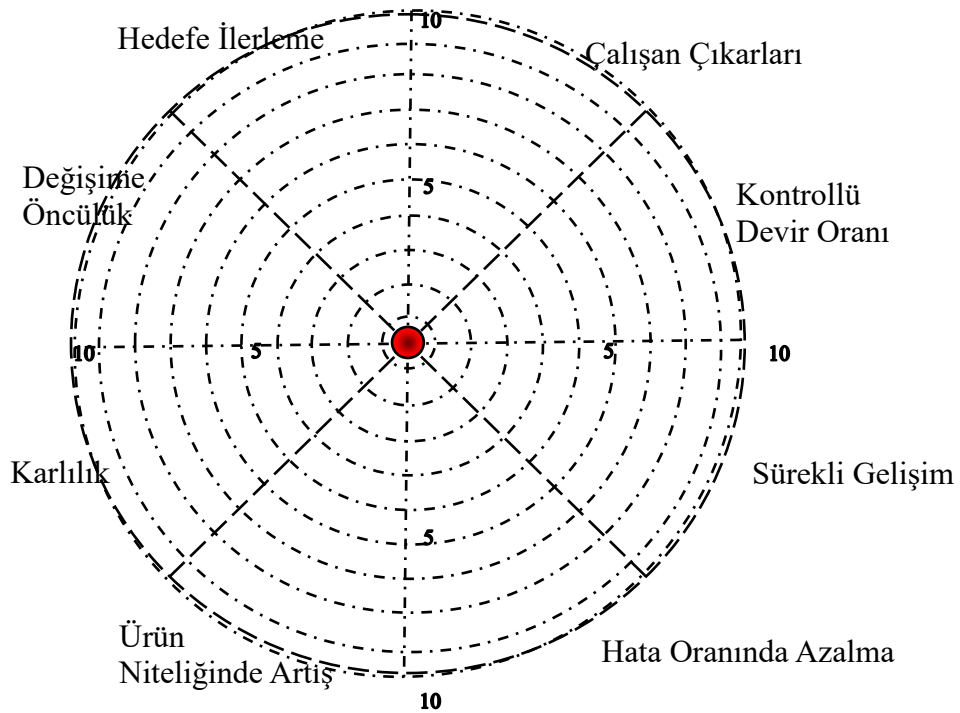
REFERANS: House Of Human

TANIMI: İnsan Kaynakları biriminin organizasyona etkinlik çarkı insan kaynaklarının kritik kontrol noktaları üzerine etkin olarak çalışmanızı ve ciddi gelişim sağlayabileceğiniz kriterlerin belirlenmiş olduğu bir çarktır.

UYGULAMA: Belirtilen kritik kontrol noktaları / kriterlere göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretleme yaparak gelişmesi gereken yönler bakabilirsiniz. Puanlamaya öre yükseltmek istenilen noktalar üzerinde strateji belirleyip, planlama yaptırarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Kriterler kritik kontrol noktalarından oluştuğu için karşılıklarının sayısal ifadelerle değerlendirilmesi hem gerçekçi hem de sonuç odaklı bir başarı sağlayacaktır.

ŞEKİL:



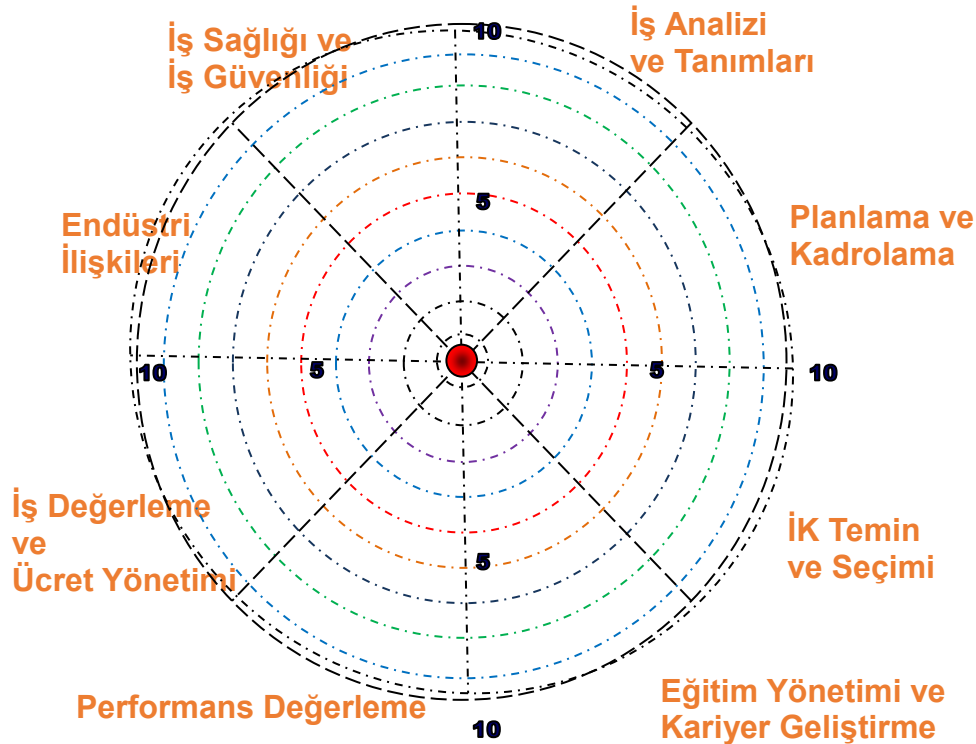
REFERANS: House Of Human

TANIMI: İnsan Kaynakları işlevleri ile ilgili performans çarkı tekniği insan kaynaklarının temel çalışma alanları üzerine etkin olarak çalışmanızı ve yüksek verimlilikte gelişim sağlayabileceğiniz kriterlerin belirlenmiş olduğu bir çarktır.

UYGULAMA: Belirtilen kritik kontrol noktaları / kriterlere göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretleme yaparak gelişmesi gereken yönleri bakabilirsiniz. Puanlamaya göre yükseltmek istenilen noktalar üzerinde strateji belirleyip, planlama yaptırarak çalışabilirsiniz. Belirtilen kriterler insan kaynakları sürecinin ana başlıkları olduğu için mevcut noktalarda sağlanacak başarı alt kriterlerde de gözle görülür olumlu etki yaratacaktır.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Kriterler kritik kontrol noktalarından oluştuğu için karşılıklarının sayısal ifadelerle değerlendirilmesi hem gerçekçi hem de sonuç odaklı bir başarı sağlayacaktır.

ŞEKİL:



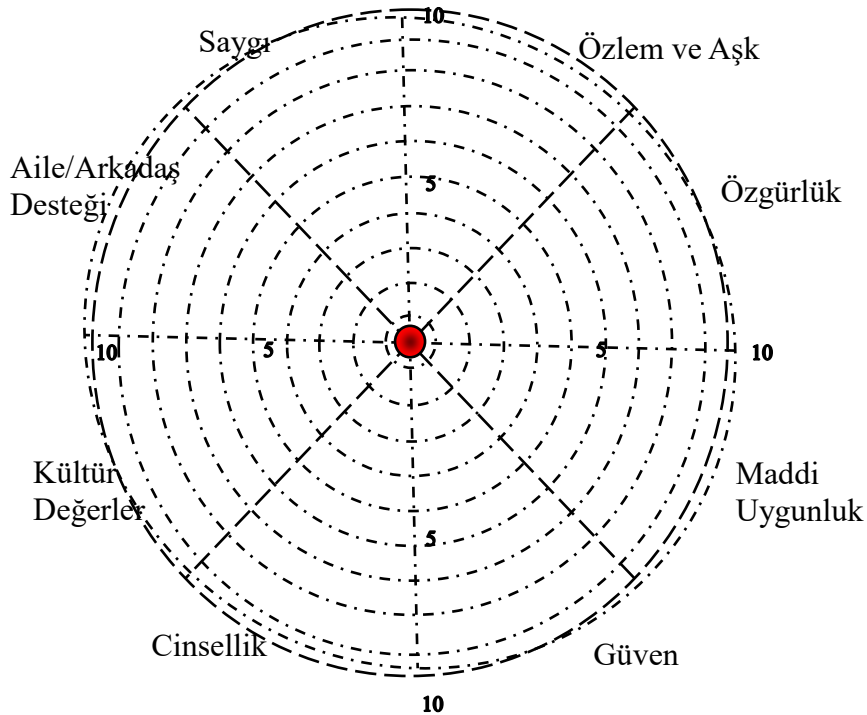
REFERANS: House Of Human

TANIMI: İlişki çarkı ile müşterinizin belirtilen kriterler üzerinden özel yaşamını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. İlişki çarkı kişinin özel yaşamının ana hatları ile bütünü görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünü içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir. İlişkinin performansını gerçekçi bir şekilde görmesini sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Örneğin; güven düşük görüldüğünde saygı faktörünün etkilediğini fark etmek gibi.

