

# EĞİTİM KOÇLUĞU VE UYGULAMALARI

PROF. DR. KEMAL DOYMUŞ, PROF. DR. FATİH SEZEK

EDİTÖR: PROF. DR. ATAMAN KARAÇÖP

**EĞİTİM**  
yayınevi

## EĞİTİM KOÇLUĞU VE UYGULAMALARI

Prof. Dr. Kemal Doymuş, Prof. Dr. Fatih Sezek

Editör: Prof. Dr. Ataman Karaçöp

**Yayınevi Grubu Genel Başkanı:** Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

**Genel Yayın Yönetmeni:** Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

**Sayfa Tasarımı:** Kübra Konca Nam

**Kapak Tasarımı:** Eğitim Yayınevi Tasarım Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

**Yayıncı Sertifika No:** 76780

**E-ISBN:** 978-625-385-987-9

1. Baskı, Mayıs 2026

### Kütüphane Kimlik Kartı

## EĞİTİM KOÇLUĞU VE UYGULAMALARI

Prof. Dr. Kemal Doymuş, Prof. Dr. Fatih Sezek

Editör: Prof. Dr. Ataman Karaçöp k

E-ISBN: 978-625-385-987-9

XV+435 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mekanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

**EĞİTİM**  
yayınevi

### Yayınevi Türkiye Ofis:

**Konya:** Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

**İstanbul:** Salon Yayınları, Atakent mah., Yasemen sok., No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

**Santral:** +90 332 351 92 85

**Editör hatları:** +90 533 151 50 42, +90 507 151 50 43

bilgi@egitimyayinevi.com

### Yayınevi Amerika Ofis:

New York: Eğitim Publishing Group, Inc.  
P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America

americaoffice@egitimyayinevi.com

**Lojistik ve Sevkiyat Merkezi:** Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

**İnternet Satış:** www.kitapmatik.com.tr

**Whatsapp hattı:** +90 553 950 50 37

bilgi@kitapmatik.com.tr

**Kitabevi Şubesi:** Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye

**Whatsapp hattı:** +90 501 651 92 85

bilgi@egitimkitabevi.com

**EĞİTİM YAYINEVİ**  
**GRUBU**

**EĞİTİM**  
yayınevi

**SALON**  
yayınevi

**kitapmatik**  
Lojistik ve Sevkiyat Merkezi

**Kitapmatik**  
Distribütör

**EĞİTİM**  
kitabevi

## EDİTÖR SUNUŞU

Eğitim sistemleri, hızla değişen ve dönüşen dünya koşulları içerisinde yalnızca bilgi aktaran yapılar olmaktan çıkmış; bireyin bütüncül gelişimini merkeze alan, esnek ve insan odaklı yaklaşımları benimseyen dinamik yapılara dönüşmüştür. Bu dönüşüm sürecinde eğitim koçluğu, öğrencilerin, öğretmenlerin ve eğitim liderlerinin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen güçlü bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır.

Elinizdeki “*Eğitim Koçluğu ve Uygulamaları*” adlı eser, eğitim koçluğunu hem kuramsal hem de uygulamaya dönük boyutlarıyla ele alarak alana kapsamlı bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Kitap, eğitim koçluğunun temel kavramlarından başlayarak, teorik altyapısını, iletişim becerilerini, uygulama modellerini ve farklı hedef gruplara yönelik özel yaklaşımları sistematik bir bütünlük içerisinde okuyucuya sunmaktadır.

Eserin ilk bölümlerinde eğitim koçluğunun temelleri, tarihsel gelişimi ve diğer rehberlik yaklaşımlarıyla ilişkisi detaylı biçimde incelenmiştir. Devamında, koçluk süreçlerini destekleyen psikolojik ve pedagojik kuramlar ele alınarak okuyucuya sağlam bir teorik zemin kazandırılmaktadır. Bu yapı, eğitim koçluğunu yalnızca bir teknikler bütünü değil, aynı zamanda bilimsel temellere dayanan bir disiplin olarak anlamaya yardımcı olmaktadır.

Kitabın ilerleyen bölümlerinde, koçluk zihniyeti, etik ilkeler ve iletişim becerileri üzerinde durulmuş; aktif dinleme, empati ve etkili soru sorma gibi becerilerin eğitim ortamlarında nasıl uygulanacağı örneklerle açıklanmıştır. Ayrıca SMART, GROW, CLEAR ve OSCAR gibi uluslararası kabul görmüş koçluk modelleri detaylı biçimde ele alınarak okuyuculara pratik uygulama araçları sunulmuştur.

Eserin önemli katkılarından biri de koçluk sürecinin bir döngü olarak ele alınması ve hedef belirleme, veri toplama, eylem planlama ve değerlendirme aşamalarının bütüncül bir bakış açısıyla sunulmasıdır. Bununla birlikte öğrenci başarısını artırmaya yönelik stratejiler, sosyal-duygusal gelişim, özel öğrenci gruplarıyla çalışma ve öğretmen koçluğu gibi alanlara özel bölümler, kitabın uygulama değerini önemli ölçüde artırmaktadır.

Ayrıca okul liderliği, kurum genelinde koçluk programı tasarımı ve değerlendirme süreçleri gibi konulara yer verilerek eğitim koçluğunun sadece bireysel değil, kurumsal dönüşüm aracı olarak da kullanılabileceği vurgulanmıştır. Kitap, karşılaşılan zorluklar, etik ikilemler ve sürdürülebilirlik gibi kritik konulara da değinerek gerçekçi bir perspektif sunmaktadır.

Son bölümlerde ise ileri koçluk teknikleri, dijital çağın getirdiği yenilikler, yapay zekâ destekli araçlar ve geleceğe yönelik öngörüler ele alınarak okuyucuya

vizyoner bir bakış açısı kazandırılmaktadır. Vaka çalışmalarıyla desteklenen içerik, teorik bilgilerin sahadaki yansımalarını somutlaştırmaktadır.

Bu eser; eğitimciler, okul yöneticileri, rehberlik uzmanları, akademisyenler ve eğitim koçluğu alanına ilgi duyan herkes için kapsamlı bir başvuru kaynağı niteliğindedir. Kitabın, eğitim süreçlerinin daha etkili, insancıl ve sürdürülebilir hale gelmesine katkı sağlamasını temenni ediyoruz.

Bu değerli çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen sayın yazarlara teşekkür eder, eserin eğitim dünyasına faydalı olmasını dilerim.

**Editör**

## EDİTÖR SUNUŞU

Eğitim sistemleri, hızla değişen ve dönüşen dünya koşulları içerisinde yalnızca bilgi aktaran yapılar olmaktan çıkmış; bireyin bütüncül gelişimini merkeze alan, esnek ve insan odaklı yaklaşımları benimseyen dinamik yapılara dönüşmüştür. Bu dönüşüm sürecinde eğitim koçluğu, öğrencilerin, öğretmenlerin ve eğitim liderlerinin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen güçlü bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır.

Elinizdeki “*Eğitim Koçluğu ve Uygulamaları*” adlı eser, eğitim koçluğunu hem kuramsal hem de uygulamaya dönük boyutlarıyla ele alarak alana kapsamlı bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Kitap, eğitim koçluğunun temel kavramlarından başlayarak, teorik altyapısını, iletişim becerilerini, uygulama modellerini ve farklı hedef gruplara yönelik özel yaklaşımları sistematik bir bütünlük içerisinde okuyucuya sunmaktadır.

Eserin ilk bölümlerinde eğitim koçluğunun temelleri, tarihsel gelişimi ve diğer rehberlik yaklaşımlarıyla ilişkisi detaylı biçimde incelenmiştir. Devamında, koçluk süreçlerini destekleyen psikolojik ve pedagojik kuramlar ele alınarak okuyucuya sağlam bir teorik zemin kazandırılmaktadır. Bu yapı, eğitim koçluğunu yalnızca bir teknikler bütünü değil, aynı zamanda bilimsel temellere dayanan bir disiplin olarak anlamaya yardımcı olmaktadır.

Kitabın ilerleyen bölümlerinde, koçluk zihniyeti, etik ilkeler ve iletişim becerileri üzerinde durulmuş; aktif dinleme, empati ve etkili soru sorma gibi becerilerin eğitim ortamlarında nasıl uygulanacağı örneklerle açıklanmıştır. Ayrıca SMART, GROW, CLEAR ve OSCAR gibi uluslararası kabul görmüş koçluk modelleri detaylı biçimde ele alınarak okuyuculara pratik uygulama araçları sunulmuştur.

Eserin önemli katkılarından biri de koçluk sürecinin bir döngü olarak ele alınması ve hedef belirleme, veri toplama, eylem planlama ve değerlendirme aşamalarının bütüncül bir bakış açısıyla sunulmasıdır. Bununla birlikte öğrenci başarısını artırmaya yönelik stratejiler, sosyal-duygusal gelişim, özel öğrenci gruplarıyla çalışma ve öğretmen koçluğu gibi alanlara özel bölümler, kitabın uygulama değerini önemli ölçüde artırmaktadır.

Ayrıca okul liderliği, kurum genelinde koçluk programı tasarımı ve değerlendirme süreçleri gibi konulara yer verilerek eğitim koçluğunun sadece bireysel değil, kurumsal dönüşüm aracı olarak da kullanılabileceği vurgulanmıştır. Kitap, karşılaşılan zorluklar, etik ikilemler ve sürdürülebilirlik gibi kritik konulara da değinerek gerçekçi bir perspektif sunmaktadır.

Son bölümlerde ise ileri koçluk teknikleri, dijital çağın getirdiği yenilikler, yapay zekâ destekli araçlar ve geleceğe yönelik öngörüler ele alınarak okuyucuya

vizyoner bir bakış açısı kazandırılmaktadır. Vaka çalışmalarıyla desteklenen içerik, teorik bilgilerin sahadaki yansımalarını somutlaştırmaktadır.

Bu eser; eğitimciler, okul yöneticileri, rehberlik uzmanları, akademisyenler ve eğitim koçluğu alanına ilgi duyan herkes için kapsamlı bir başvuru kaynağı niteliğindedir. Kitabın, eğitim süreçlerinin daha etkili, insancıl ve sürdürülebilir hale gelmesine katkı sağlamasını temenni ediyoruz.

Bu değerli çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen sayın yazarlara teşekkür eder, eserin eğitim dünyasına faydalı olmasını dilerim.

**Editör**

# İÇİNDEKİLER

Önsöz .....X



## BÖLÜM 1.

<b>1. EĞİTİM KOÇLUĞUNUN TEMELLERİ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Eğitim Koçluğuna Giriş.....	1
1.2 Eğitimde Koçluğun Tarihsel Gelişimi .....	4
1.3 Eğitimde Koçluk, Mentörlük ve Danışmanlık Yaklaşımları .....	6
1.4 Eğitim Koçluğunda Temel Roller ve Uygulamalar .....	11
1.5 Yirmi Birinci Yüzyılda Eğitimde Koçluğun Önemi .....	16



## BÖLÜM 2.

<b>EĞİTİM KOÇLUĞUNUN TEORİK TEMELLERİ .....</b>	<b>23</b>
2.1 Koçluk Yaklaşımlarını Destekleyen Teorik Temeller .....	23
2.2 Eğitim Koçluğunun Hümanist Psikolojik Temelleri .....	25
2.3 Koçlukta Bilişsel ve Davranışsal Yaklaşımlar .....	29
2.4. Koçluk Temeli Olarak Sosyal-Duygusal Öğrenme (SDÖ) .....	32
2.6. Öğretmen Koçluğunda Yetişkin Öğrenme Kuramı (Andragoji).....	37



## BÖLÜM 3.

<b>EĞİTİMDE KOÇLUK ZİHNİYETİ VE TEMEL İLKELERİ .....</b>	<b>42</b>
3.1 Eğitim Koçluğunda Gelişim Zihniyeti ve Nöroplastisite .....	42
3.2. Eğitim Koçluğunda Duygusal Zekâ (DZ) .....	44
3.3 Eğitim Koçluğunda Yargılayıcı Olmayan Varlık ve Aktif Katılım.....	47
3.4 Eğitim Koçluğunda Öz Farkındalık ve Yansıtıcı Uygulama .....	50
3.5 Eğitim Koçluğunda Etik Duruş ve Mesleki Alçakgönüllülük.....	52



## BÖLÜM 4.

<b>EĞİTİM KOÇLUĞUNDA İLETİŞİM BECERİLERİ .....</b>	<b>55</b>
4.1 Aktif Dinleme Teknikleri .....	55
4.2 Eğitim Koçluğunda Empatik İletişim.....	57
4.3 Eğitim Koçluğunda Soru Sorma Teknikleri: Açık Uçlu, Araştırmacı ve Yansıtıcı Sorular .....	61
4.6 Eğitim Koçluğunda İletişim Engellerinin Aşılması .....	68
4.7 Eğitim Koçluğunda Geri Bildirim Modelleri .....	72
4.7.5 COIN Modeli.....	76



## BÖLÜM 5.

<b>EĞİTİM KOÇLUĞUNDA KULLANILAN MODELLER VE ÇERÇEVELER .....</b>	<b>80</b>
5.1 SMART Yöntemi .....	80
5.2. GROW YÖNTEMİ .....	89
5.3 CLEAR Modeli.....	97
5.4 OSCAR Modeli.....	101
5.5 Çözüm Odaklı Koçluk Yaklaşımı .....	105
5.6 Bilişsel Koçluk: Tanımı ve Amacı .....	112
5.7 Eğitim Koçluğunda Öğretmen ve Öğrenci Etkileşimlerine Yönelik Yaklaşımlar .....	115
5.8 Eğitimde Uygun Koçluk Modelinin Seçilmesi.....	118



## BÖLÜM 6.

<b>KOÇLUK DÖNGÜSÜ .....</b>	<b>124</b>
6.1 Eğitimde Koçluk İlişkisinin Temelleri.....	124
6.2 Beklentilerin Belirlenmesi ve Netleştirilmesi .....	128
6.3 Hedef Belirleme ve Performans Göstergeleri .....	133
6.4 Veri Toplama: Gözlem, Görüşme ve Geri Bildirim Araçları .....	136
6.5 Koçluk Görüşmeleri ve Eylem Planlaması.....	142
6.6 İlerlemenin İzlenmesi ve Hesap Verebilirlik .....	145

6.7 Öğrenme Çıktılarının ve Gelişimin Değerlendirilmesi .....	147
6.8 Koçluk Sürecinin Sonlandırılması ve Genel Değerlendirme .....	149



## BÖLÜM 7.

<b>ETKİLİ KOÇLUK ARAÇLARI VE UYGULAMA TEKNİKLERİ</b> .....	152
7.1. Sorgulama Araçları (Ölçekleme, Güçlü Sorular, Yeniden Çerçeveleme) 152	
7.2 Görselleştirme, Zihin Haritalama ve Günlük Tutma.....	173
7.3 Eğitim Koçluğunda Yaşam Çemberi.....	175
7.4. Kuvvet Alanı Analizi.....	189
7.5 Yansıtıcı Günlükler ve Portföyler .....	194
7.6 Gözlem Araçları .....	196
7.7 Geri Bildirim Ölçütleri ve Kontrol Listeleri.....	199



## BÖLÜM 8.

<b>ÖĞRENCİ BAŞARISINI GELİŞTİRMEDE EĞTİM KOÇLUĞU</b> .....	204
8.1 Öğrenci İhtiyaçlarını ve Profillerini Anlama.....	204
8.2 Öğrencilerle Hedef Belirleme .....	206
8.3 Çalışma Becerileri ve Zaman Yönetimi .....	212
8.4 Motivasyon ve Öz Düzenleme Stratejileri .....	215
8.5 Sınav Kaygısının Yönetimi.....	218
8.6 Eylem Planı Oluşturma .....	222
8.7 İlerlemenin İzlenmesi ve Desteklenmesi.....	225



## BÖLÜM 9.

<b>EĞTİM KOÇLUĞUNDA DAVRANIŞSAL VE SOSYAL-DUYGUSAL GELİŞİM</b> .....	228
9.1 Davranışsal Tetikleyicilerin Belirlenmesi.....	228
9.2. Sosyal ve Duygusal Yeterlilikler .....	230
9.3 Akran Çatışmaları ve Zorbalıkla Başa Çıkma .....	232
9.4 Problem Çözme ve Karar Verme Becerileri .....	236
9.5 Dayanıklılık, Farkındalık ve Duygusal Düzenleme.....	238
9.6 Ebeveyn Katılımı ve Ev-Okul İş Birliği .....	242



## BÖLÜM 10.

<b>ÖZEL ÖĞRENCİ GRUPLARINA YÖNELİK KOÇLUK</b> .....	245
10.1 Öğrenme Güçlüğü Olan Öğrenciler .....	245
10.2 Üstün Zekâlı ve Yetenekli Öğrenciler .....	249
10.3 Düşük Motivasyonlu Öğrenciler.....	254
10.4 Risk Altındaki Öğrenciler ve Okul Terkinin Önlenmesi.....	256
10.5 Ailevi ve Sosyal Sorunlar Yaşayan Öğrenciler .....	260
10.6 Kapsayıcı Eğitim Koçluğu .....	264



## BÖLÜM 11.

<b>ÖĞRETMENLER İÇİN EĞİTİM KOÇLUĞU</b> .....	268
11.1 Sınıf Gözlem Teknikleri .....	268
11.3 Sorgulamaya Dayalı ve İş Birlikli Öğrenme Yaklaşımları .....	272
11.4 Değerlendirme ve Geri Bildirim Süreçleri .....	275
11.5 Sınıf Yönetimine Katkılar .....	278
11.6 Mesleki Gelişim Planları .....	280



## BÖLÜM 12.

<b>YENİ ÖĞRETMENLER İÇİN ORYANTASYON KOÇLUĞU</b> .....	284
12.1 Mesleğe Uyum Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar .....	284
12.2 Etkili Sınıf Rutinleri Oluşturma.....	286
12.3 Stres ve Tükenmişliğin Azaltılması .....	289
12.4 . Öğretmen Kimliği Geliştirme.....	291
12.5 Akran Koçluğu ve Mentorluk Modelleri .....	293



## BÖLÜM 13.

<b>KOÇLUK ODAKLI OKUL LİDERLİĞİ</b> .....	297
13.1 Koçluk Yoluyla Liderlik Gelişimi .....	297
13.2 Dönüşümcü Liderlik ve Koçluk .....	299
13.3 Karar Verme ve Problem Çözme Süreçleri.....	301
13.4 Çatışma Yönetimi ve Ekip Oluşturma .....	304

13.5 Okullarda Koçluk Kültürü.....	306
13.6 Hesap Verebilirlik ve Performans Yönetimi.....	308



#### BÖLÜM 14.

OKUL GENELİNDE KOÇLUK PROGRAMI TASARIMI .....	312
14.1 İhtiyaç Analizi ve Hazırlık .....	312
14.2 Program Yapısı ve Hedefler .....	316
14.3 Kaynaklar ve Altyapı.....	318
14.4 Kaynaklar ve Altyapı.....	321
14.5 İletişim Yönetimi ve Farkındalık.....	323



#### BÖLÜM 15.

KOÇLUK PROGRAMLARININ İZLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	326
15.1 Değerlendirme Araçları ve Yöntemleri.....	326
15.2 Nicel ve Nitel Göstergeler .....	330
15.3 Öğrenci Başarısına Etki .....	332
15.4 Öğretmen Gelişimine Etki.....	334
15.5 Vaka Analizleri ve Veri Yorumlama .....	337
15.6 Raporlama ve Sürekli İyileştirme .....	340



#### BÖLÜM 16.

EĞİTİM KOÇLUĞUNDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR .....	343
16.1 Koçluğa Direnç .....	343
16.2 Zaman ve İş Yükü .....	345
16.3 Beklenti Uyumsuzluğu .....	348
16.4 Etik İkilemler .....	350
16.5 Gizlilik Yönetimi .....	352
16.6 Kültürel ve Bağlamsal Engeller .....	355
16.7 Sürdürülebilirlik Sorunları .....	357

**BÖLÜM 17.**

<b>İLERİ KOÇLUK TEKNİKLERİ .....</b>	<b>361</b>
17.1 Yeniden Çerçeveleme ve Bilişsel Yeniden Yapılandırma .....	361
17.2 Takdir Edici Sorgulama .....	363
17.3 Pozitif Psikoloji .....	366
17.4 Nörobilim ve Koçluk .....	368
17.5 Dönüştürücü Koçluk Diyalogları .....	371
17.6 Grup ve Takım Koçluğu .....	376

**BÖLÜM 18.**

<b>DİJİTAL ÇAĞDA KOÇLUK VE TEKNOLOJİ .....</b>	<b>379</b>
18.1 Sanal Koçluk Platformları .....	379
18.2 Çevrimiçi Koçluk İletişimi .....	381
18.3 Yapay Zekâ Destekli Araçlar .....	383
18.4 Dijital Portföy ve Veri Takibi .....	386
18.5 Hibrit Öğrenme Ortamlarında Koçluk .....	388

**BÖLÜM 19.**

<b>EĞİTİM KOÇLUĞUNDA VAKA ÇALIŞMALARI .....</b>	<b>392</b>
19.1 Öğrenci Koçluğu Senaryoları .....	392
19.2 Öğretmen Koçluğu Senaryoları .....	394
19.3 Liderlik Koçluğu Senaryoları .....	397
19.4 Üniversite Düzeyinde Uygulamalar .....	399
19.5 Uluslararası Koçluk Modelleri .....	402
19.6 Saha Deneyimleri ve Çıkarımlar .....	404

**BÖLÜM 20.**

<b>EĞİTİM KOÇLUĞUNUN GELECEĞİ .....</b>	<b>407</b>
20.1 Küresel Eğilimler ve Yenilikler .....	407
20.2 Kapsayıcı Eğitim ve Çeşitlilik .....	409
20.3 Topluluk ve Aile Katılımı .....	412

<b>20.4 Eğitim Politikalarına Yönelik Öneriler .....</b>	<b>414</b>
<b>20.5 . Koçluk Mesleğinin Evrimi.....</b>	<b>417</b>
<b>20.6 Genel Değerlendirme .....</b>	<b>420</b>



<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>423</b>
-----------------------	------------

## Önsöz

Eğitim koçluğu, modern eğitimde öne çıkan en etkili mesleki gelişim yaklaşımlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Koçluk; geleneksel denetleyici veya değerlendirme modellerinin ötesinde, eğitimcileri diyalog, düşünce ve iş birliği yoluyla destekleyerek güçlendirmeyi amaçlar. Bu süreç, öğretmenlerin kendi uygulamalarını inceleyebileceği, yeni öğretim stratejileri keşfedebileceği ve sınıf ortamlarına özgü kişiselleştirilmiş destek alabileceği bir çerçeve sunar. Değişen öğrenci ihtiyaçları, köklü müfredat değişiklikleri ve yeni eğitim teknolojilerinin değişim baskısı altında, koçluk eğitimcilerin özgüvenle ve net bir şekilde gelişmesine yardımcı olan sürdürülebilir bir yöntem olarak öne çıkar. Temelinde karşılıklı güven, saygı ve gelişim sorumluluğu bulunan bu yaklaşımda, koçlar yönlendirmez veya yargılamaz; aksine, amaçlı sorgulama ve kanıta dayalı geri bildirim yoluyla eleştirel düşünmeyi ve öz-farkındalığı kolaylaştırırlar. Böyle bir ilişkisel temel, öğretmenlerin kendi gelişimlerini sahiplenmelerini teşvik eder ve sürekli öğrenmeye derin bir bağlılık kazandırır.

Koçluk süreci, eğitimcilerin mevcut güçlü yönlerini fark etmelerini ve büyüme için hedeflenen alanları belirlemelerini sağlayarak gelişimi daha anlamlı ve cazip kılar. Okullarda eğitim koçluğunun uygulamaları geniş kapsamlı ve uyarlanabilir niteliktedir. Örneğin, öğretim tasarımı, sınıf yönetim alışkanlıkları, değerlendirme uygulamaları, öğrenci katılımı teknikleri veya veri odaklı karar alma süreçleri gibi farklı alanlara odaklanabilir. Birçok okul hedef belirleme, sınıf gözlemi, geri bildirim Seansları ve uygulama desteğini içeren koçluk döngülerini kullanır. Bu yapılandırılmış ama esnek döngüler, öğretmenleri destekleyici bir ortamda yeni yöntemleri denemelerine ve gelişimlerini zaman içinde sürdürmelerine imkân tanır. Etkili bir şekilde koordine edilen koçluk, okul genelinde iş birliği, düşünce ve yenilik kültürünü de güçlendirir. Teori ile uygulama arasındaki köprüyü kapatmada kritik bir rol oynayan koçlar, araştırmaya dayalı stratejileri uygulanabilir yöntemlere dönüştürür, etkili teknikleri modelleyerek öğretmenlerin bunları çeşitli öğrenci topluluklarına uyarlamalarına yardımcı olur. Ayrıca öğretmenlerin öğrenci verilerini etkili biçimde yorumlamalarını, öğrenme sonuçlarını değerlendirmelerini ve sınıflarındaki belirli zorluklara doğrudan yanıt

veren müdahaleler tasarımlarını sağlar. Bu uygulamalı destek, hem öğretim kalitesini hem de öğrenci başarısını artırır.

Sonuç olarak, eğitim koçluğunun etkisi bireysel öğretmen gelişiminin ötesine taşar. Koçluğu benimseyen okullar, öğrenmenin değerli görüldüğü, iletişimin şeffaf olduğu ve profesyonel ilişkilerin güçlendiği ortamlar yaratır. Öğretmenler; kendilerini daha özgüvenli, desteklenmiş ve pedagojik riskler almaya istekli hissederken, öğrenciler; daha duyarlı, ilgi çekici ve amaçlı bir eğitim deneyimi yaşarlar. Eğitim sistemleri yeni zorluklar ve fırsatlarla karşılaştıkça, koçluk sürekli gelişimi teşvik eden ve mükemmellik kültürünü güçlendiren kilit bir mekanizma olmaya devam edecektir.



**Prof. Dr. Kemal Doymuş**, eğitim bilimleri alanında uzmanlaşmış ve özellikle öğretmen eğitimi, öğrenme stratejileri ile eğitim koçluğu konularında kapsamlı akademik çalışmalara sahip bir bilim insanıdır. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini kimya eğitim alanında tamamlayan Doymuş, akademik kariyeri boyunca öğrenme süreçlerinin niteliğini artırmaya yönelik modeller,

yöntemler ve uygulamalar geliştirmiştir. Ulusal ve uluslararası yayınları, bilimsel projeleri ve kongre bildirileriyle alana önemli katkılar sunmuştur. Akademik görevleri süresince çok sayıda lisansüstü tez çalışmasına danışmanlık yapan Prof. Dr. Doymuş, araştırmalarında özellikle eğitim koçluğu, işbirlikli öğrenme, öğretmen mesleki gelişimi ve sınıf içi uygulamaların etkililiği üzerinde yoğunlaşmıştır. Çeşitli eğitim kurumlarında öğretmenlere ve yöneticilere yönelik hizmet içi eğitimler düzenleyerek kuramsal bilgiyi uygulama ile birleştiren çalışmalara liderlik etmiştir. Eğitimde kalite, verimlilik ve öğrenci başarısının artırılması yönündeki akademik üretimleri, alanda referans alınan niteliktedir. **“Okullarda Eğitim Koçluğu ve Uygulaması”** adlı eser, Prof. Dr. Kemal Doymuş’un uzun yıllara dayanan akademik birikimi ve sahadaki deneyimlerinden hareketle hazırlanmış kapsamlı bir kaynaktır. Kitap, eğitim koçluğunun kuramsal temellerini, okul ortamındaki işlevselliğini ve uygulanabilir modellerini bilimsel bir çerçevede sunmaktadır. Prof. Dr. Doymuş, bu çalışmasıyla eğitim sisteminde dönüşümü destekleyen, öğretmenlerin mesleki gelişimini güçlendiren ve okul kültürüne katkı sağlayan bir yaklaşım ortaya koymaktadır.



**Prof. Dr. Fatih Sezek;** fen eğitimi ve öğretmen yetiştirme alanlarında uzmanlaşmış bir akademisyendir. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini Biyoloji alanında tamamlayan Sezek, kariyerinin erken dönemlerinden itibaren öğretmen eğitiminde yenilikçi yaklaşımlar, öğrenme süreçlerinde yapılandırıcı modeller ve öğrenci merkezli öğretim tekniklerine odaklanmıştır.

Akademik çalışmalarında özellikle kimya ve fen bilimleri öğretiminde etkili öğrenme stratejileri, laboratuvar uygulamalarının geliştirilmesi ve pedagojik formasyon süreçlerinin niteliğinin artırılması gibi konular yer almaktadır. Prof. Dr. Sezek, akademik yaşamı boyunca çok sayıda araştırma makalesi, kitap bölümü ve ulusal/uluslararası bildiriler kaleme almış; TÜBİTAK projeleri, hizmet içi eğitim programları ve öğretmen profesyonel gelişimi alanlarında aktif görevler üstlenmiştir. Eğitim-öğretim süreçlerinde uygulamalı modellerin geliştirilmesi, öğretmen yeterliklerinin artırılması ve öğrenci başarısına yönelik bilimsel temelli müdahalelerin tasarlanması, çalışmalarının temel odak alanlarını oluşturmaktadır. Özellikle öğretmen adaylarının mesleki yeterliklerinin desteklenmesi amacıyla yürüttüğu araştırmalar, alan yazında önemli katkılar sunmuştur. “Okullarda Eğitim Koçluğu ve Uygulaması” adlı eseri, eğitim koçluğunun kuramsal temelleri ile uygulama boyutunu bütüncül şekilde ele alması açasından Sezek’in akademik birikimini yansıtan önemli bir çalışmadır. Prof. Dr. Sezek, halen görev yaptığı üniversitede lisans ve lisansüstü düzeyde dersler vermekte, araştırma projeleri yürütmekte ve fen eğitimi alanında akademik üretkenliğini sürdürmektedir. Eğitsel danışmanlık, öğretmen profesyonel gelişimi ve okul ortamlarında koçluk uygulamaları konularında hem akademik hem de uygulamalı alanda uzman bir isim olarak tanınmaktadır.



## BÖLÜM I

### 1. EĞİTİM KOÇLUĞUNUN TEMELLERİ

#### 1.1. Eğitim Koçluğuna Giriş

Eğitim koçluğu, öğretmenleri, okul yöneticilerini ve öğrencileri, öğrenme sonuçlarını, kişisel gelişimi ve eğitim süreçlerinin niteliğini artırmada desteklemeyi amaçlayan, işbirlikli ve öğrenci odaklı bir yaklaşımdır. Geleneksel öğretim yöntemleri içerik sunumuna odaklanırken, eğitim koçluğu bireylerin kendi öğrenme stratejilerini, ellerindeki kaynaklarını ve öğrenme yollarını keşfetmelerini teşvik eder. Bu yaklaşımda koç, öğretmen rolünde değil, danışanların öz-farkındalık kazanmalarını ve bağımsız problem çözüme becerilerini geliştirmelerini kolaylaştıran bir rehber olarak konumlanır. Eğitim koçluğu, öğrenenin keşfedilmemiş gizli gücüne olan inanca dayanır. Koç, danışanın (müşterinin) potansiyelini güçlü yeteneklere dönüştürmesine, engelleri aşmasına ve kendi kapasitesini etkin biçimde kullanmasına yardımcı olur. Bu süreç, koçluğun yalnızca akademik başarının kısa vadeli sonuçlarına odaklanmadığını, eleştirel düşünme, öz-dayanıklılık ve yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmeyi de hedeflediğini gösterir (Knight, 2007). Koçluk, öğrencinin veya danışanın (müşterinin) öğrenme tarzına, duygusal durumuna, sosyal bağlamına ve akademik özelliklerine göre bireyselleştirilmiş destek sunar. Böylece danışanın hedef belirleme, strateji geliştirme ve ilerlemeyi izleme süreçlerinde aktif rol almalarını sağlar. Bu bağlamda eğitim koçluğu, danışmanlık ve mentörlükten belirgin biçimde ayrılır: Danışmanlık genellikle duygusal iyileşmeye odaklanırken, mentörlük deneyim aktarımına yoğunlaşır. Koçluk ise kişisel gelişimi, diyalog ve sorgulama yoluyla görünür kılarak eylem odaklı, dinamik bir süreç sunar.

Eğitim koçluğu özellikle sınıf yönetimini, öğretim yöntemlerini, iletişimi ve profesyonel gelişimi destekler. Öğretmenler, çözüm odaklı uygulamaları geliştirerek çeşitli öğrenmede uyum hizmetlerinden faydalanır. Bu yaklaşım, okullarda sürekli mesleki gelişim kültürünü yaygınlaştırır ve iş birliği ile yeniliği teşvik eder. Okul yönetimi bağlamında eğitim koçluğu; yöneticilerin politika uygulaması, kişisel

motivasyon, çatışma çözümü ve okul kültürünü yönetme gibi karmaşık görevlerinde önemli bir destek sağlar. Koçluk; liderlik kapasitesinin gelişmesine, toplu düşünme süreçlerinin etkinleşmesine ve karar alma becerilerinin güçlenmesine katkıda bulunur. Bu sayede yöneticiler, okuldaki ilerlemenin sürdürülebilirliği ve kalıcılığı konusunda daha etkili rol alabilirler. Eğitim koçluğu, aile dinamikleri, iletişim eksiklikleri veya eğitimle ilgili bilgi boşluklarının giderilmesinde de önemli bir rol oynar. Koçlar, müşterilerin kendi duygusal kapasitesini anlamalarına, akademik başarıya uygun ortamlar yaratmalarına ve ev-okul iş birliğini artırmalarına destek olur. Bu bütüncül yaklaşım, öğrencilerin akademik başarılarını ve sosyal-duygusal gelişimlerini güçlendirir.

Eğitim koçluğunun kapsamı, zaman yönetimi, etkili çalışma teknikleri, sınav hazırlığı ve problem çözme gibi akademik becerileri içerir. Koçlar, öğrencilerin profesyonel planlar yapmalarına, hedefler belirlemelerine ve etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olur. Bu destek, öğrencilerin kendi gelişimlerini sahiplenmelerini sağlarken, motivasyon ve performanslarını da artırır. Duygusal ve sosyal gelişim, eğitim koçluğunun bir diğer kritik alanıdır. Birçok öğrenci, stres, kaygı, yaşam eksiklikleri, iletişim sorunları veya akran ilişkilerinde güçlükler yaşar. Koçlar, düşünce yönetimi, yapıcı diyalog ve uygun araçlarla duygusal düzenlemeyi destekler. Bu süreç, öğrencilerin hem akademik performanslarını hem de genel iyilik hallerini önemli ölçüde iyileştirir.

Eğitim koçluğu, yapıcı psikoloji, öz düzenleme teorisi, üstbilis ve pozitif psikoloji gibi modern eğitim ve psikoloji teorilerini bütünleştirir. Koçluk uygulamaları, teorik temellere dayanarak kanıta dayalı ve etkili bir biçimde yürütülür. Seanslar, GROW, CLEAR, SMART ve SWOT gibi modellerle planlanır; odaklanmayı sürdürme ve ilerlemeyi sürekli değerlendirme süreçlerini içerir. Koçluk, etik kurallar çerçevesinde yürütülür. Müşteri, endişelerini özgürce ifade edebilir, seçenekleri değerlendirebilir ve yargılanma korkusu olmadan sorgulamalarda bulunabilir. Bu sayede güven ve karşılıklı saygıya dayalı sağlam bir ilişki kurulmuş olur. Eğitim koçluğu süreç odaklıdır ve genellikle birden fazla Seansdan oluşur. Her Seans, danışanın (müşterinin) karşılaştığı engelleri aşmasına, etkili stratejiler geliştirmesine ve ilerlemesini takip etmesine olanak tanır. Süreç, tekrarlayan bir yapıya sahip olsa da danışanın (müşterinin) yeni beceri ve anlayışları içselleştirmesini sağlar; böylece

sağlanan değişim geçici değil, kalıcı ve sürdürülebilir olur (Kraft vd., 2018).

Eğitim koçluğunun en önemli katkılarında biri, öğrencilerde kendini düzenleyen öğrenmeyi teşvik etme rolüdür. Öğrenciler, yalnızca dışsal denetimlere bağlı kalmak yerine kendi öğrenme süreçlerini planlamayı, izlemeyi ve değerlendirmeyi öğrenirler. Bu yetenek, akademik başarıda sürekliliği sağlayan, metabilışsel farkındalığı güçlendiren ve içsel motivasyonu artıran temel bir unsurdur. Dolayısıyla eğitim koçluğu, yalnızca kısa vadeli başarıları değil, uzun vadeli öğrenme ve gelişimi de destekler. Eğitim koçluğu, öğrencinin **duygusal, sosyal, bilişsel ve davranışsal** zelliklerini bütüncül bir biçimde gözlemleyerek çok boyutlu bir bakış açısı sunar. Bu yaklaşım, koçluğu akademik açıdan dar bir odakla yrtlen geleneksel eğitim müdahalelerinden ayırır. Koçluk, ğrenciyi bir bütün olarak ele alarak, daha anlamlı ve kalıcı değişimlerin gerçekleşmesini sağlar. Okul ortamlarında uygulanan eğitim koçluğu, kurumun sistematik kayıt ve süreçleriyle desteklendiğinde etkisini artırır. Öğretmenler, okul liderleri ve koçlar basit uygulamalara dâhil olduklarında iletişim daha kapsamlı hâle gelir; etkili yönetim ve takım çalışmaları güçlenir. Bu süreç, öğrencilerin öğrenme ve kişisel gelişimlerini destekleyen, güvenli ve verimli bir okul ortamının oluşmasına katkı sağlar.

Eğitim koçluğu, motivasyon eksikliği, başarısızlık korkusu, düşük özsaygı ve öğrenme engelleri ile başa ıkımda kritik bir rol oynar. Güçlü sorgulama teknikleri ve yapıcı diyaloglar aracılığıyla koçlar, öğrencilerin bu engellerin kök nedenlerini fark etmelerine ve bunları aşmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olurlar. Bu süreç, yalnızca akademik performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin genel verimliliğini ve öğrenme süreçlerine katılımını da güçlendirir. Eğitim koçluğunun bir diğer temel bileşeni, performans izlemesi ve veri odaklı karar almadır. Koçlar, akademik kayıtlar, ğrenci geri bildirimleri, ğretmen gözlemleri ve davranışsal göstergeleri kullanarak kişiselleştirilmiş müdahaleler tasarlarlar. Bu veri temelli yaklaşım, koçluk sürecini ölçülebilir, şeffaf ve hedef odaklı hâle getirir (Whitmore, 2009). Teknoloji, eğitim koçluğunun kapsamını önemli ölçüde genişletmiştir. Çevrimiçi platformlar, dijital araçlar, mobil uygulamalar ve sanal öğrenme ortamları, koçluğun esnekliğini artırmakta ve erişimi kolaylaştırmaktadır. Özellikle yüz yüze hizmetlere ulaşamayan öğrencilere evrimii koçluk

fırsatı sunulmakta, hedef takibi, dijital günlük kullanımı ve gerçek zamanlı ilerlemeyi izleme gibi uygulamalar sayesinde koçluk süreçleri daha verimli hâle gelmektedir. Eğitim koçluğu, okul düzeyleri arasındaki geçişler, sınav dönemleri, kariyer kararları ve yeni eğitim sistemlerine uyum gibi değişim süreçlerinde özel bir öneme sahiptir. Koçlar, öğrencilerin bu geçişleri düzenlemelerine, gelişimlerini desteklemelerine ve bilinçli seçimler yapmalarına yardımcı olurlar. Sağlanan bu geçiş desteği, stres düzeyini azaltır ve öğrencilerin uzun vadeli eğitim başarılarını güvence altına alır.

## 1.2 Eğitimde Koçluğun Tarihsel Gelişimi

Eğitimde koçluk kavramı, geleneksel öğretim anlayışından ve tek yönlü doğruluk odaklı yaklaşımlardan farklı olarak, daha bireysel, gelişim odaklı ve öğrenciyi merkeze alan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavram, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren insan potansiyelinin geliştirilmesi anlayışı üzerine inşa edilmiştir. Koçluğun temelleri, eğitim ortamlarında öğrenci gelişimini merkeze alan pedagojik uygulamalar aracılığıyla atılmıştır. Eğitimde koçluk hizmetlerinin kökeni, 1960'lı yılların sonunda ABD'de yaşanan insan sağlığı ve psikoloji hareketlerine dayanmaktadır. Carl Rogers'ın bireysel yaklaşımı, öğretmen-öğrenci iletişiminde empati, aktif dinleme ve koşulsuz kabul gibi değerlerin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Bu değerler, daha sonra koçluk yaklaşımının temel bileşenleri hâline gelmiştir. 1970'li yıllarda yetişkin eğitimi ve öğrenme üzerine yapılan çalışmalar, eğitimde koçluk fikrinin güçlenmesine önemli katkılar sunmuştur. Malcolm Knowles'ın andragoji kuramı, yetişkin öğrenenlerin kendi öğrenme süreçlerini yönlendirebilmeleri, deneyimlerinden öğrenmeleri ve hedef belirleme becerilerini geliştirmelerini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, koçluk uygulamalarının eğitim kurumlarında anlam kazanmasına ve yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır. Aynı dönemde, iş dünyasında hızla yaygınlaşan performans koçluğu modelleri, eğitim alanını da etkilemeye başlamıştır. Yöneticiler için geliştirilen koçluk ve mentorluk hizmetlerinin üniversite ortamlarına uyarlanması, eğitim koçluğunun profesyonelleşme sürecini hızlandırmıştır. Bu dönem, koçluğun eğitim kurumlarında kurumsal bir uygulama olarak tanındığı bir evre olarak öne çıkar. 1980'li yıllarda psikoloji ve motivasyon teorilerindeki gelişmeler, eğitimde koçluk uygulamalarına akademik bir temel sağlamıştır. Özellikle öz-düzenleme,

işsel motivasyon ve hedefe odaklı öğrenme üzerine yapılan çalışmalar, koçluğun öğrenme süreçlerini desteklemede etkili bir araç olabileceğini göstermiştir (Joyce & Showers, 2002). Bu dönemde ortaya çıkan “öğretmen koçluğu” kavramı, sınıf içi terapötik gelişmelere yanıt olarak doğmuştur. Öğretmen koçluğu, sınıf yönetimi, öğretim tasarımı ve öğrenci etkileşimi gibi alanlarda öğretmenlere kişiselleştirilmiş destek sunmayı amaçlamaktadır. Zamanla bu model, eğitim politikalarının önemli bir bileşeni hâline gelmiştir.

1990’lı yıllar, eğitimde koçluğun kuramsallaştığı ve uluslararası standartlarının oluşturulmaya başlandığı bir dönem olmuştur. Bu süreçte, çeşitli profesyonel koçluk dernekleri kurulmuş; eğitimde koçluk için etik ilkeler ve uygulama çerçeveleri belirlenmiştir. Koçluğun bir meslek olarak kabul görmesi, eğitimde yaygınlaşmasını hızlandırmıştır. Aynı yıllarda, öğrenci bilgisi ve akademik motivasyonu odağa alan politika değişiklikleriyle okullarda koçluğun önemi artmış; özellikle yüksek başarı gerektiren sınav sistemlerinde görev yapan eğitim koçlarının katkısıyla önemli gelişmeler sağlanmıştır. 2000’li yılların başında koçluk, eğitimde daha sistematik bir yapıya kavuşmuştur. Artık yalnızca bireysel öğrenci gelişimi değil, okul iklimi, yönetim süreçleri ve öğretim alanları gibi geniş kapsamlı uygulamalar da koçluk modellerinin odak noktası hâline gelmiştir. Bu dönemde dikkat çeken gelişmelerden biri de “okul politikaları koçluğu” modelinin ortaya çıkmasıdır. Bu yaklaşım, okul organizasyonunun planlanması, ekip yönetimi ve karar alma süreçlerinde koçluk desteği sunarak okulların bütünsel gelişimini hedeflemektedir. Aynı dönemde “öğrenme koçluğu” küresel ölçekte yaygınlaşmış ve akademik süreçleri içeren kapsamlı modeller geliştirilmiştir. Öğrenme koçluğu; zaman yönetimi, dikkat, motivasyon ve öğrenme sistemlerinin iç içe geçtiği alanlarda öğrencilere aktif destek sağlamaktadır. Eğitimde koçluk modellerinin çeşitlenmesi, üniversitelerde koçluk sertifika programlarının yaygınlaşmasına ve koçluğun yönetsel temellere dayalı profesyonel bir disiplin olmasına imkân tanımıştır. Bu gelişmeler, eğitim koçluğunun akademik bir disiplin olarak güçlenmesinde önemli bir dönüm noktasıdır olmuştur.

2010'lu yıllarda dijital teknolojilerin gelişimi, eğitimde koçluğun uygulanış biçimini köklü biçimde değiştirmiştir. Çevrimiçi koçluk platformları, sanal sınıf uygulamaları ve uzaktan öğrenci destek sistemleri, koçluk hizmetlerinin uzaktan verilmesini mümkün kılmış ve erişilebilirliği artırmıştır. Aynı dönemde, nörobilim araştırmalarındaki artış, koçluk yöntemlerinin etkinliğine bilimsel bir derinlik kazandırmıştır. Beynin öğrenme süreçleri, dikkat değişimleri ve duygusal düzenleme üzerine elde edilen bilgiler, eğitimde koçluk tekniklerinin geliştirilmesinde uygulanmıştır. Modern öğrenme koçluğu modelleri, öğrenci merkezli pedagojiyi destekleyen bireyselleştirilmiş bir yaklaşım sunmaktadır. Öğrencilerin farklı öğrenme biçimlerini dikkate alan bu modeller, eğitim sonuçlarının bütüncül ve tümleşik bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır. Eğitimde koçluk uygulamalarının etkilerini belirlemek için çeşitli ölçüm araçları geliştirilmiş ve bu araçlar aracılığıyla koçluk çalışmalarının akademik başarı, öğrenme motivasyonu ve öz güven üzerinde olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir. Günümüzde eğitimde koçluk, sınırlı bir süreç olmaktan çıkarak çok boyutlu bir ekosistem hâline gelmiştir. Öğretmenler, yöneticiler, veliler ve eğitim sistemleri için koçluk uygulamaları sunulmakta ve eğitim gelişiminin bütün yönlerini desteklemektedir. Koçluk yaklaşımı; sorun çözme, iletişim ve iş birliği süreçlerini güçlendirerek eğitim politikalarının kültürel dönüşümünü desteklemektedir. Bugün birçok ülkede ulusal eğitim reformlarında koçluk önemli bir unsur olarak yer almakta, öğretmen yetiştirme programlarında temel koçluk uygulamaları zorunlu hâle gelmiş ve öğrenci destek sistemlerinde standart bir uygulama olarak benimsenmiştir. Bu durum, koçluğun eğitim alanında kalıcı ve vazgeçilmez bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

### **1.3 Eğitimde Koçluk, Mentörlük ve Danışmanlık Yaklaşımları**

Eğitimde koçluk, mentorluk ve danışmanlık; kişisel, profesyonel ve kurumsal gelişimi desteklemeyi amaçlayan, birbirleriyle bağlantılı ancak işlevsel olarak farklı uygulamalardır. Eğitim; öncelikle bir eğitmen veya kurum tarafından öğrencilere bilgi, beceri ve değerlerin sistematik olarak aktarılmasına odaklanır. Bu, genellikle yapılandırılmış, resmi ve müfredata odaklı, standartlaştırılmış değerlendirmeleri ve sonuçları içeren bir süreçtir. Geleneksel eğitim, temel öğrenmeyi, eleştirel düşünmeyi ve bilişsel gelişimi ön plana çıkarırken; modern yaklaşımlar öğrenci

katılımını artırmak amacıyla giderek daha fazla deneyimsel öğrenme, problem çözme ve iş birliğini öncelemektedir. Koçluk ise bireylerin belirli hedeflere ulaşmalarını, performanslarını iyileştirmelerini ve öz farkındalıklarını geliştirmelerini destekleyen, kişiselleştirilmiş ve hedef odaklı bir süreçtir. Eğitimden farklı olarak, koçluk içeriği aktarmaya daha az, keşif ve gelişmeyi kolaylaştırmaya daha çok odaklanır. Bir koç, danışanlarını yansıtıcı sorgulama, geri bildirim ve hedef belirleme uygulamaları yoluyla yönlendirerek, kendi bağlamlarına uygun çözümler ve stratejiler geliştirmelerine yardımcı olur. Koçluk, profesyonel, eğitimsel veya kişisel olabilir ve genellikle hesap verebilirliği, motivasyonu ve hedeflerle uyumlu gelişimi önceliklendirir (Hill & ark., 2022).

Mentorluk, daha deneyimli bir bireyin daha az deneyimli bir kişiye rehberlik, tavsiye ve psikolojik destek sağladığı, ilişkiye dayalı bir yaklaşımdır. Mentorlar, kendi deneyimlerinden edindikleri bilgileri paylaşarak, danışanların zorluklarla başa çıkmalarına ve fırsatları değerlendirmelerine yardımcı olurlar. Koçluk daha kısa vadeli hedefler belirlerken, mentorluk genellikle daha geniş ve uzun vadeli bir bakış açısına sahiptir. Bu süreç, profesyonel büyümeyi, etik karar vermeyi ve kariyer ilerlemesini teşvik ederek, mentor ve danışan arasında uzun vadeli ve güvene dayalı bir ilişki kurar (Cannon-Bowers & ark., 2023). Danışmanlık; bir uzmanın kuruluşlara veya bireylere belirli sorunları ele almak veya performanslarını iyileştirmek için öneriler, stratejiler ve çözümler sunduğu profesyonel bir hizmettir. Danışmanlar, durumları değerlendirir, sorunları teşhis eder ve uygulanabilir müdahaleler önerir. Koçluk veya mentorlukla karşılaştırıldığında, danışmanlık daha yönlendirici ve çözüm odaklıdır. En iyi uygulamaları hayata geçirmeye ve ölçülebilir sonuçlar sunmaya yoğunlaşır. Danışmanlar ayrıca değişim yönetimi, stratejik planlama ve operasyonel iyileştirme süreçlerine de destek vermektedir. Her yaklaşımın kendine özgü metodolojisi olmakla birlikte, etkinliği artırabilecek örtüşen alanlar mevcuttur. Örneğin, koçlar ve mentorlar bilgi ve beceri geliştirmek için eğitim tekniklerinden yararlanabilirken, danışmanlar önerilerinin uygulanmasını desteklemek amacıyla koçluk davranışları sergileyebilirler. Bu uygulamaların stratejik olarak birleştirilmesi, bireylerin ve kuruluşların yapılandırılmış öğrenme, kişiselleştirilmiş rehberlik ve uzman tavsiyelerinden aynı anda faydalanmalarını mümkün kılar. Dolayısıyla, bu yaklaşımların

farklılıklarını ve tamamlayıcılıklarını anlamak, belirli bir bağlam için en uygun yöntemi seçmek açısından kritik öneme sahiptir.

Eğitim de koçluk, mentorluk ve danışmanlık uygulamalarının etkinliği büyük ölçüde ilişki kalitesine bağlıdır. Güven, saygı ve açık iletişim, koçlar ve mentorlar için kritik öneme sahiptir; çünkü bireylerin keşif ve gelişim süreçlerinde kendilerini güvende hissettikleri bir alan yaratmaları gerekir. Eğitim ortamlarında, öğretmen-öğrenci ilişkisi ve etkileşimi, öğrenmenin derinliği ve kalıcılığı açısından eşit derecede önemlidir. Danışmanlık süreçlerinde güvenilirlik ve profesyonel uzmanlık, verilen önerilere olan güveni artırır. İlişkisel boyut, bilgi aktarımının, rehberliğin ve problem çözmenin anlamlı, uygulanabilir ve sürdürülebilir olmasını sağlar. Teknoloji, bu dört uygulamanın tamamını dönüştürerek erişilebilirliği artırmış ve daha iyi sonuçlar elde edilmesini sağlamıştır. Çevrimiçi eğitim platformları, sanal koçluk seansları ve dijital mentorluk ağları, küresel erişim ve esnek öğrenmeyi mümkün kılmaktadır. Veri analizi, yapay zeka ve sanal simülasyonlar, danışmanların daha doğru önerilerde bulunmasını ve danışanlardaki ilerlemelerin izlemesini kolaylaştırır. Bu araçlar ayrıca sürekli geri bildirim desteği sağlayarak, öğrenme yollarını kişiselleştirerek ve kanıta dayalı karar vermeyi mümkün kılarak uygulamaları daha uyarlanabilir, ölçeklenebilir ve ölçülebilir hale getirir. Eğitimde koçluk, mentorluk ve danışmanlık alanlarında etik ilkeler temel bir zorunluluktur. Profesyoneller, hizmet verdikleri kişilerin refahını ve gelişimini önceliklendirmeli; gizliliğe saygı göstermeli, sınırları korumalı ve her zaman dürüstlikle hareket etmelidir. Bu sayede koçluk ve mentorlukta çıkar çatışmalarının önlenmesi ve bireysel özerkliğin desteklenmesi sağlanabilir. Danışmanlık ve eğitimde ilkeli davranma; şeffaflığı, adaleti ve yetkiyi sorumlu kullanımı kapsar. Etik ilkelere bağlılık, güveni korumaya ve bu müdahalelerin güvenilirliğini güçlendirmeye yardımcı olur. Sonuçlar ve etki başarısının en önemli ölçütleridir. Bunlar: eğitimde başarı, akademik performans, beceri kazanımı ve eleştirel düşünme becerilerinin geliştirilmedir. Koçlukta ise ilerleme, hedef başarısı, davranış değişikliği ve kişisel gelişim göstergeleriyle değerlendirilir. Mentorlukta başarı, kariyer gelişimi, mesleki özgüven ve uzun vadeli büyüme ile bağlantılıdır. Danışmanlığın etkisi, uygulanan çözümlerin etkinliği, operasyonel iyileştirmeler ve kuruluşlara sağlanan yatırım getirisi ile ölçülür. Net ölçütler belirlemek,

profesyonellerin değer yaratmasını ve uygulamalarını sürekli olarak geliştirmesini kolaylaştırır (Kapoutzis & ark., 2024). Günüümüzde bu yaklaşımlar, giderek daha bütünsel gelişim programlarına entegre edilmektedir. Örneğin, bir mesleki gelişim girişimi, kurumsal değişimi desteklemek için yapılandırılmış eğitim programlarını, bire bir koçluk seanslarını, mentorluk çevrelerini ve stratejik danışmanlığı bir araya getirebilir. Bu bütüncül yaklaşım, hem bireysel hem de sistemsel ihtiyaçları ele alarak öğrenmeyi, rehberliği ve eyleme geçirilebilir içgörülerini en üst düzeye çıkarır. Eğitim, koçluk, mentorluk ve danışmanlığın benzersiz katkılarını anlamak, uygulayıcıların uzun vadeli gelişim için bağlama uygun, kanıta dayalı ve etkili müdahaleler tasarlamalarını sağlar. Eğitim ortamlarında eğitim, koçluk, mentorluk ve danışmanlığın tümleştirilmesine ilişkin bir kılavuz Tablo 1'de sunulmaktadır.

**Tablo 1.** Eğitim ortamlarında eğitim, koçluk, mentorluk ve danışmanlığı birleştirmeye yönelik bir kılavuz

Adım	Eylem	Amaç / Hedef	İpuçları Entegrasyon
1. İhtiyaçları Değerlendirin Ve Hedefleri Belirleyin.	Bireysel, ekip ve organizasyon düzeylerinde ihtiyaç değerlendirmesi yapın. Anketler, görüşmeler, performans verileri ve gözlemlerden yararlanın.	Bilgi, beceri, davranış ve örgütsel süreçlerdeki boşlukları belirlemek.	- Eğitim: Temel bilgi/ beceri alanlarını belirleyin. - Koçluk: Bireysel performans hedeflerini belirleyin. - Mentorluk: Rehberlikten faydalanacak kişileri öne çıkarın. - Danışmanlık: Yapısal veya sistemsel zorlukları belirleyin.
2. Bütünsel Bir Program Tasarlayın.	Yapılandırılmış öğrenme, kişisel gelişim, rehberlik ve stratejik tavsiyeleri birleştiren bir	Her yaklaşımın birbirini tamamlamasını ve tekrarlardan kaçınmasını sağlamak.	- Resmi eğitim: Atölye ve kurslar planlayın. - Koçluk: Hedef belirleme ve değerlendirme seansları ayarlayın.

	program oluşturun.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentorluk: Deneyimli personeli eşleştirin.</li> <li>- Danışmanlık: Uzman rehberliği gereken alanları belirleyin.</li> </ul>
3. Eğitim Müdahalelerini Uygulayın.	Dersler, atölyeler, e-öğrenme modülleri ve pratik alıştırma sunun.	Bireylerin veya ekiplerin temel bilgi ve becerilerini oluşturmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktif öğrenme stratejileri kullanın.</li> <li>- İlerlemeyi takip etmek için değerlendirmeler ekleyin.</li> <li>- İşbirlikçi öğrenmeyi teşvik edin.</li> </ul>
4. Kişiselleştirilmiş Gelişim İçin Koçluğu Entegre Edin	Bireylerin performans hedeflerine ulaşmalarını desteklemek için koç atayın.	Katılımcıların düşünmesini, çözüm keşfetmesini ve sorumluluk almasını sağlamak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GROW veya CLEAR modellerini kullanın.</li> <li>- Belirli beceri veya davranış değişikliğine odaklanın.</li> <li>- Öz değerlendirme ve problem çözme teşvik edin.</li> </ul>
5. Mentorluk İlişkilerini Kolaylaştırın.	Deneyimli personeli daha az deneyimli üyelerle eşleştirin.	Uzun vadeli mesleki gelişim, kariyer gelişimi ve etik karar almayı teşvik etmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Net mentorluk hedefleri belirleyin.</li> <li>- Düzenli toplantı ve açık iletişimi teşvik edin.</li> <li>- İlerlemeyi takip edin ve gerekirse eşleştirmeleri ayarlayın.</li> </ul>
6. Danışmanlık Uygulamalarını Hayata Geçirin.	Sistem sorunlarını belirleyin ve uzman önerileri sunun.	Destekleyici ve etkili öğrenme ortamı yaratmak için süreçleri ve stratejileri iyileştirmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veri analizi ve kıyaslama kullanın.</li> <li>- Okul liderleriyle işbirliği yapın.</li> <li>- Sonuçları izleyin ve stratejiler geliştirin.</li> </ul>
7. Entegrasyon Noktaları Oluşturun	Eğitim, koçluk, mentorluk ve danışmanlığın	Tüm müdahalelerde	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koçluk hedeflerini eğitim hedefleriyle uyumlu hale getirin.</li> </ul>

	birbirini desteklemesini sağlayın.	sinerji oluşturmak.	-Mentorlar: Atölye bilgilerini desteklesin. - Danışmanlık iğörülerini uygulamalarla birleştirin.
8. İlerlemeyi İzleyin.	Dört yaklaşımın etkinliğini değerlendirmek için veri toplayın.	Öğrenme çıktılarını, davranış değerliklerini, mesleki gelişimi ve kurumsal iyileştirmeleri ölçmek.	- Anket, görüşme ve performans ölçümleri kullanın. - Kısa ve uzun vadeli ilerlemeyi takip edin. - Katılımcılar ve liderler arasında düşünmeyi teşvik edin.
9. Geri Bildirim Sağlayın Ve Ayarlayın.	Katılımcılar ve paydaşlar için yapılandırılmış geri bildirim döngüleri sunun.	İyileştirmeye açık alanları belirlemek ve programı optimize etmek.	- Düzenli koçluk seanslarıyla tartışma ortamı oluşturun. - Mentorları sürekli geri bildirim vermeye teşvik edin. - Danışmanlık verilerini stratejiler için kullanın.
10. Sürdürün Ve Ölçeklendirin.	Uygulamaları kurum kültürüne yerleştirerek sürekli gelişimi sağlayın.	Sürekli iyileştirme ve uzun vadeli etki sağlamak.	- Geleceğin koç ve mentorlarını eğitin. - Koçluk ve mentorluğu profesyonel gelişimle bütünleştirin. - Danışmanlık önerilerini düzenli gözden geçirin ve uygulamayı takip edin.

Kaynak: Yazarlar

#### 1.4 Eğitim Koçluğunda Temel Roller ve Uygulamalar

Eğitim koçluğu, eğitimcilerin, öğrencilerin ve eğitim kurumlarının performanslarını ve kişisel gelişimlerini desteklemeyi amaçlayan, dinamik ve sürekli gelişen bir meslektir. Bu sürecin merkezinde ise, bireylerin ve

kurumların gelişim yolculuklarını çok yönlü biçimde kolaylaştıran eğitim koçu yer alır. Eğitim koçunun temel rollerinden biri, düşünme süreçlerini yapılandırmak ve derinleştirmektir. Koçlar, eğitimcilerin öğretim uygulamalarını, pedagojik yaklaşımlarını ve sınıf yönetimi stratejilerini eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmelerine rehberlik eder. Bu düşünsel farkındalığın geliştirilmesi, öğretmenlerin hem güçlü yönlerini hem de gelişime açık alanlarını belirlemelerine olanak tanır. Böylece daha bilinçli, etkili ve sürdürülebilir öğretim uygulamaları ortaya çıkar. Eğitim koçunun bir diğer temel rolü mentorluktur. Geleneksel denetim anlayışından farklı olarak koçlar, değerlendirme odaklı değil; iş birlikçi, destekleyici ve gelişim merkezli bir yaklaşım benimserler. Mentorluk süreci, öğretmenlere yeni beceriler kazandırmayı, yenilikçi öğretim stratejilerini benimsemeyi ve mesleki zorlukların üstesinden gelmeyi kolaylaştırır. Aynı zamanda öğretmenlerin mesleki öğrenme süreçleri için güvenli ve teşvik edici bir ortam sunar (Woulfin, 2023).

Koçlar, aynı zamanda iş birliğini kolaylaştıran önemli aktörlerdir. Hedef belirleme, eylem planı geliştirme ve öğrenmeyi destekleyen stratejilerin uygulanmasında öğretmenler, yöneticiler ve gerektiğinde öğrencilerle ortak çalışırlar. Bu süreç etkili iletişim, empati ve güven oluşturmaya yönelik beceriler gerektirir. Koçlar ortaklık yaklaşımı doğrultusunda hareket ederek, uygulamaların bağlama uygun olmasını ve bireylerin ya da kurumların özgün ihtiyaçlarına yanıt vermesini sağlar. Bunlara ek olarak, eğitim koçları kaynak sağlayıcı rolüyle de önemli bir işlev üstlenir. Pedagoji, değerlendirme, müfredat tasarımı ve yeni eğitim teknolojilerine ilişkin güncel bilgi ve uygulamaları paylaşarak öğretmenlerin mesleki yeterliklerini güçlendirirler. Böylece teori ile pratik arasında köprü kurarak, araştırma temelli stratejilerin sınıf ortamında uygulanabilir çözümlere dönüşmesini mümkün kılarlar. Eğitim koçunun bir diğer temel görevi motivasyon sağlama ve cesaretlendirmedir. Öğretmenlik mesleği zaman zaman yoğun ve yalnızlaştırıcı bir deneyim olabilir. Bu nedenle eğitim koçları, öğretmenleri destekleyerek cesaretlendirir, başarılarını görünür kılar ve hedeflerine odaklanmalarına yardımcı olur. Bu tür bir destek, bireysel mesleki gelişimi güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda olumlu ve dirençli bir okul kültürünün oluşmasına da katkıda bulunur. Eğitim koçları aynı zamanda ilerlemenin izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinde de etkin bir rol üstlenir. Gözlemler, yapılandırılmış geri bildirimler ve yansıtıcı diyaloglar aracılığıyla öğretmenlerin yeni

stratejileri uygulama süreçlerini takip eder ve bu stratejilerin öğrenci öğrenmesi üzerindeki etkilerini değerlendirmelerine yardımcı olurlar. Bu süreç, destekleyici bir yaklaşım ile hesap verebilirlik arasında dikkatli bir denge gerektirir ve gerektiğinde düzeltici ayarlamalar yapılmasını mümkün kılar. Bu durum, öğretmenlerin sonuçları kanıta dayalı bir şekilde analiz yapmalarını ve veriye dayalı kararlar almalarını teşvik eder. Problem çözme de eğitim koçlarının önemli sorumluluk alanlarından biridir. Koçlar, öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukları tanımlamalarına ve bağlama uygun, uygulanabilir çözümler geliştirmelerine destek olur. Sınıf yönetimi, müfredat uyumu veya öğrenci katılımını artırmaya yönelik stratejiler gibi konularda yapıcı geri bildirim sunarak yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlarlar. Bu süreç, öğretmenlerin eleştirel düşünme becerilerini güçlendirmekte, uyarlanabilir stratejiler geliştirmelerini desteklemekte ve mesleki zorlukları önceden tahmin edip tedbir almalarını mümkün kılmaktadır (Lewis & DeSantis, 2024).

Eğitim koçları, eğitim sistemlerinde yalnızca bireysel destek sağlayan uzmanlar değil, aynı zamanda birer değişim öncüsü olarak da önemli görevler üstlenirler. Sürekli iyileştirme, yenilikçilik ve profesyonel öğrenme kültürlerinin geliştirilmesini teşvik ederek, en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasına, yeni öğretim yöntemlerinin benimsenmesine ve nihayetinde öğretim kalitesinin iyileştirilmesine katkıda bulunurlar. Bu yönleriyle koçların etkileri, çoğu zaman sınıf düzeyini aşarak daha geniş çaplı eğitim politikalarının ve kurumsal uygulamaların şekillenmesine kadar uzanır. Güçlü ilişkiler kurmak, eğitim koçlarının bir diğer temel sorumluluğudur. Koçlar; öğretmenler, öğrenciler ve yöneticilerle güvene dayalı iş birliğine açık ilişkiler geliştirirler. Aktif dinleme, empati ve etkili iletişim becerileri aracılığıyla bireylerin kendilerini değerli, duyulmuş ve desteklenmiş hissettikleri güvenli bir öğrenme ortamı oluştururlar. Bu tür ilişkiler, psikolojik güvenliği güçlendirerek anlamlı gelişim ve büyümenin temel koşullarını sağlar (Blazar, McNamara & Blue, 2024). Son olarak, eğitim koçları yaşam boyu öğrenen profesyonellerdir. Mesleki becerilerini geliştirmek, güncel eğilimleri takip etmek ve kendi uygulamalarını iyileştirmek amacıyla sürekli olarak mesleki gelişim faaliyetlerine, araştırmaya ve yansıtıcı uygulamalara katılırlar. Bu öğrenme arzusu, öğretmenler arasında sürekli gelişim kültürünü besler ve bilgi, beceri ve yansıtıcı düşünme yoluyla eğitimin bütünsel ilerlemesine katkıda bulunur. Eğitim koçlarının günlük eğitim uygulamalarında üstlendikleri rolleri

etkili biçimde hayata geçirebilmeleri için ayrıntılı bir rehber Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Eğitim koçlarının günlük eğitim uygulamalarında rollerini etkili bir şekilde uygulamaları için ayrıntılı ve uygulamalı bir kılavuz

### **Eğitim Koçları İçin Adım Adım Kılavuz**

Eğitim koçlarının, öğretmen gelişimini desteklemede üstlendiği roller oldukça çeşitlidir. Bu kılavuz, her bir rolün etkili bir şekilde nasıl uygulanabileceğine ilişkin somut adımlar sunarak koçluk sürecinin sistematik, izlenebilir ve sonuç odaklı ilerlemesini amaçlamaktadır.

#### **1. Yansıma Kolaylaştırıcısı**

**Adım 1:** Öğretmenlerle haftalık veya iki haftada bir düzenli değerlendirme Seansları planlayın.

**Adım 2:** “Bu hafta ne iyi gitti?”, “Derslerde hangi güçlüklerle karşılaştınız?” gibi açık uçlu sorular sorarak düşünme sürecini derinleştirin.**Adım 3:** Öğretim uygulamaları, sınıf yönetimi ve öğrenci katılımına ilişkin gözlem notlarını kullanarak öğretmenin kendini değerlendirmesini teşvik edin.

**Adım 4:** Öğretmenleri, düşüncelerini ve gelişim süreçlerini bir günlük ya da dijital portföyde düzenli olarak kayıt altına almaya yönlendirin.

#### **2. Mentor**

**Adım 1:** Yeni başlayan veya belirli alanlarda zorlanan öğretmenleri, beceri geliştirmeye yönelik koçluk seanslarıyla eşleştirin.

**Adım 2:** Kişisel deneyimlerinizi, kaynaklarınızı ve en iyi uygulama örneklerinizi paylaşın.

**Adım 3:** Yargılayıcı olmayan, destekleyici bir şekilde rehberlik edin. Her zaman dikkatinizi gelişime odaklayın.

**Adım 4:** Öğretmenle birlikte açık, ulaşılabilir hedefler belirleyin ve düzenli takiplerle ilerlemeyi değerlendirin.

#### **3. İşbirlikli**

**Adım 1:** Ders, ünite veya müdahale planlamalarını birlikte tasarlamak için ortak planlama Seansları oluşturun.

**Adım 2:** Öğretmenin fikirlerini etkin şekilde dinleyin ve önerilerinizi onun bağlamına uyarlayın.

**Adım 3:** Birbirini tamamlayan güçlü yönleri sahip öğretmenleri bir araya getirerek akran işbirliğini destekleyin.

**Adım 4:** Stratejiler, sorumluluklar ve zaman çizelgelerini içeren ortak eylem planları hazırlayın.

#### 4. Kaynak Sağlayıcı

**Adım 1:** Ders planları, makaleler, videolar ve öğretim araçlarından oluşan dijital veya fiziksel bir kaynak havuzu oluşturun.

**Adım 2:** Öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve sınıf bağlıklarına uygun materyaller önerin.

**Adım 3:** Yenilikçi araçları ve kanıta dayalı stratejileri tanıtarak etkili kullanım yollarını açıklayın.

**Adım 4:** Kaynakların uygulamaya aktarımını göstermek için kısa tanıtımlar veya atölye çalışmaları düzenleyin.

#### 5. Motivasyon ve Teşvik Edici

**Adım 1:** Öğretmenlerin küçük kazanımlarını ve gelişmelerini bireysel veya topluluk içinde görünür kılarak takdir edin.

**Adım 2:** Gözlemler ve koçluk görüşmeleri sırasında tutarlı, olumlu geri bildirim sunun.

**Adım 3:** Hedef belirleme çerçevelerini kullanarak öğretmenlerin motivasyonunu yüksek tutun ve ölçülebilir sonuçlara odaklanmalarını sağlayın.

**Adım 4:** Öğretmenleri kişisel mesleki gelişim hedefleri belirlemeye ve bunları düzenli olarak takip etmeye yönlendirin.

#### 6. İzleme ve Değerlendirme

**Adım 1:** Sınıf içi uygulamaları gözlemleyerek öğretim süreçlerine ilişkin yapılandırılmış notlar alın.

**Adım 2:** Güçlü yönleri ve gelişim alanlarını da içeren, zamanında ve yapıcı geri bildirim sağlayın.

**Adım 3:** Öğrenci verileri, katılım oranları ve gözlem kayıtları gibi ölçütleri kullanarak koçluk etkisini analiz edin.

**Adım 4:** Eylem planlarını düzenli olarak gözden geçirerek elde edilen sonuçlara uygun stratejileri güncelleyin.

#### 7. Problem Çözücü

**Adım 1:** Öğretmenlerden sınıfta karşılaştıkları sorunları ayrıntılı biçimde anlatmalarını isteyerek temel zorlukları belirleyin.

**Adım 2:** Farklı çözüm seçenekleri üzerinde birlikte beyin fırtınası yapın.

**Adım 3:** Seçilen çözüm için uygulanabilir, adım adım ilerleyen bir eylem planı geliştirin.

**Adım 4:** Sürecin ilerleyişini takip edin, gerektiğinde stratejileri uyarlayın ve başarılı uygulamaları birlikte kutlayın.

#### 8. Değerşim Temsilcisi

**Adım 1:** Okulun öğretim kültüründe yenilik veya iyileştirme yapılabilecek alanları tespit edin.

**Adım 2:** Öğretmenlere ve yöneticilere en iyi uygulamaları ve araştırma temelli yöntemleri tanıtın.

**Adım 3:** Bu uygulamaları örnekleyen pilot çalışmaların veya girişimlerin liderliğini

üstlenin.

**Adım 4:** Başarılı uygulamaların okul politikalarına veya geniş çaplı programlara uyarlanmasını destekleyin.

### 9. İlişki Kurucusu

**Adım 1:** Öğretmenlerin güvenini kazanmak ve ihtiyaçlarını derinlemesine anlamak için birebir görüşmeler planlayın.

**Adım 2:** Aktif dinleme, empati ve açık iletişimi sistematik şekilde uygulayın.

**Adım 3:** Öğretmenlerin çabalarını ve karşılaştıkları güçlükleri takdir ederek psikolojik güven ortamını güçlendirin.

**Adım 4:** İşbirlikçi problem çözüme, akran desteği ve paylaşımlı öğrenmeyi teşvik eden bir ilişki ağı oluşturun.

### 10. Yaşam Boyu Öğrenen

**Adım 1:** Eğitim araştırmalarını takip ederek güncel kalın; atölye çalışmalarına, web seminerlerine ve konferanslara katılın.

**Adım 2:** Kendi koçluk uygulamalarınızı düzenli olarak gözden geçirin ve meslektaşlarınızdan geri bildirim alın.

**Adım 3:** Yeni teknikleri deneyerek sonuçlarını kayıt altına alın.

**Adım 4:** Edindiğiniz bilgileri okul topluluğuyla paylaşarak sürekli iyileştirme kültürünü modelleyin

## 1.5 Yirmi Birinci Yüzyılda Eğitimde Koçluğun Önemi

Yirmi birinci yüzyıl, eğitim dünyasında köklü değişimlerin yaşandığı bir dönem olarak öne çıkmaktadır. Bu dönemde hem belgeler hem de eğitimciler, yeni beceriler, yeterlilikler ve genel özellikler geliştirmek zorunda kalmıştır. Hızla değişen ve karmaşık bir yapı sergileyen bu çağda, koçluk, kişisel gelişimi destekleyen ve bireylerin uyum sağlama becerilerini güçlendiren etkili bir araç olarak ortaya çıkmıştır. Geleneksel eğitim, öncelikle bilgi aktarımına odaklanırken, koçluk yaklaşımı öğrencilere özerklik kazandırmayı, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirmeyi amaçlar. Bu yönüyle koçluk, öğrencilerin karmaşıklık ve belirsizlikle dolu bir çağda başarılı olmalarına önemli ölçüde katkı sağlar. Günümüzde koçluğun en önemli özelliklerinden biri, kişiselleştirilmiş öğrenmeyi destekleme kapasitesidir. Geleneksel sınıflar genellikle standart yapılar üzerine kuruluyken, koçluk öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını ve hedeflerini keşfetmelerine olanak tanır. Eğitim koçları, yapılandırılmış, sorgulamaya dayalı ve problem çözme odaklı diyaloglar aracılığıyla öğrencilerin bireysel öğrenme profillerini anlayabilir ve bu profillere uygun stratejiler geliştirebilirler. Bu

kişiselleştirilmiş yaklaşım, öğrencilerin öğrenmeye katılımını, motivasyonunu ve uzun vadeli başarılarını artırır (Blazar, MvNamara & Blue, 2021).

Koçluk, aynı zamanda iş birliği, iletişim, yenilikçilik ve dijital okuryazarlık gibi 21. yüzyıl becerilerinin gelişimini de destekler. Bu beceriler, yalnızca derslerle kazanılamaz; deneyim yoluyla uygulanmalı ve geliştirilmelidir. Eğitim koçları, öğrencilerin birlikte çalışmalarını, grup dinamiklerini gözlemlmelerini ve üzerinde düşünmelerini teşvik ederek bu becerilerin gelişmesini sağlar. Koçlar, etkili sorular sormayı, üretken tartışmalara katılmayı ve teknolojik araçları verimli şekilde kullanmayı destekleyerek, öğrencileri modern iş dünyasına ve küresel vatandaşlığa hazırlar. Koçluk yaklaşımı, sorgulamaya dayalı ve probleme dayalı öğrenme yöntemleri ile de yakından ilişkilidir. Koçlar, öğrencilerin merakını ve yaşam boyu öğrenme yeteneklerini geliştirmek amacıyla araştırma ve düşünme süreçlerini yönlendirir. Doğrudan yanıtlar vermek yerine, öğrencilerin seçenekleri keşfetmelerine, bağlantılar kurmalarına ve sonuçları değerlendirmelerine olanak tanır. Bu süreç, üst düzey düşünme becerilerinin gelişimini destekler ve akademik başarı ile gerçek dünya koşullarına uyumu güçlendirir (Campbell & Mogashana, 2024).

Koçluğun bir diğer önemli yönü de duygusal zeka ve sosyal-duygusal becerilerin geliştirilmesidir. Modern yaşam yoğun stres, dikkat dağıtıcı unsurlar ve performans baskıları ile doludur. Koçlar, öğrencilerin duygularını ifade edebilecekleri, öz farkındalıklarını geliştirebilecekleri ve zaman yönetimi gibi becerilerini güçlendirebilecekleri güvenli bir ortam sağlar. Bu destek, öğrencilerin özgüvenini ve empati yeteneklerini artırarak genel refahlarını yükseltir. Öğretmen koçluğu, sınıf ortamlarını daha öğrenci merkezli ve etkili hale getirmede de önemli bir rol oynar. Koçlar, öğretmenlerin yeni pedagojik yöntemleri sınıflarına uyarlamalarını, öğretim tekniklerini geliştirmelerini ve sınıf yönetimi becerilerini güçlendirmelerini sağlar. Bu süreç, öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekler ve sınıf uygulamalarında doğrudan etkili sonuçlar doğurur.

Dijital öğrenme koçluğu ise giderek daha hayati bir önem taşımaktadır. Çevrimiçi platformların, yapay zekâ araçlarının ve dijital teknolojilerin hızlı gelişimi, bilgiye erişim ve kullanım becerilerinin bilinçli şekilde öğretilmesini gerektirir. Koçlar, öğrencilerin dijital vatandaşlık, medya

okuryazarlığı ve etik karar verme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, bilgiyi pasif tüketim yerine iş birliği ve yenilikçilik için kullanmayı teşvik eder, böylece geleceğe yönelik dijital yeterlilikler kazandırır. Koçluk, farklı geçmişlere sahip öğrencilerin ihtiyaçlarını dikkate alarak eşitlik ve kapsayıcılığı da destekler. Bazı öğrenciler kültürel, dilsel, sosyoekonomik veya akademik farklılıklar nedeniyle özel desteğe ihtiyaç duyarlar. Koçlar bu farklılıkları belirler, hedefli müdahaleler sağlar ve öğrencilerin başarılı olabileceği kapsayıcı bir öğrenme ortamı oluştururlar. Ayrıca koçluk, hızlı tempolu küresel ekonomide kritik olan gelişim odaklı bir zihniyetin oluşmasına katkı sağlar. Bilgilerin hızla güncelliğini yitirdiği bir dünyada, azim, uyum yeteneği ve geri bildirimlere açık olma becerisi son derece önemlidir. Koçlar, öğrencilerin bu tutumları benimsemelerine yardımcı olmak için ayrıntılı diyaloglar, hedef belirleme teknikleri ve motivasyon araçları kullanır. Bu sayede öğrenciler, sadece akademik başarıya değil, yaşam boyu öğrenme ve kariyer gelişimine de hazır hale gelir (Lewis & DeSantis, 2024). Sonuç olarak, koçluk, geleneksel eğitim ile modern yaşam arasındaki köprüyü kuran 21. yüzyılın vazgeçilmez bir yaklaşımıdır. Koçluk, akademik, sosyal, duygusal ve teknolojik yetkinliklerin gelişimini destekleyerek öğrencilerin bağımsızlığını, iş birliğini ve değişime uyum sağlama yeteneğini artırır. Bu şekilde koçluk, hızlı değişimlerle karakterize edilen bir çağda eğitimin etkili ve güncel kalmasına katkıda bulunur.