ŞEKİL:



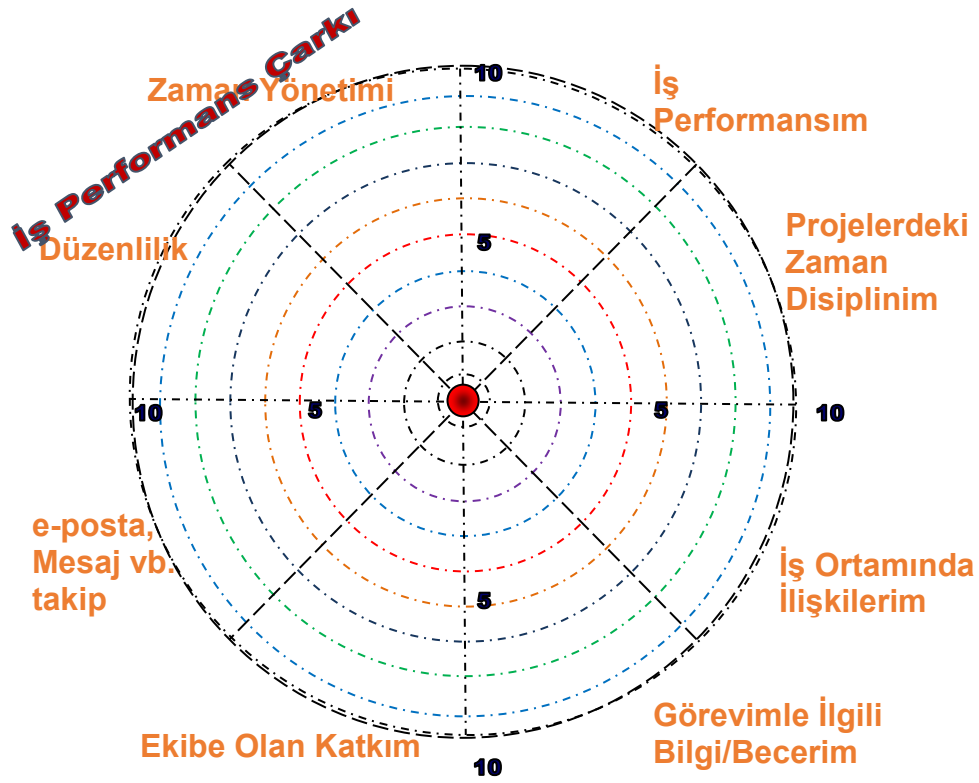
REFERANS: House Of Human

TANIMI: İş performansı çarkı çalışanların genel performansları ile ilgili sayısal ve somut veriye ulaşabileceğiniz, kendilerini geliştirmeleri gereken konular üzerinde tespitler yapabileceğiniz bir tekniktir.

UYGULAMA: Belirtilen kriterlere göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönler bakarak yorumlamanızı yapıp gelişmesi gereken kriterler üzerinde planlama yaptırarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

TANIMI: KAMÇI tekniği aslında koçluk görüşmenizin sürecini ifade eder. Müşterinizin konuşmak istediği konuyu beş adımda işlersiniz.

UYGULAMA: KAMÇI tekniğinde ki her bir harf izleyeceğiniz yolun başlıklarını ifade eder:

K: Konu: Bu görüşmede ki konu başlığımız nedir?

A: Amaç: Bu görüşmenin amacı nedir?

M: Mevcut durum: Şu anda konu ile ilgili içinde bulunduğu durum nedir?

Ç: Çözüm: Konuyu nasıl çözebilir ve çözmek için ne gibi farklı yollar deneyebilir?

İ: İlan etme: Harekete geçtiğini nereden anlayabiliriz?

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Görüşmenizin başında ana amacı görünür şekilde yazın ve amaca hizmet eden sorular sorun, bu konunun dağılmasını ve iki tarafında unutmamasını sağlayacaktır. Sorularınızı amaca yönelik sorun ve müşterinizin amacından saptığını duyduğunuzda paylaştıklarının amaca ne yönde hizmet ettiğini sorabilirsiniz. Çözüm noktasında ise bir çözüm yerine en az üç çözüm yolu buldurtun.

ŞEKİL:

KONU

AMAÇ

MEVCUT DURUM

ÇÖZÜM/LER

İLAN ETME

REFERANS: House Of Human

KAMÇI SORULARI

KONU	(Bu gün) ne hakkında konuşmak istiyorsun?	(..... amacıyla Yapmak istiyorum)
	Buna bir başlık koysak ne olur? (veya sen arada başlık koymasına yardımcı ol. Konumuz dır doğru mu anlamışım	KONUDA DA BÜYÜK AMAÇ GÖMÜLÜDÜR. (Kariyerimde ilerlemek amacıyla , neler yapabileceğimi konuşmak istiyorum)
AMAÇ :	<u>Bu görüşmenin (60 dk- 90 dk) sonunda ne ile ayrılmayı düşünüyorsun?</u> <u>Bu görüşmenin sonunda nasıl bir sonuca ulaşmak istiyorsun ?</u>	
MEVCUT DURUM:	Şu anki durum nedir? Nasıl görünüyor ? İyi olan ne? Görünmeyen ne olabilir? Ne eksik? Ne fazla?	
ÇARELER / ÇÖZÜMLER	Alternatifler ne? Neler yapabilirsin ? Başka.....? Başka.....? olsa ne olur ? olmasa ne olur ?	

İSMARLAMA	Bu çözümleri sıralayacak olsan ilk üçte hangileri olur ? Bu çözümlere 10 / 5 üzerinden puan versen... Hangisini seçersin ? ----- (ısmarladı) Karşına çıkacak engeller ne olabilir? Kimlerden destek alabilirisin ?	
İLAN ET	5N1K (Neyi, ne için, ne zaman (da), nasıl, nerede ve kimlerle yapacağım) Bunu nasıl bileceğim ? Bunu sana hatırlatmamı / bildirmemi ister misin? 😊	
DÜĞÜMLE /BAĞLA/KAPAT/ : Buradan ne ile ayrılıyorsun? Çantanda ne ile gidiyorsun?		

REFERANS: House Of Human

TANIMI: Müşterinizle bir konuda görüşürken, özellikle özel ya da sosyal hayatı ile ilgili kararsızlık yaşadığında birkaç yönden görmesini sağlayacak yaklaşımlar sunar.

UYGULAMA: Müşterinize kararsızlık yaşadığı, netleştiremediğı konu hakkında sırasıyla aşağıda ki soruları sorun, verdiği cevapların evet/hayır oranına göre kararsızlık yaşadığı noktada netleştğini kendisi görecektir.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Sözel bir değerlendirme olduğu için müşterinizin konu dışına çıkma “ama “ kelimeleri ile mazeret üretme olasılığı olacaktır. Bunu önlemek için soruya odaklayın ve tek tek her bir sorunun ve cevaplarının arasına kısa boşluklar koyarak soruların tam duyulmasını, cevapların sindirilmesini sağlayın.

ŞEKİL:

EVRENSEL KURALLAR (Evrensel kurallar yönetseydi ne olurdu?)

MANTIK (Mantığın ne diyor?)

SEZGİ (Sezgilerin ne diyor?)

DEĞERLER (Değerlerin ne diyor?)

UZMANA SORMA (Uzmana sorsaydın?)

DUYGU (Duyguların ne diyor?)

HAYAL GÜCÜ (Hayal Gücünü kullansan?)

DENEYİM (Deneyimlerin ne diyor?)

REFERANS: House Of Human

TANIMI: Koçluk sürecinde kritik kontrol noktalarında ki performansınızı puanlayarak yapıcı bir öz eleştiri sayesinde önce kendinizde sonra da koçluk gelişiminizde yüksek verim elde etmenizi sağlayacak bir çizelgedir.

UYGULAMA: Çizelgeyi koçluk görüşmelerinizden sonra objektif olarak doldurduğunuzda 9-10 puandan düşük olan maddeleriniz üzerinde çalışabilir, gelişim gözterebilir, seanslarınızın kalitesini arttırabilirsiniz. Gelişmeye açık olan noktalar konusunda kendinize koçluk yapabilir ve bir gelişim stratejisi hazırlayabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Kendinizle ilgili değerlendirmeleri doldururken en önemli nokta kendinize karşı tarafsız ve nötr olabilmenizdir.

ŞEKİL:

KOÇLUK UYGULAMASI OTOKRİTİK ÇİZELGESİ										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dinleme engellerine takılmadan etkin dinleme yapabildim										
Müşterimin beden dilini okuyabildim										
Kamçı tekniğinin tüm bileşenlerini kullandım										
Rönesans tekniğine ihtiyaç duydum ve kullandım										
Güçlü sorular sordum										
Kapalı soru sordum										
Açık soru sordum										
Konu dağılmadan süreci yönettim										
Müşterimle aynı terminolojiyi kullandım										
Müşterimle uyumlandım										
Müşterim görüşmeden amaçladığı farkındalıkla ayrıldı										
Müşterimden geri bildirim aldım										
TOPLAM PUAN										

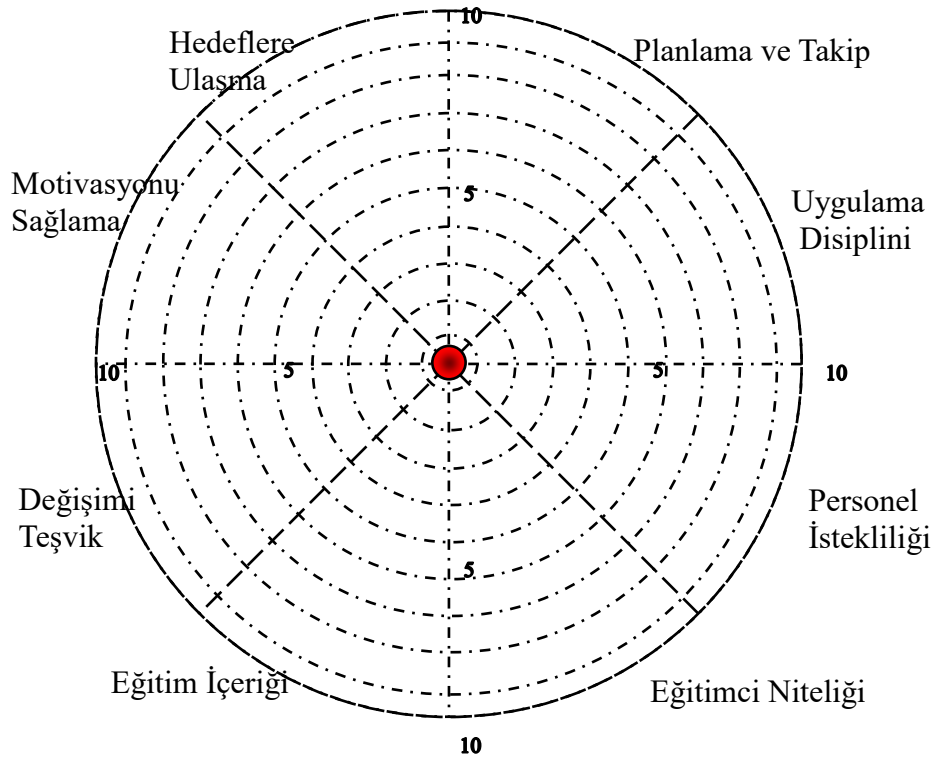
REFERANS: House Of Human

TANIMI: Kurumsal Eğitimlerin değerlendirilmesi çarkı ile bir organizasyonda dinamiği yüksek olan insan kaynakları biriminin ana fonksiyonlarından biri olan eğitim kriterleri üzerinden performansını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Bu çark birimin çalışmasında ana hatları ile bütünü görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünü içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde strateji planı yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu olma ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

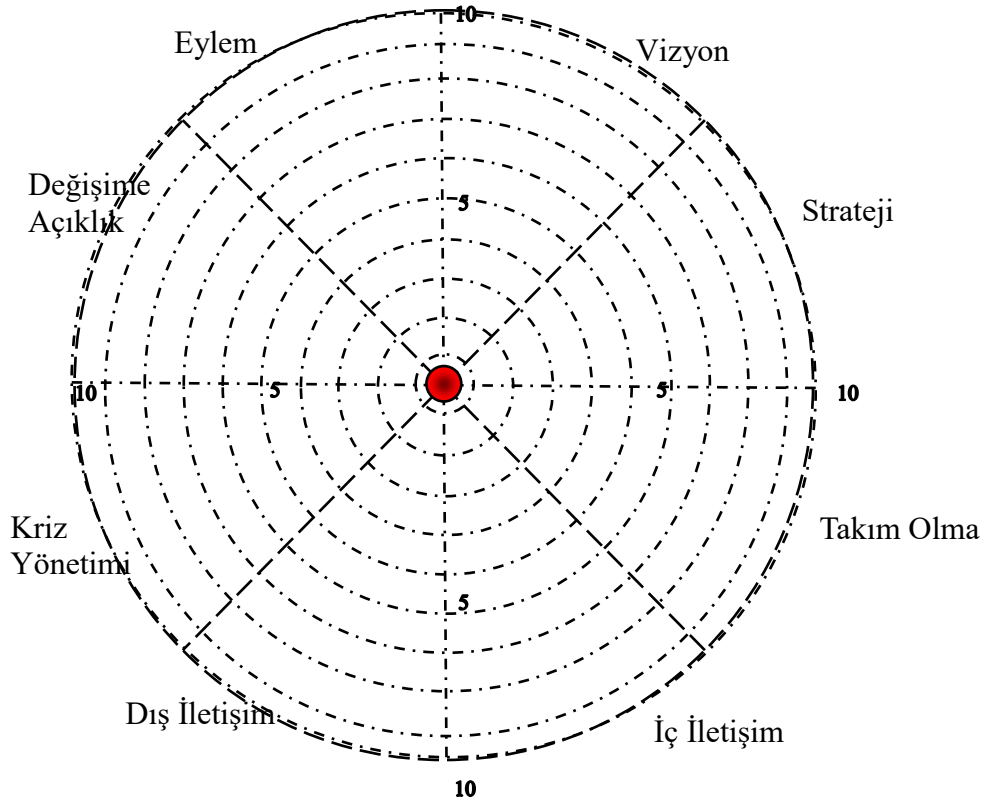
Kurumsallaşma çarkı tekniği

TANIMI: Kurumsallaşmanın değerlendirilmesi çarkı ile bir organizasyonun tümünü etkileyen vizyona, misyona ve değerlere hizmet eden bu sürecin performansını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Kurumsallaşma sürecinin çalışmasında ana hatları ile bütünü görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünün içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazarlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönleri bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde strateji planı yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Ortaya çıkan durumun başka bir konu olma ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda bu tekniğin kalite güvence sürecine de hizmet ettiğini değerlendirmenin sürecin başarısına etkisi olacaktır.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

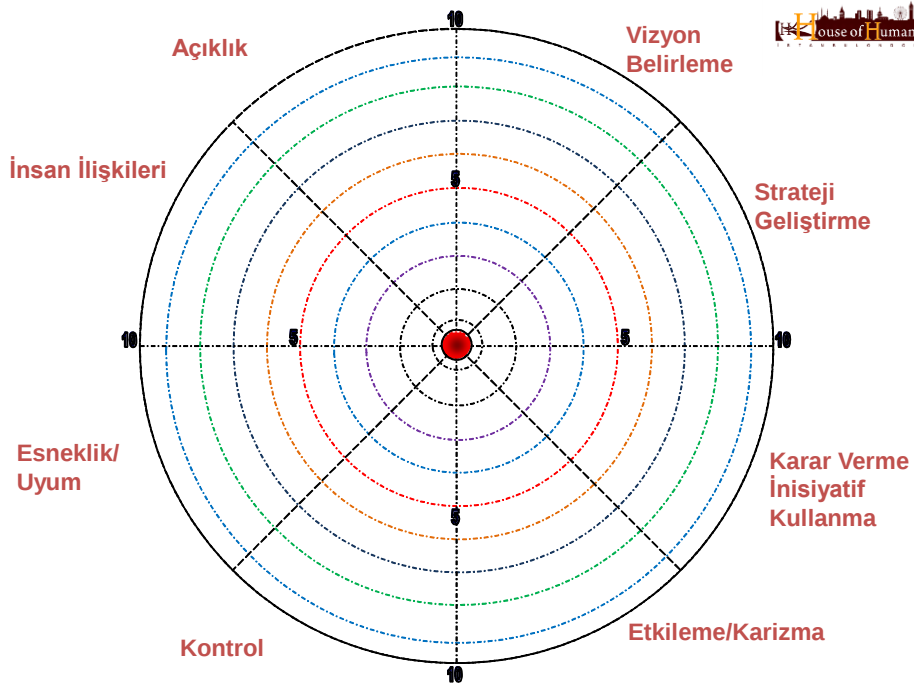
Liderlik çarkı tekniği

TANIMI: Liderlik çarkı ile potansiyel bir liderin belirtilen kriterler üzerinde iş yaşamını değerlendirmesini ve gelişmesi gereken yönlerini anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Liderlik çarkı kişinin iş yaşamını ana hatları ile bütününe görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünü içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir. Ayrıca lider, yönetici ve müdür arasında ki farkındalığı da sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Örneğin; sağlık ve kişisel bakımı düşük görüldüğünde kariyer ve iş alanını etkilediğini fark etmek gibi. Önce değerler tekniğini uygulamanız gereken bir tekniktir.