## **1.6 Koçluk Etiği ve Mesleki Standartlar**

Koçluk etiği ve mesleki standartlar, güvenilir, etkili ve sürdürülebilir koçluk uygulamalarının temelini oluşturur. Bu standartlar, koçların davranışlarını, karar alma süreçlerini ve iletişim biçimlerini yönlendiren rehber politikaları sağlar. 21. yüzyılda koçluk, eğitim, liderlik, sağlık ve kişisel gelişim alanlarında yaygın olarak kullanılmaktadır ve bu alanlarda güçlü etik çerçevelere duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Ortak bir etik temel ve ilkeler olmadan, koçluk tutarsız, güvenilmez ve profesyonellikten uzak bir uygulama haline gelebilir. Bu nedenle, etik ve ilkeler sadece koruyucu bir araç değil, aynı zamanda koçların dürüst ve sorumlu davranmalarına rehberlik eden bir pusula görevi de görür. Koçluk etiğinin temel ilkelerinden biri gizliliklidir. Bu ilke, müşterinin paylaştığı tüm bilgilerin, açık bir izin veya yasal bir zorunluluk bulunmadığı sürece gizli

tutulmasını sağlar. Gizlilik güven oluşturur ve müşterilerin ifşa edilme veya yargılanma korkusu olmadan açıkça paylaşımda bulunmalarına olanak tanır. Mesleki standartlar ayrıca koçların nasıl iletişim kuracağını, bilgileri nasıl işleyeceğini ve kayıt altına alacağını da belirler. Özellikle reşit olmayanların veya hassas verilerin söz konusu olduğu eğitim ortamlarında, gizlilik ile koruma sorumlulukları arasında denge kurulması gerekir. Bu durum etik karar alma süreçlerini daha önemli hale getirir. Bir diğer temel etik unsur bilgilendirilmiş onamdır. Koçluk süreci başlamadan önce, koç müşteriyi koçluğun doğası, kullanılan yöntemler ve sürecin koşulları hakkında bilgilendirir. Bu açıklık, koçluk, danışmanlık veya mentorluk sürecinin sınırlarının netleştirilmesini sağlar, yanlış anlamaları önler ve şeffaf bir ortaklık kurulmasına imkân verir. Modern uygulamada, ticari şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanması için yazılı anlaşmalar vazgeçilmez olarak kabul edilmektedir (Diller, 2024).

Etik, yalnızca mesleki değerlere ve ilkelere bağlı kalmayı değil, aynı zamanda koçların yetkinliklerini korumalarını ve sürekli gelişim süreçlerine katılmalarını da gerektirir. Koçlar, profesyonel eğitimlerini, deneyimlerini ve mesleki gelişim faaliyetlerini düzenli olarak güncellemekle yükümlüdür. Eğer danışanın ihtiyaçları koçun uzmanlık alanını aşıyorsa (örneğin, durum psikolojik danışmanlık gerektiriyorsa), koçun danışanı uygun bir uzmana yönlendirmesi beklenir. Bilgi ve becerileri güncel tutmak, denetimlere katılmak ve alandaki güncel araştırma ve gelişmeleri takip etmek, yüksek kaliteli ve güvenli koçluk hizmetleri sunmanın temel gereklilikleridir. Etik koçluğun bir diğer kritik boyutu da profesyonelliktir. Koçlar, koçluk ilişkilerinde adil ve şeffaf ücret politikalarına bağlı kalmalı ve çıkar çatışmasına yol açabilecek ikili ilişkilerden kaçınmalıdır. Yakın bir arkadaş, aile üyesi veya doğrudan kendisine bağlı bir çalışanla koçluk ilişkisine girmek, bu tür çatışmalara örnek olarak gösterilebilir. Bu tür sınırların korunması, koçluk ilişkisinin nesnelliliğini ve profesyonelliğini güçlendirerek hem koçu hem de müşteriyi olası risklere karşı korur. Koçluk etiğinin bir diğer temel unsuru da danışanın özerkliğine saygı duymaktır. Müşteri, kendi kararlarını alma ve süreçte aktif rol oynama hakkına sahiptir. Koçun rolü, danışan adına karar vermek değil; düşünme süreçlerini kolaylaştırmak, seçeneklerin değerlendirilmesini desteklemek ve danışanın bilinçli kararlar almasına katkıda bulunmaktır. Özerkliğe saygı, danışanın sorumluluk almasını, kararlarının sahibi olmasını ve öz yeterlilik geliştirmesini teşvik eder

(Ratlabala & Terblanche, 2022). Böylece olumsuz bir durumla karşılaştığında ilk önce sorumluluğu dışarıda değil kendi içinde arar.

Dürüstlük ve doğruluk, profesyonel koçluk performansının temel bileşenlerindedir. Koçlar; nitelikleri, yöntemleri, politikaları ve sınırları konusunda şeffaf olmalı, sonuçları abartmaktan ve gerçek dışı vaatlerde bulunmaktan kaçınmalıdır. Manipülatif tekniklerin kullanılmaması da etik standartların ayrılmaz bir parçasıdır. Bu ilkeler, yalnızca koçluk sürecine değil, aynı zamanda pazarlama faaliyetleri, sosyal medya paylaşımları ve tüm iletişim kanallarına da rehberlik eder. Koçların sergilediği dürüst tutum, mesleğin genel güvenilirliğini ve itibarını doğrudan güçlendirir. Günümüz koçluk uygulamalarında kültürel çeşitlilik ve kapsayıcılık da önemli bir etik unsur hâline gelmiştir. Farklı kültürel geçmişlere sahip bireylerle çalışırken, koçlardan kültür, din, cinsiyet, dil ve değerlerdeki farklılıkları tanımaları ve saygı göstermeleri beklenir. Etik uygulama, önyargı ve kalıplaşmış düşüncelerden uzaklaşmayı gerektirir ve koçluk süreçlerinin kültürel olarak uygun, kapsayıcı ve erişilebilir olmasını sağlar. Küreselleşen bir dünyada, kültürel yeterlilik, etik ve etkili koçluk ilişkileri kurmak için temel bir beceri olarak ortaya çıkmaktadır.

Etik kurallar aynı zamanda koçlar için sistematik bir karar alma çerçevesi sunar. Herhangi bir etik ikilemde, koçun olası sonuçları dikkatlice değerlendirmesi, ilgili etik ilkelere başvurması ve gerektiğinde denetim desteği alması önerilir (Breakey, 2024). Bu yapılandırılmış yaklaşım, gizlilik çatışmaları, müşteri güvenliği endişeleri veya kurumsal baskılar gibi karmaşık durumların sağlıklı bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunur. Sonuç olarak, koçluk etiği ve mesleki standartlar; müşterinin refahını korumak, koçluk ilişkisinin bütünlüğünü desteklemek ve mesleğin güvenilirliğini artırmak açısından vazgeçilmezdir. Etik ilkelere bağlı çalışan koçlar, güven tesis eder, profesyonellik sergiler ve müşterileri için olumlu ve sürdürülebilir sonuçlar üretir. Eğitim ortamlarında uygulanan etik koçluk yaklaşımları, okul kültürünü olumlu yönde etkileyerek adil, saygılı ve kapsayıcı bir öğrenme ortamının geliştirilmesine katkıda bulunur. Sağlam ahlaki çerçeveler, koçluğun küresel çapta yaygın, sürdürülebilir, etkili ve sorumlu uygulamalarının temel yapı taşları olmaya devam etmektedir.

## 1.7 Okullarda Eğitim Koçluğuna İlişkin Yanlış Anlamalar

Okullardaki koçluk uygulamalarıyla ilgili yaygın bir yanlış, koçluğun yalnızca öğretmenler zorlandığında veya düşük başarı gösterdiğinde gerekli olduğu algısıdır. Bu yaklaşım, koçluğu yalnızca sorun odaklı ve dñnmsel bir destek aracı olarak sınırlandırarak, bütün öğretmenlerin erişebileceği sürekli bir mesleki gelişim fırsatı olarak görülmesini engellemektedir. Oysa etkili koçluk, güçlü yönlerin geliştirilmesini teşvik eder, uygulamayı derinleştirir ve her deneyim düzeyindeki eğitimcilerin mesleki becerilerini sürekli iyileştirmeyi hedefler. Ancak, koçluğu yalnızca zorlanan öğretmenler için bir müdahale yöntemi olarak çerçevelemek, olumsuz bir damgalanmaya yol açar ve erişim alanını daraltır (Elfarargy & ark., 2022). Bir diğer yanlış anlama, koçluğun denetim veya başarı değerlendirmesiyle eşdeğer olduğuna ilişkin görüştür. Bazı eğitimciler, koçların yöneticilere rapor sunarak değerlendirme süreçlerinde rol oynadığını düşünmektedirler. Ancak etkili koçluk, kurumsal değerlendirme mekanizmalarından bağımsız, gelişim odaklı, gizli ve yargılayıcı olmayan bir süreçtir. Bu ayrım, öğretmenlerin kendilerini güvende hissedebilecekleri, yeni uygulamalar deneyebilecekleri ve mesleki olarak gelişebilecekleri bir öğrenme ortamı oluşturmak açısından büyük öneme sahiptir.

Ayrıca koçluğun hızlı çözümler sağlayan bir yapı olduğu yönünde yanlış bir kanaat bulunmaktadır. Bazı eğitimciler koçlardan doğrudan hazır stratejiler veya çözümler beklemektedir. Ancak koçluk süreci, öğretmenlerin sınıf içi durumları analiz etmelerini, farklı seçenekleri değerlendirmelerini ve kendi özgün çözümlerini üretmelerini destekler. Koçluğu kısa yol ya da hızlı sonuçlar sunan bir mekanizma olarak görmek, sürecin gerektirdiği zaman, iş birliği ve özveri boyutunun göz ardı edilmesine neden olur. Koçluğun tek tip bir modelle uygulanabileceği yanlışlığı da oldukça yaygındır. Gerçekte koçluk, öğretmenin bireysel ihtiyaçları, dersin içeriği, öğretim yaklaşımı ve okulun bağlamsal özelliklerine göre şekillenen kişiselleştirilmiş bir süreçtir. Dolayısıyla tek bir koçluk formülünün her durumda işe yarayacağına yönelik beklenti, koçluğun doğasında bulunan çeşitlilik ve esnekliği göz ardı etmektedir. Son olarak, bazı okul yöneticileri koçluğu ek bir iş yükü olarak algılıyorlar. Bu algı, sürecin toplantılar, sınıf gözlemleri ve değerlendirme Seansları

gerektirmesi göz önüne alındığında anlaşılabilir bir durumdur. Bununla birlikte, koçluk öğretmenlerin önceliklerini belirlemelerine, etkili öğretim stratejilerine odaklanmalarına ve uzun vadede iş yüklerini azaltmalarına yardımcı olur (Saclarides & Gillespie, 2024).

Koçluğun otoriteyi tehdit edeceği düşüncesi de yaygındır. Bazı eğitimciler, koçla çalışmanın özgürlüklerini kısıtlayacağını veya belirli öğretim yöntemlerini dayatacağını düşünür. Oysa gerçek koçluk, öğretmenlerin mesleki kimliklerini keşfetmelerini, kendi hedeflerini belirlemelerini ve özerkliklerini güçlendirmelerini destekler. Koçlar rehberlik eder, yönlendirme yapmaz ve öğretmenlerin kendi çözümlerini keşfetmelerine imkân tanır. Koçluğun mentorluk, danışmanlık veya terapi ile karıştırılması da sık rastlanan bir yanılgıdır. Koçluk, hedef belirleme, uygulama desteği ve performans iyileştirmeye odaklanır. Mentorluk, bilgi ve deneyim paylaşımını içerirken, danışmanlık daha çok duygusal veya kişisel sorunların çözümünü ilgilendirir. Bu rollerin karıştırılması, mesleki gelişim hedefleri arasındaki çizgileri bulanıklaştırır.

Bazı eğitimciler, koçluğun yalnızca yeni veya deneyimsiz öğretmenler için uygun olduğuna inanır. Oysa koçluk, tüm kariyer süreçlerinde öğretmenlerin mesleki ustalığını destekler. Deneyimli öğretmenler, yeni teknolojileri dersleriyle birleştirirken, öğretim stratejilerini yenilerken veya özel yazılımlar kullanırken koçluktan büyük ölçüde faydalanırlar. Koçluk, yaşam boyu süren bir mesleki gelişim uygulaması olarak benimsendiğinde etkisi büyük olur. Ayrıca, koçluğun yalnızca bireysel öğretmen başarısına odaklandığı ve okul bağlamını göz ardı ettiği de bir yanılgıdır. Oysa etkili koçluk, okul çapında kültürü, öğretim uygulamalarını ve öğrenci öğrenimini geliştirmeyi hedefler. Koçlar, ekiplerle çalışır, müfredat uyumunu destekler ve sistemin genel gelişimini sağlar. Son olarak, koçluğun kısa sürede somut sonuçlar vereceğine dair yaygın bir inanış vardır. Koçluk hızlı içgörüler sağlayabilse de, sürdürülebilir gelişim uzun vadeli bir süreçtir. Koçluk, mesleki gelişim, düşünme ve akademik başarıya yönelik uzun vadeli bir yatırım olarak görülmelidir (Liu, Sulaiman & Che Nawi, 2025). Hızlı çözümler yerine, sürekli ve sabırlı bir öğrenme yaklaşımı, okullarda kalıcı bir öğrenme kültürünün gelişmesini sağlar.



## BÖLÜM 2.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNUN TEORİK TEMELLERİ

#### 2.1 Koçluk Yaklaşımlarını Destekleyen Teorik Temeller

Eğitim koçluğu, öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini, nasıl kalıcı hâle geldiğini ve bireylerin becerilerini nasıl geliştirebildiğini açıklayan çeşitli temel öğrenme teorilerine dayanır. Bu teoriler, koçlara derin ve sürdürülebilir öğrenmeyi destekleme, etkili görüşmeler tasarlama, uygun stratejiler seçme ve dönüşümü kolaylaştırma konusunda bilimsel bir temel sağlar. Koçluk psikolojisi ve eğitim biliminin ilkeleri bir araya getirildiğinde, koçlar öğrencilerin pasif bilgi alıcıları olmaktan ziyade aktif bilgi üreticisi olmalarına yardımcı olabilirler. Yapılandırıcılık, eğitim koçluğunda etkili ve önde gelen teorilerden biridir. Bu yaklaşıma göre bireyler bilgiyi yalnızca dışarıdan almaz, deneyimleri doğrultusunda anlamlandırır ve içsel olarak yapılandırır. Yapılandırıcı koçluk, öğretmen veya öğrencilerin mevcut inançlarını keşfetmesini, uygulamalarını sorgulamasını ve yeni anlamlar geliştirmesini teşvik eder.

Bu süreçte koç, sadece bilgi aktaran biri değil, aynı zamanda sorgulamayı, düşünmeyi ve problem çözmeyi kolaylaştıran bir rehberdir. Bu yaklaşımda, koçun sadece çözümü belirtmesi yerine, öğrencinin kendi cevaplarını üretmesi teşvik edilerek daha derin ve kalıcı bir öğrenme sağlanır (Deiorio & ark., 2022).

Sosyal Yapılandırıcılık ise Vygotsky'nin Yakınsal Gelişim Bölgesi (YGB) kavramına dayanmaktadır. Bu teoriye göre, bireyler kendi başlarına yapamayacakları şeyleri daha bilgili bir kişinin rehberliğinde öğrenebilirler. Eğitim koçluğunda, koç, öğrencinin gelişim düzeyine uygun bir seviyede destek sağlayan bir "iskele" görevi görür. Bu süreçte işbirlikli diyalog, rehberli sorgulama ve birlikte problem çözme önemli yer tutar. Davranışçı teori geleneksel bir yaklaşım olarak görülse de, koçlukta hâlâ değerlidir. Davranışçılık; gözlemlenebilir davranışlar, pekiştirme ve düzenli geri bildirim üzerine kuruludur. Koçlar, net ve ölçülebilir başarı

hedefleri belirleyerek ilerlemeyi takip eder. Olumlu pekiştirmelerle motivasyonu ve davranış değişimini destekler. AKILLI (SMART) hedefler, davranış izleme ve geri bildirim döngüleri davranışçı temellere dayanır.

Bilişsel öğrenme teorisi, dikkat, hafıza, algı ve problem çözme gibi zihinsel süreçlerin öğrenmeyi nasıl etkilediğini açıklar. Bilişsel kuram konusunda bilgi sahibi bir koç, öğrencilerin düşünme süreçlerinin farkına varmalarına, bilişsel engelleri belirlemelerine ve etkili zihinsel stratejiler geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşımda koçluk, sorgulama ve yansıtma yoluyla öğrenenin kendi öğrenme süreçlerini yönetmesini destekler (Smith & ark., 2023). Bir diğer önemli yaklaşım olan metabiliş, bireyin “kendi düşünmesi üzerine düşünmesi” anlamına gelir. Metabilişsel koçluk, öğrenenin kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanımasını, seçeneklerini değerlendirmesini ve öğrenme stratejilerini düzenlemesini sağlar. Yansıtıcı günlükler, öz değerlendirme araçları ve yapılandırılmış geri bildirim metabilişsel farkındalığı artırır. Bu sayede birey bağımsız ve öz düzenleyici bir öğrenen hâline gelir. Hümanistik kuram, bireyin kendini (öz) gerçekleştirmesi, psikolojik güvenlik, empati ve koşulsuz kabul gibi kavramlara dayanmaktadır. Eğitim koçluğu, yargılamayan, güven veren ve destekleyici bir ilişki kurma amacıyla hümanistik ilkelerle büyük ölçüde örtüşür. Bu teori, koçluk ilişkisinin duygusal boyutunu güçlendirir; güven, saygı ve samimiyetin öğrenmeyi kolaylaştırdığı kabul edilmektedir. David Kolb'un Deneyimsel Öğrenme Teorisi, öğrenmenin somut deneyim, yansıtıcı gözlem, soyut kavramsallaştırma ve aktif deneme aşamalarından oluşan döngüsel bir süreç olduğunu savunmaktadır. Eğitim koçları, öğrencilerin deneyimlerini anlamlandırmalarını ve bu anlayışı yeni uygulamalara dönüştürmelerini sağlar. Bu model özellikle öğretmen koçluğu, liderlik geliştirme ve beceriye dayalı eğitimde etkilidir (Graham & ark., 2024). Albert Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi, öğrenmenin gözlem, model alma ve taklit yoluyla da gerçekleştiğini vurgular. Koçlar, olumlu iletişim, problem çözme, öz düzenleme gibi davranışları bizzat sergileyerek güçlü birer model olurlar. Bandura'nın öz yeterlilik kavramı koçluk için çok önemlidir. Koç, öğrencinin küçük başarılar elde etmesine, yeteneklerine güven duymasına ve başarıyı görselleştirmesine yardımcı olarak öz yeterliliği artırır. Son olarak, Jack Mezirow'un Dönüştürücü Öğrenme Teorisi, bireyin dünya görüşünü, bakış açısını ve öz algısını değiştiren derin öğrenme süreçlerine odaklanır. Eleştirel düşünme ve

anlamalı diyalog yoluyla birey, önceki varsayımlarını sorgular ve yeni bir çerçeve oluşturur. Koçlukta bu teori, öğretmenlerin yeni öğretim yaklaşımlarını benimsemeleri, sınırlayıcı inançlarını değiştirmeleri ve mesleki kimliklerini yeniden tanımlamaları açısından önemlidir. Böylece koçluk, yalnızca beceri geliştirme süreci olmaktan çıkıp, derin kişisel dönüşümü destekleyen bir yapı haline gelir.

## **2.2 Eğitim Koçluğunun Hümanist Psikolojik Temelleri**

Eğitim koçluğu, Hümanist Psikoloji ve koçluk yaklaşımı, eğitim ortamlarında kişisel ve profesyonel gelişimi desteklemek için güçlü bir çerçeve oluşturur. Eğitim koçluğu; öz-yönelimli öğrenmeyi, yansıtıcı uygulamaları ve hedef odaklı gelişimi teşvik ederek öğrencilerin, öğretmenlerin ve eğitim liderlerinin yeteneklerini geliştirmeye odaklanır. İş birliği, aktif dinleme ve kişiselleştirilmiş rehberlik, bireylerin güçlü yönlerini belirlemelerine, zorlukların üstesinden gelmelerine ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olmanın anahtarıdır. Geleneksel öğretim yöntemleri çoğunlukla içerik aktarımına odaklanırken; eğitim koçluğu, güçlendirmeyi, özerkliği, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerinin gelişimini desteklemeyi temel alır (Joseph, 2021). Yirminci yüzyılın ortasında Carl Rogers ve Abraham Maslow tarafından şekillenen Hümanist Psikoloji, koçluk uygulamalarının teorik omurgasını oluşturur. Bu yaklaşım, bireylerin içsel potansiyeline, gelişim potansiyeline ve doğuştan gelen değerine vurgu yapar. İnsanların destekleyici şartlar sağlandığında doğal olarak kendini gerçekleştirmeye ve kişisel gelişime yöneleceğini savunur. Empati, özgün iletişim ve bireyin öznel deneyimine duyulan saygı gibi temel hümanist ilkeler, koçluğun etkili olmasını sağlayan ana unsurlardır. Eğitim koçluğu, bireyin eksiklikleri ve zayıflıklarından ziyade imkânlarına, güçlü yönlerine ve gelişim potansiyeline odaklanan bir bakış açısına sahiptir. Eğitim bağlamında Hümanist Psikoloji temelli koçluk, öğrencilerin ve öğretmenlerin öğrenmeyi bütünsel bir süreç olarak görmesine yardımcı olur. Bu yaklaşım, öğrencilere benzersiz yeteneklerini, öğrenme stillerini ve kişisel tercihlerini fark etme fırsatı sunarak öz farkındalık, motivasyon ve katılımı artırır. Öğretmenler açısından hümanist koçluk, pedagojik uygulamaların, sınıf içi etkileşimlerin ve mesleki hedeflerin yansıtıcı bir şekilde yeniden değerlendirilmesine olanak tanır. Hümanist ilkeler, dışsal kontrolün ve katı değerlendirme normlarının baskın olduğu ortamlardan

uzaklaşarak yaratıcılığın, merakın ve kişisel sorumluluğun desteklendiği öğrenme atmosferleri oluşturmayı teşvik eder. Bu çerçevede koçluğun temel unsurlarından biri, koç ve müşteri arasında kurulan iş birliğine dayalı ortaklıktır. Bu ortaklık, aktif dinleme, empatik anlayış ve yargılayıcı olmayan samimi bir iletişimle güçlenir. Hümanist yaklaşıma hâkim koçlar, müşterilerin yalnızca bilişsel süreçlerini değil, aynı zamanda duygusal ve sosyal boyutlarını da dikkate alarak öğrenme deneyimini bütünsel bir şekilde ele alır. Böylece koçluk süreci, yalnızca bir problem çözme etkinliğinden çıkıp dönüştürücü bir gelişim yolculuğuna dönüşür (Passmore & Evans-Krimme, 2021).

Eğitim koçluğunda hedef belirleme, yansıtıcı düşünme ve eylem planlaması süreçleri, Hümanist Psikolojinin temel ilkeleriyle uyumlu şekilde yapılandırılır. Bu yaklaşımda koçlar, danışanlarının değerlerini, motivasyonlarını ve hedeflerini keşfetmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda gerçekçi, anlamlı ve sürdürülebilir adımlar atmalarında da onları destekler. Yansıtıcı düşünme, bireylerin öğrenme süreçlerindeki kalıpları fark etmelerini, ilerlemelerini değerlendirmelerini ve gerektiğinde stratejilerini yeniden düzenlemelerini sağlayan kritik bir araçtır. Hümanist Psikoloji, bu süreçlerde bireyin öznel deneyimini onaylayarak, değişimin içsel motivasyonla başladığını vurgular.

Hümanist yaklaşım, koçluk tekniklerinin uygulanış biçimine de doğrudan yön verir. Aktif dinleme, açık uçlu sorular sorma ve empati temelli geri bildirim sağlama gibi yöntemler, bireyin anlaşılması, kabul edilmiş ve desteklenmiş hissetmesine katkıda bulunur. Bu tür bir iletişim ortamı, psikolojik güvenliğin ve güçlü bir güven ilişkisinin oluşmasında belirleyici rol oynar. Bu yaklaşım, öğrencilerle etkili ilişkilerden öğretmenler arasındaki mesleki işbirliğine ve okul yönetim uygulamalarına kadar geniş bir yelpazede eğitim ortamlarında olumlu sonuçlar vermektedir. Hümanist koçlar, yönlendirici veya otoriter tutumlardan kaçınarak bireyin kendi iç rehberliğini keşfetmesine ve sürecin sorumluluğunu üstlenmesine olanak tanır (Whybrow, 2021).

Hümanist Psikolojinin eğitim koçluğundaki bir diğer önemli boyutu, bireyin bütünsel gelişimini merkeze almasıdır. Bu yaklaşım yalnızca bilişsel becerilere odaklanmaz; duygusal, sosyal ve etik gelişimi de kapsayan geniş bir bakış açısına sahiptir. Eğitim koçları, akademik performansın ötesine geçerek bireyin duygusal dayanıklılığını

güçlendirmeyi, sosyal becerilerini desteklemeyi ve yaşam boyu başarı için kritik öneme sahip kişisel kapasitesini geliştirmeyi hedefler. Böylece, eğitim koçluğu, notlara veya performans göstergelerine indirgenmiş dar bir uygulama olmaktan çıkıp, bireyin çok yönlü gelişimine hizmet eden kapsamlı bir modele dönüşmektedir. Hümanist temelli eğitim koçluğu; bireysel öğrenci, öğretmen, grup ve okul yöneticileri için kurumsal koçluk gibi farklı seviyelerde uygulanabilir. Bu düzeylerin tümünde ortak olan temel unsur, empati, güçlendirme ve öz-yönelimli gelişim ilkelerinin merkeze alınmasıdır. Stratejiler bağlamın ihtiyaçlarına göre değişmekle birlikte, öğrencilere iyi çalışma alışkanlıkları kazandırmak, öğretmenleri pedagojik yeniliğe yönlendirmek ve okul yöneticilerinde geleceğe dönük düşünmeyi teşvik etmek gibi hedeflerin tümü aynı hümanist anlayışın yansımalarıdır. Eğitim koçluğunda değerlendirme ve geri bildirim süreçleri de hümanist değerlerle uyumlu şekilde yapılandırılır. Yalnızca standart ölçütlere dayalı değerlendirme yaklaşımları yerine, öz değerlendirme, niteliksel gözlem ve kişiselleştirilmiş performans göstergeleri ön plana çıkarılıyor. Geri bildirim, eksiklikleri vurgulayan bir eleştiri biçimi olmaktan çok, bireyin güçlü yönlerini öne çıkaran, gelişim fırsatlarını görünür kılan ve öğrenciye gerçek bir ilerleme alanı sunan bir şekilde yapılandırılmıştır. Bu yaklaşım, bireyin içsel motivasyonunu besleyerek öğrenme sürecine aktif katılımını ve sorumluluk almasını destekler. Sonuç olarak, eğitim koçluğu ile Hümanist Psikolojinin bütünleşmesi, öğrenme ve profesyonel gelişim için güçlü, dönüştürücü ve sürdürülebilir bir model sunmaktadır. Empati, özgünlük, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme gibi temel hümanist değerler; öğrencilerin, öğretmenlerin ve eğitim liderlerinin potansiyellerini keşfetmelerine, değerleriyle uyumlu hedefler belirlemelerine ve yaşam boyu gelişime yönelik farkındalık kazanmalarına aracılık eder. Bu ilkelerin okullarda nasıl uygulanabileceğine ilişkin bir kılavuz, Tablo 3'te adım adım ayrıntılı olarak sunulmuştur.

**Tablo 3.** Okullarda Eğitim Koçluğu, Hümanist Psikoloji ve Koçluk İlkelerinin Birleştirilmesi

Adım	Açıklama	Uygulanan Hümanist İlkeler	Koçluk Uygulamaları	Araçlar Yöntemler
1. Destekleyici Ve Güvenilir Ortam Oluşturma	Öğrenci ve personelin değerli ve güvende hissettiği bir atmosfer oluşturma.	Empati, bireyselliğe saygı, yargısız kabul.	İletişimde büyüme odaklı yaklaşım ve güven inşası.	Buz kırıcı etkinlikler, grup değerlendirmeleri, psikolojik güvenlik ilkeleri.
2. Roller ve Beklentileri Netleştirme	Koçluk sürecinin rol ve sorumluluklarını açıklama.	Öz farkındalığın desteklenmesi ve güçlendirme.	Koçun rehberlik eden rolü, katılım ve sorumluluk paylaşımı.	Süreç açıklamaları, sözleşme/ kontrat, beklenti listeleri.
3. İhtiyaç Değerlendirmesi Yapma	Birey veya grupların akademik ve kişisel ihtiyaçlarının belirlenmesi.	Öznel deneyimlere saygı, bireysel farkların kabulü.	Soru sorma, keşfetme, derinlemesine dinleme.	Anketler, birebir görüşmeler, düşünce çalışmaları.
4. Anamlı Hedefler Belirleme	Öğrencilerin ve personelin kişisel ve eğitimsel hedefler oluşturmaları.	Kişisel potansiyelin açığa çıkarılması, özerklik.	SMART ve GROW modellerinin uygulanması.	Hedef belirleme formları, yansıtıcı sorular.
5. Koçluk Müdahalelerini Planlama Ve Uygulama	Hedeflere uygun koçluk etkinliklerini tasarlama ve yürütme.	Empati, aktif dinleme, içsel motivasyonun desteklenmesi.	Rol oynama, problem çözme, reflektif geri bildirim.	Çalıştaylar, sınıf içi etkinlikler, akran koçluğu.
6. Öz Değerlendirme Ve Öz Yansıtmayı Teşvik Etme	Bireylerin kendi öğrenme ve düşünme süreçlerini değerlendirmesi.	Öz farkındalık ve içsel büyümenin desteklenmesi.	Meta-bilişsel sorular, yansıtıcı koçluk.	Günlükler, grup tartışmaları, yönlendirilmiş sorular.
7. Yapıcı Geri Bildirim Sağlama	Güçlü yönlere odaklanan, motive eden geri bildirim verme.	Pozitif güçlendirme, kişiye değer verme.	Gelişim odaklı soru teknikleri.	Akran geri bildirim, koçluk soruları.

8. İlerlemeyi İzleme Ve Stratejileri Ayarlama	Sürecin düzenli değerlendirilmesi ve gerektiğinde uyarlanması.	Esneklik, kişisel ihtiyaçlara duyarlılık.	Süreç takibi, reflektif değerlendirme.	Gözlem formları, ilerleme raporları, başarı kutlamaları.
9. İş Birliği Ve Topluluk Oluşturma	Öğrenme topluluklarının güçlendirilmesi.	Aidiyet duygusu, ilişkilerin güçlendirilmesi	İşbirlikçi koçluk, akran koçluğu.	Grup problem çözme, koçluk çevreleri.
10. Büyümeyi Sürdürme Ve Değerlendirme	Programın etkisinin uzun vadede değerlendirilmesi ve kurumsallaştırılması.	Özyönelimli büyümenin teşvik edilmesi.	Süreç analizi, profesyonel gelişim.	Etki değerlendirmeye raporları ve başarı hikâyeleri.

### 2.3 Koçlukta Bilişsel ve Davranışsal Yaklaşımlar

Koçlukta bilişsel ve davranışsal yaklaşımlar, düşünceler, duygular ve davranışlar arasındaki karşılıklı etkileşimi temel alan psikolojik kuramlara dayanmaktadır. Bu yaklaşımlar eğitim, yönetim ve yaşam koçluğu gibi çeşitli alanlarda yaygın olarak kullanılırlar. Bireylerin öz farkındalık geliştirmelerine, işlevsiz bilişsel kalıpları dönüştürmelerine ve sürdürülebilir davranış değişiklikleri oluşturmalarına önemli katkılar sağlamaktadır. Bilişsel yaklaşımlar, bireyin düşünce kalıplarının davranış ve duygular üzerindeki belirleyici rolüne odaklanırken, davranışsal yaklaşımlar gözlemlenebilir davranış süreçlerine, öğrenme ilkelerine ve pekiştirme mekanizmalarına odaklanır. Koçluğun bütünleştirici niteliği, bu iki yaklaşımı bir araya getirerek kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen sistematik bir çerçeve oluşturur. Koçluk, klinik müdahalelerden farklı, gelişim odaklı bir süreç olmakla birlikte, Bilişsel-Davranışçı Terapinin (BDT) temel varsayımlarını kullanır. Buna göre bireyin olayları algılama şekli, yorumları ve inançları; duygusal tepkilerini, iletişim biçimini ve performansını doğrudan şekillendirir. Bilişsel yaklaşımı temel alan koçlar, danışanın (müşterinin) aşırı genelleme, felaketleştirme veya siyah-beyaz düşünme gibi işlevsiz bilişsel kalıplarını fark etmesine ve bunların yerine daha dengeli, gerçekçi ve işlevsel düşünme biçimleri geliştirmesine

yardımcı olur. Bu süreç, bireyin davranışlarını ve karar verme süreçlerini olumlu yönde etkileyerek daha bilinçli, yapıcı ve hedefe yönelik adımlar atmasını destekler. Bilişsel koçlukta kullanılan temel yöntemlerden biri, olumsuz veya sınırlayıcı inançları sorgulamayı ve dönüştürmeyi amaçlayan bilişsel yeniden yapılandırma tekniğidir. Düşünce kayıtları, rehberli sorgulama ve yapılandırılmış egzersizler gibi araçlar sayesinde danışan, düşüncelerinin doğruluğunu ve işlevselliğini değerlendirmeyi öğrenir. Örneğin, yöneticilik becerilerinden sürekli kuşku duyan bir danışanın, kanıta dayalı olumlamalar geliştirmesi ve gerçekçi hedefler belirlemesi desteklenebilir. Bu çalışmalar, öz farkındalık ve öz yeterlilik düzeyini artırarak gelişimin sürdürülebilirliğine katkı sağlar (Green, Oades & Grant, 2006)

Davranışsal yaklaşımlar ise bireyin gözlemlenebilir davranışlarını merkeze alır ve öğrenme psikolojisine dayanır. Bu yaklaşım, pekiştirme süreçlerinin ve alışkanlık geliştirmenin davranışı nasıl şekillendirdiğini vurgular. Koçluk sürecinde olumlu davranışların güçlendirilmesi, verimsiz alışkanlıkların azaltılması ve hedef odaklı eylem planlarının oluşturulması için çeşitli davranışsal stratejiler kullanılır. Örneğin, bir koç, danışanın düzenli egzersiz alışkanlığı geliştirmesi için ödül sistemleri oluşturmasına veya iş verimliliğini artırmak amacıyla hesap verebilirlik mekanizmaları kurmasına yardımcı olabilir. Bu stratejiler, ölçülebilir ve izlenebilir sonuçlar üretmesi bakımından özellikle etkilidir. Sonuç olarak, bilişsel ve davranışsal yaklaşımların bir arada kullanılması, koçluk sürecine hem düşünce hem davranış düzeyinde derinlik kazandırır. Bu bütüncül yapı, danışanın hem içsel farkındalığını artırmasını hem de hedeflerine yönelik somut ve sürdürülebilir adımlar atmasını destekler.

Modern koçluk uygulamalarında bilişsel ve davranışsal teknikler, çoğunlukla bütüncül bir bilişsel-davranışçı koçluk modeli altında bir araya gelmektedir. Bu model, düşünce ve davranışların karşılıklı olarak birbirini etkilediği prensibine dayanarak her iki yaklaşımın güçlü yönlerini birleştirir. Örneğin, topluluk karşısında konuşma kaygısı yaşayan bir danışanla çalışırken, koç bir yandan başarısızlıkla ilişkili olumsuz düşünceleri yeniden çerçevelerken, diğer yandan güvenli ortamlarda prova yapma gibi davranışsal maruz kalma tekniklerini kullanabilir. Bu bütünleştirici yaklaşım, açık, ölçülebilir ve eyleme dönük hedeflerin oluşturulmasına özel önem verir (Neenan & Palmer, 2012).

Bilişsel-davranışçı koçlukta danışanın hedeflerine ulaşma sürecini yapılandırmak için sıklıkla SMART (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi, Zamanlı) hedef belirleme çerçevesi kullanılır. Bilginin davranışsal uygulamalarla desteklenmesi hem gelişim sürecinin hızlanmasına hem de davranış değişikliğinin sürdürülebilir olmasına katkı sağlar. Aynı zamanda bu yaklaşım, danışanın problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirmeyi amaçlar. Koç, danışanın durumunu sistematik bir biçimde analiz etmesine, farklı bakış açılarını değerlendirmesine, olası sonuçları tartmasına ve seçtiği çözümü etkili şekilde uygulamasına rehberlik eder. Doğrulama önyargısı veya olumsuz önyargı gibi bilişsel önyargıları belirlemek, daha tarafsız ve kanıta dayalı kararlar vermeye yardımcı olur. Davranışsal egzersizler, danışanın yeni stratejiler denemesine ve değişen koşullara uyum sağlamasına yardımcı olur.

Bilişsel ve davranışsal teknikler, duyu düzenleme ve stres yönetimi süreçlerinde de etkili araçlar sunmaktadır. Danışanlar; kaygı, hayal kırıklığı veya özgüven eksikliğini tetikleyen durumları tanımayı öğrenirken, olumsuz düşüncelerin yeniden çerçevesi, kontrollü nefes ve gevşeme egzersizleri ya da dikkat odaklı farkındalık uygulamaları gibi yöntemlerle başa çıkma becerilerini güçlendirirler. Planlı alışkanlıklar oluşturmak veya stresli durumlarla kademeli olarak yüzleşmek, duygusal dayanıklılığı artırır. Bilişsel-davranışçı koçluğun temel amaçlarından biri, danışanın öz yeterliliğini geliştirmektir. Kişinin kendi başarıma kapasitesine ilişkin inancının artması, içsel motivasyonu ve kararlılığı da güçlendirir. Kişiyi sınırlayıcı inançları dönüştürmek, küçük başarıları pekiştirmek ve olumlu iç konuşmayı teşvik etmek, danışanın öğrenme isteğini ve azmini artırır. Bu süreç, sürdürülebilir davranış değişikliklerine, başarı artışına ve daha yüksek bir psikolojik iyilik haline katkıda bulunur (Grant, Curtayne & Burton, 2009).

Sonuç olarak, bilişsel ve davranışsal yaklaşımlar, eğitim, yönetim, kişisel gelişim ve sağlık programları gibi birçok koçluk alanında geniş uygulama olanakları sunmaktadır. Araştırmalar, bu yaklaşımların danışanların öz farkındalığını güçlendirdiğini, problem çözme becerilerini geliştirdiğini, hedeflere ulaşma sürecini kolaylaştırdığını ve duygusal düzenlemeyi desteklediğini göstermektedir. Koçlar, düşünce süreçlerini ve davranışları bütüncül bir bakış açısıyla ele alarak müşterilerin anlamlı, ölçülebilir ve

sürdürülebilir gelişim sağlamalarına katkıda bulunur. Bu bağlamda bilişsel-davranışçı koçluk, bireylerin engelleri aşmalarını, potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarını ve yaşamlarında kalıcı dönüşümler gerçekleştirmelerini mümkün kılan güçlü ve kanıta dayalı bir çerçeve sunar.

#### **2.4. Koçluk Temeli Olarak Sosyal-Duygusal Öğrenme (SDÖ)**

Sosyal-Duygusal Öğrenme (SDÖ), bireylerin duygularını tanıma ve yönetme, olumlu ilişkiler kurma, empati geliştirme, sorumlu kararlar alma, hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma gibi temel yaşam becerilerini kapsayan bir gelişim alanıdır. Koçluk uygulamalarında SDÖ önemli bir temel oluşturur. Çünkü koçluk yalnızca beceri geliştirmeye veya başarıyı artırmaya odaklanmaz, aynı zamanda bireyin bütünsel gelişimini desteklemeyi amaçlar. SDÖ ilkelerini koçluk süreçlerine entegre eden koçlar, öğrenmenin hem stratejik hem de duygusal boyutlarını ele alarak daha derin ve sürdürülebilir bir dönüşüm sağlarlar. SDÖ'nün temel unsurlarından biri olan duygusal farkındalık ve düzenleme, koçluk sürecinde önemli bir role sahiptir. Bu yaklaşım, bireylerin duygularını tanımalarını, bu duyguların davranışlarını ve karar verme süreçlerini nasıl etkilediğini anlamalarını destekler. Koçlar, danışanların stres, hayal kırıklığı veya özgüven eksikliği gibi duygusal tetikleyicileri belirlemelerine ve bu duygularla etkili bir şekilde başa çıkma stratejileri geliştirmelerine yardımcı olur. Bu beceriler, müşterilerin karşılaştıkları zorlukları yönetebilmesi ve gelişim yolculuklarını sürdürebilmeleri açısından hayati öneme sahiptir (Shalev & Gidalevich, 2024). SDÖ'nün bir diğer temel bileşeni empatidir. Empati, başkalarının duygularını anlama ve paylaşma becerisidir. Hem koçun hem de danışanın (müşterinin) iletişim kalitesini derinleştirir. Empatik bir koçluk yaklaşımı, farklı bakış açılarını anlama, ilişkilerde güven geliştirme ve sosyal bağlamı etkili biçimde yönetme becerilerini güçlendirir. Danışanlar bu sayede iş birliğine dayalı liderlik, grup dinamiklerini anlama ve çatışma çözümü gibi alanlarda daha yetkin hâle gelirler. İletişim ve ilişki kurma becerileri, SDÖ'nün önemli bir diğer alanıdır. Koçluk ortamı, güvenli, yargısız ve destekleyici bir ilişki atmosferinin kurulmasına dayanır. Bu süreçte danışanlar düşüncelerini açıkça ifade etmeyi, aktif dinlemeyi, geri bildirim vermeyi ve kişilerarası ilişkilerde karşılaştıkları zorlukları etkili bir şekilde yönetmeyi öğrenirler. Bu beceriler, hem kişisel hem de profesyonel

ilişkilerin güçlenmesine önemli katkı sağlar. SDÖ ayrıca bireylerin sorumlu karar verme becerisini geliştirmeleri için bir çerçeve sunar. Koçlar, müşterilerin eleştirel düşünme ve problem çözme süreçlerini destekleyerek daha sağlıklı, etik ve uzun vadeli hedeflerle uyumlu kararlar vermelerine yardımcı olur. Danışanlar seçenekleri değerlendirir, olası sonuçları öngörür ve kararlarının kendileri ve çevreleri üzerindeki etkisini düşünmeyi öğrenirler (Zengin & Özkan, 2025). SDÖ odaklı koçluk, müşterilerin öz yeterliliklerini artırır. Öz yeterlilik, bireyin bir görevi başarma kapasitesine olan inancıdır. Gelişim odaklı bir yaklaşımla çalışan koçlar, küçük başarıları görünür kılarak danışanın (müşterinin) özgüvenini artırır ve kendi çabalarının anlamlı bir değişim yaratabileceğine dair inancını güçlendirir. Böylece dış motivasyondan ziyade içsel değerlere ve duygusal dayanıklılığa dayanan bir yapıya dönüşür. Dış motivasyon kaynakları önemli olmakla birlikte içsel motivasyon kaynaklarına göre daha zayıftır ve daha çabuk sönmelenir. Sürekli dozunun artırılması gerekir. Bu nedenle danışanlarda içsel motivasyonun artırılması büyük önem arz etmektedir.

SDÖ'nün önemli bir boyutu da stres yönetimi ve psikolojik dayanıklılık geliştirmektir. Koçlar, meditasyon, nefes çalışmaları, günlük tutma veya düşünceleri yeniden çerçeveleme gibi SDÖ tekniklerini kullanarak müşterilerin zorluklara daha dengeli ve sağlıklı bir şekilde yanıt vermelerini destekler. Bu yaklaşım, kaygıyı azaltır, duygusal düzenlemeyi güçlendirir ve danışanın (müşterinin) karşılaştığı engellere rağmen ilerleme kapasitesini artırır. Koçlukta SDÖ'nün bir diğer katkısı kültürel farkındalık ve kapsayıcılıktır. Koçlar, müşterilerin kendi değerlerini, önyargılarını ve kültürel kimliklerini anlamalarına yardımcı olarak daha kapsayıcı bir iletişim ortamı oluşturur. Bu yaklaşım yalnızca kişiler arası ilişkileri güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda bireysel gelişim ve kurumsal verimlilik açısından da önemli kazanımlar sağlar. SDÖ, koçluk sürecinde hedef belirleme çalışmalarına da derinlik katar. Hedefler sadece performans göstergeleri açısından değil, aynı zamanda duygusal iyilik hâli, kişiler arası ilişkiler ve etik uyum açısından da değerlendirilir. Koçlar, müşterilerin SMART (Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamana Bağlı) hedefler belirlemelerini sağlarken, aynı zamanda SDÖ yeterliliklerini de geliştirmeye odaklanır (Schembari, 2024). Bu bütünsel yaklaşım, hedeflere ulaşmayı daha sürdürülebilir hâle getirir.

Sonuç olarak, Sosyal-Duygusal Öğrenme koçluk sürecine güçlü bir temel sunarak bireyin bütün yönleriyle ele alındığı bütünsel bir gelişim yaklaşımı sağlar. SDÖ odaklı koçluk, duygusal zekâyı, sosyal becerileri ve kişisel sorumluluğu güçlendirerek müşterilerin hem kişiler arası ilişkilerde hem de mesleki yaşamlarında daha etkili bireyler hâline gelmelerine katkıda bulunur. Bu yaklaşım, koçluğu sadece beceri geliştirme sürecinden çıkarıp, kişinin hayata bakış açısını yeniden şekillendiren güçlü bir gelişim alanına dönüştürüyor.

## 2.5 Eğitim Koçluğunda Sistem Düşüncesi ve Okul Ekolojisi

Sistemsal bir bakış açısıyla, eğitim koçluğu, okulları karmaşık, dinamik ve birbirine bağlı yapılar olarak gören bütüncül bir yaklaşım sunar. Bu yaklaşım, öğretmenlerin ya da öğrencilerin yalnızca bireysel başarılarına odaklanmak yerine; ilişkiler, süreçler, politikalar ve kültürel dinamiklerden oluşan geniş bir sistem ağına dikkat çeker. Böylece eğitim koçları, okulun herhangi bir bölümünde gerçekleşen bir değişimin tüm ekosistem üzerindeki yansımalarını görmeyi ve bu doğrultuda stratejik kararlar almayı destekler. Okul ekolojisi kavramı, okulların tıpkı canlı birer organizma gibi birden fazla bileşenden oluştuğunu ve bu bileşenlerin sürekli etkileşim içinde olduğunu vurgular. Öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, aileler ve toplum paydaşları bu ekolojik bütünün parçalarıdır. Her birinin davranışı, diğer bileşenlerin işleyişini olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Bu etkileşimleri anlamak, koçların yalnızca geçici çözümler değil, sürdürülebilir gelişimler ve dönüşümler yaratabilecek kaldıraç noktalarını belirlemelerine olanak tanır.

Okullarda sistem düşüncesinin en belirgin özelliklerinden biri geri bildirim döngülerini ön plana çıkartmasıdır. Etkili uygulamaları pekiştiren olumlu geri bildirim döngüleri olduğu gibi, düşük motivasyon, öğrenci katılımının azalması veya öğretmen tükenmişliği gibi sorunları körükleyen olumsuz döngüler de vardır. Sistem odaklı eğitim koçları, bu döngüleri görünür kılarak okul liderlerinin politikaları düzenlemelerine, kültürü dönüştürmelerine ve gelişimi destekleyen yapıcı süreçler tasarlamalarına yardımcı olur. Sistem düşüncesi aynı zamanda bağlamın önemine dikkat çeker. Her okul, daha geniş bir sosyal, ekonomik ve eğitimsel ekosistemin içinde yer alır ve bu dış çevre okulun işleyişini doğrudan etkiler. Toplumsal beklentiler, bölgesel politikalar, kaynakların erişilebilirliği gibi faktörler öğretim uygulamalarını şekillendirir. Bu bağlamsal değişkenleri

doğru analiz eden koçlar, eğitimcilerin mevcut kısıtlamaları aşmalarına ve dış destek mekanizmalarından etkin biçimde yararlanmalarına rehberlik eder (Fuller & Kim, 2022).

Okulların işleyişinde müfredat, mesleki gelişim, öğrenci destek hizmetleri ve idari süreçler gibi alt sistemlerin birbirine bağlılığı kritik bir rol oynar. Bir alt sistemde gerçekleştirilen değişiklik çoğu zaman diğerlerini de etkiler. Örneğin, öğretmenlerin mesleki gelişimine yatırım yapılmadan müfredatın yenilenmesi çoğu zaman beklenen faydayı sağlamayabilir. Eğitim koçları, bu alt sistemler arasındaki uyumu güçlendirerek tutarlı, uyumlu ve birbiriyle etkileşim içinde çalışan stratejilerin geliştirilmesine destek olur. Bu ekolojik çerçeve içinde, ilişkisel dinamikler de büyük önem taşımaktadır. Okulların sağlıklı bir ekosistem oluşturabilmesi için güven, etkili iletişim, iş birliği ve ortak bir vizyonun güçlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim koçları bu ilişkisel süreçlere odaklanarak çatışmaların çözümünde kolaylaştırıcı rol üstlenir ve öğrenci başarısı için kolektif sorumluluk kültürünün yerleşmesine katkı sağlar (Pierce & St. Martin, 2023). Sistem düşüncesinin uygulamada en önemli araçlarından biri veriye dayalı karar almaktır. Koçlar, eğitimcilerin okul sistemi içindeki kalıpları ve ilişkileri ortaya çıkarabilmesi için çeşitli verileri toplamalarına, analiz etmelerine ve stratejik olarak kullanmalarına yardımcı olur. Öğrenci başarıları, öğretmen gözlemleri, devamsızlık kayıtları ve aile geri bildirimleri gibi çok boyutlu veriler birlikte değerlendirildiğinde, yalnızca belirtileri değil, kök nedenleri hedef alan müdahaleler tasarlamak mümkün hale gelir. Değişim yönetimi de sistem odaklı eğitim koçluğunun temel bileşenlerindenidir. Okullarda yerleşik kültür, alışkanlıklar ve uygulamalar nedeniyle değişime direnç yaygındır. Koçlar, insan davranışı, kurum kültürü ve sistemsel bağımlılıkları dikkate alan stratejiler geliştirerek liderlerin sürdürülebilir değişimi yönetmelerini kolaylaştırır. Büyük ve köklü değişiklikler yapmak yerine, küçük, kontrollü ve yinelemeli adımlar atmak süreci hızlandırır ve direnci aşmayı kolaylaştırır. Sosyo-duygusal öğrenme ve refah çalışmalarının okul sistemiyle birleştirilmesi de bu bütüncül yaklaşımın önemli bir uzantısıdır. Çünkü bir okulun kültürü, öğretim süreçleri ve politikaları; hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin ruh sağlığı ve hayat kaliteleri üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Eğitim koçları, refah odaklı girişimleri akademik hedeflerle uyumlu hale getirerek tüm paydaşları destekleyen dengeli bir okul ekosistemi oluşturulmasına katkı sağlar (Ippolito & Bean, 2024).

Sonuç olarak, sistem düşüncesi ve okul ekolojisi temelli bir koçluk yaklaşımı, okulları uyarlanabilir öğrenme topluluklarına dönüştürme potansiyeline sahiptir. Eğitim koçları yalnızca sınıf içi uygulamalara değil, aynı zamanda sistemik farkındalık, iletişim, iş birliği ve dayanıklılık geliştirmeye de önem verir. Koçlar, okul ekosistemi içindeki dinamik ilişkileri anlayarak ve etkileyerek sürdürülebilir kalkınma, yenilikçilik ve sürekli iyileştirme kültürünü güçlendirirler. Bu doğrultuda geliştirilen adım adım uygulama rehberi Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 4.** Eğitim Koçluğunda Sistem Düşüncesi ve Okul Ekolojisinin Uygulanması

Adım	Başlık	Amaç	Uygulama ve Araçlar	Beklenen Çıktılar
1	Ortak Vizyon Ve Amaç Oluşturma	Ortak yön ve hedef belirlemek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Küçük atölye</li> <li>• Güçlü sorular</li> <li>• Hedef haritalama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortak vizyon</li> <li>• Paydaş bağlılığı</li> </ul>
2	Okul Ekolojisi Değerlendirmesi	Ekosistemi analiz etmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veri toplama</li> <li>• Paydaş/ İlişki/ Alt sistem haritaları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bütüncül farkındalık</li> </ul>
3	Sistemik Kalıpları Belirleme	Döngüsel etkileri görmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem düşüncesi Seansu</li> <li>• Döngü diyagramları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozitif/ negatif döngü yönetimi</li> </ul>
4	Kaldıraç Noktalarını Seçme	Yüksek etkili müdahaleleri seçmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekip çalışması</li> <li>• İletişim-ilişki güçlendirme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etkili aksiyon planları</li> </ul>
5	Çapraz Fonksiyonlu Ekipler	Ortak sahiplik geliştirmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karma ekipler</li> <li>• Koçluk kolaylaştırma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşbirliği kültürü</li> </ul>
6	SMART Hedefler	Uygulanabilir hedefler oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SMART şablonları</li> <li>• Ekolojik uyum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sürdürülebilir hedefler</li> </ul>
7	Pilot Uygulamalar	Değişimi test etmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2-4 haftalık deneyler</li> <li>• Onarıcı çemberler vb.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saha verisine dayalı öğrenme</li> </ul>
8	İzle Ve Yansıt	Sistemik etkiyi değerlendirmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veri toplama</li> <li>• Yansıtıcı seanslar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veriye dayalı kararlar</li> </ul>

9	Ölçekle Ve Ayarla	İşe yarayamı genişletmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Küçük kazanımlar</li> <li>• Yaygınlaştırma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sürekli iyileştirme</li> </ul>
10	Koçluk Kültürünü Kurumsallaştır	Kalıcı sistem kültürü oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düzenli koçluk</li> <li>• Ortak dil</li> <li>• Ekolojik değerlendirme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenen organizasyon</li> </ul>

## 2.6. Öğretmen Koçluğunda Yetişkin Öğrenme Kuramı (Andragoji)

Eğitim koçluğu, özellikle öğretmenlerin mesleki gelişimi bağlamında, öğretim uygulamalarını iyileştirmelerine, öğrenci çıktılarını artırmalarına ve mesleki gelişimlerini sürdürülebilir biçimde ilerletmelerine destek olan dinamik bir yaklaşımdır. Tek seferlik atölyelere veya geleneksel hizmet-içi eğitimlere dayanan klasik mesleki gelişim anlayışından farklı olarak eğitim koçluğu; sürekli, bireyselleştirilmiş ve yansıtıcı bir öğrenme sürecini merkeze alır. Bu süreçte koçlar, öğretmenlerle iş birliği içinde çalışarak güçlü yönleri belirler, zorlukları analiz eder ve öğretmenin kendi sınıf bağlamına uygun stratejiler geliştirmesine yardımcı olur. Böylece mesleki gelişim, günlük sınıf uygulamalarına doğrudan temas eden, uyulmalı ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşur. Etkili öğretmen koçluğunun temelinde, yetişkin öğrencilerin kendine özgü ihtiyaçları ve motivasyon kaynakları olduğu anlayışına dayanır. Malcolm Knowles'ın yetişkinlerin eğitimi yaklaşımı, yetişkinlerin kendi öğrenme süreçlerini yönetebildiklerinde, önceki deneyimlerini aktif olarak öğrenmelerine dahil ettiklerinde, gerçek yaşam durumlarıyla karşılaştıklarında ve öğrendiklerinin anında anlamlı olduğunu fark ettiklerinde daha etkili öğrendiklerini belirtir. Bu nedenle öğretmenlerle çalışan koçlar, onların uzmanlıklarına saygı duymalı, mevcut uygulamalar üzerinde düşünmeyi teşvik etmeli ve sınıfta hemen uygulanabilecek nitelikte öğrenme fırsatları sunmalıdır (Bolat & Kıyak, 2024).

Yetişkin Öğrenme Teorisi (andragoji), bilgiyi pasif biçimde almaktan ziyade deneyim yoluyla inşa etmenin gerektiğini söyler. Bu yaklaşım öğretmen koçluğuna uygulandığında, gözleme dayalı geri bildirim süreçleri, işbirlikçi öğretim uygulamaları, modelleme ve öğretmenlerin gerçek sınıf ortamlarında yeni teknikleri deneyebilecekleri uygulamalı

döngüler anlamına gelir. Koçlar, planlama–eylem–gözlem–yansıtma aşamalarından oluşan bu öğrenme döngülerini tasarlayarak öğretmenlerin yeni stratejileri kendi bağlamlarına uyarlamalarını sağlarlar. Bu bağlamsal bütünlük, kalıcı mesleki gelişim için oldukça önemlidir. Motivasyon da yetişkin öğreniminin kilit bileşenlerinden biridir. Yetişkinler, öğrenmenin kendi kişisel ve mesleki hedefleriyle uyumlu olduğunu gördüklerinde içsel olarak motive olurlar. Bu doğrultuda koçlar, öğretmenlerin hedeflerini açıkça ifade etmelerine, karşılaştıkları güçlükleri tanımlamalarına ve geliştiklerini fark etmelerine yardımcı olur. Öğretmenler öğrenme sürecini yönetebildiklerini ve sınıfta somut gelişmeler gözlemleyebildiklerini hissettiklerinde dirayet ve motivasyonları artar. Böylece, koçluk ilişkisi, yapıcı geri bildirim ve özerkliğe dayalı güçlü bir iş birliğine dönüşür (Özögümüş, 2025).

Yansıtıcı uygulama, hem yetişkin öğrenimi hem de öğretmen koçluğu için temel bir süreçtir. Yetişkinler kendi inançlarını, varsayımlarını ve uygulamalarını eleştirel bir şekilde değerlendirdiklerinde öğrenme daha derin, anlamlı ve kalıcı hale gelir. Koçlar, yapılandırılmış günlükler, odaklanmış tartışmalar, video analizi ve gözleme dayalı geri bildirim gibi çeşitli araçlarla bu yansıtma sürecini sistematik bir yapıya kavuşturur. Bu yaklaşım, öğretmenlerin hangi uygulamaların işe yaradığını, hangilerinin yaramadığını ve bunların altında yatan nedenleri fark etmelerine imkân tanıyarak daha bilinçli pedagojik kararlar almalarını destekler. Uzun vadede, yansıtıcı uygulama, öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerini yönettiği sürdürülebilir bir öğrenme kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunur. Yetişkin Öğrenme Teorisi, geleneksel içerik sunma yöntemlerinden ziyade problem merkezli öğrenmeyi vurgular. Öğretmenler günlük uygulamalarında sınıf yönetimi, değerlendirme, farklılaştırılmış öğretim veya teknoloji entegrasyonu gibi hemen çözülmesi gereken sorunlarla karşılaşır. Koçluğun bu sorunlara doğrudan değinmesi, öğretmenlerin öğrendikleri stratejileri sınıf uygulamalarıyla birleştirmelerini kolaylaştırır ve öğrenmeye yönelik güdülerini artırır. Böylece sınıf içindeki bu zorluklar, mesleki gelişim için birer öğrenme fırsatına dönüşür.

Yetişkin öğreniminin bir diğer önemli boyutu da sosyal ve işbirlikçi öğrenmedir. Yetişkinler yalnızca kendi deneyimlerinden değil,

akranlarıyla kurdukları etkileşimlerden de önemli ölçüde öğrenirler. Koçlar, akran gözlemi, mesleki öğrenme toplulukları, ortak planlama Seansları ve fikir paylaşımına dayalı söyleşiler için ortamlar oluşturarak bu süreci desteklerler. Bu yapılar, öğretmenlere formal koçluk Seanslarının ötesine geçen, sürekliliği olan bir mesleki destek ağı sunar.

Geri bildirim, yetişkin öğrenme süreçlerinde çok önemli bir rol oynar. Etkili geri bildirim, zamanında, özgün, yapılandırılmış ve gelişim odaklı olmalıdır. Koçlar, sınıf gözlemleri, öğrenci veri analizi, hedef odaklı tartışmalar ve yansıtıcı sorular yoluyla öğretmenlere kaliteli ve işlevsel geri bildirim sağlarlar. Diyalog temelli geri bildirim süreçleri, öğretmenlerin kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu üstlenmelerini kolaylaştırır ve yetişkin öğrencilerin iş birlikçi öğrenme tercihleriyle uyumludur (AbdulRab, 2023).

Yetişkin Öğrenme Teorisi ayrıca öğretmenlerin önceden sahip oldukları bilgi ve deneyimlerin öğrenme sürecine aktif olarak dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Öğretmenler koçluk programına yılların deneyimi, pedagojik inançları ve sınıf ortamlarındaki tecrübeleriyle katılırlar. Koçlar, öğretmenlerin bu birikimlerini görünür hale getirerek, yeni bilgileri mevcut uygulamalarla ilişkilendirerek ve önerileri öğretim süreçlerinin bağlamına uyarlayarak çalışmalarının etkinliğini artırır. Sonuç olarak, Yetişkin Öğrenme Teorisi'ne dayalı öğretmen koçluğu, öğretmenlerin özerkliğini, deneyimini ve motivasyonunu gözeten; aynı zamanda yapılandırılmış destek sunan güçlü bir mesleki gelişim modeli sunmaktadır. Bu yaklaşım, yansıtıcı düşünmeyi, problem çözmeyi ve iş birlikli öğrenmeyi teşvik ederek öğretmenlerin sürekli gelişimini sağlar. Böylelikle hem öğretmenlerin mesleki yeterlikleri güçlenir hem de öğrenci öğrenmesi önemli ölçüde desteklenir. Bu bölümde ele alınan ilkelerin okullarda uygulanmasına ilişkin pratik, adım adım rehber ise Tablo 5'te sunulmaktadır.

**Tablo 5.** Öğretmen koçluğunda andragoji temelli uygulama adımları

Adım	Hedef	Eylemler
1. İşbirlikçi Bir Koçluk Kültürü Oluşturun	Koçluğun değerlendirici değil, destekleyici görüldüğü bir okul ortamı oluşturmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koçluk kavramını personele tanıtır; büyüme, düşünme ve özerkliği vurgulayın.</li> <li>• Başlangıçta gönüllü katılımı teşvik ederek güven oluşturun.</li> <li>• Koçluğu değerlendirmeden ziyade sınıf uygulamalarını geliştiren bir ortaklık olarak tanımlayın.</li> </ul>
2. Öğretmen Hedeflerini Ve İhtiyaçlarını Belirleyin	Koçluğu öğretmenlerin içsel motivasyon ve mesleki hedefleriyle uyumlu hale getirmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Birebir görüşmelerle öğretmen hedeflerini belirleyin.</li> <li>• Güçlü yönler, zorluklar ve ilgi alanlarını belirlemek için anket veya yansıtıcı sorular kullanın.</li> <li>• Hedeflerin yetişkin öğrenme ilkelerine ve okul önceliklerine uygun, spesifik ve ulaşılabilir olmasına dikkat edin.</li> </ul>
3. Önceki Bilgi Ve Deneyimi Değerlendirin	Öğretmenlerin mevcut uzmanlıklarını tanımak ve bu temelden geliştirmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğretmenlerden geçmişte başarılı oldukları stratejileri paylaşmalarını isteyin.</li> <li>• Mevcut becerileri haritalayın; geliştirme fırsatlarını belirleyin.</li> <li>• “Boş sayfa” varsayımından kaçının, deneyimleri temel alın.</li> </ul>
4. Kişiselleştirilmiş Öğrenme Planı Oluşturun	Öğretmenin özerkliğini ve öğrenmeye sahipliğini artırmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hedefler, stratejiler, zaman çizelgesi ve ölçülebilir çıktuları içeren bir plan tasarlayın.</li> <li>• Deneyimsel öğrenme döngüsünü ekleyin: <b>Planla</b> → <b>Uygula</b> → <b>Gözlemle</b> → <b>Düşün</b> → <b>Ayarla</b>.</li> <li>• Planı gerçek sınıf zorluklarıyla ilişkilendirin.</li> </ul>
5. Deneyimsel Öğrenme Fırsatlarını Uygulayın	Yaparak öğrenmeyi ve yansıtıcı uygulamayı desteklemek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortak ders işleme, model ders veya gösteri dersleri düzenleyin.</li> <li>• Öğretmenin yeni stratejileri sınıfında denemesine fırsat verin.</li> <li>• Günlük, video kaydı veya kısa yansıma notları gibi araçlar kullanarak düşünmeyi teşvik edin.</li> </ul>

6. Zamanında Ve Yapıcı Geri Bildirim Sağlayın	Geri bildirim yargıdan uzak, gelişim odaklı bir araç olarak kullanmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gözlem sonrası öğretmenin hedeflerine uygun, spesifik ve uygulanabilir geri bildirimler verin.</li> <li>• Diyalog odaklı yaklaşım benimseyin; öğretmenin kendi gözlemlerini paylaşmasını sağlayın.</li> <li>• Güçlü yönleri geliştiren ve çözüme odaklanan bir dil kullanın.</li> </ul>
7. Düşünmeyi Ve Üst Bilişî Destekleyin	Eleştirel düşünme ve öz-yönelimli öğrenmeyi geliştirmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yapılandırılmış düşünme Seansları düzenleyin: “Ne işe yaradı?”, “Neler zorlayıcıydı?”, “Sonraki adım ne?”</li> <li>• Video analizi, akran tartışmaları ve düşünce günlükleriyle derinleştirin.</li> </ul>
8. Sorun Merkezli Öğrenmeyi Entegre Edin	Gerçek sınıf problemlerini öğrenme fırsatına dönüştürmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenci katılımı, farklılaştırma veya ölçme gibi güncel sorunlara odaklanın.</li> <li>• Araştırmaya dayalı çözüm stratejileri belirlemede öğretmene rehberlik edin.</li> <li>• Her Seansu uygulanabilir adımlarla bitirin.</li> </ul>
9. İşbirlikçi Öğrenmeyi Ve Akran Desteğini Teşvik Edin	Sosyal öğrenmeyi kullanarak öğretmen gelişimini güçlendirmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akran gözlemi, ortak planlama ve PLC (Profesyonel Öğrenme Toplulukları) toplantıları düzenleyin.</li> <li>• Öğretmenlerin deneyim ve içgörülerini paylaşmalarını sağlayın.</li> <li>• Sürdürülebilir bir destek ağı oluşturun.</li> </ul>



## BÖLÜM 3.

### EĞİTİMDE KOÇLUK ZİHNİYETİ VE TEMEL İLKELERİ

#### 3.1 Eğitim Koçluğunda Gelişim Zihniyeti ve Nöroplastisite

Gelişim odaklı zihniyet, psikolog Carol Dweck tarafından tanımlanan önemli bir kavram olup, zekâ, yetenek ve becerilerin doğuştan sabit olmadığını, aksine çaba, öğrenme ve kararlı uygulamalar yoluyla geliştirilebileceğini savunmaktadır. Koçluk sürecinde bu zihniyeti benimsemek, danışanların durağan öz algılarından uzaklaşmalarına ve daha uyumlu, esnek ve olayları önceden öngörerek harekete geçen bir tutum geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım sayesinde bireyler, karşılaştıkları zorlukları, hataları ve aksilikleri kalıcı sınırlamalar olarak değil, öğrenme ve ustalaşma fırsatları olarak görmeye başlarlar. Sonuç olarak, görüş paylaşımına açıklık, yeni deneyimlere katılım ve kişisel gelişim arzusu önemli ölçüde artar.

Gelişim zihniyeti aynı zamanda güçlü bir motivasyon kaynağıdır. Bu düşünce yapısına sahip bireyler, çabayı ustalığa giden yolun doğal bir parçası olarak görürler. Bu nedenle, zorlu görevleri büyük bir hevesle üstlenirler, başarısızlık olasılığına rağmen azimle çalışırlar ve engeller karşısında azim ve kararlılık gösterirler. Koçluk bağlamında bu anlayış, risk almayı, deneme-yanılma yoluyla öğrenmeyi ve kademeli ilerlemeyi destekleyen müdahalelerin tasarlanmasına olanak tanır. Örneğin, gelişim odaklı bir bakış açısı benimseyen öğretmenler, öğrencilerini hata yapma korkusu olmadan yeni görevleri denemeye teşvik ederek sınıf ortamında dayanıklılık ve öğrenme kültürünün gelişmesine katkıda bulunur. Koçlar, öğretmenlerin başarısızlıklarını yetersizlik göstergesi olarak değil, değerli öğrenme deneyimleri olarak yeniden değerlendirmelerine yardımcı olmak için düşünce egzersizleri kullanırlar. Gelişim zihniyeti ile nöroplastisite arasındaki ilişki, koçluğun bilimsel temelini güçlendiren önemli bir bütünlük sunar. Nöroplastisite, beynin yaşam boyu yeni sinirsel bağlantılar kurarak kendini yeniden düzenleme kapasitesini ifade eder. Bireyler yeni beceriler kazandıkça, yeni stratejiler denedikçe veya farklı düşünme biçimleri uyguladıkça sinirsel yollar yeniden örgütlenir ve alıştırmalar yaptıkça bu bağlantılar güçlenir. Bu bağlamda, gelişim zihniyetiyle ilişkili

davranış ve düşünce kalıpları zamanla daha kalıcı ve otomatik hâle gelir. Koçlar, bu biyolojik temeli vurgulayarak, değişimin yalnızca psikolojik veya motivasyonel bir hedef değil, aynı zamanda fizyolojik olarak mümkün ve desteklenebilir bir süreç olduğunu müşterilere gösterir. Bu anlayış, müşterilerin çabayı, alıştırmalar yapmayı ve sebat etmeyi daha bilinçli bir şekilde sürdürmelerine katkı sağlar (Dweck, 2006).

Koçlar, gelişime açık düşünce yapısını güçlendirmek için çeşitli yöntemler kullanırlar. Yansıtıcı günlük tutmak, süreç odaklı hedefler belirlemek, mükemmellik yerine ilerlemeyi vurgulamak ve hataları öğrenme fırsatları olarak değerlendirmek bu stratejiler arasında yer alır. Doğuştan yeteneğe vurgu yapan geri bildirimlerin aksine, özellikle çabaya, stratejiye ve sürece odaklanan olumlu geri bildirimler, bireylerin büyüme yönelimini pekiştirir. Koçlar, danışanların olumsuz ve sabit zihniyetli öz-konuşmalarını yeniden yapılandırarak, bilinçli eylem ve azimle potansiyellerinin geliştirilebileceğine dair içsel bir anlayış kazanmalarını sağlarlar. Nöroplastisite ilkeleri, koçluk uygulamalarının tasarımına da doğrudan rehberlik eder. Bilinçli alıştırmalar, zihinsel prova, bilişsel yeniden yapılandırma ve beceri geliştirme süreçlerinin zorluk derecesinin kademeli olarak artırılması, beynin uyum sağlama kapasitesiyle uyumludur. Koçlar, müşterilerin yeni davranışları tekrarlamalarını, öğrendiklerini düzenli olarak gözden geçirmelerini ve beceri taleplerini aşamalı olarak artırmalarını teşvik ederek sinirsel adaptasyonu destekler. Bu süreç, bireyin hem yetkinliğini hem de özgüvenini kalıcı biçimde güçlendirir.

Birçok kişi koçluk sürecine sabit düşünce kalıplarıyla başlar ve bu kalıplar gelişmeyi engelleyebilir. Koçluk süreci, bu inançları fark etme, sorgulama ve yeniden yapılandırma konusunda güvenli bir alan sunar. Örneğin, topluluk önünde konuşma becerisinin değiştirilemez olduğuna inanan bir birey, küçük ve yönetilebilir konuşma görevleriyle desteklenerek adım adım başarı deneyimleri yaşar. Bu deneyimler, nöroplastisite bilgisiyle birlikte ele alındığında, bireyin kendi değişim kapasitesine dair güçlü bir öz-yeterlik algısı geliştirmesine yardımcı olur. Koçlukta geri bildirim ve yansıma uygulamaları, gelişim zihniyetinin sürdürülebilirliğini sağlar. Doğuştan gelen yeteneklere vurgu yapan geri bildirimler yerine stratejiye, çabaya ve süreçteki kararlılığa odaklanan dönütler, bireylerin öğrenme yönelimini güçlendirir. Yansıtıcı egzersizler, bireyin kendi ilerlemesini

değerlendirmesine, stratejilerini gözden geçirmesine ve gerektiğinde uyarlamasına olanak tanır. Bu uygulamalar yalnızca davranışsal gelişimi değil, aynı zamanda uyarlanabilir düşünmeyle ilişkili sinirsel yolları da pekiştirir (Yeager & Dweck, 2012).

Gelişim zihniyeti ve nöroplastisitenin eğitimsel ve örgütsel koçluk ortamlarına entegrasyonu, sürdürülebilir bir gelişim kültürü oluşturulmasına katkı sağlar. Öğretmenler zorluk yaşayan öğrencilere karşı daha sabırlı ve esnek olabilirken, liderler de yeniliği, risk almayı ve hatalardan ders çıkarmayı teşvik eden bir ortam oluşturabilirler. Bu ilkeler doğrultusunda yapılandırılan koçluk müdahaleleri, öğrenmenin, yaratıcılığın ve dayanıklılığın değer gördüğü güçlü bir ekosistem oluşturur ve hem bireysel hem de toplu başarıyı artırır. Sonuç olarak, gelişime açık düşünce yapısı ile nöroplastisitenin birbiriyle etkileşimi, uzun vadeli dönüşümü destekleyen güçlü bir çerçeve sunar. Bu kavramları benimseyen bireyler, koçluk süreci sona erdikten sonra da öz-yeterlik, esneklik ve uyarlanabilir öğrenme stratejilerini kullanmaya devam ederler. Değişime uyum sağlama becerileri artar, zorluklarla daha etkin başa çıkarlar ve hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında sürdürülebilir gelişim gösterme eğilimi kazanırlar. Böylece koçluk, bilimsel temellere dayalı olarak anlamlı, kalıcı ve derinlemesine bir değişimi destekleyen güçlü bir süreç hâline gelir.

### **3.2. Eğitim Koçluğunda Duygusal Zekâ (DZ)**

Duygusal zekâ (DZ), eğitim koçluğunda merkezi bir öneme sahiptir çünkü koçların kendilerini nasıl algıladıklarını, başkalarıyla nasıl ilişki kurduklarını ve öğrenme süreçlerini nasıl yönettiklerini şekillendiren temel bir bileşendir. Eğitim ortamlarında ilişkilerin, duyguların ve iletişimin öğrenci ve öğretmen performansı üzerindeki belirleyici etkisi düşünüldüğünde, DZ'nin koçluk uygulamalarındaki kritik önemi daha da belirgin hâle gelmektedir. Yüksek DZ'ye sahip koçlar, danışanlarıyla güven inşa etme, direnci azaltma ve dönüşümsel öğrenme deneyimleri oluşturma konusunda daha başarılıdır. Okulların çoğunlukla karmaşık duygusal iklimlerinde, duyguları doğru biçimde algılayıp yönetebilen koçlar, olumlu değişime yön veren temel aktörler haline gelirler.

DZ'nin eğitim koçluğundaki ilk bileşeni öz farkındalıktır. Koçların kendi duygusal eğilimlerini, tetikleyicilerini, güçlü ve gelişime açık yönlerini

tanımları, mesleki etkileşimlerde duygusal sağlamlık kazandırır. Bir kişinin ne hissettiğini ve neden böyle hissettiğini anlamak, önyargı, duygusal tepkisellik ve kişisel sorunların danışana yansıtılması gibi olumsuz durumların önlenmesine yardımcı olur. Özellikle stresin, çatışmanın ve zaman baskısının yoğun olduğu okul ortamlarında öz farkındalık, koçun daha ayakları yere basan, dingin ve bilinçli bir tutum sergilemesine katkı sağlar. Bu durum koçluk görüşmelerinin daha gerçekçi, şeffaf ve güvene dayalı gerçekleşmesini destekler (Ulutaş, 2024). DZ'nın bir diğer önemli bileşeni olan öz düzenleme, koçların güçlü duyguları bastırmadan, iletişimi engellemeden yönetebilme becerisini ifade eder. Stres altındaki öğrenciler, baskı yaşayan öğretmenler veya yoğun sorumluluklarla karşı karşıya olan yöneticilerle çalışan koçlar için öz düzenleme hayati bir yetkinliktir. Duygusal düzenleme becerisi gelişmiş koçlar, sakinlikleri ve duygusal dayanıklılıklarıyla örnek olur, ilişkilerde güven tesis eder ve danışanın (müşterinin) kendisini yargılanmış veya baskı altında hissetmesinin önüne geçer. Bu özellik hem iletişimin kalitesini yükseltir hem de koçun profesyonel güvenilirliğini güçlendirir. DZ bağlamında motivasyon, hem koçun hem de danışanın (müşterinin) gelişim sürecine bağlılık göstermesi açısından kritik bir unsurdur. Eğitim koçluğu, okul kültürünün iyileştirilmesi, öğretmen yeterliklerinin artırılması veya öğrencilerin öğrenme alışkanlıklarının geliştirilmesi gibi çoğunlukla uzun vadeli gelişim hedeflerini içerir. Yüksek içsel motivasyona sahip koçlar, hedef odaklıdır, merak duygusuyla hareket eder ve başkalarının gelişimini destekleme arzusuna sahiptir. Bu içsel enerji zamanla danışana da yansır. Onların zorluklarla başa çıkmalarına, sürece bağlı kalmalarına ve hedeflerini sürdürmelerine ilham verir (Kotaman & Evran, 2023). DZ'nın belki de en bilinen unsuru olan empati, koçların müşterilerinin duygularını, deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine anlamasını sağlar. Empati sahibi koçlar sadece dinlemekle kalmaz, söylenmeyenleri de fark eder, duygusal karmaşıklığı kabul eder ve danışanın deneyimini onaylar. Bu yaklaşım, psikolojik güvenlik ve dürüst iletişim için gerekli koşulları oluşturur. Öğrenme topluluklarında empati, ilişkilerin niteliğini artırır ve sürdürülebilir gelişim süreçlerinin önünü açar.

Okullardaki farklı kişilik yapıları, hiyerarşik ilişkiler ve kişilerarası gerilimler düşünüldüğünde, sosyal beceriler koçların en sık kullandığı DZ bileşenlerinden biridir. Sosyal beceriler, bir koçun iletişimi yönetme,

çatışmaları çözmeye, iş birliğini teşvik etmeye, etki yaratma ve sağlıklı ilişkiler kurma kapasitesini kapsar. Bu beceriler sayesinde koçlar, zor konuşmaları kolaylaştırabilir, yanlış anlamaları giderilebilir ve yapıcı problem çözme süreçlerine liderlik edebilir. Ayrıca sosyal beceriler güçlü, açık ve gelişime teşvik eden geri bildirimlerin verilmesini de destekler. Uygulamalı koçluk süreçlerinde DZ, koçun duygusal ipuçlarını, beden dilini, ses tonunu ve direnci doğru şekilde yorumlamasına katkıda bulunur. Duygular çoğu zaman performansı şekillendiren temel inançları, sınırlandıran korkuları veya ihtiyaçları işaret eder. Örneğin sınıf yönetimi konusunda zorlanan bir öğretmenin sorunu, aslında yetersizlik algısından kaynaklanıyor olabilir. Motivasyon eksikliği yaşayan bir öğrencinin temel problemi kaygı olabilir. DZ becerileri gelişmiş koçlar, bu duygusal altyapıyı fark eder ve yansıtıcı sorgulama, yeniden çerçeveleme veya duygusal destek gibi tekniklerle uygun şekilde müdahale edebilirler (Smith & Kamm, 2024). DZ aynı zamanda etik koçluk uygulamalarının da temelini oluşturur. Yüksek duygusal zekâya sahip koçlar, gizliliğe saygı gösterir, mesleki sınırları korur ve hassas konuları özenle ele alırlar. Okullarda kişisel ve profesyonel rollerin çoğunlukla iç içe geçtiği düşünüldüğünde, etik ikilemler kaçınılmazdır. Güçlü DZ, koçun bu durumları empati ve hesap verebilirlik dengesi içinde yönetmesine yardımcı olur.

Buna ek olarak DZ, koçların kültürel, sosyal ve bağlamsal farklılıklara uyum sağlama yeteneğini güçlendirir. Okullar, farklı inançların, beklentilerin ve iletişim stillerinin bir arada bulunduğu dinamik topluluklardır. Duygusal zekâsı yüksek bir koç, dilini, iletişim tarzını ve koçluk stratejilerini danışanın (müşterinin) geçmişine, ihtiyaçlarına ve öğrenme biçimine uygun şekilde uyarlayabilir. Bu uyum becerisi, özellikle özel gereksinimli öğrenciler, yoğun stres altındaki öğretmenler veya karmaşık sistemsel sorunlarla uğraşan liderlerle çalışırken koçluğun etkililiğini artırır. Duygusal Zekâ, eğitim koçlarının dönüşümsel öğrenme deneyimleri oluşturmasını, bireylerin ve okul topluluklarının daha derin düşünme ve daha anlamlı davranışlar geliştirmesini mümkün kılar. Koçluk, teknik becerilerden çok, insan ilişkilerinin merkezde olduğu etkileşimsel bir süreçtir ve DZ bu süreçte duygusal temeli oluşturur. DZ'nin koçluk uygulamalarıyla birleştirilmesi, hem bireysel gelişimi destekler hem de öğrenme ve iyilik hâlinin güçlendiği, daha sağlıklı ve dirençli okul topluluklarının oluşmasına katkıda bulunur.