ŞEKİL:



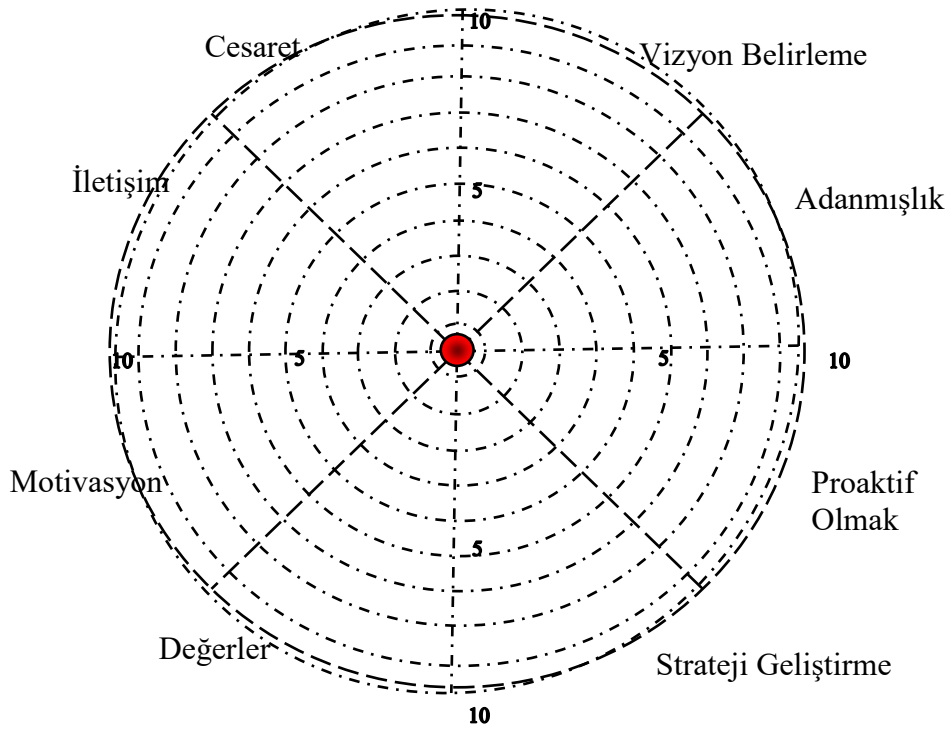
REFERANS: House Of Human

TANIMI: Liderlik çarkı ile potansiyel bir liderin belirtilen kriterler üzerinde iş yaşamını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Liderlik çarkı kişinin iş yaşamını ana hatları ile bütününe görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünü içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir. Ayrıca lider, yönetici ve müdür arasında ki farkındalığı da sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Örneğin; sağlık ve kişisel bakımı düşük görüldüğünde kariyer ve iş alanını etkilediğini fark etmek gibi. Önce değerler tekniğini uygulamanız gereken bir tekniktir.

ŞEKİL:



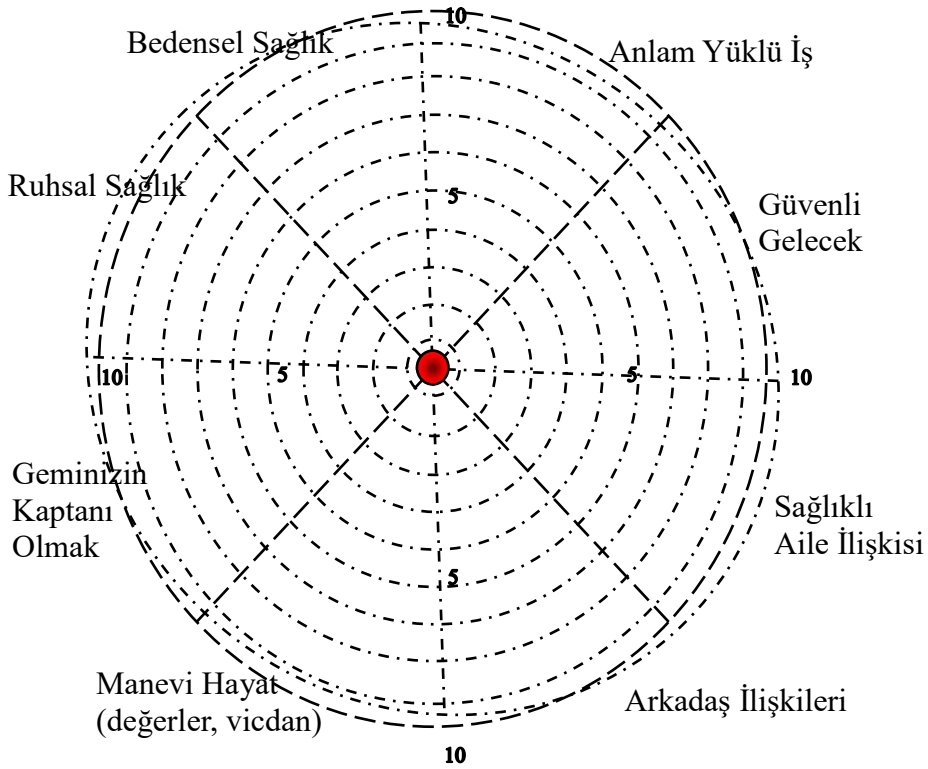
REFERANS: House Of Human

TANIMI: Mutluluk çarkı ile müşterinizin belirtilen kriterler üzerinden yaşamını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Mutluluk çarkı kişinin yaşamının ana hatları ile bütününe görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünün içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir. İlişisinin performansını gerçekçi bir şekilde görmesini sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

TANIMI: Mutluluk seçim matrisi iki cazip plan arasında belli kriterleri somut olarak değerlendirme fırsatı ile mutluluk yaratacak seçime yaklaşmanızı çarkı ile müşterinizin belirtilen kriterler üzerinden yaşamını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Mutluluk çarkı kişinin yaşamının ana hatları ile bütünü görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünü içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir. İlişkinin performansını gerçekçi bir şekilde görmesini sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönler bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:

MUTLULUK SEÇİM MATRİSİ

KATKI SAĞLAYACAĞI ALANLAR	SEÇENEK-1 (İSTANBUL)	SEÇENEK-2 (LONDRA)
Ailenize katkısı	9	8
Geleceğe güvenle bakmanıza katkısı	9	9
Size katkısı (Sizin için anlam derecesi)	7	9
Sosyal yaşamınıza, arkadaşlık ortamı, topluluklara üyeliğe katkısı	9	5
Ruhsal sağlığınıza katkısı	8	9
Bedensel sağlığınıza katkısı	7	7
Kendi geminizin kaptanı olmanıza katkısı	10	7
Değerlerinize uygunluk	10	7
Vizyonunuza katkısı	9	6
Yaşam Amacınıza uygunluğu	9	7
SÜTUN TOPLAMLARI	87	74

Dolu Form Örneği: Bu form Londra veya İstanbul'da yerleşme kararını netleştirmek isteyen bir danışana yönelik düzenlenmiştir.