### 3.3 Eğitim Koçluğuında Yargılayıcı Olmayan Varlık ve Aktif Katılım

Eğitim koçluğuında, yargılayıcı olmayan bir yaklaşım, koçun tutumuyla başlar. Bu yaklaşım, danışana karşı bilinçli bir merak, açıklık ve kabullenmeyi içerir. Ayrıca, koçun kendini tanımasını ve değerlendirme, karşılaştırma veya yönlendirici tavsiye verme eğilimlerini bilinçli olarak askıya almasını gerektirir. Bu durum, dikkatli ve derinlemesine dinlemeyi, anında düzeltici geri bildirim verme alışkanlığından kaçınmayı ve öğrencinin söylediklerini önceden belirlenmiş çerçeveler içine hapsedme eğilimine direnmeyi içerir. Koç bu duruşu sürekli olarak koruduğuında, danışan belirsizliklerini, hatalarını ve yerleşik inançlarını (gelişim için kritik öneme sahip içsel materyalleri) güvenle ortaya koyabilir. Yargılayıcı olmayan bir varlığın sağladığı psikolojik güvenlik pasif değildir. Dürüstlüğuün ve özgün düşüncenin keşfedilmesini teşvik eden aktif ve kapsayıcı bir alandır. Yargılayıcı olmamak, koçluk sürecine yansıyabilecek örtük önyargıların sürekli farkında olmayı da gerektirir. Her koç, seanslara kendi kültürel, eğitimsel ve kişisel varsayımlarıyla gelir. Bu varsayımlar, farkında olunmadığı takdirde, yorumları ve müdahaleleri şekillendirerek öğrenciyi istemeden sınırlayabilir. Yansıtıcı günlük tutma, süpervizyon ve kültürel alçakgönüllülük eğitimi gibi aktif önyargı karşıtı uygulamalar, koçların kör noktalarını fark etmelerine ve ilkeli bir yön belirlemelerine yardımcı olur. Kendi bakış açılarının süreci nasıl etkileyebileceğini düzenli olarak değerlendirip üzerine düşünmeleri, koçların hem tevazu göstermesini sağlar hem de öğrenciyeye gelişimin işbirlikçi ve kendini sorgulatan (refleksif) bir süreç olduğunu hissettirir. Bu yansıtıcı yaklaşım, danışanın güvenini güçlendirir ve koçu, danışan üzerinde etki yaratmaktan sorumlu güvenilir bir ortak olarak konumlandırır.

Aktif katılım ise yargısız varlığı tamamlayarak koçun pasif bir tanık değil, duyarlı bir işbirlikçi olmasını sağlar. Aktif katılım; öğrencinin düşünmesini derinleştirmek için becerikli sorgulama, yeniden ifade etme ve seçici özetleme gibi iletişim becerilerinin bilinçli biçimde kullanılmasını içerir. Ancak aktif katılım, öğrencinin acil ihtiyaçlarına da duyarlı olmalıdır. Bazen öğrencinin duygularını doğrulamak için süreci yavaşlatmak gerekirken, bazen de saygılı ama meydan okuyucu bir soruyla işlevsiz bir varsayımı görünür kılmak gerekir. Temel kriter, müdahalenin niyetidir. Amaç yönlendirmek ya da yargılamak değil, anlamı

netleştirmek, seçenekleri genişletmek ve öğrenmeyi derinleştirmektir. Koçlar, mevcudiyeti bilinçli katılımı birleştirerek, merakın içgörüyeye, içgörünün de eyleme dönüştüğü dinamik bir öğrenme ortamı yaratırlar (Gordon & Grissom, 2024).

Alan tutma ile müdahale etme arasındaki hassas denge, hem içeriğe (ne söylendiğine) hem de sürece (nasıl söylendiğine) odaklanan güçlü dinleme becerileri gerektirir. Sürece duyarlı koçlar, duygusal ipuçlarını, dildeki değişimleri ve kaçınma ya da savunmacılık kalıplarını fark eder. Bunların her biri daha derin bir çalışmanın kapısını aralayabilir. “X hakkında konuşurken sesinizde hafif bir hayal kırıklığı duyuyorum” gibi düşünceli yansıtıcı ifadeler, danışanın henüz söze dökmediği duyguların yüzeye çıkmasını sağlayabilir. Benzer şekilde, özlü ve amaçlı özetlemeler öğrencinin düşüncelerinin şeklini daha net görmesine ve bir sonraki adımda odaklanacağı noktayı belirlemesine yardımcı olur. Koçun yansıtma, yeniden ifade etme ve seçici özetleme gibi incelikli müdahaleleri, öğrencinin kendi inisiyatifini gölgelemeden aktif olarak katılımını sağlar. Yargılayıcı olmayan bir şahıs, öğrencilerin fikirlerini test edebilecekleri, hata yapabilecekleri ve suçlanma korkusu olmadan planlarını gözden geçirebilecekleri güvenli bir ortam oluşturarak özerkliği güçlendirir. Yargılayıcı olmayan bir koçluk ortamında, öğrenciler başarısızlıktan daha az korkarlar, daha cesur kararlar alabilirler ve deneyimlerinin sorumluluğunu üstlenmeye daha istekli olurlar. Bu bağlamda, koçlar, öğrencinin sorumluluğunu azaltan yönlendirici problem çözme yaklaşımlarından kaçınarak ve ileriye dönük ve güçlendirici sorular sorarak ("Ne denemek istersiniz?", "Bunun işe yaradığını ne gösterecek?") özerkliği desteklerler. Öğrencinin gerçekçi şekilde uygulayabileceği özlü taahhütler kullanılması ve deneyimlerin birlikte tasarlanması, özerklik duygusunu daha da pekiştirir (Siminovitch & van Eron, 2008).

Aktif katılım, Seansların verimli sonuçlar vermesini sağlayan yapıların ve süreçlerin bilinçli kullanımını içerir. Koçluk sürecinin başında hedefler, gizlilik, geri bildirim süreçleri ve çalışma tercihleri hakkında net bir anlaşmaya varmak, koçluk sözleşmesine yargısız normlar yerleştirir. Seanslar sırasında koç, öğrencinin kavrayışını eyleme dönüştürmesine yardımcı olmak için ölçeklendirme soruları, sonuç odaklı ifadeler veya SMART hedefler gibi kısa çerçeveler kullanabilir. Bu yapı katı değildir. Aksine, güvenli bir temel üzerinde keşfe dayalı ve doğrusal olmayan

öğrenmenin gerçekteşmesine olanak tanıyan bir iskele görevi görür. Yapı ve varlık uyum içinde olduğunda, koçluk alanı hem özgürleştirici hem de odaklanmış bir nitelik kazanır. Duygusal düzenleme zor zamanlarda yargılayıcı olmayan bir duruş sergilemenin en önemli unsurlarından biridir. Koçlar utanç, öfke veya keder gibi yoğun duygularla karşılaştıklarında, bu durum kendi içsel uyarıcılarını tetikleyebilir. Yetkin koçlar, bu durumlarda tepki vermek yerine, duraklama, nefes farkındalığı veya geçici olarak içsel çerçeveyi değiştirme gibi öz yönetim stratejilerini kullanarak öğrencinin yanında kalmaya devam ederler. Ayrıca, karşı aktarılmanın meydana geldiği seansların işlenmesinde süpervizyon (gözetim) ve akran danışmanlığı kritik öneme sahiptir. Koçların duygusal düzenlemeyi modellemesi, öğrencilerin zorluklarla başa çıkarken net ve amaçlı kalmalarını sağlarlar. Aktif katılım, Seansun sonuyla sınırlı değildir; aynı zamanda zamanında takip, destekleyici sorumluluk ve ilerlemenin kutlanmasını da içerir. Öğrencileri deneyimleri hakkında kısa yansıtıcı değerlendirmeler yapmaya veya kısa notlar almaya teşvik eden uygulamalar, öğrenme ivmesinin korunmasına yardımcı olur. Sorumluluk, cezalandırıcı değil, destekleyici bir çerçeve içinde ele alınır ve öğrencilerin denedikleri stratejiler, yaptıkları değişiklikler ve öğrendikleri şeyler hakkında geri bildirim vermeleri teşvik edilir. Küçük başarıları kutlamak, öğrenci girişimciliğini ve sorumluluğunu güçlendirir ve daha iddialı adımlar için özgüven oluşturur. Bu sürekli etkileşim – Seanslar içindeki varlık ve Seanslar arası takip – koçluğun etkisini artırır ve kalıcı değişimi destekler (Van Den Assem & Passmore, 2022).

Etik ilkeler, yargılayıcı olmayan bir yaklaşımın aktif katılımı kesiştiği noktada merkezi bir öneme sahiptir. Koçlar, müdahalelerinin asla zorlama veya yönlendirme içermemesini sağlamak için güç dinamiklerine, gizliliğe ve uygun sınırlara dikkat etmelidir. Eğitim ortamlarında, yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin yönetimi, roller ve sınırlar konusunda şeffaflığı daha da önemli hale getirir. Koçlar, öğrencinin ihtiyaçlarının koçluk kapsamının ötesine geçtiği durumları (örneğin, klinik düzeyde ruh sağlığı sorunlarının belirtileri) tanıyabilmeli ve gerekli yönlendirmeleri yapmaya hazır olmalıdır. Etik uygulamalar hem öğrencinin onurunu hem de koçluk ilişkisinin bütünlüğünü korur. Sonuç olarak, yargısız varlık ve aktif katılımın geliştirilmesi, sürekli uygulama, geri bildirim ve profesyonel öğrenme gerektiren bir süreçtir. Koçların, izinli kayıtları incelemek, kritik anları gözden geçirmek, süpervizyon

almak ve hedef odaklı mesleki gelişim faaliyetlerine katılmak gibi yansıtıcı rutinler oluşturmaları faydalıdır. Öğrencilerin psikolojik güvenlik algıları ve hedeflere doğru ilerlemeleri hakkındaki kısa değerlendirmeler bile koçların yaklaşımlarını geliştirmeye katkıda bulunabilir. Nihayetinde en güçlü koçluk sonuçları, koşulsuz merak içeren bir duruşun, öğrencinin görüşlerine saygı duyan ve öğrenmeyi derinleştiren amaçlı müdahalelerle birleşmesiyle ortaya çıkar (Kraft, Blazar & Hogan, 2018).

### 3.4 Eğitim Koçluğunda Öz Farkındalık ve Yansıtıcı Uygulama

Öz farkındalık, etkili eğitim koçluğunun temel yapı taşlarından biridir. Çünkü bir koçun kendini nasıl algıladığını, başkaları üzerindeki etkisini nasıl yorumladığını ve öğrenme ortamlarındaki etkileşimleri nasıl yönettiğini doğrudan şekillendirir. Gelişmiş öz farkındalığa sahip bir eğitim koçu, duygularını düzenleme kapasitesine sahiptir, kişisel önyargılarının farkındadır ve koçluk seanslarına daha net, daha dengeli ve gerçekçi bir bakış açısıyla yaklaşır. Bu yetkinlik, koçun iletişimini güçlendirir, öğretmen ve öğrencilerle kurduğu ilişkiyi derinleştirir ve özellikle zorlayıcı durumlarda düşüncesizce yapılan ani tepkilerden kaçınmasına yardımcı olur. Eğitim koçluğunda öz farkındalık yalnızca kişinin kendisini tanımasıyla sınırlı değildir. Koçluk tarzını, güçlü yönlerini, gelişime açık alanlarını ve stres altında ortaya çıkan otomatik davranış kalıplarını da kapsamaktadır. Yönlendirici olma, aşırı empati gösterme veya yargılayıcı bir tutum sergileme eğilimlerini fark edebilen koçlar, yaklaşımlarını anlık olarak yeniden düzenleme becerisine sahiptir. Bu esneklik, profesyonel koçluk olgunluğunun en önemli göstergelerinden biridir. Kendini iyi tanıyan koçlar, öğretmenlere, öğrencilere ve liderlere psikolojik olarak güvenli bir alan sunarak onların düşüncelerini özgürce keşfetmelerini destekler (Carden, Passmore & Jones, 2022).

Öz farkındalığın tamamlayıcı unsuru olan yansıtıcı uygulama ise koçların kendi eylemlerini, karar süreçlerini ve danışanlarla olan etkileşimlerini sistemli bir biçimde analiz etmeleri için yapılandırılmış bir yöntem sunar. Yansıtıcı uygulama; bir seans boyunca nelerin gerçekleştiğinin, bu gelişimlerin neden böyle olduğunun, hangi noktaların etkili olup hangilerinin geliştirilebileceğinin ve süreci etkileyen temel varsayımların incelenmesini içerir. Bu bağlamda, yansıtıcı uygulama isteğe bağlı bir faaliyet değil, sürekli mesleki gelişimi destekleyen koçluk eğitiminde

temel bir süreçtir. Okullar, hızla değişen, çok katmanlı ve yoğun insan ilişkileri içeren dinamik ortamlardır. Bu nedenle eğitim koçları, yansıtıcı uygulama sayesinde karmaşık durumları daha kapsamlı yorumlayabilir. Sadece sezgisel değerlendirmelere güvenmek yerine zaman içinde edindikleri gözlemlere dayalı analitik ve kanıta dayalı içgörüler geliştirirler. Bu sistematik yaklaşım, koçların bilinçli kararlar vermesine, koçluk stratejilerini duruma göre uyarlamasına ve adalet, açıklık, saygı gibi etik ilkelere bağlı kalmasına yardımcı olur (Nash, MacPherson & Collins, 2022).

Yansıtıcı uygulamanın önemli unsurlarından biri de hem danışana hem de koçun kendisine yönelik sorgulayıcı bir tutum geliştirmektir. Koçlar; “Bu öğretmenim motivasyonu hakkında hangi varsayımlarda bulundum?”, “Gerçekten aktif bir şekilde dinledim mi, yoksa konuşmayı kendi gündemime mi yönlendirdim?”, “Duygusal durumum seansın akışını nasıl etkiledi?” gibi sorular sorarak kendi farkındalıklarını derinleştirirler. Bu tür öz sorgulamalar, durgunluğu önler ve her koçluk görüşmesini mesleki büyüme için bir fırsata dönüştürür. Öz farkındalık ve yansıtıcı uygulamanın birleşimi, koçlarda meta-bilişsel becerilerin gelişmesini destekler. Koçlar kendi düşünceleri üzerinde düşünmeyi ve içsel süreçlerinin dışsal davranışlarını nasıl şekillendirdiğini incelemeyi öğrenirler. Bu üstbilişsel kapasite, koçun seans sırasındaki varlığını ve dikkatini güçlendirerek koçluk ilişkisinin kalitesini artırır. Tamamen "yetkin" olabilen koçlar daha derinlemesine dinler, ince ipuçlarını fark eder ve tepkisel olmaktan ziyade duyarlılık ve empatiye dayalı olarak yanıt verirler. Öz farkındalığın önemli bir boyutu da duygusal okuryazarlıktır. Duygularını tanıyabilen, adlandırabilen ve doğru yorumlayabilen koçlar, zorlu konuşmalar sırasında daha sakin, kararlı ve şefkatli davranabilirler. Direnci kişisel algılamaz, çatışmayı tehdit yerine öğrenme fırsatı olarak görürler. Bu duygusal denge, öğretmen ve öğrenciler için olumlu bir model oluşturarak okul genelinde daha sağlıklı bir duygusal zekâ kültürünün gelişmesine katkı sağlar.

Yansıtıcı uygulama, bireysel değerlendirme ile sınırlı kalmaz; iş birliğine dayalı öğrenme süreçlerini de içerir. Birçok eğitim koçu, akran değerlendirme gruplarına, profesyonel öğrenme topluluklarına veya mentorluk ilişkilerine katılarak meslektaşlarıyla ikilemelerini, içgörülerini ve geri bildirimlerini paylaşırlar. Bu iş birliğine dayalı düşünme süreci,

koçun bakış açısını genişletir, kör noktalarını ortaya çıkarır ve tek başına erişemeyeceği yeni düşünsel olanaklar sunar. Aynı zamanda mesleki alçakgönüllülüğü pekiştirir ve koçlara gelişimin sürekli ve işbirlikçi bir süreç olduğunu hatırlatır (Eroğluer & Su Bergil, 2024). Uygulamada ise eğitim koçları; yansıtıcı günlükler, eylem sonrası değerlendirme formları, seans gözlem şablonları, video kayıtları veya rehberli yansıtma soruları gibi araçları kullanarak yansıtıcı pratiği günlük çalışmalarına entegre edebilirler. Bu araçlar, soyut içgörülerini somut öğrenme çıktısına dönüştürür; koçların ilerlemelerini takip etmelerini, gelişim hedefleri oluşturmalarını ve kendi mesleki standartlarına bağlı kalmalarını kolaylaştırır. Zaman içinde bu yansıtıcılar, eğitim alanında kaçınılmaz olan yaşam boyu öğrenme zihniyetini destekler. Sonuç olarak, eğitim koçluğunda öz farkındalık ve yansıtıcı uygulamanın bütüncül biçimde kullanılması, daha etik, bilinçli ve etkili koçluk ilişkilerinin gelişmesini sağlar. Bu yetkinlikleri geliştiren koçlar hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin güçlü yönlerini keşfetmelerine, sınırlayıcı inançları sorgulamalarına ve kendi gelişim süreçlerinin sorumluluğunu almalarına katkı sunar. Koçların öz sorgulamayı ve derinlemesine yansıtmayı modellemesi, okul topluluğunda da benzer uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik ederek sürekli gelişim ve derin öğrenme kültürüne önemli bir katkı sağlar.

### **3.5 Eğitim Koçluğunda Etik Duruş ve Mesleki Alçakgönüllülük**

Eğitim koçluğuna etik bir duruş, öğrenci, öğretmen ve eğitim topluluğu için doğru olanı yapmaya yönelik derin bir bağlılıkla başlar. Koçlar, değerler, politikalar ve kurumsal beklentilerle şekillenen sistemler içinde çalıştıkları için, aldıkları her kararın öğrenme fırsatlarını, öğrenci gelişimini ve öğretmenlik mesleğinin ilerlemesini sağlamak adına etik bir sorumluluk taşıdıklarının bilinciyle hareket ederler. Bu yaklaşım, yalnızca ortaya çıkan etik sorunlara yanıt vermek değil, aynı zamanda muhtemel etik ikilemleri öngörmek, kararları açık ilke ve değerlere dayandırmak ve baskı veya çıkar çatışmaları karşısında tutarlılığı korumak anlamına gelir. Mesleki alçakgönüllülük, etik duruşu güçlendiren temel bir koçluk niteliğidir. Tevazu sahibi bir koç, öğrenme sürecinde nihai otorite değil, eşit konumda bir öğrenme ortağı olduğunu kabul eder. Bu anlayış, koçun kendi sınırlılıklarının farkında olmasını, sürekli gelişimi bir gereklilik olarak görmesini ve öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve veliler dahil

tüm paydaşlardan gelen geri bildirimlere açık kalmasını sağlar. Bu yaklaşım yalnızca güven inşa etmekle kalmaz, aynı zamanda koçluk sürecinin güvenilirliğini ve iş birliğine dayalı niteliğini derinleştirir (Kristjánsson, 2024).

Etik bir duruşun en önemli yönlerinden biri gizliliğin korunmasıdır. İlkeli koçlar hassas bilgileri sorumluluk bilinciyle ele alırlar; hangi bilgilerin paylaşılabileceğini açıklığa kavuştururlar ve koçluk sürecinin tamamında tam şeffaflık sağlarlar. Böylelikle koçluk alan öğretmen veya öğrenci, yargılanma ya da olumsuz sonuçlarla karşılaşma kaygısı taşımadan düşüncelerini, hatalarını ve zorluklarını ifade edebileceği güvenli bir alan bulur. Psikolojik güvenliğin sağlanması, koçluk ilişkisinin derinliğini ve etkisini doğrudan artırır. Mesleki alçakgönüllülük, etik duruşun öğrenci merkezli bir uygulamaya dönüşmesine katkı sunar. Tevazu sahibi bir koç, kendi pedagojik tercihlerini dayatmaktan kaçınarak, eğitimcilerin kendi mesleki kimlikleri ve sınıflarının özgün ihtiyaçlarıyla uyumlu çözümler geliştirmelerine destek olur. Bu yaklaşım, öğretmenin dışarıdan gelen yönlendirmelere bağımlı hâle gelmesini engeller ve öğrenme sürecine gerçek bir sahiplik duygusu kazandırır (de Haan & Bienfait, 2022).

Etik duruşun bir diğer önemli boyutu adalet ve hakkaniyet ilkesidir. Koçlar hem kendi önyargılarının hem de eğitim sistemlerine yerleşmiş yapısal önyargıların farkında olmalı ve bu önyargıların etkilerini azaltmak için bilinçli bir çaba göstermelidir. Bu, tüm öğretmenlere eşit destek sunmayı, adaletsiz uygulamalara karşı durmayı ve sesi genellikle duyulmayan öğrenci gruplarının savunmayı içerir. Etik koçlar, sistemsel sorunlara dikkat çeker ve gerekli olduğunda zorlayıcı veya rahatsızlık yaratabilecek görüşmeleri yürütmekten kaçınmazlar. Mesleki tevazu, koçun derinlemesine dinleme becerisini güçlendirir ve düşündürücü, varsayımlardan uzak sorular sormasını sağlar. Kendini “her sorunun cevabını bilen uzman” olarak değil, birlikte öğrenen bir ortak olarak konumlandırın koç, farklı bakış açılarına alan açar ve öğretmenin deneyimlerini doğrular. Bu yaklaşım, tek yönlü bilgi aktarımlarından ziyade ortak sorgulama üzerine kurulu daha eşitlikçi ve sürdürülebilir bir gelişim ortamı yaratır.

Etik değerlere sahip bir eğitim koçu, her etkileşiminde dürüstlük ve tutarlılıkla örnek teşkil eder. Verilen sözleri tutmak, net sınırlar belirlemek ve çatışmalar sırasında profesyonelliği korumak bu yaklaşımın bir

parçasıdır. Etik değerlerle tutarlı davranış sergileyen koçlar, hem öğretmenler hem de öğrenciler için rol model olur ve okulda hesap verebilirlik ve sorumluluk kültürünün gelişmesine katkıda bulunurlar. Çeşitlilik gösteren okul ortamlarında hatalar kaçınılmazdır, bu noktada alçakgönüllülük kritik bir rol oynar. Mesleki tevazuya sahip bir koç, hatalarını kabul eder, gerekli düzeltmeleri yapar ve bu durumları öğrenme fırsatlarına dönüştürür. Bu açıklık, koçluk ilişkisini güçlendirirken aynı zamanda öğretmen ve öğrencilerde gelişim odaklı bir zihniyetin yerleşmesine katkı sağlar (Khatija, Feddeck & Johnson, 2024). Sonuç olarak etik duruş ile mesleki alçakgönüllülük bir araya geldiğinde, ortak akla, gelişime ve cesarete alan açan güçlü bir koçluk kültürü oluşur. Bu niteliklere sahip koçlar, eğitimcilerin inançlarını yeniden değerlendirmelerine, karşılaştıkları zorluklarla dürüstçe yüzleşmelerine ve öğrencilerin yararına en uygun kararları almalarına yardımcı olur. Böyle bir yaklaşım, koçun ego temelli davranışlardan uzak durmasını sağlar ve özellikle yüksek baskı veya siyasallaşmış okul ortamlarında amaç netliğini korumasına yardımcı olur. Etik ve tevazuyu rehber kabul eden eğitim koçları, yalnızca mesleki gelişimi destekleyen rehberler değil, aynı zamanda etik liderlik ve insan merkezli eğitim uygulamalarının da savunucuları haline gelir. Bu yaklaşım, öğrenmenin, farklılıklara saygının ve gelişimin mükemmellikten daha önemli görüldüğü, daha adil ve sağlıklı okul topluluklarının oluşturulmasına katkıda bulunur.



## BÖLÜM 4.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNDA İLETİŞİM BECERİLERİ

#### 4.1 Aktif Dinleme Teknikleri

Aktif dinleme, etkili eğitim koçluğunun temel taşlarından biridir. Bu yaklaşım, koçluk ilişkisini tek yönlü bir tavsiye alışverişinden çıkararak, anlama, düşünme ve anlamın birlikte inşa edildiği işbirlikli bir sürece dönüştürür. Okul ortamlarında öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler genellikle acele ettirildiklerini, dinlenmediklerini veya yanlış anlaşıldıklarını hissederler. Aktif dinleyen koçlar, danışanların endişelerini, fikirlerini ve hayal kırıklıklarını yargılanma veya sözlerinin kesilmesi korkusu olmadan ifade edebilecekleri güvenli bir bilişsel ve duygusal alan oluştururlar. Bu güvenli ortam, sınıf dinamikleri, öğrenme güçlükleri, personel iletişim sorunları veya mesleki gelişim önündeki kişisel engeller gibi karmaşık durumların açık ve güvenli bir şekilde ele alınmasına olanak tanır.

Aktif dinleme, sadece kelimeleri duymaktan daha fazlasını gerektirir. Danışanın konuşurken duruşunu, ses tonunu, konuşma hızını, el, kol ve baş hareketlerini, yüz ifadelerini ve diğer sözsüz ipuçlarını dikkatlice gözlemlemeyi gerektirir. Örneğin, bir öğretmen dersten duyduğu memnuniyeti sözlü olarak ifade ederken tonu hayal kırıklığı veya yorgunluk izlenimi verebilir. Benzer şekilde, bir öğrenci "Her şey yolunda" dese de göz temasından kaçınabilir veya stres belirtileri gösterebilir. Sözsüz iletişim ipuçlarını okuma konusunda yetenekli koçlar, ifade edilmemiş duyguları ustalıkla keşfederek danışanların öz farkındalıklarını artırmalarına yardımcı olurlar (Kluger & ark., 2024). Aktif dinlemenin en etkili tekniklerinden biri, koçun danışanın söylediklerini yaklaşık aynı ayrıntı düzeyinde kendi kelimeleriyle yeniden ifade etmesidir. Bu, koçun danışanı doğru bir şekilde anlamasını sağlar. Örneğin, bir öğretmen "Öğrenciler artık derse katılmıyor" dediğinde, koç şu şekilde yanıt verebilir: "Yani son zamanlarda motivasyon ve katılımı bir düşüş gözlemlediniz; doğru mu anlıyorum?" Bu yaklaşım, saygı ve

karşılıklı anlayışı geliştirir ve danışanın yanlış anlamaları düzeltmesini veya deneyimlerini detaylandırmasını teşvik eder. Okul ortamlarında bu yaklaşım, iletişimde yanlış anlamaları önler ve derinlemesine düşünmeyi destekler.

Duyguları yansıtmak, müşterinin sözlerinin ardındaki duyguları tanımlamayı ve ifade etmeyi içerir. Koçlar, "Veli toplantısından bunalmış gibi görünüyorsunuz" veya "Öğrencinizin kaydettiği ilerlemeden gerçekten gurur duyuyorsunuz" gibi yorumlarla müşterinin duygularını doğrular. Bu teknik, farkındalığı ve kabullenmeyi artırarak, özellikle duygusal emeğin yoğun olduğu eğitim ortamlarında stresin düzenlenmesine, duygusal tetikleyicilerin anlaşılmasına ve kişilerarası becerilerin geliştirilmesine katkıda bulunur. Aktif dinleme aynı zamanda açık uçlu soruların kullanımıyla güçlendirilir. Koçlar, basit evet/ hayır yanıtı sorular yerine, "Bu sonuca en çok neyin katkıda bulunduğunu düşünüyorsunuz?" veya "Bu durum sizi bir öğretmen olarak nasıl etkiledi?" gibi sorular sorar. Bu tür sorular, düşünmeyi teşvik eder, bakış açısını genişletir ve müşterilerin kendi çözümlerini keşfetmelerine imkân tanır (Tustonja & ark., 2024).

Özetleme, bir konuşma veya tartışmanın belirli noktalarında kullanılan bir diğer aktif dinleme tekniğidir. Koç, söylenenleri kısaca özetleyerek danışanın anlaşıldığını hissetmesini sağlar ve önemli noktaları vurgular. Örneğin, "Bugün sınıf yönetimi zorlukları, denediğiniz stratejiler ve gelecek hafta uygulamayı planladığınız strateji hakkında konuştuk" gibi özetler, yön duygusunu güçlendirir, çıkarımları netleştirir ve sonraki adımların belirlenmesine yardımcı olur. Aktif dinlemenin önemli bir bileşeni de bilinçli sessizlik kullanımını içerir. Koçlar, çözümler veya varsayımlarla araya girme dürtüsüne direnerek, müşterilerin düşüncelerini ve duygularını işlemeleri için gerekli zamanı tanırırlar. Bu sessizlik, derin düşünmeyi teşvik eder ve koçun müşterinin düşünme becerisine duyduğu güveni gösterir. Bu teknik, özellikle açıkça konuşmaktan çekinen öğrenciler veya karmaşık duygularla başa çıkmaya çalışan öğretmenler için son derece değerlidir.

Aktif dinleme, empatik bir katılımı gerektirir; koçun tamamen mevcut, dikkatli ve duygusal olarak uyumlu olması beklenir. Empati kurabilmek,

sadece anlamak için değil, aynı zamanda danışanın yaşam deneyimiyle bağlantı kurmak için de dinlemek anlamına gelir. Eğitim ortamlarında, gerçek ilgi gösteren koçlar öğrencilerin desteklendiğini ve değer verildiğini hissetmelerini sağlar. Bir koçun danışanıyla aynı duygusal frekansta bağlantı kurması, güven oluşturur ve danışanların zayıf yönlerini, zorluklarını ve isteklerini keşfetmelerini kolaylaştırır. Aktif dinleme aynı zamanda yargılayıcı olmayan bir tutumu gerektirir. Koçlar, kişisel önyargı, varsayım veya hızlı yargıları askıya alarak, durumu merakla incelemelidir. Örneğin, bir ğretmeni "motivasyonsuz" olarak etiketlemek yerine, bu durumun altında yatan nedenleri araştırır. Bu açık yaklaşım, psikolojik güveni güçlendirir ve anlamlı değişim için gerekli olan dürüst diyalogu teşvik eder. Son olarak, aktif dinleme, bire bir koçluk seanslarıyla sınırlı kalmamalıdır ve okul ekosisteminde kültürel bir model haline gelmelidir. Sürekli aktif dinleme uygulayan koçlar, öğretmenleri sınıfta benzer yöntemleri kullanmaya teşvik ederek, ğrenci ilişkilerini ve katılımını artırır. Aktif dinlemeyi benimseyen yöneticiler, okul içi iletişimi geliştirir ve çatışmaları azaltır. Zamanla okullar, bireylerin seslerinin duyulduğu, saygı gördüğu ve güçlendirildiği topluluklara dönüşür; bu da öğrenmeye, iş birliğine ve gelişmeye elverişli bir ortam oluşturur (Roark & Abelsky, 2024).

#### **4.2 Eğitim Koçluğunda Empatik İletilişim**

Eğitim koçluğunda empatik iletişim, koçların öğrenciler, öğretmenler ve velilerle güçlü ve güvene dayalı ilişkiler kurmasını sağlayan temel bir beceridir. Empatik iletişim, bir bireyin duygularını, bakış açılarını ve içsel motivasyonlarını yargılamadan veya varsayımlara dayanmadan anlamayı içerir. Eğitim ortamlarında öğrenciler sıklıkla akademik baskılarla, sosyal zorluklarla veya duygusal dalgalanmalarla karşılaşırlar. Empatik iletişim, bu bağlamda güvenli ve destekleyici bir ortam yaratır. Koçlar, ğrencilerin duygusal deneyimlerini anlayarak, kendilerini değerli, saygı duyulan ve dinlenmiş hissetmelerine yardımcı olurlar. Bu da anlamlı gelişim ve davranış değişikliği için gerekli koşulları oluşturur. Empatik iletişimin temel bileşenlerinden biri, koçun durumu öğrencinin bakış açısından görebilme yeteneğidir. Bir koçun bakış açısı geliştirme yeteneği sadece empatiyle sınırlı değildir; aynı zamanda öğrencinin deneyimlerini nasıl anlamlandırdığını analiz etmeyi de içerir. Bu durum özellikle eğitim koçluğunda önemlidir. Çünkü ğrencilerin olayları nasıl yorumladıkları

(örneğin, sınavda başarısız olmak, akranlarıyla çatışmak veya bir konuyu anlamakta zorlanmak) motivasyonlarını ve öz yeterliliklerini şekillendirir. Koç, bu yorumları doğru biçimde anladığında, rehberliğini öğrencinin içsel gerçekliğiyle uyumlu şekilde sunabilir (Aguilar Ferrándiz & ark., 2024).

Bir diğer önemli unsur duygusal uyumdur. Duygusal uyum, koçun ses tonu, yüz ifadeleri, duraklamalar ve tereddütler gibi ince duygusal ipuçlarını fark etme yeteneğini ifade eder. Bu yetenek, öğrencinin henüz sözlü olarak ifade etmediği kaygı, iç çatışma veya belirsizlikleri tespit etmeye olanak sağlar. Uyumlama yoluyla koç, algıladığı duyguları yumuşak bir biçimde adlandırabilir; bu süreç, gizli duyguların fark edilmesini ve öğrencinin deneyiminin doğrulanmasını destekler. Empatik iletişim, aynı zamanda aktif dinleme tekniklerini içerir. Bu teknikler arasında "ifadeleri özetlemek, duyguları yansıtmak, açıklayıcı sorular sormak ve konuşmacıyı sözünü kesmeden onaylamak" yer almaktadır. Aktif dinleme, öğrencinin desteklendiğini hissetmesini sağlar, savunma mekanizmalarını azaltır ve şeffaflığı artırır. Ayrıca koçun anlayışının doğruluğunu pekiştirir ve öğrencilerin düşüncelerini organize etmelerine yardımcı olarak öz farkındalık ve öz düzenleme becerilerini geliştirir (Beckstrom & Farrow, 2024). Sözsüz iletişim de empatiyi ifade etmede ve psikolojik güven oluşturmada kritik bir rol oynar. Koçlar empatiyi sadece sözlerle değil, duruş, göz teması, baş sallama, sessizlik ve sakin nefes alma gibi sözsüz ipuçlarıyla da iletirler. Sakin ve açık bir duruş yaklaşılabirliği gösterirken, ani veya dikkat dağıtıcı vücut hareketleri ilgisizliği işaret edebilir. Tutarlı vücut dili, koç ve öğrenci arasındaki ilişkiyi güçlendirir, güç dengesizliklerini azaltır ve otoriter bir ortam yerine ortaklığa odaklı bir ortam yaratır. Empatik iletişim, koçun kişisel önyargılarını ve varsayımlarını bir kenara bırakmasını gerektirir. Yargılama, duygusal mesafeye yol açabilir ve öğrencinin açıkça paylaşma isteğini azaltabilir. Yargılayıcı olmayan bir koç, meraklı bir tavır benimser ve düzeltmek yerine anlamaya odaklanır. Bu yaklaşım, hümanist psikolojinin temel bir ilkesi olan koşulsuz olumlu saygıyı, öğrencilerin içsel gelişim potansiyeline odaklanarak güçlendirir. Empatik iletişim aynı zamanda motivasyon ve güçlenme için de bir katalizör görevi görür. Öğrenciler gerçekten anlaşıldıklarını hissettiklerinde, Öz Belirleme Teorisi'nin üç temel bileşenini (özerklik, yeterlilik ve ilişkililik) deneyimlerler; bu da içsel motivasyonlarını artırır. Koç, strateji ve müdahalelerini öğrencinin

hedef ve değerleriyle uyumlu hale getirerek katılımı artırır. Ayrıca, öğrencinin mevcut güçlü yönleri ve kaynakları üzerine odaklanarak dayanıklılığı ve öz-yeterliği besleyen gelişim odaklı bir anlatıyı pekiştirir (Schöps, Skinner & Fosgerau, 2024). Empatik iletişimin bir diğer temel sonucu, öğrencinin duygusal okuryazarlığının gelişmesidir. Koç, empatiyi modelleyerek öğrenciyi kendi duygularını tanımlama, ifade etme ve anlamlandırma konusunda cesaretlendirir. Zamanla bu süreç, duygusal düzenlemeyi güçlendirir, dürtüsel tepkileri azaltır ve kişilerarası becerileri geliştirir. Sınıf ortamında, duygusal okuryazarlığı gelişmiş öğrenciler daha iyi iş birliği yapabilir, çatışmaları çözebilir ve akademik stresi yönetebilir. Böylece koç, yalnızca kısa vadeli hedefleri desteklemekle kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli sosyo-duygusal gelişime de katkıda bulunur.

Okullarda empatik iletişim, karşılıklı saygıya dayalı ilişkiler kurarak iş birlikçi problem çözmeyi destekler. Bireyler anlaşıldıklarını hissettiklerinde, farklı bakış açılarını değerlendirmeye ve ortak çözümler üretmeye daha istekli hale gelir. Bu, öğretmenler, veliler, yöneticiler ve öğrenciler gibi çok paydaşlı eğitim ortamlarında olumlu öğrenme koşulları yaratmak için kritik öneme sahiptir. Empatik iletişim uygulayan koçlar, çatışmaların çözülmesine ve ortak eğitim hedeflerinin uyumlu hale getirilmesine katkıda bulunarak etkili arabulucular olarak konumlanır. Son olarak, empatik iletişim, koçun her bireyin onuruna ve özerkliğine saygı göstermesini sağlayarak koçluğun etik temelini güçlendirir. Empati, otoritenin kötüye kullanılmasını önler ve şeffaflık, gizlilik ve bilgilendirilmiş onamı teşvik eder. Koç-müşteri ilişkisi, saygı, özen ve mesleki tevazu ile karakterize edilen bir ortaklık olarak tanımlanır. Giderek karmaşıklaşan eğitim ortamlarında, empatik iletişim, okullarda bütünsel refahı, akademik başarıyı ve insan merkezli bir gelişim kültürünü destekleyen temel bir yetkinlik olarak öne çıkar. Empatik iletişimle ilgili pratik uygulamalar Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Eğitim Koçluğu İçin Empatik İletişime Yönelik Pratik Bir Kılavuz

Adım	Hedef	Günlük Uygulama Yolları / Örnekler
<b>1. Hazırlanm</b>	Dinlemek ve anlamak için zihinsel ve duygusal hazırlık yaratın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Her seanstan önce 30–60 saniye derin nefes alın, zihninizi boşaltın</li> <li>“Amacım anlamak, yargılamak değil” diye hatırlayın</li> <li>Varsayımları serbest bırakın, her Seansu yeni bir hikâye gibi ele alın</li> <li>Deftere geride bırakmanız gerekenleri (stres, önyargı, beklentiler) yazın</li> </ul>
<b>2. Güvenlik Ve Sıcaklık Oluşturun</b>	Koçun duygusal olarak güvende hissettiği ortamı yaratın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sıcak vücut dili ile selamlayın</li> <li>Basit empati açılış cümleleri: “Seninle buradayım”, “Özgürce konuşabilirsin, Dinliyorum”</li> <li>Eşit yükseklikte oturun, engellerden kaçınm</li> <li>İlk iki dakikayı sakın ve davetkar geçirin</li> </ul>
<b>3. Tam Varlıkla Dinle</b>	Kelimelerin altındaki duyguları ve ihtiyaçları anlayın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Göz teması kurun, nazikçe baş sallayın</li> <li>Araya girmeyin; kısa teşvikler kullanın: “Devam edin...”, “Sizi duyuyorum...”, “Bu sizin için önemli gibi görünüyor”</li> <li>Ton, beden dili, duraklama, tereddütleri dinleyin</li> <li>8 saniye kuralını uygulayın: cevap vermeden önce bekleyin</li> </ul>
<b>4. Duyguları Ve Anlamları Geri Yansıtın</b>	Anladığınızı gösterin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yansıtıcı ifadeler kullanın: “Söylediklerinizden şunu anlıyorum...”, “Bu durum sizi yoruyor gibi...”, “Ses tonunuzda endişe hissediyorum...”</li> <li>Anlam + duyguyu birlikte yansıtın: “Bu konuyu kontrol etmekte zorlanıyorsunuz ve bu da sizi kaygılandırıyor.”</li> <li>Tavsiyelerden kaçınm</li> </ul>
<b>5. Empatik, Açık Uçlu Sorular Sorun</b>	Koçun kendini keşfetmesine yardımcı olun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Örnek sorular: “Bu durum sizde nasıl bir etki bırakıyor?”, “Bu konuda sizi en çok zorlayan şey nedir?”, “Bunu çözmek sizin için neden önemli?”</li> <li>Empati gösterin, açık uçlu olun, saygılı kalın</li> </ul>
<b>6. Koçun Deneyimini Doğrulamak</b>	Utanc, stres ve savunmacılığı azaltın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nazik doğrulama: “Bu şekilde hissetmeniz çok doğal.”, “Birçok kişi benzer duygular yaşayabilir.”, “Yaşadığınız şey kolay değil.”</li> <li>Duygusal gerçekliği kabul edin, onaylamakla karıştırmayın</li> </ul>
<b>7. Birlikte Empatik Anlam Yaratın</b>	Durumun ortak ve doğru resmini oluşturun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duyduklarınızı özetleyin: “Şimdiye kadar konuştuğumuzdan şu tabloyu görüyorum...”</li> <li>Sorun: “Bu özet sizin için doğru mu?”, “Eklemek istediğiniz bir şey var mı?”</li> <li>Danışanın düzeltilmesine izin verin</li> </ul>

<b>8. Empatiyi Kaybetmeden Birlikte Çözümler Yaratın</b>	Duygudan eyleme geçin ve bağlantıyı koruyun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşbirlikçi çözüm dili: “Bu konuda hangi seçenekleri birlikte değerlendirmek istersiniz?”, “Sizce ilk küçük adım ne olabilir?”</li> <li>• Seçenekleri sadece derinlemesine dinledikten sonra sunun</li> <li>• Koç karar verdirici olsun: “İçinize en çok sinen seçenek hangisi?”</li> </ul>
<b>9. Seansı Empatik Takviyeyle Kapatın</b>	Özgüveni, bağlantıyı ve öz-yeterliliği güçlendirin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çabalarını takdir edin: “Bugün açık sözlü olduğunuz ve düşüncelerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.”</li> <li>• Güçlü yönlerini vurgulayın: “Bu süreci yönetmedeki farkındalığınız çok önemli.”</li> <li>• İlerlemeyi özetleyin: “Duygularınızı anlıyoruz, ihtiyaçlarınızı belirledik ve işleri bir adım daha netleştirdik.”</li> </ul>
<b>10. Her Seansın Sonra Kendini Değerlendirme</b>	Empatik iletişim becerilerini sürekli geliştirin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kendinize şu soruları sorun: “Bugün gerçekten dinledim mi, yoksa sadece yönlendirdim mi?”, “Danışan hangi duygularla ayrıldı?”, “Hangi alanlarda daha derin bir empati gösterebilirdim?”, “Hangi ifadelerim bağlantıyı güçlendirdi veya zayıflattı?”</li> <li>• Bir Koçluk Düşünce Günlüğü tutun ve haftalık olarak gözden geçirin.</li> </ul>

### 4.3 Eğitim Koçluğunda Soru Sorma Teknikleri: Açık Uçlu, Araştırmacı ve Yansıtıcı Sorular

Eğitim koçluğunda soru sorma teknikleri, öğrencileri, öğretmenleri ve okul yöneticilerini eleştirel düşünmeye, bakış açılarını ifade etmeye ve daha derin bir öz değerlendirmeye teşvik etmeleri açısından temel bir araçtır. Etkin koçlar, tavsiye vermek yerine soruları kullanarak sahiplenmeyi, içgörüyü ve içsel motivasyonu destekler. İyi yapılandırılmış sorular, koçun müşterinin uzmanlığına ve yaşanmış deneyimine değer verdiğini göstererek saygı, merak ve ortaklık duygusunu pekiştirir. Bu etkileşimli süreç, müşteriyi daha fazla netlik, güven ve farkındalığa yönlendirmeye yardımcı olur. Açık uçlu sorular, kısa ve tekdüze yanıtlardan öteye geçerek müşteriyi düşüncelerini ve duygularını detaylı bir şekilde keşfetmeye teşvik eder. Genellikle “ne”, “nasıl” veya “hangi yollarla” gibi sorularla başlar ve müşterilerin davranışlarını şekillendiren temel inanç, varsayım ve hedefleri ortaya çıkarmalarına yardımcı olur (Kutru & ark., 2025). Açık uçlu sorular, evet/hayır yanıtlarının sınırlamalarını ortadan kaldırarak

anlamalı keşifler ve eylem planlaması için zengin içgörüler sunar. Örneğin, bir öğretmen sınıf yönetimi konusunda zorluk yaşıyorsa, "Bu duruma hangi faktörlerin katkıda bulunduğunu düşünüyorsunuz?" gibi bir soru, konuyu daha bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirmesini sağlar ve özerkliği destekler.

Araştırmacı sorular, müşterinin ilk yanıtını derinleştirmeye ve genişletmeye yöneliktir. Genellikle "Bana ... hakkında daha fazla bilgi verebilir misiniz?", "Bu sözü söylemenize ne sebep oldu?" veya "Sonrasında ne oldu?" gibi ifadelerle başlar. Bu sorular, belirsiz veya eksik ifadeleri netleştirir, yeni anlam katmanlarını ortaya çıkarır ve müşterinin kendi başına fark edemeyeceği kalıpları gözler önüne serer (Dionne & ark., 2024). Örneğin, bir öğrenci "Kendimi bunalmış hissediyorum" derse, "Görevin hangi kısmı size bunaltıcı geliyor?" diye sormak, sorunun özünü ortaya çıkarır ve müşterinin çözüm odaklı içgörüler geliştirmesine imkân tanır. Yansıtıcı sorular, dikkati içsel süreçlere, duygulara, motivasyonlara, değerlere ve yorumlara yönlendirir. Bu sorular, müşterilerin yalnızca ne düşündüklerini değil, nasıl düşündüklerini de incelemelerine imkân tanıyarak üstbilişsel farkındalıklarını geliştirir. Örneğin, "Bu durum sizin için ne anlama geliyor?" veya "Bu, ulaşmak istediğiniz hedeflerle nasıl örtüşüyor?" gibi sorular, müşterilerin deneyimlerini anlamlandırmalarını ve eylemlerini daha derin hedefler ve değerlerle ilişkilendirmelerini sağlar. Eğitim ortamlarında duygular başarı ve karar verme süreçlerini doğrudan etkiler. Yansıtıcı sorular, duyguların yapıcı bir biçimde adlandırılması ve işlenmesi için güvenli bir alan oluşturur. Örneğin, "Bu deneyim bir öğretmen olarak size nasıl hissettirdi?" sorusu, duygusal deneyimleri doğrularken müşterinin duygularının eylemler üzerindeki etkisini fark etmesine olanak tanır.

Yetkin eğitim koçları, bir seans boyunca açık uçlu, araştırmacı ve yansıtıcı soruları dinamik ve dengeli bir biçimde bir araya getirirler. Açık uçlu sorular büyük fikirlerin keşfini başlatır, araştırma soruları ayrıntıları açıklığa kavuşturur ve yansıtıcı sorular danışanın içgörülerini anlamlı sonuçlara dönüştürmesini sağlar. Bu yaklaşım, eleştirel düşünmenin doğal akışını yansıtan, keşiften açıklığa ve içselleştirmeye uzanan bir süreç sunar (Fleischhacker & ark., 2024). Soru sorma güçlü bir araç olmakla birlikte, yanlış yapılandırıldığında seansın ilerlemesini engelleyebilir. Yargılayıcı veya yönlendirici sorular, özerkliği zedeleyebilir ve direnç oluşturabilir.

Ayrıca, çok hızlı sorular sormak müşteriye bunaltabilir. Yetkin koçlar, bilinçli olarak bir tempoyu korur, tarafsız bir dil kullanır ve müşterinin duygusal ipuçlarına uyum sağlar. Uygun şekilde kullanıldığında sessizlik, derin düşünme için alan yaratır ve seansın sorgulama odaklı bir diyaloga dönüşmesini önler. Soru sorma tekniklerinde ustalaşmak için, eğitim koçlarının sürekli, bilinçli uygulama ve öz yansıtma yapmaları gerekir. Seansların kaydedilmesi (izin alınarak), koçluk kayıtlarının incelenmesi ve akran koçlar veya süpervizörlerle çalışma, soru kalitesi ve zamanlamasını geliştirmeye yardımcı olur. Ayrıca, ortak temalarla (örneğin, motivasyon, sınıf içi zorluklar, öğrenme stratejileri) uyumlu soru bankaları oluşturmak, yanıt süreçlerini destekler. Sonuç olarak, sorgulamanın gücü, formüllerin ezberlenmesinden değil, müşteri gelişimini ve eylemini önceliklendiren destekleyici ve meraklı bir yaklaşımı sürdürmekten gelir.

#### **4.4 Eğitim Koçluğunda Yansıtma, Özetleme ve Açıklama**

Yansıtma, bir koçun danışanın ifadesini kendi kelimeleriyle yeniden ifade ederek anladığını ve orada bulunduğunu göstermesine olanak tanıyan bir iletişim tekniğidir. Eğitim koçluğunda bu teknik, öğretmenlerin, öğrencilerin ve okul yöneticilerinin basit bir onaylamanın ötesinde, daha derin bir düzeyde dinlendiklerini ve değer gördüklerini hissetmelerine yardımcı olur. Yansıtma sürecinde, koç danışanın söylediklerini basitçe tekrarlamak yerine, söylenenlerin özünü yakalar ve yeniden ifade eder; böylece danışanın kendi düşüncelerini bir aynaya bakıyormuş gibi yansıtmasına yardımcı olur. Bu yöntem aynı zamanda örtük inançları ve altta yatan varsayımları ortaya çıkararak daha amaçlı bir diyalogu ve öz farkındalığı teşvik eder. Yansıtmanın temel amacı yalnızca doğru bir anlayış sağlamak değil, aynı zamanda daha derinlemesine bir keşfi kolaylaştırmaktır. Danışan kendi ifadelerinin tekrarını duyduğunda, genellikle daha önce dikkate almadığı ayrıntıları fark eder. Bu, öz değerlendirmeyi güçlendirir, duygusal düzenlemeyi destekler ve koçluk sürecinde daha güçlü bir sahiplenme duygusu geliştirir. Okul ortamlarında, yansıtma, özellikle sınıf yönetimindeki zorlukları veya veli-öğretmen endişeleri gibi duygusal olarak yoğun bağlamlarda yanlış anlamaları azaltır ve koç ile danışan arasında güvene dayalı bir ilişkinin kurulmasını sağlar (Boguslav, 2024).

Yansıtmanın çeşitli biçimleri vardır ve her biri farklı amaçlara hizmet eder. İçerik yorumlaması, söylenenleri olgusal (gerçekliğe dayalı) bilgiler üzerinden inceler: "Peki, öğrenciler grup etkinliği sırasında beklenenden daha fazla zorlandılar mı?" Duygusal yorumlama, altta yatan hisleri yansıtır: "Görünüşe göre o an meslektaşlarınızdan destek görmediğinizi hissettiniz." Anlam veya kavramsal yorumlama ise daha derin inançları ve tutumları ortaya çıkarır: "Bu durum, disiplin konusundaki genel yaklaşımınızı sorgulamanıza neden olmuş gibi görünüyor." Etkili eğitim koçları, müşteri deneyimini eksiksiz ve empatik bir biçimde anlamak için genellikle bu biçimleri bir arada kullanır. Özetleme, uzun tartışmaları temel noktalara, temalara veya içgörülere yoğunlaştırma sürecidir. Eğitim koçluğunda özetleme, özellikle müşteriler birbiriyle bağlantılı birçok endişeyi dile getirdiğinde, karmaşık konuların düzenlenmesine yardımcı olur. Yapılandırılmış bir özet, müşterilerin en önemli unsurları belirlemesini, odaklanmasını ve yön duygusunu güçlendirmesini sağlar. Koç, tüm detayları tekrarlamak yerine temel fikirleri anlamlı bir şekilde sentezleyerek hedef odaklı ilerlemeyi destekler (Dunham & Robertson, 2025). Özetleme, geçiş anlarında da çok faydalıdır. Hem Seansun sonunda hem de konuşma çok uzadığında veya duygusal olarak bunaltıcı hale geldiğinde uygulanabilir. Örneğin, yoğun bir okul haftasında birden fazla zorluğu açıklayan bir öğretmen, öğrenci motivasyonu, veli iletişimi, ders temposu ve iş yükü gibi konular arasında geçiş yapabilir. Bu durumu özetleyen bir koç, danışanın kendini daha düzenli ve güvende hissetmesine yardımcı olur. Aynı zamanda özetleme, seans hedeflerinin belirlenmesi veya sonraki adımların planlanması gibi karar alma anlarını da işaret eder. Etkili özetler, koçluk sürecinde hesap verebilirliğe de katkıda bulunur. Koç, danışanın ulaşmak istediği hedefleri vurguladığında, bağlılığı güçlendirir ve ilerleme için ivme kazandırır. Özellikle çok seanslı eğitim koçluğu modellerinde özetleme, zaman içindeki ilerlemeyi takip etmeyi ve müşterinin kaydettiği mesafeyi netleştirmeyi sağlar. Dahası, özetleme, tekrarlayan duygular, engeller veya gözden kaçabilecek güçlü yönler gibi kalıpları ortaya çıkararak koçluk sürecine tutarlılık kazandırır ve istikrarlı mesleki gelişimi destekler.

Netleştirme ise, danışanın ifade ettiği bir konunun tam olarak açık, kendine özgü veya eksiksiz olmadığında ek ayrıntı veya açıklama talep etmeyi içerir. Eğitim koçluğunda netlik esastır; çünkü eylem planları ve içgörüler

doğru bir anlayışa dayanmalıdır. Açıklayıcı sorular yanlış varsayımları önler ve koçun danışanı güvenli ve meraklı bir şekilde tanınmasına olanak tanır. Bu teknik, daha derin motivasyonları ortaya çıkarmaya, yanlış anlamaları düzeltmeye ve koçluk seansının danışanın gerçek amaçlarıyla uyumlu olmasını sağlamaya yardımcı olur. Açıklayıcı sorular genellikle ayrıntıya “Dersin berbat olduğunu söylerken neyi kastediyorsunuz?”, kapsama “Dersin yönetilemez olduğunu söylerken tüm dersleri mi yoksa belirli zaman dilimlerini mi kastediyorsunuz?” veya amaca “Ne tür bir sonuç elde etmeyi umuyorsunuz?” odaklanır. Bu sorular, danışanı yönlendirmeden düşüncelerini daha net ifade etmesini sağlar. Eğitim koçluğunda bu yaklaşım, öğretmenlerin deneyimlerini tarafsız değerlendirmelerine ve içgüdüsel duygusal tepkilerden yapılandırılmış mesleki içgörülere geçmelerine yardımcı olur. Netleştirme, belirsiz ifadeleri eyleme dönüştürülebilir bir anlayışa çevirmeyi mümkün kılar. Koçluk sürecinde sıkça karşılaşılan zorluklar, öğretmenlerin “ğrenciler dinlemiyor” veya “Bunalımdayım” gibi genel ifadeler kullanmasından kaynaklanır. Açıklama, bu tür ifadeleri belirli bileşenlere ayırarak çözüm odaklı bir yaklaşım sağlar. Örneğin, belirli zamanlar, tetikleyiciler, davranışlar veya beklentiler. Bu değerışim, daha etkili problem çözme ve müşterilerin eğitim ortamlarında uygulayabileceği somut stratejiler geliştirmesine olanak tanır. Yansıtma, zetleme ve netleştirme farklı teknikler olmakla birlikte, etkileri birleştirme yoluyla güçlenir. Deneyimli bir koç, danışanın ihtiyaçlarına bağlı olarak bu üç yöntemi akıcı bir şekilde kullanır ve gerektiğinde teknikler arasında geçiş yapar. Yansıtma, duygusal olarak aynı frekansı yakalamayı ve doğru anlayışı artırır. zetleme, tutarlılığı sağlar ve yönlendirmeyi güçlendirir. Netleştirme ise kesinlik ve ilgiyi garanti eder. Bu beceri kombinasyonu, etkili koçluk iletişiminin temelini oluşturarak güveni, içgörüyü ve anlamlı ilerlemeyi teşvik eder. Düzenli olarak uygulandığında, eğitimcilerin ve öğrencilerin zorlukları dile getirmelerini, zmler geliştirmelerini ve özgüvenle büyümelerini sağlar (Jautz & ark., 2023).

#### 4.5 Eğitim Koçluğunda Beden Dili ve Sözsüz İletişim

Sözsüz iletişim, eğitim koçluğu etkileşimlerinde görünmez bir ereve oluşurmaktadır. Sözlü mesajlar bilgi iletirken, duraklamalar, yüz ifadeleri, ses tonu, jestler ve fiziksel mesafe gibi sözsüz sinyaller bu bilginin nasıl

algılanacağını belirler. Sözsüz iletişim, eğitim koçluğunda çok önemlidir çünkü öğrenciler, öğretmenler veya veliler genellikle duygusal ihtiyaçlarını, belirsizliklerini veya kişisel zorluklarını sözlü olarak ifade edemezler. Koçlar, sözsüz mesajları tanıyan ve bilinçli bir şekilde yöneten bir yaklaşım benimsediklerinde güvenli ve destekleyici bir ortam yaratabilirler. Sözlü ve sözsüz ipuçları uyumlu olduğunda, danışanlar koçun samimiyetini algılar; tutarsız olduklarında ise rahatsızlık hissi ortaya çıkar. Bu nedenle, sözel olmayan ipuçlarının farkında olmak, koçluk eğitiminin temel becerilerinden biridir. Koçun duruşu, samimiyetini, özgüveni ve varlığını yansıtır. Dik ama rahat bir oturma pozisyonu dikkat ve ilgiyi gösterirken, hafifçe öne eğilme kişisel alanı ihlal etmeden katılım ve ilgiyi ifade eder. Öte yandan, kolları kavuşturmak, kambur durmak veya aşırı derecede geriye yaslanmak, istemeden savunmacı, ilgisiz veya mesafeli bir tavır izlenimi verebilir. Öğrencilerin özgüven eksikliği veya yargılanma kaygısı yaşadığı eğitim ortamlarında, koçun duruşu destekleyici bir atmosfer yaratabileceği gibi farkında olmadan gerilime de yol açabilir. Bu nedenle koçlar, açık bir duruş sergilemeyi; ayakları yere sağlam basmayı, omuzları rahat ve göğsü açık tutarak alıcılığı ve psikolojik güvenliği ifade etmeyi öğrenmelidir (İbrahim, 2023).

Yüz ifadeleri, duyguları doğrudan yansıttıkları için en etkili sözsüz iletişim araçlarından biridir. Sıcak bir gülümseme, çekingen bir öğrenciyi rahatlatırken, kaşların kalkması veya sert bir ifade istemeden kaygıya sebep olabilir. Eğitim koçları için tarafsız ancak cesaretlendirici ifadeleri kullanmak büyük önem taşır. Bu, öğrencinin gerçek duygularını bastırmak anlamına gelmez; daha ziyade ifadelerin nasıl algılanacağına dikkat etmeyi gerektirir. Örneğin, bir hatayı açıklayan öğrenci, şaşkınlık veya endişe ile karşılandığında başarısızlık korkusu derinleşebilir. Bunun yerine yumuşak göz teması ve nazik ifadeler, öğrencinin saygı duyulduğunu ve anlaşıldığını hissetmesine yardımcı olur. Göz teması, eğitim koçluğunda incelik gerektiren önemli bir araçtır. Dengeli bir göz teması, dikkat ve samimiyeti göstererek güven ve bağlantı oluşumunu destekler. Ancak aşırı uzun veya yoğun göz teması, özellikle utangaç, kaygılı veya kültürel olarak doğrudan bakışa duyarlı öğrencilerde baskı yaratabilir. Anahtar, doğal ve dengeli göz teması kurmak, ardından öğrencinin düşünmesi ve

konuşması için alan bırakmaktır. Etkili koçlar, göz teması ile hem orada olduklarını hem de dikkatin dağılmadığını gösterebilir.

Jestler, iletişimi pekiştirir, temel fikirleri vurgular ve açıklığı destekler. Açık avuç içleri veya kontrollü el hareketleri, koçun mesajını güçlendirirken, aşırı veya ani hareketler dikkati dağıtabilir veya gerginlik yaratabilir. Eğitim koçluğu bağlamında, jestler öğrencilerin kavramları daha iyi anlamalarına yardımcı olur; koçlar bu jestleri kültürel farklılıkları gözetenek kullanmalıdır. Jestler, düşünce ve niyetin görsel bir uzantısı olarak bilinçli biçimde yönlendirilmelidir (Sjoraida & ark., 2024). Ses tonu, sözlü ifadelerden daha fazla bilgi aktarır. Tempo, perde, ses yüksekliği ve ritim, bir mesajın duygusal alt tonlarını belirler. Yumuşak bir ton empatiyi iletirken; net ve kararlı bir ton güveni yansıtır. Ton değişiklikleri, öğrencilerin düşünmesini, rahatlamasını veya motive olmasını destekleyebilir. Aşırı sert veya yüksek ton savunmacılığa, monoton ton ise kopukluk hissine sebep olabilir. Eğitim koçları, özellikle hassas konularda konuşurken, destekleyici ve motive edici bir atmosfer yaratmak için ses tonunu bilinçli olarak ayarlar. Proksemi (fiziksel alanın kullanımı), koçlukta konfor ve güven açısından önemlidir. Uygun mesafe, kültüre, kişiliğe ve bağlama göre değişiklik gösterir. Çok yakın oturmak müdahaleci hissi yaratabilirken; çok uzak oturmak bağlantıyı zayıflatabilir. Koçlar, öğrencilerin kişisel alanlarına saygı göstererek, genellikle doğrudan karşısına oturmak yerine hafif bir açıyla oturmayı tercih ederler. Bu yaklaşım, duygusal güvenliği artırır ve öğrencilerin kendilerini bunalmış hissetmeden ifade etmelerine olanak tanır. Bilinçli kullanıldığında sessizlik, koçlukta en anlamlı sözsüz araçlarından biridir. Sessizlik, öğrencilerin düşünmesini, duygularını işlemelerini ve daha derin tepkiler geliştirmelerini sağlar. Çoğu öğrenci, sessizliği yargı veya hayal kırıklığı göstergesi olarak algılarken; deneyimli bir koç, sessizliği düşünme için destekleyici bir alan olarak yeniden çerçeveleştirir. Koç, yapıcı sessizliği rahatsızlık veya kafa karışıklığından kaynaklanan sessizlikten ayırt etmeyi öğrenir ve süreci buna göre yönlendirir. Eğitim koçluğunda, öğrencinin sözsüz sinyallerini anlamak, kendi sözsüz mesajlarını yönetmek kadar önemlidir. Öğrenciler sözlü olarak "iyiyim" diyebilirler, ancak beden dilleri (huzursuzluk, göz teması kuramama, kıpır kıpır olma veya kapalı duruş) kaygı veya ilgisizlik duygusunun işaretlerini gösterebilir. Koçlar, bu sinyalleri gözlemleyerek öğrencinin temel

ihtiyaçlarını, duygusal durumunu veya engellerini belirleyebilir ve stratejilerini buna göre uyarlayabilirler. Bu, yavaşlama, destekleyici sorular sorma veya konuyu değiştirme gibi uygulamaları içerir. Sözsüz ipuçlarının çözümlenmesi, öğrenciyi öz farkındalığa ve yapıcı eyleme yönlendirmede koçluk sürecini güçlendirir.

En etkili koçluk, sözlü ve sözsüz mesajların uyum içinde olduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum, güven oluşturur ve koçun güvenilirliğini pekiştirir. Tutarsızlık (örneğin, telefon görüşmesi sırasında "Dinliyorum" derken kapalı beden dili kullanmak) güveni zedeler ve öğrenciler tarafından hızla fark edilir. Bu nedenle koçlar, duruş, ton, ifade ve konuşma hızlarını düzenli olarak gözden geçirerek bilinçli farkındalık uygulaması yaparlar. Sözsüz iletişimde ustalaşmak yalnızca uyumu güçlendirmekle kalmaz; aynı zamanda sağlam, özgün ve duygusal olarak destekleyici bir ortam yaratarak koçluğun etkinliğini artırır.

#### **4.6 Eğitim Koçluğunda İletişim Engellerinin Aşılması**

Eğitim koçluğunda, koçun iletmek istediği mesaj ile danışanın (genellikle öğrenci, öğretmen veya veli) algısı arasında bir uyumsuzluk olduğunda iletişim engelleri ortaya çıkar. Bu engeller fiziksel, psikolojik, duygusal, anlamsal, kültürel veya bağlamsal nitelikte olabilir. Koçlukta güven ve doğruluk kritik öneme sahip olduğundan, iletişimdeki küçük bozulmalar bile kafa karışıklığına, uyumsuzluğa veya etkileşimin azalmasına yol açabilir. Dolayısıyla, iletişim engellerinin fark edilmesi ve kaynaklarının anlaşılması, bu engellerin üstesinden gelmenin temel adımlarından biridir. Danışanlar seansa kaygı, yargılanma korkusu, stres veya kendi yeteneklerine güven eksikliği gibi duygusal durumlarla başlayabilirler. Bu durumlar, koçun aktif dinleme, kendini açıkça ifade etme veya sürece tam katılım becerilerini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, koçlar danışanlardaki tereddüt, sessizlik veya savunmacı beden dili gibi duygusal ipuçlarını tanımak ve yaklaşımlarını buna göre uyarlamak için empatik farkındalık geliştirmelidirler. Duygusal olarak güvenli bir ortam yaratmak, danışanın iç direncini azaltır ve özgün iletişimi teşvik eder (Buğdaycı & Demir, 2023).

Eğitim ortamları, farklı kültürel, sosyoekonomik ve dilsel geçmişe sahip bireyleri bir araya getirir. İletişim tarzları, değerler, jestler ve inançlar arasındaki farklılıklar, yanlış anlamalara veya kasıtsız çatışmalara yol açabilir. Bu nedenle koçlar, uyum sağlama, merak ve çeşitliliğe saygı gibi kültürel yeterliliklerini geliştirmelidir. Basit ve kapsayıcı bir dil kullanmak, anlama düzeyini düzenli olarak kontrol etmek ve kültürel olarak hassas örneklerden kaçınmak, yanlış anlamaları azaltarak adil iletişimi teşvik eder. Kelimeler, özellikle akademik, duygusal veya davranışsal konular tartışılırken farklı bireyler için farklı anlamlar taşıyabilir. Bir öğrenci, “çaba”, “başarı” veya “motivasyon” kavramlarını koçun yorumladığından farklı anlayabilir. Öğretmenlerin kendilerine özgü teknik terminolojisi olabilirken, ebeveynler aile dinamiklerine dayalı gayri resmi bir dil kullanabilirler. Bu nedenle, anahtar kavramları açıklığa kavuşturmak, danışanın ifadelerini başka sözcüklerle yeniden ifade etmek ve danışanı kendi kavramlarını tanımlamaya teşvik etmek, anlamsal engelleri ortadan kaldırmak ve karşılıklı anlayışı güçlendirmek açısından önemlidir.

Fiziksel engeller arasında gürültü, dikkat dağıtıcı unsurlar, kesintiler, elverişsiz oturma düzenleri veya dijital iletişimde yaşanan zorluklar gibi faktörler yer alır. Eğitim koçluğu yoğun okul ortamlarında gerçekleştiğinden, bu etkenler nedeniyle seanslar sırasında konsantrasyonun bozulması yaygındır. Koçlar, sessiz ve rahat bir ortam oluşturarak ve telefon kullanımına ilişkin kurallar belirleyerek fiziksel engelleri en aza indirebilir ve dijital koçluk araçlarının sorunsuz çalışmasını sağlayabilirler. Kontrollü bir ortam, odaklanmayı artırır ve iletişimi derinleştirir (Gold & ark., 2024). Aktif dinleme, iletişim engellerinin aşılmasında en güçlü araçlardan biridir. Koçlar, yalnızca kelimeleri değil, aynı zamanda ses tonu, duraklamalar, duygusal ipuçları ve beden dilini de dikkatle takip etmelidir. Bu dinleme biçimi, varlık, sabır ve kişisel önyargıları yönetme becerisi gerektirir. Bir koç, danışanına gerçek bir ilgi gösterdiğinde, danışan dinlendiğini ve değer verildiğini hisseder; bu da savunmacılığı azaltır ve daha net iletişim için zemin hazırlar. Yansıtıcı dinleme ve özetleme teknikleri, paylaşılan anlayışı pekiştirir.

Yargılayıcı tutum (gerçek veya algılanan), dürüst ifade önündeki en güçlü engellerden biridir. Danışanlar, eleştirilmekten, düzeltilmekten veya onaylanmamaktan korktuklarında bilgileri saklayabilir veya gerçek duygularını gizleyebilirler. Yargılayıcı olmayan bir duruş, koçun kabul, merak ve tarafsızlık becerilerini etkin şekilde uygulamasını gerektirir. Koçun açık ve kabul edici tavrı, tüm duygu, fikir ve deneyimlerin hoş karşılandığını göstererek psikolojik güvenliği güçlendirir ve içsel iletişim filtrelerini ortadan kaldırır.

Koçların incelikli sorular sorması, danışanın anlayışındaki boşlukları belirlemelerine ve gizli varsayımları veya eksik düşünceleri ortaya çıkarmalarına olanak tanır. Açık uçlu sorular derinlemesine düşünmeyi teşvik ederken, sorgulayıcı sorular iletişimi engelleyebilecek altta yatan nedenleri, korkuları veya inançları ortaya çıkarır. Düşündürücü sorular ise danışanı kendi ifadelerini analiz etmeye ve anlamı kendi bakış açısından netleştirmeye yönlendirir. Koçlar, stratejik soru sorma yoluyla belirsizliği ortadan kaldırır ve koçluk diyalogunun netliğini artırır. Hem koçun hem de danışanın varsayımları, iletişimi bozan görünmez engeller oluşturabilir. Koçlar danışanları hakkında varsayımlarda bulunurken, danışanlar da koçun eleştiri veya yargılama beklediğini düşünebilir. Etkili koçluk, kişisel önyargıları ve zihinsel kısayolları belirlemek için sürekli öz yansıtma gerektirir. Varsayımları açıkça kontrol etmek ve danışanı bu sürece dahil etmek şeffaflığı artırır ve yanlış anlamaları azaltır (Edlund, Kjellmer & Hemmingsson, 2023). İletişim engellerinin üstesinden gelmek, tek seferlik bir çaba değil, koçluk sürecine entegre edilmiş sürekli bir uygulamadır. Koçlar, seansların başında düzenli olarak anlayış kontrolü yapmak, yapılandırılmış değerlendirmeler uygulamak, geri bildirim döngüleri oluşturmak ve iletişim anlaşmaları geliştirmek gibi sistematik stratejilerden faydalanabilirler. Görsel yardımcılar, özetler, koçluk kayıtları ve paylaşılan hedef belgeleri gibi araçların sürekli kullanımı, iletişimin netliğini güçlendirir. Zamanla, bu yapılandırılmış uygulamalar hem koçun hem de danışanın anlamlı sonuçlar elde etmesini sağlayan güvenilir bir iletişim ortamı oluşturur. Bir koçun günlük uygulamalarında iletişim engellerini giderme kılavuzu Tablo 7 da verilmiştir.

**Tablo 7.** Bir koçun günlük uygulamalarında iletişim engellerini giderme kılavuzu

Adım	Ne Yapılmalı	Neden İşe Yarıyor
<b>1. İletişim Kontrolü İle Başlayın</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kısa ve açık sorular sor: "Bugün zihinsel olarak nasıl hissediyorsun?", "Şu anda canını sıkan bir şey var mı?", "Başlamadan önce ihtiyacın olan bir şey var mı?"</li> </ul>	Psikolojik güvenlik sağlar; stres, yanlış anlamalar veya duygusal engeller erken ortaya çıkar.
<b>2. Hedefleri Basit Anlatın</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seans hedefini tek cümlede belirt: "Bugün sorun çözme becerilerini güçlendireceğiz."</li> <li>• Anladıklarını tekrarlamalarını isteyin: "Bugünkü amacı nasıl anladığınızı açıklayabilir misiniz?"</li> </ul>	Her iki taraf da anlaşmayı doğrular; yanlış yorumlamalar ortadan kalkar.
<b>3. Duraklatma–Yansıtma–Yanıtla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cevap vermeden önce 2–3 saniye durakla.</li> <li>• Koçunuzu da bunu öğretin.</li> </ul>	İletişimi yavaşlatır, duygusal tepkileri azaltır ve netlik sağlar.
<b>4. Aktif Dinleme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Göz teması kur</li> <li>• Başını sallayarak onayla</li> <li>• Özetle: "Duyduğum şey..."</li> <li>• Açıklama: "Yani mi...?"</li> </ul>	Kafa karışıklığını azaltır, varsayımları kontrol eder, saygı gösterir.
<b>5. Görsel Araçlar Kullanın</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karmaşık kavramlarda diyagram, zihin haritası, ilerleme grafiği veya adım listesi kullan</li> </ul>	Soyut düşünme, bilişsel aşırı yüklenme ve belirsiz talimat engellerini aşar.
<b>6. Koçun İletişim Tarzına Uyum Sağlayın</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koçun tercihini belirle: sözlü, yazılı, örnekler veya uygulamalı</li> <li>• Talimatlarını uygun formatta ilet</li> </ul>	İletişim tarzını eşleştirmek sürtünmeyi kaldırır ve anlayışı artırır.
<b>7. Soruları Teşvik Edin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soruları normalleştirin: "Burada yanlış soru yok," "Anlaşılmayan bir şey varsa lütfen durun."</li> <li>• Soru sormayı teşvik edin.</li> </ul>	Korku veya utanç engelini kaldırır; netlik ve özgüveni artırır.
<b>8. Duygusal Engelleri Çözün</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğer koç öfkeli, sessiz veya savunmacıysa: görevi durdurun, "Ne yaşıyorsunuz?" diye kendinize sorun, duyguyu adlandırın ve yeniden odaklanın.</li> </ul>	Çoğu iletişim bozulması duygulardan kaynaklanır, içerik değil.
<b>9. Seansu İletişim Düşüncesi İle Bitirin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kendinize şu soruları sorun: "Bugün hangi iletişim tarzı faydalı oldu?", "Bir dahaki sefere neyi farklı açıklamalıyım?", "Herhangi bir şey kafa karıştırıcı oldu mu?"</li> </ul>	İletişim ilişkisini güçlendirir, gelecekteki seansları iyileştirir.
<b>10. İletişim Zorluklarını Belgeleyin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bir günlük tutun: Neler iyi gitti, hangi engeller ortaya çıktı, hangi strateji sorunu çözdü, bir dahaki sefere nelerin değiştirilmesi gerekiyor.</li> </ul>	Sürekli düşünme ve değerlendirme, uzun vadeli iletişim becerilerinizi geliştirir ve tekrarlayan sorunları azaltır.

#### 4.7 Eğitim Koçluğunda Geri Bildirim Modelleri

Geri bildirim modelleri, koçların öğretmenlerin veya öğrencilerin performansını geliştirmeye yönelik bilgileri sistematik ve yapılandırılmış bir biçimde sunmalarına rehberlik eden çerçevelerdir. Eğitim koçluğunda geri bildirim yalnızca hataların düzeltilmesine hizmet etmez; aynı zamanda güçlü yönlerin pekiştirilmesi, derinlemesine düşünmenin teşvik edilmesi ve mesleki gelişimde özerkliğin desteklenmesi açısından da önem taşır. Etkili geri bildirim modelleri, potansiyel olarak stresli bir değerlendirme sürecini destekleyici bir öğrenme diyaloguna dönüştürür. Koçlar, net yapılar aracılığıyla geri bildirim sağladıklarında, sürecin adil, tarafsız ve gelişime odaklı kalmasını sağlayabilirler. Etkili geri bildirim, ayırt edici, zamanında, eyleme dönüştürülebilir ve dengeli olmalıdır. Eğitim koçluğunda kullanılan modeller, gözlemlenecek unsurların belirlenmesi, yorumların nasıl çerçeveleneceği ve gözlemlerin gelişim planları ile nasıl ilişkilendirileceği konularında adım adım rehberlik sunar. Bu sayede geri bildirim, belirsiz yargılardan (“iyi iş” veya “geliştirilmesi gerekiyor”) kaçınarak davranışları, stratejileri ve seçimleri hedefler. Ayrıca yüksek kaliteli geri bildirim, geçmiş hatalara odaklanmak yerine gelecekteki gelişimi vurgular ve böylece eğitimcilerin motivasyonlarını ve öz-yeterliliklerini korumalarına yardımcı olur.

##### 4.7.1 Durum Davranış Etki Modeli (DDE)

Durum–Davranış–Etki (DDE) Modeli, özellikle eğitim ortamlarında, liderlikte ve koçluk süreçlerinde kullanılan, açık ve yapıcı geribildirim vermeyi sağlayan bir iletişim modelidir. Modelin temel amacı, bireyin davranışına ilişkin taraflı yorumlardan arındırılmış, somut ve anlaşılabilir geri bildirim sağlamaktır. Bu yönüyle hem öğretmen–öğrenci ilişkisinde hem de yönetici–öğretmen etkileşimlerinde güvenli bir iletişim zemini oluşturur. Modelin ilk adımı olan **Durum (Situation)**, davranışın gerçekleştiği bağlamın açıkça tanımlanmasını içerir. Burada zaman, mekân ve şartlar net bir şekilde ifade edilir. İkinci adım olan **Davranış (Behavior)**, kişinin yaptığı özgün eylemlerin gözleme dayalı biçimde anlatılmasıdır. Bu aşamada genellemeler, kişilik yargıları veya niyet okumalarından tamamen kaçınılır. Amaç, yalnızca görülen davranışı tanımlamaktır. Son adım olan **Etki (Impact)**, söz konusu davranışın çevrede yarattığı sonuçları ve diğer kişiler üzerindeki etkilerini açıklamayı

içerir. Bu aşamada koç, davranışın duygusal, akademik veya sosyal etkilerini yapıcı bir dille aktarır. Etkin bir DDE geribildirimi, davranışa değiştirmek için önerilerle tamamlandığında daha kalıcı sonuçlar verir. Bu sayede model, eğitimde iletişimi güçlendiren, yanlış anlamaları azaltan ve olumlu davranış değişimini destekleyen etkili bir araç haline gelir (Lipnevich & Panadero, 2021).

#### **4.7.2 GROW Modeli**

Eğitim koçluğunda **GROW modeli**, öğrenci, öğretmen veya ebeveynle yapılan koçluk görüşmelerini sistematik bir şekilde yapılandırılan, hedef odaklı ve çözüme yönelik en yaygın modellerden biridir. Modelin adı, dört temel aşamanın baş harflerinden oluşur: **Goal (Hedef)**, **Reality (Gerçeklik)**, **Options (Seçenekler)** ve **Will/ Way Forward (İrade/ İlerleme Planı)**. Bu yapı, koç ve danışanın görüşmeyi net bir amaçla yürütmesini sağlar ve sürecin kopmadan ilerlemesine yardımcı olur. Eğitim alanında kullanıldığında GROW, öğrencinin akademik hedeflerini belirlemesine, öğretmenin sınıf içi uygulamalarını geliştirmesine veya ebeveynin çocukla ilgili yaklaşımını iyileştirmesine yönelik etkili bir çerçeve sunar. Modelin ilk aşaması olan Hedef (Goal) aşaması, danışanın kısa ve uzun vadede neyi başarmak istediğini netleştirmeyi amaçlar. Koç, danışandan belirsiz ifadeleri netleştirmesini ister ve hedefleri ölçülebilir, gerçekçi, zamanla sınırlı hâle getirmesine yardımcı olur. Eğitim koçluğunda, bu aşamada hedefler, "Sınav performansınızı ne kadar geliştirmek istiyorsunuz?" veya "Sınıf yönetimi konusunda ne gibi değişiklikler yapmak istiyorsunuz?" gibi sorular aracılığıyla görünür hale getirilir. Böylece görüşme sürecinin yönü ve odağı belirlenmiş olur. İkinci aşama olan **Gerçeklik (Reality)**, danışanın mevcut durumunu tarafsız bir şekilde değerlendirmeyi içerir. Bu aşamada "şu anda neredesin?" sorusu merkezdedir. Öğrencinin çalışma alışkanlıkları, öğretmenin sınıf içi gözlemleri, velinin ev ortamındaki deneyimleri objektif biçimde ele alınır. Koç, yargılamadan dinleyerek danışanın farkındalığını artırır; güçlü yönleri, engelleri, kaynakları ve gelişim alanlarını net şekilde görmesini sağlar. Bu aşama, hedef ile mevcut durum arasındaki mesafeyi anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Üçüncü ve dördüncü aşamalar olan **Seçenekler (Options )** ve **İrade/İlerleme Planı (Will/ Way Forward)** sürecin çözüm ve eylem kısmını oluşturur. Seçenekler aşamasında danışanın çeşitli stratejiler, yöntemler ve farklı tercihler üretmesi sağlanır;

koç yaratıcı düşünmeyi teşvik eder. İrade aşamasında ise tercih edilen seçenekler eylem planına dönüştürülür: “Ne zaman başlayacaksın?”, “Hangi adımları takip edeceksin?”, “Bu planı uygulama isteğin 1–10 arasında kaç?” gibi sorularla danışanın sorumluluk alması sağlanır. Eğitim koçluğunda GROW modelinin başarısı, bu son aşamada danışanın kendi çözümünün sahibi olmasına dayanır. Bu nedenle model, kalıcı davranış değişikliği ve içsel motivasyon geliştirmede etkili bir rol oynar (Panadero & Lipnevich, 2022).