KATKI SAĞLAYACAĞI / UYUMLU OLDUĞU ALANLAR	SEÇİM-1	SEÇİM-2	SEÇİM-3
Ailenize katkısı			
Geleceğe güvenle bakmanıza katkısı			
Size katkısı (Sizin için anlam derecesi)			
Sosyal Yaşamınıza Arkadaşlık ortamı – Topluluklar-Üyelik vb. katkısı			
Ruhsal sağlığınıza katkısı			
Bedensel sağlığınıza katkısı			
Kendi geminizin kaptanı olmanıza katkısı			
Değerlerinize uygunluk			
Vizyonunuza katkısı			
Yaşam Amacınıza uygunluğu			
SÜTUN TOPLAMLARI			

REFERANS: House Of Human

Niyet - Verimlilik tekniği

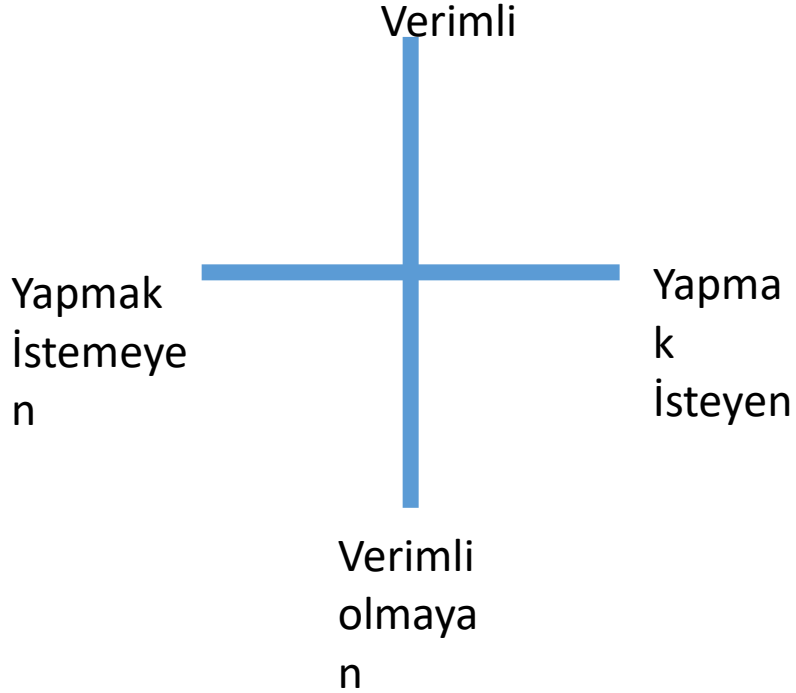
TANIMI: Müşterinizin görüşmek istediği konuyu ana kriter olan niyet ölçüsüne göre değerlendirip, doğru orantı kurdurarak niyetinin olduğu konularda verimliliğinin artacağını kendi cevapları doğrultusunda farkındalık yaratmasını sağlayabilirsiniz.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre aşağıda sorduğunuz soruları cevaplayarak yazmasını isteyin.

- ✓ Verimli olduğun ve yapmak istediğin şey nedir?, **planlama yapmasını sağlayın.**
- ✓ Verimli olduğun ve yapmak istemediğin şey nedir?, **nedenini buldurtun.**
- ✓ Verimli olmadığın ve yapmak istemediğin şey nedir?, **neden hala yaptığını sorgulatin.**
- ✓ Verimli olmadığın ve yapmak istediğin şey nedir?, **verimini yükseltmesinin yollarını buldurtun.**

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

TANIMI: Müşterinizin farkındalığını güçlendirmek, üzerine düşünüp olgunlaştırarak harekete geçmesini sağlamak ve süreci bütünlük içinde yaşamasını sağlamak için yapmasının fayda sağlayacağı yaklaşım ödevlerdir.

UYGULAMA: Müşterinize vereceğiniz ödevleri önce anlatın, devamında benimsemesi ve doğru anlaşıldığının teyidi için formun kimlik kısmını (ödev adı, tarih, bitirme tarihi) kendisinin doldurmasını sağlayın. Bir sonra ki görüşmenizde karşılaşılan zorlukları ve sonuçları kendi ifadesi ile siz yazın ancak değerlendirme ve gelişim noktalarını kendisine buldurarak ilerleyin. Bunun sonucunda hem kendi sorumluluğunu daha fazla alacaktır hem de ileris için planlama yapıp harekete nasıl geçeceğini görebilecektir.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Sonuç odaklı olmaktansa süreç odaklı olmaya özen gösterin aksi takdirde değerlendirme ve gelişim noktalarında odaklanıp karşılaşılan zorlukların içinde çalışılması gerekenleri kaçırabilirsiniz.

ŞEKİL:

ÖDEV ADI :	TARİH :	BİTİRME TARİHİ:	DEĞERLENDİRME VE GELİŞİM NOKTALARI
KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR	SONUÇLAR		

REFERANS: House Of Human

Öğrenci yaşam denge durum tespiti

TANIMI: Öğrenciler için etkin kullanabileceğiniz bir tekniktir. Öğrencinin şimdiki durumu, hedeflediği durumu, yapmak istedikleri, ne kadar yakın olduğu ve hedeflerine ulaşmak için neler planlaması gerektiği, düzenlemesi gereken noktaları tespit edebileceğiniz bir tekniktir.

UYGULAMA: Müşterinizle (öğrenci ile) önce belirlenen kriterler ile yaşam durum tespiti yapınız. (Şekil: 1), devamında belirlenen kriterleri değerlendirerek yaşamında ki konumlarına bakınız. (Şekil: 2). İlk tabloda hedefler üzerinde konuşurken ikinci tablo yardımı ile hedeflerine ve şekillendirmek istediği hayata ki bazı noktaların ne kadar olması gerektiğini ortaya çıkartabilecektir. Son olarak bütününe bakıp bir strateji ve yapması gerekenler listesi yapmasını sağlayınız.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Belirlenen kriterler dışında size başka konular söyleyebilir, bu durumda ana amaca odaklanmak ya da değerlendirmeniz sonrasında belki de yaşamında ivmesi daha güçlü bir noktayı yakalayarak önce onun üzerinde çalışmak ve devamında tablolardan hareket etmek doğru olabilir.

ŞEKİL: 1 Yaşam durum tespiti

Durum	Şimdiki Puan	İlk Eapta Ulaşılması İstenen Puan	Hedeflenen Puan
Cesaret			
Motivasyon			
Sözlü İletişim			
Sana İletişim			
Hedef belirleyebilme			
Çözüm Üretebilme			
Yaşam Sorumluluğunu Alma			
Ailenin katkısı			
Okulun Hayatına katkısı			
Değerlerine uygun yaşam			

Şekil: 2 Yolculuk öncesi durum tespiti

Durum	Hedeften Saptırma Puanı (1 en az-10 en fazla)	Hedefe Ulaştırmaya Katkı Puanı (1 en az- 10 en fazla)
Zaman Yönetimi		
TV		
Bilgisayar/Oyun		
CEP Telefonu		
Arkadaşlar		
Aile durumu		
Sağlık durumu		
Kaygılar		
Stres		
Fiziksel çevrem (Ev, oda vb)		
Sosyal Çevrem (mahallem)		
Motivasyon		

REFERANS: House Of Human

Önceliklendirme Tablosu tekniği

TANIMI: Önceliklendirme tablosu kişinin hedef ya da çözümlerinin gerçekleştirme seviyesini belirlediği ya da önceliklere göre sıralamasını yapması için destek olan bir tablodur. Kararsızlığını netleştirmesine yardımcı olur.

UYGULAMA: Müşterinize önceliklendirme tablosu doldurtun. Verdiği puanları değerlendirerek en yüksek puandan başlayarak önceliklerini sıralatın, böylece belirtilen kriterlere göre en hızlı sonuca varacağı ve ilerleyeceği konuyu seçmesini sağlayabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Müşteriniz puanlamasını yaparken kararsız kalabilir, güçlü sorularla netleşmesini sağlamanız sürecin doğru yönetilmesini ve objektif olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:

ÇÖZÜMLER/H EDEFLER	AMACA HİZMET MİKTARI	YAPILMA KOLAYLIĞI	DANIŞAN İSTEKLİLİĞİ
A	01 05 0	01 05 101	01 05 10
B	01 05 10	01 05 10	01 05 10
C	01 05 10	01 05 10	01 05 10
D	01 05 10	01 05 10	01 05 10
E	01 05 10	01 05 10	01 05 10
F	01 05 10	01 05 10	01 05 10
G	01 05 10	01 05 10	01 05 10

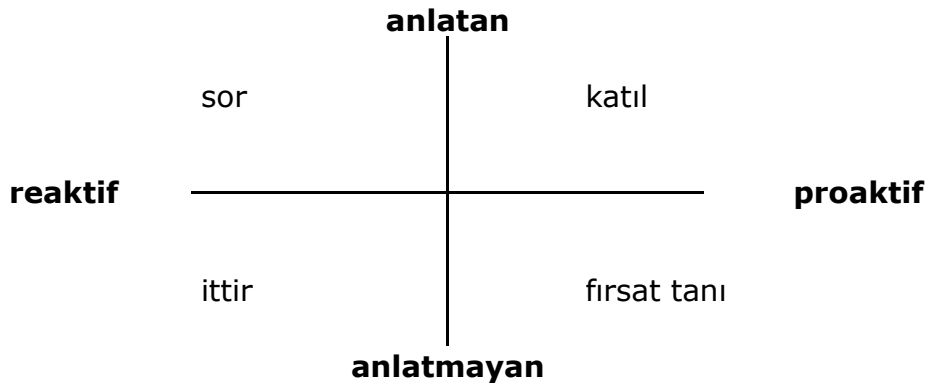
TANIMI: Müşterinize konuyu sorduktan sonra bu teknikle kapalı ve açık noktalarını, harekete geçeceği ya da geçmeyeceği hedeflerini görmesini sağlayabilirsiniz.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve istenilen kriterleri göz önüne alarak konuya göre ifade etmesini isteyin ve aşağıda ki durumlara göre değerlendirmesini sağlayın.

- ✓ Anlatıyorsa ve proaktifse, **katılın.**
- ✓ Proaktifse ve anlatmıyorsa, **fırsat tanıyan sorular sorun.**
- ✓ Anlatmıyorsa ve reaktifse, **teşfik edin.**
- ✓ Anlattıyorsa ve reaktifse, **bu konu potansiyeldir, kendini keşfedeceği güçlü sorular sorun.**

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu olma ihtimalini de yaşayabilirsiniz.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

SMART hedef takip çizelgesi

TANIMI: SMART tekniğinin daha gelişmiş, çözüm odaklı, takibi güçlü olan versiyonudur. Her bir SMART maddesinin üzerine görüşme yapabileceğiniz, hedef odaklı bir çalışmadır.

UYGULAMA: Müşterinizle SMART tekniğini çalıştıktan sonra sürecin sonunda ihtiyaç halinde her bir maddenin açılımını çizelge aracılığıyla sağlayabilirsiniz. Müşterinizin gerçekleştirmek istediği hedefi çizelgeye yerleştirin ve hedefle ilgili tabloyu doldurun. Çizelgeye yerleştirdiğiniz her bir cevabın üzerinde ayrıca çalışabilirsiniz. Bu teknik ile gerçekleştirilmek istenen konuyu en detaylı haliyle ve her yönüyle inceleme imkanı bulabilir, etkin olarak hayata geçme farkındalığını çok güçlü yaratabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: İfadelerin somut ve net olmasına dikkat edin. Hedef büyük ise küçük parçalara bölerek çalışılabilir.

ŞEKİL:

İSİM :	TARİH:
	İMZA:
HEDEF NE?	
SMART GOAL (Specific (Özel), Measurable (Ölçülebilir), Achiavable (Ulaşılabilir), Relevant (Amaca hizmet eden) , Time bound (Zaman Sınırlı))	
FAYDALARI	
HEDEFE ULAŞMA BASAMAKLARI	
MUHTEMEL ENGELLER	AŞMA YÖNTEMLERİ

Referans: The Business Coaching Toolkit, Stephen Fairley and Bill Zipp, 2007.

TANIMI: Müşterinizin yapmak istediklerini dinledikten sonra en belirgin ve güçlü olandan başlayarak devamında da bütünüü değerlendirerek uygulayacağınız bir tekniktir. SMART kelimesi İngilizcedir ve “zeki” anlamına da gelmektedir. Asıl ifade etmek istediği aşağıda görebileceğiniz gibi kelimenin ilk harflerinin açılımını yerine getirerek davranış geliştirmeyi hedefler.

UYGULAMA: Müşteriniz yapmak istediklerinden bahsettiğinde daha somutlaştırmak soracağınız güçlü sorularınızla isteklerini hedef halinde ifade etmesini sağlayabilirsiniz. Somut halde ifade ettiği her bir hedefi tabloya yerleştirerek bir strateji ve hareket planı oluşturmasını sağlar. Müşterinizin her bir hedefini tabloda istenilen kriterler doğrultusunda ifade etmesini ve değerlendirmesini sağlar.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: İfadelerin somut ve net olmasına dikkat edin. Özellikle “M” ve “T” harflerinde ki ifadelerini net olarak sayılarla yazmasını sağlayın. Örneğın; İki hafta içinde yerine, tarih isteyin.

ŞEKİL:

SPECIFIC	• Belirgin, basit, açık
MEASURABLE	• Ölçülebilir, sayı içerir, miktar belirtir, görece belirtir
ATTAINABLE	• Ulaşılabilir, uygun, üzerinde anlaşılmış, kabul edilebilir,
REALISTIC	• Gerçekçi, sonuç odaklı, tam ilgi kuran
TIMELY	• Zaman sınırı belirli

REFERANS: Hedeflere yönelik terim ilk olarak 1981 yılında, *Management Review*'da George T. Doran tarafından kullanılmıştır.

Söz Takip Formu

TANIMI: Müşterinizin kendine verdiği sözleri ne kadar tutabildiğini görebileceği bir formdur.

UYGULAMA: İnsanın en değerli sözleri aslında kendine verdiği sözlerdir. Çünkü bu sözleri yerine getirmesi demek, özgüvenini sağlaması, kendine inanması, başarılı işler çıkartması ve kendi hayatını öz disiplin sağlayarak gerçekleştirebilmesi için büyük önem taşır. Müşterinize belirtilen kriterlerde verdiği sözleri sorun ve tabloya yerleştirmesini isteyin. Verdiği sözlerle hayal ettiği arasında paralellik var ise sözünü tutma noktasında başarı sağlayacaktır, yok ise istediği hayat gerçekten kendi istediği mi yoksa dayatılan bir hayat mı bu durumu görmesini sağlayabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Bu tekniği çalışırken müşterinizin gerçekten istedikleri ve de istediğini sandığı noktalar ortaya çıkacağından sadece tuttuğu sözler değil tutmak istediği ve başarı sağlayamadığı noktalarda da çalışmak gereklidir.

ŞEKİL:

VERİLEN SÖZLER		TAHİMİNİ TAMAMLANMA TARİHİ	BİTİRİŞ TARİHİ VE ALINAN SONUÇLAR
DUYGUSAL YAŞAMINIZ			
İŞ HAYATINIZ			
PARASAL DURUMUNUZ			
YAŞADIĞINIZ ÇEVRE			

ARKADAŞLARINIZ			
SAĞLIK DURUMU			
KİŞİSEL GELİŞİM GAYRETİNİZ			
EĞLENCE / SOSYAL YAŞAM			

TANIMI: SWOHP Analizi, bireyin kendini tanıma esasiyla, olumlu-olumsuz yanlarini gostermeye, olumsuz tarafın nasıl olumlu tarafa çevirebileceğine ve bu değişen özellikleri nasıl koruyabileceğini sorgulamaya teşvik eden bir tekniktir.

UYGULAMA:

STRENGTHS (KUVVETLİ YONLER, En guclu bolumdur, bireyin kendini yeni yeni tanımaya başladığı zamanlarda çok önemlidir. Ustunlukleriniz nelerdir?, Neleri iyi yaparsınız?, Baskaları, guclu yanlariniz olarak neleri gormekteler? Gibi yardımcı sorular bu maddenin sağlıklı cevaplanması için müşterinize destek olacaktır.

WEAKNESSES (ZAYIF YONLER) Kişinin kendisine objektif olarak yaklaşması önemlidir. Neleri kötü yapmaktasınız?, Neleri iyilestirmeye gereksiniminiz var?, Baskaları hangi konularda sizden daha iyidirler?, Baskalarının gozuyle ne gibi zayıflıklarınız ortaya çıkmakta? Gibi yardımcı sorular bu maddenin sağlıklı cevaplanması için müşterinize destek olacaktır.

ORDER (İZLENMESİ GEREKEN YOL) "Order" bolumu isleyiş planını disiplin altına alarak planlı olmamızı sağlayacak olan bolumdur. Mor bolumlar bizim elimizdeki cevher. Pembe bolumlar ise tehlikeli bolum. Buradaki isleyiş sırası, üst kısımdaki pembeden (Eksi Yonler) başlanması gerektirir. Çünkü öncelikle eksi yonlerimizi bilmeliyiz. "Niye bu özelliklerim bende var?" sorusu, yardımcı olacaktır. Daha sonra altta ki pembe ise (Eksilerin Çevrilmesi gereken bolum) bizim ikinci adımımız oluşturuş. "Nasıl olumsuzluk özelliklerimden kurtulabilirim?" sorusu sorulabilir. Ucuncu olarak odaklanması gereken bolum, üst mor kısım (pozitif özelliklerimiz); bu bolumde bulunan her bir madde ilk zamanlarda sizin silahlarınız olacak. Fakat bu bolumde de dikkat edilmesi gereken nokta, en iyiyi hedefleyip bu bolumde olmayan özelliklerin, bu bolumde yazılması; böyle olursa, analiz gerçekliğini yitirir. Peki olumsuz özellikleri nasıl olumlu hale getireceğiz ve bu olumlu özellikleri nasıl koruyacağız? Bu bolumde de alt mor kısımda cevap bulacağız.