#### ***4.7.3 Dikkat İlgi ve Arzu (DİA) Modeli***

Dikkat–İlgi–Arzu (DİA) Modeli, öğrenme süreçlerini daha etkili hâle getirmeyi hedefleyen motivasyon temelli bir çerçevedir. Model, öğrencinin öğrenmeye yönelik başlangıç motivasyonunu harekete geçiren üç temel aşamadan oluşur: dikkat çekme, ilgi oluşturma ve arzu yaratma. Eğitim koçluğunda bu model, öğrencinin zihinsel ve duygusal olarak derse veya hedefe yönlendirilmesini sağlayarak sürecin daha aktif ilerlemesine katkı sunar. DİA modeli, özellikle düşük motivasyon, odaklanma sorunu ve öğrenmeye karşı isteksizlik yaşayan öğrencilerde oldukça etkilidir. Modelin birinci aşaması olan dikkat, öğrencinin konuya veya görevine zihinsel bir kapı açmasını ifade eder. Eğitim koçları bu aşamada öğrencinin merakını uyandıracak sorular, örnekler veya hikâyeler kullanarak öğrenme sürecine ilk adımı attırır. Dikkatin oluşması, öğrencinin öğrenme sürecinde zihinsel hazır bulunuşluğunu artırır ve sonraki aşamalara temel oluşturur. Ayrıca dikkat aşaması, dersin veya hedefin öğrenci için neden önemli olduğunun fark ettirilmesini de kapsar. İkinci aşama olan ilgi, öğrencinin dikkatinin sürdürülebilir bir öğrenme isteğine dönüşmesini sağlar. Bu aşamada koç, öğrencinin bireysel gereksinimlerine, güçlü yönlerine veya hedeflerine uygun bağlantılar kurmasına yardımcı olur. İlginin oluşması için öğretim materyalinin öğrenci yaşamına uyarlanması, somut örnekler verilmesi, öğrencinin aktif katılımının sağlanması gibi stratejiler kullanılır. İlgi, içsel motivasyonun derinleşmesini sağlayarak öğrenmenin kalıcılığını artırır. Üçüncü aşama olan arzu, öğrencinin öğrenmeye yönelik isteğini davranışa dönüştürdüğü motivasyon düzeyidir. Eğitim koçu bu aşamada öğrencinin hedeflerine ulaşma isteğini güçlendirir, başarı ihtiyacını harekete geçirir ve sürece dair sorumluluk bilincini pekiştirir. Arzu aşamasında öğrenci sadece öğrenmeyi istemekle kalmaz; aynı zamanda öğrenme adına adım atmaya hazır hâle gelir. Böylelikle DİA modeli,

koçluk sürecinde öğrencinin motivasyondan eyleme geçişini sistemli bir şekilde destekleyen güçlü bir araç hâline gelir (Song & ark., 2021).

#### 4.7.4 Sandviç ve Pendleton Modelleri

Sandviç modeli, geri bildirimini “pozitif — düzeltici — pozitif” biçiminde sıralayan basit bir yaklaşımdır: önce bir övgü/olumlu nokta, ardından eleştiri veya düzeltme, sonra tekrar olumlu bir nokta ile kapanılır. Amaç; alıcının savunmaya geçmesini azaltmak, benlik saygısını koruyup eleştiriyi kabul edilebilir kılmak ve geribildirim duygusal etkisini yumuşatmaktır. Popüler ve kolay uygulanabilir bir çerçevedir; yazılı ve sözlü eğitim, yönetim ve sağlık eğitimi ortamlarında sık önerilir. Bununla birlikte yöntem eleştirilmiştir: eleştiriyi “sandviç” içine saklama eğilimi mesajı bulanıklaştırabilir, alıcının hangi noktayı öncelikli olarak düzeltilmesi gerektiğini zorlaştırabilir ve zamanla olumlu ifadelerin samimiyeti sorgulanabilir hale gelebilir. Literatürde, sandviç yaklaşımının algı açısından faydalı olduğunu gösteren çalışmaların yanı sıra, etkinliği ve başarıyı artırması konusunda karışık veya sınırlı kanıtlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla, modelin her bağlamda başarılı olduğuna dair güçlü ve tutarlı bir kanıt bulunmamaktadır. Bu nedenle birçok araştırmacı ve akademisyen, olumlu/düzeltilici ifadelerin **özgöl, somut ve eylem odaklı** olmasını ve alıcının katılımını (öz değerlendirme) teşvik eden seçeneklerin kullanılmasını önermektedir. Pendleton modeli (Pendleton’s rules) daha yapılandırılmış ve öğrenen merkezli bir geribildirim yaklaşımıdır. İlk olarak, Pendleton ve meslektaşları tarafından sınıf içi/klinik danışmanlık becerileri bağlamında geliştirilen kılavuzlardır.

Tipik bir akış aşağındaki unsurları içerir: (1) önce çalışanın/ öğrencinin neyin iyi gittiğini söylemesi, (2) gözlemcinin/ öğretmenin onayladığı olumlu noktaları belirtmesi, (3) çalışanın/ öğrencinin neyi geliştirebileceğini söylemesini istemek ve (4) gözlemcinin geliştirilmesi gereken noktaları ve somut önerileri sunması. Bu yapı, öğrenenin yansıtmasını teşvik eder, oto-değerlendirmeyi öne çıkarır ve geribildirim dayatmacı değil iş birliğine dayalı olmasını sağlar. Pendleton yaklaşımı, özellikle klinik eğitim ve öğretimde öğretmen-öğrenci görüşmelerinde tercih edilen klasik modellerdendir.

Uygulama önerisi ve kısa karşılaştırma: Sandviç modeli hızlı ve “yumuşak” bir yapı sunar; duygusal tepkiyi yönetmek için işe yarayabilir, ancak eleştirinin **özel** ve **uygulamaya dönük** olması sağlanmalıdır. Pendleton ise daha yapılandırılmış, öğrenen merkezli ve yansıtma odaklı olduğu için özellikle klinik/ öğretim ortamlarında kalıcı öğrenmeyi desteklemeye daha uygundur. En iyi uygulama genellikle tek bir modelin katı takibi değil —davranışa özgü geri bildirim; alıcının kendi değerlendirmesinin alınması; ve takip (hedef/ eylem planı) içeren bir birleşik yaklaşımdır. Ayrıca, hangi model seçilirse seçilsin, geri bildirim zamanlaması, özgüllüğü ve somut iyileştirme önerileri başarının anahtarlarıdır (Prochazka & ark., 2020). Klasik sandviç modeli, olumlu geri bildirimle başlar, yapıcı eleştiriyle devam eder ve olumlu bir yorumla sona erer. Pendleton versiyonu, öğrencinin geri bildirim almadan önce hangi noktaları iyi yaptığını düşünmesini sağlayarak bu modeli geliştirir. Yaygın ve uygulaması kolay olmasına rağmen, antrenörler bu modeli dikkatli kullanılmalıdır; aşırı kullanım övgünün yapay veya taraflı görünmesine neden olabilir. Samimi bir biçimde ve net örneklerle uygulandığında ise Pendleton modeli, psikolojik güvenliği koruyarak geri bildirim sürecini destekler.

#### 4.7.5 COIN Modeli

Eğitimde COIN modeli, öğretmen-öğrenci, yönetici-öğretmen ya da koç-danışan arasındaki iletişimi yapılandırmak amacıyla kullanılan açık ve sade bir geri bildirim çerçevesidir. Modelin temel amacı, geri bildirim yargılayıcı olmaktan uzak, gözleme dayalı ve geliştirici bir biçimde iletilmesini sağlamaktır. Bu yönüyle COIN modeli, sınıf içi iletişim kalitesini artırmakta, öğrencinin kendi davranışlarına ilişkin farkındalık kazanmasına katkı sağlamakta ve öğretmenin geri bildirim sürecini daha profesyonel bir düzeye taşımaktadır. Model dört temel aşamadan oluşmaktadır: Bağlam (Context), Gözlem (Observation), Etki (Impact) ve Sonraki Adımlar (Next Steps). İlk aşamada, geri bildirim hangi duruma ilişkin olduğu netleştirilerek bağlam ortaya konur.

Ardından öğretmen, kişisel yorum katmaksızın yalnızca gözlemlediği davranışı ifade eder. Bu yaklaşım, öğrencinin kendisine değil, davranışına yönelik bir değerlendirme ile karőılaőmasını sağladığından savunmaya geçmeden iletişimi sürdürmesine olanak tanır.

Üçüncü aşamada, söz konusu davranışın sınıf ortamına, öğrenme sürecine ya da genel iőleyiőe olan etkileri açıklanarak öğrencinin davranış-sonuç ilişkisini kavraması desteklenir. Son aşama olan “Sonraki Adımlar” ise modelin en güçlü yönlerinden birini oluşturmaktadır. Bu aşama, geri bildirim yalnızca geçmişe yönelik bir değerlendirme olmaktan çıkararak gelişim odaklı bir sürece dönüştürür. Öğretmen, öğrencinin bir sonraki aşamada hangi davranışları nasıl iyileőtirebileceđine ilişkin somut ve uygulanabilir öneriler sunar. Bu doğrultuda öğrenci, hem mevcut davranışını hem de gelişim sürecine ilişkin yol haritasını açık bir biçimde görebilmektedir. Eğitimde COIN modeli, iletişimi netleőtirmesi, ilişkileri güçlendirmesi ve öğrencide sorumluluk bilinci geliştirmesi bakımından etkili bir geri bildirim aracı olarak sıklıkla tercih edilmektedir (Ramani ve ark., 2025).

#### **4.7.6 RISE Modeli**

**RISE Modeli (Reflect – Inquire – Suggest – Elevate)**, özellikle değerlendirme, geribildirim ve öğrenme geliştirme süreçlerinde kullanılan yapılandırılmış bir geribildirim modelidir. Model hem öğretmenlerin öğrencilere hem de öğrencilerin birbirlerine daha nitelikli ve geliştirici geribildirim verebilmesini amaçlar. Bu yaklaşım, öğrenme sürecindeki güçlü yönleri fark ettirmeyi ve gelişime açık alanları net Şekilde göstermeyi kolaylaştırır. Modelin ilk iki basamağı olan **Yansıt (Reflect)** ve **Sorgula (Inquire)**, öğrencinin mevcut baőarisını düşünmesini ve kendi öğrenme sürecini analiz etmesini sağlar. Yansıtma aşamasında öğrenen, yaptığı çalışmanın hangi yönlerinin etkili olduğunu ifade eder. Sorgulama aşamasında ise öğretmen veya akran, öğrencinin düşünmesini sağlayacak açıklayıcı sorular yöneltir. Böylece öğrenci, öğrenme çıktılarının arkasındaki neden-sonuç ilişkilerini daha bilinçli kavrar. Son iki basamak olan **Öner (Suggest)** ve **Yükselt (Elevate)** ise gelişime yönelik somut yönlendirmeleri içerir. Öner aşamasında öğretmen, öğrencinin bir sonraki adımda neleri geliőtirebileceđine dair uygulanabilir öneriler sunar. Yükselt aşamasında ise öğrenme sürecini daha ileri seviyeye taşıyacak stratejiler,

ek kaynaklar ve gelişim fırsatları gösterilir. Bu bütüncül yapı sayesinde RISE Modeli, hem öğretim sürecinde hem de akran değerlendirmelerinde etkili, sistematik ve motive edici bir geribildirim yaklaşımı sunar (Bodily & ark., 2017).

#### **4.7.7 Güç Odaklı Geri Bildirim Modelleri**

Koçlukta güç odaklı geri bildirim modelleri, genellikle geri bildirim veren (koç, yönetici veya uzman) ile alan kişi (danışan, çalışan veya öğrenci) arasındaki güç dengesinin belirleyici olduğu yaklaşımları tanımlar. Bu modellerde geri bildirim çoğu zaman tek yönlüdür: üst konumdaki kişi değerlendirme yapar, alttaki kişi ise bu değerlendirmeyi alır ve uygulaması beklenir. Bu tür uygulamalar, hızlı düzeltme veya net beklenti iletimi gibi faydalar sağlayabilir. Bununla birlikte, güç dengesinin belirgin olduğu durumlarda, alıcıda savunmacılık, direnç veya içselleştirme eksikliği gibi olumsuz tepkiler ortaya çıkabilir. Güç temelli geri bildirim modelleri içerik ve biçim bakımından farklılık gösterir. Örneğin, doğrudan eleştiri, derecelendirme/ başarı puanları veya standartlara dayalı değerlendirmeler daha otoriter bir tonu yansıtır. Bu yaklaşımlar özellikle hiyerarşik organizasyonlarda ve acil düzeltme gerektiren durumlarda etkili olabilir, ancak uzun vadeli öğrenme, motivasyon ve içsel sorumluluk geliştirme açısından sınırlamaları olabilir. Ayrıca, kültürel etkenler (otoriteye saygı ve itibar kaybetmekten kaçınma gibi) güç temelli geri bildirim etkisini güçlendirebilir veya zayıflatabilir. Koçluk bağlamında güç dengesinin zararlarını azaltmak için uygulamalı stratejiler önem kazanır. Diyalog temelli geri bildirim teknikleri (örneğin, durumu birlikte incelemek, davranışı açıklamak ve etkisini sorgulamak), alıcının bakış açısını anlamak ve onayını almak, ayrıca geri bildirim amacını ve sürecini şeffaf hale getirmek, koç ve danışan arasında güven oluşturur. Ayrıca “geri bildirim daveti” (feedback invitation) ve “koçluk duruşu” (curious, nonjudgmental stance) gibi yaklaşımlar, güç farklılığını dengeleyerek alıcının katılımını, içselleştirmesini ve davranış değişikliğine istekli olmasını artırır. Uygulamaya dönük öneriler arasında geri bildirim davranışa odaklanması (kişilik yerine gözlemlenebilir eylemler), kısa ve somut örnekler kullanılması, alıcının tepki vermesine izin verilmesi ve birlikte hareket planı oluşturulması yer alır. Koçların kendi güç etkilerini fark etmeleri, empati ve psikolojik güveni besleyen teknikler kullanmaları ile geri bildirim hem başarı hem de öğrenme amaçlarına hizmet etmesi

mümkün olur. Güç odaklı modelleri tamamen ortadan kaldırmak her zaman gerekli olmayabilir, ancak en etkili sonuçlar, bu modellerin bilinçli kullanımı ile dengeli diyalog araçlarının birleştirilmesiyle elde edilir (Stone & Heen, 2014).

#### **4.7.8 Model Seçiminde Esneklik**

Model seçiminde esneklik, koçun tek bir yaklaşıma veya şablona sıkı sıkıya bağlı kalmaması, bunun yerine danışanın ihtiyaçlarına, bağlamına ve hedeflerine göre farklı modelleri harmanlaması anlamına gelir. Her danışanın farklı bir öğrenme stili, motivasyon düzeyi ve biçimi, değerleri ve çevresel koşulları vardır. Bu nedenle, GROW, SMART, CLEAR, ORSC, Çözüm Odaklı veya bilişsel-davranışçı yaklaşımlar gibi yaklaşımlardan yalnızca birini otomatik olarak seçmek yerine, duruma uygun olanı uyarlamak etkili sonuçlar verir. Esneklik, koçun danışana daha kişiselleştirilmiş, duyarlı ve faydalı müdahaleler sunmasına olanak tanır. Model seçiminde esneklik aynı zamanda süreç içinde gözlem ve geri bildirimlere dayalı uyarlamayı da içerir. İlk seanslarda kullanılan modelin beklenen etkiyi yaratmadığı tespit edilirse, koç, araçları değiştirerek veya farklı teknikler uygulayarak seans akışını yeniden tasarlamalıdır. Bu uyarlanabilir yaklaşım, danışanın gerektiğinde yaklaşımın değiştirilebileceğini ve hedefe ulaşmak için en uygun yolun seçileceğini bilmesi nedeniyle koçluğa olan güveni artırır. Dahası, esneklik, kültürel ve etik açıdan daha hassas uygulamalara olanak tanır. Farklı kültürel geçmişlere sahip danışanlara tek tip bir model dayatmak yerine, değerlerine saygı duyan yöntemler seçilebilir.

Uygulamada, esnek model seçimi, koçun geniş bir model ve teknik yelpazesine, güçlü dinleme ve değerlendirme becerilerine ve sürekli mesleki öz değerlendirmeye sahip olmasını gerektirir. Koçlar, hangi durumlarda hangi modelin daha uygun olduğunu belirleyebilmek için vaka analizleri yapmalı, sürece ilişkin verileri (hedef ilerlemesi, geri bildirim, davranış değişiklikleri) düzenli olarak izlemeli ve gerektiğinde ölçülebilir küçük deneyler (ör. birkaç seanslık farklı bir yaklaşım denemesi) uygulamaktan çekinmemelidir. Sonuç olarak, esnek seçim danışanın hem performansını hem de içselleştirmesini ve sürdürülebilir değişim sağlamasını artırır (Stober & Grant, 2006).



## BÖLÜM 5.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNDA KULLANILAN MODELLER VE ÇERÇEVELER

#### 5.1 SMART Yöntemi

SMART yöntemi, koçların etkili hedefler belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirmek amacıyla kullandıkları yapılandırılmış bir çerçevedir. SMART, İngilizce “Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound” kelimelerinin baş harflerinden oluşur ve sırasıyla **Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili ve Zamana Bağlı** anlamına gelir. Bu yöntem, koçların müşterilerinin net, ulaşılabilir ve iyi tanımlanmış hedeflere doğru ilerlemelerini sağlamalar. Böylece koçluk süreci hedef odaklı ve verimli bir biçimde yürütülebilir (Swann & ark., 2023).

**Belirli (Specific):** SMART yönteminde “S” harfi, hedeflerin belirli olmasını ifade eder. Koçlar, müşterilerinin hedeflerini olabildiğince açık ve net biçimde tanımlamalarına yardımcı olmalıdır. Bu, hedefin neyi kapsadığını, neden önemli olduğunu ve hedefe ulaşmak için izlenecek yolu içermelidir. Hedeflerin belirli olması, koçluk sürecinin odaklanmasını ve müşterinin doğru yönde ilerlemesini sağlar. **Ölçülebilir (Measurable):** “Ölçülebilir” boyutu, hedeflere ulaşma sürecinde ilerlemenin somut şekilde takip edilebilmesini sağlar. Koçlar, müşterilerinin hedefleri daha küçük, ölçülebilir adımlara bölmelerine destek olmalıdır. Bu yaklaşım, ilerlemenin değerlendirilmesine olanak tanır ve hedefe ulaşmada eksik kalan alanların belirlenmesini kolaylaştırır.

**Ulaşılabilir (Achievable):** SMART yöntemi, hedeflerin gerçekçi ve ulaşılabilir olmasını da içerir. Koçlar, danışanların hedeflerinin mevcut kaynaklar ve zaman dilimi içinde ulaşılabilir olduğundan emin olmalıdır. Bu, danışan motivasyonunu artırırken başarısızlık ihtimalini en aza indirir.

**İlgili (Relevant):** “R” harfi, hedeflerin müşterinin genel yaşam ve kariyer hedefleriyle uyumlu ve anlamlı olmasını ifade eder. Hedeflerin kişisel

veya kurumsal önceliklerle uyumlu olması, motivasyonu artırır ve müşterinin odaklanmasını sağlar.

**Zamana Bağlı (Time-bound):** SMART yaklaşımının “T” boyutu, hedeflere ulaşmak için belirli bir zaman sınırı konulmasını ifade eder. Koçlar, danışanların hedefler için gerçekçi ve uygulanabilir son tarihler belirlemelerine yardımcı olmalıdır. Bu, hedeflere yönelik ilerlemenin takip edilmesini kolaylaştırır ve çabaların verimli kullanılmasını sağlar.

### ***5.1.1 SMART Yönteminin Uygulama Alanları***

SMART yöntemi, hedef belirleme sürecini yapılandırarak hem bireysel hem de kurumsal gelişimi güçlendiren geniş bir uygulama alanına sahiptir. Eğitmeden sağlığa, liderlikten zaman yönetimine kadar pek çok alanda kullanılmasının temel nedeni, hedefleri somut, ölçülebilir ve takip edilebilir hâle getirmesidir. Bu yaklaşım, özellikle belirsizlik ve karmaşanın yüksek olduğu ortamlarda yön verici bir çerçeve sunar. Eğitim alanında SMART yöntemi, öğrencilerin akademik hedeflerini daha net biçimde tanımlamalarına yardımcı olur. Öğrenciler, “daha çok çalışacağım” gibi belirsiz ifadeler yerine, “Her gün 40 dakika matematik çalışacağım ve haftalık konu testinde en az %70 başarıya ulaşacağım” gibi somut hedefler belirleyerek ilerlemelerini daha kolay takip ederler. Bu süreç, öz düzenleme becerilerini de geliştirir.

Öğretmenler ve eğitim koçları da SMART yaklaşımını sınıf içi gelişim hedefleri, öğretim stratejilerinin iyileştirilmesi ve performans değerlendirmeleri için kullanırlar. Örneğin bir öğretmen, sınıf içi katılımı artırmayı hedefliyorsa, bunu ölçülebilir göstergelere bağlayarak daha sistemli bir uygulama planı oluşturabilir. Böylece gelişim alanları daha net ortaya çıkar. Kurumsal eğitim ve mesleki gelişim süreçlerinde SMART yöntemi, çalışanların kariyer planlamasını yapılandırmada önemli rol oynar. “İletişim becerilerimi geliştireceğim” gibi geniş ifadeler yerine, “Üç ay içinde iki iletişim eğitimi tamamlayacağım ve çalışan geri bildirimlerindeki puanımı %10 artıracacağım” gibi hedefler daha etkili sonuç verir. Bu yaklaşım, çalışan motivasyonunu ve kurum içi verimliliği artırır.

Liderlik gelişimi ve yöneticilik uygulamalarında SMART, stratejik hedeflerin daha net tanımlanmasına katkı sağlar. Yöneticiler, takım

başarısını artırmak, projeleri zamanında tamamlamak veya iş süreçlerini ideal hale getirmek için somut, ölçülebilir hedefler belirler. Bu durum hem hesap verebilirliği hem de ekip içi uyumu güçlendirir. Kişisel gelişim alanında SMART yöntemi, günlük yaşamda alışkanlık geliştirme, davranış değişikliği ve kişisel projelerin yönetilmesi için etkili bir araçtır. İnsanlar kilo verme, spor yapma, kitap okuma veya yeni bir beceri kazanma gibi hedeflerini daha ulaşılabilir hâle getirir. Bu yaklaşım, kişinin hem motivasyonunu hem de hedeflerine ulaşmada azmini artırır.

Zaman yönetimi ve verimlilik çalışmaları da SMART yönteminden önemli ölçüde yararlanır. Belirgin olmayan görevler yerine net tanımlanmış hedefler üretmek, erteleme davranışını azaltır ve çalışma süreçlerini daha düzenli hâle getirir. Böylece kişiler, zamanlarını daha etkin planlayarak üretkenliklerini yükseltirler. Sağlık ve yaşam tarzı değişikliklerinde SMART, davranış değişikliği programlarını yapılandırmada sık kullanılan bir modeldir. Diyetisyenler, psikologlar ve yaşam koçları, danışanların egzersiz, beslenme, uyku veya stres yönetimi hedeflerini belirlerken bu çerçeveyi uygular. Net hedefler, değişim sürecinin daha sürdürülebilir olmasını sağlar.

Proje yönetiminde SMART yöntemi, proje hedeflerini netleştirmede, zaman çizelgelerini planlamada ve başarı kriterlerini tanımlamada önemli bir rol oynar. Takımlar, projeyi küçük parçalara bölerek ilerlemeyi daha somut biçimde takip edebilir. Böylece hem tehlikeler azaltılır hem de başarı oranı artar. Girişimcilik ve iş geliştirme çalışmalarında SMART yaklaşımı, stratejik planlamanın temelini oluşturur. Yeni bir ürün geliştirme, müşteri tabanını genişletme veya gelir artırma hedefleri SMART kriterlerine göre tanımlandığında, işletmeler daha gerçekçi ve kontrol edilebilir bir yol haritası oluşturur. Bu yöntem, sürdürülebilir büyümeyi destekleyen güçlü bir yapı sağlar.

### **5.1.2 SMART Yönteminin Faydaları**

SMART yöntemi, hedef belirleme sürecine yapılandırılmış ve sistematik bir yaklaşım getirerek her hedefin spesifik olmasını sağlar. Bu durum bireylerin ve kurumların neyi başarmayı amaçladıklarını net biçimde kavramalarına yardımcı olur. Ayrıntılı ve net hedeflere sahip olmak, belirsiz düşüncelerden kaynaklanan dikkat dağınıcı unsurları önler ve

enerjinin doğrudan amaçlanan eylemlere yönlendirilmesini sağlar. Bu netlik, belirsizliği azaltır ve bağlılığı güçlendirerek çabaların anlamlı sonuçlar elde etme olasılığını artırır. SMART yönteminin bir diğer temel yararı, ölçülebilirliğe vurgu yapmasıdır. Ölçülebilir göstergelerle tanımlanan hedefler, ilerlemenin tarafsız biçimde izlenmesine olanak tanır. Bireyler, belirli ölçütler aracılığıyla gelişimlerini değerlendirebilir ve süreç içinde gerekli ayarlamaların ne zaman yapılması gerektiğini kolaylıkla fark edebilirler. Bu sürekli geri bildirim döngüsü, ölçülebilir her adımı somut bir ilerleme kanıtına dönüştürerek motivasyonu artırır. Bu da bireylerin her başarıyı kutlayarak uzun vadeli bağlılıklarını sürdürmelerine yardımcı olur. Yöntemin ulaşılabilirlik kriteri, gerçekçi planlamayı destekleyerek bireylerin aşırı iddialı ve sürdürülemez hedefler belirlemesini önler. Gerçekçi olmayan hedeflerin hayal kırıklığı, tükenmişlik ve motivasyon kaybına yol açabileceği dikkate alındığında, SMART yönteminin bu unsuru, hedeflerin mevcut kaynaklar, beceriler ve zaman çizelgeleriyle uyum içinde olmasını sağlayarak güven duygusunu ve başarı olasılığını artırır. SMART yönteminin önemli bir bileşeni olan ilgililik, hedeflerin bireyin değerleri, amaçları ve uzun vadeli planlarıyla uyumlu olmasını güvence altına alır. Anlamlı hedefler, dışsal motivasyondan ziyade içsel motivasyonu artırır. Bireylerin hangi hedeflerin daha fazla çaba, öncelik ve zaman gerektirdiğini anlamalarına yardımcı olurlar. Dolayısıyla, ilgililik ilkesi, gereksiz görevlere veya genel amaca katkıda bulunmayan görevlere zaman harcanmasını önler. SMART yaklaşımı, büyük hedeflerin daha küçük ve yönetilebilir parçalara ayrılmasını teşvik ederek odaklanmayı ve verimliliği artırır. Bu yapılandırma, stratejik düşünmeyi desteklerken aynı zamanda aşırı yüklenme hissini azaltır ve zaman yönetimini kolaylaştırır. Netlik ve düzen, dikkat dağınıcı unsurları en aza indirerek bireyin görevlerini nihai hedefe bilinçli bir şekilde bağlamasına katkı sağlar. SMART hedefleri, şeffaflık ve izlenebilirlik sağladığından hesap verebilirlik düzeyini de yükseltir. Açıkça tanımlanmış ve ölçülebilir hedefler, ilerlemenin değerlendirilmesine imkân tanıdığı için bireylerin sorumluluk alma düzeyini artırır. Bu durum, kişisel öz disiplini güçlendirirken ekip ve organizasyon bağlamlarında beklentilerin netleşmesiyle iş birliğine dayalı sorumluluğu ve karşılıklı güveni destekler. SMART yönteminin sunduğu yapı, daha doğru değerlendirme ve yansıtma süreçleri geliştirilmesine de katkıda bulunur. Zaman çizelgeleri ve ölçütler içeren hedefler, bir sonucun

başarılı olup olmadığını ve bunun nedenlerini ortaya koymayı kolaylaştırır. Bu değerlendirmeler, bireylerin deneyimlerinden ders çıkarmalarını, güçlü yönlerini fark etmelerini ve gelişim alanlarını belirlemelerini sağlayarak sürekli kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen yansıtıcı düşünme becerisini güçlendirir.

Açık ve paylaşılan SMART hedefleri, ekip üyeleri, öğretmenler, mentorlar ve koçlar arasındaki iletişimi önemli ölçüde iyileştirir. Net hedefler, yanlış anlamaları azaltır, rol dağılımını belirginleştirir ve herkesin ortak amaçlara odaklanmasını sağlar. Bu açıklık, iş birliğini artırarak daha etkili geri bildirim süreçlerinin oluşmasına katkıda bulunur. Ayrıca, bireylere yön ve amaç duygusu sunduğu için motivasyonu ve katılımı artırır. Hedeflerin açıkça anlaşılması ve ilerlemenin somut biçimde görülmesi, içsel motivasyonu güçlendirir. Bu başarı duygusu, özgüveni artırarak bireylerin karşılaştıkları engellere rağmen kararlılıkla yol almalarını sağlar ve uzun vadeli başarıya bağlılıklarını pekiştirir. Son olarak, SMART yöntemi bireylerin ve kurumların daha sağlıklı kararlar almasına yardımcı olur. Sağlanan çerçeve, çeşitli fırsatların veya görevlerin hedeflerle ne derece uyumlu olduğunun değerlendirilmesine olanak tanır. Bu süreç, zaman kaybettiren faaliyetlerin elenmesini ve stratejik eylemlerin önceliklendirilmesini kolaylaştırır. Böylece SMART yöntemi yalnızca hedef belirleme sürecini yapılandırmakla kalmaz, aynı zamanda günlük davranışları şekillendirerek anlamlı ve sürdürülebilir başarıya giden yolu destekler (Beaulieu, Normand & Miltenberger, 2024).

### ***5.1.3 SMART Yönteminin Sınırlılıkları***

SMART yöntemi, hedef belirleme sürecini yapılandırmak için yaygın olarak kullanılsa da, bazı sınırlamaları vardır. Bu sınırlamalardan ilki, yöntemin hedeflerini çok fazla daraltma olasılığıdır. Özgünlük ihtiyacı, bireylerin veya kuruluşların daha geniş hedefleri göz ardı etmelerine ve yalnızca ölçülebilir olanlara odaklanmalarına yol açabilir. Bu durum özellikle yaratıcı süreçlerde veya uzun vadeli dönüşümlerin amaçlandığı alanlarda sınırlayıcı olabilir. Yöntemin ölçülebilirlik yönü, her bir amacın sayısal olarak ifade edilebileceği varsayımına dayanmaktadır. Bununla birlikte, bazı amaçlar doğası gereği nicel olmaktan ziyade nitel olabilir. Örneğin bir öğrencinin özgüveninin artması, bir yöneticinin liderlik tarzını geliştirmesi veya bir öğretmenin sınıf içi ilişkileri iyileştirmesi gibi

hedefler kesin sayısal göstergelerle ifade edilemeyebilir. Bu nedenle SMART, bu tür soyut gelişim alanlarını tam olarak kapsamakta yetersiz kalabilir. Ulaşılabilir hedefler belirleme ilkesi, bireyleri gerçekçi planlama yapmaya yönlendirse de bazen fazla temkinli davranmaya itebilir. İnsanlar, ulaşılabilirlik koşulu nedeniyle risk almaktan kaçınarak gizil güçlerini sınırlayabilirler. Bireyin daha iddialı ve geliştirici hedefler yerine yalnızca güvenli alan içinde kalmasına yol açması, uzun vadede başarı ve gelişim açısından kayıplara neden olabilir.

SMART yöntemi, zaman sınırlı hedefler belirlemeyi teşvik eder; ancak sabit zaman sınırları her zaman gerçekçi olmayabilir. Değişen koşullar, beklenmedik durumlar veya uzun süreli öğrenme süreçleri, önceden belirlenmiş zaman çerçeveleriyle uyumlu olmayabilir. Bu durum, özellikle eğitim, kişisel gelişim ve kurumsal değişim gibi karmaşık süreçlerde zorlayıcı olabilir. Bu yöntemin bir diğer sınırlaması da esneklik için çok az alan bırakmasıdır. SMART hedeflerinin katı yapısı, süreç içinde ortaya çıkabilecek fırsatların veya yön değişikliklerinin göz ardı edilmesine neden olabilir. Hedefler kesin hatlarla tanımlandığında, bireylerin deneysel öğrenme yolculuklarında ortaya çıkan yeni bilgileri hedefe yansıtması güçleşebilir.

SMART yaklaşımı genellikle bireysel başarıya odaklanan bir çerçeve sunar, ancak sistemik veya çevresel faktörleri yeterince hesaba katmaz. Bir kişinin bir hedefe ulaşma yeteneğini etkileyen faktörler, örneğin örgüt kültürü, aile desteği, ekonomik koşullar veya psikolojik durum, SMART formülünde açıkça yer almamaktadır. Bu durum, yöntemin bazen gerçek hayattaki dinamikleri tam olarak yansıtmada başarısız olmasına yol açmaktadır. Ayrıca SMART hedeflerinin motivasyon üzerindeki etkisi her zaman olumlu olmayabilir. Çok detaylı ve katı olarak belirlenmiş hedefler, bazı bireylerde baskı hissi oluşturarak içsel motivasyonu zayıflatabilir. Özellikle kendi öğrenme sürecinde daha özgür yapılar isteyen bireyler için SMART yöntemi baskı kaynağı hâline gelebilir.

SMART yöntemi genellikle doğrusal bir ilerleme varsayar; oysa öğrenme, gelişim ve kurum içi dönüşüm süreçleri döngüsel ve belirsizdir. Hedeflerin çizgisel bir mantıkla belirlenmesi, sürecin doğal dalgalanmalarını göz ardı ederek gerçekçi olmayan beklentilere yol açabilir. Bu nedenle SMART,

bazı karmaşık projeleri veya insani süreçleri açıklamakta yetersiz kalabilir. Yöntem, hedef belirlemede dış faktörlerin etkisini en az tutsa da sürdürülebilirlik konusuna yeterince odaklanmaz. Bir hedefin belirli bir süre içinde gerçekleştirilebilmesi, onun uzun vadede sürdürülebilir olduğu anlamına gelmez. SMART hedefleri çoğu zaman kısa vadeli başarıyı ölçmek için uygundur, ancak uzun vadeli davranış değişikliklerini garanti etmez. Son olarak SMART yöntemi, bireyin değerleri, duygusal süreçleri ve kimlik gelişimi gibi daha derin psikolojik unsurları göz ardı eder. Hedef belirleme, yalnızca teknik bir süreç değildir; kişinin yaşam amacı, kimlik algısı ve içsel denge gibi faktörlerle doğrudan ilişkilidir. SMART bu boyutları kapsam dışı bıraktığı için, özellikle bütünsel ve insan merkezli gelişim hedeflerinde eksik kalabilir.

#### ***5.1. 4 SMART Yöntemi ve Etkin Kullanımı***

SMART yöntemi, bireylerin ve organizasyonların hedeflerine etkili, sistematik ve düzenli bir şekilde ulaşmalarını sağlayan bir hedef belirleme yaklaşımıdır. SMART, İngilizce Belirli (Specific), Ölçülebilir (Measurable), Ulaşılabilir (Attainable), Gerçekçi (Realistic) ve Zamana Bağlı (Timely) kelimelerinin baş harflerinden oluşmaktadır. Bu yöntem, hem kişisel hem de profesyonel yaşamda başarıya ulaşmayı destekleyen yapılandırılmış bir hedef belirleme çerçevesi sunar.

SMART yönteminin etkin bir şekilde kullanılabilmesi için öncelikle belirli ve ölçülebilir hedefler tanımlanmalıdır. Hedefler net bir biçimde ifade edilmezse, ilerlemenin takibi ve başarı ölçümü güçleşir. Aynı zamanda hedeflerin ulaşılabilir ve gerçekçi olması, bireyin motivasyonunu koruyarak sürdürülebilir çaba göstermesini sağlar. Aksi hâlde, aşırı iddialı hedefler, hedefe yönelik çalışmayı zorlaştırabilir ve motivasyon kaybına yol açabilir. Hedef belirleme sürecinde, istenen sonucun akılda tutulması ve bu sonuca ulaşmak için gerekli adımların planlanması önemlidir. Ayrıca, hedeflere ulaşma sürecine ilişkin bir zaman çizelgesi oluşturmak, hem bir aciliyet duygusu yaratır hem de hedefin ertelenmesini veya unutulmasını engeller (Stewart & ark., 2024). Hedefler belirlendikten sonra, düzenli ilerlemeyi sağlamak için kapsamlı bir eylem planı oluşturulmalıdır. Eylem planı, hedefe ulaşmak için atılacak somut adımları ve gerekli kaynakları içermelidir. Ayrıca, hedefin hâlâ uygulanabilir olup olmadığı ve planın etkinliğinin korunup korunmadığını değerlendirmek

amacıyla, planın düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi gereklidir. Başarıya ulaşmak için zaman çizelgesinin gerçekçi ve uygulanabilir olması kritik bir faktördür.

## UYGULAMA ÖRNEK 1

Koçlukta SMART Yöntemi 5 Seanslık Örnek Diyalog

### 1. Seans: Hedef Belirleme (Belirli ve İlgili)

**Koç:** Hoş geldiniz! Bu seanslardan ne elde etmeyi umduğunuzu konuşarak başlayalım. Ana hedefiniz nedir?

**Danışan:** İş yerinde daha verimli olmak ve zamanımı daha iyi yönetmek istiyorum.

**Koç:** Harika! Bu hedefi daha somut hale getirmek için, "daha verimli olmak" sizin için ne anlama geliyor, açıklayabilir misiniz?

**Danışan:** Görevleri zamanında tamamlamak, ertelemeyi önlemek ve daha az bunalmış hissetmek istiyorum.

**Koç:** Bu sağlam bir başlangıç. Bu hedef sizin için neden önemli?

**Danışan:** Geride kaldığımı hissediyorum ve özgüvenimi etkiliyor. Ayrıca ailem için daha fazla zaman ayırmak istiyorum.

### 2. Seans: Hedefleri Ölçülebilir ve Zamanla Sınırlı Hale Getirme

**Koç:** Geçen sefer zamanınızı daha iyi yönetmek istediğinizden bahsettik. İlerlemenizi nasıl ölçeceksiniz?

**Danışan:** En az iki hafta boyunca teslim tarihlerine uyabilir ve işlerimi saat 18:00'e kadar bitirebilirim, ilerleme kaydettiğimi anlayacağım.

**Koç:** Bu iyi bir ölçüt. Peki, bu hedefe ulaşmanız için bir zaman çizelgesi belirleyelim. Önemli bir gelişmeyi ne zaman görmek istersiniz?

**Danışan:** Önümüzdeki ay içinde.

**Koç:** Yani, dört hafta içinde sürekli olarak son teslim tarihlerine uymayı ve görevleri saat 18:00'e kadar tamamlamayı hedefliyorsunuz. Bu sizin için gerçekçi mi?

### 3. Seans: Başarılabilirliği Kontrol Etme

**Koç:** Net bir hedef belirlediniz. Bunu başarmada hangi zorlukları öngörüyorsunuz?

**Danışan:** İş yerinde meydana gelen kesintiler ve erteleme alışkanlığım.

**Koç:** Kesintilerle nasıl başa çıkabilirsiniz?

**Danışan:** Belirli zamanlarda yoğun çalışmaya odaklanabilir ve ekibime müsait olmadığım zamanları bildirebilirim.

**Koç:** Güçlü bir yaklaşım. Peki ya erteleme alışkanlığı?

**Danışan:** Görevleri daha küçük adımlara bölmek yardımcı olabilir.

**Koç:** Bu stratejilere bağlı kalalım. Bir sonraki seansınızda bu stratejilerin etkinliğini gözden geçireceğiz.

#### 4. Seans: İlerlemeyi Gözden Geçirme

**Koç:** Geçtiğimiz hafta ilerlemeniz nasıl oldu?

**Danışan:** Çalışmamın kesilmesini önleme konusunda daha iyi oldum, ama erteleme alışkanlığım hâlâ devam ediyor.

**Koç:** Bu önemli bir adım! Kesintilerle başa çıkmak için neler yaptınız?

**Danışan:** Ekibimle birlikte sınırlar koyduk ve çalışma saatlerini belirledik.

**Koç:** Mükemmel. Peki, görevlerin zamanında tamamlanmasını iyileştirmek için neleri değiştirebilirsiniz?

**Danışan:** En kolay görevlerle başlamanın ivme kazanmama yardımcı olacağını düşünüyorum.

#### 5. Seans: Değerlendirme ve İyileştirme

**Koç:** Geçtiğimiz aya baktığınızda, kaydettiğiniz ilerlemeyle ilgili düşünceleriniz neler?

**Danışan:** Kesinlikle daha düzenliyim, ama tutarlılık konusunda kendimi geliştirmem gerekiyor.

**Koç:** Bu ivmeyi sürdürmek için sonraki adımlarınız neler olabilir?

**Danışan:** Zaman bloklarını kullanmaya devam edeceğim ve günüme öncelik listesiyle başlayacağım.

**Koç:** Harika, bu sürdürülebilir bir plan. Bunu bir alışkanlık hâline getirmek için neler yapabilirsiniz?

**Danışan:** Gelişimimi haftalık olarak gözden geçireceğim ve gerektiğinde ayarlamalar yapacağım.

## 5.2. GROW YÖNTEMİ

GROW, bireylerin ve takımların zorlukların üstesinden gelmelerine, hedefler belirlemelerine ve istenen sonuçlara ulaşmalarına yardımcı olan, yaygın olarak kabul görmüş bir koçluk çerçevesidir. 1980'lerde geliştirilmiş olan bu model, basitliği ve uygulanabilirliği nedeniyle koçluk ve liderlik gelişiminde temel bir araç hâline gelmiştir. GROW kısaltması, **Hedef (Goal), Gerçeklik (Reality), Seçenekler (Options) ve İleriye Doğru Yol (Will Do)** kelimelerinin baş harflerinden oluşur. Her bir adım, koçluk sürecine açıklık ve yapı kazandırmak amacıyla tasarlanmıştır. Ayrıca, bazı uygulamalarda seansın başlangıcında **Konu (Topic)** belirlenmesi de önerilir ve bu yaklaşım T-GROW olarak adlandırılır.

### **Hedef (Goal)**

GROW modelinin ilk aşaması olan hedef belirleme, müşterinin ulaşmak istediği nihai sonucu tanımlamaya odaklanır. Bu aşamada, hedeflerin kişisel veya kurumsal amaçlarla uyumlu, net, belirli ve ölçülebilir şekilde tanımlanması esastır. Hedefler, koçluk sürecinde yol gösterici bir pusula işlevi görür ve ilerlemenin izlenmesini kolaylaştırır (Costeira & ark., 2022).

### **Gerçeklik (Reality)**

Gerçeklik aşaması, mevcut durumun kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini içerir. Koç ve müşteri, mevcut koşulları, karşılaşılan zorlukları ve hedef ile şimdiki durum arasındaki farkı ele alır. Bu aşama, koçluk sürecini gerçekçi temellere oturtmak ve müşterinin farkındalığını artırmak için kritik öneme sahiptir.

### **Seçenekler (Options)**

Seçenekler aşaması, mevcut durum ile belirlenen hedef arasındaki boşluğu kapatacak olası yolların keşfini içerir. Koç, bu aşamada yaratıcı düşünmeyi teşvik eder ve ilerlemeye yol açabilecek stratejiler hakkında beyin fırtınası yapılmasına olanak sağlar. Bu süreç kısa vadeli çözümlerle sınırlı

kalmayıp, engellerin aşılmasına yardımcı olabilecek yeni yaklaşımların ve içgörülerin ortaya çıkmasını sağlar.

### **İleriye Doğru Yol (Will Do)**

İleriye Doğru Yol aşaması, bağlılık ve eylem planlamasına odaklanır. Bu aşamada koç, müşterinin en uygulanabilir seçenekleri belirlemesine yardımcı olur ve somut adımlar, son tarihler ve hesap verebilirlik önlemleri içeren bir eylem planı oluşturur. Bu yapılandırılmış yaklaşım, motivasyonu artırmakla kalmaz, aynı zamanda sürecin sürekli izlenmesini de sağlar ve GROW modelini sürdürülebilir kişisel ve profesyonel gelişim için etkili bir araç hâline getirir.

### **T-GROW: Konu (Topic)**

Koçluk sürecinde müşterinin seansa gelmeden önce net bir hedefi olmayabilir veya birden fazla potansiyel konu üzerinde çalışmak isteyebilir. Bu durumda seansın başında bir **konu** belirlemek, müşteriyi odaklar ve seansı yönetilebilir hâle getirir. Küçük bir konu dahi, hedef belirleme sürecinin hızlanmasına ve müşterinin engellerini anlamasına katkı sağlar. Eğer müşteri seansa belirli bir sorunu çözmek için gelmişse, doğrudan hedef aşamasına geçmek mümkündür. Konunun erken aşamada netleştirilmesi, müşterinin sonraki adımlarını seçmesini ve sürecin etkinliğini artırmasını kolaylaştırır (Seemann & ark., 2024).

### **GROW Yönteminin Koçlukta Kullanımının Önemi**

GROW yöntemi, sonuç odaklı yapısı sayesinde koçluk sürecinde müşterinin alacağı eylemleri netleştirir ve uygulanabilir hâle getirir. Yöntem basit, kolay hatırlanabilir ve takip edilebilir olmasıyla koçların seanslarda odaklanmalarını sağlar. Konu belirleme aşamasının eklenmesi (T-GROW), özellikle dağınık veya belirsiz bir şekilde gelen müşteriler için seansın yönetimini kolaylaştırır ve hedef odaklı ilerlemeyi destekler.

## **GROW Koçluk Modeli ve Diğer Bölümlerle Uyumluluğu**

GROW koçluk yönteminin seansın diğer bölümleriyle uyumluluğu özellikle “Gerçeklik” aşamasında belirginleşir. Koçluk sürecinde, danışanın hayatında neler olup bittiğini anlamak ve mevcut durumunu değerlendirmek, danışanın neyi başarmak istediğini netleştirmek için çok önemlidir. Bu nedenle, seansın başında danışanı açık uçlu sorularla sürece dahil etmek etkili bir yaklaşımdır. Örneğin:

1. “Peki, nasılsınız?” – Bu soru, detaylara inmeyi teşvik eder ve müşterinin mevcut duygusal ve zihinsel durumunu anlamayı sağlar.
2. “Önümüzdeki birkaç hafta içinde size en çok yardımcı olacak hangi konu üzerinde çalışabiliriz?” – Müşterinin önceliklerini belirlemesine yardımcı olur.
3. “Bu koçluk seansı için aklınızda hangi fikirler var?” – Müşterinin beklenti ve düşüncelerini ortaya çıkarır.
4. “Bugün size en çok hangi konuda yardımcı olabilirim?” – Koçun seans sırasında hangi alanlara odaklanacağını belirlemesine yardımcı olur.

### **Hedef (G – Goal) Aşaması**

GROW modelindeki “G” harfi, müşterinin koçluk süreci aracılığıyla ulaşmayı hedeflediği net ve ölçülebilir sonucu ifade eder. Bu aşama, koçluk seansının yönünü ve amacını belirlediği için kritik bir öneme sahiptir. İyi tanımlanmış bir hedef, hem koç hem de müşteri için ortak bir başarı vizyonu oluşturur ve seans sırasında yapılan çabaların, müşterinin gerçekten önem verdiği alanlarla uyumlu olmasını sağlar.

Koçlar, hedef belirleme sürecinde genellikle SMART (Specific – Belirli, Measurable – Ölçülebilir, Achievable – Ulaşılabilir, Relevant – İlgili, Time-bound – Zamanla sınırlı) çerçevesini kullanarak müşterinin somut ve ulaşılabilir hedefler oluşturmasına destek olurlar. Hedef açıkça tanımlandığında, müşteri mevcut durumunu daha etkin bir şekilde değerlendirebilir, olası seçenekleri keşfedebilir ve arzu edilen gelecek ile

mevcut durum arasındaki boşluğu kapatacak somut eylem adımlarını belirleyebilir.

Bu netlik, yalnızca odaklanmış tartışmaları yönlendirmekle kalmaz, aynı zamanda ilerlemenin belirlenen hedefe göre ölçülebilmesini sağlayarak motivasyonu ve hesap verebilirliği artırır. GROW modelinin "Hedef" bileşeni, yapılandırılmış ve etkili koçluk seanslarının temelini oluşturur. Ayrıca kişisel ve profesyonel gelişimi sürdürülebilir kılar.

### **R – Gerçeklik: GROW Yönteminde Bir Çerçeve**

GROW yöntemi, koçluk görüşmelerinde yaygın olarak kullanılan ve bireylerin kişisel ya da mesleki hedeflerine ulaşmalarını destekleyen etkili bir çerçevedir. İlk olarak 1980’li yıllarda geliştirilen bu model, sadeliği ve etkinliği nedeniyle koçlar ve liderler tarafından tercih edilmiştir. Bu yöntem, koçluk sürecini, danışanın bir hedef belirlemesinden o hedefe ulaşmak için uygulanabilir bir plan geliştirmesine kadar yönlendiren net ve yönetilebilir adımlara ayırır.

GROW yönteminin dört temel aşaması vardır: **Hedefler, Gerçeklik, Seçenekler ve İleriye Dönük Yol**. Hedefler aşamasında odak, müşterinin ulaşmak istediği net ve ölçülebilir hedeflerin belirlenmesidir. Gerçeklik aşaması, mevcut durumun güçlü ve zayıf yönlerinin dürüst bir değerlendirilmesini içerir. Seçenekler aşamasında müşteri, mevcut durumu ile hedefi arasındaki boşluğu kapatacak farklı stratejileri ve seçenekleri keşfeder. Son olarak, İleriye Dönük Yol aşaması, ilerlemenin sağlanabilmesi için belirli eylemlere bağlı kalmayı ve kilometre taşları belirlemeyi hedefler.

GROW yöntemi, koçlara danışanlarının öz yansıtma geliştirmelerine, sorumluluklarını artırmalarına ve stratejik düşünme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak destekleyici bir ortam sunar. Bu çerçeve, yalnızca hedeflerin netleştirilmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda olası engellerin belirlenmesine ve yaratıcı çözümler geliştirilmesine de olanak tanır. Sonuç olarak model, müşterilerin mevcut gerçekliklerinden daha arzu edilen bir geleceğe güvenle ve bilinçli adımlarla geçmelerini sağlayan pratik bir yol haritası işlevi görür.

## Gerçeklik Aşamasında Kullanılabilecek Sorular

Gerçeklik aşaması, müşterinin hedeflerine ulaşma yolunda mevcut durumu değerlendirmesini sağlar. Bu aşamada koçlar, aşağıdaki gibi sorularla süreci yönlendirebilir:

1. Bu konu veya hedef bağlamında hayatınızdan bir günü anlatabilir misiniz? Bu deneyimlerden hangi günlük dersleri çıkarıyorsunuz?
2. Şu anda hedefinizle ilgili olarak bulunuyorsunuz? Bu hedefe ulaşmak için şimdiye kadar neler yaptınız ve öğrendiniz?
3. Hedefinize ulaşmanızı engelleyen faktörlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
4. Hedefinize ulaştığınızda “kazananlar” ve “kaybedenler” kimler olacak? Bu durum hedefinize ilişkin duygularınızı nasıl etkiliyor?
5. Hangi faktörler daha fazla ilerlemenizi veya hedefinize ulaşmanızı engelliyor?

## O – Seçenekler: Fikirleri Geniş Bir Çerçeve de Keşfetmek

Seçenekler aşaması, hedefe ulaşmayı sağlayacak farklı yolları ve stratejileri keşfetmeye odaklanır. Bu aşamada amaç, tek bir çözüme odaklanmak yerine, olasılıkları geniş bir şekilde değerlendirerek yaratıcı ve yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasını sağlamaktır. Koç, açık uçlu sorular aracılığıyla müşteriyi düşünce kalıplarının dışına çıkmaya teşvik eder. Örneğin, “Başka ne yapabilirim?” veya “Hangi seçeneklerim var?” gibi sorular sürecin temelini oluşturur.

Koç ve müşteri, birlikte olası stratejilerin bir listesini oluşturur ve her seçeneğin iyi ve kötü yönlerini değerlendirir. Bu işbirlikli yaklaşım, yalnızca nihai karar üzerinde sahiplik duygusunu geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda güven oluşturmaya ve daha uyarlanabilir ve sürdürülebilir bir plan oluşturmaya da katkıda bulunur.

Mevcut seçenekler değerlendirildikten sonra, hedefe ulaşmada en uygulanabilir ve önemli etkiye sahip olanlar seçilir. Bu değerlendirme süreci, mevcut kaynakları, muhtemel engelleri ve her seçeneğin hedef

üzerindeki etkisini dikkate almayı içerir. Eleştirel değerlendirme yoluyla, seçenekler hem gerçekçi hem de genel hedeflerle uyumlu, uygulanabilir stratejilere indirgenir. Böylece, seçenekler aşaması, herhangi bir eylem planına karar vermeden önce kapsamlı bir anlayış oluşturulmasına olanak tanır.

### **GROW Yönteminde “W – Yapacağım / İrade” Aşaması**

GROW modelindeki **W (Will / Yapacağım)** aşaması, elde edilen içgörülerin somut eylemlere dönüştürüldüğü kritik bir adımdır. Bu aşama, bireylerin hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak belirli eylemlere bağlılık geliştirmelerini içerir ve genellikle **İleriye Giden Yol** veya **İrade** olarak adlandırılır. Önceki aşamalarda hedefin belirlenmesi, mevcut durumun analizi ve seçeneklerin keşfi gerçekleştirildikten sonra, W aşaması, eyleme geçmeyi ve planın uygulanabilirliğini somutlaştırmayı amaçlar.

Bu aşamada amaç, tartışılan seçenekler arasından en kolay ve etkili olanları seçmek ve bunları belirli eylemlere dönüştürmektir. Bu süreç, yalnızca engelleri aşmak için stratejilerin belirlenmesini sağlamaz, aynı zamanda atılacak adımların genel hedeflerle uyumlu olmasını da garanti eder. Net, eyleme geçirilebilir görevler tanımlamak ve önceliklendirmek, hedefe giden yolculuğu daha yönetilebilir ve ölçülebilir hâle getiren bir yol haritası oluşturur.

Ayrıca, W aşaması genellikle **hesap verebilirlik mekanizmaları** ve **izleme planları** oluşturmayı da içerir. İlerlemenin ne zaman ve nasıl değerlendirileceğinin belirlenmesi, bireyin azmini artırır ve süreç boyunca gerekli ayarlamaları yapmasına imkân tanır. Bu bağlamda, geliştirilen planlar teorik fikirler olmaktan çıkarak kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen somut eylemlere dönüşür (Jubaedah & Kurniati, 2024).

### **Yapılacak Eylemleri Seçmek İçin Önerilen Sorular**

1. Başlıca seçeneklerinizi tekrar özetleyebilir misiniz?
2. Hedefinize ulaşmak için atabileceğiniz ilk adım nedir?

### **Taahhüt Oluşturma**

3. Bu eylemi gerçekleştirmeyi söz veriyormusunuz?
4. 1'den 10'a kadar bir ölçekte, bu eylemi tamamlama olasılığınız nedir? Bu ölçekte tam puan almasını engelleyebilecek faktörler neler olabilir?

### **Eylemin Tamamlanmasının nndeki Engelleri Belirleme ve zmleme**

5. Bu eylemi tamamlamanızı engelleyebilecek faktörler nelerdir?

### **Hesap Verebilirlik**

6. Kendinizi desteklemek ve bu eylemin tamamlanmasını sağlamak için hangi  adımı atabilirsiniz?
7. Bu eylemler için ne tür bir hesap verebilirlik mekanizması oluşturmak istersiniz?

### **GROW Yöntemi ile Koçluk rneği: Zaman Yönetimi**

#### **1. Seans: Hedef Belirleme (G – Goal)**

**Amaç:** Müşterinin neyi başarmak istediğini netleştirmek ve motivasyonunu anlamak.

**Koç:** Hoş geldiniz! Seanslardan ne elde etmek istiyorsunuz?

**Müşteri:** Zaman ynetimimi geliştirmek istiyorum; görevler karşısında bunalmış hissediyorum ve erteliyorum.

**Koç:** Sizin için başarılı zaman yönetimi nasıl olur?

**Müşteri:** Görevleri zamanında tamamlamak, nceliklendirme yapmak, düzenli bir günlük rutin.

**Koç:** Bu hedefi başarmak size ne kazandırır?

**Müşteri:** Daha az stres, daha fazla üretkenlik ve kendime zaman ayırmak.

**zet:** Amaç açık ve lülebilir: "Daha iyi nceliklendirme ve günlük rutinler oluşturmak."

## 2. Seans: Gerçeklik (R – Reality)

**Amaç:** Mevcut durumu değerlendirmek, engelleri ve alışkanlıkları anlamak.

**Koç:** Şu anda zamanınızı nasıl yönetiyorsunuz?

**Müşteri:** Yapılacaklar listesi var ama dikkatim dağılıyor ve görevlerimi yarım bırakıyorum.

**Koç:** En büyük zorluklar nelerdir?

**Müşteri:** Görevleri önceliklendirme, odaklanma ve çok fazla şeye evet deme.

**Koç:** Mevcut sisteminizi 1–10 arasında nasıl değerlendirirsiniz?

**Müşteri:** 4.

**Koç:** Dikkatiniz dağıldığında hangi kalıpları fark ediyorsunuz?

**Müşteri:** Görevler bunaltıcı veya ilgisiz geldiğinde.

**Özet:** Mevcut durum netleşti ve zorluklar belirlendi: “Odaklanma ve önceliklendirme sorunları.”

## 3. Seans: Seçenek Üretme (O – Options)

**Amaç:** Müşterinin hedefe ulaşmak için seçenekler üretmesini sağlamak.

**Koç:** Zaman yönetimini geliştirmek için neler yapabilirsiniz?

**Müşteri:** Zaman blokajı, planlayıcı kullanmak, dikkat dağıtıcıları sınırlamak.

**Koç:** Başka ne yardımcı olabilir?

**Müşteri:** Öncelikleri net belirlemek ve gereksiz görevlere hayır demek.

**Koç:** Hangisi en büyük etkiyi yaratır?

**Müşteri:** Zaman blokajı başlamak için iyi bir başlangıç.

**Koç:** Bunu alışkanlık hâline nasıl getirebilirsiniz?

**Özet:** Eylem seçenekleri belirlendi; müşteri bir öncelik seçti: “Zaman blokajı”.

## 4. Seans: İleriye Giden Yol (W – Way Forward)

**Amaç:** Hedefe ulaşmak için somut adımlar ve sorumluluk planı oluşturmak.

**Koç:** Zaman bloklamayı denediniz, süreç nasıl gitti?

**Müşteri:** Çoğunlukla iyi çalıştı, ama beklenmedik görevler zorladı.

**Koç:** Ne gibi ayarlamalar yapabilirsiniz?

**Müşteri:** Bloklar arasında ara zaman bırakmak.

**Koç:** Bu hafta hangi adımları atacaksınız?

**Müşteri:** Ara zaman bırakmak ve gereksiz görevlere hayır demek.

**Koç:** Tutarlı kalmak için desteğe ihtiyacınız var mı?

**Müşteri:** Hatırlatmalar ve hesap verebilirlik iyi olur.

**Özet:** Plan netleşti, müşteri belirli adımlar atacak ve destek mekanizması kuruldu.

### 5. Seans: İlerlemeyi ve Bağlılığı Gözden Geçirme

**Amaç:** Başarıyı değerlendirmek, kalıcı davranışları pekiştirmek ve sürdürülebilirliği sağlamak.

**Koç:** İlerlemeniz hakkında ne hissediyorsunuz?

**Müşteri:** Zaman blokajı ve önceliklendirme çok yardımcı oldu.

**Koç:** En etkili yöntem hangisi oldu?

**Müşteri:** Zaman blokajı ve hayır demeyi öğrenmek.

**Koç:** Hangi zorluklar devam ediyor?

**Müşteri:** Yoğun haftalarda tutarlılık.

**Koç:** İlerlemenizi nasıl sürdüreceksiniz?

**Müşteri:** Haftalık gözden geçirme ve ayarlama.

### 5.3 CLEAR Modeli

CLEAR koçluk modeli, koçluk seanslarını sistematik ve üretken bir biçimde yönlendirmek amacıyla geliştirilmiş yapılandırılmış bir çerçevedir. Model, net iletişim ve ölçülebilir sonuçlara odaklanarak, hem koçun hem de müşterinin hedefler ve yöntemler konusunda ortak bir anlayış geliştirmesine olanak sağlar. CLEAR adını, her biri bir öncekinin üzerine inşa edilen ve etkin bir koçluk sürecini kolaylaştıran beş aşamadan almaktadır.

İlk aşama olan Sözleşme, koçluk ilişkisinin temelini atar. Bu aşamada, koç ve müşteri, seansların amaçları üzerinde mutabık kalır, roller ve sorumluluklar belirlenir, beklentiler netleştirilir ve gizlilik ile hesap verebilirlik konuları tartışılır. Karşılıklı anlaşma ve netlik, yalnızca güveni teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda her iki tarafın da istenen sonuçlar konusunda ortak bir zemine sahip olmasını sağlayarak, gelecekteki çalışmalar için sağlam bir temel oluşturur. Sözleşme aşamasının ardından **dinleme aşaması** ön plana çıkar. Bu aşamada koç, aktif dinleme teknikleri

aracılığıyla müşterinin bakış açılarını, ihtiyaçlarını ve zorluklarını anlamaya odaklanır. Derinlemesine ve dikkatli bir dinleme süreci, koçun gerekli bağlamı ve içgörülerini toplamasını, doğru soruları yöneltmesini ve açık diyalog için güvenli bir ortam oluşturmasını sağlar.

Keşfetme aşaması, müşteriye ve koçu, altta yatan sorunları ve olasılıkları birlikte keşfetmeye teşvik eder. Bu aşama; gizli engellerin, güçlü yönlerin ve fırsatların ortaya çıkarıldığı araştırmacı sorular ve düşündürücü tartışmalarla karakterize edilir. Koç, bu süreçte müşterinin yeni içgörüler kazanmasına, zorlukları yeniden çerçevelemesine ve ilerlemek için farklı stratejiler geliştirmesine yardımcı olur. Son iki aşama olan Eylem ve İnceleme, elde edilen içgörülerin pratik sonuçlara dönüştürülmesini ve sürekli ilerlemenin sağlanmasını amaçlar. Eylem aşamasında, müşteri hedeflerine ulaşmak için somut adımlar ve stratejiler geliştirirken, koç gerekli destek ve hesap verebilirliği sağlar. İnceleme aşaması ise kaydedilen ilerlemeyi değerlendirir, başarıları ve aksaklıkları analiz eder ve sonraki seanslar için temel oluşturur. Bu yinelemeli süreç, yalnızca öğrenmeyi güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda koçluk yaklaşımının müşterinin değişen ihtiyaçlarına uyarlanmasını sağlayarak sürdürülebilir gelişim ve büyümeyi destekler (Hawkins, 2018).

CLEAR yöntemi, koçların bir bireyin mevcut durumunu derinlemesine keşfetmelerini sağlayan etkili bir çerçevedir. Bu yöntem, koçun çalışan veya danışanın duygusal ve profesyonel durumunu anlamak için sorgulayıcı sorular sormasıyla başlar. Koç, bireyin mevcut durumu hakkında net bir farkındalık kazandığında, kişinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilecek olası müdahaleleri keşfetmeye başlar. CLEAR yöntemi, bireylerin hedeflerine ulaşmalarını engelleyen faktörleri tanımlarını sağlayarak kalıcı davranış değişiklikleri elde etmelerine yardımcı olur. Bu açıdan, koçların danışanlarıyla kullanabileceği vazgeçilmez bir araçtır (Jelodari, Amirhosseini & Giraldez Hayes, 2023; Lewis, 2024; Waddington & Donaldson, 2024).

Yöntemin Eylem aşaması, danışanı sürecin aktif bir öznesi hâline getirmeyi ve yeni bakış açılarını içselleştirmesini sağlamayı amaçlar. Bu aşamada koç, danışanın eylemlerini planlarken “kim”, “ne”, “nerede”, “ne zaman” ve “nasıl” sorularını kullanarak rehberlik eder. Ayrıca koç, sürecin ilerleyişinde destek sağlar ve gerekirse olası destek yollarının

düzenlenmesine yardımcı olur. Bu yaklaşım, danışanın kendi Eylem yolunu yönetmesine imkân tanır ve sürecin sürdürülebilirliğini artırır.

Koçluk sürecinde Gözden Geçirme aşaması, başlangıçtaki değerlendirme kadar önemlidir. Bu aşama, koç ve danışanın bir adım geri çekilerek sürecin mevcut durumunu değerlendirdiği, başarı ve zorlukların analiz edildiği bir dönemi ifade eder. Ayrıca danışandan deneyimlerine ilişkin geri bildirim alınır. Başarılı olan stratejiler ve geliştirilmesi gereken alanlar belirlenmiştir. Gözden geçirme aşaması, ilerlemenin ve hedeflerin sistematik olarak incelenmesini sağladığı için koçluk sürecinin şeffaflığını artırır ve gelecekteki seansların etkinliğini güçlendirir. Müşteri belirli hedeflere ulaşmada zorluk yaşıdıysa, süreç yeniden yapılandırılabilir veya yeniden başlatılabilir.

CLEAR yöntemi (Kabul Et, Dinle, Keşfet, Eylemde Bulun ve Gözden Geçir), beş aşamalı yapılandırılmış seanslarla uygulanabilir. Bu model, hedef belirleme, problem çözme ve kişisel gelişim süreçlerini sistematik bir şekilde destekleyerek, müşterilerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yöntemle göre, bir koç ve danışan arasında gerçekleşecek beş görüşme seansına ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir.

### **Seans 1: Sözleşme ve Hedef Belirleme**

**Amaç:** Koçluk amacını netleştirmek, beklentileri belirlemek ve SMART hedefi oluşturmak.

**Koç:** Hoş geldiniz! Bu koçluk yolculuğunda ben, hedeflerinize ulaşmanızda size destek olacağım. Bu süreden ne elde etmek istediğınızı paylaşabilir misiniz?

**Müşteri:** Zaman yönetiminde zorlanıyorum ve ders çalışmayı sürekli erteliyorum. Daha disiplinli olmak ve notlarımı yükseltmek istiyorum.

**Koç:** Harika bir başlangıç. Başarının sizin için neye benzediğini biraz daha açabilir misiniz?

**Müşteri:** Eğer bir plan doğrultusunda çalışabilir ve sınav puanlarım yükselirse, bu benim için başarı olur.

**Koç:** SMART yöntemini kullanarak bir hedef belirleyelim. Örneğin, bir ay boyunca yapılandırılmış bir çalışma planına sadık kalıp, sınav puanlarında %15'lik bir artış sağlamak. Bu size uygun mu?

**Müşteri:** Evet, uygun.

**Koç:** Harika! Şimdi, zorlukları ve fırsatları belirleyelim, böylece planı kişiselleştirebiliriz.

## **Seans 2: Dinleme ve Durum Analizi**

**Amaç:** Aktif dinleme ile öğrencinin sorunlarını ve içsel engellerini anlamak.

**Koç:** Son seansımızdan bu yana çalışma alışkanlıklarınızda neler fark ettiniz?

**Müşteri:** Ders çalışmaya başlamak zor geliyor. Dikkatim dağılıyor ve ardından suçluluk hissediyorum.

**Koç:** Bu çok doğal bir durum. Bize bunun yaşandığı yakın bir örnek verebilir misiniz?

**Müşteri:** Dün saat 18:00'de ders çalışmayı planlamıştım ama telefonumda video izlemeye başladım ve iki saat kaybettim.

**Koç:** Anladım. Ders çalışmak istiyorsunuz ama başlamakta zorlanıyorsunuz. Daha önce dikkat dağıtıcı unsurları aştığınız zamanlar oldu mu?

**Müşteri:** Evet, kütüphanede daha iyi odaklanıyorum.

**Koç:** Harika! Ortam değişikliği odaklanmanıza yardımcı oluyor. Bu önemli bir içgörü.

## **Seans 3: Keşfetme ve Çözüm Üretme**

**Amaç:** Alternatif stratejiler geliştirmek ve yeni bakış açıları kazandırmak.

**Koç:** Kütüphaneyi sizin için daha verimli yapan şeyler neler?

**Müşteri:** Dikkat dağıtıcı şeylerin olmaması ve başkalarının çalışmasını görmek motivasyon veriyor.

**Koç:** Evde bu ortamın hangi yönlerini oluşturabilirsiniz?

**Müşteri:** Bir çalışma alanı oluşturabilirim, telefonumu başka bir odada tutabilirim ve zamanlayıcı kullanabilirim.

**Koç:** Çok iyi. Pomodoro gibi çalışma tekniklerini düşündünüz mü?

**Müşteri:** Duydum ama hiç denemedim. Odaklanmaya yardımcı olabilir.

**Koç:** Harika. Önümüzdeki günler için bir eylem planı oluşturalım ve deneyelim.

#### Seans 4: Eylem ve Uygulama

**Amaç:** Planı uygulamak, engelleri tespit etmek ve çözüm geliştirmek.

**Koç:** Yeni stratejilerle çalışma deneyiminiz nasıl?

**Müşteri:** Pomodoro yöntemi işe yaradı, daha odaklıyım ama bazen yine dikkat dağınıyor.

**Koç:** Hangi durumlarda dikkat dağınıyor?

**Müşteri:** Mola vermek istiyorum ama zaman kaybediyorum.

**Koç:** Molalar önemlidir, yapılandırılmış olursa faydalı olur. Kendinizi nasıl ödüllendirebilirsiniz?

**Müşteri:** Belki üç Pomodoro'yu tamamladıktan sonra sevdiğim bir diziyi izleyebilirim.

**Koç:** Harika bir motivasyon stratejisi. İlerlemenizi takip edelim ve gerekirse planı ayarlayalım.

#### Seans 5: Gözden Geçirme ve Sürdürülebilirlik

**Amaç:** İlerlemeyi değerlendirmek, başarıları kutlamak ve uzun vadeli plan oluşturmak.

**Koç:** Seanslarımıza dönüp baktığınızda ilerlemenizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

**Müşteri:** Çok daha iyi! Planımı düzenli takip ediyorum ve erteleme konusunda daha az suçluluk hissediyorum.

**Koç:** En büyük farkı yaratan değişiklikler nelerdi?

**Müşteri:** Pomodoro tekniği ve özel çalışma alanı.

**Koç:** Harika! Bu alışkanlıkları uzun vadede nasıl sürdüreceksiniz?

**Müşteri:** Haftalık çalışma seanslarımı planlayacağım ve gerekirse ayarlayacağım.

**Koç:** Mükemmel. Önemli çıkarımlarınızı özetleyelim ve uzun vadeli bağlılık planını oluşturun.

#### 5.4 OSCAR Modeli

OSCAR koçluk yöntemi ilk olarak 2002 yılında Karen Whittleworth ve Andrew Gilbert tarafından geliştirilmiştir. Ana hedefi, 1990'larda geliştirilen GROW yöntemini temel alarak, özellikle yönetici pozisyonlarındaki bireyleri, hem kendi gelişimlerine hem de ekiplerinin ve kuruluşlarının gelişimine fayda sağlayan gelişimsel koçluk yaklaşımını

benimsemeye ikna etmektir. OSCAR kısaltması, İngilizce terimlerin baş harflerinden oluşmaktadır: O (Objective) = Sonuç, S (Status) = Durum, C (Choices) = Tercihler, A (Actions) = Eylemler ve R (Reviews) = İncelemeler. Bu yöntem, koçun bu beş bileşeni doğru bir şekilde anlayıp uygulaması durumunda, çalışanla etkileşimin uzun vadeli etkiler yaratacağı ve koçluğun etkinliğinin kanıtlanacağı varsayımına dayanmaktadır. OSCAR yöntemi, danışanların sistematik bir süreç aracılığıyla net ve uygulanabilir hedeflere ulaşmalarına yardımcı olmak için tasarlanmış ve yapılandırılmış bir koçluk çerçevesidir. Model, müşterilerin arzu edilen sonuçları tanımlamalarını, mevcut durumlarını değerlendirmelerini ve kendilerine sunulan seçenekleri keşfetmelerini sağlayan bir iletişim yolu sunar. Bu yapı, koçluk görüşmelerine netlik ve hesap verebilirlik kazandırır. Modelin ilk iki bileşeni olan Sonuç (Objective) ve Durum (Status), koçluk sürecinin temelini oluşturur. Sonuç aşamasında, müşteri belirli bir hedefi veya ulaşmak istediği durumu ifade etmeye teşvik edilerek görüşmenin başarıya odaklanması sağlanır. Durum aşamasında ise müşteri, mevcut bağlamını değerlendirir, karşılaştığı zorlukları belirler ve sahip olduğu kaynakları ile olası engelleri inceler. Bu iki aşama, hem hedefin hem de başlangıç noktasının net bir şekilde tanımlanmasını sağlar.

Hedef ve mevcut durum belirlendikten sonra model, Tercihler (Choices) aşamasına geçer. Bu aşamada, müşteri koçun rehberliğinde, mevcut durumu ile ulaşmak istediği durum arasındaki boşluğu doldurmak için çeşitli stratejiler ve seçenekler üzerinde düşünür. Tercihlerin keşfi, yaratıcı problem çözme sürecini başlatır ve müşterinin ileriye dönük birden fazla yol görmesine olanak tanır. Her bir seçeneğin potansiyel sonuçlarının değerlendirilmesi, müşterinin bilinçli ve etkili kararlar almasını destekler (Gilbert & Whittleworth, 2002). Eylemler (Actions) aşaması, müşterinin belirlenen hedefe doğru ilerlemesini sağlayacak somut ve ölçülebilir adımların planlanmasını içerir. Bu aşama, içgörülerin uygulanabilir planlara dönüştürülmesi ile ilgilidir. Net eylem planları oluşturmak, danışanın sorumluluk almasını sağlar. Koç daha sonra danışanın bu eylemleri uygulamasına yardımcı olmak için destekleyici bir rol üstlenir. Buradaki amaç, müşterinin hedefleriyle uyumlu pratik bir yol haritası geliştirmektir. Son olarak İnceleme (Reviews) aşaması, kaydedilen ilerleme ve uygulanan eylemlerin etkinliğinin değerlendirilmesini kapsar.

Bu aşamada hem koç hem de müşteri, neyin başarılı olduğunu ve hangi alanlarda iyileştirme yapılabileceğini gözden geçirir. Böylece sürekli öğrenme ve süreç içi uyarılama mümkün hâle gelir. OSCAR yönteminin döngüsel yapısı, incelemenin tek seferlik bir işlem olmadığını, aksine sürdürülebilir büyüme ve hesap verebilirliği destekleyen devam eden bir süreç olduğunu gösterir. Genel olarak, OSCAR yöntemi müşterilere zorlukların üstesinden gelme, ulaşılabilir hedefler belirleme ve zaman içinde ilerlemeyi ölçme konusunda net bir yapı sağlayarak, onların güçlenmesine katkı sunar. Bu yönetime ilişkin beş Seansdan oluşan koç-öğrenci görüşme süreci aşağıda verilmiştir.

### Seans 1: Sonucu Belirleme (O)

**Koç:** Hoş geldiniz! Koçluk yolculuğumuz için bir hedef belirleyerek başlayalım. Seanslarımızın sonunda neyi başarmak istiyorsunuz?

**Öğrenci:** Çalışma alışkanlıklarımı geliştirmek ve daha iyi notlar almak istiyorum ancak nasıl motive kalacağımı bilmiyorum.

**Koç:** Bu harika bir hedef. Sizin için başarı ne anlama geliyor, tarif edebilir misiniz?

**Öğrenci:** Çalışmalarımnda daha fazla özgüven hissetmek, ödevlerimi zamanında tamamlamak ve sınavlarımdan en az B almak istiyorum.

**Koç:** Bu net bir sonuç. Bu hedefe ulaşmak sizin için ne anlama geliyor?

**Öğrenci:** Kendimi gururlu ve daha az baskı altında hissettirir.

**Koç:** Harika. Sonraki seanslarda, mevcut durumunuzu, olası seçimlerinizi, somut eylemlerinizi inceleyecek ve ilerlemenizi gözden geçireceğiz. Bir dahaki sefere bir sonraki adıma geçelim.

### Seans 2: Durumu Anlamak (S)

**Koç:** Geçen sefer, çalışma alışkanlıklarınızı ve notlarınızı iyileştirmek için bir hedef belirledik. Mevcut durumunuzu inceleyelim. Şu anda nasıl çalışıyorsunuz?

**Öğrenci:** Genellikle erteliyorum ve sonunda oturduğumda kolayca dikkatim dağılıyor. Yapılandırılmış bir rutinim yok.

**Koç:** Anlıyorum. Odaklanmanızı engelleyen zorluklar nelerdir?

**Öğrenci:** Telefonum, sosyal medya ve bazen kendimi çok yorgun hissediyorum.

**Koç:** Bu anlaşılabilir. İyi odaklanabildiğiniz zamanlar oldu mu?

**Öğrenci:** Evet, örneğin bir sınavdan önceki gece gibi baskı altında olduğumda.

**Koç:** Yani, son tarihler odaklanmanıza yardımcı oluyor. Bunu bir strateji oluşturmak için kullanabiliriz. Bir sonraki seansımızda farklı seçimleri inceleyelim.

### **Seans 3: Seçenekleri Keşfetmek (C)**

**Koç:** Durumunuzu anladığımıza göre, olası çözümlere bakalım. Odaklanmanızı iyileştirmenize yardımcı olabilecek hangi stratejilerin olduğunu düşünüyorsunuz?

**Öğrenci:** Belki bir çalışma programı hazırlamak? Ya da dikkat dağıtıcı şeyleri engellemek için bir uygulama kullanmak?

**Koç:** Harika fikirler! Bunlardan hangisini denemek konusunda kendinizi en hazır hissediyorsunuz?

**Öğrenci:** Bir çalışma programının yardımcı olacağını düşünüyorum, ancak buna uymakta zorluk çekebilirim.

**Koç:** Sorun değil. Ya bunu daha küçük adımlara bölsük? Örneğin, 30 dakikalık odaklanmış çalışma bloklarıyla başlayabilir miyiz?

**Öğrenci:** Bu daha uygulanabilir görünüyor.

**Koç:** Mükemmel. Bunu bir sonraki Seansda bir eylem planına dönüştüreceğiz.

### **Seans 4: Eylemde Bulunmak (A)**

**Koç:** Kısa odaklanma seansları olan bir çalışma programı oluşturduunuz. Bunu nasıl uygulayacaksınız?

**Öğrenci:** 30 dakikalık bloklar halinde çalışacağım, ardından kısa bir mola vereceğim.

**Koç:** Harika. Ne zaman başlayacaksınız?

**Öğrenci:** Bugün! Akşam yemeğinden sonra matematik ödevimle başlayacağım.

**Koç:** Harika! Dikkat dağıtan şeyler olursa ne yapacaksın?

**Öğrenci:** Telefonumu başka bir odaya koyup zamanlayıcı kullanacağım.

**Koç:** Mükemmel strateji. Nasıl çalıştığını görelim ve son seansımızda inceleyelim.

### **Seans 5: İlerlemeyi Gözden Geçirme (R)**

**Koç:** Çalışma planın nasıl işledi?

**Öğrenci:** İşe yaradı! 30 dakikalık seanslarıma sadık kaldım ve işimi daha

hızlı bitirdim.

**Koç:** Harika! Hangi zorluklarla karşılaştın?

**Öğrenci:** Bazen hâlâ dikkatim dağılıyordu ama telefonumu uzaklaştırmak yardımcı oluyordu.

**Koç:** Harika bir öz farkındalık. Bu ilerlemeyi nasıl sürdüreceksin?

**Öğrenci:** Bu yöntemi kullanmaya devam edeceğim ve belki de çalışma süremi kademeli olarak artıracam.

**Koç:** Bu sağlam bir plan. Harika bir ilerleme kaydettin. Öğrenme yolculuğun hakkında şimdi ne düşünüyorsunuz?

**Öğrenci:** Daha özgüvenli ve kontrol sahibi.

**Koç:** Tam olarak hedeflediğimiz şey buydu. Aferin!

### 5.5 Çözüm Odaklı Koçluk Yaklaşımı

Çözüm Odaklı Koçluk (ÇOK), müşterilerin kaçınmak istedikleri durumlardan ziyade ulaşmak istedikleri hedeflere odaklanan, güçlü yönleri temel alan ve geleceğe yönelen bir koçluk yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın temel felsefesi, bireylerin hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak beceri, kaynak ve deneyimlere zaten sahip oldukları; koçun ise bu potansiyeli görünür kılma ve güçlendirme görevi üstlendiğidir. Bu anlayış, koçluk sürecini hem verimli hem de güçlendirici bir iş birliği süreci hâline dönüştürür.