HOW (OLUMSUZ OZELLIKLERİ NASI OLUMLU HALE GETİRME)

SWOHP'ü, SWOT analizinden ayıran ve içselleştiren özelliklerden bir tanesi de "How" bolumu. Bu bolumun SWOT analizinde yer almamaktadır. Bu bolumun yerine "fırsatlar" bolumu yer almaktadır. Fakat bireyler için düşünülüşünde, dış alemdeki fırsatların belirlenebilmesi pek olası değildir. Soyle ki bireylerin belli bir pazarları yoktur. Yani her birey birbirinden bağımsızdır ve birbirleriyle mücadeleleri ilk sırada değildir. Fakat bu durum örgütler açısından bakıldığında tamamen tersi durum söz konusudur. Soyle ki örgütlerin içinde bulundukları Pazar, doğal olarak belli fırsatları beraberinde getiriyor. Yani her pazarın belli nuansaları vardır fırsat sayılabilecek. Bu bolumun özelliklerini açığa çıkarma teknikleri:

1. Öncelikle olumsuz özellikleri maddeler halinde yazın.
2. Daha sonra her bir maddenin karşısına ok çıkarın.
3. Okun karşısına soru işaretleri koyun.
4. Bu aşamaya kadar sizi olumsuz özellik ve özelliği değiştirmeye şartlandırma üzerinde durduk.
5. Her bir maddeyi çevrenizde bulunan en az 3 kişiye sorun, böylece bu özelliğiniz gerçekten olumsuz olup olmadığını da anlamış olursunuz.
6. 3 kisten gelen öneriyi soru işaretinin yanına yazın.
7. Size en uygun hangisi ise onu uygulamaya başlayın.

PROTECTION (OLUMLU OZELLIKLERİ KORUMA)

Önemli olan bir davranışı oluşturmamak değil, onu sürekli hale getirebilmek, yani bu davranışları alışkanlık haline getirebilmek. Bu bolumde bolca oyunlar oynamalısınız. Deneme-yanılma yolu ile egzersizler yapmalısınız. Bu

bolum ozelliklerini cikarma teknikleri; 1. Olumlu kalmasini istediginiz olumsuz ozelliginizi 30 dakika boyunca uygulamaya calisin; 30 dakika sonunda ne kadar basarili oldugunuzu gozlemleyin. Ilk zamanlarda basari oranı az olabilir ama hic onemli degil, onemli olan uygulama suresinin giderek uzamasi, 30 dakika / 30dakika yaptiginiz zaman aliskanlik haline getirmis olacaksınız,

Bu alistirma ise biraz zahmetli ama en guvenlisi, her gunun sonunda (mumkunse sessiz bir ortam olsun) gun icerisindeki sergilediginiz olumsuz ozellikleri not edin. Bir ok cikarin ve karsisina da bu ozelligi sergilerken farkindaliginizi yazin. Yine bir ok cikarin ve karsisina bu durumu duzeltmek icin yaptiginiz cabalari yazin. Bu calismayi gunu gunune yaparsaniz eliniz de arxiv niteliginde kronolojik bir calisma da yapmis olursunuz. Burada onemli olan, her gecen gun olumsuz davranislarin azalması.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: SWOT ile farklı bir tekniktir, karıştırılmaması için arada ki farkların paylaşılması her iki tekniğinde güçlü ve doğru şekilde uygulanmasını sağlayacaktır.

- ✓ SWOT Analizi, temelde orgutlere uygulanmak üzerine kurulmus bir tekniktir,
- ✓ SWOHP ise, tamamen bireylere ozgu olusturulmus bir tekniktir,
- ✓ SWOT Analizi, icisel etkenlere bagli olabilecegi gibi dissal etkenlere de baglidir,
- ✓ SWOHP Analizi ise tamamen icselestirilerek bireyin kendi icisel ozelliklerine gore yapilandirilmistir,
- ✓ SWOT Analizi'nde dis cevreden etkilenme olabilir,
- ✓ SWOHP Analizi'nde ise, dis etkenler bireyi etkilemez, birey dis cevreye gore kendisini ayarlar.
- ✓ SWOT Analizi'nde, guclu ve gucsuz yonleri ogrenmenin yani sıra; dis ortamlardaki firsatlar degerlendirilerek, tehditler goz onune alinir,
- ✓ SWOHP Analizi'nde ise amac bireyin kendini tanimasidir, butun bu faktorler goz ardi edilmistir.

ŞEKİL:

Strengths (Kuvvetli Yonler):	İyi yapılanlar nelerdir?
Weaknesses (Zayıf Yonler):	Gelistirilmesi gerekenler nelerdir?
Order (Sıra):	İzlenmesi gereken yolların sıralanması
How (Nasil):	Olumsuz özellikleri nasıl olumluya cevirebiliriz?
Protection (Korunma Yolları):	Olumlu özellikleri koruma yolları

T cetveli tekniği

Tanımı: Konuyu ya da parçalara bölerek en sade haliyle çözdürtmeye gidecek yolun görölmesini sağlayan bir tekniktir. Kavramlar üzerine düşünölüp farkındalık yaratıldığında konunun kök sebebine ulaşmaya destek verir.

Uygulama: Müşteriniz paylaşmak istediği konuyu söylediğinde ona konuyu sekiz parçaya bölmesini ve kelimelerle soyut ya da somut ifade etmesini isteyin, her bir kareye kelimelerini yazın ve ifadelerinin içinde en önemli olan kelimeyi seçmesini isteyerek seçtiği kelime üzerine derinleşerek farkındalık yaratmasını sağlayın. Seçtiği kelime bütün olarak ifade ettiği konunun dinamiğini oluşturan kelimedir ve o kelimenin hikayesini algıladığında bütünde ki konu açıklığa kavuşacaktır.

Püf noktası: Sayısal ve sözel beynin çalışma prensipleri farklı olduğuunda kavramsal ve soyut düşünölüdüğünde sayısal beyin zorlanabilir, ancak vazgeçmeden devam ettiğinizde göremediği tarafı görme farkındalığını yaşatacağınız bir tekniktir. Müşterinizin seçtiği kelime kendisine anlamsız gelebilir ancak derinleştirdiğinizde bütüne hizmet ettiğini algılayacaktır. Derinleştireceğiniz kelime somut ise onun için ne ifade ettiği konusunda farkındalık yarattığınızda bir anlam ifade edecektir.

Şekil:

sevgi	bağlılık	kalp	ihtiyaç	anne	başarı	hedef	hayat
			İHTİYAÇ				

Referans: House of Human

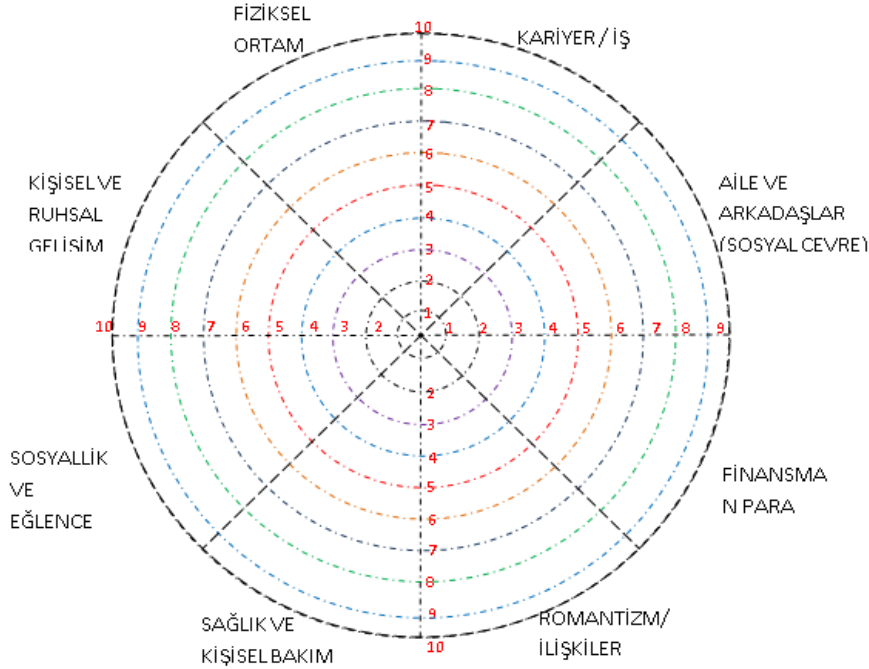
Yaşam denge çarkı tekniği

TANIMI: Yaşam denge çarkı ile müşterinizin belirtilen kriterler üzerinden yaşamını değerlendirmesini ve en zayıf halkayı anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Yaşam denge çarkı kişinin yaşamının ana hatları ile bütününe görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünün içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir.

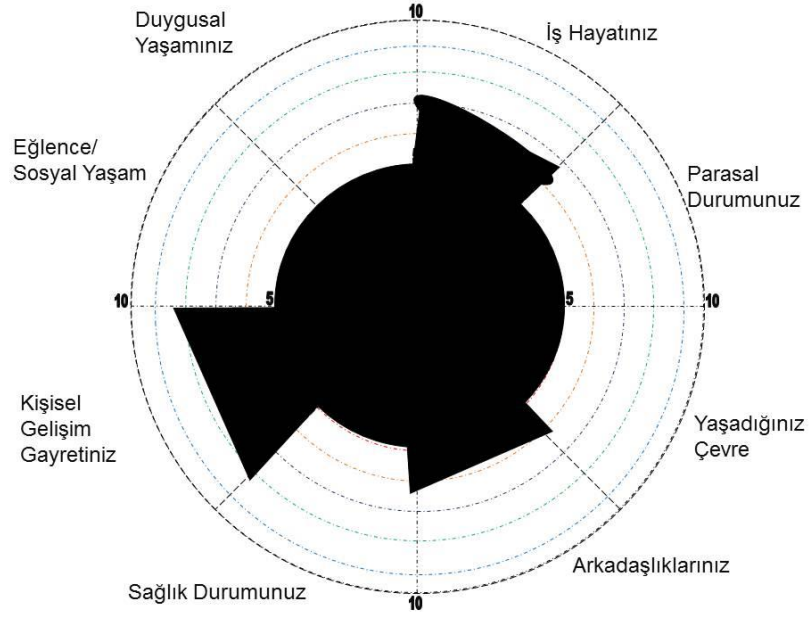
UYGULAMA: Müşterinize aracı verin (Şekil: 1) ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin (Şekil: 2). Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır. Örneğin; sağlık ve kişisel bakımı düşük görüldüğünde kariyer ve iş alanını etkilediğini fark etmek gibi.

ŞEKİL: 1



ŞEKİL: 2



REFERANS: Dr. Martin Williams

TANIMI: Bir yöneticinin görevlerini doğru delege etmesi, daha verimli çalışması, üretebilmesi ve verimliliğini yükselterek ekibini performansı çok daha yüksek yönetmesini sağlayabileceği bir formdur.

UYGULAMA: Müşterinize delege etmekte zorlandığı konu ya da konuları formda tanımlatın. İfade ettiği konu üzerinde planlama yapmasını sağlayın. Bir sonra ki seansta yetki dağıtımı yaptığı konu ile ilgili gözlem yapmasını sağlayın. Müşterinizin performansını yükseltmesini sağlayabilir, zaman yönetimi konusunda da gelişim göstermesini sağlayabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Müşterinize formu doldurttuktan sonra bir süre uygulamasını beklemelisiniz. Çıkan sonucu inceletip ne kadar zaman sonra gözlem yapılabileceğine karar vermesini sağlamalısınız, bu süre her zaman bir sonra ki seansa kadar olmayabilir, bu sebepten analizin gerçekçi olmasına dikkat edilmelidir.

ŞEKİL:

PLAN	AÇIKLAMASI
	KİM? NE? NE ZAMAN? NASIL?
YETKİ İLE HAREKET	YETKİ MİKTARI: BİLGİ İLE ÇALIŞAN, KOORDİNE KURABİLEN, İCRA EDEBİLEN SÜRE:
GÖZLEM	ARA DEĞERLENDİRME GEÇMİŞ : NE OLDU? ŞİMDİ : PROBLEM NE? GELECEK: DEĞİŞİKLİKLER NE?

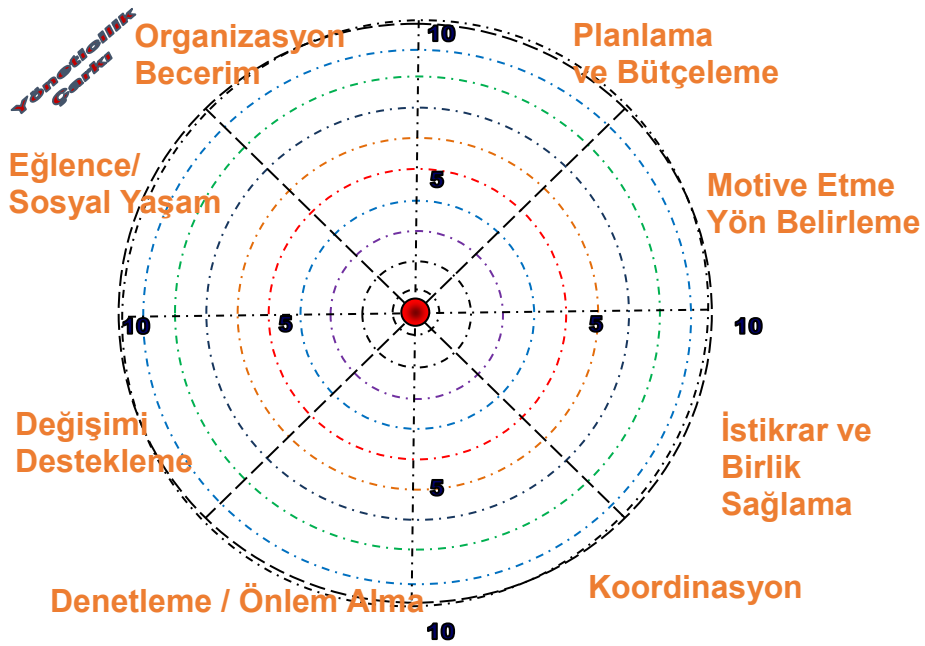
REFERANS: House Of Human

TANIMI: Yöneticilik çarkı ile potansiyel bir yöneticinin belirtilen kriterler üzerinde iş yaşamını değerlendirmesini ve gelişmesi gereken yönlerini anlayarak harekete geçmesi için plan yapmasını sağlayabilirsiniz. Yöneticilik çarkı kişinin iş yaşamını ana hatları ile bütününe görmesini ve gelişmesi gereken yönünün ise bütünün içinde ki etkisini ve önemini görebileceği bir tekniktir. Ayrıca lider, yönetici ve müdür arasında ki farkındalığı da sağlayacaktır.

UYGULAMA: Müşterinize aracı verin ve araçta yazanlar göre on üzerinden puanlama yaparak aracın üzerinde işaretlemesini isteyin. Gelişmesi gereken yönlere bakarak yorumlamanızı yapıp müşterinizin yükseltmek istediği puanlar üzerinde planlama yaptırtarak çalışabilirsiniz.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Her bir cevap için farklı seanslarda çalışabileceğiniz gibi ilk verdiği cevaplardan satır altı okuyabileceğiniz durumlar oluşacaktır. Konuşmak istediğini söylediği konunun başka bir konu ola ihtimalini de yaşayabilirsiniz. Sadece tek noktadan hareket etmeyip birbiri ile etkileşimde olan konulara dikkat etmek gelişimin daha doğru ve anlamlı olmasını sağlayacaktır.

ŞEKİL:



REFERANS: House Of Human

TANIMI: Zaman yönetimi çizelgesi öncelik ve önem verdiğiniz işlerin hepsini bir sayfada gruplayarak değerlendirebilmenizi sağlayan bir tekniktir.

UYGULAMA: Zaman Yönetimi Çizelgesi tekniği ile işleri kendi arasında derecelendirebilirsiniz. İşlere sadece 2 adet öncelik ve önem derecesi atfedilmiştir. Her gelen konu öncelikli veya önemliyse ayrışım yapılamayacağından sorun çözülemeyecektir. Haftalık olarak kullanabilecek çizelgenin üzerinde, zamanında yapılan işler yeşil fosforlu kalemle; planlanan zamanının dışında yapılan işler sarı fosforlu kalemle işaretlenir. Hafta sonu bir değerlendirme yaparak ; öncelik ve önem algılamasının, çevre baskılarından ne kadar etkilendiği ölçümlenir. Bir sonraki planlama, etkilenmeleri en aza indirerek; zamanı hedef bazlı yönetmek üzere yeniden şekillendirilir.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR: Müşterinizle zaman yönetim çizelgesini çalışmaya başlamadan önce ikiden fazla önem ve öncelik derecesi verilmesi çok fazla seçenek doğuracağından tavsiye edilmez. Ayrıca çizelgeyi uygulamak için ; “önem” ve “öncelik” kelimelerinin tanımlanmasında fayda vardır.

ŞEKİL:

İŞLER	ALACAĞI SÜRE + %10	ÖNCELİK 01	ÖNCELİK 02	ÖNEM 01	ÖNEM 02	PLANILI GÜNÜ VE SAATİ	UYGULANAN GÜNÜ VE SAATİ

REFERANS: House Of Human