ÇOK'nin en temel ilkelerinden biri, odağın çözümlere yöneldiğinde değişimin gerçekleşeceği kabulüdür. Bu doğrultuda koç, sorunların nedenlerine odaklanmak yerine müşterinin neyi başarmak istediğini ve bu hedefe hangi küçük, uygulanabilir adımlarla yaklaşabileceğini keşfetmesine yardımcı olur. Bu süreç, müşterinin çaresizlik duygusundan yetkinlik algısına doğru psikolojik bir dönüşüm yaşamasını sağlar. En küçük ilerlemelerin dahi görünür hâle gelmesi, motivasyonu artırır ve değişim sürecinin hızlanmasına katkı sunar. ÇOK yaklaşımında sıklıkla kullanılan tekniklerden biri "tercih edilen gelecek" çalışmasıdır. Bu teknikte koç, müşterinin sorunun çözüldüğü veya hedefin tamamen gerçekleştirildiği bir geleceği ayrıntılı biçimde hayal etmesini teşvik eder. Müşteri, bu gelecekte nasıl davranacağını, nasıl düşüneceğini ve nasıl hissedeceğini somut bir biçimde ifade eder. Bu tür görselleştirmeler

yalnızca hedefi netleştirmeye yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda bilişsel ve duygusal süreçleri de harekete geçirerek hedefin daha ulaşılabilir ve uygulanabilir hale gelmesine katkıda bulunur (Grant & Cavanagh, 2018).

ÇOK'te yaygın olarak kullanılan bir diğer araç ölçekleme sorularıdır. Genellikle 0–10 aralığında yapılan değerlendirmeler, müşterinin mevcut durumunu nesnel biçimde görmesine ve hedefe yakınlığını fark etmesine olanak tanır. Bu ölçeklendirme, küçük ve yönetilebilir adımların planlanmasını kolaylaştırarak ilerlemenin sistematik biçimde takip edilmesine ve başarı duygusunun pekiştirilmesine yardımcı olur. Yaklaşımın bir başka güçlü unsuru ise istisnalara odaklanmasıdır. İstisnalar, sorunun daha az yoğun yaşandığı veya hiç ortaya çıkmadığı zaman dilimleridir. Bu anlar, müşterinin halihazırda işe yarayan stratejilerini fark etmesine olanak sağlar. Koç, bu başarı örüntülerini görünür kılacak sorular aracılığıyla müşterinin küçük gibi görünen fakat önemli ipuçları barındıran deneyimlerini keşfetmesine yardım eder. Bu istisnaların belirlenmesi, gelecekte uygulanabilecek etkili davranış kalıpları oluşturur ve değişimin mümkün olduğuna dair güçlü bir kanıt sunar.

Dil kullanımı, ÇOK yaklaşımının merkezinde yer alır. Koç, müşterinin problem odaklı söylemlerini çözüm ve kaynak odaklı ifadelere dönüştürmesini desteklemek için açık, yapıcı ve ileriye yönelik sorular kullanır. Dilin algıyı şekillendirdiği anlayışından hareketle çözüm odaklı diyalog, müşterilerin güçlü yönlerini tanımlarına, geçmiş başarılarını hatırlamalarına ve değişimin aktif bir öznesi olduklarını fark etmelerine olanak tanır. Böylece koçluk görüşmesinin kendisi, dönüşümü başlatan ve sürdüren bir katalizör niteliği kazanır. Çözüm Odaklı Koçluk (ÇOK) yaklaşımı, uzmanlık temelli bir müdahaleden ziyade iş birliğine dayalı bir etkileşim biçimini benimser. Bu yaklaşımda koç, kendisini bir sorun çözücü ya da danışman olarak konumlandırmak yerine, danışanın kendi yanıtlarını keşfetme sürecini kolaylaştıran bir rehber rolünü üstlenir. Böyle bir duruş, danışanın bilgi, deneyim ve niyetlerinin sürece yön verdiği, saygı ve güçlendirme temelli bir ilişki ortamı yaratır. Bir koç, düşündürücü sorular sorar, aktif bir şekilde dinler ve danışanın güçlü yönlerini fark

etmesine yardımcı olarak özerklik ve öz yeterlilik duygusunu geliştirir (Green, Oades & Grant, 2006).

ÇOK yaklaşımının önemli özelliklerinden biri, büyük ve ani değişimlerden ziyade küçük ve kademeli ilerlemelere odaklanmasıdır. Bu bakış açısı, küçük ama anlamlı adımların düzenli bir şekilde kutlanmasını teşvik eder. Küçük başarılar, danışanın güvenini artırarak olumlu bir gelişim ivmesi oluşturur. Çoğu zaman daha büyük değişimler de bu ilk adımların doğal bir uzantısı olarak ortaya çıkar. Bu anlayışın temelinde, küçük iyileştirmelerin zaman içinde önemli dönüşümlere yol açabileceği kabulü yer alır. Çözüm Odaklı Koçluk, eğitim, iş dünyası, liderlik gelişimi, kişisel gelişim ve ekip koçluğu gibi çok çeşitli bağlamlara yüksek uyarlanabilirlik gösteren esnek bir yaklaşımdır. Kısa süreli koçluk süreçlerinde etkili biçimde uygulanabilmesi, onu özellikle hızlı tempolu okul ve kurumsal ortamlarda değerli kılar. Eğitim bağlamında, çözüm odaklı yöntemler, öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin, sorunların nedenlerine aşırı odaklanmadan zorlukların üstesinden gelmek için uygulanabilir stratejiler geliştirmelerine olanak tanır. Bu yönüyle yaklaşım, dayanıklılığı, özveriyi ve iyimserliği teşvik eder; odağı “Ne yanlış?” sorusundan “Ne mümkün?” ve “Nasıl ilerleyebiliriz?” sorularına taşır. Danışanların mevcut kaynaklarına, geçmiş başarılarına ve ulaşılabilir adımlara yönelmelerini sağlayan bu yaklaşım, bireylerin yaşamları üzerinde daha güçlü bir kontrol duygusu geliştirmelerine yardımcı olur. ÇOK, değişimin mükemmel koşullar gerektirmediğini ve net hedeflere doğru ilerleme arzusunun desteklediği, yansıtıcı ve çözüm odaklı düşünmenin anlamlı bir değişim için yeterli olduğunu vurgulamaktadır. Aşağıda çözüm odaklı koçlukla ilgili 5 koç-danışan seansının detayları yer almaktadır.

## **Seans 1 — Tercih Edilen Geleceğin Belirlenmesi ve Hedef Belirleme**

### **Seans Amacı:**

- Yapı raporu oluşturmak
- Sorun yerine müşterinin ne istediğini belirlemek
- Tercih edilen gelecek vizyonunu oluşturmak
- Küçük, ulaşılabilir hedeflerle başlamak

### **Diyalog:**

**Koç:** Hoş geldiniz. Bugünkü buluşmamızda, birlikte nasıl bir gelecek

hayal ettiğinizi ve bu süreçten ne beklediğinizi konuşmak ister misiniz?

**Müşteri:** Evet, şu an yaşadığım belirsizlikten çıkmak ve daha net hedeflere sahip olmak istiyorum.

**Koç:** Harika. Diyelim ki bugün konuştuğumuz her şey bir gecede çözüldü. Yarın sabah uyandığınızda hayatınızda ne gibi değişiklikler fark edersiniz?

**Müşteri:** Daha motive hissederim, işlerimi ertelemezdim.

**Koç:** Bu motivasyonun arttığına dair en ufak bir işaret ne olurdu?

**Müşteri:** Güne bir planla başlamak ve o planı takip etmek.

**Koç:** Bu çok net bir işaret. Peki bu hafta, bu vizyonun küçük bir parçasını yaşamamız için neyi farklı yapabilirsiniz?

**Müşteri:** Her sabah 10 dakikalık bir günlük plan yapabiliyim.

**Koç:** Bu çok uygulanabilir görünüyor. Başladığımızda bunu fark eden ilk kişi kim olur?

**Müşteri:** Ben olurum, hatta arkadaşım da değişimi hissedebilir.

### **Kullanılan Araçlar:**

- Güçlü sorular
- Tercih Edilen Geleceğin Tanımlanması
- Küçük Adımlar Yaklaşımı

### **Atama:**

- Her sabah 10 dakika günlük plan hazırlamak
- Değişimi fark ettiğiniz 1–2 küçük işareti not etmek

### **Seans 2 — Güçlü Yönler ve İstisnaların Belirlenmesi**

#### **Seans Amacı:**

- Geçmişte işe yarayan istisnaları bulmak
- Güçlü yönleri görünür kılmak
- Yapıcı kaynakları artırmak

#### **Diyalog:**

**Koç:** Geçen hafta plan yapma çalışmanız nasıl geçti?

**Müşteri:** Dört gün uygulayabildim, her gün değil ama yine de iyi

hissettirdi.

**Koç:** Harika! Dört gün bunu yapmayı nasıl başardınız? Sizi destekleyen neler vardı?

**Müşteri:** Sabah daha erken kalktım. Kendime zaman ayırınca daha disiplinli oldum.

**Koç:** Bu, güçlü bir özdisiplin becerisine sahip olduğunuzu gösteriyor. Daha önce bu disiplin duygusunu başka nerelerde kullanmıştınız?

**Müşteri:** Üniversitede sınav dönemlerinde çok odaklanabiliyordum.

**Koç:** İşte bu çok değerli bir istisna. Bu beceriyi bugünkü hayatınıza nasıl taşıyabilirsiniz?

**Müşteri:** Sabah rutinimi daha düzenli hâle getirerek.

**Koç:** Bunu yaparken size destek olan başka bir şey var mı?

**Müşteri:** Evet, motivasyonumu takip ettiğim küçük bir ajandam var. Ona devam edebilirim.

#### **Kullanılan Araçlar:**

- İstisna bulma soruları
- Güçlü yönler dayalı sorgulama
- Scaling (ölçekleme için hazırlık)

#### **Atama:**

- Ajandaya sadece başarı işaretleri değil, güçlü yönleri kullandığınız anları da eklemek

### **Seans 3 — İlerlemeyi Ölçeklendirmek ve İşe Yarayan Şeyleri Geliştirmek**

#### **Seans Amacı:**

- Ölçekleme ile ilerlemeyi değerlendirmek
- İşe yarayan davranışları çoğaltmak
- Küçük ama sürekli ilerleme planlamak

#### **Diyalog:**

**Koç:** 1'den 10'a kadar bir ölçek düşünelim. 10 hedeflediğiniz geleceği temsil etsin. Şu an kendinizi kaçta görüyorsunuz?

**Müşteri:** Sanırım 5'teyim.

**Koç:** 5'e ulaşmanızı sağlayan neler oldu?

**Müşteri:** Plan yapma alışkanlığım pekişti. Ayrıca kendime karşı daha olumlu hissediyorum.

**Koç:** Harika. Peki 5'ten 6'ya çıkmanız için gerekli olan en küçük adım ne olabilir?

**Müşteri:** Planın içeriğini daha sistematik bir şekilde hazırlamakla ilgili olabilir.

**Koç:** Bu sistematik yaklaşım nasıl olurdu?

**Müşteri:** Öncelik listesi oluşturmak, gereksiz görevleri ortadan kaldırmak.

**Koç:** Bu şeyleri yaptığımızda günün sonunda ne gibi bir fark hissedeceksiniz?

**Müşteri:** Kontrol bende oluyormuş gibi hissederim.

#### **Kullanılan Araçlar:**

- Ölçeklendirme soruları
- Geleceğe yönelik adım planlaması
- “Ne farklı olurdu?” sorusu

#### **Atama:**

- Planın içine 3 maddelik günlük öncelik listesi eklemek
- Haftada bir kez kendini 1–10 ölçeğinde değerlendirmek

### **Seans 4 — Ajansın Güçlendirilmesi ve Olumlu Değişikliklerin Genişletilmesi**

#### **Seans Amacı:**

- Başarıları derinleştirmek
- Öz-yeterliliği güçlendirmek
- Bileşen etkisini (snowball effect) başlatmak

#### **Diyalog:**

**Koç:** Geçen hafta belirlediğiniz öncelik listesi uygulaması nasıl gitti?

**Müşteri:** Çok iyi gitti. Yetiştiremediğim işler oldu ama genel olarak daha

düzenliyim.

**Koç:** Çok güzel. Bu düzeni sağlamayı nasıl başardınız?

**Müşteri:** Kendime daha fazla güvenmeye başladım. Planı hazırladığımda, ona uyacağıma inanıyordum.

**Koç:** Bu inanç çok değerli. Bu süreçte kendiniz hakkında öğrendiğiniz en güçlü şey nedir?

**Müşteri:** Aslında düşündüğümde daha güçlü bir iradem varmış.

**Koç:** Harika bir keşif. Bu iradeyi ilerlemek istediğiniz başka alanlarda nasıl kullanabilirsiniz?

**Müşteri:** İşimde daha aktif olabilirim. Yeni bir projeye başlamayı düşünüyorum.

**Koç:** Bu hafta bu proje için atabileceğiniz en küçük adım nedir?

**Müşteri:** Ön hazırlık yapıp fikirleri toplamak.

#### **Kullanılan Araçlar:**

- Başa çıkma soruları
- Kaynak aktivasyonu
- Temel güçleri belirlemek

#### **Atama:**

- Yeni proje için 20 dakikalık bir ön hazırlık dosyası oluşturmak
- Bu adımı attıktan sonra kendinizde fark ettiğiniz olumlu değişimi not etmek

### **Seans 5 — Geleceğin Bakımı ve Tercih Edilen Geleceğin Kutlanması**

#### **Seans Amacı:**

- Değişimi kalıcı hâle getirmek
- Öğrenilenleri pekiştirmek
- Kapanış ve kutlama
- Geleceğe yönelik sürdürülebilir plan oluşturmak

#### **Diyalog:**

**Koç:** Beş haftalık süreç boyunca önemli adımlar attınız. Bugün geldiğiniz noktayı nasıl tanımlarsınız?

**Müşteri:** Daha net hedefleri olan, daha düzenli ve daha motive biriyim.

**Koç:** Bu süreçte attığımız en etkili adımın ne olduğunu düşünüyorsunuz?

**Müşteri:** Her sabah plan yapmak ve öncelikleri belirlemek. Bu beni daha güçlü kıldı.

**Koç:** Bundan sonra bu gelişimi sürdürebilmek için hangi rutinlere devam etmek istiyorsunuz?

**Müşteri:** Sabah planı, öncelik listesi ve haftalık değerlendirme.

**Koç:** Harika. Diyelim ki iki ay sonra tekrar aynı ölçekte kendinize bakıyorsunuz. Hangi işaretler sizin 6'dan 7 veya 8'e çıktığımızı gösterir?

**Müşteri:** Projeyi başlatmış olmak, daha istikrarlı hareket etmek.

**Koç:** Bunu başarabileceğinize dair kendinize güveniyor musunuz?

**Müşteri:** Kesinlikle.

**Koç:** Sizi kutlarım. Bu yolculuğun mimarı sizsiniz.

#### **Kullanılan Araçlar:**

- Gelecekteki bakım soruları
- Kutlama ve takdir
- Uzun vadeli ölçeklendirme

#### **Son Görev:**

- 2 aylık sürdürülebilir gelişim planı hazırlamak
- Her ay düzenli kişisel kontrol: Bu ay 1–10 ölçeğinde neredeyim?

### **5.6 Bilişsel Koçluk: Tanımı ve Amacı**

Bilişsel koçluk, özellikle eğitim ve mesleki bağlamlarda, bireylerin üst bilişsel farkındalıklarını geliştirmeyi ve öz yansıtma süreçlerini sistematik olarak desteklemeyi amaçlayan, düşünce süreci merkezli bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşımın temel varsayımı, bireylerin kendi deneyimleri üzerinde derinlemesine düşündüklerinde problem çözme ve karar verme süreçlerine yönelik doğal bir içgörüyü sahip olduklarıdır. Bilişsel koçluk çerçevesinde koç, danışana doğrudan çözüm veya talimat sunmak yerine, bireyin kendi düşünce kalıplarını, inançlarını ve bilişsel stratejilerini keşfetmesine olanak tanıyan yapılandırılmış bir süreci yönetir. Bu sayede danışan, öz farkındalığını artırabilir ve bağımsız problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirebilir. Bu

bağlamda, bilişsel koçluğun amacı, öğrenen veya profesyonel bireylerde bağımsızlık ve öz-yönelimli gelişimi teşvik etmek olup, bireylerin kendi eylemlerini ve kararlarını eleştirel bir biçimde değerlendirebilme kapasitesinin geliştirilmesini merkeze alır. Yansıtıcı diyalog süreçleri aracılığıyla danışanlar, bilişsel kalıplarının, varsayımlarının ve alışılmış tepkilerinin farkına daha derinlemesine varırlar. Bu farkındalık, hem iyileştirilmesi gereken alanların tespit edilmesine hem de yeni stratejilerin geliştirilmesine imkân tanır. Böylece değişim süreci dışsal dayatmalardan ziyade içsel güdülenme tarafından yönlendirilir. Dolayısıyla bilişsel koçluk, bireyin mesleki ve kişisel gelişimi üzerinde sahiplenme duygusunu güçlendirmeyi hedefleyen bir yaklaşım olarak işlev görür.

Bilişsel koçluğun temel bileşenlerinden biri, sorgulama tekniklerinin sistematik ve bilinçli biçimde kullanılmasıdır. Bu süreçte koç, danışanın kararlarının ardındaki mantığı ve eylemlerinin etkinliğini analiz etmesini teşvik eden, açık uçlu ve düşündürücü sorular aracılığıyla bilişsel farkındalığı harekete geçirir. Bu sorular, danışanı önceden belirlenmiş cevaplara yönlendirmek yerine, düşünme süreçlerini derinleştirmeyi ve mevcut bilişsel alışkanlıkları analiz etmeyi amaçlar. Belirli davranış ve kararların altında yatan düşünce süreçlerinin incelenmesi, danışanların kendi bilişsel kalıpları hakkında farkındalık kazanmasını sağlar. Bu farkındalık, başarının artırılması için stratejik değişikliklerin planlanmasına temel oluşturur. Dolayısıyla sorgulama süreci, koçluk ilişkisi kapsamında kazanılan bir becerinin ötesine geçerek, kalıcı ve düşündürücü bir zihniyetin oluşmasına zemin hazırlar.

Bilişsel koçluk, aynı zamanda problem çözme ve karar verme becerilerinin sistematik olarak geliştirilmesini hedefler. Koçluk sürecindeki yönlendirilmiş düşünme stratejileri sayesinde, danışan karmaşık ve belirsiz durumları analiz etme, birden fazla bakış açısını değerlendirme ve olası sonuçları tahmin etme yeteneğini geliştirir. Bu yaklaşım, esnek düşünme kapasitesini ve uyarlanabilir uzmanlık gelişimini destekleyerek, bireylerin farklı ve zorlu koşullara daha etkili ve bilinçli yanıtlar vermelerine olanak tanır. Davranışsal sonuçların ötesine geçerek bilişsel stratejileri merkeze alan bu süreç, farklı bağlamlarda ve görevlerde uygulanabilir üst düzey düşünme becerilerinin kazanılmasını sağlar.

Bilişsel koçluğun bir diğer önemli boyutu, öz yeterlilik ve bireysel yetkinlik duygusunun geliştirilmesidir. Danışanlar, kendi düşüncelerini analiz etme ve çözüm üretme konusundaki yeterliklerini artırdıkça, karşılaştıkları zorluklarla bağımsız bir şekilde başa çıkabileceklerine dair güven duyarlar. Bu öz yeterlilik, bireylerin inisiyatif alma, yeni stratejiler deneme ve engeller karşısında direnç gösterme yetilerini güçlendirerek sürdürülebilir mesleki gelişim için temel bir yapı oluşturur. Ayrıca, bilişsel koçluk, hataların başarısızlık değil öğrenme fırsatları olarak görülmesini teşvik eden gelişim odaklı bir bakış açısı benimseyerek bireylerde dayanıklılık ve uyum becerilerini artırır.

Bilişsel koçluğun etkisi yalnızca bireysel performansla sınırlı kalmaz. Aynı zamanda kişilerarası etkileşim ve iş birliği becerilerini de geliştirir. Danışanlar, kendi bilişsel kalıplarını ve düşünce süreçlerini fark ettikçe, bu süreçlerin iletişim, ekip çalışması ve liderlik üzerindeki etkilerini daha iyi değerlendirebilirler. Koçlar, danışanları düşünce süreçlerinin ve varsayımlarının başkalarıyla olan etkileşimleri nasıl şekillendirdiği üzerine düşünmeye teşvik ederek daha bilinçli ve yapıcı bir etkileşim ortamı oluşturabilir. Bu yansıtıcı farkındalık, mesleki ve eğitimsel bağlamlarda empatiyi artırır, ilişki yönetimini geliştirir ve iş birliği süreçlerinin etkinliğini yükseltir. Bilişsel koçluk, yapılandırmacı öğrenme teorileri ve meta-bilişsel araştırmalar gibi belirli teorik temellere dayanmaktadır. Yapılandırmacı yaklaşımlar, bireylerin bilgiyi deneyim ve yansıtma yoluyla inşa ettiklerini öne sürer. Bu bakış açısı, koçluğun öz yönetimli keşif ve öğrenmeye verdiği önemle büyük ölçüde örtüşmektedir. Meta-biliş, yani “düşünme üzerine düşünme”, danışanların kendi bilişsel süreçlerini izlemelerine, düzenlemelerine ve geliştirmelerine imkân tanıdığı için bilişsel koçluğun merkezinde yer almaktadır. Bu yaklaşım, teorik temelleri birleştirerek derin ve anlamlı öğrenmeyi teşvik eden, yapılandırılmış ancak esnek bir çerçeve sunmaktadır. Bilişsel koçluk süreci, her danışanın bireysel ihtiyaçlarına, hedeflerine ve deneyimlerine göre son derece kişiselleştirilmiştir. Koçlar, danışanın mevcut düşünce kalıplarını değerlendirir ve yansıtmanın en fazla içgörüyü sağlayabileceği alanları belirler. Süreç, yinelemeli ve dinamik bir yapı sergiler. Sürekli diyalog aracılığıyla danışan, stratejilerini geliştirir ve bilişsel kapasitelerini genişletir. Bu özelleştirilmiş yaklaşım, koçluğun hem ilgili hem etkili

olmasını ve danışanın mesleki veya kişisel hedefleriyle uyumlu şekilde ilerlemesini sağlar.

Bilişsel koçluk, danışanların zorlukları önceden tahmin etmelerine ve ön görülü stratejiler geliştirmelerine yardımcı olarak önleyici bir işlev de görür. Danışanlar, geçmiş deneyimlerini ve bilişsel kalıplarını gözden geçirerek potansiyel tuzakları belirleyebilir ve uyarlanabilir tepkiler oluşturabilirler. Bu öngörü düşünce biçimi, etkisiz davranışların tekrarını azaltırken stratejik planlama kapasitesini artırır. Zamanla, yansıtıcı uygulamanın birikimi, danışanın karmaşık durumlarda daha yüksek öngörü ve güvenle hareket etme becerisini güçlendirir. Sonuç olarak, bilişsel koçluk, düşünme ve performansta sürdürülebilir, uzun vadeli gelişimi hedefler. Bilişsel üst düşünme, öz yansıtma ve kendi kendine öğrenmeye odaklanarak, danışanlar kendi bilişsel süreçlerini sürekli olarak değerlendirme ve geliştirme olanağı bulurlar. Bu süreçte danışanlar, dış kaynaklara bağımlı kalmak yerine sorunları bağımsız olarak analiz etme, etkili stratejiler geliştirme ve uygulama yetkinliğini kazanır. Bilişsel koçluk, yaşam boyu öğrenmeyi, mesleki gelişimi ve kişisel güçlenmeyi destekleyerek bireylere sürekli değişen ortamlarda uyum sağlama, yenilik üretme ve başarılı olma becerilerini kazandırır (Costa & Garmston, 2016).

### **5.7 Eğitim Koçluğunda Öğretmen ve Öğrenci Etkileşimlerine Yönelik Yaklaşımlar**

Güçlü Yönlere Dayalı Koçluk, pozitif psikoloji temelli bir yaklaşım olarak, bireylerin eksikliklerine veya zayıflıklarına odaklanmak yerine, sahip oldukları güçlü yönleri ve yetenekleri geliştirmeyi hedefler. Bu yaklaşımın temel varsayımı, bireylerin mevcut güçlü yönleri, doğal yetenekleri ve becerileri üzerine inşa ettiklerinde, daha hızlı öğrenip gelişim gösterecekleri ve sürdürülebilir ilerleme sağlayacaklarıdır. Bu çerçevede, koçluk süreci, kusurları düzeltmeye harcanan enerjiyi azaltarak, müşterilerin benzersiz kapasitelerini fark etmelerini ve zorluklarla başa çıkmak için bu yetenekleri bilinçli bir şekilde kullanmayı öğrenmelerini mümkün kılar. Sonuç olarak, süreç, sorun çözümünden ziyade potansiyelin geliştirilmesine odaklanarak, kişisel ve mesleki gelişim için motive edici ve güçlendirici bir yol sunar.

Güçlü Yönlere Dayalı Koçluk, bireyleri becerikli, yetenekli ve içsel motivasyona sahip varlıklar olarak gören Takdir Edici Sorgulama (Appreciative Inquiry) ve hümanist psikoloji geleneklerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Takdir Edici Sorgulama yaklaşımı, koçları müşterinin deneyiminde iyi işleyen ve yaşam verici öğeleri keşfetmeye teşvik eder. Bu çerçevede, koçluk süreci “Neler yanlış gidiyor?” gibi sorun odaklı sorular yerine, “En iyi performansınızı hangi zamanlarda sergilediniz?” veya “O dönemde hangi güçlü yönleriniz başarılı olmanıza katkı sağladı?” gibi olumlu ve güçlendirici sorulara dayanır. Bu felsefi yaklaşım, müşterinin onuruna saygı gösterir ve gelişim için gerekli kaynakların zaten mevcut olduğu inancını pekiştirir.

Koçluğun temel bileşenlerinden biri, müşterinin güçlü yönlerinin sistematik bir şekilde belirlenmesidir. Bu süreç, genel kişilik özelliklerinin ötesine geçerek, başarılı performansın özgül ve gözlemlenebilir kalıplarını derinlemesine inceler. Koçlar, Clifton Strengths (Gallup) veya VIA Karakter Güçleri gibi güçlü yön envanterlerinden, aynı zamanda hikâye anlatımı ve yansıtıcı analiz gibi nitel yöntemlerden yararlanabilirler. Amaç, müşterilerin güçlü yönlerini somut bir şekilde tanımlamalarını sağlamak ve bu yeteneklerin başarılarını nasıl şekillendirdiğini anlamalarını mümkün kılmaktır. Bu güçlü yönler, stratejik düşünme, empati, yaratıcılık veya azim gibi yetenekler şeklinde kendini gösterebilir ve her biri bireyin gelişim yolculuğunda önemli bir rol oynar.

Bireylerin güçlü yönleri çoğu zaman doğal, kolay veya sıradan görüldüğü için göz ardı edilir ya da küçümsenir. Koç, bu “kör potansiyel” alanlarını açığa çıkarmada kritik bir rol üstlenir. Müşterilerin davranışlarındaki güçlü yönleri fark ettirir, bunları yansıtıcı bir biçimde ele alır ve güçlü yön odaklı bir bakış açısıyla yeniden çerçeveler. Örneğin, bir koç, “Karmaşık fikirleri hızlı bir şekilde organize edebiliyorsunuz, bu güçlü bir analitik düşünme yeteneğinizin göstergesidir” şeklinde geri bildirim verebilir. Bu tür uygulamalar, bireylerin öz farkındalığını artırır ve kendi içsel kaynaklarını daha iyi takdir etmelerini sağlar.

Güçlü Yönlere Dayalı Koçluk (GYDK), bireylerin güçlü yönlerini belirlemenin ötesine geçer; bu güçlü yönlerin günlük yaşamda, öğrenme süreçlerinde ve mesleki uygulamalarda nasıl etkili bir şekilde

kullanılabileceğine odaklanır. Danışanlar, koç eşliğinde g¼çlü yönleriyle uyumlu eylem planları geliştirirler. Örneğin, pozitif bir tutuma sahip bir öğrenci bunu akranlarını motive etmek amacıyla kullanabilirken, stratejik düşünme yeteneğine sahip bir öğretmen ders planlarını daha etkili biçimde tasarlayabilir. Bu eylemler g¼çlü yönlerle uyumlu bir şekilde gerçekteştirildiğinde, yalnızca keyif vermekle kalmaz, aynı zamanda katılımı, başarıyı ve mutluluğu artırır (Khan & ark., 2024; Peláez Zuberbuhler & Salanova, 2023; Mueller, Jiang & Winsor, 2024). GYDK ile ilgili yaygın bir yanlış anlama, yaklaşımın zorlukları veya eksiklikleri görmezden geldiği yönündedir. Oysa bu yaklaşım, zorlukları yok saymak yerine onları g¼çlü yönler bağlamında yeniden çerçeveseler. Koç, “Hangi g¼çlü yönünüz bu zorluğun üstesinden gelmenize yardımcı olabilir?” veya “Empati yeteneğinizi çatışmayı yönetmek için nasıl kullanabilirsiniz?” gibi sorular aracılığıyla çözüm odaklı düşünmeyi teşvik eder. Bu yöntem, danışanın yargılanmış veya kusurlu hissetmesini önler ve mevcut kaynakları kullanarak zorluklarla başa çıkmayı öğrenmelerini sağlar.

GYDK, bireylerin mevcut g¼çlü yönlerini tanıyarak bunları etkili ve dengeli bir biçimde kullanmalarını destekleyen bir yaklaşımı benimser. Bu yaklaşım yalnızca g¼çlü yönleri vurgulamakla kalmaz, aynı zamanda bir g¼çlü yönün aşırı veya yanlış bağlamda kullanılmasının potansiyel sınırlayıcı etkilerini de ele alır. Örneğin, disiplin konusunda g¼çlü bir birey aşırı katılaşabilirken, yüksek düzeyde empatiye sahip bir kişi duygusal tükenmişlik riskiyle karşılaşabilir. Koçlar, danışanlarına g¼çlü yönlerini uyarlamayı, dengelemeyi ve uygun bağlamlarda etkin biçimde kullanmayı öğretir. Bu sayede g¼çlü yönlerin ters etkileri önlenir ve daha esnek, etkili davranışlar geliştirilir. GYDK'nin en önemli katkılarından biri motivasyon ve dayanıklılık üzerindeki etkisidir. Danışanlar g¼çlü yönlerini kullanarak hareket ettiklerinde kendilerini daha yetkin ve özgüvenli hissederler. Bu durum, inisiyatif alma, azim gösterme ve zorlukların üstesinden başarıyla gelme olasılığını artırır. G¼çlü yönlerin bilinçli kullanımı, artan mutluluk ve içsel motivasyonla yakından ilişkilidir. Bu özellikler, GYDK'yi özellikle eğitim kurumlarında, liderlik gelişiminde ve kurumsal koçluk bağlamlarında son derece etkili kılar.

Eğitim ortamında GYDK, onaylayıcı ve güçlendirici bir öğrenme ortamı yaratır. Bu yaklaşım, öğrencilerin, öğretmenlerin ve okul liderlerinin kendi

yeteneklerini tanımalarını ve geliştirmelerini destekler. Koçluk alan öğretmenler, öğrencilerin doğal yeteneklerini belirlemeyi, özerkliği teşvik etmeyi ve yeteneklerine uygun öğrenme deneyimleri tasarlamayı öğrenirler. Öğrenciler, güçlü yönleri üzerinden koçluk aldıklarında özgüvenleri artar, başarısızlık kaygılarını azaltır ve akademik stratejilerini daha etkili biçimde geliştirirler. Okul liderleri, güçlü yönlerini kullanarak iş birliğine dayalı ve yüksek güvene sahip okul kültürleri oluşturabilirler. GYDK, öz farkındalık, eylemlilik ve önceden problemleri görme becerilerini geliştirdiği için uzun vadeli gelişim açısından sürdürülebilir bir model olarak değerlendirilmektedir. Müşteriler, çözümler için yalnızca koça güvenmek yerine, farklı bağlamlarda kendi güçlü yönlerini tanımayı ve uygulamayı öğrenirler. Bu süreç, ömür boyu sürecek bir beceriklilik alışkanlığı kazandırır. Sınırlamalara odaklanmak yerine potansiyele odaklanan bu yaklaşım, danışanların ivmelerini korumalarını, anlamlı hedefler belirlemelerini ve hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında daha yüksek tatmin ve doyum düzeylerine ulaşmalarını sağlar. GYDK, bireylerin güçlü yönlerini etkili biçimde kullanmalarını sağlayarak, motivasyon, dayanıklılık ve öznel iyi oluş gibi kritik psikolojik çıktıları destekleyen bütüncül ve uygulamalı bir çerçeve sunmaktadır.

### **5.8 Eğitimde Uygun Koçluk Modelinin Seçilmesi**

Eğitimde uygun koçluk veya öğrenme modelinin seçimi, öğretim kalitesi, öğrenci başarısı ve okulun genel gelişimi üzerinde doğrudan etkisi olan stratejik bir karardır. Eğitim modelleri, öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini, öğretmenlerin öğrenmeyi nasıl kolaylaştırdığını ve öğrencilerin katılımını nasıl sağladığını yapılandıran yol gösterici çerçeveler sunar. Uyumsuz bir modelin uygulanması, danışanlar arasında hayal kırıklığına, uygulamada tutarsızlıklara ve yüzeysel sonuçlara yol açabilir. Buna karşılık, okulun değerleri ve hedefleriyle uyumlu bir model, tutarlılığı artırır, mesleki gelişimi destekler ve öğrenci başarısını güçlendirir. Tercih edilen model, koçluk, pedagojik yaklaşımlar, davranışsal destek veya okul yönetimi konularına odaklı olabilir. Ancak günlük eğilimlerden uzak, bilinçli ve düşünceli bir şekilde seçilmelidir.

Her okul, kendine özgü bir kimliğe, değerler setine ve önceliklere sahiptir. Bu nedenle, Bilişsel Koçluk, Çözüm Odaklı Koçluk, Sorgulamaya Dayalı

Öğrenme veya PDMD (Pozitif Davranışsal Müdahale ve Destekler) gibi bir eğitim modeli seçilirken, modelin okulun misyon ve vizyonuyla uyumlu olduğundan emin olunmalıdır. Örneğin, ğrenci özerkliğini teşvik etmeyi amaçlayan bir okul, yapılandırma ve sorgulamaya dayalı yaklaşımlardan faydalanabilirken, duygusal refahı önceliklendiren bir okul Sosyal-Duygusal ğrenme (SD) veya hümanist koçluk modellerini tercih edebilir. Bu tür bir uyum, modelin uzun vadeli sürdürülebilirliğini destekler, personelin katılımını artırır ve öğretmenleri bunaltacak çelişkili girişimlerin önüne geçer.

Eğitim modelleri, öğrenme ortamının somut ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Okullar, akademik başarı, davranış eğilimleri, ğretmen kapasitesi, ğrenci demografisi ve belirlenen zorluklar gibi verileri analiz etmelidir. Örneğin, ğrenciler duygusal düzenleme konusunda zorluk yaşıyorsa SD veya travma odaklı modeller öncelikli olarak ele alınabilir. Öğretmenler yansıtıcı uygulamalar için yapılandırılmış bir rehberlik arıyorsa, Bilişsel Koçluk uygun bir seçenek olabilir. Öte yandan, birincil hedef hızlı beceri gelişimi ise, zm Odaklı veya Davranışsal Koçluk daha uygun bir yaklaşım sunar. İhtiyaç değerlendirmesi, modelin varsayımsal değer, gerçek zorluklara yanıt vermesini sağlar.

Etkili bir eğitim modeli, araştırma ve teorik temellere dayalı olmalıdır. Karar vericiler, bir modelin benzer bağlamalarda etkinliğini değerlendirmeli ve mevcut kanıtları göz önünde bulundurmalıdır. Örneğin, Bilişsel Koçluk, yansıtıcı diyalog yoluyla ğretmen gelişimini destekleyen kapsamlı kanıtlara sahipken, Büyüme Zihniyeti yaklaşımı, nroplastisiteye ilişkin nörobilimsel araştırmalarla desteklenmektedir. Bilimsel kanıtlar, modelin güvenilirliğini artırır, riskleri azaltır ve ölçülebilir gelişme olasılığını güçlendirir. Bu adımı göz ardı eden okullar, cazip görünen ancak sınırlı sonuçlar üreten modelleri benimseyebilirler. Her okulun kendine özgü bir kültürü vardır. Bu kültür, paylaşılan inançlar, rutinler, iletişim biçimleri ve ilişkisel dinamiklerden oluşur. Seçilecek modelin bu ekosisteme uyum sağlaması kritik öneme sahiptir. Örneğin, ğretmen özerkliğine değer veren bir okulda, aşırı yapılandırılmış bir model kısıtlayıcı olabilirken, tamamen yansıtıcı bir model, acil davranışsal müdahalelere ihtiyaç duyan bir okulda yetersiz kalabilir. Kültürel uyumluluk, modelin benimsenme olasılığını artırır. Ayrıca sınıf mevcudu,

öğretmen iş yükü, mevcut zaman ve kaynak kısıtlamaları gibi bağlamsal gerçekler, modelin uygulanabilirliği ve ölçeklenebilirliği açısından önemli belirleyicilerdir. Sonuç olarak, eğitimde doğru koçluk modelinin seçimi, sadece güncel eğilimler veya popüler yaklaşımlar üzerinden değil, okulun değerleri, ihtiyaçları, kültürü ve kanıta dayalı değerlendirmeler göz önünde bulundurularak yapılmalıdır. Bu yaklaşım, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin gelişimini sürdürülebilir bir şekilde destekler.

En güçlü koçluk modeli bile, uygun eğitim ve destek sağlanmadığında etkisiz kalabilir. Bu nedenle okullar, hangi modele geçiş yapabileceklerini değerlendirirken ayırabilecekleri zaman ve kaynakları titizlikle göz önünde bulundurmalıdır. Bazı modeller uzun vadeli sertifikasyon gerektirirken (örneğin Bilişsel Koçluk), bazıları daha kısa sürede uygulanabilir ve hızlı sonuçlar sunabilir (örneğin Çözüm Odaklı Koçluk veya GROW modeli). Başarılı bir uygulama planı, kapsamlı eğitim programları, koçluk döngüleri, takip desteği, izleme mekanizmaları ve mesleki öz değerlendirme fırsatlarını içermelidir. Eğitim ihtiyaçlarını küçümseyen okullar, uygulama sırasında ortaya çıkan zorluklar karşısında çoğunlukla motivasyon kaybı yaşamaktadır.

Koçluk modelleri farklı düzeylerde yapı ve esneklik sunar. CLEAR, GROW veya SMART gibi çerçeveler belirli bir yapı sunarken, Hümanistik Koçluk veya Sorgulama Modelleri gibi yaklaşımlar ise uyarlanabilirlik ve yansıtıcı süreçlere odaklanır. Doğru yapı düzeyinin seçimi, öğretmen deneyimi, okul öncelikleri ve beklenen sonuçlarla doğrudan ilişkilidir. Yeni başlayan öğretmenler için yapılandırılmış modeller, netlik ve güven duygusu sağlar. Deneyimli eğitimciler ise esnek modeller aracılığıyla daha derin mesleki özerklik geliştirebilir. Yapı ve özgürlük arasındaki denge, koçluk modelinin personeli kısıtlamak yerine güçlendirmesini mümkün kılar.

Sürdürülebilirlik, modelin uzun vadeli başarısı için önemli bir etkidir. Okullar, seçenekleri değerlendirirken yalnızca başlangıç maliyetlerini değil, sürekli eğitim ihtiyaçlarını, liderlik desteğini ve mevcut sistemlerle birleştirme gerekliliklerini de dikkate almalıdır. Sürdürülebilir modeller, dışarıdan sürekli müdahaleye ihtiyaç duymadan günlük uygulamalarla doğal bir şekilde birleşir. Bu tür yaklaşımlar, iç kapasiteyi geliştirir.

Öğretmenler koç olur, öğrenciler kendi kendine öğrenen bireyler haline gelir ve liderler düşünceli karar vericiler olur. Ayrıca, sürdürülebilir modeller inisiyatif yorgunluğunu önler. Bu sorun, sıklıkla yeni programları benimseyen okullarda görölmektedir (Deiorio & ark., 2022; Reddy, 2023; Page, Eadie & Elek, 2024).

Bir modelin etkili olabilmesi için tüm paydaşların (öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve veliler) model ile bağlantı ve sahiplenme hissetmesi gerekir. Anketler, tartışmalar, pilot gruplar veya komiteler aracılığıyla paydaşları en başından itibaren sürece dahil etmek, sahiplenmeyi artırır ve direnci aşmayı kolaylaştırır. Öğretmenler, bir modelin amacını anladıklarında, karar alma süreçlerinde değer gördüklerini hissettiklerinde ve faydalarını hızlı bir şekilde gördüklerinde, o modeli benimseme olasılıkları daha yüksektir. Şeffaf iletişim ve paylaşılan liderlik uygulamaları, modelin yukarıdan aşağıya bir yetki mekanizması olmaktan çıkarak okulun ortak kimliğinin bir parçası haline gelmesini sağlar.

Model seçimi bir son değer, sürecin başlangıcıdır. Okullar, modelin etkinliğini sürekli olarak değerlendirmelidir. Düzenli değerlendirme döngüleri, koçluk seansları, geri bildirim mekanizmaları, sınıf gözlemleri ve veri analizleri, modelin beklenen sonuçlara ulaşır ulaşmadığını belirlemeye yardımcı olur. Gerektiği takdirde, ek uygulamalarla birleştirilebilir, daha fazla eğitim verilebilir veya uygulama stratejileri geliştirilebilir. Bu sürekli iyileştirme yaklaşımı, modelin sabit bir yönetime dönüşmesini engeller ve okul ile öğrencilerin ihtiyaçlarına göre gelişerek dinamik kalmasını sağlar. Eğitimde koçluk uygulamaları: model seçimi için pratik rehber Tablo 8 de sunulmuştur.

**Tablo 8.** Eğitimde koçluk uygulamaları: model seçimi için pratik rehber

Adım	Görev	Tahmini Süre	Çıktı	Kısa Notlar / Kontrol Noktası
1	Karar Kapsamını Tanımlayın	30–60 dk	Karar kapsamı + kısıtlamalar (bütçe, zaman, düzenleyici, kapasite)	Hangi modeli veya programı seçiyorsunuz?
2	Paydaşları Ve Önceliklerini Belirleyin	1–2 saat	Paydaş haritası + öncelik listesi	Öğrenci, öğretmen, veli, idare, sendika, topluluk; her biri için 2–3 öncelik
3	Başarı Kriterlerini Netleştirin	30–90 dk	4–6 ölçülebilir başarı kriteri + hedef değerler + ölçüm yöntemi	Örnekler: öğrenci başarı oranındaki artış yüzdesi, devamsızlık oranındaki değişim, öğretmen kabul oranı
4	Model Seçeneklerini Toplayın	1–3 gün	Seçenek özet sayfası (isim, açıklama, kanıt, bağlam)	3–6 aday model; kısa ve öz açıklamalar
5	Modelleri Bağlama Göre Eşleştirin	Model başına 1–2 saat	Uyum notları (güçlü/zayıf yönler)	Öğrenci, öğretmen, tesis, kültür, bütçe uyumu
6	Sıkı Bir Karar Listesi Oluşturun	1–2 saat	Sıralanmış puanlar + hassasiyet notları	Satır: modeller, Sütun: kriterler + fizibilite + maliyet + risk, 1–5 puanlama, ağırlık opsiyonel
7	Hızlı Kanıt Kontrolü Yapın	Birkaç saat – en fazla 1 gün	Kanıt özeti (model başına 3–5 mermi)	En iyi iki model için çalışmalar, vaka örnekleri, pilot raporlar
8	Paydaş İncelemesi Yapın	1–2 toplantı	Yenilenmiş karar listesi veya açık ret/gereksinimler	Geri bildirimleri toplayın ve gerekli uyarlamaları ekleyin
9	Risk Ve Kaynak Değerlendirmesi	Yarım gün	Risk kaydı + azaltmalar + sahipler	En iyi 5 risk + önlem + gerekli kaynaklar (personel, eğitim, donanım)
10	Küçük Bir Pilot Tasarlayın	2–4 hafta planlama + pilot dönemi	Pilot plan belgesi (roller, zaman çizelgesi, önlemler, iletişim planı)	Kapsam: 1–3 ders/sınıf, veri toplama planı, öğretmen/koçluk desteği

11	Pilotu Çalıştırın Ve Veri Toplayın	Pilot süresi modele bağlı	Pilot veri seti + nitel notlar	Araçlar: öğrenci değerlendirmeleri, öğretmen günlükleri, anketler, gözlemler
12	Pilotu Kriterlere Göre Değerlendirin	1-3 gün	Pilot değerlendirme raporu + öneri (benimse, uyarlayın/ yeniden pilot, reddet)	Başarı kriterleri, etki, uygulanabilirlik, maliyet, paydaş memnuniyeti
13	Başlatmayı Belirleyin Ve Planlayın	1-2 hafta	Başlatma yol haritası (çeyrek/ dönem bazlı)	Zaman çizelgesi, eğitim, koçluk, materyal, bütçe, KPI'lar
14	İzlemek, Destek Olmak Ve Yineleme	Sürekli	Sürekli iyileştirme günlüğu + güncellenmiş uygulama planı	İzleme programı: ilk 6 ay boyunca aylık, daha sonra 3 ayda bir; sınıf gözlemleri, veri analizi, odak grupları.
15	Kurumsallaştırma Veya Gün Batımı	6-18 ay	Nihai karar kaydı + alınan dersler	Modeli politika, bütçe ve kalıcı eğitim ile kurumsallaştırın veya iptal edin



## BÖLÜM 6.

### KOÇLUK DÖNGÜSÜ

#### 6.1 Eğitimde Koçluk İlişkisinin Temelleri

Etkili bir koçluk ilişkisinin başlangıç noktası, koç ile öğrencinin gelişim sürecini ortak bir yolculuk olarak görmesini sağlayan karşılıklı saygıdır. Saygı, öğrencinin yargılanmak yerine değer gördüğünü hissettiği bir etkileşim ortamı oluşturur. Samimiyet, açıklık ve kabul gösteren koçlar, anlamlı düşünmenin ve dönüşümün gerçekleşebileceği güvenli bir ilişkinin tonunu belirler. Bu ilişki temel, sonraki tüm sohbetlerin, içgörülerin ve hedef belirleme süreçlerinin zeminini oluşturur. Koçluk ilişkisinin diğer kritik bileşeni güvenlidir. Güven, koçun tutarlı biçimde davranması, gizlilik ve empati göstermesiyle zaman içinde inşa edilir. Öğrencinin, koçun hassas bilgileri koruyacağına ve zayıf noktalarını kötüye kullanmayacağına olan inancı, ilişkinin derinleşmesini sağlar. Aktif dinleme, verilen sözleri tutma ve yargılamadan yanıt verme gibi günlük etkileşimler, bu güveni geliştiren küçük ama etkili adımlardır. Güven düzeyi arttıkça, öğrenciler daha derin kişisel keşiflere açık hâle gelirler.

Psikolojik güvenlik de koçluk sürecinin temel bir unsurudur. Psikolojik olarak güvenli bir ilişki, öğrencinin eleştirilme kaygısı taşımadan belirsizliklerini, korkularını ve hatalarını ifade edebildiği bir ortam yaratır. Bu tür bir ortam, deneyimlemeyi, öğrenmeyi ve risk almayı teşvik ederek eğitim koçluğunun temel amaçlarını destekler. Koçlar, öğrencilerin duygularını doğrulayan, karşılaştıkları güçlükleri yeniden çerçeveleyen ve mükemmellikten ziyade merakı destekleyen bir yaklaşım sergileyerek psikolojik güvenliğini güçlendirirler. Güvenlik seviyesi arttıkça, öğrenciler geri bildirim ve değişim süreçlerine katılmaya daha istekli hale gelirler. Koçluk ilişkisinde net beklentilerin belirlenmesi de büyük önem taşır. Koç ve öğrenci, sürecin başlangıcında koçluğun kapsamını, sınırlarını, rollerini, sorumluluklarını ve iletişim normlarını açık bir şekilde tanımlamalıdır. Bu açıklık, sürecin yanlış anlaşılmalardan uzak, ortak bir amaç doğrultusunda ilerlemesini sağlar (Page, Eadie ve Elek, 2024).

Koçun varlığı da koçluk ilişkisini güçlendiren temel bir ilkedir. Varlık, koçun öğrenciye fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak tam dikkatini vermesi anlamına gelir. Bu, yalnızca söylenenleri değil, aynı zamanda söylenmeyenleri de fark etmeyi içerir; örneğin beden dili, duygusal ipuçları ve ses tonu. Koçun tepkisel değil düşünceli bir tavırla yanıt vermesi, öğrencinin gerçekten görülüp duyulduğunu hissetmesini sağlar ve bu durum ilişkisel derinliği artırır. Empati ise koçluk ilişkisinin duygusal temelini oluşturur. Empatik bir yaklaşım, öğrencinin deneyimlerini ve zorluklarını onun bakış açısından anlamayı gerektirir. Empati kuran koçlar, özellikle güçlüklerin yaşandığı anlarda öğrencinin desteklendiğini hissetmesine yardımcı olur. Bu yaklaşım, yüzeysel bir sempati yerine, kendi varsayımlarını dayatmadan öğrencinin gerçekliğini derinlemesine dinlemeye ve anlamaya dayanır. Son olarak, özgünlük koçluk ilişkisinin sürdürülebilirliğini destekleyen önemli bir ilkedir. Özgün koçlar, iletişimde dürüstlük ve şeffaflık sergiler, kendi sınırlarını kabul eder ve her sorunun yanıtını biliyormuş gibi davranmaktan kaçınırlar. Koçun gerçek ilgi göstermesi ve insani bir samimiyetle yaklaşması, öğrencinin de daha açık ve doğal bir şekilde ilişki kurmasını kolaylaştırır. Böylece özgünlük, tarafların kendileri olabildiği, güvene dayalı bir etkileşim ortamı yaratır (Reddy, 2023). Temel bir koçluk ilişkisi, hiyerarşik otoriteye değil, iş birliğine dayalı bir güç anlayışına dayanır. Bu bağlamda koçlar, kendilerini uzman konumuna yerleştirmekten ziyade, öğrencilerin kendi çözümlerini keşfetmelerine imkân tanıyan kolaylaştırıcılar olarak görev yaparlar. Bu paylaşılan güç dinamiği, sürdürülebilir değişimin ön koşulu olan özerklik ve sahiplenme duygusunu güçlendirir. Bu durum, koçluk sürecinin odağının öğrenci olduğu fikrini pekiştiriyor.

Koçluk ilişkisinin diğer temel bileşeni tutarlılıktır. Tutarlılık, çoğu zaman incelikli fakat kritik bir unsur olarak değerlendirilir. Koçların iletişimde süreklilik sağlaması, öngörülebilir bir etkileşim ritmi oluşturması ve istikrarlı bir duygusal ton sürdürmesi, öğrencide güvenirlilik algısını destekler. Bu durum, kaygının azalmasına, güvenin güçlenmesine ve sürece yönelik sürekli katılımın artmasına katkı sağlar. Zaman içinde bu tutarlı koçluk varlığı, öğrenme ve gelişim için gerekli uzun vadeli ivmenin oluşumuna önemli ölçüde destek verir (Butler, 2024). Koçluk ilişkisinin temelinin güçlenmesinde karşılıklı derinlemesine düşünme süreci belirleyici bir role sahiptir. Koçlar, etik ve destekleyici uygulamalarla uyum içinde kalmak adına kendi önyargıları, iletişim biçimleri ve

varsayımlarını düzenli olarak gözden geçirirler. Öğrenciler ise kendi ilerlemeleri, karşılaştıkları güçlükler ve değişen hedefleri üzerinde düşünerek süreçte aktif bir farkındalık geliştirirler. Bu karşılıklı düşünme kültürü, dinamik ve uyumlu bir ilişki yaratarak derin ve kalıcı gelişimi destekleyen güçlü bir temel sunar. Aşağıda beş seanslık bir koçluk ilişkisinin detayları yer almaktadır.

### **Seans 1 – Temeller ve İlk Bağlantı**

**Amaç:** Güven oluşturmak, beklentileri netleştirmek, psikolojik güvenliği sağlamak.

**Odak:** İlk izlenimler, ilişki kurma, empati ve müşterinin geçmiş deneyimlerini anlamak.

#### **Düzenlenmiş Koç–Müşteri Diyalogu**

**Koç:** “Hoş geldiniz. Sizi tanımak ve bu sürecin sizin için nasıl en faydalı olabileceğini birlikte keşfetmek istiyorum. Bu koçluk sürecinden beklentileriniz neler?”

**Müşteri:** “Hedeflerimi netleştirmek ve yön bulmak istiyorum.”

**Koç:** “Anlıyorum. Bu süreçte ben size düşünmeniz, keşfetmeniz ve kendinize alan açmanız için bir çerçeve sağlayacağım. Kendi iç netliğinizi bulmanızda sizinle birlikte ilerleyeceğim.”

### **Seans 2 – Anlaşmaların Kurulması ve Ortaklığın Tanımlanması**

**Amaç:** Koçluk sözleşmesi, roller, sorumluluklar, etik ve gizlilik üzerine anlaşma.

#### **Düzenlenmiş Koç–Müşteri Diyalogu**

**Koç:** “Bugün çalışma biçimimizi ve karşılıklı beklentilerimizi netleştirelim. Hangi iş birliği modeli sizi en rahat ve güvende hissettiriyor?”

**Müşteri:** “Dürüst geri bildirim almak benim için önemli.”

**Koç:** “Bunu duymak değerli. O halde açık, şeffaf ve karşılıklı saygıya dayalı bir iletişim konusunda anlaşmış oluyoruz. Size dürüst geri bildirimlerde bulunacağım; siz de sürece içtenlikle katkıda bulunacaksınız.”

### **Seans 3 – Değerler, İhtiyaçlar ve Motivasyonu Keşfetmek**

**Amaç:** Müşterinin değerlerini, ihtiyaçlarını ve motivasyon kaynaklarını açığa çıkarmak.

#### **Düzenlenmiş Koç–Müşteri Diyaloğu**

**Koç:** “Sizin için hangi değerler vazgeçilmezdir? Hayatınızı yönlendiren temel ilkeler neler?”

**Müşteri:** “Adalet ve gelişim benim için çok önemli.”

**Koç:** “Harika. Bu değerlerin koçluk sürecinde bize yön gösterecek güçlü pusulalar olduğunu düşünüyorum. Bu değerleri hedeflerinizle nasıl ilişkilendirebileceğimizi birlikte keşfedebiliriz.”

### **Seans 4 – Ortak Hedefler Belirlemek ve İlişki Beklentilerini Hizalamak**

**Amaç:** Hedefleri netleştirmek, beklentileri karşılıklı uyumlu hale getirmek.

#### **Düzenlenmiş Koç–Müşteri Diyaloğu**

**Koç:** “Belirlediğiniz hedeflere ilerlerken benim nasıl bir rol üstlenmemi istersiniz?”

**Müşteri:** “Hem bana yol gösteren hem de gerektiğinde beni zorlayan biri olmanız iyi olur.”

**Koç:** “Elbette. İsterseniz bugün hedeflerinizi SMART (Akıllı) yapıya göre birlikte netleştirelim. Böylece sürecimiz daha odaklı ve ölçülebilir hale gelir.”

### **Seans 5 – İlişkiyi Güçlendirmek ve Çalışma Ritmi Oluşturmak**

**Amaç:** İlerleme takibi, ilişki ritmi, güvenin pekişmesi ve sürdürülebilirlik.

#### **Düzenlenmiş Koç–Müşteri Diyaloğu**

**Koç:** “Bugüne kadar gerçekleştirdiğimiz bütün çalışmalarda sizin için en faydalı olan neydi?”

**Müşteri:** “Kendimi daha açık ifade edebilmek ve düzenli olarak hesap verebilir hissetmek.”

**Koç:** “Bu çok değerli bir farkındalık. O halde bundan sonraki süreçte bu güçlü yönlerinizi destekleyecek bir çalışma ritmi belirleyelim. Toplantı

sıklığı, kontrol noktaları ve hedef güncellemelerini birlikte yapılandırabiliriz.”

## 6.2 Beklentilerin Belirlenmesi ve Netleştirilmesi

Eğitim koçluğunda beklentilerin belirlenmesi ve netleştirilmesi, koçluk sürecinin kalitesini, derinliğini ve genel başarısını doğrudan etkileyen temel bir yapı taşıdır. Anlamlı bir gelişim sürecinin başlayabilmesi için, hem koçun hem de müşterinin ilişkinin nasıl şekilleneceği, rollerin ve sorumlulukların neler olduğu ve sürecin hangi ilkelere dayanarak ilerleyeceği konusunda ortak bir anlayış geliştirmesi gerekir. Bu aşama, koçluğun yalnızca amaca yönelik değil, aynı zamanda güvenli, şeffaf ve karşılıklı hedeflerle uyumlu bir yapıya kavuşmasını sağlar. Koçluk sözleşmesinin merkezinde psikolojik güvenliğin oluşturulması yer alır. Beklentilerin belirsiz olması, müşterinin kendini endişeli, kararsız veya paylaşım konusunda çekingen hissetmesine yol açabilir. Net bir sözleşme ise koçluk ortamının gizlilik ilkesine bağlı, yargılayıcı olmayan ve tamamen müşterinin gelişimine odaklanan bir alan olduğunu güvence altına alır. Bu bağlamda koç; Seansların nasıl ilerleyeceğini, bilgilerin hangi etik ilkeler doğrultusunda ele alınacağını ve etkileşimi şekillendiren sınırları açık bir biçimde ifade eder. Bu açıklık, sürecin en başından itibaren güven ilişkisini güçlendirir.

Güçlü bir koçluk sözleşmesi aynı zamanda tarafların rollerini ve sorumluluklarını da ayrıntılı biçimde tanımlar. Koç, temel rolünün düşünmeyi kolaylaştırmak, etkili sorular yöneltmek ve müşterinin özerkliğini desteklemek olduğunu; mentorluk gerektiren bağlamlar dışında tavsiye vermek, yargıda bulunmak veya yönlendirme yapmak gibi roller üstlenmeyeceğini açıkça belirtir. Müşteri ise sürece aktif katılım göstermeyi, içtenlikle düşünmeyi ve aldığı kararların sorumluluğunu üstlenmeyi kabul eder. Bu karşılıklı uyum, ilerleyen Seanslarda ortaya çıkabilecek yanlış anlamaları önleyerek koçluk ilişkisini sağlamlaştırır. Beklentilerin netleştirilmesi aynı zamanda koçluk sürecinin amacının ve kapsamının belirlenmesini de içerir. Koçluk hizmeti arayan bireyler genellikle öğrenci katılımını artırmak, mesleki verimliliği iyileştirmek veya iş yükünü yönetmek gibi geniş ve belirsiz hedeflerle yola çıkarlar. Koç, bu geniş temaları yapılandırılmış bir diyalog aracılığıyla somut,

ölçülebilir ve odaklanmış koçluk hedeflerine dönüştürür. Böylece süreç, öncelikleri belirlenmiş ve anlamlı bir doğrultuya girer; Seansların dağımık, yüzeysel veya alakasız konulara yönelmesinin önüne geçilir.

Ayrıca, koçluk sürecinin lojistik yönleri sözleşme aşamasında açıklığa kavuşturulur. Görüşmelerin süresi, sıklığı, yeri veya çevrimiçi platformu, iletişim kuralları ve iptal veya acil durum süreçleri karşılıklı olarak belirlenir. Bu ayrıntılar her ne kadar teknik görünse de, koçluk sürecinin tutarlılığını, akışını ve profesyonel niteliğini doğrudan destekler. İşleyişin önceden belirlenmiş olması, her iki taraf açısından muhtemel belirsizlik ve stres kaynaklarını ortadan kaldırarak sürecin güvenilirliğini pekiştirir.

Sınırlar, koçluk sözleşmesinin en temel bileşenlerinden biridir. Eğitim ortamlarında, bir koçun aynı zamanda meslektaş, yönetici veya amir olması gibi örtüşen roller, sınırları bulanıklaştırabilir. Bu nedenle sözleşme, koçluk ilişkisinin kapsamını, sınırlarını ve niteliğini açık bir biçimde tanımlayarak rol karmaşasını önler. Özellikle okul topluluğu içerisinde gizliliğin korunması gibi etik ilkelerin netleştirilmesi, güvenin tesis edilmesine katkı sağlar ve müşterinin düşüncelerini açıkça ifade edebilmesi için güvenli bir alan oluşturur. Etkili bir sözleşme süreci, yalnızca rol ve sorumlulukların tanımlanmasını değil, aynı zamanda ilerlemenin nasıl izleneceğini ve başarının hangi ölçütler üzerinden değerlendirileceğini de kapsar. Koçlar, müşterilerin değişim ve gelişim göstergelerini belirlemelerine yardımcı olarak her iki tarafın da “başarıyı” nasıl tanımladığını ortak bir zemine oturtur. Bu durum, uyum ve motivasyonu artırırken sürecin ilerleyen aşamalarında ortaya çıkabilecek yanlış anlamaların veya hayal kırıklıklarının önüne geçer (Özmen, 2019). Beklentilerin netleştirilmesi, tek seferlik bir adım değil, koçluk ilişkisi boyunca sürdürülen dinamik bir süreçtir. Koçluk devam ettikçe hedefler değişebilir, yeni ihtiyaçlar ortaya çıkabilir veya müşteri farklı alanlarda desteğe ihtiyaç duyabilir. Yetkin bir koç, sözleşmeyi düzenli aralıklarla gözden geçirerek günceller ve böylece sürecin hem güncel hem de müşteri için destekleyici nitelikte kalmasını sağlar. Bu yaklaşım, esneklik, duyarlılık, müşterinin gelişimine ve değişen ihtiyaçlarına olan bağlılığı yansıtır. Eğitim koçluğuunda kültürel ve bağlamsal etkenler de sözleşme sürecinin temel belirleyicilerindedir. Koçların, müşterilerinin kişilik özelliklerine, değerlerine ve çalıştıkları kurumsal ortama duyarlı olmaları

gerekir. Bir öğretmen veya yönetici için uygun görülen uygulamalar, başka bir kişi için sınırlayıcı, baskılayıcı veya rahatsız edici olabilir. Dolayısıyla sözleşme sürecinin bireyselleştirilmesi, kapsayıcılığı güçlendirir ve müşterinin sürece aktif katılımını teşvik eder. Sonuç olarak, beklentilerin belirlenmesi ve netleştirilmesi, başarılı bir koçluk ilişkisinin omurgasını oluşturur. Açıkça tanımlanmış kurallar, ortak hedefler ve net roller, koçluk sürecinin güven ve açıklık temelli bir zeminde başlamasını sağlar. Bu yapılandırılmış başlangıç, belirsizliği azaltır, güveni pekiştirir ve koçluk yolculuğu boyunca derin, anlamlı ve sürdürülebilir bir mesleki gelişim için sağlam bir temel oluşturur. Aşağıda, eğitim koçluğunda beklentilerin belirlenmesi ve netleştirilmesine odaklanan beş seanslık bir koçluk ve müşteri diyalogu yer almaktadır.

### **Seans 1 – Amaç, Roller ve Sınırların Belirlenmesi**

**Amaç:** Koçluk sürecine dair ortak bir anlayış oluşturmak, rollerin netliğini sağlamak ve güvene dayalı bir çalışma ilişkisi kurmak.

#### **Örnek Diyalog:**

**Koç:** "Bugün aramıza katıldığınız için teşekkür ederim. Başlamadan önce, koçluğun sizin için ne anlama geldiğinden konuşmak istiyorum." Bu süreçten neler bekliyorsunuz?"

**Müşteri:** "İşimde daha organize olmak ve işleri zamanında tamamlayabilmek için desteğe ihtiyacım var."

**Koç:** "Harika. Bu süreçte karar verici sizsiniz ve ben de düşünme becerilerinizi geliştirmenize ve çözümler üretmenize yardımcı olacağım. Bu yaklaşım hakkında ne düşünüyorsunuz?"

**Müşteri:** "Uygun görünüyor."

**Koç:** "Gizlilik konusunu da netleştirelim. Paylaştığınız her şey aramızda kalacak ve izniniz olmadan kimseyle paylaşılmayacaktır. Kabul ediyor musunuz?"

**Sonuç:** Koçluk ilişkisinin kapsamı, gizlilik ilkeleri ve tarafların rol ve hakları konularında net ve karşılıklı bir anlayış oluşturulur.

### **Seans 2 – İhtiyaçların, Hedeflerin ve Beklentilerin Belirlenmesi**

**Amaç:** Müşterinin temel ihtiyaçlarını, ulaşmak istediği sonuçları ve her iki tarafın süreçten beklentilerini netleştirmek.

**Örnek Diyalog:**

**Koç:** “Geçen Seansda rollerimizi konuşmuştuk. Bugün sizin için anlamlı bir değişimin ne anlama gelebileceğini düşünelim. Şu anda birincil ihtiyaçlarınız neler?”

**Müşteri:** “İş yükümü yönetme konusunda daha fazla netliğe ihtiyacım var.”

**Koç:** "Koçluk seansları sizin için başarılı olsaydı, neyi farklı yapardınız?"

**Müşteri:** “Daha iyi plan yapar, gecikmelerden kaçınır ve daha az stres yaşadım.”

**Koç:** “Bu süreçte size nasıl destek olabilirim?”

**Müşteri:** “Dürüst geri bildirimlerinizi ve ilerlememi takip etmenizi bekliyorum.”

**Sonuç:** Tarafların sorumlulukları, beklentileri ve hedeflere yönelik karşılıklı anlaşma sağlanır.

**Seans 3 – Koçluk Sözleşmesinin Birlikte Oluşturulması**

**Amaç:** Koçluk sözleşmesini netleştirmek: hedefler, ölçüm kriterleri, Seans sıklığı, görevler ve başarı göstergeleri.

**Örnek Diyalog:**

**Koç:** “Bugün koçluk anlaşmamızı yapılandıracağız. Ana hedefiniz daha iyi zaman yönetimi ve stresin azaltılması. İlerlemeyi nasıl ölçelim?”

**Müşteri:** “Haftalık planlar oluşturup bunların en az %70’ini tamamlamayı hedefleyebilirim.”

**Koç:** “Bu iyi bir ölçüm kriteri. Ne sıklıkla görüşmemiz sizin için uygun olur?”

**Müşteri:** “Haftalık toplantılar işime yarar. Seanslar arasında verilen görevleri tamamlayacağım.”

**Koç:** “Ben hesap verebilirliği desteklemek için takip çalışmaları, öneriler ve uygun araçlar sağlayacağım. Bu şekilde devam etmeyi kabul ediyor musunuz?”

**Müşteri:** “Evet, uygundur.”

**Sonuç:** Ortaklık çerçevesini özetleyen yazılı veya sözlü bir koçluk sözleşmesi oluşturulur.

#### **Seans 4 – İletişim Tarzı ve Geri Bildirim Beklentilerinin Netleştirilmesi**

**Amaç:** İletişim tercihlerini, geri bildirim türlerini ve Seans sırasında psikolojik güvenliği destekleyen koşulları belirlemek.

##### **Örnek Diyalog:**

**Koç:** “Seanslarımızın daha verimli olabilmesi için iletişim tarzınızı bilmem önemli. Doğrudan sorular mı, yoksa daha keşfedici bir yaklaşım mı sizin için daha uygun olur?”

**Müşteri:** “Doğrudan sorular benim için daha etkili oluyor.”

**Koç:** “Geri bildirim konusunda nazik öneriler mi yoksa daha net ve doğrudan ifadeler mi tercih edersiniz?”

**Müşteri:** “Doğrudan geri bildirimleri tercih ederim, zorlayıcı olsa bile.”

**Koç:** “Harika. Süreç boyunca tarzınıza uygun şekilde iletişim kurduğumdan emin olmak için düzenli olarak sizden geri bildirim isteyeceğim.”

**Sonuç:** İletişim kalıpları, geri bildirim tercihleri ve güvenli bir iletişim ortamı için temel ilkeler belirlenir.

#### **Seans 5 – Beklentilerin Gözden Geçirilmesi ve Kesinleştirilmesi**

##### **Amaç:**

Ortaklık yapısını gözden geçirmek, eksikleri tamamlamak, gerekli ayarlamaları yapmak ve koçluk sürecine başlamaya hazır olup olmadığını değerlendirmek.

**Örnek Diyalog:**

**Koç:** “Artık amaçlarımızı, hedefleri, Seans yapısını ve iletişim tarzımızı netleştirdik. Anlaşmamızı gözden geçirelim. Sizin için belirsiz kalan bir nokta var mı?”

**Müşteri:** “Her şey net görünüyor. Sadece seanslar arasında kısa bir bilgilendirme mesajı almayı isteyebilirim.”

**Koç:** “Elbette. Hafta ortasında ilerlemenizi kontrol etmek için kısa bir mesaj göndereceğim. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?”

**Müşteri:** “Hayır, başlamaya hazırım.”

**Koç:** “Harika. Beklentilerimiz tamamen örtüşüyorsa, hedefinize ulaşmak için çalışmaya başlayabiliriz.”

**Sonuç:** Tüm beklentilerin uyumlu hale getirildiği, sürecin hazır olduğu ve koçluk sürecinin başladığı net bir çerçeve oluşturulur.

**6.3 Hedef Belirleme ve Performans Göstergeleri**

Eğitim koçluğunda hedef belirleme, öğrencilerin, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin anlamlı hedefler oluşturmasına ve bu hedeflere ulaşmak için sistematik bir yol haritası geliştirmesine olanak tanıyan yapılandırılmış bir süreçtir. Bu bağlamda hedefler, yalnızca tamamlanacak görevler değil; bireyin kişisel, akademik veya kurumsal gelişim beklentileriyle uyumlu, amaçlı ve yönlendirici çıktılardır. Etkili bir koç, danışanı ile iş birliği içinde çalışarak, onun değerlerini, motivasyonlarını ve uzun vadeli beklentilerini yansıtan hedeflerin belirlenmesine rehberlik eder. Böylece danışanın süreç boyunca sahiplenme ve bağlılık duygusu güçlenir. Hedef belirleme sürecinin temel unsurlarından biri **netliktir**. Belirsiz veya aşırı geniş kapsamlı hedefler çoğu zaman kafa karışıklığına, motivasyon kaybına veya ilerlemede duraksamalara yol açabilir. Bu nedenle koçlar, müşterilerinin genel niyetlerini daha özel ve eyleme dönük hedeflere dönüştürmelerine destek olurlar. Bu süreç, büyük hedeflerin yönetilebilir alt adımlara ayrılmasını ve ilerleme için gerekli beceri, kaynak ve alışkanlıkların belirlenmesini içerir. Hedefler netlik kazandığında, öğrenciler ve eğitimciler daha güçlü bir yön duygusu edinir ve odaklarını sürdürmeleri kolaylaşır.

Eğitim koçluğunda hedefleri yapılandırmak için en yaygın kullanılan çerçevelerden biri **SMART modelidir**. SMART (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili ve Zamana Bağlı) ilkeleri, hedeflerin gerçekçi, ölçülebilir ve bağlamla uyumlu şekilde tanımlanmasını sağlar. Öğrenciler için SMART hedefleri, bir ders notunun yükseltilmesi veya çalışma alışkanlıklarının geliştirilmesi gibi somut akademik çıktılar içerebilir. Öğretmenler ve yöneticiler açısından ise mesleki gelişim, öğretim programlarının uygulanması veya liderlik becerilerinin güçlendirilmesi gibi mesleki hedefler ön plana çıkar. Bu çerçeve, süreçte hem hesap verebilirliği hem de ilerlemenin sistemli bir şekilde izlenmesini destekler.

**Performans göstergeleri**, belirlenen hedeflere yönelik ilerlemeyi değerlendirmede kullanılan temel araçlardır. Eğitim koçluğunda bu göstergeler, gelişimi, çabayı ve yetkinlik düzeyini yansıtan objektif ölçütler olarak işlev görür. Performans göstergeleri sayesinde koç ve danışan, belirli bir zaman aralığında ilerlemeyi izleyebilir, etkili stratejileri belirleyebilir ve gerektiğinde süreci yeniden yapılandırabilir. Bu yaklaşım, değerlendirme sürecini gözlemlenebilir kanıtlara dayandırarak öznel yargıların etkisini azaltır. Göstergeler, test sonuçları, devamsızlık oranları veya görev tamamlama yüzdeleri gibi nicel olabileceği gibi, iletişim becerilerindeki gelişmeler, özgüven artışı veya davranış değişiklikleri gibi nitel özelliklere de dayanabilir. Performans göstergelerinin etkili olabilmesi için, koçluk sürecinde belirlenen hedeflerle doğrudan uyum içinde olmaları gerekmektedir. Hedeflerle uyumsuz göstergelerin kullanılması, hem ilerlemenin yanlış algılanmasına hem de koçluk müdahalelerinin değerinin azalmasına yol açabilir. Bu nedenle koçlar, hangi göstergelerin istenen sonuçları en doğru biçimde temsil ettiğini belirlemek üzere müşterileriyle birlikte çalışır. Örneğin, düzenli çalışma alışkanlığı geliştirmek isteyen bir öğrencinin ilerlemesi, tamamlanan haftalık planlayıcıların sayısı ya da teslim tarihlerine uyum düzeyi üzerinden izlenebilir. Sınıf yönetimini geliştirmeyi hedefleyen bir öğretmen için, öğrenci katılım düzeyleri veya davranışsal olayların sıklığı uygun göstergeler olabilir. Eğitim koçluğunda hedef belirlemenin bir diğer önemli boyutu, öz izlemenin geliştirilmesidir. Koçlar, müşterilerini kendi ilerlemelerini takip etmeye, karşılaştıkları güçlükleri değerlendirmeye ve elde ettikleri başarıları fark etmeye teşvik eder. Bu yaklaşım, bireylerin öğrenme ve gelişim süreçlerinin sorumluluğunu üstlenmelerine katkı

sağlarken, zaman içinde öz düzenleme becerisinin gelişimini de destekler. Öz düzenleme, akademik başarıdan kişisel gelişime ve mesleki etkinliğe kadar geniş bir yelpazede temel bir yetkinlik olarak öne çıkmaktadır (Mawarni, Puji Sugiharto & Mulawarman, 2022).

Koçlar ayrıca hedef belirlemenin durağan bir süreç olmadığını bilir. Bireylerin gelişimi, çevresel koşulların değişmesi veya önceliklerin farklılaşması, hedeflerin yeniden gözden geçirilmesini, güncellenmesini ya da tamamen yeniden tanımlanmasını gerektirebilir. Düzenli kontrol toplantıları, hedeflerin hâlâ geçerli olup olmadığını değerlendirmek ve yeni öncelikleri belirlemek açısından kritik öneme sahiptir. Bu uyarlanabilir yaklaşım, koçluk sürecinin değişen ihtiyaçlarla uyumunu korumasını sağlar ve durağanlığın önüne geçer. Aynı zamanda esneklik, bireylerin karşılaşılabilecekleri aksilikler karşısında motivasyonlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan psikolojik dayanıklılığı da destekler. Hedef belirleme sürecinin duygusal boyutu da eğitim koçluğunda belirleyici bir role sahiptir. Hedeflere ulaşmak yalnızca planlama ve performans göstergeleriyle değil, aynı zamanda duygusal hazırlık, öz güven ve içsel motivasyonla yakından ilişkilidir. Koçlar, müşterilerinin hedefleriyle ilgili duygu ve inançlarını keşfetmelerine yardımcı olurlar. Öz güven eksikliği, başarısızlık korkusu ve önceki olumsuz deneyimler gibi içsel engelleri yapılandırılmış biçimde ele alırlar. Destekleyici ve güvenli bir ortam oluşturmak, hedeflere ulaşma sürecinde duygusal dayanıklılığın gelişimini kolaylaştırır.

Eğitim koçluğunda iş birliği, hedef belirleme sürecinin temel bileşenlerinden biridir. Koç sürece yapı ve netlik kazandırırken, müşteri kişisel bağlamı, içgörülerini ve motivasyon kaynaklarını ortaya koyar. Bu ortak üretim süreci, hedeflerin dışarıdan dayatılmış değil, birey için anlamlı ve sahiplenilebilir olmasını sağlar. İş birliğine dayalı hedef belirleme, koçluk ilişkisinde güveni pekiştirir ve hedeflere yönelik sürekli çaba gösterme olasılığını artırır. Sonuç olarak, hedef belirleme ve performans göstergeleri, etkili eğitim koçluğunun yapı taşlarını oluşturur. Bu unsurlar, gelişim sürecine yön verir, hesap verebilirliği artırır ve düzenli düşünmeyi teşvik eder. Özenli biçimde tasarlanıp uygulandıklarında, koçluk seanslarını akademik, duygusal ve mesleki gelişimi destekleyen amaçlı ve sonuç odaklı etkileşimlere dönüştürürler.

Yapılandırılmış hedef belirleme uygulamaları ve uyumlu performans göstergeleri aracılığıyla, eğitim koçluğu bireylerin potansiyellerine ulaşmalarına ve karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olur.

#### **6.4 Veri Toplama: Gözlem, Görüşme ve Geri Bildirim Araçları**

Eğitim koçluğunda veri toplama, koçluk sürecinde alınacak tüm kararların temelini oluşturan kanıta dayalı bir çerçeve sağlar. Bu aşama, koçun varsayımlardan uzaklaşarak öğretmen veya öğrencinin performansına ilişkin açık, gözlemlenebilir ve güvenilir kalıplarla çalışmasını mümkün kılar. Etkili bir veri toplama süreci, koçluk hedefini desteklemek için gerçekten hangi bilgilere ihtiyaç duyulduğunun net biçimde belirlenmesiyle başlar. Koç, geniş, dağınık veya alakasız bilgiler toplamak yerine, gözlemlenecek belirli davranışlara, becerilere, etkileşimlere veya sonuçlara odaklanır. Bu odaklanmış yaklaşım, hem verinin yönetilebilir olmasını hem de gelişim hedefiyle uyumlu, anlamlı bir içerik taşımasını sağlar. Bu aşamada elde edilen bilgilerin doğruluğu ve uygunluğu, tüm koçluk sürecinin niteliğini doğrudan belirler.

Gözlem, eğitim koçluğundaki en güçlü veri toplama yöntemlerinden biridir. Çünkü sınıf ortamında veya öğrenme sürecinde gerçekte neler olduğuna ilişkin gerçek zamanlı ve nesnel bilgiler sunar. Koçlar gözleme, önceden belirlenen bir odak noktasını temel alarak yaklaşır: sınıf yönetimi, öğrenci katılımı, öğretimin anlaşılabilirliği, sorgulama teknikleri veya farklılaştırma uygulamaları gibi alanlar bu odak noktalarına örnektir. Etkili bir gözlem süreci, yargılayıcı ifadelerden kaçınarak doğrudan gözlemlenen davranış ve etkileşimlerin tanımlanmasına odaklanır. Öğretmen eylemleri, öğrenci tepkileri, geçişlerin yönetimi, zaman kullanımı ve katılım düzeyi gibi unsurlar tarafsız bir biçimde kaydedilir. Bu yaklaşım, elde edilen geri bildirim daha sağlam, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını sağlar. Gözlemler, koçluk hedeflerine ve öğretmenin deneyim düzeyine bağlı olarak yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış veya açık uçlu biçimde gerçekleştirilebilir (Malamut & ark., 2025).

Yapılandırılmış gözlem araçları (kontrol listeleri, değerlendirme kriterleri ve standartlaştırılmış formlar), koçluk sürecinde tutarlılık ve netlik

sağlayarak önemli faydalar sunar. Bu araçlar, hangi davranışların veya göstergelerin izleneceğini açık biçimde tanımlayarak önyargıyı azaltır ve öğretmenin gelişimini zaman içinde sistematik olarak izlemeyi kolaylaştırır. Örneğin, etkili sorgulama becerisini değerlendirmeye yönelik bir kontrol listesi; bekleme süresi, soru çeşitliliği, soruların bilişsel derinliği ve öğrencilerin soru üretme süreçlerine katılımı gibi kriterleri içerebilir. Yapılandırılmış araçların kullanımı, seanslar arasında veri karşılaştırmayı, eğilimleri belirlemeyi ve öğretmene somut kanıtlar sunmayı mümkün kılar. Bu düzeydeki açıklık ve nesnellik, geri bildirim yoruma değil verilere dayandığını göstererek koç-öğretmen arasındaki güveni güçlendirir (DeSantis & ark., 2023). Yarı yapılandırılmış veya açık gözlemler, koçun sınıf dinamiklerini daha bütünsel bir bakışla değerlendirmesine olanak tanır. Bu tür gözlemler, koçun başlangıçta öngöremediği ince etkileşimleri, sözel olmayan ipuçlarını ve sınıfta kendiliğinden oluşan rutinleri ortaya çıkarma açısından son derece değerlidir. Özellikle esneklik, yaratıcılık veya öğretimin ilişkiyel yönlerinin geliştirilmeyi hedeflediği durumlarda bu yaklaşım etkili sonuçlar verir. Koçlar, bu gözlemler sırasında elde ettikleri bulguları genellikle anekdot notlarıyla ya da zaman örnekleme teknikleriyle destekleyerek dersin farklı anlarında yaşanan durumları ayrıntılı biçimde belgeleme fırsatı bulur.

Görüşmeler, öğretmenlerin ve öğrencilerin içsel bakış açılarını, motivasyonlarını ve karşılaştıkları zorlukları doğrudan ifade etmelerine olanak tanıdığı için veri toplama sürecinin önemli bir bileşenidir. Bu tür bilgiler yalnızca gözlem yoluyla elde edilemeyeceği için görüşmeler, koçluk sürecinin derinliğini artırır. Koçlar, açık uçlu ve yönlendirici olmayan sorular kullanarak katılımcıların düşünmelerini teşvik eder, böylece davranışları şekillendiren inanç ve varsayımların görünür hale gelmesini sağlar. Görüşmeler, koçluk öncesinde ihtiyaç analizini belirlemek, süreç içerisinde ilerlemeyi izlemek veya uygulama sonrasında etkiyi değerlendirmek üzere farklı amaçlarla yapılandırılabilir. Görüşmenin etkili olabilmesi, psikolojik güvenlik sağlayan ve dürüst iletişimi destekleyen bir ortamın oluşturulmasına bağlıdır.

Anketler, öz değerlendirmeler ve akran değerlendirmeleri gibi geri bildirim araçları, koçluk sürecini zenginleştiren ek veri katmanları sunar.

Bu araçlar, öğretmenlerin ve öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerini birden fazla bakış açısından değerlendirmelerine yardım ederek daha yüksek düzeyde öz farkındalık gelişmesini sağlar. Örneğin, öğrenci katılım anketi öğretmenlere sınıf ortamının öğrenci deneyimi açısından nasıl algılandığına dair önemli ipuçları verebilirken, öz değerlendirme ölçekleri öğretmenlerin kendi pedagojik seçimlerini eleştirel bir şekilde incelemelerine yardımcı olabilir. Bu tür araçlar, verilerin üçgenleştirilmesinde (yani farklı veri kaynaklarından elde edilen bilgilerin karşılaştırılarak doğrulanması veya geliştirilmesinde) özellikle etkilidir. Dijital araçların kullanımının yaygınlaşması, koçlukta veri toplama yöntemlerinin niteliğini ve kapsamını önemli ölçüde genişletmiştir. Video kayıtları, öğrenme analitiği sistemleri, dijital sınıf uygulamaları ve çevrimiçi geri bildirim formları, hızlı ve erişilebilir veri toplama olanağı sunar. Özellikle video kayıtları, koçun ve öğretmenin belirli anları gözden geçirmelerine, etkileşimleri ayrıntılı biçimde analiz etmelerine ve hafızaya dayalı önyargıların azaltılmasına imkân tanıyan son derece değerli bir araçtır. Dijital teknolojiler ayrıca uzun vadeli ilerleme takibini kolaylaştırır ve sınıf içi davranışların ve öğrenme kalıplarının görselleştirilmesini destekler. Tüm veri toplama süreçlerinde gizlilik, şeffaflık ve onay gibi etik ilkeler belirleyicidir. Koçlar, verilerin hangi amaçla toplandığını, nasıl kullanılacağını ve kimler tarafından erişilebileceğini açıkça ifade etmelidir. Bu açıklık, öğretmenlerin ve öğrencilerin verilerin bir değerlendirme aracı olarak değil, gelişimsel bir süreç için kullanılacağına dair güven oluşturmalarına yardımcı olur. Verilerin güvenli biçimde saklanması ve gizliliğin korunması, koçluk sürecinde güven ilişkisini pekiştirir ve katılımcıların düşüncelerini dürüstçe ifade edebilecekleri güvenli bir öğrenme ortamı yaratır (Thomas & ark., 2023).

Verilerin yorumlanması, en az veri toplamak kadar kritik bir süreçtir. Koç ve öğretmen ya da öğrenci, verilerden ortaya çıkan kalıpları birlikte analiz ederek anlamlandırır. Koçun değerlendiren bir “uzman” rolü üstlenmesi yerine, sürecin karşılıklı keşif ve işbirliği temelinde yürütülmesi, gelişim için daha etkili bir atmosfer oluşturur. Bu yaklaşım, öğretmenin sürece aktif katılımını artırır ve bir sonraki adımların sorumluluğunu üstlenmesini kolaylaştırır. Sonuç olarak, veri toplama eğitim koçluğunun etkililiğini artıran temel bir bileşendir. Gözlem, görüşme, geri bildirim araçları veya dijital teknolojiler aracılığıyla elde edilen veriler, koçluk sürecini

önyargılardan arındırır, tartışmaları kanıta dayalı hale getirir ve gelişim için en kritik noktalara odaklanmayı sağlar. Düşünceli, saygılı ve sistematik bir biçimde yürütüldüğünde, veri toplama süreci koçluğu hem güçlendirici hem de sonuç odaklı bir uygulamaya dönüştürür. Ayrıca, öğretim kalitesini ve öğrenci öğrenme çıktılarını anlamlı ölçüde geliştirilmesine katkı sağlar. Aşağıda, veri toplama (gözlem, görüşmeler, geri bildirim araçları) ile ilgili beş Seanslık bir koçluk ve müşteri diyalogu sunulmaktadır.

### **Seans 1 — Veri Toplama Amacını Anlamak**

**Odak:** Veri toplamanın amacı, etik çerçeve ve müşteriye sunum

**Koç:** "Başlamadan önce, veri toplamanın hedeflerinizi nasıl destekleyeceğini inceleyelim. Bu süreçte gözlem ve geri bildirim araçlarını nasıl kullanmayı planlıyorsunuz?"

**Müşteri:** "Bunun kendimi daha iyi anlamama yardımcı olabileceğini düşünüyorum, ama tam olarak nasıl işlediğini bilmiyorum."

**Koç:** "Bu tamamen doğal. Veri toplamak yargılama ile ilgili değil, netlik ve ilerleme sağlamaya yöneliktir. Topladığımız bilgiler, ilerlemenizi destekleyecek şekilde nasıl kullanılabilir, bunu birlikte değerlendirebiliriz."

#### **Kullanılan Teknikler:**

- Veri toplama sürecinin sözleşmeye bağlanması
- Gizlilik ve rıza açıklaması
- Danışanın ihtiyaçlarına göre sürecin işbirliği içinde tasarlanması

#### **Yansıtıcı Sorular:**

- Kendinizle ilgili hangi tür bilgiler sizin için en faydalı olur?
- Gözlemlenmek veya görüşmelerde bulunmakla ilgili endişeleriniz var mı?

## Seans 2 — Gözlem: Netlik ve Kullanım Oluşturma

**Odak:** Yapılandırılmış ve yapılandırılmamış gözlemlerle veri toplamak

**Koç:** "Son seansımızda stresli görevlerle başa çıkmayı gözlemlemek istediğinizi söylemişsiniz. Kısa bir gözlem yapmamı kabul eder misiniz?"

**Müşteri:** "Evet, işe yarayabilir. Nasıl yapacaksınız?"

**Koç:** "Gözlemlerimi davranışlarınıza odaklayacağım: ses tonunuz, beden diliniz ve problem çözme yaklaşımlarımız. Ardından, birlikte, bu gözlemlerin sizin üzerinizde ne tür bir etki yarattığını inceleyeceğiz. Bu yaklaşım uygun mu?"

### Kullanılan Teknikler:

- Davranışsal gözlem kurulumları
- Yargılayıcı olmayan dil kullanımı
- Koç ve müşteri arasında eşleştirme

### Yansıtıcı Sorular:

- Bu gözlemden ne bekliyorsunuz?
- Bu gözlem sizin farkındalığınızı nasıl artırabilir?

## Seans 3 — Röportajlar: İçgörüyü Derinleştirme

**Odak:** Yarı yapılandırılmış veya açık uçlu görüşmelerle derin veri toplamak

**Koç:** "Bugün, kısa bir mülakat yaklaşımıyla davranış kalıplarımızı incelemek istiyorum. Ben rehber sorular soracağım, istediğiniz zaman duraklatabilirsiniz. Başlayalım mı?"

**Müşteri:** "Tabii, hazırım."

**Koç:** " Bir görevi sürdürürken odaklanmak sizin için ne kadar kolay? Ne zaman zorlanıyorsunuz?"

**Müşteri:** " Çalışmalarımı sık sık kesintiler aksatıyor ve bazen kendi içimde de dikkatimi dağıtan şeyler oluyor."

**Koç:** "Paylaştığınız için teşekkürler. Bu dikkat dağıtıcıların en çok hangi durumlarda ortaya çıktığını fark ettiniz?"

**Kullanılan Teknikler:**

- Yarı yapılandırılmış sorular
- Tematik analiz için yanıtların incelenmesi
- Rehberlik ve sorgulama

**Yansıtıcı Sorular:**

- Bu görüşme sayesinde kendinizle ilgili neler keşfettiniz?
- Hangi yanıtlar sizi şaşırttı veya önemli hissettirdi?

**Seans 4 — Geri Bildirim Araçları: Ölçümler ve Öz Farkındalık**

**Odak:** Öz değerlendirme araçları, ölçekler, kontrol listeleri ve 360° geri bildirim kullanımı

**Koç:** "Tamamladığınız geri bildirim aracını inceleyelim: Öz Düzenleme Ölçeği Puanlarınıza baktığınızda ne fark ettiniz?"

**Müşteri:** "Zaman yönetimi puanımın bu kadar düşük olmasını beklemiyordum."

**Koç:** "Bu önemli bir içgörü. Son birkaç haftadaki deneyimlerinize bu sonuç nasıl örtüşüyor?"

**Müşteri:** "Sanırım olduğumdan daha fazla zorlanıyorum."

**Koç:** "Farkındalık, değişime doğru ilk adımdır. Bu veriyi küçük, ölçülebilir hedeflere dönüştürmek ister misiniz?"

**Kullanılan Teknikler:**

- Geri bildirim araçlarının incelenmesi
- Kalıpların belirlenmesi
- Verinin eyleme dönüştürülmesi

**Yansıtıcı Sorular:**

- Gelişiminiz için en anlamlı veri noktası hangisi?
- Bu veriler sizin için hangi yeni olasılıkları açabilir?

## **Seans 5 — Entegrasyon: Veriyi Eyleme ve İlerleme Göstergelerine Dönüştürmek**

**Odak:** Toplanan verileri analiz ederek eylem planına dönüştürmek

**Koç:** "Şimdi gözlemler, röportajlar ve geri bildirim araçlarıyla topladığımız verileri bir araya getiriyoruz. Tüm bu verilerde hangi temaları fark ettiniz?"

**Müşteri:** "Stres kalıplarım başarıyı etkiliyor ve bazı görevlerden kaçındığımı fark ettim."

**Koç:** "Bu önemli bir içgörü. Bu bilgiyi bundan sonra nasıl kullanabiliriz?"

**Müşteri:** "Beni odaklanmaya yönlendiren ve görevlerden kaçınmayı azaltan bir rutin geliştirmek istiyorum."

**Koç:** "Harika. Gerçekçi ve uygulanabilir adımları haritalandırılım. İlk değişiklikler ne olabilir?"

### **Kullanılan Teknikler:**

- Verilerin sentezi
- Hedef belirleme (SMART veya benzeri yöntemler)
- İlerleme ölçümü ve takip planı

### **Yansıtıcı Sorular:**

- Haftalık olarak hangi verileri takip etmeye devam edeceksiniz?

İyileştiginizi nasıl fark edeceksiniz?

## **6.5 Koçluk Görüşmeleri ve Eylem Planlaması**

Eğitimde koçluk görüşmeleri, öğrencilerin veya öğretmenlerin düşünmesini, netlik kazanmasını ve anlamlı bir gelişim sürecine ilerlemesini destekleyen amaçlı diyaloglar üzerine inşa edilir. Bu görüşmeler, sıradan sohbetlerden farklı olarak, derinlemesine düşünmeyi teşvik eden yapılandırılmış ancak esnek bir akış sergiler. Koç, müşterinin saygı gördüğünü, dinlendiğini ve değer verildiğini hissettiği, zorlukları dürüstçe keşfetmesine olanak tanıyan psikolojik olarak güvenli bir ortam oluşturur. Bu temel, görüşmelerin yalnızca bilgilendirici olmanın ötesine

geçerek dönüştürücü bir niteliğe kavuşmasını sağlar. Böylece müşteriler, içsel motivasyonlarını ve potansiyel ilerleme yollarını keşfetme fırsatı bulur. Etkili koçluk görüşmelerinin en temel unsurlarından biri aktif dinlemedir. Koçlar yalnızca sözcükleri değil, aynı zamanda konuşma tonlarını, duraklamaları, duygusal ipuçlarını ve altta yatan varsayımları da dikkate alır. Bu derinlemesine dinleme yaklaşımı, koçun müşterinin gerçek endişelerini açığa çıkaran daha keskin ve uygun sorular sormasına imkân tanır. Bir öğretmen veya öğrenci, gerçekten dinlendiğini hissettiğinde öz değerlendirmeye ve değişime daha açık hale gelir. Dolayısıyla, koçun yanıtları yalnızca yüzeysel olarak ifade edilenlere değil, derin anlam taşıyan mesajlara odaklanır ve bu durum görüşmenin kalitesini artırır.

Koçluk görüşmelerinde güçlü sorgulama, bir diğer kritik unsurdur. Sorular genellikle açık uçlu, yargılayıcı olmayan ve eleştirel düşünmeyi teşvik edecek şekilde tasarlanır. Koçlar, öğretmenlere ne yapmaları gerektiğini söylemek veya öğrencilere doğrudan öneriler sunmak yerine, onları yeni bakış açılarını değerlendirmeye davet eder. Örneğin, “Bu durumda başarı sizin için nasıl tanımlanır?” veya “Bundan sonraki adımlarda hangi seçenekleri değerlendirebilirsiniz?” gibi sorular, müşterilerin öğrenme süreçlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini sağlar. Bu yaklaşım, özerklik ve özgüvenin gelişimine katkıda bulunur. Görüşmelerde geri bildirimler de önemli bir rol oynar. Ancak koçluk geri bildirimleri, klasik performans değerlendirmelerinden farklı olarak yargılayıcı değil, tanımlayıcı ve destekleyici niteliktedir. Etiketler veya puanlamalar yerine gözlemler, davranış kalıpları ve olasılık analizleri üzerinde durulur. Amaç, müşterinin eylemleri ile sonuçları arasındaki ilişkiyi fark etmesini ve bilinçli düzenlemeler yapabilmesini sağlamaktır. Bu geri bildirim süreci, eleştirilmiş hissi yaratmadan, empati ve açıklık temelinde gelişimi teşvik eder.

Koçlukta yansıtıcı diyalog da önemli bir yer tutar. Koçlar, müşterilerin deneyimlerini tekrar gözden geçirmelerine, aldıkları kararları analiz etmelerine ve davranışlarının etkilerini anlamalarına rehberlik eder. Öğretmenler, yansıtma yoluyla sınıf yönetimi stratejilerinin neden beklenen sonuçları vermediğini kavrayabilirken, öğrenciler akademik başarılarını olumsuz etkileyen alışkanlıkları fark edebilirler. Yansıtma, farkındalığı artırır, farkındalık ise bilinçli gelişimin temelini oluşturur.

Yetenekli koçlar, yansıtma sürecinin hızını müşterinin ihtiyaçlarına göre ayarlayabilir ve düşünme için yeterli zamanı tanır. Görüşmeler yoluyla sağlanan netlik, eylem planlaması aşamasına geçiş için temel oluşturur. Eylem planlaması, elde edilen içgörülerini somut ve yönetilebilir adımlara dönüştürür. Etkili bir eylem planı, açık hedefler, gerekli kaynaklar, zaman çizelgeleri ve başarı göstergelerini içerir. Bu süreç, “Konuyu anladığımıza göre, bundan sonra hangi adımları atacaksınız?” sorusuna yanıt üretir. Yapılandırılmış bir plan, gelişimin rastlantısal faktörlere bırakılmamasını sağlar ve müşterinin ilerleme sürecini net bir şekilde takip edebilmesine olanak tanır. Ayrıca bu yaklaşım, sürece hesap verebilirlik kazandırır. İyi bir eylem planı, yalnızca zayıf yönleri gidermeye odaklanmak yerine, müşterinin güçlü yönlerini temel almalıdır. Koçlar, müşterilerin hâlihazırda işe yarayan becerilerini fark etmelerine ve bu becerileri geliştirmelerine yardımcı olarak, ilerleme yolunu daha erişilebilir hâle getirir. Müşteriler güçlü yönlerini stratejik bir şekilde kullandıklarında özgüvenleri artar ve gelişim süreçlerini sürdürmeleri kolaylaşır. Güç odaklı eylem planlaması, özellikle eğitimde etkilidir. Çünkü öğretmenler ve öğrenciler zaten hızlı gelişim için kullanabilecekleri kişisel becerilere sahiptirler. Eylem planları, gerçekçi kontrol noktalarını da içermelidir. Bu noktalar, hem koçun hem de müşterinin ilerlemeyi izlemesine, küçük başarıları kutlamasına ve gerektiğinde plan üzerinde zamanında ayarlamalar yapmasına olanak tanır. Düzenli takip, planın kağıt üzerinde kalıp unutulmasını önler ve ilerlemenin sürekli hissedilmesini sağlar. İlerleme yavaşladığında, koç müşteriye engelleri belirleme ve stratejileri gözden geçirme konusunda destek sunabilir. Esneklik, etkili bir eylem planlamasının bir diğer kritik bileşenidir. Özellikle dinamik eğitim ortamlarında her strateji ilk denemede mükemmel sonuç vermeyebilir. Koçlar, müşterilerini eylem planlarını deneyim ve geri bildirimlere göre şekillendirilebilen “canlı belgeler” olarak görmeye teşvik eder. Bu yaklaşım, direnç ve gelişimi destekler, aksilikleri başarısızlık olarak değil, sürecin doğal bir parçası olarak öğretir. Koçun rolü, müşterilerin hedeflerinden vazgeçmesini önlemek ve bu deneyimlerden öğrenmelerine yardımcı olmaktır (Boguslav, 2024; Stuhlman & ark., 2022; Saclarides & Gillespie, 2024). Sonuç olarak, koçluk görüşmeleri ile eylem planlaması birbiriyle bütünleşerek, müşterileri farkındalıktan eyleme, içgörüden uygulamaya yönlendirir. Koçluk görüşmeleri zihni açarken, eylem planları ilerleme yolunu yapılandırır. Bu ikili yaklaşım, eğitimcilerin ve

öğrencilerin zaman içinde kalıcı ve anlamlı değişiklikler yapmalarını sağlar. Dolayısıyla, koçluk yalnızca teorik bir uygulama olarak değil, kişisel ve mesleki gelişime yönelik kullanışlı ve sürekli bir süreç olarak hayata geçirilir.

## 6.6 İlerlemenin İzlenmesi ve Hesap Verebilirlik

Eğitim koçluğunda ilerlemenin izlenmesi ve hesap verebilirliğin sağlanması, hem koçun hem de müşterinin hedefler, stratejiler ve beklenen sonuçlar konusunda uyumlu kalmasını sağlayan sürekli, yapılandırılmış ve iş birliğine dayalı bir süreçtir. Bu süreç, ilerlemenin nasıl görüldüğüne dair ortak bir anlayışın oluşturulmasıyla başlar. Koçlar, öğretmenler, öğrenciler veya okul yöneticileri, net başarı göstergeleri, dönüm noktaları ve kontrol noktaları belirlemek için birlikte çalışırlar. Bu ölçütler, hedeflerin soyut kalmasını önler ve tüm tarafların zaman içinde somut ilerlemeyi gözlemlemesini sağlar. Taraflar neyin izlendiğini ve neden izlendiğini anladıklarında, hesap verebilirlik koçluk ilişkisinin cezalandırıcı değil, destekleyici bir unsuru haline gelir. Etkili izleme, birden fazla veri kaynağının kullanılmasını gerektirir. Koçlar, sınıf gözlemleri, öğrenci çalışmaları, değerlendirme sonuçları, düşünce günlükleri, video kayıtları, akranlar veya yöneticilerden gelen geri bildirimler gibi çeşitli veri noktalarından kanıt toplarlar. Bu çeşitlilik, müşterinin gelişimi hakkında daha kapsamlı bir bakış açısı sağlar ve kararların tek bir algıya dayalı olmasını engeller. Koç, verileri düzenli olarak analiz ederek, ilerlemenin önünde potansiyel engellerin ortaya çıkmasını beklemeden kalıpları, güçlü yönleri ve olası zorluk alanlarının belirlenmesini sağlar.

İzleme sürecinin bir diğer kritik bileşeni, düzenli değerlendirme toplantılarının planlanmasıdır. Bu toplantılar, koçluk döngüsünde yapılandırılmış bir ritim oluşturarak müşterinin eylemlerini değerlendirmesine, değerişimleri fark etmesine ve sonraki adımları belirlemesine yardımcı olur. Seanslar sırasında koç, danışanı düşünmeye teşvik eder, kaydedilen ilerlemeyi kutlar ve birlikte gelişimin durduğu anları analiz eder. Bu yapı, müşterinin taahhütlerini düzenli olarak gözden geçireceğini ve sonuçları analiz edeceğini bilmesini sağlayarak hesap verebilirliği güçlendirir. Dokümantasyon, ilerlemenin izlenmesinde önemli bir araçtır. Koçlar, hedefleri, atılan adımları ve elde edilen

sonuçları kaydeden ilerleme takip araçları, koçluk notları veya dijital gösterge panelleri aracılığıyla süreci belgelendirirler. Bu belgeleme, her iki tarafın da kaydedilen ilerlemeyi görmesini sağlar. Ayrıca öznel yorumların etkisini azaltır ve uzun vadeli koçluk ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasına katkıda bulunur (Boushey & Behne, 2024). Hesap verebilirliğin temelinde ortaklık anlayışı yatar. Etkili eğitim koçluğu, hesap verebilirliği yukarıdan aşağıya bir denetim mekanizması olarak değil, büyümeye yönelik iş birlikçi bir bağlılık olarak konumlandırır. Koçlar, müşterilerin yansıtıcı sorgulama, hedef ölçekleme, öz değerlendirme araçları ve bilinçli takip süreçleri aracılığıyla kendilerini sorumlu tutmalarına destek olur. Bu yaklaşım, sorumluluğu koçtan müşteriye kaydırarak onların kendi gelişimlerinin sahiplenilmesini sağlar. Geri bildirim, izleme sürecinin bir diğer önemli unsurudur. Yüksek kaliteli geri bildirim, zamanında, spesifik ve hedeflerle doğrudan ilgili olmalıdır. Bu tür geri bildirim, koçluk alan kişilerin eylemlerinin etkilerini görmelerine ve geliştirilmesi gereken alanları anlamalarına yardımcı olur. Sözlü veya yazılı olarak iletilmesi fark etmeksizin, etkili geri bildirim öz farkındalığı artırır ve gelişim odaklı bir zihniyeti teşvik eder. Koçlar, danışanların geri bildirimleri yapıcı bir şekilde yorumlamalarına ve uygulanabilir adımlara dönüştürmelerine yardımcı olur.

Hesap verebilirliğin bir diğer kritik boyutu, gerektiğinde planın güncellenmesidir. İzleme yalnızca ilerlemeyi takip etmekle sınırlı olmayıp, stratejilerin beklenen sonuçları vermediği durumları tespit ederek bilinçli değişiklikler yapmayı da içerir. Koçlar, müşterilerin neyin işe yaradığını ve neyin yaramadığını analiz etmelerine, farklı yaklaşımları değerlendirmelerine ve eylem planlarını güçlendirmelerine rehberlik eder. Bu esneklik, koçluğun katı değil, duyarlı ve uyulanabilir kalmasını sağlar. Başarıların kutlanması da ilerlemenin izlenmesinde önemli bir rol oynar. Önemli kilometre taşlarının, gelişmelerin ve küçük ya da büyük başarıların takdir edilmesi motivasyonu artırır ve koçluk sürecine pozitif enerji katar. Bu kutlamalar, stratejilerin tutarlı uygulanmasını ya da öğrencilerin çıktılarındaki iyileşmeleri takdir etmeyi içerebilir. Bu tür anlar, katılımın sürdürülmesine ve müşterinin sürekli gelişime olan bağlılığının güçlendirilmesine yardımcı olur. İlerlemenin izlenmesi aynı zamanda uzun vadeli profesyonel alışkanlıkların oluşmasına katkı sağlar. Koçluk alanlar, hedef belirleme, eylemleri takip etme ve sonuçları değerlendirme

süreçlerini deneyimledikçe, bu uygulamaları içselleştirir ve bağımsız olarak uygulamaya başlar. Bu değişim, eğitim koçluğunun temel amaçlarından biridir. Bu sayede, sürekli dış destek olmaksızın kendi uygulamalarını değerlendirebilen ve uyarlayabilen, öz-yönelimli eğitimciler veya öğrenciler yetiştirilebilir. Sonuç olarak, eğitim koçluğundaki hesap verebilirlik, yargılamaya değil, anlamlı gelişime yöneliktir. Netlik, yapı, kanıt, yansıtma ve destek bir araya geldiğinde, büyümenin görünür ve ulaşılabilir olduğu bir ortam yaratılır. Etkili ilerleme izlemesi, güveni, özerkliği ve sürdürülebilir mesleki mükemmelliği teşvik ederek eğitimcilerin ve öğrencilerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına olanak tanır.

### **6.7 Öğrenme Çıktılarının ve Gelişimin Değerlendirilmesi**

Eğitim koçluğunda, sonuçların ve ilerlemenin değerlendirilmesi, koçluk müdahalelerinin öğretim uygulamaları, öğrenme süreçleri ve genel okul başarısı üzerindeki etkilerini sistematik olarak belirlemeye yardımcı olan temel bir süreçtir. Bu değerlendirme sadece nihai sonuçları kontrol etmekten ibaret değildir. Aynı zamanda ilerlemeyi ölçmeyi, davranışları analiz etmeyi ve koçluğun mesleki uygulamalar ve öğrenci sonuçları üzerindeki etkisini incelemeyi de içerir. Koçlar, öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler, bu süreç aracılığıyla hangi değişikliklerin gerçekleştiğini, hangi zorlukların sürdüğünü ve sonraki adımların ne olması gerektiğini anlayabilirler. Sağlam bir değerlendirme çerçevesi, koçluğun başlangıcında belirlenen net hedefler ve performans göstergeleriyle başlar. Bu göstergeler, öğretmen uygulamalarında, öğrenci katılımında, akademik performansta, sınıf ortamında veya belirli öğretim stratejilerinin uygulanmasında gözlemlenebilir değişiklikleri içerir. Beklentiler en başından belirlendiğinde, hem koç hem de danışan başarının neye benzeyeceği konusunda net bir anlayışa sahip olur ve ilerleme amaçlı ve sistematik bir şekilde takip edilebilir. Bu uyum, belirsiz gelişim izlenimlerinin önüne geçerek değerlendirmeyi daha anlamlı kılar. Veri toplama, gelişimin değerlendirilmesinde merkezi bir rol oynar. Koçlar, sınıf içi gözlemler, öz değerlendirmeler, ders değerlendirmeleri, öğrenci çalışmalarının analizi, geri bildirim araçları ve performans ölçümleri gibi çeşitli veri kaynaklarından yararlanabilirler. Birden fazla veri kaynağı, gelişmenin eksiksiz bir resmini sunarak önyargı veya eksik tahmin

olasılığını azaltır. Nitel veriler, sayıların tek başına açıklayamayacağı bağlam ve içgörüler sunarak değerlendirmeyi zenginleştirir ve geliştirir (Campbell & Mogashana, 2024).

İlerleme takibi tek seferlik bir olay değil, her koçluk döngüsüne entegre edilmiş sürekli bir süreçtir. Koçluk Seansları sırasında, koç ve eğitimci daha önce belirlenen hedefleri tekrar gözden geçirir, güncel verileri inceler ve hangi değişikliklerin gerçekleştiğini değerlendirir. Bu yinelemeli yaklaşım, eğitimcilerin gerçek zamanlı ayarlamalar yapmalarına olanak tanır ve küçük sorunların büyüyerek engel hâline gelmesini önler. Sürekli izleme, hesap verebilirliği artırır ve gelişimin kalıcı olmasını sağlar. Sonuçları değerlendirirken, çaba, ilerleme ve gerçek değişim arasındaki ayrımı yapmak kritik öneme sahiptir. Öğretmenler yoğun bir şekilde çalışabilir ve stratejileri tutarlı bir şekilde uygulayabilirler. Ancak etkili değerlendirme, bu çabaların öğretme ve öğrenmede ölçülebilir iyileşmelere dönüşüp dönüşmediğine odaklanmalıdır. Gelişim genellikle kademeli ve doğrusal olmayan bir süreçtir; bu nedenle koçlar, hem küçük kazanımları hem de uzun vadeli değişimleri dikkate alarak verileri yorumlamalıdır. Bu yaklaşım, cesaret kırılmalarını önler ve motivasyonu sürdürür. Geri bildirim görüşmeleri, toplanan verilerin anlamlandırılmasında kritik bir role sahiptir. Koçlar, yansıtıcı ve iş birliğine dayalı diyaloglar aracılığıyla güçlü yönleri vurgular, gelişime açık alanları birlikte inceler ve yönlendirici sorular sorar. Bu süreç, yargılayıcı değil, öğrenmeye odaklıdır. Böylece değerlendirme destekleyici ve gelişimsel bir nitelik kazanır. İyi yönetilen bir geri bildirim Seansu, güveni güçlendirir ve eğitimcilerin kendi gelişim sorumluluklarını üstlenmelerine olanak sağlar.

Koçluk sonuçlarının değerlendirilmesi, kullanılan stratejilerin etkinliğini incelemeyi de kapsar. Koçlar, hangi yöntemlerin etkili olduğunu, hangi yaklaşımların sınırlı etki yarattığını ve kendi davranışlarının müşteri gelişimine etkisini analiz eder. Bu tür bir öz değerlendirme, koçluk uygulamalarının alışkanlığa değil, kanıtlara dayalı olarak gelişmesini sağlar ve sürekli mesleki gelişim için temel oluşturur (Donaldson & ark., 2025). Okul genelinde sonuçların değerlendirilmesi, liderlik ekipleri için değerli bilgiler sunar. Yöneticiler, öğretmen gelişimindeki eğilimleri, ek desteğe ihtiyaç duyulan alanları ve koçluk programlarının yatırım getirisini

görebilirler. Bu bilgiler, stratejik planlama, mesleki gelişim girişimleri ve kaynak tahsisi konularında bilinçli kararlar alınmasını sağlar. Geri bildirimler olumlu olduğunda, koçluk yapılarını sürdürme veya genişletme konusunda destek güçlenir. İlerlemeyi kutlamak, değerlendirmenin sıklıkla göz ardı edilen ancak önemli bir parçasıdır. Gelişimi takdir etmek, olumlu davranışları pekiştirir ve eğitimcilerin özgüvenini artırır. Kutlamalar, belirli gelişmeleri takdir etmek, personel toplantılarında başarı öykülerini paylaşmak veya koçluk kayıtlarında kilometre taşlarını belgelemek şeklinde olabilir. Bu yaklaşım, sürekli gelişim kültürünü destekler ve eğitimcilerin öğrenme yolculuğuna bağlı kalmasını teşvik eder (Cilliers & ark., 2021). Son olarak, değerlendirme koçluğun bitişi değil, yeni hedeflere geçiş için bir köprüdür. Sonuçlar gözden geçirildikten ve gelişim onaylandıktan sonra, koç ve eğitimci bir sonraki hedefleri birlikte belirler. Bu yeni hedefler, elde edilen kanıtlara dayalı olarak önceki gelişmeleri derinleştirmeyi veya genişletmeyi amaçlar. Bu şekilde, sonuçların ve gelişimin değerlendirilmesi, öğretim etkinliğini sürekli artıran ve uzun vadeli okul gelişimine katkıda bulunan dinamik bir süreç hâline getirir.

## 6.8 Koçluk Sürecinin Sonlandırılması ve Genel Değerlendirme

Eğitimde koçluk sürecinin sonlandırılması, hem koçun hem de öğrencinin süreci sorunsuz bir biçimde tamamlamasını ve koçluk yolculuğu boyunca elde edilen kazanımları kalıcı hâle getirmesini sağlayan bilinçli ve yapılandırılmış bir süreçtir. Bu aşama yalnızca bir sürecin bitimi olarak değil, aynı zamanda öğrencinin gelişimini değerlendirme, düşünme ve geleceğe yönelik planlar oluşturma sürecinin bir parçası olarak ele alınmalıdır. Koçlar, öğrencinin kendi gelişimini fark etmesine ve bağımsız bir şekilde ilerlemeye devam etmesine destek olmak amacıyla sonlandırma sürecine özenle yaklaşırlar. Etik bir sonlandırma, koçluk uygulamalarının etkinliğini uzun vadede destekleyen kritik bir bileşendir. Koçluk ilişkisinin sonlandırılmasında ilk adım, sürecin başında belirlenen hedeflerin gözden geçirilmesidir. Bu değerlendirme, öğrencinin başlangıçtaki performans, beceri ve farkındalık düzeyi ile mevcut durumu arasındaki gelişimi ortaya koyar. Yapılandırılmış değerlendirme yöntemleri, sorular, geri bildirim araçları veya yazılı değerlendirmeler aracılığıyla yürütülebilir. Amaç, öğrencinin kaydettiği ilerlemeyi net bir şekilde görmesini sağlamak ve

kendi çabalarının sonuçlarını içselleştirmesine yardımcı olmaktadır. Başarıların kutlanması, koçluk sürecini sonlandırmanın bir diğer temel unsurudur. Takdir edilmek, öğrencinin özgüvenini pekiştirir ve sürecin önemini vurgular. Koç, seanslar boyunca kaydedilen önemli dönüm noktalarını, gelişen davranışları ve dikkat çekici ilerlemeleri vurgular. Bu kutlamalar resmi bir çerçeve gerektirmez, basit bir geri bildirim ve başarıyı kabul etme konuşması yeterli olabilir. Öğrenciler takdir edildiklerini hissettiklerinde, koçluk sürecinin sona ermesinin ardından da motivasyonlarını sürdürme olasılıkları artar.

Son aşamada, koç öğrencinin kalan zorlukları tanımlamasına ve bunlarla bağımsız olarak başa çıkabilmesi için stratejiler geliştirmesine rehberlik eder. Kayda değer ilerleme sağlanmış olsa bile bazı alanlar sürekli dikkat ve uygulama gerektirebilir. Koç, öğrencinin kendi kendine planlar ve alışkanlıklar oluşturmaya destek olarak, sürekli gelişimi sürdürebilecek mekanizmalar kurmasına yardımcı olur. Bu süreç, rutinlerin oluşturulmasını, hesap verebilirlik sistemlerinin geliştirilmesini veya yeni kişisel hedeflerin belirlenmesini kapsayabilir. Koçluk süreci üzerine düşünmek de sonlandırmanın önemli bir boyutudur. Koç, öğrenciyi hangi yöntemlerin etkili olduğunu, hangi alanların geliştirilebileceğini ve koçluk tekniklerinin verimliliğini değerlendirmeye davet eder. Bu geri bildirim, hem koçun pratiğini geliştirmesine katkı sağlar hem de öğrenciyi sürecin aktif bir katılımcısı hâline getirerek güçlendirir. Böyle bir meta-düşünme, öğrencinin kendi öğrenme stili ve tercihleri hakkında farkındalığını artırır.

Etik bir kapanış, koçluk sözleşmesinin ve ilişkisine dair sınırların net bir biçimde tartışılmasını içerir. Koç, sürenin veya hedeflerin tamamlandığını açıklığa kavuşturur ve mesleki ilişkinin resmî olarak sonlandırılmasını sağlar. Bu aşama, öğrenciyi koçluğun bağımlılık yaratmayı amaçlamadığını hatırlatmayı ve sınırların şeffaf bir şekilde güçlendirilmesini kapsar. Ayrıca, koç öğrenciyi gelecekteki bağımsızlığına hazırlamalıdır. Bu süreçte öğrencinin kişisel güçlü yönleri, içsel kaynakları ve karar verme becerileri belirlenir. "Güçlendirme odaklı" yaklaşım, öğrencinin koçluk ilişkisinden bağımsız olarak yetkin ve özgüvenli bir şekilde ilerlemesini güvence altına alır. Koçluk sürecinin sonlandırılması genellikle öğrencinin ivmeyi korumasına yönelik bir devamlılık planının oluşturulmasını da içerir. Bu plan, yansıtıcı

uygulamalar, ilerlemenin izlenmesine yönelik araçlar ve gerektiğinde destek arama stratejilerini kapsayabilir. Bazı öğrenciler, kazanılan becerileri gelecekteki hedeflerle ilişkilendirerek sürekli gelişimi sürdürebilecek uzun vadeli hedefler belirlemekten fayda sağlar. Son olarak, uygun olduğunda gelecekteki iş birliği olasılıkları da görülebilir. Koçluk ilişkisi resmen sona ermiş olsa bile, gelecekte kontrol görüşmeleri, yenileme seansları veya yeni koçluk döngüleri seçenek olarak sunulabilir. Bu, öğrencinin bağımlılığı değil, ihtiyaç halinde profesyonel desteğe erişim imkânı olarak değerlendirilir. Açık ve net bir yol haritası izlemek, etik ve profesyonel uygulamayı garanti eder (Hanley-Browne, 2021; Sipondo & ark., 2024; Frost & ark., 2024). Sonuç olarak, koçluk ilişkisinin sonlandırılması, öğrencinin gelişimini ve süreç boyunca kurulan ortaklığı onurlandıran bir geçiş aşamasıdır. Düşünceli bir şekilde gerçekleştirildiğinde, öğrencinin özerkliği güçlenir, öğrenme pekişir ve koçluk deneyiminin uzun vadeli etkisi artırılır. İyi yapılandırılmış bir sonlandırma, öğrenciyi yetkin, düşünceli ve sürekli başarıya odaklanmış bir şekilde süreci tamamlamasını sağlayarak eğitim koçluğunun temel amacını ortaya koyar.



## BÖLÜM 7.

### ETKİLİ KOÇLUK ARAÇLARI VE UYGULAMA TEKNİKLERİ

#### 7.1. Sorgulama Araçları (Ölçekleme, Güçlü Sorular, Yeniden Çerçeveleme)

##### 7.1.1 Koçlukta Sorgulama Araçlarına Genel Bakış

Koçlukta sorgulama araçları, danışanların düşünme, öğrenme ve kendini keşfetme süreçlerini kolaylaştıran temel mekanizmalar olarak işlev görür. Bu araçlar, danışanları düşüncelerini, inançlarını ve davranışlarını yapılandırılmış ancak esnek bir biçimde keşfetmeye teşvik eder. Böylece içgörü kazanımı ve eyleme geçirilebilir değişim süreci desteklenmiş olur. Esasında, sorgulama araçları yalnızca sorulardan ibaret değildir. Danışanların hedeflerini, karşılaştıkları zorlukları ve gelişim süreçlerini incelemelerine rehberlik eden yansıtıcı egzersizler, metaforlar, ölçeklendirme teknikleri ve yapılandırılmış çerçeveler gibi çeşitli stratejileri de kapsar. Koçlar, bu araçları etkin biçimde kullanarak diyalogun derinliğini artırabilir ve danışanın kendi gelişim sürecine aktif olarak sahip çıkmasını sağlayabilir.

Açık uçlu sorular, koçlukta en temel soru sorma araçlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Yanıtları sınırlayan kapalı soruların aksine, açık uçlu sorular danışanları bakış açılarını, duygularını ve motivasyonlarını ifade etmeye teşvik eder. Bu tür bir sorgulama, eleştirel düşünme ve öz farkındalık becerilerini destekleyerek danışanların yüzeysel yanıtların ötesine geçip altta yatan kalıpları ve varsayımları keşfetmelerine olanak tanır. Örneğin, “Bu bağlamda başarı sizin için nasıl bir anlam taşıyor?” veya “Karşılaştığınız zorlukları nasıl algılıyorsunuz?” gibi sorular, danışanın kendi içgörülerini üretmesine fırsat tanır ve kuralcı tavsiyelere dayalı yaklaşımların önüne geçer.

Koçlukta bir diğer önemli sorgulama aracı ise ölçeklendirme sorularıdır. Bu tür sorular, danışandan motivasyon, güven veya ilerleme gibi deneyimlerini sayısal ya da kavramsal bir ölçekte değerlendirmesini talep eder. Ölçeklendirme, hem koçun hem de danışanın soyut deneyimleri somut biçimde gözlemlemesini sağlar ve zaman içindeki değişimlerin izlenmesine olanak tanır. Ayrıca, danışanın algısı ile gerçeklik arasındaki olası tutarsızlıkları ortaya çıkararak daha derin bir tartışma zemini sunar. Örneğin, “1’den 10’a kadar bir ölçekte, bu zorluğa ne kadar hazır hissediyorsunuz?” sorusu, üzerinde durulması gereken belirli alanları ortaya koyarken, sonraki seanslarda tekrar ele alındığında ilerlemenin görsel bir temsilini sunabilir.

Yansıtıcı egzersizler, öz farkındalığı artırmak amacıyla koçlukta sıkça kullanılan sorgulama araçları arasında yer almaktadır. Bu egzersizler, danışanları deneyimlerini ve varsayımlarını derinlemesine analiz etmeye teşvik eden günlük tutma alıştırmaları, rol yapma senaryoları veya düşünce deneyleri gibi çeşitli uygulamaları içerebilir. Bu süreç, danışanların duygularını ve düşünce kalıplarını yapılandırılmış bir şekilde işlemelerine olanak tanıyarak hem netlik hem de bilinçli karar alma becerilerini destekler. Koçlar, danışanlarını geçmiş deneyimlerden çıkarılan dersleri ifade etmeye veya tekrarlayan zorluklara alternatif yaklaşımlar geliştirmeye yönlendirir. Bu yaklaşım, bilişsel esnekliği ve duygusal zekâyı geliştirmede önemli bir rol oynar.

Metaforik araçlar, koçluk araştırmalarında da kritik bir rol oynamaktadır. Metaforlar, danışanların karmaşık deneyimlerini daha ilişkilendirilebilir ve kavramsal terimlerle ifade etmelerine olanak tanır, böylece içgörü ve yaratıcı problem çözme becerilerini artırır. Örneğin, bir müşteriden kariyer yolculuğunu bir manzara veya seyahat metaforu kullanarak anlatması istenebilir; bu sayede algılar, engeller ve fırsatlar eleştirel olmayan bir şekilde ortaya konabilir. Metaforik düşünme, danışanların alışılmış düşünce kalıplarının sınırlandırıldığı hissettikleri durumlarda yeni bakış açıları geliştirmeyi ve yenilikçi çözümler üretmeyi kolaylaştırır.

Buna ek olarak, GROW (Hedef, Gerçeklik, Seçenekler, İrade) ve SMART (Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamana Bağlı) gibi yapılandırılmış çerçeveler de sorgulama sürecinde önemli araçlar olarak kullanılmaktadır.

Bu çerçeveler, tartışmaları soyut düşünceden somut eylem planlamasına sistematik bir şekilde yönlendirir. Koçlar, yapılandırılmış çerçeveleri sorgulama süreciyle birleştirerek danışanların odaklarını korumalarını, hedeflerini netleştirmelerini ve bu hedeflere ulaşmak için somut adımlar geliştirmelerini sağlar. Ayrıca bu çerçeveler, ilerlemeyi izlemek ve müdahalelerin etkinliğini zaman içinde değerlendirmek için tutarlı bir referans noktası sunar.

Aktif dinleme, sorgulama araçlarının etkili kullanımını mümkün kılan temel bir yetkinliktir. Koçun derinlemesine dinleme ve düşünceli yanıt verme becerisi, basit soruları güçlü ve dönüştürücü bir sorgulama sürecine dönüştürür. Koçlar, danışanın ton, dil ve sözsüz davranışlarını gözlemleyerek gizli motivasyonlar, duygular ve inançlar üzerine odaklanabilir ve sorularını buna göre uyarlayabilir. Aktif dinleme aynı zamanda güven ve yakınlık duygusunu da geliştirir ve danışanların hassas veya karmaşık konuları güvenli bir ortamda keşfetmelerine olanak tanır. Bu, diğer tüm soru sorma araçlarının etkinliğini artırır ve anlamlı içgörülerin ve davranışsal değişimin ortaya çıkmasını destekler.

Görselleştirme teknikleri de koçlukta giderek daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu teknikler, danışanların hedeflenen sonuçları, olası gelecek senaryolarını veya belirli kararların olası etkilerini zihinsel olarak canlandırmalarını sağlayarak hem netlik hem de motivasyon sağlar. Görselleştirme, bilişsel ve duygusal düzeyde danışanın iç kaynaklarını dış hedeflerle uyumlu hâle getirmeye yardımcı olur. Örneğin, bir danışanın başarılı bir proje tamamladığını hayal etmesi, gerekli adımları belirlemesini, potansiyel engelleri öngörmesini ve eyleme bağlılığını güçlendirmesini destekler. İçselleştirilmiş zihinsel temsilleri dışa vurmak, danışanın hedefe ulaşmada tepkisel olmaktan ziyade öngörülü bir yaklaşım geliştirmesini teşvik eder.

Geri bildirim odaklı sorgulama araçları, danışanların eylemlerinin başkaları tarafından nasıl algılandığını incelemelerine ve davranışlarının etkilerini değerlendirmelerine olanak tanır. Bu kapsamda 360 derece geri bildirim, akran değerlendirmeleri ve kişilerarası dinamikler üzerine yansıtıcı sorgulama uygulamaları yer alır. Bu araçlar, yalnızca değerli bilgiler sağlamakla kalmaz, aynı zamanda danışanları öz değerlendirme ve

sosyal bakış açısı kazanmaya teşvik eder. Dışsal bakış açılarını sürece dahil etmek, danışanların etkinliklerini ve gelişim alanlarını daha bütüncül bir şekilde anlamalarını, hesap verebilirliği ve öğrenmeyi güçlendirmelerini sağlar.

Son olarak, ilerleme kayıtları ve tekrarlayan değerlendirme soruları gibi yinelemeli inceleme araçları, danışanın gelişim yolculuğunu sürekli olarak değerlendirmeye imkân tanır. Bu araçlar, başarılar, aksilikler ve değişen öncelikler üzerinde sürekli düşünmeyi kolaylaştırır. Önceki sorgulama sonuçlarının analiz edilmesi, danışanların davranış ve düşünce kalıplarının farkına varmalarını, başarılarını kutlamalarını ve gerektiğinde stratejilerini gözden geçirmelerini sağlar. Tekrarlı inceleme süreci, sürdürülebilir katılımı teşvik eder, öğrenmeyi pekiştirir ve koçluğun dinamik, danışan ihtiyaçlarına duyarlı bir süreç olarak ilerlemesine katkıda bulunur. Bu sorgulama araçları, koçların danışanları için danışan merkezli, anlamlı ve sürdürülebilir gelişim sağlamalarına olanak tanıyan kapsamlı bir araç seti oluşturur.

### ***7.1.2 Ölçekleme Sorularının Amacı ve İşlevi***

Ölçekleme soruları, koçlukta temel araçlardan biri olarak, danışanların algılarını, ilerlemelerini ve güven düzeylerini değerlendirmek için yapılandırılmış ancak esnek bir yöntem sunar. Bu sorular, danışanlardan deneyimlerini, duygularını veya hedeflerini genellikle 1 ile 10 arasında değişen bir sayısal ölçek üzerinde derecelendirmelerini ister. Soruları ölçeklendirmenin temel amacı, danışanlara mevcut durumları veya değişime hazır olma durumları hakkında somut bir tablo sunarak öz değerlendirmeyi kolaylaştırmaktır. Ayrıca, karmaşık veya soyut, ifade edilmesi zor olabilecek konulardaki kişisel deneyimleri nicelleştirerek hem koç hem de danışan netlik kazanabilir. Ölçekleme soruları, danışanlarda öz farkındalığı artırma işlevi de görür. Koçlar, danışanlarından duygularına, davranışlarına veya ilerlemelerine sayısal bir değer atamalarını istediklerinde, onları içsel durumları üzerinde düşünmeye teşvik ederler. Bu süreç, danışanların tutum, motivasyon veya performanslarındaki ince değişiklikleri fark etmelerini sağlar. Aksi takdirde bu farkındalık kolayca gözden kaçabilir. Örneğin, bir danışanın bir hedefe ulaşma konusundaki güven düzeyi, ölçekte derecelendirilmesi istendiğinde daha bilinçli bir şekilde fark edilebilir. Artan öz farkındalık,

koçluk sürecinde bilinçli karar alma ve etkili hedef belirleme için temel oluşturur.

Ölçekleme soruları aynı zamanda bir teşhis aracı olarak da kullanılabilir. Danışanların zorluk, belirsizlik veya düşük motivasyon yaşadıkları alanları ortaya çıkararak koçlara müdahale gerektiren noktalar hakkında değerli bilgiler sağlar. Örneğin, bir danışanın stres seviyesini on üzerinden dokuz olarak değerlendirmesi, yüksek düzeyde sıkıntı ve başa çıkma stratejilerinin veya hedeflerde ayarlamaların gerekebileceğini gösterir. Öte yandan, yüksek bir hazır olma veya güven puanı, danışanın güçlü yönlerini ve geliştirilmesi gereken alanları belirlemeye yardımcı olur. Bu farklılıkların belirlenmesi, koçluk stratejilerinin danışanın bireysel ihtiyaçlarına göre uyarlanmasını sağlar. Zaman içindeki ilerlemeyi izleme, ölçekleme sorularının bir diğer önemli işlevidir. Bu soruların düzenli kullanımı, hem koçun hem de danışanın algı, davranış ve hedef başarısındaki değişiklikleri takip etmesine ve ilerlemenin objektif bir kaydını oluşturmasını sağlar. Sürekli izleme, danışanların kademeli veya doğrusal olmayan ilerleme gösterdiği uzun vadeli koçluk süreçlerinde özellikle değerlidir. Tutarlı ölçeklendirme, küçük iyileşmelerin fark edilmesini ve kutlanmasını sağlar. Bu da koçluk sürecine olan motivasyonu ve bağlılığı artırır.

Ölçekleme soruları hedef netleştirme sürecini de destekler. Danışanlar mevcut durumlarını istedikleri durumla kıyasladığında, koçlar daha kesin ve ulaşılabilir hedefler belirlemelerine yardımcı olabilir. Örneğin, bir danışan mevcut beceri seviyesini dört, hedeflediği seviyeyi ise sekiz olarak belirlerse, aradaki sayısal fark net bir hedef sunar ve sonraki planlamayı yönlendirir. Bu süreç yalnızca hedef belirlemeye yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda danışanların aradaki farkı kapatmak için gerekli adımları anlamalarını sağlayarak etki ve sorumluluk duygularını da güçlendirir. Ölçekleme soruları, koç ve danışan arasındaki iletişimi geliştirmek için de etkili bir araçtır. Sayısal bir ölçek, öznel deneyimleri tartışmak için ortak bir dil sağlayarak belirsizlikleri ve olası yanlış anlamaları azaltır. Sayısal değerlendirmeler kolayca yorumlanabilir ve tartışmalar sırasında ortak bir referans noktası sunar. Bu netlik, yapıcı diyalogu teşvik eder ve her iki tarafın da danışanın algılarını, zorluklarını ve ilerlemesini aynı şekilde anlamasını sağlar. Koçluk ilişkilerinde etkili

iletişim çok önemlidir çünkü yanlış anlaşmalar güveni ve bağlılığı zedeleyebilir.

Ölçekleme soruları, yansıtıcı düşünmeyi ve daha derinlemesine sorgulamayı da teşvik eder. Danışanlar sayısal bir puan verdiklerinde, koçlar sıklıkla “Neden bu sayıyı seçtiniz?” veya “Bir puan daha yükseltmek için ne gerekir?” gibi sorular sorar. Bu tür sorular, danışanları altta yatan düşünce, inanç ve duyguları dile getirmeye teşvik ederek yalnızca açık uçlu bir diyalogla elde edilemeyecek içgörülerin ortaya çıkmasını sağlar. Bu yansıtıcı süreç, danışanların içsel engellerini ve kaynaklarını keşfetmelerine yardımcı olarak bilişsel yeniden yapılandırmayı ve davranışsal değişimi destekler. Motivasyon açısından da ölçekleme soruları önemli bir işlev taşır. Mevcut durum ile istenen sonuç arasındaki farkları görünür kılarak, bu sorular danışanların motivasyonunu ve odaklanmasını artırır. Sayısal olarak belirlenen boşluk, uygulanabilir adımlar hakkında farkındalık yaratır ve değişime bağlılığı güçlendirir. Ayrıca, ölçekteki kademeli ilerlemelerin gözlemlenmesi, öz yeterlik ve güven duygusunu pekiştirerek, hedeflere ulaşmada sürekli katılım ve ısrarcılığa katkıda bulunur.

Ölçekleme soruları öncelik belirleme ve stratejik karar alma süreçlerini de destekler. Koçluk sürecinde danışanlar genellikle birden fazla zorluk veya hedefle aynı anda karşılaşabilir. Her bir alanı derecelendirmek, hangi yönlerin daha önemli, hangilerinin daha az önemli olduğunu görselleştirmeyi mümkün kılar. Bu sayede, çaba ve kaynaklar doğru bir şekilde konumlandırılır ve danışanlar bunalmadan anlamlı ilerleme kaydedebilir. Koçlar, elde edilen bu içgörülerini seans planlamasında kullanarak müdahalelerin hedef odaklı ve danışan açısından anlamlı olmasını sağlar. Son olarak, ölçekleme sorularının kullanımı koçluk ve psikoloji alanındaki kanıta dayalı uygulamalarla uyumludur. Ölçeklemenin ölçülebilir yapısı, koçluk etkinliğinin araştırılması ve değerlendirilmesine olanak tanıyan veri üretir. Bu veriler kalıplar, eğilimler ve korelasyonlar açısından analiz edilebilir ve koçluk müdahalelerinin güvenilirliğini artırır. Ayrıca, sonuçları iyileştirmek için sistematik ayarlamalar yapılmasına imkân sağlar. Genel olarak, ölçekleme soruları, koçluk sürecinde değerlendirmeyi, düşünmeyi, iletişimi,

motivasyonu ve hedeflere ulaşmayı geliştiren çok yönlü, pratik ve kanıta dayalı bir araç olarak öne çıkar.

### ***7.1.3 Koçlukta Ölçekleme Sorularının Gelişim ve İlerleme Üzerindeki Etkileri***

Ölçekleme soruları, danışanların belirsiz veya ikili yargılar yerine, gelişim sürecindeki mevcut konumlarını ifade etmelerine imkân tanıyarak koçlukta ilerlemeyi destekler. Danışanlar deneyimlerini, algılarını veya güven düzeylerini sayısal bir ölçekte değerlendirdiklerinde, soyut durumları ölçülebilir göstergelere dönüştürürler. Bu süreç, performans, motivasyon veya duygusal hazırlık gibi ince ayrımlar üzerinde düşünmeyi teşvik ederek, danışanın gelişim eğrisinin daha doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlar. Öznel deneyimleri yapılandırılmış bir ölçekleme çerçevesine oturtmak, koçun danışanın genel izlenimlerden daha analitik ve tanımlı öz değerlendirmelere geçmesine yardımcı olur. Ölçekleme soruları, danışanların meta-bilişsel farkındalığını artırarak ilerlemeyi destekler. Sayısal ölçekler, bireyleri kendilerini değerlendirmek için kullandıkları kriterleri ve derecelendirmelerini etkileyen bağlamsal faktörleri dikkate almaya teşvik eder. Danışanın belirli bir sayıyı seçme nedenini tartışmak, koçun öz değerlendirmeyi şekillendiren temel inançlar, varsayımlar ve bilişsel kalıpları ortaya çıkarmasını sağlar. Bu üstbilişsel etkileşim, koçlukta sürdürülebilir ilerlemenin temel bir bileşenidir ve danışanın kendi düşünceleri hakkında eleştirel düşünme kapasitesini güçlendirir.

Ölçeklendirme soruları, danışanların kademeli gelişmeleri fark etmelerini ve kabul etmelerini sağlar. İlerleme doğrusal veya hızlı olmadığında, danışanlar özellikle duygusal olarak bunalmış veya ideal sonuçlara odaklanmış olduklarında, ilerlemelerini küçümseyebilirler. Zaman içinde tekrarlanan ölçekleme, danışanın sayısal değerlendirmelerindeki değişimleri izleyerek küçük kazanımları görünür kılar. Mikro ilerlemenin bu şekilde fark edilmesi, motivasyonu artırır ve davranış değişikliği ile hedeflere ulaşmada kritik olan öz yeterliliğin gelişimini destekler. Ölçekleme soruları ayrıca koçluk görüşmesini sorun odaklı yaklaşımdan çözüm geliştirmeye kaydırır. Koçlar, yalnızca eksikliklere odaklanmak yerine, danışanın ölçekteki mevcut konumuna katkıda bulunan faktörleri keşfetmek için ölçekleme sorularını kullanırlar. Danışanlar, ilerlemeyi

sağlayan mevcut güçlü yönler, kaynaklar ve geçmiş başarılar üzerinde düşünürler. Bu süreç, anlatıyı olasılık ve yetkinliğe yönlendirir ve güçlü yönlere dayalı çözüm odaklı koçluk çerçeveleriyle uyumludur.

Ölçekleme aynı zamanda hedef netleştirme ve operasyonelleştirme sürecini destekler. Danışan mevcut durumunu sayısal olarak belirlediğinde, ölçek üzerinde daha yüksek bir noktaya ulaşmanın somut ve gözlemlenebilir şekilde nasıl görüneceğini daha kolay kavramsallaştırabilir. Koç, danışana belirli bir noktayı yukarı taşımak için gerekli davranışları, koşulları ve duyguları tanımlamada rehberlik eder. Bu ayrıntılı tanım, soyut hedefleri izlenebilir ve değerlendirilebilir somut davranışsal göstergelere dönüştürür. Ayrıca, ölçekleme, eyleme geçirilebilir ve artımlı adımların birlikte oluşturulmasını kolaylaştırır. Danışan mevcut puanını ve ulaşmak istediği hedefi belirledikten sonra, koç danışana puanını yükseltecek en küçük olası değişikliği belirlemede yardımcı olabilir. Bu yaklaşım, büyük hedefleri yönetilebilir alt hedeflere bölmenin motivasyonel ve bilişsel faydalarını vurgulayan kanıta dayalı davranış değişikliği uygulamalarıyla uyumludur. Aynı zamanda danışanın bunalmışlık hissini azaltır ve algılanan ulaşılabilirliği artırarak sürdürülebilir katılımı destekler.

Ölçekleme soruları, koçluk ilişkisinde iş birliğine dayalı karar almayı da teşvik eder. Danışan kendi puanını belirlediği ve her sayısal seviyenin neyi temsil ettiğini tanımladığı için süreç özerkliği ve paylaşılan sorumluluğu ön plana çıkarır. Bu iş birliği, koçluk ittifakını güçlendirir ve danışanın ilerlemesinin sorumluluğunu üstlenmesini sağlar. Ayrıca, koç odaklı yorumların danışanın yaşam deneyimini gölgeleme riskini de azaltır. Bunun yanı sıra, ölçekleme soruları, müdahalelerin ve stratejilerin etkinliğini değerlendirmek için bir çerçeve sunar. Danışanlar yeni eylemleri veya zihniyetleri test ederken, uygulanan müdahalelerin anlamlı değişim yaratıp yaratmadığını belirlemek için ölçekteki konumlarını yeniden değerlendirebilirler. Bu değerlendirme süreci, ölçeklemeyi bir geri bildirim mekanizmasına dönüştürerek hem koçun hem de danışanın bilinçli ayarlamalar yapmasını sağlar. Böylece koçluk, yansıtıcı uygulama prensiplerine uygun, yinelemeli bir öğrenme süreciyle desteklenmiş olur.

Ölçekleme sorularının kullanımı, zorlu deneyimlerden psikolojik mesafe yaratmaya da katkı sağlar ve duygusal düzenlemeyi destekler. Danışanlar duygularını veya endişelerini sayısal olarak ifade ettiklerinde, bir sayı atamak duygusal yoğunluğu azaltabilir ve bilişsel işlemeyi kolaylaştırabilir. Bu mesafe etkisi, danışanların sorunlarla daha objektif ilgilenmelerine, savunmacı tavırlarını azaltmalarına ve yapıcı bir diyalogu sürdürmelerine yardımcı olur. Sonuç olarak, danışanlar farklı bakış açılarını ve çözümleri keşfetme konusunda daha elverişli bir konuma gelirler. Son olarak, ölçekleme soruları uzun vadeli ilerlemeyi destekleyen tutarlı bir yaklaşım oluşturur. Koç ve danışan, ölçekleri periyodik olarak gözden geçirerek zaman içindeki değişiklikleri haritalandırabilirler. Bu sayede kalıplar, tetikleyici faktörler ve etkili stratejiler hakkında değerli bilgiler edinebilirler. Bu süreklilik, öğrenmeyi pekiştirmenin yanı sıra, danışanların koçluk bağlamının ötesinde bağımsız olarak uygulayabilecekleri öz izleme alışkanlıklarını da kurumsallaştırır. Böylece ölçekleme soruları, yalnızca bir konuşma aracı olarak değil, özerkliği, dayanıklılığı ve sürdürülebilir kişisel gelişimi destekleyen bir gelişim mekanizması olarak işlev görür.

#### ***7.1.4 Eğitim koçluğunda Güçlü Sorular***

Koçlukta, güçlü sorular, danışanları derinlemesine düşünmeye, bilişsel bakış açılarını genişletmeye ve geleneksel sorularla ulaşılamayan içgörülere erişmeye teşvik eden, amaca yönelik olarak yapılandırılmış soru sorma biçimleridir. Bu sorular genellikle kısa fakat etkilidir. Danışanı yüzeysel açıklamalardan uzaklaştırarak altta yatan varsayımları, değerleri ve inançları incelemeye yönlendirir. Akademik literatürde güçlü sorular, alışılmış düşünce kalıplarını kırarak yeni yorumların ortaya çıkmasını kolaylaştıran araçlar olarak tanımlanır. Etkileri, üstbilişsel süreçleri harekete geçirme kapasiteleri üzerinden açıklanır. Bu sayede danışanlar anlamı nasıl oluşturduklarını fark eder ve alternatif bilişsel çerçeveleri uyarlama becerisi kazanırlar. Koçluk sürecinde güçlü sorular, danışanları problem odaklı söylemlerden çözüm odaklı yapılar oluşturmaya yönlendiren psikolojik tetikleyiciler olarak işlev görür. Yönlendirici sorgulama türlerinden farklı olarak, danışanın neyin önemli ve eyleme geçirilebilir olduğunu kendisinin belirlemesine imkân tanıyarak özerkliği destekler. Literatür, güçlü soruların danışanın kendi düşünme süreçlerini açığa çıkararak kalıcı davranış değişiklikleri üretme potansiyelini

artırdığını vurgulamaktadır. Bu yansıtıcı sahiplenme, koçluğuun kuralcı müdahalelerden ayrılmasının temel nedenlerinden biridir.

Güçlü sorular aynı zamanda mevcut durum ile hedeflenen durum arasındaki boşluğu görünür kılar. Bu, GROW ve CLEAR gibi hedef odaklı koçluk modellerinin temel bileşenidir. Danışanın nerede durduğunu, hangi eksikliklerin bulunduğunu ve hangi olasılıkların mevcut olduğunu ifade etmesi, öz düzenlemeyi güçlölendiren bilişsel bir haritalama süreci yaratır. Tutarsızlıkların açıklığa kavuşması, eylemlilik ve uyum fırsatlarının belirlenmesine yardımcı olur. Bu süreç aynı zamanda sürdürülebilir ilerleme için gerekli olan öz yeterliliğin gelişimine katkıda bulunur. Diyalog odaklı koçluk yaklaşımında, güçlü sorular, koçun danışanın içsel deneyimine olan dikkatini göstererek ilişki bağını güçlendirir. Bu sorular, danışanın anlam üretme kapasitesine duyulan güveni yansıtarak koşulsuz kabul ve danışan merkezli yaklaşımı besler. Böylece, müşterilerin yargılanma korkusu olmadan hassas konuları keşfetmelerine ve içgörülerini genişletmelerine olanak sağlar.

Güçlü soruların bir diğer ayırt edici özelliği de geleceğe yönelik olmalarıdır. Geçmişı yalnızca açıklama amacıyla gündeme getirmek yerine danışanı ileriye dönük olası yolları hayal etmeye davet ederler. Bu yaklaşım, sonuçları zihinde görselleştirmenin güdülenmeyi artırdığını vurgulayan psikoloji araştırmalarıyla tutarlıdır. Örneğin, "Başarı sizin için ne anlama geliyor?" veya "Bu engel ortadan kalkarsa ne değişir?" gibi sorular, dikkati çözümlere yönlendirerek, danışanın kendi geleceğini şekillendiren aktif bir birey haline gelmesini sağlar. Güçlü sorular çoğu zaman yeniden çerçeveleme işlevi görür ve danışanın anlatılarını farklı bakış açılarıyla değerlendirmesine yardımcı olur. Örneğin, "Bu durum başka ne anlama gelebilir?" ya da "Hangi varsayımlarda bulunuyorsun?" gibi sorular bilişsel esnekliği destekler ve uyumsuz düşünce kalıplarının dönüşümünü kolaylaştırır. Bu süreç, katı bilişsel yapıları sorgulamayı mümkün kılarak dayanıklılığın ve uyarlanabilir düşünme yeteneğinin gelişmesine katkıda bulunur.

Güçlü soruların ustaca kullanımı, duygusal düzenlemeye de büyük fayda sağlar. Danışan güçlü duygularla veya stresle karşı karşıya kaldığında, bu duyguları adlandırmalarını, kökenlerini araştırmalarını veya etkilerini

değerlendirmelerini teşvik eden sorular, duygusal işleme için alan yaratır. Bu bilişsel duraklama, otomatik tepkileri engelleyerek duygusal zekânın gelişimini destekler. Araştırmalar, duygusal durumların sözel olarak ifade edilmesinin açıklık ve kontrol sağladığını, bunun da koçluk sürecinde karar verme becerilerini güçlendirdiğini göstermektedir. Güçlü sorular bunun yanında performansı veya iyi oluşu sınırlayan inançların görünür kılınmasında da etkilidir. Bu sorular, inançların geçerliliğini, kökenlerini ve etkilerini nazik ama sorgulayıcı bir biçimde araştırır. Bu yöntem, danışanın varsayımlarını destekleyen ve çürüten kanıtları değerlendirmesine rehberlik ederek bilişsel yeniden yapılandırma sürecini kolaylaştırır. Bu yaklaşım, davranış değişikliklerinin genellikle inanç sistemlerine dair içgörü kazanıldıktan sonra meydana geldiğini öne süren yapılandırmacı ve bilişsel-davranışçı geleneklerle tutarlıdır.

Güçlü soruların bir diğer önemli işlevi hesap verebilirliği teşvik etmeleridir. Danışanların planladıkları adımları, ihtiyaç duydukları kaynakları ve taahhüt edecekleri zaman çizelgelerini açıkça ifade etmeleri, soyut düşünceden somut eylem planlamasına geçişi sağlar. Bu sorular hedefleri işlevsel hâle getirir ve niyetlerin taahhütlere dönüşmesine yardımcı olur. Aynı zamanda danışanı muhtemel engelleri önceden öngörmeye ve bunları aşmak için stratejiler üretmeye teşvik eder. Son olarak güçlü sorular, koçluk görüşmelerinin yapısal akışını güçlendirir, gerekli olduğunda diyalogu yönlendirir veya derinleştirir. Stratejik olarak yerleştirildiklerinde görüşmelerin yüzeysel, dağınık veya durağan hâle gelmesini engellerler. Güçlü sorular, yeni bilişsel ve duygusal alanlar açma kapasitesine sahiptir. Koçluğu, yansıtıcı, hedef odaklı ve dönüştürücü bir uygulama olarak pekiştirirler. Dahası, kanıta dayalı iletişim yaklaşımlarıyla bütünleşen etkili araçlardır.

### ***7.1.5 Eğitim Koçluğunda Yeniden Çerçeveleme Tekniği ve Duygusal Düzenleme Üzerindeki Etkileri***

Eğitim koçluğunda, yeniden çerçeveleme, bireylerin olayları, düşünceleri veya duygusal tepkilerini, bakış açılarını genişletecek ve daha uyarlanabilir anlamlar üretecek şekilde yeniden yorumlamalarına yardımcı olan bir süreçtir. Koçluk bağlamında yeniden çerçeveleme, duyguların deneyimlerin değerlendirilme biçiminden güçlü bir şekilde etkilendiğini öne süren bilişsel ve yapılandırmacı teorilere dayanmaktadır. Bir koç, bir

öğrenciyi veya eğitimciyi dar veya olumsuz önyargılı bir bakış açısından daha dengeli ve yapıcı bir bakış açısına yönlendirdiğinde, duygusal tepkiler genellikle buna göre değişir. Bu değişim, zorlukları görmezden gelmek yerine, harekete geçmeyi, direnci ve gelişmeyi teşvik eder.

Düşünce kalıplarını yeniden çerçevelemenin duygusal düzenlemeye katkısı, otomatik ve sorgulanmayan düşünce kalıplarını sorgulama yeteneğiyle başlar. Eğitim ortamlarındaki birçok duygusal tepki, geçmiş deneyimler veya algılanan beklentilerden kaynaklanan alışılmış yorumlara dayanır. Yeniden çerçeveleme yoluyla koç, öğrenciyi bu yorumları daha fazla bilişsel esneklikle incelemeye teşvik eder. Bu süreç, alternatif açıklamalar veya temel varsayımlar sunarak olumsuz etkinin yoğunluğunu azaltmaya yardımcı olur. Yeniden çerçeveleme, bir deneyimi çevreleyen bilişsel yapıyı yeniden düzenleyerek stratejik bir düzenleyici araç görevi görür ve öğrencilerin duygularını daha bilinçli bir şekilde yönetmelerini sağlar.

Yeniden çerçeveleme, üst bilişsel farkındalığı güçlendirerek duygusal düzenlemeyi önemli ölçüde destekler. Öğrenciler yorumlarının duygusal durumlarını nasıl şekillendirdiğini fark ettiklerinde, kendi düşünce süreçlerine daha bilinçli bir şekilde müdahale edebilme kapasitesi geliştirirler. Eğitim koçluğu, yansıtıcı diyalog süreçlerini merkeze alarak danışanların felaketleştirme, aşırı genelleme veya kişiselleştirme gibi bilişsel çarpıtmaları tanımalarını sağlar. Bu temel kalıpların görünür hâle getirilmesi ve yerine daha işlevsel yorumların sunulması, danışanların öz-anlayış düzeyini artırır. Bu farkındalık, öğrencilerin olayın kendisi ile olaya yükledikleri anlamı ayırt etmelerini kolaylaştırarak duygusal dengeyi destekler. Yeniden çerçeveleme, öğrencilerin kontrol ve seçim duygusunu genişleterek duygusal düzenlemeye katkı sağlar. Olumsuz duygusal deneyimler çoğu zaman çaresizlik hissinden veya seçeneklerin sınırlı olduğuna dair bir algıdan kaynaklanır. Bir koç, danışanını bir zorluğu öğrenme veya beceri geliştirme fırsatı olarak yeniden yorumlamaya yönlendirdiğinde, danışanın duygusal yönelimi edilgenlikten etkenliğe doğru değişir. Bu dönüşüm, eğitim bağlamında daha uyumlu başa çıkma stratejileri ve daha düşük düzeyde duygusal sıkıntı ile ilişkili olan içsel kontrol odağını güçlendirir.

Yeniden çerçeveleme süreci aynı zamanda hedef odaklı düşünmeyi destekleyerek duygusal düzenlemeyi güçlendirir. Eğitim koçluğu, hedeflerin netleştirilmesine, ilerlemenin değerlendirilmesine ve motivasyonun sürdürülmesine büyük önem verir. Yeniden çerçeveleme, dikkati anlık sıkıntılardan uzun vadeli gelişimsel amaçlara yönlendirerek duygusal tepkilerin daha stratejik bir bakış açısıyla biçimlenmesine imkân tanır. Bir aksaklığı geçici bir durum veya değerli bir geri bildirim kaynağı olarak yeniden yorumlamak, duygusal tepkileri daha az tepkisel ve olumsuzluklara karşı daha dirençli hale getirir. Bu uyum, öğrencilerin motivasyonunu artırır ve öğrenme sürecindeki duygusal dalgalanmaları azaltır. Yeniden çerçevelemenin bir diğer önemli katkısı, strese ilişkili bilişsel yükü azaltmasıdır. Duygusal düzensizlik, genellikle öğrencilerin yüksek taleplerle karşılaştığı ve bilişsel kaynakların sınırlı olduğu durumlarda ortaya çıkar. Olumsuz yorumlar dikkati tüketerek görevleri daha zorlayıcı hâle getirebilir. Yeniden çerçeveleme, algılanan tehditten kaynaklanan duygusal yükü azaltarak bilişsel enerjinin daha verimli kullanılmasını sağlar. Böylece öğrenciler daha net düşünebilir, görevleri daha etkili bir şekilde yönetebilir ve dikkat kaynaklarını problem çözmeye yönlendirebilirler.

Ayrıca yeniden çerçeveleme, kişilerarası duygusal düzenlemeyi destekleyerek işbirlikçi öğrenme ortamlarında ve öğretmen-öğrenci etkileşimlerinde önemli bir rol oynar. Bireyler başkalarının davranışlarını veya niyetlerini daha yapıcı bir çerçevede değerlendirdiğinde kişilerarası çatışmalar azalır. Koçlar, danışanların etkileşimlerini ilgili faktörler, iletişim tarzları ve farklı bakış açıları ışığında yeniden yorumlamalarına yardımcı olarak empati gelişimini desteklerler. Bu bilişsel değişim, yanlış anlamalardan kaynaklanan duygusal tepkileri azaltır ve eğitim ortamlarında daha destekleyici bir sosyal iklim oluşturur. Son olarak, yeniden çerçeveleme, uyum sağlayıcı anlatıları güçlendirerek psikolojik dayanıklılığı artırır. Eğitim koçluğu, güçlü yönleri, ilerlemeyi ve potansiyeli vurgulayan anlatılar oluşturmaya odaklanır. Danışanlar bu yeniden yapılandırılmış anlamları kendi benlik kavramlarıyla birleştirdiklerinde, gelecekteki zorluklarla başa çıkma yetenekleri önemli ölçüde artar. Bu süreç, yalnızca anlık duygusal düzenlemeyi değil, aynı zamanda uzun vadeli duygusal gelişimi de destekleyerek stres ve olumsuz duygu döngülerine karşı koruyucu bir görev yapar.

Pozitif psikoloji ilkeleriyle uyumlu bir süreç olarak yeniden çerçeveleme, danışanların duygusal düzenleme kapasitelerini anlamlı biçimde güçlendirir. Bireyler ihtimalleri, güçlü yönlerini ve yapıcı geri bildirimleri fark ettiklerinde, genişletme ve inşa teorisinin öngördüğü gibi olumlu duyguları artar. Olumlu duyguların yükselmesi, bilişsel esnekliği destekleyerek öğrencilerin olumsuz duygusal tepkilerini daha etkili biçimde düzenlemelerini sağlar. Eğitim koçluğu açısından, olumlu yeniden çerçeveleme ve duygusal genişleme arasındaki karşılıklı etkileşim, duygusal işlevselliği dengeleyen bir geri bildirim döngüsü oluşturarak öğrenme sürecini destekler. Ayrıca, yeniden çerçeveleme süreci duyguların reddedilmediği, aksine doğrulandığı ve yansıtıcı biçimde ele alındığı destekleyici bir koçluk ortamı yaratır. Etkili bir şekilde yeniden çerçeveleme yapan koçlar, danışanın duygusal gerçekliğini küçümsemeden yeni bilişsel bakış açıları sunar. Doğrulama ve bakış açısı değişikliğini birleştiren bu yaklaşım, duygusal yoğunluğu azaltırken psikolojik güvenliği artırır. Öğrencilerin bu becerileri zaman içinde bağımsız olarak içselleştirmeleri, hem eğitim ortamlarında hem de yaşamın diğer alanlarında duygusal deneyimlerini daha yapıcı ve sürdürülebilir bir şekilde yönetme yeteneklerine katkıda bulunur ve böylece uzun vadeli bir psikolojik kaynak oluşturur.

### ***7.1.6 Ölçekleme, Güçlü Sorular ve Yeniden Çerçevelemenin Birleştirilmesi***

Ölçekleme, güçlendirici sorular ve yeniden çerçeveleme, eğitim koçluğunda derinliği ve etkililiği artıran, birbirini tamamlayan üç temel sorgulama stratejisidir. Amaçlı ve bütüncül bir şekilde kullanıldıklarında, bu araçlar öğrencilerin hedeflerini daha net ifade etmelerine, içgörü geliştirmelerine ve duygusal süreçlerini düzenlemelerine yardımcı olurken, aynı zamanda özerklik ve yansıtıcı düşünmeyi güçlendirir. Bu stratejilerin harmanlanması, öğrencilerin deneyimlerini, algılarını ve beklentilerini kapsamlı bir biçimde anlamalarını sağlayarak koçluk sürecinin merkezindeki diyalogları derinleştirir.

Ölçekleme tekniği, öğrencinin ilerleme, özgüven veya hazır bulunuşluk düzeyine ilişkin mevcut durumunu değerlendirmesi için yapılandırılmış bir çerçeve sunar. Güçlendirici sorularla birleştirildiğinde, birleştirildiğinde, ölçeklendirme tamamen sayısal bir değerlendirmeden

anlam oluşturmaya yönelik dinamik bir sürece dönüşür. Koç, öğrenciyi yalnızca bir ölçek kullanarak not vermeye değil, aynı zamanda bu değerlendirmenin ardındaki unsurları keşfetmeye de yönlendirir. Böylece, doğrudan sorgulamayla görünür hale gelmeyebilecek değerler, güçlü yönler, kaynaklar ve engeller daha açık biçimde ortaya çıkar.

Güçlendirici sorular, öğrencinin yüzeysel tanımlamalardan üretken ve derinlemesine bir düşünme sürecine geçişinde kritik bir role sahiptir. Bu sorular ölçeklendirme yapıldıktan sonra uygulandığında, öğrencinin hem geçmişteki çabalarının hem de gelecekteki eylem olanaklarının farkına varmasını sağlar. Açık uçlu, yönlendirici olmayan ve seçenekleri genişleten bu sorular, öğrencinin yeni bakış açıları geliştirmesine ve kararları üzerindeki sahiplenme duygusunu artırmasına katkıda bulunur.

Yeniden çerçeveleme ise, öğrencinin bir durumu daha yapıcı ve güçlendirici bir açıdan yorumlamasını sağlayan bilişsel ve duygusal bir düzenleme aracıdır. Ölçekleme ve güçlendirici sorular aracılığıyla öğrencinin mevcut yorumları ve duygusal tepkileri ortaya çıktıktan sonra, yeniden çerçeveleme verimsiz düşünce kalıplarına meydan okuma ve daha işlevsel seçenekler sunma olanağı tanır. Bu teknik özellikle akademik zorluklar karşısında hayal kırıklığı, kaygı veya motivasyon kaybı yaşayan öğrenciler için duygusal düzenlemeyi önemli ölçüde destekler. Bu üç strateji birlikte kullanıldığında, koç nicel değerlendirmeler, yansıtıcı sorgulamalar ve bilişsel yeniden yapılandırma teknikleri arasında doğal ve akıcı bir geçiş sağlar. Örneğin, motivasyonunu “4” olarak derecelendiren bir öğrenci, güçlendirici sorular aracılığıyla bu değer oluşum nedenlerini keşfedebilir. Ardından yeniden çerçeveleme ile bu “4”, bir eksiklik göstergesi olarak değil, üzerine inşa edilebilecek bir motivasyon temeli olarak yorumlanabilir. Bu bütünlük süreci, öğrencinin ileriye dönük hareket gücünü artırırken, kendi yetkinliklerine yönelik inancını da güçlendirir.

Bu bütünlük aynı zamanda güçlü yönler dayalı bir yaklaşımı da pekiştirir. Ölçekleme ilerlemeyi vurgularken, güçlü sorular iç kaynakları ortaya çıkarır ve yeniden çerçeveleme odağı sorunlardan olasılıklara kaydırır. Böylece, yanlış odaklanmış düşünce dengelenir ve öğrencilerin akademik zorlukları felaketleştirme eğilimleri azalır. Bu durum, gelişim

odaklı bir zihniyetin oluşumunu destekleyerek sürdürülebilir akademik dayanıklılığı artırır. Araçların birleştirilmesinin bir diğer faydası ise meta-bilişsel farkındalığın artmasıdır. Öğrenciler, ölçeklere verdikleri cevapların ardındaki mantığı açıklarken, güçlü soruları yanıtlarken ve yeniden çerçeveleme sürecine katılırken, düşünme kalıplarının daha çok farkına varırlar. Bu artan farkındalık, öğrencilerin düşüncelerinin duygular ve davranışlar üzerindeki etkilerini anlamalarını ve gelecekteki öğrenme bağlamlarında daha etkili bir şekilde kendilerini düzenlemelerini sağlar.

Bir koçun becerisi, bu araçları öğrencinin ihtiyaçlarına, duygusal durumuna ve değişime hazır oluşuna göre seçme, önceliklendirme ve uyarlama yeteneğiyle ölçülür. Bütünleştirme esnek olmalıdır, çünkü bazı öğrenciler ölçeklendirme ve bazıları da güçlü sorularla başladığında yeniden çerçeveleme ve bağlamlandırmaya daha iyi yanıt verirler. Koçun sözlü ipuçlarına, duygusal sinyallere ve öğrencinin gelişim düzeyine uyum sağlaması, stratejilerin destekleyici ve bunalıcı olmayan bir şekilde uygulanmasını garanti eder. Eğitim koçluğunun iş birlikçi doğası, bu araçların birleştirilmesiyle güçlülenir. Güçlü sorular sorarak merakı teşvik eden, ölçeklendirme yoluyla yapı sağlayan ve yeniden çerçeveleme yoluyla bilişsel destek sunan koç, öğrencilerin duyulduğunu, anlaşıldığını ve güçlendirildiğini hissetmelerine yardımcı olur. Bu ortak yapıcı süreç, güveni pekiştirir ve öğrencinin katılımını artırarak anlamlı ve kalıcı davranış değişikliğinin olasılığını yükseltir. Sonuç olarak, ölçeklendirme, güçlü soru sorma ve yeniden çerçeveleme stratejilerinin bütünleşik kullanımı, öğrenmenin bilişsel, duygusal ve motivasyonel boyutlarını kapsayan çok yönlü bir koçluk metodolojisine katkıda bulunur. Bu stratejiler görevdeş biçimde uygulandığında, öğrencilerin zorlukları daha net kavramalarına, duygusal tepkilerini daha etkili düzenlemelerine ve ileriye dönük uygulanabilir yollar belirlemelerine yardımcı olur. Bu bütünleşim, öğrenmeyi teşvik ederek eğitim koçluğunun dönüştürücü potansiyelini güçlülendirir ve öz farkındalık, eylemsellik ile akademik gelişimi destekler.

### ***7.1.7 Eğitim Koçluğunda Mesleki Uygulamalar***

Eğitim koçluğu, öğretim kalitesini artırmak, öğretmenleri güçlendirmek ve öğrenci öğrenme sonuçlarını desteklemek için tasarlanmış çeşitli profesyonel uygulamaları kapsar. Bunlar arasında önemli uygulamalardan

biri de yansıtıcı süreçtir. Bu süreçte koçlar, eğitimcileri öğretim kararlarını ve sınıf içi etkileşimlerini analiz etme konusunda yönlendirir. Öğretmenler, yapılandırılmış diyaloglar aracılığıyla pedagojik yaklaşımları ve temel varsayımları konusunda daha derin bir farkındalık geliştirme ve mesleki gelişimlerini sürdürme olanağı bulurlar. Bu süreç, öğretim becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda öğretmenlerin uygulamalarıyla ilgili veriye dayalı kararlar almalarını sağlayarak mesleki özerkliklerini de güçlendirir.

Eğitim koçluğu uygulamalarında önemli bir diğer yaklaşım ise, eğitimcilerin deneyim, özgüven ve mesleki ihtiyaçlar açısından farklılık gösterdiğini kabul eden farklılaştırılmış öğretmen desteğidir. Koçlar, ders modelleme, ortak öğretim veya gözlemsel geri bildirim gibi stratejilerini her öğretmenin gelişim düzeyine göre uyarlayarak bireyselleştirilmiş destek sağlar. Bu yaklaşımla öğretmen, müdahaleleri kendi bağlamıyla anlamlı bir şekilde ilişkilendirir ve bu da değişimin sürdürülebilirliğini artırır. Ayrıca, öğretmenler koçluğu bir değerlendirme aracı olarak değil, kişiselleştirilmiş mesleki gelişim fırsatı olarak algıladıklarında motivasyon düzeyi de artar.

Öğretim modellemesi, koçların etkili öğretim tekniklerini doğrudan sınıfta sergileyerek öğretmenlere somut örnekler sunduğu bir uygulamadır. Öğretmenler, teorik stratejilerin soru sorma teknikleri, sınıf yönetimi rutinleri veya biçimlendirici değerlendirme uygulamaları gibi uygulamalı eylemlere nasıl dönüştüğünü gözleme fırsatı bulur. Modelleme, öğretmenlerin soyut kavramları işlevsel uygulamalara dönüştürmede zorlandıkları durumlarda özellikle değerli bir araçtır. Modelleme Seanslarını takip eden işbirlikçi değerlendirmeler, öğretmenlerin öğretim süreçlerini analiz etmelerini ve stratejileri kendi uygulamalarına uyarlamalarını sağlar.

Ortak öğretim, koçların ve öğretmenlerin ders planlaması, sunumu ve değerlendirmesi sorumluluğunu paylaşmalarına olanak tanıyarak öğretimsel öğrenmeyi derinleştiren bir yaklaşımdır. Bu işbirlikçi yapı, öğretmenlerin bir koçun rehberliğinde yeni stratejileri uygulamaya koyduğu gerçek zamanlı mesleki gelişimi destekler. Bu yaklaşım, koçları ortak olarak konumlandırarak karşılıklı güveni de güçlendirir. Zamanla, bu

ortak uygulama öğretim kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunur ve öğretmenlerin yenilikçi yöntemleri deneme konusundaki güvenini artırır.

Sınıf gözlemleri ve geri bildirim döngüleri, eğitim koçluğunun temel bileşenlerinden birini oluşturur. Gözlemler sırasında koçlar, öğrenci katılımı, öğretimin anlaşılabilirliği, hız ve etkileşim kalıpları gibi nitel ve nicel veriler toplar. Takip eden geri bildirim Seanslarında, GROW veya CLEAR gibi koçluk çerçeveleri doğrultusunda tanımlayıcı ve yargısız bir değerlendirme yapılır. Kanıtlara dayalı bu yaklaşım, öğretmenlerin güçlü yönlerini fark etmelerini, gelişim alanlarını belirlemelerini ve eyleme geçirilebilir hedefler geliştirmelerini sağlar. Böylece mesleki gelişim, sınıf gerçeklerine dayalı olarak yapılandırılmış olur.

Koçluk sürecinde öğretmenlerin veri okuryazarlığı ve ilerleme izleme becerilerini geliştirmek de önemlidir. Koçlar, eğitimcilerin değerlendirme sonuçlarını yorumlamalarına, öğrenci başarısındaki kalıpları analiz etmelerine ve verileri öğretimsel düzenlemelerle ilişkilendirmelerine yardımcı olur. Bu rehberlik, öğretmenlerin hedefli müdahaleler tasarlama ve izleme becerilerini geliştirir. Ayrıca, veriye dayalı karar verme yetkinliğini destekler ve öğrenci ihtiyaçlarına duyarlı ve akademik başarıyı destekleyen uyarlanabilir öğretim uygulamalarını teşvik eder.

Hedef belirleme, koçluk sürecinin merkezinde yer alır. Koçlar, öğretmenlerle işbirliği yaparak mesleki gelişimlerini yönlendiren belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana bağlı (SMART) hedefler oluştururlar. Net hedefler, öğretmenlerin koçluk süreci boyunca odaklanmalarını ve sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlar. Ayrıca, geri bildirim ve sonuçlara dayalı olarak hedeflerin gözden geçirilmesine yönelik rehberlik, sürekli gelişim kültürünü güçlendirir.

Profesyonel Öğrenme Toplulukları (PÖT) genellikle kolektif gelişimi teşvik etmek için koçluk ilkelerini kullanırlar. Koçlar, grup tartışmalarını, işbirlikçi planlamayı ve ortak araştırma faaliyetlerini kolaylaştırarak öğretmenlerin birbirlerinin deneyimlerinden faydalanmasını sağlar. Bu kolektif yaklaşım, okulun mesleki kültürünü güçlendirir, öğrenci başarısı için ortak sorumluluğu teşvik eder ve uzmanlığı öğretim kadrosuna yayar.

Uzun vadede bu, PÖT'lerin kurumsal öğrenme ve eğitim için yenilikçi ve etkili tasarımlar oluşturmasını sağlar.

Eğitim koçluğu ayrıca, müfredat uygulaması, davranış yönetimi çerçeveleri veya yeni öğretim teknolojileri gibi okul çapındaki girişimleri desteklemede kritik bir rol oynar. Koçlar, politika ile uygulama arasındaki boşluğu doldurarak öğretmenlerin kurumsal beklentileri sınıf düzeyinde uygulanabilir stratejilere dönüştürmelerine yardımcı olurlar. Sürekli ve bağlama duyarlı rehberlik, başarılı uygulamaların gerçekleşme olasılığını artırır ve koçluk, teori ile uygulama arasındaki boşluğu kapatarak kurumsal tutarlılık ve öğretim uyumunu güçlendirir.

Son olarak, eğitim koçluğundaki günlük uygulamalar, öğretmenlerin refahını ve mesleki dayanıklılığını geliştirmeye de katkıda bulunur. Koçlar, öğretmenlerin stresle başa çıkmalarına, değişime uyum sağlamalarına ve yansıtıcı diyaloglar aracılığıyla duygusal düzenleme becerileri geliştirmelerine destek olur. Bir koçun öğretmen refahına odaklanması, netliği, motivasyonu ve mesleki sorumluluklara tutarlı bir şekilde bağlılığı teşvik etmesi, öğretimin etkinliğini artırır. Günümüz eğitim ortamlarının karmaşıklığı göz önüne alındığında, koçluk hem öğretimsel hem de kişisel gelişimi destekleyen, öğrenme ortamına bütüncül katkı sağlayan dengeleyici bir rol üstlenir.

### ***7.1.8 Eğitim Koçluğunda Sorgulama Araçlarının Etik Ve Yerinde Kullanımı***

Eğitim koçluğunda soru sorma araçlarının etik ve uygun kullanımı, koçluk ilişkisinde var olan güçlü etkenlerin ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasını gerektirir. Araştırma, ölçekleme, ifade etme ve yeniden çerçeveleme gibi sorgulama araçları, danışanları netlik ve içgörüyeye yönlendirme potansiyeline sahiptir. Ancak bu araçlar aynı zamanda yönlendirme, baskı kurma veya istenmeyen anlamlar yükleme tehdidini de taşır. Bu nedenle etik bir duruş, öğretmenin veya koçun danışanın özerkliğini koruma sorumluluğunu üstlenmesini ve soruların koçun tercihlerine veya varsayımlarına değil, öğrencinin hedeflerine hizmet etmesini gerektirir. Bu yaklaşım, modern koçluk yaklaşımlarının merkezinde yer alan yönlendirmesiz rehberliğin temelini oluşturur.

Etik sorgulamanın temel bir yönü amaçtır. Bu nedenle, her sorunun, danışanın düşünme veya problem çözme sürecini doğrudan destekleyen bir amacı olmalıdır. Deneyimli koçlar, soru sorma araçlarını sadece tanıdık teknikler oldukları için kullanmazlar; öğrencinin duygusal hazır oluşuna, bilişsel yeteneğine ve bağlamsal ihtiyaçlarına uygun soruları dikkatlice seçerler. Bu yaklaşım, güvenilirliği ve özgünlüğu tehdit eden mekanik veya kalıplaşmış soru sorma biçimlerinden kaçınır. Etik sorgulama, koçun kendi önyargılarını fark etmesini sağlar ve sorularının danışanı önceden belirlenmiş cevaplara yönlendirmesini önler.

Psikolojik güvenlik, etik sorgulamanın bir diğer önemli boyutudur. Sorgulama araçları hassas duyguları ortaya çıkarabilir, uzun süredir devam eden inançları sorgulatabilir veya tutarsızlıkları gösterebilir. Duyarlılık olmadan kullanıldığında, bu araçlar savunmacılığa veya kırılganlık hissine yol açarak koçluk sürecini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, etik koçlar zor konuları ele almadan önce danışanın iznini ve hazırlığını isterken, soru sorma hızını ayarlayarak destekleyici bir tutum sergilerler. Bu, danışanların daha derin düşünme süreçlerine güvenle katılmalarını sağlar.

Aktif dinleme, sorgulama araçlarının ahlaki bir şekilde uygulanabilmesi için vazgeçilmezdir. Sorular, dikte yoluyla değil, samimi ve dikkatli bir dinleme sonucunda ortaya çıktığında, durumu açıklığa kavuşturma amacı taşıdığında daha anlamlı olur. Koç, soruyu danışanın sözleri, duyguları ve hedefleriyle ilişkilendirerek danışanla daha iyi bağ kurabilir. Aktif dinleme, koçun ifadeleri doğru bir şekilde yansıtma becerisini güçlendirerek yanlış yorumlama veya çarpıtma riskini azaltır.

Kültürel yeterlilik, etik ve uzmanca sorgulamayı daha da önemli kılar. Eğitim koçluğu genellikle kültürel açıdan çeşitlilik gösteren ortamlarda gerçekleşir ve bu da ortamlardaki dil farklılıklarına, iletişim ilkelerine ve kültürel olarak yerleşik değerlere duyarlılık gerektirir. Bir kültürel çerçevede tarafsız görünen sorular, başka bir kültürel çerçevede müdahaleci veya uygunsuz olarak algılanabilir. Deneyimli koçlar, kültürel açıdan hassas bir dil kullanarak ve kalıplaşmış varsayımlardan kaçınarak, soru sorma stratejilerini danışanın kültürel beklentilerine uyumlu hale getirirler. Etik sorgulama aynı zamanda şeffaflık ilkesini de içerir. Koç, yeniden yapılandırma veya çözüm odaklı sorular sorduğunda, danışana

sorunun amacını ve koçluk hedefleriyle bağlantısını da açıklamalıdır. Bu şeffaflık, iş birliğini güçlendirir ve öğrencinin anlam oluşturma sürecine aktif olarak katılmasını sağlar. Ayrıca, antrenörün niyetlerinin yanlış yorumlanmasını önleyerek karşılıklı güveni de korur.

Sorgulamanın hızı ve zamanlaması, etik ve becerikli bir koçluk açısından da önemlidir. Her soruyu her zaman sormak uygun olmayabilir. Bir öğrenci duygularını işlemek, düşüncelerini düzenlemek veya özgüven kazanmak için zamana ihtiyaç duyabilir. Deneyimli koçlar, soru sorma araçlarını sorumluluk bilinciyle kullanır, ipuçlarına dikkat eder ve ancak karşılıklı güven kurulduktan ve danışan hazır olduktan sonra daha zor sorular sorarlar. Bu yaklaşım, danışanın kendi gelişim sürecini derinlemesine ve dengeli bir şekilde değerlendirmesine imkân tanır. Sorgulama araçlarını kullanırken gizlilik ve sınırların farkında olmak önemlidir. Bazı sorular kişisel veya hassas konulara değinilmesine yol açabilir. Etik koçlar, bu durumları ihtiyatla ele alır, gerektiğinde gizliliğin sınırlarını netleştirir ve koçluk rolünün ötesine geçen sorulardan kaçınırlar. Net sınırlar, araştırmanın tıbbi veya değerlendirme alanına sapmadan gelişmeyi desteklemesini sağlar.

Yansıtıcı uygulama, soru sorma araçlarının etik kullanımını geliştirmenin önemli bir yöntemidir. Yetenekli koçlar, soru sorma kalıplarını düzenli olarak analiz eder ve soruların yönlendirici, belirsiz veya istemeden yargılayıcı olabileceği durumları belirlemeye çalışırlar. Koçlar, gözlem, günlük tutma veya akran diyalogu yoluyla güçlü ve saygılı sorular sorma becerilerini geliştirebilirler. Bu sürekli öz değerlendirme, etik karar verme sürecinde sürekli gelişmeyi sağlar. Sonuç olarak, eğitim koçluğunda sorgulama araçlarının etik ve becerikli kullanımı, empati, amaçlılık ve kültürel duyarlılığı bir araya getiren bütünleştirici bir süreçtir. Doğal farkındalık ve yansıtıcı disiplin sayesinde, sorgulama yalnızca bir teknik olmaktan çıkarak işbirlikçi bir keşif sürecine dönüşür. Koçlar, sorgulamalarını özerkliğe, psikolojik güvene ve gerçek ortaklığa saygı temelinde inşa ettiklerinde, öğrencilerin daha derin içgörüler geliştirmesine, inisiyatif almasına ve anlamlı ilerleme kaydetmesine uygun şartlar oluştururlar.

## 7.2 Görselleştirme, Zihin Haritalama ve Günlük Tutma

Görselleştirme, ğrenmeyi, karar verme süreçlerini ve davranış değişimini desteklemek amacıyla canlı zihinsel imgeler oluşturmayı içeren etkili bir psikolojik tekniktir. Koçluk bağlamında bu teknik, insanların hedeflerine, arzu ettikleri sonuçlara veya başa çıkma stratejilerine dair net bir içsel anlayış oluşturmalarına yardımcı olur. Müşteriler başarıyı zihinsel olarak canlandırdıklarında, beyin bu deneyime gerçekmiş gibi tepki verir ve hedefe yönelik davranışları destekleyen sinirsel yapıların güçlülenmesini sağlar. Bu zellik, görselleştirmeyi özellikle stres yönetimi, odaklanmayı artırma ve zorluklarla baş etme becerilerini geliştirme açısından etkili bir araç hâline getirir.

Görselleştirmenin başlıca faydalarından biri, oşkuyu artırması ve insanların hedefleriyle duygusal olarak uyum sağlamasına yardımcı olmasıdır. Müşteriler gelecekteki arzu ettikleri durumu zihinlerinde canlandırdıklarında, hedefleriyle güçlü bir bağ kurarlar; bu da bağlılıklarını ve kararlılıklarını artırır. Koçlar, rehberli görselleştirme uygulamaları aracılığıyla bireylerin istedikleri durumu duygusal ve duygusal yönleriyle deneyimlemelerine yardımcı olur. Görselleştirme düzenli uygulandığında, bireyin hem zihinsel hem de duygusal açıdan başarıya hazırlanmasını sağlayan bir tür “zihinsel prova” işlevi görür. Bu teknik aynı zamanda problem çözme ve karar verme süreçlerine de önemli ölçüde katkı sağlar. Bireyler farklı senaryoları zihinlerinde canlandırdıklarında, olası sonuçlara ve diğer stratejilere ilişkin farkındalık geliştirirler. Bu süreç, belirsizlik kaynaklı kaygıyı azaltırken daha yaratıcı ve ngrl düşünmeyi teşvik eder. Özellikle ğrenciler için bilgilerin görsel imgelerle ilişkilendirilmesi, hafızada kalıcılığı artıran güçlü bir öğrenme desteği sunar.

Zihin haritalama ise düşüncelerin görsel ve doğrusal olmayan bir yapıda düzenlenmesini sağlayan güçlü bir öğrenme ve düşünme aracıdır. Tony Buzan tarafından geliştirilen bu yöntem, bilgiyi merkezi bir kavram etrafında işinsal bir yapı ile organize eder. Merkezde bulunan temel kavramdan dallanan alt başlıklar, ilişkili düşüncelerini doğal bir çağrışım düzeni içinde bir araya getirir. Bu format, beynin bilgi işleme biçimiyle

uyumlu olduğu için öğrenme, kategorize etme ve hatırlama süreçlerini destekler.

Koçluk sürecinde zihin haritaları, müşterilerin düşünce kalıplarını, bağlantılarını ve içgörülerini görünür hâle getirmesi açısından oldukça işlevseldir. Görsel yapı, karmaşık konuların daha geniş bir açıdan ele alınmasını sağlar. Hedef belirleme, engellerin tanımlanması veya strateji geliştirme gibi süreçlerde zihin haritaları, ilişkilerin daha önce fark edilmeyen yönlerini ortaya çıkararak netlik ve derinlik sağlar. Eğitim ortamlarında kullanıldığında, pasif öğrenmeyi aktif katılıma dönüştürür; öğrencilerin kavramsal anlayışını güçlendirir ve yaratıcı düşünmeyi teşvik eder.

Günlük tutma, kişisel gelişimi ve duygusal düzenlemeyi destekleyen bir diğer önemli araçtır. Görselleştirme ve zihin haritalama hayal gücüne dayanırken, günlük tutma dile ve anlatıya dayanır. Yazma eylemi bireyin düşünme hızını yavaşlatarak deneyimlerini bütünleştirmesine, duygularını ifade etmesine ve içsel süreçlerini anlamlandırmasına yardımcı olur. Günlük kaydı, karmaşık düşünce ve duyguları somut hâle getirerek bireyin onları gözlemlemesini ve yönetebilmesini kolaylaştırır. Günlük tutmanın en önemli etkilerinden biri, farkındalığı ve öz değerlendirmeyi artırmasıdır. Danışanlar düzenli olarak günlük yazdıklarında, davranış kalıplarını tanımlayabilir, tekrar eden temaları fark edebilir ve geçmiş kayıtları inceleyerek gelişimlerini gözlemleyebilirler. Bu döngüsel süreç, motivasyonu artırır ve sürdürülebilir değişimi destekler. Eğitim bağlamında günlük tutma, derin öğrenmeyi, hafıza güçlülenmesini ve sürekli öz değerlendirmeyi teşvik eden güçlü bir öğrenme aracı olarak öne çıkar. Sonuç olarak, görselleştirme, zihin haritalama ve günlük tutma, koçluk ve eğitim süreçlerinde birbirini tamamlayan bütünsel bir araç seti oluşturur. Görselleştirme duygusal hazırlık ve zihinsel netlik sağlarken, zihin haritalama yapılandırma ve bağlantı kurmayı kolaylaştırır. Günlük tutma ise iç görü ve anlamlandırma süreçlerini derinleştirir. Bu tekniklerin birlikte kullanımı, bireylere hayal gücünü, zihinsel organizasyonu ve öz farkındalığı bir arada geliştirebilecekleri güçlü bir gelişim ortamı sunar. Bu araçları ustalıkla kullanan koçlar ve eğitimciler, bireylerin daha yaratıcı düşünmelerine, daha etkili kararlar almalarına ve daha bütüncül bir gelişim yaşamalarına önemli ölçüde katkı sağlar.

### 7.3 Eğitim Koçluğuunda Yaşam Çemberi

Eğitim koçluğuunda kullanılmak üzere tasarlanan Yaşam Çemberi modeli, öğrencilerin, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin akademik ve kişisel icraatlarının çeşitli yönlerini değerlendirmelerine imkân tanıyan bütünsel bir öz değerlendirme ve yansıtma aracı görevi görür. Koçluk uygulamalarından esinlenerek tasarlanan bu araç, yaşamın veya öğrenmenin önemli alanlarında dengeyi, memnuniyeti ve algılanan etkinliği görsel olarak temsil etmeyi amaçlamaktadır. Eğitim bağlamlarında genellikle akademik başarı, çalışma alışkanlıkları, motivasyon, duygusal düzenleme, akran ilişkileri, zaman yönetimi ve refah gibi alanlar kapsanacak şekilde özelleştirilmektedir. Kişisel deneyimleri yapılandırılmış bir görsel şekle dönüştüren Yaşam Çemberi, danışanların öz farkındalıklarını artırmalarına ve müdahale gerektiren alanları belirlemelerine yardımcı olmaktadır. Eğitim koçluğu seanslarında süreç, danışandan her alandaki memnuniyet veya etkinlik düzeyini genellikle 1'den 10'a kadar bir ölçekle derecelendirmesi istenerek başlatılır. Bu derecelendirmeler daha sonra tekerlek benzeri bir yapıyı oluşturan dairesel bir diyagram üzerinde gösterilir ve dengesizlikler kolaylıkla fark edilir hâle gelir. Dairesel tasarım, bütünlüğü ve birbirine bağlılığı simgeler ve öğrencinin akademik ve kişisel yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olarak işlev görmediğini vurgular. Bu görselleştirme, danışanları bir alandaki eksikliklerin diğer alanları nasıl etkileyebileceğini anlamaya yönlendirerek koçluk diyaloğuunda sistem düşüncesinin geliştirilmesine katkı sağlar.

Yaşam Çemberi aynı zamanda yansıtıcı konuşmalar için güçlü bir tetikleyici görevi üstlenmektedir. Puanlar çizildikten sonra koç, danışanı bu puanların önemini ve hangi faktörlerin bu değerlendirmeyi etkileyebileceğini keşfetmeye davet eder. Bu yansıtıcı diyalog, öğrencinin içsel deneyimlerini ifade etmesine, algılarını netleştirmesine ve eylemler ile sonuçlar arasındaki ilişkileri daha iyi anlamasına yardımcı olur. Bu işlev, öz farkındalığı ve anlamlı fikirlerin geliştirilmesini vurgulayan koçluk ilkeleriyle uyumludur. Yaşam Çemberi'nin eğitim koçluğuundaki temel gücü, sınırlı başarı ölçütleri yerine dengeye odaklanmasıdır. Geleneksel akademik değerlendirmeler genellikle notları ve bilişsel başarıları önceliklendirirken, bu araç duygusal, sosyal ve davranışsal

boyutları da kapsayacak biçimde bakış açısını genişletmektedir. Bu bütüncül yaklaşım, akademik başarının motivasyon, öz yeterlilik, stres seviyeleri ve kişilerarası ilişkiler gibi bilişsel olmayan faktörlerden etkilendiğini kabul eder. Yaşam Çemberi, bu boyutları birleştirerek ederek öğrenci gelişimi hakkında daha kapsamlı bir anlayış sunar.

Yaşam Çemberi, koçluk sürecindeki hedef belirleme aşamalarını da güçlendirir. Dengesizliklerin belirlenmesinin ardından koç ve danışan, iyileştirme gerektiren alanlara öncelik verir. Bu önceliklendirme yalnızca düşük puanlara değil, müşterinin değişime hazır oluşuna ve belirli alanlardaki iyileşmenin potansiyel etkisine dayanmaktadır. Bu süreç, Yaşam Çemberi'nin danışanın gelişimsel ihtiyaçlarıyla uyumlu, kişiselleştirilmiş, anlamlı ve sürdürülebilir hedeflerin oluşturulmasına doğrudan katkı sağlamasına imkân verir. Eğitim Koçları da Yaşam Döngüsü'nü eylem planlamasının temeli olarak kullanır ve elde edilen içgörülerini somut adımlara dönüştürür. Bu araç, düşünme aşamasından eyleme geçme aşamasına kadar yapılandırılmış bir süreci kolaylaştırarak, müşterilerin hedef alanlarını güçlendirmek için stratejiler, kaynaklar ve destek sistemleri geliştirmelerine rehberlik eder. Bu şekilde farkındalık ile davranış değişikliği arasında bir köprü kurularak, koçluk seansları sırasında elde edilen içgörüler ölçülebilir gelişim adımlarına dönüştürülür.

Yaşam Çemberi, uzun vadeli koçluk süreçlerinde ilerlemeyi izleme aracı olarak da kullanılabilir. Taslağın düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi, danışan ve koçun farklı alanlardaki memnuniyet veya etkinlik değişimlerini değerlendirmesine imkân sağlar. Bu uzun süreli değerlendirmeler, hem danışanın başarılarını hem de ortaya çıkan zorlukları vurgulayan zengin nitel veriler sunar. Döngüsel değerlendirme, hesap verebilirliği artırır, sürekli katılımı teşvik eder ve danışanın kendini geliştirme çabalarını doğrular. Yaşam Çemberi'nin bir diğer önemli görevi, üst-bilişsel farkındalığı artırma kapasitesidir. Öğrenciler, belirli alanların neden güçlü veya zayıf hissettirdiğini analiz ederken düşünce kalıplarını, öz düzenleme stratejilerini, motivasyonlarını ve öğrenme davranışlarını dolaylı olarak incelerler. Bu üstbilişsel odaklanma, eğitim koçluğunun özerk öğrenenler yetiştirmek amacıyla doğrudan örtüşmektedir. Eğitim koçları, Yaşam Çemberi'ni yalnızca öğrencilerle sınırlı tutmayıp, öğretmenler veya okul yöneticileriyle birlikte de

kullanabilirler. Bu araç mesleki bir bağlamda uygulandığında, öğretim etkinliği, sınıf yönetimi, iş-yaşam dengesi, meslektaşlarla iletişim veya liderlik becerileri gibi alanları kapsayacak şekilde uyarlanabilir. Bu durum, eğitim kurumlarının bütün seviyelerinde yansıtıcı uygulamayı ve mesleki gelişimi destekleyen çok yönlü bir koçluk aracı olarak değerini artırmaktadır. Sonuç olarak, Yaşam Çemberi koçluğu, güçlü yönler odaklı ve kişi merkezli bir yaklaşımı desteklemektedir. Danışanların kendilerini, birbirleriyle bağlantılı, her birinin kendi ihtiyaçları, potansiyeli ve zorlukları olan bütün bireyler olarak algılamalarına yardımcı olur. Görünmeyeni görünür kılarak, daha bilinçli gelişim sağlar. Danışanların gelişim sorumluluğunu üstlenmesini teşvik eder ve koç ile danışan arasındaki iş birliğine dayalı ilişkiyi güçlendirir. Görsel sadeliği ve kavramsal derinliği, onu dönüştürücü ve çok yönlü bir öğrenme koçluk aracı haline getirir.

### **7.3.1 Yaşam Çemberinin Kapsamı ve Kategorileri**

Yaşam Çemberi genellikle sekiz temel kategoriden oluşur:

- 1. Kariyer ve İş**
- 2. Finans**
- 3. Sağlık ve Zindelik**
- 4. Aile ve İlişkiler**
- 5. Kişisel Gelişim ve Eğitim**
- 6. Sosyal Yaşam ve Arkadaşlar**
- 7. Eğlence ve Hobiler**
- 8. Maneviyat ve Yaşam Anlamı**

Kategoriler, kişinin yaşam bağlamına uyacak şekilde genişletilebilir. Bazı koçluk yaklaşımları, yaratıcılık, dayanıklılık, topluma katkı veya yaşam amacı gibi ek alanları da içerir.

### ***7.3.2 Yaşam Çemberi Uygulama Süreci***

Eğitim koçluğunda Yaşam Çemberi uygulama süreci, koç ile öğrenci arasında net ve güvene dayalı bir ilişkinin kurulmasıyla başlar. İlk adımda, koç Yaşam Çemberi aracının amacını açıklar ve danışanın hayatının çeşitli yönlerinin şu anda nasıl işlediğine dair bütünsel bir görsel temsil oluşturmasına yardımcı olmayı hedefler. Bu açıklama, öğrencinin sürecin yalnızca bir değerlendirme aracı olmadığını, aynı zamanda öz farkındalığı ve yapıcı değişimi teşvik eden yansıtıcı bir egzersiz olduğunu anlamasına yardımcı olur.

Öğrenci uyum sağlandıktan sonra, koç Yaşam Çemberi'nde yer alacak temel yaşam alanlarını belirlemesi konusunda yönlendirir. Bu alanlar genellikle akademik başarı, zaman yönetimi, duygusal refah, aile ilişkileri, akran etkileşimleri, fiziksel sağlık, ders dışı etkinlikler ve gelecek hedeflerini kapsar. Alanların seçimi işbirliğine dayalıdır ve öğrencinin bağlamına göre uyarlanmıştır. Bu nedenle, yapı genel bir şablon olmaktan ziyade öğrencinin gerçek yaşamını yansıtır.

Alanların belirlenmesinin ardından, öğrenciden her alandaki mevcut memnuniyet veya etkinlik düzeyini genellikle 0 ile 10 arasında bir ölçek kullanarak derecelendirmesi istenir. Bu adım, koçun dürüst ve düşünceli bir değerlendirmeyi kolaylaştırmasını ve öğrencinin abartılı veya gerçekçi olmayan puanlamalardan kaçınmasını destekler. Amaç yüksek sayısal puanlar elde etmek değil, öğrencinin güçlü ve zayıf yönlerine dair fikir vererek daha derinlemesine analiz için temel oluşturmaktır. Koç, öğrencinin kendi durumunu daha iyi anlamasına yardımcı olmak için sorgulayıcı sorular kullanabilir.

Derecelendirmelerin tamamlanmasının ardından koç ve öğrenci, puanları Yaşam Çemberi diyagramına görsel olarak yerleştirerek bir desen oluşturur. Bu görselleştirme, öğrencinin dengesizlikleri veya geliştirilmesi gereken alanları daha net görmesini sağlar. Grafikselleştirme, tartışma yoluyla fark edilmeyen zıtlıkları ortaya çıkaran etkili bir ayna görevi görür. Koç, öğrencinin diyagramı yetenek veya değer yargısı olarak değil, hayatındaki geçici bir anı yansıtan bir araç olarak algılamasına yardımcı olur.

Görsel harita oluşturulduktan sonra, derecelendirmelerin ardındaki anlamın keşfi süreci başlar. Koç, öğrenciyi belirli alanların neden daha yüksek veya daha düşük puan aldığını ifade etmeye davet ederek betimleyici bir dil kullanımı ve öz değerlendirmeyi teşvik eder. Bu diyalog, altta yatan inançlar, alışkanlıklar, engeller ve motivasyonların ortaya çıkmasını sağlar. Koç, öğrencinin düşünme sürecini desteklemek için aktif olarak dinler, tarafsız kalır ve yansıtıcı sorgulama tekniklerini uygular.

Analizden sonra, koç öğrencinin öncelikli gelişim alanlarını belirlemesine yardımcı olur. Bu alanlar sadece düşük notlara göre değil, aynı zamanda öğrencinin değişime hazır oluşuna ve isteğine göre de seçilir. Bu yaklaşım, Yaşam Çemberi'nin öğrencinin genel ilerlemesi üzerinde en yüksek etkiyi yaratacak alanlara odaklanmasını sağlayan bir karar alma aracına dönüşmesini sağlar. Koç, sürecin öğrenci merkezli kalmasını ve öğrencinin özerkliğine saygı gösterilmesine özen gösterir.

Hedef belirleme, sürecin bir sonraki önemli bileşenidir. Öncelikli alanlara dayanarak, öğrenci ve koç birlikte belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana bağlı hedefler oluşturur. Yaşam Çemberi, bu aşama için temel bir bağlam sağlayarak hedeflerin dış beklentilerden ziyade öğrencinin gerçek ihtiyaçlarına dayanmasını temin eder. Koç, öğrencinin gerçekçi eylem adımları oluşturmasını ve olası engelleri önceden öngörmesini destekler.

Eylem planının uygulanması, sürekli koçluk desteği gerektirir. Koç, ilerlemeyi gözden geçirmek, karşılaşılan zorlukları değerlendirmek ve gerektiğinde stratejileri yeniden şekillendirmek için öğrenciyle belirli aralıklarla görüşmeler yapar. Bu aşamada, Yaşam Çemberi hem cesaret verici bir hatırlatma hem de değerlendirme için doğrulayıcı bir ölçüt görevi görür. Koç, öğrenciyi öz eleştiri yerine kademeli iyileşmeye odaklanan bir gelişim zihniyeti geliştirmeye yönlendirir.

Öğrenci hedeflenen alanlarda değişim göstermeye başladığında, koç bu değişiklikleri Yaşam Çemberi'nin bütünsel yapısıyla ilişkilendiren yansıtıcı tartışmalar yürütür. Bu süreç, öğrencinin yaşam alanları arasındaki karşılıklı ilişkileri fark etmesine olanak tanır. Örneğin, zaman yönetiminin iyileşmesi akademik stresi azaltabilir veya kişisel refahı

artırabilir. Koç, öğrencinin içgörülerini pekiştirerek yeni düşünce ve davranış kalıplarının güçlülenmesini destekler.

Yaşam Çemberi uygulama süreci, öğrencinin yaşam alanlarını yeniden değerlendirdiği ve yeni diyagramı öncekiyle karşılaştırdığı bir yeniden değerlendirme aşamasıyla sona erer. Bu karşılaştırma, somut bir büyüme hissi sağlar ve öğrencinin gelişimin döngüsel ve sürekli olduğunu anlamasına yardımcı olur. Son aşamada başarılar kutlanır, çaba takdir edilir ve öğrencinin gelecekte kendi kendine değişim yaratma kapasitesi güçlendirilir. Böylece dayanıklılık ve özerklik desteklenmiş olur.

### ***7.3.3 Yaşam Çemberinin Faydaları***

Eğitim koçluğunda Yaşam Çemberi, öğrencilerin akademik, kişisel ve sosyal gelişimlerini kapsamlı bir şekilde değerlendirebilecekleri bütünsel bir çerçeve sunar. Bu model, öğrencileri hayatlarının farklı boyutlarını eş zamanlı olarak düşünmeye teşvik ederek, geleneksel hedef belirleme yaklaşımlarının kapsamını genişletir. Bu geniş bakış açısı, öğrencilerin akademik sonuçların genellikle dışsal veya görünüşte ilgisiz faktörlerden etkilendiğini anlamalarına yardımcı olur. Sonuç olarak, Yaşam Çemberi, farklı yaşam alanlarının birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini ve genel başarı ile refahı nasıl şekillendirdiğini daha derin bir biçimde anlamaya imkân tanır.

Yaşam Çemberi'nin kullanımı, koçların yüzeysel akademik konuların ötesinde diyaloglar kurmasını ve öğrencileri kişisel ekosistemlerini daha incelikli bir şekilde anlamaya yönlendirmesini sağlar. Bu süreç, öğrencilerin yalnızca notlara veya çalışma alışkanlıklarına odaklandıklarında gözden kaçabilecek kalıpları ve temel sorunları belirlemelerine yardımcı olur. Öğrenciler, bu boyutları dairesel bir yapıda görselleştirdiklerinde, dengesizlikleri ve dikkat gerektiren alanları tespit etmeleri kolaylaşır. Aracın görsel ve yansıtıcı doğası, onu farklı eğitim bağlamlarındaki öğrenciler için erişilebilir ve anlamlı kılar.

Model ayrıca, öğrencilere gelişim süreçleri üzerinde sahiplik duygusu kazandırarak katılımı artırır. Öğrenciler, yaşamlarından duydukları memnuniyeti ve bütün alanlardaki başarılarını aktif olarak değerlendirirler. Bu durum, özyönetim ve sorumluluk duygularını güçlendirir. Katılım

duygusu, öğrencilerin ilerlemelerinin kendi kontrollerinde olduğunu anlamaya başlamalarıyla birlikte içsel motivasyonu artırır. Bu yaklaşım, yapılandırmacı ve öğrenci merkezli koçluk ilkeleriyle uyumludur.

Yaşam Çemberi, duygusal düzenleme ve öz farkındalık geliştirme açısından da önemli faydalar sunar. Model, öğrencileri çeşitli yaşam durumlarında duygularını ifade etmeye teşvik ederek, duygusal okuryazarlığı ve yansıtıcı düşünme becerilerini geliştirir. Öğrenciler akademik görevlerle bağlantılı duygusal durumlarını tanımlayıp anlayabildiklerinde, daha güçlü üst-bilişsel beceriler kazanırlar. Bu içgörüler, uzun vadeli kişisel gelişim ve uyarlanabilir başa çıkma stratejileri için kritik öneme sahiptir.

Araç, öğrencilerin tek bir alana aşırı odaklanıp diğerlerini ihmal etmesini önleyerek dengeli hedef belirlemeyi destekler. Eğitim koçluğu genellikle yaşam alanlarının birbirine bağlı doğasını vurgular. Ancak öğrenciler, yapılandırılmış bir destek olmadan önceliklendirme yapmakta zorlanabilir. Yaşam Çemberi, dengeyi görsel ve kavramsal bir tema haline getirerek bu zorluğu azaltır. Böylelikle öğrenciler, gerçekçi, sürdürülebilir ve bütünlleştirici hedefler oluşturmayı öğrenirler.

Yakarıdakilere ek olarak, model koçların yalnızca eksikliklere odaklanmak yerine güçlü yönler dayalı bir yaklaşım benimsemelerini destekler. Tüm alanları birlikte inceleyerek öğrencilerin güçlü oldukları veya kendilerine güvendikleri alanlar belirlenebilir. Bu güçlü yönler, zayıf alanlarda ortaya çıkan zorlukları ele almak için kullanılabilir ve bu yaklaşım koçlukta pozitif psikoloji temelleriyle uyumludur. Mevcut yetkinliklere dayalı müdahaleler, öğrencilerin değişime daha olumlu ve dirençli bir şekilde yanıt vermelerini sağlar.

Yaşam Çemberi, koç ve öğrenci arasında ortak bir etkileşim zemini oluşturarak iletişimi güçlendirir. Görsel sonuçlar üzerinden, her iki taraf da inançları, değerleri ve öncelikleri daha etkin bir biçimde keşfedebilir ve koçluk diyaloğundaki belirsizliği azaltabilir. Bu ortak anlayış, başarılı bir koçluk ilişkisinin temel bileşenleri olan uyum ve güvenin derinleşmesini kolaylaştırır. Nesnel bir görsel araç, hassas konuların ele alınmasını da büyük ölçüde kolaylaştırır.

Araç, zaman içindeki ilerlemenin izlenmesine de önemli katkı sağlar. Öğrenciler Yaşam Çemberi'ni periyodik olarak tekrar değerlendirerek güncellemeler yapabilirler. Bu sayede hem koç hem de öğrenci, gelişim süreçlerine ilişkin net verilere ulaşırlar. Bu uygulama, yansıtıcı değerlendirmeyi destekler ve müdahalelerin etkinliğinin ölçülmesine olanak tanır. Ayrıca kişisel gelişimin dinamik ve sürekli uyum gerektiren bir süreç olduğu farkındalığını pekiştirir.

Yaşam Çemberi, akademik hedeflerin öğrencilerin genel yaşam beklentileriyle uyumlu hale getirilmesini sağlar. Öğrenciler, uyku düzenleri, aile dinamikleri, sosyal ilişkiler veya zaman yönetimi gibi faktörlerin akademik başarı üzerindeki etkisini fark ederler. Bu farkındalık, hem akademik hem de akademik olmayan stratejileri bütünlükten kapsamlı destek planlarının oluşturulmasını mümkün kılar. Bu bütünsel uyum, daha anlamlı ve sürdürülebilir ilerlemeyi destekler.

Son olarak, Yaşam Çemberi öğrencilerin sürekli öz değerlendirme yapmaları için yapılandırılmış bir yöntem sunarak uzun vadeli özerkliği teşvik eder. Öğrenciler bu yansıtıcı yaklaşımı benimsedikten sonra, koçluk ilişkisi dışında da aracın uygulamasını sürdürebilirler. Bu aktarılabilirlik, Yaşam Çemberi'ni değerli bir yaşam boyu öğrenme aracı haline getirir. Bütüncül, görsel ve yansıtıcı yaklaşımıyla bu model, eğitim koçluğu sürecini zenginleştirir ve daha derin kişisel akademik gelişimi destekler.

#### ***7.3.4 Yaşam Çemberi Uygulamalarında Karşılaşılan Zorluklar***

Yaşam Çemberi uygulamalarında, katılımcılar öz değerlendirme yaparken genellikle kendi algılarıyla ilgili zorluklarla karşılaşır. Öğrenciler, hayatlarının çeşitli alanlarındaki memnuniyet veya başarı düzeylerini doğru bir şekilde değerlendirmekte zorlanabilirler. Bu durum, gerçek yaşamlarını doğru yansıtmayan değerlendirmelere yol açabilir. Bu sorun, özellikle öğrencilerin yansıtma araçlarını kullanma konusunda önceden deneyim sahibi olmadığı eğitim durumlarında daha da belirgindir ve bu da onların belirttiği öncelikler ile gerçek davranışları arasında bir tutarsızlığa yol açar. Bu tür tutarsızlıklar, koçun etkili müdahale stratejileri geliştirme çabalarını zorlaştırabilir.

Bir diğer önemli sorun da, Yaşam Döngüsü modelinin karmaşık duygusal veya akademik konuları ayrı kategoriler halinde ele alarak aşırı basitleştirmesidir. Model bütüncül bir bakış açısı sağlamayı amaçlasa da, öğrenciler yaşamın farklı alanlarını gelişimlerinin birbirine bağlı yönleri olarak değil, katı bölümler olarak algılayabilirler. Bu tür bir bölümlendirme, aile baskısının akademik motivasyon üzerindeki etkisi ve aralarındaki etkileşim gibi temel kalıpları belirleme yeteneğini sınırlayabilir. Bu nedenle, koçların bu alanların daha derin bir şekilde bütünlleştirilmesini teşvik etmeleri gerekir; bu da incelikli iletişim becerileri gerektiren bir süreçtir.

Güdülenme karşı direnç, Yaşam Çemberi uygulamalarında bir diğer önemli engeldir. Akademik baskılar veya kişisel zorluklar nedeniyle bunalmış hisseden öğrenciler, öz-yansıtıcı süreçlere anlamlı bir şekilde katılmakta zorlanabilirler. Bu direnç, yüzeysel tepkiler, kaçınma davranışları veya eylem planlamasına bağlılık eksikliği olarak ortaya çıkabilir. Koçlar, öğrencinin değişime duygusal hazırlığına saygı duyarken, sahiplenme duygusunu beslemek için teşvik ve hesap verebilirlik arasında dikkatlice denge kurmalıdır.

Kültürel faktörler de eğitim koçluğu bağlamlarında önemli zorluklar ortaya çıkarır. Yaşam Çemberi modeli, kişisel hedeflere ve öz-belirlemeye öncelik veren bireyselci bakış açlarına dayanır ve bu bakış açıları, toplumu önceleyen kültürlerde yetişmiş öğrencilerin değerleriyle uyuşmayabilir. Bu tür öğrenciler, kişisel özlmlerin yerine aile beklentilerini veya toplumsal sorumlulukları önceliklendirebilir ve bu da Yaşam Çemberi değerlendirmelerini tamamlarken iç çatışmalara yol açabilir. Koçlar, öğrencilerin kültürel özelliklerine ve sosyal bağlamlarına duyarlı yöntemleri içerecek şekilde yaklaşımlarını uyarlamaları gerekmektedir.

Bir diğer zorluk da öğrencilerin üst-bilişsel yeteneklerindeki değerşkenlikten kaynaklanmaktadır. Bazı öğrenciler karmaşık iç gözlem yeteneğine sahipken, diğerleri soyut düşünme veya içsel durumları belirleme konusunda zorluk çekebilir. Bu değerşkenlik, eşit olmayan koçluk sonuçlarına yol açabilir ve koçların sorularının karmaşıklığını

ayarlamasını, ek destek sağlamasını veya Yaşam Çemberi çerçevesini tamamlayacak çeşitli düşünme araçları kullanmasını gerektirebilir.

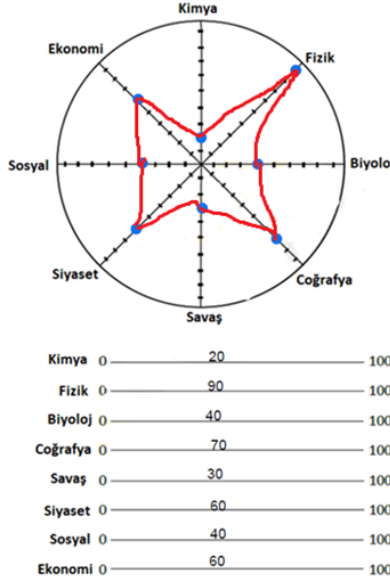
Zaman kısıtlamaları, Yaşam Çemberi'nin eğitim koçluğunda etkili kullanımını da sınırlar. Yaşam alanlarının kapsamlı bir şekilde incelenmesi, öğrencilerin ilerlemelerini yansıtmalarına, analiz etmelerine ve planlamalarına olanak tanıyan uzun Seanslar gerektirir. Ancak birçok akademik ortamda koçluk seansları kısadır ve katı programlara uymak zorundadır. Sonuç olarak, koçların belirli alanlara öncelik vermesi gerekebilir; bu da modelin bütünsel yapısını zayıflatır ve öğrenci gelişiminin önemli alanlarını göz ardı etmelerine neden olabilir.

Yaşam Çemberi modeli, özellikle yaşamın hassas veya gelişmemiş alanlarını keşfederken bazı öğrencilerde duygusal rahatsızlık yaratabilir. Sosyal ilişkiler, öz güven veya aile dinamikleri gibi alanlar, kırılabilirlik veya yargılanma korkusu duygularını uyandırabilir. Koçlar, öğrencilerin baskı veya yabancılaşma hissetmeden sürece katılabilmeleri için psikolojik olarak güvenli bir ortam oluşturmalı ve travma tanıma becerilerini geliştirmelidir. Bir diğer sınırlama, koçun öğrencinin Yaşam Çemberi puanlamalarını yorumlama biçiminden kaynaklanmaktadır. Her öğrencinin "yüksek" veya "düşük" puanlamanın ne anlama geldiğine dair anlayışı farklı olabilir ve bu da ilerlemenin değerlendirilmesinde belirsizlik yaratabilir. Net bir ölçüleme olmadan, koçlar belirli alanların göreceli önemini yanlış yorumlayabilir veya öğrencinin refah algısındaki ince değişiklikleri fark edemeyebilir. Ortak tanımlar ve beklentiler oluşturmak, doğru ve anlamlı bir yorumlama sağlamak için çok önemlidir.

Ayrıca, Yaşam Döngüsü uygulamalarının hayata geçirilmesi, idari desteğin eksikliği, kaynakların yetersizliği veya koçluk personeli için rol beklentilerinin belirsizliği gibi kurumsal etkenler nedeniyle engellenebilir. Koçluk programları sağlam bir organizasyon yapısı olmadan yürütüldüğünde, Yaşam Çemberi uygulamalarının sürekliliği ve derinliği tehlikeye girebilir. Koçlar, iş yükü baskısı veya mesleki gelişim için sınırlı fırsatlarla karşılaşabilirler; bu da modeli etkili bir şekilde uygulama yeteneklerini azaltabilir.

Son olarak, Yaşam Çemberi ile uzun vadeli etkileşimi sürdürmek hem öğrenciler hem de koçlar için zorluklar oluşturur. Öğrenciler başlangıçta olumlu tepki verebilirler, ancak akademik taleplerin dalgalanması veya kişisel şartların değişmesiyle birlikte ivmeyi korumak zorlaşabilir. Koçlar, öğrencilerin yansıtıcı düşünme alışkanlıklarını içselleştirmelerine yardımcı olacak stratejiler kullanmalı ve ilerlemeyi izlemek için yaşam döngüsünü periyodik olarak gözden geçirmelidir. Bu süreç, yaşam döngüsü modelinin faydalarının eğitim ve öğretim bağlamlarında tam olarak gerçekleştirilebilmesi için azim, uyum yeteneği ve düzenli takip gerektirir (Grant, 2014; Myers, Sweeney & Witmer, 2000).

*Şekil 1. Danışanın testlere verdiği yanıtların sonuçlarını gösteren Çember Örneği*



Kaynak: Yazarlar

Koç, öğrenciye Şekil 1’de gösterilen yaşam çemberini sunar. Ardından, öğrenciden farklı disiplinlerdeki performansını 10 ile 100 arasında puanlayarak değerlendirmesini ister. Öğrenci tarafından verilen puanlar çember üzerinde işaretlendikten sonra, bu işaretler birleştirilerek bir grafik oluşturulur. Bu grafiğe “Örümcek Ağı” adı verilmektedir. Koç, öğrenciden hangi disiplinde gelişim göstermek istediğini belirlemesini talep eder. Öğrenci tarafından seçilen alanda, SMART (Spesifik, Ölçülebilir,

Ulaşılabilir, Gerçekçi ve Zamanlı) hedefler ayrıntılı biçimde tanımlanır ve koçluk süreci bu hedef doğrultusunda ilerler.

## **Yaşam Çemberi Ve Koç-Öğrenci Görüşmesi: 5 Seanslık Bir Örnek**

### **Seans 1: Farkındalık ve Değerlendirme**

**Amaç:** Yaşam Çemberi'ni tanıtmak, öğrencinin yaşam alanlarını değerlendirmek ve matematikle bağlantılı konuları belirlemek.

**Koç:** Hoş geldiniz! Matematik performansınızı konuşmadan önce, Yaşam Çemberi'ni kullanarak hayatınızın farklı alanlarını keşfedelim. Bu, hangi alanlarda güçlü olduğunuzu ve hangi alanlarda gelişmeye ihtiyaç duyduğunuzu görmeyi sağlar.

**Öğrenci:** Tamam, ama bunu nasıl yapacağımızı bilmiyorum.

**Koç:** Merak etmeyin. Hayatımızın farklı alanlarını 1'den 100'e kadar puanlayacağız (1 çok düşük, 100 çok yüksek). Bu alanlar şunlar olabilir: eğitim, sağlık, güven, motivasyon, aile desteği, zaman yönetimi, duygular ve stres yönetimi.

*(Öğrenci puanlamayı tamamlar ve koç puanları analiz eder.)*

**Koç:** Zaman yönetimini 30, güveni 40 ve stresi 50 olarak değerlendirmişsiniz. Görüyorum ki bu alanlar matematik başarınızı etkileyebilir. Siz ne düşünüyorsunuz?

**Öğrenci:** Evet, sınavlarda zamanımı doğru planlayamıyorum ve stresle başa çıkamıyorum.

**Koç:** Harika bir farkındalık! Önümüzdeki seanslarda bu alanlara odaklanacağız. Bu arada bir ödev: Bir hafta boyunca çalışma zamanlarınızı ve kendinizi güvende ya da stresli hissettiğiniz anları not alın.

### **Seans 2: Güven ve Zihniyet Değişimi**

**Amaç:** Matematikle ilgili sınırlayıcı inançları belirlemek ve daha yapıcı bir bakış açısı geliştirmek.

**Koç:** Geçen hafta çalışma zamanlarınızı takip ettiniz mi? Herhangi bir farkındalık kazandınız mı?

**Öğrenci:** Evet. Çalışırken stresli hissediyorum ve kendime “Ben matematikte asla iyi olamam” diyorum.

**Koç:** Bu bir sınırlayıcı inanç. Bunu farklı bir şekilde çerçevlendirebiliriz. Mesela “Çalışarak matematik becerilerimi geliştirebilirim.” diyebiliriz. Bu nasıl hissettiriyor?

**Öğrenci:** Mantıklı ama yine de kendimi kötü hissediyorum.

**Koç:** Anladım. şimdi, geçmişte başarıyla çözdüğünüz bir matematik problemini hatırlayın. O zaman ne yapmıştınız ve o zamandan beri neler değişti?

**Öğrenci:** Bir problem vardı, sabırlı davrandım ve adım adım çözdüm.

**Koç:** şşte bu! Başarabilirsiniz. şimdi bir meydan okuma belirleyelim: Her gün küçük bir ilerleme kaydettiğinizde olumlu bir ifade yazın.

### **Seans 3: Zaman Yönetimi ve Çalışma Stratejileri**

**Amaç:** Etkili çalışma tekniklerini ve zaman yönetimini geliştirmek.

**Koç:** Geçen haftaki çabanız nasıldı? Planlamalar işe yaradı mı?

**Öğrenci:** Evet, biraz daha verimli hissediyorum.

**Koç:** Harika! şimdi zaman yönetimi üzerinde çalışalım. Mevcut çalışma alışkanlığınız nedir?

**Öğrenci:** Genellikle sınavdan önceki gece çalışıyorum.

**Koç:** Bu, stresinizi artırıyor. Pomodoro Tekniğini deneyelim: 25 dakika çalış, 5 dakika ara ver, sonra tekrarla. Bunu uygulayabilir misiniz?

**Öğrenci:** Sanırım deneyebilirim.

**Koç:** Ayrıca, ezber yerine, kısa günlük uygulamalar planlayalım. Günde 20-30 dakika sizin için uygun olur mu?

**Öğrenci:** Evet, bunu yapabilirim.

### **Seans 4: Matematik Kaygısının Üstesinden Gelmek**

**Amaç:** Sınav kaygısını yönetmek için teknikler öğretmek.

**Koç:** Pomodoro Tekniğini denediniz mi?

**Öğrenci:** Evet, odaklanmamı sağladı ama sınav sırasında hâlâ panik yapıyorum.

**Koç:** Anlıyorum. Sınav kaygısı için derin nefes alma ve görselleştirme tekniklerini deneyelim. Daha önce görselleştirmeyi kullandınız mı?

**Öğrenci:** Hayır, nedir o?

**Koç:** Gözlerinizi kapatın ve kendinizi sakin bir şekilde matematik problemi çözerken hayal edin. Kendinize güvenin ve odaklanmış olun.

**Öğrenci:** Kulağa iyi geliyor.

**Koç:** Ayrıca, gerçek sınavdan önce sakin bir ortamda deneme sınavı çözün. Bu, gerçek sınavı taklit ederek kaygınızı azaltmanıza yardımcı olacaktır.

### **Seans 5: Gözden Geçirme ve Gelecek Planı**

**Amaç:** İlerlemenin değerlendirilmesi ve uzun vadeli strateji oluşturulması.

**Koç:** Şu anda matematik hakkında ne düşünüyorsunuz?

**Öğrenci:** Çok daha iyi! Hala zorlanıyorum ama gelişebileceğimi biliyorum.

**Koç:** Harika! Gelişiminizi gözden geçirelim:

- Özgüven arttı.
- Zaman yönetimi gelişti.
- Stres kontrol altına alındı.

**Öğrenci:** Evet, şimdi kendimi daha kontrollü hissediyorum.

**Koç:** Peki, bir sonraki hedefiniz ne?

**Öğrenci:** Günlük olarak alıştırmaya yapmaya devam etmek ve bir sonraki sınavda B almak!

**Koç:** Harika bir hedef! Yaşam Çemberi'ni kullanmaya devam edin ve ihtiyaç duyduğunuzda destek alın.

#### 7.4. Kuvvet Alanı Analizi

Kuvvet Alanı Analizi, eğitim koçluğunda değişimi anlamak ve yönetmek için kullanılan güçlü bir değerlendirme aracıdır. Bu yaklaşım, değişim sürecine etki eden tüm güçlerin sistematik biçimde analiz edilmesini sağlar. Bir öğrencinin akademik başarısını yükseltmek, bir okulun öğrenme kültürünü geliştirmek veya bir öğretmenin mesleki yetkinliklerini artırmak gibi hedeflerde, süreci destekleyen ve engelleyen güçlerin açıkça tanımlanması koçluk müdahalelerinin daha etkili yapılandırılmasına katkı sağlar. Koç, danışanla birlikte bu güçleri görünür kılarak daha bilinçli ve stratejik planlar oluşturabilir.

Analizin temel amacı, danışanın hedeflediği değişimin neden gerçektelemediğini veya neden sürdürülemediğini anlamaktır. Eğitim ortamlarında düşük çalışma arzusu, aile baskısı, sınav kaygısı veya özgüven eksikliği gibi pek çok engelleyici güç bulunabilir. Bunun yanında içsel öğrenme arzusu, öğretmenin destekleyici yaklaşımı ya da sağlam akademik altyapı gibi itici güçler de mevcuttur. Kuvvet Alanı Analizi, bu güçlerin karşılıklı etkileşimini ortaya koyarak danışanın durumunu bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmesi sağlar. Analizin etkili biçimde uygulanabilmesi için koç, öncelikle danışanın mevcut durumunu net biçimde tanımlamasına yardımcı olur. Ardından ideal durum birlikte belirlenir. Mevcut durum ile hedeflenen durum arasındaki fark, değişim ihtiyacını ortaya koyar. Değişimi etkileyen bütün etkenlerin detaylı biçimde listelenmesi, hem danışanda farkındalık oluşturur hem de karmaşık görünen sürecin yönetilebilir parçalara ayrılmasını sağlar. Bu aşama, danışanın konuşulmayan inançlarını, görünmez engellerini ve fark etmediği kaynaklarını açığa çıkarır.

Kuvvet Alanı Analizinin en değerli katkılarından biri, danışanın kontrol edebildiği ve edemediği güçleri ayırt etmesini kolaylaştırmasıdır. Bu ayırım, öğrencilerin veya öğretmenlerin çaresizlik hissetmesini önler, çünkü analiz sonucunda enerjinin hangi alanlara yönlendirilmesi gerektiği netleşir. Örneğin, bir öğrencinin aile ortamındaki baskı tamamen ortadan kaldırılamasa da, öğrenciye bu baskıyla başa çıkma becerileri kazandırılabilir. Bu yönüyle analiz, danışanın kontrol algısını artırarak onu güçlendirir. Eğitim koçluğunda bu aracın kullanımını aynı zamanda başarı

arzusunu artırıcı bir etki oluşturur. Engelleyici güçler belirlendikçe danışan, bu güçlerin yalnızca kendisine özgü olmadığını, yönetilebilir olduğunu ve uygun stratejilerle azaltılabileceğini fark eder. İtici güçlerin tanımlanması ise danışanın güçlü yönlerini ve mevcut kaynaklarını hatırlamasını sağlar. Böylece danışan, hem zorlukları hem de gizli kalmış güçlerini daha dengeli biçimde değerlendirebilir.

Kuvvet Alanı Analizinin bir başka önemli katkısı, değişim için somut ve uygulanabilir başlangıç adımlarının belirlenmesini kolaylaştırmasıdır. Engelleyici güçler, azaltılabilir, dönüştürülebilir veya yönetilebilir bileşenlerine ayrılırken; itici güçler ise değişimi hızlandırmak için güçlendirilir. Örneğin, sınav kaygısı yaşayan bir öğrencide kaygının kaynakları belirlenir ve nefes egzersizleri, daha etkili çalışma planları ya da bilişsel stratejiler gibi somut adımlar süreç içine dahil edilir. Koç, analiz sürecinde danışanın düşünce yapısını yansıtıcı sorularla derinleştirir. “Bu durumun sürmesine hangi faktörler katkı sağlıyor?”, “Hangi güçler seni ilerletiyor?”, “Bu engelleyici gücün etkisini azaltmak için hangi adımları atabilirsin?” gibi sorular, danışanın içgörü geliştirmesine yardımcı olur. Böylece analiz yalnızca bir listeleme tekniği olmaktan çıkarak keşif ve anlamlandırma sürecine dönüşür. Danışan, değişimi etkileyen unsurlar arasındaki ilişkileri anlamaya başladıkça karar verme becerileri güçlenir. Kuvvet Alanı Analizinin sağladığı bir diğer önemli fayda, danışanların değişime yönelik dirençlerinin anlaşılmasına katkı sunmasıdır. Değişim her zaman kolay bir süreç değildir çünkü mevcut alışkanlıklar bireylere bir güvenlik duygusu sağlar. Bu nedenle bazı öğrenciler veya öğretmenler değişime bilinçli ya da bilinçsiz şekilde direnç gösterebilir. Analiz, bu direncin hangi güçlerden beslendiğini görünür kılar ve koçun daha empatik, stratejik ve yapılandırılmış müdahaleler planlamasını sağlar.

Ayrıca analiz, koçluk sürecini daha ölçülebilir hâle getirir. Öğrenciler ve öğretmenler, değişime yönelik ilerlemeyi düzenli olarak değerlendirebilir, zayıflayan engelleri ve güçlenen itici güçleri belirleyebilirler. Bu görünürlük, motivasyonu artırır ve sürecin etkinliğini belirgin biçimde yükseltir. Böylece danışan, koçluk süreci sonunda elde ettiği gelişimi somut bir şekilde gözlemleyebilir. Sonuç olarak Kuvvet Alanı Analizi, eğitim koçluğunda sürdürülebilir değişimi destekleyen stratejik bir çerçeve sunar. Hem bireysel hem de kurumsal düzeyde kullanılabilen bu yöntem,

değişimi bir problemden ziyade yönetilebilir bir süreç olarak görmeyi öğretir. Koç ve danışan birlikte çalışarak engelleri azaltır, kaynakları güçlendirir ve hedeflere ulaşmak için bilinçli bir yol haritası oluşturur. Bu yönüyle Kuvvet Alanı Analizi, eğitim koçluğunun temel araçlarından biri hâline gelmiş, değişim süreçlerinde derinlik, netlik ve güçlendirici bir yaklaşım sunmuştur.

#### ***7.4.1 Kuvvet Alanı Analizi ve Eğitim Koçluğundaki Uygulamaları***

Kuvvet Alanı Analizi, değişimi etkileyen itici ve kısıtlayıcı güçlerin sistematik olarak belirlenmesini ve yönetilmesini sağlayan stratejik bir araçtır. Koçlar, bu güçleri görselleştirmek amacıyla sıklıkla kuvvet alanı diyagramı gibi temsiller kullanırlar. Bu diyagramda hedef genellikle merkeze yerleştirilirken, itici güçler bir tarafta, kısıtlayıcı güçlükler ise karşı tarafta gösterilir. Böyle bir görselleştirme, hem koçun hem de okul personelinin güçler arasındaki dengeyi net bir biçimde görmesini sağlar ve değişimin başarılı olup olmayacağına ilişkin değerlendirme yapılmasına imkân tanır. Ayrıca, değişim sürecindeki destekler ve zorluklar hakkında paydaşlar arasında diyalogu teşvik eden etkili bir iletişim aracı olarak işlev görür.

Eğitim koçluğunda Kuvvet Alanı Analizi, iş birliğine dayalı bir yaklaşımı desteklediği için özel bir öneme sahiptir. Koçlar, itici ve kısıtlayıcı güçlerin belirlenmesi sürecine öğretmenleri, yöneticileri ve bazen öğrencileri de dahil ederek, farklı bakış açılarının dikkate alınmasını sağlar. Bu katılımcı yaklaşım, yalnızca gizli engellerin ortaya çıkarılmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda paydaşların endişelerinin ve görüşlerinin değer görmesini sağlayarak paydaş katılımını da artırır. Bu sahiplenme duygusu, eğitimsel uygulamalarda uzun vadeli değişikliklerin sürdürülmesi açısından önemli bir rol oynar.

Kuvvet Alanı Analizi, koçların müdahaleleri stratejik olarak önceliklendirmelerini de sağlar. Örneğin, belirli bir kısıtlayıcı etkenin söz konusu olduğu algılandığında (örneğin, öğretmenlerin yeni değerlendirme yöntemlerine ilişkin endişeleri), koç çabalarını bu alana yoğunlaştırabilir. Öte yandan, idari destek gibi belirli itici etkenler güçlü ise, bunlar değişimin yararına daha etkili bir şekilde kullanılabilir. Bu stratejik uyum,

koçluk çalışmalarının hem verimli hem de etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar.

Analiz aynı zamanda ilerlemenin izlenmesi ve stratejilerin uyarlanması sürecinde de önemli bir rol oynar. Değişim girişimleri geliştikçe, koçlar, etkili olan güçlerin zaman içinde değişip değişmediğini gözden geçirmek için analizi yeniden uygulayabilirler. Örneğin, bir deneme programı veya mesleki gelişim Seansunun ardından, ilk direnç azaldıkça yeni engeller ortaya çıkabilir. Kuvvet alanı diyagramının düzenli olarak güncellenmesi, koçların ve okul personelinin durumsal farkındalıklarını korumalarına ve planlarını tepkisel değil, öngörülü bir yaklaşımla ayarlamalarına imkân tanır.

Eğitim koçluğunda Kuvvet Alanı Analizi, yansıtıcı uygulamayı destekleyen bir araç olarak da işlev görür. Değişimi etkileyen güçlerin sistematik olarak değerlendirilmesi, bireylerin eğitimsel yeniliklerin uygulanmasındaki karmaşıklıkları daha iyi kavramalarına yardımcı olur. Bu yansıtıcı süreç, belirli müdahalelerin neden başarılı veya başarısız olduğunu anlamaya yönelik eleştirel düşünmeyi teşvik eder ve sürekli mesleki gelişimi destekler. Koçlar bu içgörüyü yöntemlerini geliştirmek için kullanırken, öğretmenler de benzer analitik yaklaşımı sınıf içi uygulamalarına uyarlayabilir. Sonuç olarak, Kuvvet Alanı Analizi yalnızca bir teşhis aracı değil, aynı zamanda eylem için stratejik bir rehberdir. Eğitim koçluğunda, paydaşların kanıta dayalı kararlar almalarını, çelişen güçleri dengelemelerini ve anlamlı değişim sağlayacak stratejiler geliştirmelerini sağlar. Hem fırsatları hem de zorlukları ortaya koyarak, değişim yönetimine yapılandırılmış bir yaklaşım sunar, iş birliğini teşvik eder ve öğretim ile öğrenme çıktılarında sürdürülebilir iyileştirmelerin gerçekleşme olasılığını artırır. Eğitim koçluğunda kuvvet alanı analizinin uygulanmasına ilişkin bir kılavuz Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9.** Eğitim koçluğuunda kuvvet alanı analizinin uygulamasıyla ilgili bir kılavuz

Adım	Amaç	Uygulama Yapılacaklar /	Notlar / Örnekler
1. Değişimi Veya Hedefi Açıkça Tanımlayın	Hedefi netleştirmek, ortak odak oluşturmak	Başarmak istediğiniz hedefi belirleyin ve ölçülebilir hâle getirin. Tüm katılımcıların hedefi anladığından emin olun.	Örnek: “Öğrencilerin fen derslerine katılımını artırın” veya “Öğretmen iş birliğini geliştirin”
2. Paydaşları Toplayın	Katılımı ve farklı bakış açılarını sağlamak	Değişiklikten etkilenen tüm paydaşları belirleyin ve analize dahil edin	Öğretmenler, yöneticiler, destek personeli, öğrenciler
3. İtici Güçler Hakkında Beyin Fırtınası Yapın	Değişimi destekleyen faktörleri belirlemek	Katılımcılar, değişimi destekleyen tüm faktörleri listeleyin	Örnek: öğretmen motivasyonu, idari destek, mevcut kaynaklar, önceki başarılar
4. Kısıtlayıcı Güçler Üzerine Beyin Fırtınası Yapın	Değişimi engelleyen faktörleri tanımlamak	Katılımcılar, değişimi engelleyebilecek engelleri belirlesin	Örnek: direnç, zaman kısıtlaması, mesleki gelişim eksikliği, bütçe, teknoloji korkusu
5. Kuvvetleri Derecelendirin	Göreceli etkileri görmek ve önceliklendirmek	Her itici ve kısıtlayıcı gücü 1–5 ölçeğinde derecelendirin	1=zayıf, 5=güçlü; görselleştirme için beyaz tahta veya dijital araç kullanın
6. Kuvvet Alanı Diyagramı Oluşturun	Görsel olarak güçlü dengesini göstermek	Hedefi merkeze yerleştirin, itici kuvvetleri bir tarafa, kısıtlayıcıları karşıya çizin. Okların kalınlığı gücü yansıtabilir	Diyagram, tartışmayı ve strateji geliştirmeyi kolaylaştırır
7. Güç Dengesini Analiz Edin	Stratejik müdahale noktalarını belirlemek	İtici ve kısıtlayıcı güçleri karşılaştırın. En etkili kısıtlayıcıları ve güçlendirilebilecek itici faktörleri belirleyin	Direnci azaltma veya desteği artırma stratejilerini tartışın
8. Eylem Planları Geliştirin	Analizi uygulamaya dönüştürmek	Kısıtlayıcı güçleri azaltacak ve itici güçleri artıracak adımlar geliştirin. Sorumluluk ve zaman çizelgesi atayın	Örnek: eğitim sağlamak, program ayarlamak, başarı hikayelerini paylaşmak

9. Uygulayın Ve İzleyin	Süreç kontrolü ve ilerleme değerlendirmesi	Eylem planını uygulayın, değişen güçleri ve yeni engelleri takip edin. Takip seansları planlayın	Süreç üzerinde düşünmeyi teşvik edin ve stratejileri gerektiğinde ayarlayın
10. Düşününün Ve Kurumsallaştırın	Öğrenilen dersleri belgelemek ve gelecek için referans oluşturmak	Hangi stratejilerin işe yaradığını tartışın. Süreci belgelendirin ve gelecekteki projelere rehberlik edecek şekilde kaydedin	Gelecek koçluk seansları veya okul iyileştirme projeleri için referans olarak kullanın

## 7.5 Yansıtıcı Günlükler ve Portföyler

Yansıtıcı günlükler ve portföyler, eğitimcilerin ve öğrencilerin sürekli öz-değerlendirme ve yansıtma süreçlerine katılmalarını sağlayan yapılandırılmış araçlar olarak eğitim koçluğunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu araçlar, bireylerin tecrübelerini, karşılaştıkları zorlukları, başarılarını ve öğrenme süreçlerini sistematik bir şekilde belgelemelerine imkân tanıyarak mesleki ve kişisel gelişimlerine dair derin bir bakış açısı kazandırır. Koçluk bağlamında, hem koçun hem de danışanın ilerlemeyi takip etmesini, kalıpları tespit etmesini ve iyileştirme alanlarını belirlemesini kolaylaştırarak sürecin şeffaf ve uygulanabilir olmasına katkıda bulunur.

Yansıtıcı günlükler, öğretmenler, öğrenciler veya danışanlar tarafından günlük veya haftalık deneyimleri, sınıf içi etkileşimleri, karşılaşılan zorlukları ve kullanılan stratejileri kaydetmek için tutulan kişisel defterlerdir. Bu araçlar, aktif düşünmeyi ve iç gözlemi teşvik ederek eğitimcilerin mesleki uygulamalarına dair düşünce ve duygularını ifade etmelerini sağlar. Bu yöntem, danışanları başarılı yaklaşımları, etkisiz yaklaşımları ve belirli uygulamaların sonuçlarının altında yatan nedenleri düşünmeye yönlendirerek öz farkındalığı artırır. Yansıtıcı portföyler ise daha kapsamlı ve uzun vadeli bir bakış açısı sunar. Ders planları, öğrenci çalışmaları, proje çıktıları, değerlendirmeler, geri bildirimler ve yansıtıcı kayıtlar gibi belgeleri bir araya getirerek bütüncül bir gelişim tablosu oluştururlar. Portföyler, zaman içindeki ilerlemeyi somut olarak gösterme

ve koçluk müdahaleleriyle edinilen yetkinlik ve becerilerin kanıtını sunma açısından önemli bir işlev görür (Theodorio, Mataka & Shambare, 2024).

Eğitim koçluğunda yansıtıcı günlükler, anlık değerlendirme ve hızlı geri bildirim döngüleri için etkin bir araç olarak kullanılabilir. Koçlar, müşterilerini öğretim stratejileri, öğrenme yaklaşımları, sınıf yönetimi veya kişisel gelişim hedeflerine odaklanan günlük veya haftalık kayıtlar tutmaya teşvik edebilir. Bu süreç, tekrarlayan zorlukların tespit edilmesini, küçük ama anlamlı değişikliklerin izlenmesini ve eylem planlarının gerçek zamanlı olarak uyarlanmasını kolaylaştırarak koçluk sürecinin yinelemeli doğasını güçlendirir. Portföyler ise günlükleri tamamlayıcı bir nitelik taşır. Yazılı düşünceler, ders gözlemleri, videolar, fotoğraflar, değerlendirme verileri ve akranlardan gelen geri bildirimler gibi malzemelerin bir araya getirilmesiyle yapılandırılmış bir çerçeve oluştururlar. Portföylerin incelenmesi, koçların danışanın güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve ilerleme düzeyini daha ayrıntılı olarak değerlendirmesine olanak tanır. Böylece daha isabetli ve etkili koçluk müdahaleleri gerçekleştirilebilir.

Yansıtıcı günlükler ve portföylerin kullanımı, bireyin kendi öğrenme sürecinin farkında olmasını ve bu süreci düzenlemesini sağlayan üst-bilişsel becerileri de geliştirmektedir. Koçluk alan kişiler, eylemleri, kararları ve sonuçları üzerinde düzenli olarak düşündüklerinde öz-sorgulama, eleştirel düşünme ve değerlendirme alışkanlıklarını güçlendirirler. Bu yansıtıcı uygulamalar, eğitim koçluğunun temel hedeflerinden biri olan problem çözme becerilerini destekler ve sürekli gelişim kültürünü teşvik eder. Gizlilik ve özgünlük, yansıtıcı günlükler ve portföylerin etkin kullanımında büyük öneme sahiptir. Danışanlar, yargılanma korkusu olmadan düşüncelerini özgürce ifade edebilmelidir. Bu, derin içgörüler ve gerçek bir öz-değerlendirme sağlar. Koçlar, özgüven oluşturmada ve deneyimleri anlamlı bir şekilde belgelemede hayati bir rol oynarlar; yansımaların eleştirel olmaktan ziyade yapıcı ve gelişim odaklı olmasını sağlarlar.

Yansıtıcı günlükler ve portföylerin mesleki gelişim planlarıyla birleştirilmesi, hedef belirleme ve hesap verebilirliği de artırır. Danışanlar, yansımalarını belirli hedeflerle ilişkilendirebilir, başarı göstergelerine göre

ilerlemeyi takip edebilir ve stratejilerini gerektiği şekilde ayarlayabilir. Kayıtların düzenli olarak incelenmesi, başarılı ve tekrarlanabilir uygulamaların belirlenmesine ve etkisiz yöntemlerin düzeltilmesine imkân tanıyarak, mesleki gelişimi daha ölçülebilir ve yapılandırılmış hale getirir. Teknolojik araçlar, yansıtıcı günlüklerin ve portföylerin etkinliğini artırabilir. Dijital portföyler, fikirlerin ve kanıtların belgelenmesini, düzenlenmesini ve paylaşılmasını, multimedya içeriğinin eklenmesini ve meslektaşlar arasında iş birliğini kolaylaştırır. Dahası, dijital portföyler, zaman içindeki ilerlemelerini sergileyerek müşterileri motive eder ve başarıyı değerlendirmek için somut kanıtlar sunar. Sonuç olarak, yansıtıcı günlükler ve portföyler, eğitim koçluğunda hem süreç hem de ürün niteliği taşıyan araçlardır. Öz-değerlendirme ve sürekli gelişimi desteklerken, somut ilerleme ve başarı kayıtları sağlarlar. Eğitim programlarıyla etkili bir şekilde birleştirildiklerinde, hem öğretmenlere hem de öğrencilere fayda sağlar ve yansıtıcı öğrenme, mesleki sorumluluk ve sürdürülebilir kişisel ve mesleki gelişim kültürünün oluşmasına katkıda bulunur.

## 7.6 Gözlem Araçları

Gözlem araçları, eğitim koçluğunda sınıf dinamiklerini, öğretmen uygulamalarını ve öğrenci katılımını anlamak için yapılandırılmış yöntemler sunan kritik bileşenlerdir. Bu araçlar, koçların tarafsız veriler toplayarak ve yapıcı bir diyalog geliştirerek geri bildirim vermelerini sağlar. Koçlar, öğretmenleri eylem halinde gözlemleyerek güçlü yönleri, gelişim alanlarını ve öz değerlendirme veya resmi olmayan tartışmalar yoluyla fark edilemeyen kalıpları belirleyebilir. Etkili gözlem araçları, sistematik, tutarlı ve koçluk sürecinin belirli hedefleriyle uyumlu olacak şekilde tasarlanmalıdır.

Yaygın olarak kullanılan gözlem araçlarından biri, öğretim davranışları ve uygulamaları ile ilgili temel unsurları özetleyen sınıf kontrol listeleridir. Bu listeler genellikle ders planlaması, öğretim stratejileri, sınıf yönetimi ve öğrenci katılımı gibi odak alanlarını içerir. Standart bir kontrol listesinin kullanılması, gözlemler arasında tutarlılığı koruyarak zaman içindeki değişikliklerin izlenmesini ve farklı Seanslardaki verilerin karşılaştırılmasını kolaylaştırır.

Bir diğer gözlem yöntemi, öğretim davranışlarının var/yok ölçütü yerine süreklilik üzerinden değerlendirilmesini sağlayan derecelendirme ölçekleri veya performans kriterleridir. Bu değerlendirme ölçütleri, her performans seviyesinde gözlemlenebilir kriterler sunarak öğretmenlerin beklentileri net bir şekilde anlamalarına yardımcı olur. Örneğin, sorgulama tekniklerinin değerlendirilmesinde “son derece etkili”, “gelişmekte olan” veya “etkisiz” kategorileri, uygulamalı örnekler üzerinden öğretim kalitesine dair eyleme geçirilebilir içgörüler sağlar (Silim, Mislav & Boniface, 2025).

Anekdöt kayıtları, koçların ders sırasında belirli olayları veya etkileşimleri belgelemelerine olanak tanıyan esnek bir gözlem aracıdır. Yapılandırılmış kontrol listelerinin aksine, anekdotlar sınıf içi olayların bağlamını ve zenginliğini yakalayarak öğrenci katılımı, akran etkileşimleri ve öğretmen duyarlılığı gibi ince dinamikleri ortaya çıkarabilir. Bu kayıtlar, öğretmenlerin uygulamalarını somut örneklerle gözden geçirmelerine olanak vererek yansıtıcı diyalogları destekler.

Video ve ses kayıtları, sınıf koçluğunda giderek daha fazla kullanılmaktadır. Bu araçlar, hem koçlara hem de öğretmenlere uygulamaları detaylı biçimde analiz etme imkânı sunar. Öğretmenler, kendi davranışlarını dışarıdan gözlemleyerek öz değerlendirme yapabilir; ders temposu, öğrenci tepkileri ve soru sorma kalıpları gibi etkileşimler daha doğru biçimde analiz edilebilir. Bu yöntemler, geri bildirim Seanslarında iş birliğine dayalı bir araç olarak da işlev görür.

Öğrenci geri bildirim araçları, öğrencilerin bakış açılarını ortaya koyarak geleneksel gözlem yöntemlerini tamamlar. Anketler, odak grupları ve çıkış biletleri, öğrencilerin deneyimlerini, katılım düzeylerini ve öğretim etkinliği algılarını değerlendirmeye yardımcı olur. Bu veriler, öğretmen niyetleri ile öğrenci deneyimleri arasındaki boşlukları belirleyerek sınıf dinamiklerine bütüncül bir bakış açısı kazandırır. Öğrenci geri bildirimlerinin birleştirilmesi, koçluk kararlarının çok kaynaklı bilgiye dayalı olmasını sağlayarak müdahalelerin geçerliliğini artırır.

Sınıf Değerlendirme Puanlama Sistemi (SDPS) ve Danielson Öğretim Çerçevesi gibi protokoller, sınıf içi uygulamaları değerlendirmek için

yapılandırılmış, araştırmaya dayalı yaklaşımlar sunar. Bu protokoller, öğretim kalitesini, öğrenci-öğretmen etkileşimlerini ve sınıf yönetimini değerlendirmek için ortak bir dil ve ölçütler seti sağlar. Koçlar, geçerli bir tutanağı izleyerek gözlemlerin tutarlı, güvenilir ve kanıta dayalı olmasını garanti eder.

Akran gözlemi, öğretmenlerin birbirlerini gözlemleyip geri bildirim vermelerini içeren bir başka etkili yöntemdir. Bu uygulama, iş birliğine dayalı mesleki gelişimi teşvik ederken, akranlar arasında yansıtıcı uygulamaları da destekler. Koçlar, bu Seansları uygun yönergeler ve değerlendirme çerçeveleri ile kolaylaştırarak, gözlemlerin odaklı, yapıcı ve mesleki gelişim hedefleriyle uyumlu olmasını sağlar. Akran gözlemi, okul kültüründe öz değerlendirme ve sürekli gelişim anlayışının normalleşmesine de katkı sunar.

Dijital gözlem araçları ve platformları ise sınıf verilerinin toplanması ve analizinde devrim niteliğinde bir dönüşüm sağlamaktadır. Uygulamalar ve yazılımlar, koçların gözlemleri gerçek zamanlı kaydetmesine, davranışları etiketlemesine ve dersler veya sınıflar genelindeki kalıpları analiz etmesine imkân tanır. Ayrıca geçmiş verilerin depolanması, zaman içindeki ilerlemenin izlenmesini ve okul liderleri veya bölge amirleri gibi paydaşlarla paylaşılmasını kolaylaştırır. Bu platformlar, gözlem verilerinin doğruluğunu, erişilebilirliğini ve verimliliğini artırır.

Sonuç olarak, eğitim koçluğunda gözlem araçlarının etkinliği, bu araçların anlamlı diyalog ve gelişimi kolaylaştıracak şekilde kullanılmasına bağlıdır. Gözlem araçları kendi başlarına birer amaç değildir; aksine, yansıtıcı konuşmaları yönlendirmede, uygulanabilir adımları belirlemede ve kanıta dayalı karar vermeyi desteklemede önemli bir rol oynarlar. Koçlar, birden fazla gözlem yöntemini bir arada kullanarak öğretim uygulamalarına dair ayrıntılı bir anlayış geliştirebilir, öğretmenlerin öz farkındalığını artırabilir ve öğrencilerin öğrenme çıktılarını iyileştiren sürekli bir gelişim kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

## 7.7 Geri Bildirim Ölçütleri ve Kontrol Listeleri

Eğitim koçluğu, öğretmenlerin mesleki uygulamalarını geliştirmelerine rehberlik etmek için yapılandırılmış geri bildirim süreçlerine dayanır. Bu bağlamda geri bildirim ölçütleri ve kontrol listeleri, gözlemlerin hangi boyutlarda yapılacağını netleştirerek koç ve öğretmen arasında ortak bir anlayış oluşturur. Bu araçlar, gözlemlerin amaçlı, tutarlı ve eğitim hedefleriyle uyumlu olmasını sağlar. Yapısız geri bildirim süreci belirsiz, öznel veya tutarsız hale gelebilir ve mesleki gelişimi destekleme gücünü azaltabilir. İyi tasarlanmış bir geri bildirim kontrol listesi, öncelikle açık ve ölçülebilir öğretim standartları ile hedefler üzerine inşa edilir. Bu standartlar sınıf yönetimi, öğretim stratejileri, öğrenci katılımı, değerlendirme uygulamaları ve mesleki etkileşimleri kapsayabilir. Her ölçütün özel, gözlemlenebilir ve ölçülebilir olması, hem koçun hem de öğretmenin güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirlemesini kolaylaştırır. Örneğin, bir kriter “öğretmen öğrencilerin katılımını sağlar” ifadesinden ziyade, “öğretmenin üst düzey düşünme gerektiren sorgulama stratejileri kullandığı ve öğrencilerin anlayışını kontrol ettiği” biçiminde somutlaştırılabilir.

Geri bildirim ölçütleri, yalnızca açıklık ve ölçülebilirlik açısından değil, aynı zamanda okulun veya eğitim programının bağlamı ve öncelikleriyle uyumlu olacak şekilde tasarlanmalıdır. Öğrenci merkezli öğrenmeyi vurgulayan bir okulda, aktif öğrenme, farklılaştırılmış öğretim ve işbirlikli sınıf uygulamaları ile ilgili kriterler öncelik kazanabilir. Bu bağlamsal uyum, koçluk sürecinin anlamlı olmasını ve okulun genel hedeflerini desteklemesini sağlar. Ayrıca, kontrol listeleri farklı derslere, sınıf seviyelerine ve öğretmen deneyimlerine uyarlanarak geri bildirim güncel ve uygulanabilir kalması sağlanabilir (Christopher & ark., 2023).

Etkili geri bildirim kontrol listeleri, genellikle hem nitel hem de nicel unsurları bir araya getirir. Nicel derecelendirmeler (örneğin 1’den 5’e kadar bir ölçek), öğretmen başarısına genel bir bakış sunarken, nitel yorumlar ayrıntılı içgörüler, örnekler ve geliştirme önerileri sağlar. Bu ikili yaklaşım, öğretmenlerin uygulamalarının hem ölçülebilir yönlerini hem de sayıların tek başına yakalayamayacağı incelikleri görmelerine olanak tanır. Böylelikle koçlar, yalnızca sayısal bir değerlendirme yapmak yerine, hedef

odaklı rehberlik sunabilir ve yansıtıcı bir diyalogu teşvik edebilir. Gözlem kontrol listeleri, öğretim davranışları ve öğrenci tepkileri hakkında sistematik kanıt toplamak amacıyla tasarlanmış bir diğer önemli araçtır. Bu listeler, sınıf ziyaretleri sırasında koçun dikkatini kritik etkileşimler ve uygulamalardan uzaklaşmamasını sağlayarak nesnel gözlem yapılmasına imkân tanır. Gözlemler, öğrenme hedeflerinin netliği, etkinlikler arası geçişler veya biçimlendirici değerlendirmelerin kullanımı gibi ders bileşenlerine odaklanabilir.

Öz değerlendirme kontrol listeleri, öğretmenleri koçluk Seanslarından önce veya sonra kendi uygulamalarını değerlendirmeye teşvik ederek yansıtıcı uygulamayı destekler. Öğretmenler, koçun kullandığı ölçütleri benimsediklerinde, geri bildirim daha hazırlıklı yaklaşır ve onu içselleştirme olasılıkları artar. Bu uyum, koçluk sürecinde sahiplenme ve iş birliği duygusunu güçlendirir. Kontrol listeleri, farklı koçluk amaçlarına göre sınıflandırılabilir. Örneğin, bazıları ders tasarımına, bazıları öğretim sunumuna, bazıları ise sınıf ortamına veya öğrenci katılımına odaklanabilir. Kriterlerin bu şekilde ayrılması, koçun öğretmeni bunaltmadan hedefli geri bildirim vermesini sağlar ve mesleki gelişim hedeflerinin önceliklendirilmesine katkı sunar.

Geri bildirim süreci, tek Seansla sınırlı kalmayıp sürekli olduğunda en etkili sonuçları verir. Kontrol listeleri, birden fazla Seansda kıyaslama noktası olarak kullanılabilir ve öğretmenlerin ve koçların zaman içindeki ilerlemeyi takip etmelerini sağlar. Bu süreç, iyileştirmelerin belgelenmesini, devam eden zorlukların belirlenmesini ve koçluk stratejilerinin buna göre uyarlanmasını destekler. Geri bildirim ölçütleri, her zaman olumlu ve yapıcı bir şekilde çerçevelenmelidir. Kontrol listeleri, hem güçlü uygulamaları hem de geliştirilmesi gereken alanları vurgulamalı, övgü ile iyileştirme önerileri arasında denge kurmalıdır. Bu yaklaşım, azmi, mesleki özgüveni ve gelişim odaklı bir zihniyeti teşvik eder. Koçlar, zorlukları stratejik olarak ele alırken başarıları kutlamak ve sürekli öğrenme ortamı oluşturmak için kontrol listelerini etkin biçimde kullanabilirler (van der Meijden, Houtveen & Meijman, 2023). Son olarak, geri bildirim kriterlerinin geliştirilmesi ve kullanımı iş birliği ve yinelemeyi gerektirir. Öğretmenler, koçlar ve yöneticiler, kriterlerin güncel, adil ve eğitim öncelikleriyle uyumlu kalmasını sağlamak için

birlikte çalışmalıdır. Kontrol listeleri, sınıflardan elde edilen kanıtlar, gelişen öğretim uygulamaları ve güncel araştırmalar temelinde sürekli olarak geliştirilmelidir. Dikkatlice tasarlanıp tutarlı bir şekilde uygulandığında, geri bildirim ölçütleri ve kontrol listeleri, öğretmen başarısını artırmak için güçlü araçlardır. Eğitim koçluğunda geri bildirim ölçütleri ve kontrol listeleri ile ilgili ölçek Tablo 10 da verilmiştir.

**Tablo 10.** Koçluk Eğitiminde Geri Bildirim Uygulamalarını Ölçmek İçin Örnek Bir Ölçek ve Kontrol Listesi

Kriterler	Mükemmel (4)	Uzman (3)	Geliştiriliyor (2)	Başlangıç (1)
<b>Ders Planlaması</b>	Dersin hedefleri, müfredat standartlarıyla uyumludur ve öğrenciye göre farklılaştırılmıştır.	Hedefler açık ve müfredatla uyumludur, bazı farklılaştırmalar mevcuttur.	Hedefler nispeten açık; farklılaşma sınırlıdır.	Hedefler belirsiz veya müfredatla uyumsuz; farklılaştırma yok.
<b>Öğretim Sunumu</b>	İlgi çekici stratejiler kullanır; katılım yüksek; net açıklamalar yapar.	Etkili stratejiler kullanır; orta düzeyde katılım sağlar; açıklamalar anlaşılır.	Az sayıda strateji kullanılır; katılım düşük; açıklamalar bazen belirsizdir.	Öğretimde etkinlik eksikliği var; katılım çok düşük; açıklamalar net değil.
<b>Sınıf Yönetimi</b>	Sürekli olumlu, organize ve etkili bir öğrenme ortamı sağlar.	Düzen sağlar; ortamın çoğu olumludur.	Zaman zaman kesintiler var; ortam biraz dağınık veya tutarsız.	Sık sık kesintiler var; kargaşa veya olumsuz ortam.
<b>Değerlendirmeye Kullanımı</b>	Düzenli biçimlendirici değerlendirmeler kullanır; geri bildirim zamanında ve uygulanabilir.	Değerlendirmeleri ara sıra kullanır; geri bildirimler sınırlı faydalıdır.	Değerlendirmeleri nadiren kullanır; geri bildirimler belirsiz.	Değerlendirmeler etkili değil; geri bildirim eksik veya işe yaramıyor.
<b>Öğrenci Katılımı</b>	Aktif öğrenmeyi teşvik eder; öğretimi farklılaştırır; öğrenciler meraklı ve ilgilidir.	Öğrenciler genel olarak ilgili; zaman zaman farklılaştırma yapıyor.	Öğrencilerin bazıları katılır; asgari düzeyde farklılaştırma var.	Öğrenciler ilgisiz, farklılaştırma yok.
<b>Yansıma ve İyileştirme</b>	Öğretimi aktif olarak yansıtır ve geri bildirimlere dayanır.	Ara sıra düşünür; bazı değişiklikler uygular.	Sınırlı düşünme; çok az uygulama.	Yansıtmıyor veya iyileştirme yapmıyor.

## Kontrol Listesi ve puanlama Örneği

**Amaç:** Öğretmenin öğretim uygulamaları hakkında yapılandırılmış geri bildirim sağlamak.

### Puanlama:

- **Toplam Puan** = Tüm ölçütlerin toplamı (Azami 24)
- **Değerlendirme:**
  - 20–24: Mükemmel öğretim uygulaması
  - 15–19: Yeterli; küçük iyileştirmeler gerekli
  - 10–14: Gelişiyor; koçluk ve destek gerekli
  - <10: Başlangıç; önemli geliştirme gerektirir

### Sınıf Koçluğu Kontrol Listesi (Örnek)

**Amaç:** Sınıfta gözlemlenebilen belirli davranışları izlemek ve değerlendirmek.

#### Gözlem Ögesi

#### Evet Hayır

Dersin hedefi açıkça belirtilmiş ve duyurulmuştur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ders müfredata uygundur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğretim programı çeşitli ve ilgi çekicidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler aktif olarak katılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sınıf kuralları ve düzen sağlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etkinlikler arasındaki geçişler yumuşaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biçimlendirici değerlendirmeler öğretimi yönlendirmek için kullanılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geri bildirimler zamanında ve uygundur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğretimde farklılaşma belirgindir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğretmen derslerini planlar ve uygular.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Nasıl Kullanılır:**

1. Bir ders gözlemlenir.
2. Gözlenen davranış “Evet” veya “Hayır” olarak işaretlenir.
3. Kontrol listesi öğretmenle birlikte incelenir; güçlü yönler ve geliştirilmesi gereken alanlar tartışılır.



## BÖLÜM 8.

### ÖĞRENCİ BAŞARISINI GELİŞTİRMEDE EĞİTİM KOÇLUĞU

#### 8.1 Öğrenci İhtiyaçlarını ve Profillerini Anlama

Öğrenci ihtiyaçlarını ve profillerini anlamak, etkili öğretim ve öğrenim sürecinin temel unsurlarından biridir. Her öğrenci, öğrenme ortamına özgün bir yetenek, deneyim, ilgi alanı ve zorluklar bütünü getirir. Bu farklılıkları tanımak, adil ve anlamlı öğrenme deneyimleri tasarlamak için büyük öneme sahiptir. Eğitimciler ve okul liderleri, yüzeysel gözlemlerin ötesine geçerek, her öğrencinin bilişsel, sosyal, duygusal ve kültürel boyutlarını derinlemesine anlamaya çalışmalıdır. Öğrenci ihtiyaçları, öğrenmeyi etkileyen akademik, duygusal, sosyal ve bazen fiziksel ihtiyaçları kapsar. Akademik ihtiyaçlar, öğrencilerin ön bilgisi, öğrenme hızı, tercih edilen öğrenme stilleri ve belirli beceri eksiklikleri ile ilişkilidir. Duygusal ve sosyal ihtiyaçlar, kaygıya yönelik destek, dayanıklılık geliştirme, kişilerarası becerileri güçlendirme veya yaralayıcı deneyimlerin etkilerini yönetme gibi alanları içerir. Fiziksel ihtiyaçlar ise duyuşsal hassasiyetler, sağlık koşulları veya erişilebilirlik gereksinimlerini kapsar. Bu ihtiyaçların kapsamlı biçimde anlaşılması, eğitimcilerin öğrenmeyi kişiselleştirmelerine, uygun destekler sunmalarına ve kapsayıcı sınıf ortamları oluşturmalarına imkân tanır.

Öğrenciler hakkında detaylı kesitler oluşturmak, öğrencileri bireysel olarak anlamanın etkili bir yoludur. Bu kesitlerler, demografik bilgiler, öğrenme tercihleri, güçlü yanlar, gelişim alanları, ilgi alanları ve sosyal-duygusal etkenleri içerir. Öğrenci kesitleri, resmi değerlendirmeler, gözlemler, öğrencinin kendi raporları ve ailelerden alınan bilgilerle zenginleştirilebilir. Dahası, bu profiller, öğrenci ilerlemesini yansıtan ve kişiselleştirilmiş öğrenme stratejileri ve müdahaleleri için bir yol haritası sağlayan, sürekli güncellenen belgelerdir (Campbell, 2024). Gözlemler, öğrencileri anlamada önemli bir rol oynar. Sınıf içi davranışlar, katılım düzeyleri, farklı öğretim stratejilerine verilen tepkiler ve akran etkileşimleri, öğrencilerin öğrenme ihtiyaçları hakkında önemli bilgiler

sunar. Eğitimciler, öğrencileri çeşitli bağlamlarda sistematik şekilde gözlemleyerek davranış kalıplarını belirleyebilir ve öğretim stratejilerini bu doğrultuda uyarlayabilirler. Gözlemler, ayrıca öğrenme güçlükleri veya sosyal zorlukların erken belirtilerini tespit etmeye de yardımcı olur.

Bireysel ihtiyaçları belirlemede biçimlendirici ve toplu değerlendirmeler de önemli araçlardır. Kısa sınavlar, sınıf içi tartışmalar ve diğer biçimlendirici değerlendirmeler, öğrencilerin anlayışlarına ilişkin sürekli geri bildirim sağlar ve zamanında öğretimsel düzenlemelere olanak tanır. Öte yandan, standart testler veya ünite sonu değerlendirmeleri gibi toplu değerlendirmeler, öğrencilerin başarı ve beceri hakimiyetine dair daha geniş bir bakış açısı sunar. Değerlendirme verilerinin gözlemlerden elde edilen nitel bilgilerle birleştirilmesi, öğrencinin bütünsel bir şekilde anlaşılmasını sağlar. Öğrenci motivasyonu ve katılımını anlamak da bireysel ihtiyaçları değerlendirirken hayati öneme sahiptir. Öğrencilerin ilgi ve değerleri, öğrenme etkinlikleriyle uyumlu olduğunda başarı olasılığı artar. Her öğrencinin motivasyon kaynağını (merak, rekabet, takdir veya iş birliği) anlamak, eğitimcilerin ilgi çekici ve sürdürülebilir dersler tasarlamasına yardımcı olur. Heves ve ilgiye dayalı farklılaştırılmış öğretim, öğrenme sonuçlarını önemli ölçüde iyileştirebilir.

Sosyal-Duygusal Öğrenme (SDÖ) değerlendirmeleri, öğrenci ihtiyaçlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Duygusal zekâ, öz düzenleme, empati ve kişilerarası beceriler, öğrenme süreçlerini ve sınıf dinamiklerini etkiler. Öğrencilerin SDÖ boyutları dikkate alınarak oluşturulan kesitler, eğitimcilerin duygusal zorluklar için hedefli destek sunmalarına, olumlu bir sınıf ortamı oluşturmalarına ve öğrencilerin dayanıklılık geliştirmelerine imkân sağlar. Duygusal olarak anlaşıldığını ve desteklendiğini hisseden öğrenciler, başarısızlığı göze alma, aktif katılım gösterme ve akademik başarı elde etme olasılıkları daha yüksektir. Aile ve toplum bağlamı da öğrenci profillerini şekillendirir. Kültürel geçmiş, dil, aile yapısı, ekonomik durum ve toplumsal kaynaklar, öğrencilerin deneyim ve beklentilerini etkiler. Aileleri ve toplulukları öğrenme sürecine dahil etmek, görüşlerini almak ve farklı bakış açlarına saygı göstermek, öğrenciyi daha kapsamlı bir şekilde anlamayı sağlar. Bu yaklaşım, eğitimcilerin kültürel açıdan duyarlı ve öğrencilerin kimliklerini doğrulayan öğretim stratejileri geliştirmelerine yardımcı olur.

Teknoloji ve dijital araçlar, öğrenci ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlar. Öğrenme yönetim sistemleri, dijital portföyler ve uyarlanabilir öğrenme platformları, öğrenci performansı, katılım ve ilerleme hakkında veri toplar ve analiz eder. Bu veriler, eğitimcilerin zaman içindeki gelişimi izlemelerine, eğilimleri belirlemelerine ve veriye dayalı öğretim kararları almalarına olanak tanır. Kişisel gözlemler ve değerlendirmelerle birleştirildiğinde teknoloji, daha ayrıntılı ve eyleme geçirilebilir öğrenci profillerinin oluşturulmasını destekler. Sonuç olarak, öğrenci ihtiyaçlarını ve profillerini anlamak, dinamik ve sürekli bir süreçtir. Eğitimciler, gözlem, değerlendirme ve uyarlama süreçlerini bir araya getirerek, öğrenciye duyarlı, kapsayıcı ve güçlendirici öğrenme ortamları oluşturabilirler. Kapsamlı öğrenci profilleri yalnızca akademik başarıyı desteklemekle kalmaz, aynı zamanda sosyal-duygusal gelişimi, öz-yeterliliği ve yaşam boyu öğrenme becerilerini de güçlendirir.

## 8.2 Öğrencilerle Hedef Belirleme

Eğitim koçluğunda hedef belirleme, öğrencilerin neyi başarmak istediklerini ve bu hedeflerin neden önemli olduğunu netleştirmelerine yardımcı olan, iş birliğine dayalı ve derin düşünmeyi teşvik eden bir süreçtir. Bu süreç, öğrencinin kişisel motivasyonlarını, ilgi alanlarını ve uzun vadeli hedeflerini keşfetmesine olanak tanıyan bir farkındalık oluşturma aşamasıyla başlar. Koç, öğrencinin bu içsel motivasyonlarını ifade etmesine rehberlik ederek, hedeflerin dış baskılardan ziyade içsel arzularla uyumlu olmasını sağlar. Böylece hedefler, daha anlamlı ve sürdürülebilir hale gelir ve öğrencinin günlük akademik davranışlarını yönlendirme gücü artar. Hedef belirlemenin önemli bir boyutu, öğrencilerin genel ve geniş kapsamlı arzularını somut, ölçülebilir ve uygulanabilir hedeflere dönüştürmektir. Pek çok öğrenci “Başarılı olmak istiyorum” ya da “İyi notlar almak istiyorum” gibi belirsiz ifadeler kullanır; ancak bu ifadeler yeterli yönlendirme sunmaz. Koç, stratejik sorgulama teknikleriyle öğrencinin odağını ölçülebilir sonuçlara ve başarı kriterlerine yönlendirir. Böylece önceden belirsiz olan hedefler netleşir, öğrencinin zihinsel yükü azalır ve ilerleme hissi güçlenir.

Bu süreç aynı zamanda öğrencinin mevcut akademik durumu ile ulaşmayı arzu ettiği sonuçlar arasındaki farkı anlamasını da içerir. Koç, öğrencinin

güçlü yönleri, engelleri ve mevcut çalışma alışkanlıkları üzerinde düşünmesini sağlayarak gelişim alanlarını görünür kılar. Bu değerlendirme eleştirel bir bakış açısıyla değil, iyileştirme fırsatlarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılır. Öğrenci, kendi konumunu net bir şekilde gördüğünde, ilerlemek için gerekli stratejik adımları daha bilinçli biçimde planlayabilir ve sürece sahiplik duygusu geliştirir. Hedefler belirlendikten sonra, onları yönetilebilir alt hedeflere ayırmak önemli bir aşamadır. Büyük hedefler öğrencilerde kaygı veya özgüven kaybına yol açabilir. Koç, hedefi daha küçük ve kısa vadeli adımlara bölerek öğrencinin bilişsel yükünü hafifletir ve her adımın bir başarı deneyimine dönüşmesini sağlar. Bu küçük kazanımlar, öğrencinin öz yeterlik algısını güçlendirir ve motivasyonunu sürekli kılar.

Etkili hedef belirleme aynı zamanda gerçekçi bir zaman çizelgesi oluşturmayı ve öncelikleri belirlemeyi gerektirir. Bazı öğrenciler her şeyi aynı anda başarmaya çalışarak tükenmişlik yaşayabilir. Koç, öğrenciyi görevleri önem sırasına koyma, en yüksek etkiyi yaratacak eylemleri belirleme ve yapılması gerekenleri stratejik bir düzen içinde ele alma konusunda destekler. Böylece öğrenciler, zamanı ve enerjii verimli kullanmayı öğrenerek akademik başarı için temel bir beceri edinmiş olurlar. Planlama sürecinin yanında, hedef belirleme öz izleme ve yansıtıcı düşünme alışkanlıklarının gelişimini de teşvik eder. Öğrenciler ilerledikçe, koç onlara süreci değerlendirmeyi, işe yarayan stratejileri belirlemeyi ve gerektiğinde planlarını uyarlamayı öğretir. Bu yaklaşım, hedef takibini katı bir başarı ölçütü olmaktan çıkararak bir öğrenme deneyimine dönüştürür. Öğrenciler zorlukları bir başarısızlık göstergesi değil, bilgi kaynağı olarak görmeye başlar; bu da dayanıklılığı ve esnek düşünmeyi artırır.

Koçluk sürecinde duygusal farkındalık da hedef belirlemenin önemli bir parçasıdır. Öğrenciler çoğu zaman başarısızlık korkusu, mükemmeliyetçilik veya dış beklentilerle mücadele ederler. Koç, öğrencinin bu duyguları fark etmesine ve davranışlarını nasıl etkilediğini anlamasına yardımcı olur. Duygusal farkındalığın gelişmesi, öğrencinin daha sağlıklı başa çıkma stratejileri kullanmasını sağlar ve süreç zorlaştığında bile motivasyonunu korumasına destek olur. Hedef belirleme, akademik amaçların zaman yönetimi, organizasyon ve öz disiplin gibi yaşam becerileriyle ilişkilendirilmesini de içerir. Koçlar,

öğrencilerin bu becerilerin akademik başarıyı nasıl desteklediğini anlamalarını sağlar ve onları geliştirmek için uygulanabilir yöntemler sunar. Bu becerileri edinen öğrenciler, yalnızca akademik değil, kişisel ve gelecekteki mesleki hedeflerine de daha donanımlı bir şekilde ilerlerler.

Öğrencinin çevresiyle işbirliği de hedef belirleme sürecinde değerli bir unsurdur. Koç, öğrenciyi öğretmenler, aile üyeleri ve akranlar gibi destek kaynaklarını düşünmeye teşvik eder. Destekleyici bir ağ oluşturmak, öğrencinin hesap verebilirliğini artırır ve yalnızlık hissini azaltır. Böylece öğrenci, ihtiyaç duyduğunda yardım istemeyi ve mevcut kaynaklardan etkin şekilde yararlanmayı öğrenir. Sonuç olarak, eğitim koçluğunda hedef belirleme yalnızca belirli sonuçlara ulaşmayı değil, aynı zamanda öğrencilerin bilinçli bir gelişim zihniyeti kazanmalarını hedefleyen bütüncül bir süreçtir. Öğrencilere ne istediklerini tanımlamayı, yol haritası oluşturmayı, zorlukların üstesinden gelmeyi ve elde ettikleri ilerlemeyi değerlendirmeyi öğretir. Bu beceriler, kısa vadeli akademik başarının ötesine geçerek yaşam boyu sürecek öz yönetim ve kişisel gelişim kapasitesini destekler. Hedef belirleme sürecine aktif olarak katılan öğrenciler, sadece görevlerini yerine getiren bireyler olmaktan çıkar; kendi geleceklerinin bilinçli ve sorumluluk sahibi tasarımcıları haline gelirler.

### **Bir Eğitim Koçu (Koç) ve bir Öğrenci arasında 5 Seansdan oluşan SMART hedef belirleme koçluk diyalogu**

#### **Seans 1 – Öğrencinin Odağını Netleştirme (SMART – S: Spesifik)**

**Amaç:** Öğrencinin akademik odağını belirleyerek bunu net ve özgül bir hedefe dönüştürmek.

#### **Diyalog**

**Koç:** Bugün hedef belirleme sürecinin ilk adımını atıyoruz. Öncelikle, akademik anlamda en çok geliştirmek istediğin alan hangisi?

**Öğrenci:** Sanırım matematik. Özellikle problem çözmeye çok zaman kaybediyorum.

**Koç:** Matematik oldukça geniş bir alan. Biraz daha daraltmayı deneyelim. Matematikte seni en çok zorlayan konu veya beceri nedir?

**Öğrenci:** Problem çözmeye ve işlem hataları. Soruyu doğru anlasam bile bazen hata yapıyorum.

**Koç:** O hâlde hedefimizi “matematikte problem çözmeye becerisini geliştirmek” olarak ifade edebilir miyiz?

**Öğrenci:** Evet, kesinlikle.

**Koç:** Bu hedefin senin için önemi nedir?

**Öğrenci:** Sınavlarda çok zaman kaybettiğim için düşük alıyorum ve bu moralimi bozuyor.

**Koç:** Harika. O hâlde ilk adım olarak “matematikte problem çözmeye becerilerini geliştirmek” konusunda ilerleyeceğiz. O halde. Şu anda çok özgül bir hedefimiz var.

### **Seans Sonucu:**

→ Hedefin özgül yönü belirlendi: *Matematikte problem çözmeye becerisini geliştirmek.*

### **Seans 2 – Ölçülebilir İlerleme Kriteri Oluşturma (SMART – M: Ölçülebilir)**

**Amaç:** Belirlenen hedefi ölçülebilir hâle getirmek ve somut ilerleme göstergeleri oluşturmak.

### **Diyalog**

**Koç:** Geçen Seansda hedefimizi belirlemiştik. Bugün bu hedefi nasıl ölçebileceğimizi belirleyeceğiz. Problem çözmeye becerisindeki gelişimi nasıl ölçebiliriz?

**Öğrenci:** Daha az hata yaparak olabilir.

**Koç:** Güzel. Hata sayısını nasıl takip edebilirsin?

**Öğrenci:** Çözdüğüm her testin doğru–yanlış analizine bakarak.

**Koç:** Harika. Şu anda ortalama başarın nedir?

**Öğrenci:** 20 soruluk yeni nesil problemlerden yaklaşık 9–10 doğru yapıyorum.

**Koç:** Bu bizim başlangıç verimiz olacak. Peki gelişme gösterdiğini nasıl anlayacaksın?

**Öğrenci:** Doğru sayım artarsa ve süreyi daha iyi yönetebilirsem.

**Koç:** Süre takibi önemli bir ölçüt. Şu anda 20 soruyu çözen ne kadar sürüyor?

**Öğrenci:** 45–50 dakika civarında.

**Koç:** Çok iyi. Böylece hem doğru sayısı hem süre açısından ölçülebilir kriterler oluşturduk.

### **Seans Sonucu:**

→ Ölçülebilir kriterler belirlendi:

- Başlangıç düzeyi: **10/20 doğru, 45–50 dakika**
- Ölçülebilir hedef: **Doğru sayısı ve süre üzerinden ilerleme**

### **Seans 3 – Ulaşılabilir Bir Plan Oluşturma (SMART – A: Ulaşılabilir)**

**Amaç:** Hedefin gerçekçi ve ulaşılabilir olduğunu teyit ederek uygulanabilir bir çalışma planı geliştirmek.

### **Diyalog**

**Koç:** Bugün hedefimizin ulaşılabilir olup olmadığını değerlendireceğiz. Şu anda 10 doğrudasın. Bir ay içinde kaç doğruya çıkabileceğini düşünüyorsun?

**Öğrenci:** 15 doğru olabilir diye düşünüyorum.

**Koç:** Bu hedef seni zorlayacak fakat ulaşılabilir mi?

**Öğrenci:** Evet, düzenli çalışırsam yapabilirim.

**Koç:** Bu hedefe ulaşmak için hangi adımları planlıyorsun?

**Öğrenci:**

1. Her gün 20 soru çözmek
2. Hata yaptığım soruları incelemek
3. Haftada bir kez süre tutarak deneme çözmek
4. Öğretmenimin anlattığı problem çözme tekniklerini tekrar etmek

**Koç:** Bunların hepsi uygulanabilir adımlar. Bunları haftalık çalışma programınıza dahil edebilir misiniz?

**Öğrenci:** Evet, günlük 45 dakika ayırabilirim.

**Koç:** Bu oldukça ulaşılabilir ve sürdürülebilir bir plan.

**Seans Sonucu:**

→ Hedefin ulaşılabilirliği doğrulandı ve uygulanabilir haftalık çalışma planı oluşturuldu.

**Seans 4 – Hedefin Kişisel Anlamını Derinleştirme (SMART – R: İlgili)**

**Amaç:** Hedefin öğrenci için neden önemli olduğunu keşfederek iç motivasyonu güçlendirmek.

**Diyalog**

**Koç:** Bugün hedefinin senin için neden önemli olduğunu biraz daha derinlemesine konuşacağız. Matematikte problem çözme becerini geliştirmenin senin için anlamı nedir?

**Öğrenci:** Sınavlarda daha yüksek puan almak istiyorum. Ayrıca kendime güvenim de artsın istiyorum.

**Koç:** Peki, bu hedef seni uzun vadede nasıl etkiler?

**Öğrenci:** Sayısal bir bölüm istiyorum. Matematikte iyi olmazsam bu hedefime ulaşamam.

**Koç:** Yani bu hedef sadece ders başarımı değil, mesleki hedeflerini de etkiliyor.

**Öğrenci:** Evet, bu yüzden gerçekten önemli.

**Koç:** Bu hedefe ulaştığımızda sizi en çok ne mutlu eder?

**Öğrenci:** Kendimi daha yeterli hissetmek ve ailemin memnun olması.

**Koç:** İşte bu içsel ve dışsal motivasyonlar seni süreç boyunca destekleyecek.

**Seans Sonucu:**

→ Hedefin kişisel anlamı güçlendirildi; öğrenci hedefiyle duygusal ve motivasyonel bağ kurdu.

### **Seans 5 – Zamana Bağlı Hedef ve SMART Beyanı (SMART – T: Zamana Bağlı)**

**Amaç:** Hedefe bir zaman sınırı eklemek ve tüm SMART unsurlarını içeren net bir hedef bildirimini oluşturmak.

#### **Diyalog**

**Koç:** Bugün hedefimizi zaman açısından netleştireceğiz. Bu hedef için uygun süre ne olabilir?

**Öğrenci:** Bir ay uygun olur.

**Koç:** O hâlde bir ay sonra hangi noktada olmayı hedefliyorsun?

#### **Öğrenci:**

- 20 soruluk problemlerden en az 15 doğru yapmak
- Çözüm süresini 40 dakikaya düşürmek
- Günlük 20 soru çözmek
- Haftalık denemelerle süre yönetimini geliştirmek

**Koç:** Harika. O hâlde hedefimizi şöyle netleştirebiliriz:

#### **Koç (SMART Hedef İfadesi):**

*“Bir ay içinde, matematikte problem çözme becerimi geliştirmek için her gün 20 soru çözerek ve haftada bir kez süre tutarak deneme yaparak; 20 soruda 10 doğru düzeyinden 15 doğru düzeyine çıkmayı ve çözüm süremi 45–50 dakikadan 40 dakikaya düşürmeyi hedefliyorum.”*

**Öğrenci:** Evet, bu hedef benim için net ve uygulanabilir.

**Koç:** Harika. Şimdi düzenli olarak ilerlemeni izleyeceğiz.

### **8.3 Çalışma Becerileri ve Zaman Yönetimi**

Koçlukta, öğrenme becerileri ve zaman yönetimi, öğrencilerin öğrenme verimliliğini ve üretkenliğini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan hedef odaklı bir yaklaşımdır. Geleneksel öğretim yöntemleri genellikle yalnızca içerik sunumuna odaklanırken, koçluk süreci öğrencinin bireysel öğrenme stiline uygun kişisel stratejiler geliştirmeyi, öz farkındalığı artırmayı ve etkili çalışma alışkanlıkları kazandırmayı hedefler. Bu bağlamda, öğrenciler sadece neyi çalışacaklarını değil, **nasıl çalışacaklarını** ve akademik hedeflerine ulaşmak için zamanlarını nasıl etkili bir biçimde

kullanacaklarını öğrenirler. Bu yaklaşım, öğrencilerin mevcut derslerin ötesine taşıyabilecekleri beceriler kazanmasını sağlayarak uzun vadeli akademik başarıyı destekler.

Koçlukta, etkili çalışma becerileri geliştirme süreci, öğrencinin mevcut alışkanlıklarının yanı sıra güçlü yönlerinin ve geliştirilmesi gereken alanların değerlendirilmesiyle başlar. Koçlar, öğrenme, dikkat ve organizasyon kalıplarını belirlemek amacıyla tanı araçları, anketler ve derinlemesine görüşmeler kullanır. Bu değerlendirme süreci, koçun stratejilerini öğrencinin bilişsel ve duygusal özelliklerine uygun şekilde özelleştirmesine olanak tanır. Örneğin, bazı öğrenciler görsel yardımcıları ve zihin haritalarından yararlanırken, bazıları yapılandırılmış not alma sistemleri veya hafıza tekniklerini daha etkili bulabilir (Campbell, 2024).

Koçlukta zaman yönetimi, öğrencilerin görevleri önceliklendirmelerine, ders programları oluşturmalarına ve akademik sorumluluklarını ders dışı etkinliklerle dengelemelerine yardımcı olmayı amaçlar. Bu süreçte koçlar, öğrencilere **net ve ulaşılabilir hedefler belirleme**, karmaşık ödevleri yönetilebilir adımlara bölme ve zamanı farklı dersler veya projeler arasında etkin şekilde dağıtma konusunda rehberlik eder. Sıklıkla kullanılan teknikler arasında Acil-Önemli Matris, **Pomodoro Tekniği** ve haftalık planlama Seansları yer alır. Bu teknikler, öğrencilerin iş akışına en uygun yöntemleri deneyerek belirlemelerine ve ertelemeyi azaltıp verimliliği artıracak tutarlı alışkanlıklar geliştirmelerini sağlar. Öz düzenleme becerilerinin kazandırılması, çalışma becerileri ve zaman yönetimi koçluğunun temel bileşenlerinden biridir. Öğrenciler, dikkat, azim ve duygusal durumun çalışma başarısını nasıl etkilediğini fark ederler. Koçlar, öğrencilerin dikkat dağıtıcı unsurların ilerlemeyi ne zaman engellediğini anlamalarına yardımcı olur ve bu durumları azaltmaya yönelik çevresel düzenlemeler, zamanlı molalar veya dijital araç kullanımı gibi yaklaşımlar önerirler (Campbell, 2024). Bu süreç, öğrencilerin dış baskılara tepki vermek yerine bilişsel kaynaklarını öngörölü bir şekilde yönetmelerini sağlar.

Koçluk çalışma becerileri arasında aktif öğrenme teknikleri de yer almaktadır. Özetleme, sorgulama, konuyu detaylandırma ve konuyu kendine veya akranlarına öğretme gibi yöntemler, öğrencilerin içerikle

derinlemesine etkileşime girmesini sağlar. Aralıklı tekrar ve hatırlama uygulamaları gibi teknikler, uzun vadeli hafızayı güçlendirmeye yardımcı olur. Bu süreç, öğrencilerin bireysel hafıza ve kavrama yeteneklerine uygun çalışma yöntemlerini birleştirmelerini sağlar.

Hedef belirleme, koçluğun bir diğer önemli ögesidir. Öğrenciler, hem kısa vadeli çalışma seansları hem de uzun vadeli akademik hedefler için **SMART (Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamana Bağlı) hedefler** belirlemeye yönlendirilir. Koçlar, ilerlemenin düzenli olarak izlenmesi, sonuçların değerlendirilmesi ve gerektiğinde stratejilerin uyarlanması önemini vurgular. Bu tekrarlayan süreç, öğrencilerin sınav veya proje teslim tarihleri gibi zorlu dönemlerde bile yüksek çalışma azmi, sorumluluk ve başarı sergilemelerine yardımcı olur.

Koçluk, ayrıca öğrenmenin psikolojik boyutlarını da kapsar. Stres yönetimi, özgüven geliştirme ve erteleme alışkanlıklarının üstesinden gelme, öğrencilerin öğrenme verimliliğini artıran önemli etkenlerdir. Koçlar, öğrencilere odaklanmayı ve dayanıklılığı artıran farkındalık egzersizleri, bilişsel yeniden çerçeveleme ve stres azaltma teknikleri sunar (Luceño & ark., 2025). Bu bütüncül yaklaşım, akademik başarının zihinsel ve duygusal refahı ile iç içe geçtiğini kabul eder.

Organizasyon becerileri de koçluk sürecinin önemli bir boyutunu oluşturur. Koçlar, öğrencilerin materyallerini, dijital kaynaklarını ve programlarını sistematik bir biçimde yönetmelerine rehberlik eder. Planlayıcılar, görev takip uygulamaları, renk kodlu notlar ve tutarlı dosyalama sistemleri bilişsel yükü azaltır, son teslim tarihlerinin kaçırılmasını önler ve çalışma Seanslarını daha verimli hale getirir.

Koçlukta iş birliği de önemli bir beceridir. Öğrenciler, grup çalışmaları, akran sorumluluk ortaklıkları veya koç ile düzenli görüşmeler yoluyla stratejilerini paylaşma, soru sorma ve geri bildirim alma fırsatına sahip olur. Koçlar, öğrencilerin iş birliği fırsatlarını bağımsız çalışma zamanlarıyla dengelemelerine yardımcı olarak her iki öğrenme biçiminin de akademik gelişimi desteklemesini sağlar (Luceño & ark., 2025). Sonuç olarak, koçlukta iş becerileri ve zaman yönetiminin nihai amacı, öğrencilerin özerk ve öz yönetimli bireyler olarak gelişmesini sağlamaktır.

Öğrenciler, öğrenme alışkanlıklarını gözden geçirmeyi, stratejileri dinamik olarak uyarlamayı ve zaman yönetimi tekniklerini bağımsız olarak uygulamayı öğrenir. Bu süreç, akademik yolculukta sorumluluk alma, direnç geliştirme, özgüven kazanma ve yaşam boyu öğrenme becerileri kazanma fırsatı sunar. Çalışma becerilerini etkili zaman yönetimiyle bütünleştiren öğrenciler, hem kısa vadeli akademik hedeflerine hem de uzun vadeli kişisel gelişimlerine daha etkili bir şekilde ulaşabilirler.

#### **8.4 Motivasyon ve Öz Düzenleme Stratejileri**

Eğitim koçluğunda, motivasyon ve öz düzenleme, öğrencilerin akademik görevlerle anlamlı bir şekilde etkileşim kurma ve sürdürülebilir ilerleme kaydetme yeteneklerini artırır. Motivasyon iç ve dış etkenler içerir. Öğrencilerin başarıya ulaşma konusundaki arzularını ve dış pekiştirme mekanizmalarının etkilerini yansıtır. Eğitim koçları, öğrencilerin temel isteklerini anlamaya ve onların katılımını, azmini ve hedef odaklı davranışlarını geliştirmek için uygun müdahaleler tasarlamaya odaklanırlar. Araştırmalar, hedeflerini kişisel olarak önemli bulan öğrencilerin daha yüksek düzeyde hırs gösterdiğini ve bunun da derin öğrenmeyi ve bilişsel dayanıklılığı kolaylaştırdığını ortaya koymaktadır (Deci & Ryan, 2000).

Öz düzenleme, öğrencilerin istenen sonuçlara ulaşmak için bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerini izleme, değerlendirme ve ayarlama becerilerini ifade eder. Eğitim koçluğunda öz düzenlemeyi teşvik etmek, öğrencilere hedef belirleme, planlama, zaman yönetimi ve çabalarını yansıtıcı bir şekilde değerlendirme stratejileri kazandırmayı içerir. Etkili koçluk müdahaleleri, başlangıçta yapılandırılmış rehberlik sağlandıktan sonra, öğrencilerin öz düzenleme becerilerini geliştirmeleriyle birlikte kademeli olarak azalan "iskele kurma=destek" tekniklerini içerir. Zimmerman (2002), öz düzenlemenin döngüsel doğasını vurgulayarak akademik başarı için öngörü, performans izleme ve öz değerlendirme aşamalarının büyük öneme sahip olduğunu belirtmektedir.

Koçlukta temel motivasyon stratejilerinden biri, öğrencinin hedeflerinin kişisel değerleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu hale getirilmesidir. Koçlar,

öğrencileri özlemlerini ifade etmeye, anlamlı hedefler belirlemeye ve bu hedefleri uzun vadeli eğitim veya kariyer planlarıyla ilişkilendirmeye teşvik eden yapılandırılmış söyleşiler aracılığıyla süreci kolaylaştırır. Bu yaklaşım, özerk motivasyon ilkesine dayalı olarak akademik görevlerde azim, dayanıklılık ve katılımı artırır (Ryan & Deci, 2017). Koçlar, amaç ve alaka düzeyini vurgulayarak öğrencilerin uyumlu davranışlardan bağımsız karar verme süreçlerine geçmelerine yardımcı olabilirler.

Öz düzenleme stratejileri, öğrencilerin SMART (Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamana Bağlı) hedefler belirlemelerini öğretmeyi içerir. Bu tür hedefler, başarı için net ölçütler sunarak öğrencilerin ilerlemelerini sistematik biçimde izlemelerine ve davranışlarını buna göre ayarlamalarını sağlar. Ayrıca koçlar, yansıtıcı düşünmeyi teşvik eden öğrenme günlükleri veya dijital izleme platformları gibi öz izleme araçlarının kullanımını destekler. Bu stratejilerin tutarlı uygulanması, öğrencilerin öz denetimini artırarak öğrenme süreçlerine sahip çıkmalarını sağlar. Eğitim koçluğunda, zaman yönetimi ve görev önceliklendirmesi öz düzenlemenin önemli yönleridir. Koçlar, öğrencilerle birlikte karmaşık ödevleri yönetilebilir adımlara böler, gerçekçi teslim tarihleri belirler ve olası engelleri önceden öngörür. Bu süreç, öğrencilerin planlama becerilerini ve bilişsel ile zamansal kaynaklarını etkili bir şekilde tahsis etme kapasitesini geliştirir. Schunk ve DiBenedetto (2020), zaman yönetimi tekniklerinin, özellikle öğrenciler bu stratejileri kendi tercihleriyle uyguladıklarında, akademik çalışma isteğini ve başarıyı artırdığını vurgulamaktadır.

Motivasyonu artırmanın bir diğer yolu da geri bildirim kullanmaktır. Koçlar, başarıları vurgulayan, geliştirilmesi gereken alanları belirleyen ve uygulamalı öneriler sunan yapıcı geri bildirimler verirler. Geri bildirim, öğrencilerin yetkinlik ve özerklik duygularını pekiştirir; bu da büyüme odaklı bir zihniyet geliştirmelerine ve aksilikler karşısında dayanıklılık göstermelerine katkı sağlar (Bandura, 1997).

Duyusal düzenleme, öz düzenlemenin tamamlayıcı bir yönü olarak öğrencilerin motivasyonunu ve bilişsel katılımını etkiler. Eğitim koçları, öğrencilerin duygusal engelleri tanımlamasına, baskıyı yönetmesine ve odaklanmayı sürdürmek için başa çıkma stratejileri geliştirmesine yardımcı olur. Farkındalık egzersizleri, bilişsel yeniden değerlendirme ve

stres aşma teknikleri, duygusal dayanıklılığı artırmak ve motivasyon düşüşlerini önlemek amacıyla kullanılır. Araştırmalar, güçlü duygusal düzenleme becerilerine sahip öğrencilerin akademik başarısızlığın üstesinden gelme ve hızla toparlanma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Pintrich, 2000).

Eğitim koçluğu, öğrencilerin öğrenme materyalleriyle etkin etkileşimini ve çalışma becerilerinin gelişimini destekleyen yaklaşımları da içerir. Detaylandırma, tekrar etme ve öz sorgulama gibi teknikler, öğrencilerin hem kavrama hem de bilgiyi akılda tutma becerilerini güçlendirir. Motivasyonel stratejilerin bu bilişsel tekniklerle bütünleştirilmesi, öğrencilerin sürekli çabanın değerini fark etmelerini ve strateji kullanımı ile akademik sonuçlar arasındaki bağlantıyı anlamalarını sağlar.

Akran ve sosyal etkiler, motivasyon ve öz düzenlemeyi eğitim ortamlarında daha da şekillendirir. Koçlar, iş birliği, mentorluk ve çalışma gruplarına katılım yoluyla hesap verebilirliği artırabilir, sosyal destek sağlayabilir ve aidiyet duygusunu güçlendirebilir. Sosyal olarak destekleyici ortamlar, uyarlanabilir davranışları modelleme ve yapıcı geri bildirim sunma yoluyla motivasyona katkıda bulunur. Vygotskyci bakış açısına göre, öz düzenleme yeterliliğinin gelişiminde sosyal iskelelerin rolü önemlidir ve motivasyon ile strateji kullanımı kişilerarası etkileşimlerle iç içe geçer (Vygotsky, 1978). Sürekli düşünme ve uyum, motivasyon ve öz düzenlemeyi uzun vadede sürdürmek için büyük bir öneme sahiptir. Eğitim koçları, öğrencileri ilerlemeyi düzenli olarak değerlendirmeye, gelişen hedefleri belirlemeye ve değişen akademik taleplere yanıt olarak stratejileri ayarlamaya yönlendirir. Bu tekrarlı süreç, üst-bilişsel farkındalığı ve dayanıklılığı geliştirir, öğrencilerin karmaşık öğrenme ortamlarında etkili bir şekilde yol almalarını sağlar. Öz değerlendirme, hedef belirleme ve stratejik planlama becerilerinde ustalaşan öğrenciler, uzun vadeli akademik başarı ve yaşam boyu öğrenme yeterliliklerini geliştirmede daha kazançlı bir konumda olurlar (Zimmerman, 2002).

### 8.5 Sınav Kaygısının Yönetimi

Sınav kaygısı eğitimde yaygın bir vakadır ve genellikle aşırı endişe, fizyolojik uyarılma ve bilişsel bozulma ile ayırt edilir. Bu durum öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz etkileyebilir. Eğitim koçluğu alanında, sınav kaygısının karmaşıklığını anlamak çok önemlidir; çünkü koçların bu deneyimin hem duygusal hem de bilişsel bileşenlerini dikkate alan müdahaleler geliştirmeleri gerekebilir. Araştırmalar, sınav kaygısının yalnızca sınav anına özgü geçici bir tepki olmadığını, aynı zamanda önceki akademik deneyimlerden, kişilik özelliklerinden ve algılanan öz yeterlilikten de etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, bireyselleştirilmiş değerlendirmeyi koçluk sürecinde önemli bir ilk adım hâline getirmektedir (Putwain, 2008).

Eğitim koçluğunda, sınav kaygısıyla başa çıkma yaklaşımları genellikle özgüven gelişimine odaklanır. Öğrencilerin kaygı ile ilişkili belirli tetikleyicileri ve kalıpları tanımalarına yardımcı olmak için yansıtıcı araçlar ve yapılandırılmış diyaloglar kullanılır. Koçlar, öğrencilerin sınav stresi ile ilişkili olarak şiddetlenen felaket düşüncesi, olumsuz öz değerlendirme veya aşırı genelleme gibi uyumsuz bilişsel kalıplarını belirlemelerine rehberlik eder. Bu kalıpların tanınması, bilişi yeniden yapılandırma, düşüncüyü yeniden çerçeveleme ve değerlendirme durumlarında, güven ile soğukkanlılığı destekleyen uyarlanabilir zihinsel şemaların oluşturulması gibi hedefli müdahalelere zemin hazırlar (Zeidner, 2007).

Sınav kaygısı yönetiminde bir diğer önemli bileşen, öz düzenleme stratejilerinin geliştirilmesidir. Eğitim koçları, öğrencilere gerçekçi ve yapılandırılmış çalışma planları oluşturma, görevleri önceliklendirme ve tutarlı çalışma alışkanlıkları geliştirme konusunda rehberlik eder. Hedef belirleme, zaman yönetimi ve öz izleme gibi teknikler, öğrencilerin belirsizliği azaltmalarını ve öğrenme süreçleri üzerinde kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar; bu durum kaygı düzeylerini düşürür. Öz düzenleme uygulamaları, öğrencilerin akademik üretkenliklerini sürdürürken baskıyla bağımsız bir şekilde başa çıkmalarını sağlayarak özerklik ve dayanıklılığı teşvik eder (Zimmerman, 2002).

Sınav kaygısının fizyolojik belirtileriyle (kalp atış hızının artması, kas gerginliği ve hızlı nefes alma gibi) mücadele etmek için koçluk programlarına genellikle nefes egzersizleri, aşamalı kas gevşetme ve farkındalık temelli teknikler dahil edilir. Bu uygulamalar, bedenin sinyalleri konusunda farkındalığı artırır ve sınav stresiyle ilişkili savaş ya da kaç tepkisini etkisiz hâle getiren gevşeme yanıtlarını kolaylaştırarak öğrencilerin duygusal düzenleme kapasitesini geliştirir. Koçlar, bu teknikleri yansıtıcı tartışmalarla birleştirerek, öğrencilerin fizyolojik farkındalığı bilişsel stratejilerle ilişkilendirmelerini sağlar ve böylece kaygı yönetiminde bütünsel bir yaklaşım benimsenir (Grossman & ark., 2004).

Bilişsel-davranışçı teknikler, öğrencilerin başarıyı olumsuz etkileyen mantıksız inançları ve olumsuz iç konuşmaları tanımlayıp bunlara meydan okumalarını sağladığı için sınav kaygısı yönetiminde merkezi bir rol oynar. Koçlar, öğrencilerin kaygılı tahminlerini incelemelerine ve bunları daha gerçekçi ve yapıcı bir şekilde yeniden çerçevelemelerine yardımcı olmak için rehberli sorgulama, senaryo analizi ve düşünce deneyleri uygular. Öğrenciler tekrarlanan eğitimler sayesinde, uyumsuz düşünme kalıplarını kademeli olarak azaltarak ve bunların yerine baskı altında hazırlıklılığı ve etkinliği artıran uyumlu bilişsel yaklaşımlarla değiştirirler (Hembree, 1988).

Görselleştirme ve zihinsel prova, öğrencilerin özgüvenini ve hazırlıklılığını artırmak için kullanılan ek stratejilerdir. Koçlar, öğrencilerin başarılarını görselleştirmelerine ve sınav ödevlerini etkili bir şekilde tamamlamalarına yardımcı olurlar. Bu yöntem, öğrencilerin özgüvenlerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda onları sınav ortamına alıştırmak kaygıya neden olan belirsizlik ve acemilik duygusunu azaltır. Bilişsel yeniden yapılandırma ile birleştirildiğinde, görselleştirme sınav hazırlılığının duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarını bütünleştiren güçlü bir yöntem olarak öne çıkar (Richardson & ark., 2012).

Akran ve sosyal destek unsurları, sınav kaygısı yönetiminde önemli bir göreve sahiptir. Eğitim koçluğu, öğrencilerin zorluklarını ve başa çıkma yöntemlerini paylaştıkları çalışma grupları oluşturmayı, işbirliğine dayalı problem çözmeyi veya yapılandırılmış geri bildirim Seanslarını içerebilir.

Sosyal güçlölendirme ve dolaylı öğrenme, kaygı deneyimini normalleştirebilir ve öğrencilerin akranlarından uyarlanabilir tepkiler öğrenmesini sağlayabilir. Destekleyici bir ağ oluşturarak, koçlar öğrencilerin kendilerini daha az yalıtılmış hissetmelerine, dayanıklılıklarını artırmalarına ve daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirmelerine yardımcı olur (Linnenbrink & Pintrich, 2003).

Zaman yönetimi ve sınava girme stratejileri, hazırlığı artırarak ve belirsizliği azaltarak kaygıyı düşürmek için koçluk müdahaleleriyle genellikle birleştirilir. Koçlar, öğrencilerin soruları sistematik bir şekilde yanıtlamalarına, bölümler arasındaki zamanı uygun şekilde yönetmelerine ve yaygın hatalardan (örneğin zor konulara çok fazla odaklanmak gibi) kaçınmaları konusunda yol gösterir. Bu stratejiler, sınav sırasında bilişsel yükü azaltır, öğrencilerin net ve verimli yanıt vermelerini sağlar, böylece baskı seviyeleri düşer ve azami başarı desteklenir (Cassady & Johnson, 2002).

Koçluk sürecinde motivasyon artırıcı teknikler de kaygı kaynaklı kaçınma ve ertelemeyi önlemeye yöneliktir. Koçlar, öğrencileri içsel ve dışsal güdülenme kaynaklarını belirlemeye, çalışma etkinliklerini uzun vadeli hedeflerle ilişkilendirmeye ve ilerlemeyi kabul etmeye teşvik eder. Motivasyonun güçlölendirilmesi, öğrencilerin akademik görevleri tutarlı bir şekilde sürdürmelerine ve son dakika telaşını önlemelerine yardımcı olur; bu da sınav kaygısının artışını engeller. Eğitim koçluğu, motivasyon süreçlerini ve öz düzenleme uygulamalarını birleştirerek sınav baskısının hem psikolojik hem de davranışsal etkilerini azaltmaya yönelik kapsamlı bir çerçeve sunar (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Son olarak, eğitim koçluğu, sınav kaygısının yönetiminde kişiselleştirilmiş geri bildirim ve sürekli izlemenin önemini vurgular. Koçlar, öğrencilerin gelişimini düzenli olarak değerlendirir, uygulanan stratejilerin etkinliğini gözden geçirir ve müdahale planlarında gerekli ayarlamaları yapar. Bu döngüsel yaklaşım, kaygı yönetiminin bireysel ihtiyaçlara duyarlı kalmasını sağlar ve hem duygusal refahı hem de akademik başarıyı sürekli olarak artırır. İş birliğine dayalı, yansıtıcı ve uyarlanabilir bir koçluk ortamı yaratılarak, öğrenciler stres yönetimi ve akademik başarıya ulaşma konusunda yaşam boyu sürecek beceriler kazanır (Pekrun & ark., 2002).

Tablo 11, eğitim koçluğuunda sınav kaygısını yönetmekle ilgili bir kılavuz sunmaktadır.

**Tablo 11.** Eğitim koçluğuunda sınav kaygısını yönetme kılavuzu

Adım	Amaç	Talimatlar / Örnekler
<b>1. Farkındalık ve Öz Değerlendirme</b>	Kişisel kaygı tetikleyicilerini ve kalıplarını belirlemek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geçmiş sınavları düşünün: Hangi durumlar sizi en çok kaygılandırdı?</li> <li>Kaygının fiziksel, duygusal ve zihinsel belirtilerini yazın (ör. çarpıntı, terleme, olumsuz düşünceler).</li> <li>Kaygınızı farklı durumlar için 1–10 ölçeğinde derecelendirin.</li> </ul> <p><b>Örnek:</b> Durum: Deneme sınavı</p> <p>Kaygı Düzeyi: 8</p> <p>Fiziksel Belirtiler: Terli avuçlar, hızlı kalp atışı Düşünceler/Duygular: "Başarısız olacağım"</p>
<b>2. Hedef Belirleme</b>	Kaygıyı yönetmek için gerçekçi hedefler oluşturmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>SMART hedefler belirleyin (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamanlı).</li> <li>Sonuçlara değil, çabaya odaklanın.</li> </ul> <p><b>Örnek:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Her gün 5 dakika farkındalık çalışması yapacağım.</li> <li>Gerçek sınavdan önce, süreli üç deneme sınavı çözeceğim.</li> </ul>
<b>3. Çalışma Planlaması</b>	Yapılandırılmış hazırlık ile kaygıyı azaltmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma materyalini parçalara ayırın.</li> <li>Haftalık program kullanarak çalışma, mola ve dinlenmeyi dengeleyin.</li> <li>Aktif öğrenme stratejileri kullanın (özetleme, birine öğretme, soru çözme).</li> </ul> <p><b>Örnek:</b> Pazartesi, Matematik, 16:00-17:00, Cebir problemleri Salı, Tarih, 15:00-16:00, Bilgi kartları</p>
<b>4. Bilişsel Stratejiler</b>	Olumsuz düşünceleri değiştirmek ve kaygıyı yeniden çerçevelemek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Olumsuz düşünceleri belirleyin ("Başarısız olacağım").</li> <li>Kanıtlarla sorgulayın ve olumlu/gerçekçi düşünceler koyun.</li> <li>Görselleştirme: Kendinizi sakin ve başarılı hayal edin.</li> </ul> <p><b>Örnek:</b> Olumsuz: "Zamanında bitiremeyeceğim." Olumlu: "Zamanımı etkili yönetebilirim."</p>

<b>5. Rahatlama ve Farkındalık</b>	Kaygının fiziksel semptomlarını azaltmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Günlük veya sınav öncesi uygulayın: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Derin nefes alma (4 sn nefes al, 4 sn tut, 6 sn ver)</li> <li>– Kademeli kas gevşemesi</li> <li>– Rehberli meditasyon/farkındalık</li> </ul> </li> <li>• Kaygı seviyenizi kaydedin</li> </ul>
<b>6. Sınava Girme Stratejileri</b>	Sınav sırasında özgüveni artırmak ve stresi azaltmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talimatları dikkatle okuyun.</li> <li>• Soruları önceliklendirin.</li> <li>• Bölüm/soru için zamanı ayarlayın, düzenli kontrol edin.</li> <li>• Zor soruları daha sonra yanıtlayın</li> </ul>
<b>7. Fiziksel Öz Bakım</b>	Zihinsel verimi desteklemek için genel sağlığı korumak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7–8 saat uyuyun.</li> <li>• Dengeli beslenin, aşırı kafein ve şekeri sınırlayın.</li> <li>• Düzenli egzersiz yapın.</li> <li>• Çalışma sırasında su için ve kısa molalar verin</li> </ul>
<b>8. Duygusal Destek</b>	Kaygıyı azaltmak için sosyal kaynakları kullanmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Endişeleri arkadaş, aile veya mentor ile paylaşın.</li> <li>• Odaklanmış çalışma grupları oluşturun.</li> <li>• Teşvik, güvence veya rehberlik arayın</li> </ul>
<b>9. Düşünme ve Uyum</b>	Deneyimlerden ders çıkarmak ve stratejileri geliştirmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Her sınav/deneme sonrası neyin işe yarayıp yaramadığını düşünün.</li> <li>• Çalışma planlarını, rahatlama rutinlerini ve bilişsel stratejileri gözden geçirin.</li> </ul> <p><b>Örnek Sorular:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kaygıyı tetikleyen şey neydi?</li> <li>– Hangi strateji işe yaradı?</li> <li>– Bir dahaki sefere neyi farklı yapabilirim?</li> </ul>
<b>10. Profesyonel Destek (Gerekirse)</b>	Kaygının bunaltıcı hale gelmesini önlemek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Şiddetli kaygı bozukluğunuz varsa, bir okul rehberi, psikolog veya terapistle iletişime geçmelisiniz.</li> <li>• CBT, biyolojik geribildirim veya stres yönetimi programlarını değerlendirin.</li> <li>• Profesyonel destek ve kişisel stratejileri birleştirin</li> </ul>

## 8.6 Eylem Planı Oluşturma

Öğrencilerle eylem planları oluşturmak, öğrencilerin hedef ve beklentilerini somut ve ulaşılabilir adımlara dönüştüren yapılandırılmış bir yaklaşımı ifade eder. Bu süreç, öğrencinin akademik, kişisel veya sosyal hedeflerinin anlaşılmasıyla başlar. Önceliklerin net bir şekilde tanımlanması, eğitimci veya koçun planı öğrencinin değerlerine, isteklerine ve güçlü yönlerine göre uyarlamasına olanak tanır. Ayrıca süreç, öğrencinin aktif katılımını vurgular; bu sayede öğrenci, sonuçlar

üzerinde sahiplenme duygusu geliştirir ve bağlılık ile takibi önemli ölçüde artar.

Eylem planı oluşturmanın ilk aşaması, belirli ve gerçekçi hedeflerin belirlenmesini içerir. Örneğin “matematikte gelişmek” gibi geniş kapsamlı hedefler, “günde beş cebir problemini %90 doğrulukla tamamlamak” gibi ölçülebilir ve somut hedeflere dönüştürülmelidir. Bu netlik, hem öğrencinin hem de koçun ilerlemeyi tarafsız bir şekilde takip etmesini sağlar; ayrıca belirsizliği azaltarak hedefleri ulaşılabilir ve güdüleyici hale getirir.

Hedefler belirlendikten sonra, gerekli kaynak ve stratejilerin tespit edilmesi sürecin önemli bir adımındır. Bu aşama, öğrencinin öğrenme tarzına uygun çalışma materyalleri, zaman yönetimi teknikleri, destek sistemleri ve öğrenme yöntemlerinin tartışılmasını kapsar (Saethern & Brevik, 2022). Örneğin, görsel öğrenen bir öğrenci için zihin haritaları ve diyagramlar etkili olurken, tekrara dayalı öğrenme eğilimi olan bir öğrenci yapılandırılmış çalışma programlarından yararlanabilir. Öğrenciyi strateji seçim sürecine dahil etmek, planın gerçekçi ve günlük hayatına uygulanabilir olmasını sağlar.

Önceliklendirme, eylem planlamasının bir diğer önemli unsurudur. Öğrenciler genellikle aynı anda birden fazla hedefle karşı karşıya kalabilir ve bu durum bunaltıcı olabilir. Görevleri aciliyet, önem ve uygulanabilirlik temelinde önceliklendirmek, öğrencilerin en büyük etkiyi yaratacak faaliyetlere odaklanmalarını sağlar. Bu aşama, öğrencilere sınırlı zaman ve enerji kaynaklarını yönetme becerileri kazandırmanın yanı sıra, akademik başarıdan daha değerli olan karar verme ve öz düzenleme yetkinliklerinin gelişimini de destekler.

Her hedef için bir zaman çizelgesi oluşturmak, sürecin ivmesini korumak açısından önemlidir. Görevlerin daha küçük ve zaman sınırlı adımlara bölünmesi, öğrencinin hedefe odaklanmasını ve ilerleme hissi yaşamasını sağlar. Zaman çizelgeleri, esnekliği koruyacak şekilde tasarlanmalı, ancak disiplini teşvik edecek kadar da katı olmalıdır. Görsel zaman çizelgeleri veya takvimler, öğrencinin hedeflerine ulaşma yolunun somut bir temsilini sunan etkili araçlardır.

Hesap verebilirlik mekanizmaları, eylem planlarının başarısında merkezi bir rol oynar. Eğitimciler, koçlar veya akranlarla düzenli görüşmeler, öğrencinin içsel motivasyonunu tamamlayan bir dış motivasyon sistemi oluşturur. Bu Seanslar, geri bildirim alma, başarıları kutlama ve karşılaşılan engelleri hızlı bir şekilde ele alma fırsatları sunar. Öğrencinin bu süreçteki aktif katılımı, olumlu davranışların değerlendirilmesini, ayarlanmasını ve pekiştirilmesini teşvik eder.

Olası engelleri öngörmek ve acil durum planları geliştirmek, eylem planının sağlamlığını artırır. Öğrenciler, zaman kısıtlamaları, dikkat dağınıklığı veya öğrenme arzusunun eksikliği gibi zorlukları önceden değerlendirme ve çözüm yolları üretme konusunda teşvik edilir. Bu yaklaşım, hem akademik hem de kişisel gelişim için gerekli olan dayanıklılık ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesini teşvik ederek öğrencilerin karşılaştıkları zorluklara uyum sağlamalarını mümkün kılar.

İlerlemeyi izlemek ve üzerinde düşünmek, eylem planlamasının sürekli bir parçasıdır. Öğrenciler, başarılarını ve eksikliklerini düzenli olarak takip etmeli ve hangi stratejilerin etkili olduğunu, hangilerinin iyileştirilmesi gerektiğini değerlendirmelidir. Bu öz değerlendirme süreci, öğrenme süreçlerine dair derin içgörüler sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öz farkındalık ve üstbilişi geliştirir. Zamanla bu uygulama, öğrencilerin sorumluluk duygusunu ve öz-yönelimli öğrenme becerilerini artırır (Luceño & ark., 2025).

Eylem planının esnek olması, planın güncelliğini ve etkinliğini sürdürmesini sağlar. Öğrenciler büyüdükçe ve koşullar değiştikçe, hedeflerin ve stratejilerin gözden geçirilmesi gerekebilir. Bu esneklik, hayal kırıklığı ve kopukluğu önler; öğrencilere zorlukları başarısızlık olarak değil, öğrenme fırsatı olarak görme alışkanlığı kazandırır. Bu zihniyet değişimi, kişisel gelişim ve sürekli iyileştirmeye yönelik uzun vadeli bir bağlılık için büyük bir öneme sahiptir.

Sonuç olarak, öğrencilerle eylem planları oluşturmak, görev odaklı bir uygulamanın ötesinde, becerileri, özgüveni ve bağımsızlığı geliştiren iş birliğine dayalı bir süreçtir. Öğrencilerin hedef belirleme, strateji seçme, önceliklendirme ve derinlemesine düşünme süreçlerinde etken olması;

eğitimcilerin, hesap verebilirlik, dayanıklılık ve öz yeterlik vurgulayan bir öğrenme ortamı oluşturmasını sağlar. Bu süreç, öğrencilerin yalnızca kısa vadeli hedeflerine ulaşmalarını değil, aynı zamanda yaşam boyu sürecek kişisel ve akademik gelişim için gerekli olan karar verme, problem çözme ve öğrenme becerilerini geliştirmelerini destekler.

### **8.7 İlerlemenin İzlenmesi ve Desteklenmesi**

İlerlemenin izlenmesi ve desteklenmesi, etkili koçluk ve eğitim uygulamalarının temel bileşenlerinden biridir. Bu süreç, öğrencilerin gelişimini sistematik bir şekilde takip etmeyi, gelişim alanlarını belirlemeyi ve sürekli ilerlemeyi sağlamak amacıyla zamanında müdahalelerde bulunmayı içerir. İlerlemeyi izlemek yalnızca veri toplamak anlamına gelmez; aynı zamanda toplanan verilerin anlamlı biçimde yorumlanarak, eylem ve karar süreçlerine rehberlik etmesini sağlar. Bu yaklaşım, eğitimcilerin ve koçların tepkisel değil, öngörülü bir şekilde öğrencilerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmasını mümkün kılar.

Etkili ilerleme takibi, öncelikle net ve ölçülebilir hedeflerin belirlenmesiyle başlar. Hedefler, belirli, ulaşılabilir ve öğrencinin genel öğrenme veya gelişim ihtiyaçlarıyla uyumlu olmalıdır. Örneğin, matematikte ilerlemeyi hedefleyen bir öğrenci için belirli problem türlerinde ustalaşmak veya değerlendirmelerde belirli puanları elde etmek gibi somut ölçütler tanımlanabilir; bu ölçütler düzenli aralıklarla değerlendirilmelidir.

İlerleme takibi, öğrenci çalışmalarına kapsamlı bir bakış sağlamak için çeşitli araç ve yöntemlerin kullanımını gerektirir. Nicel ölçümler, örneğin test puanları, sınav sonuçları ve tamamlanma oranları, öğrencinin başarıları hakkında nesnel bilgiler sunar. Öte yandan nitel yöntemler, öğretmen gözlemleri, öğrenci değerlendirmeleri ve akran geri bildirimleri aracılığıyla öğrencinin tutumları, katılım düzeyi ve öğrenme stratejileri hakkında daha derin bir anlayış sağlar. Nicel ve nitel yöntemlerin dengeli bir biçimde kullanımı, bütüncül bir değerlendirme sürecini mümkün kılar.

Düzenli ve tutarlı izleme, öğrencinin gelişiminin etkin bir şekilde takip edilmesi açısından kritik öneme sahiptir. İlerlemeyi yalnızca ara sıra kontrol etmek, önemli eğilimlerin veya erken zorluk belirtilerinin gözden kaçmasına yol açabilir. Bu nedenle, düzenli olarak planlanan değerlendirmeler (örneğin haftalık, aylık veya her öğrenme döngüsü için) zamanında müdahale edilmesine ve öğretim stratejilerinde gerekli ayarlamaların yapılmasını sağlar. Bu süreç aynı zamanda hem öğrenci hem de koç için hesap verebilirliği teşvik eder ve üzerinde anlaşmaya varılan hedeflere bağlılığı güçlendirir.

İlerlemeyi destekleme süreci, izleme faaliyetleriyle birlikte yürütülmelidir. Toplanan veriler yorumlandıktan sonra, eğitimci veya koç öğrencinin gelişimini artırmak için uygun adımları atmalıdır. Bu adımlar arasında yapıcı ve uygulanabilir geri bildirim sağlamak, ek kaynaklar sunmak, öğretim yöntemlerini ayarlamak veya motivasyonu artırmak için kısa vadeli hedefler belirlemek yer alabilir. Destek her zaman öğrencinin güçlü ve zayıf yönlerine göre uyarlanmalıdır.

Geri bildirim etkili olabilmesi için zamanında, özel ve öğrenme stratejilerine ve çabalarına odaklı olması önemlidir. İyi yapılandırılmış geri bildirim, yalnızca hataları vurgulamak yerine, öğrencinin gelişmek için atabileceği adımları gösterir. Bu yaklaşım, öğrencilerin zorlukları başarısızlık olarak değil, öğrenme fırsatları olarak görmesini teşvik eder ve gelişim odaklı bir zihniyetin oluşmasına katkıda bulunur.

Öğrencilerde öz izleme becerilerinin geliştirilmesi de önemlidir. Öğrencilerin kendi gelişimlerini değerlendirmeleri ve üzerine düşünmeleri, özerklik ve sorumluluk duygusunu güçlendirir. Günlükler, öz değerlendirme kontrol listeleri veya dijital ilerleme izleyicileri gibi araçlar, öğrencilerin öğrenme süreçlerine etkin katılımını sağlar. Bu, yalnızca öğrenmeye katılımı artırmakla kalmaz, aynı zamanda yaşam boyu öğrenme için gerekli beceri ve alışkanlıkların kazanılmasına da katkı sunar.

İlerleme takibi sürecinde, eğitimciler, öğrenciler ve veliler arasındaki iş birliği büyük önem taşır. Düzenli iletişim, bütün paydaşların öğrencinin ilerlemesini, karşılaştığı zorlukları ve sonraki adımları anlamasını sağlar.

Öğrencilerin çalışmalarıyla ilgili tartışmalara dahil edilmesi, sahiplenmeyi teşvik eder ve hedef belirleme sürecini daha anlamlı kılar. Velilerin sürece dahil edilmesi ise olumlu davranışların pekiştirilmesine ve evde ek desteğin sağlanmasına olanak tanır.

Toplanan ilerleme verileri, öğretim ve koçluk stratejilerini bilgilendirmek amacıyla kullanılmalıdır. Bir öğrencinin belirli bir alanda sürekli olarak zorluk göstermesi, farklı öğretim yöntemlerine, ek eğitime veya ek kaynaklara ihtiyaç duyulduğunu gösterir. Başarı alanlarının belirlenmesi ise öğrencinin ilgisini ve motivasyonunu canlı tutan zenginleştirme fırsatları sunar. Sonuç olarak, ilerlemenin izlenmesi ve desteklenmesi canlı, tekrarlayan ve esnek bir süreçtir. Bu süreç dikkat, tutarlılık ve öğrencilerin ihtiyaçlarını dikkate alan bir yaklaşım gerektirir. Sistemik izleme, yapıcı geri bildirim ve kişiye özel destek bir araya getirildiğinde, eğitmciler ve koçlar öğrencilerin gelişim ivmesini korumalarına, karşılaştıkları engelleri aşmalarına ve anlamlı, sürdürülebilir ilerleme elde etmelerine yardımcı olabilir. Bu yaklaşım yalnızca akademik çabayı artırmakla kalmaz; aynı zamanda özgüven, dayanıklılık ve öz-yeterlilik duygusunun gelişmesini de destekler.



## BÖLÜM 9.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNDA DAVRANIŞSAL VE SOSYAL-DUYGUSAL GELİŞİM

#### 9.1 Davranışsal Tetikleyicilerin Belirlenmesi

Davranışsal tetikleyicileri belirlemek, bireylerin neden belirli şekillerde davrandıklarını anlamak için önemli bir adımdır. Tetikleyici faktörleri belirlemek, özellikle olumlu değişim sağlamak veya sorunlu davranışları yönetmek söz konusu olduğunda, eğitimciler, koçlar, terapistler ve bireyler için önemli faydalar sağlar. Bu farkındalık, tepkilerin daha etkili bir şekilde tahmin edilmesine ve yönetilmesine yardımcı olur; böylece öz düzenleme becerileri ve kişisel gelişim güçlenir.

Davranışsal tetikleyiciler içsel ve dışsal olarak iki gruba ayrılır. **İçsel tetikleyiciler**, düşünceler, anılar, duygusal durumlar veya fiziksel hislerdir. Örneğin, zor bir görevle karşılaşan bir öğrencinin yaşadığı şüphe, hayal kırıklığını tetikleyebilir. **Dışsal tetikleyiciler** ise yüksek sesler, teslim tarihleri, sosyal etkileşimler veya belirli kişilerin varlığı gibi çevresel ve gözlemlenebilir durumlardır. Çoğu zaman bu iki tür tetikleyici birlikte etki ederek, dikkatli gözlem gerektiren karmaşık davranış kalıpları oluşturur.

Tetikleyicileri belirlemenin ilk adımı **gözlemdir**. Belirli davranışların ne zaman, nerede ve hangi koşullar altında ortaya çıktığına dair ayrıntılı kayıtlar tutmak, başlangıçta fark edilmeyen kalıpları görünür kılar. Bu süreçte günün zamanı, davranış öncesindeki olaylar, çevredeki kişiler veya bireyin o anki duygusal durumu not edilebilir. Düzenli gözlemler, zaman içinde sabit kalan etkenleri belirlemeye yardımcı olur. Bir diğer yöntem ise **öz değerlendirme ve öz raporlamadır**. Bireylerin gün boyunca duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını kaydettikleri günlükler veya takip formları, özellikle içsel tetikleyicilerin fark edilmesini kolaylaştırır. Koçluk veya terapide kullanılan yönlendirici sorular bu farkındalığı daha da derinleştirir.

Davranışsal tetikleyiciler çoğu zaman **karşılanmamış ihtiyaçlar** veya **geçmiş deneyimler** ile bağlantılıdır. Örneğin, sınıfta saldırgan davranışlar sergileyen bir çocuk, geçmişteki akademik başarısızlıklarının oluşturduğu yetersizlik duygularından etkileniyor olabilir. Bu nedenle tetikleyicileri anlamak, yalnızca gözlenen duruma bakmayı değil; bireyin yaşam bağlamını, geçmiş yaşantılarını ve ihtiyaçlarını da değerlendirmeyi gerektirir.

**Duygusal tetikleyiciler** de davranış üzerinde güçlü etkiye sahiptir. Kaygı, öfke veya utanç gibi duygular çoğu zaman duruma orantısız görünen davranışlara yol açabilir. Bu nedenle davranıştan önce gelen duygusal tepkiyi fark etmek önemlidir. Böylece stratejiler sadece davranışa odaklanmak yerine duyguyu yönetmeye yönelik olarak geliştirilebilir. Duygusal tetikleyiciler genellikle açıkça ifade edilmez, bu nedenle hem sözlü hem de sözsüz ipuçlarına dikkat etmek önemlidir. Çevresel ve sosyal faktörler de tetikleyicilerin oluşumunda belirleyici olabilir. Sınıf düzeni, aile içi ilişkiler, akran davranışları veya iş ortamındaki baskılar tetikleyici rol oynayabilir. Dolayısıyla, tetikleyici etkenler belirlendikten sonra, çevredeki küçük değişiklikler bile durum üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Örneğin, oturma düzeninin değiştirilmesi veya görevlerin yeniden yapılandırılması, olumsuz davranışların sıklığını azaltabilir.

Tetikleyicilerin belirlenmesinden sonra **desen ve sıklık analizi** yapmak, hangi durumların daha güçlü etkide bulunduğunu anlamayı kolaylaştırır. Her tetikleyici aynı derecede önemli olmadığı için önceliklendirme yapmak, müdahale stratejilerinin daha etkili uygulanmasını sağlar. Tetikleyiciler tanımlandıktan sonra **öngörölü stratejiler** devreye alınabilir. Başa çıkma becerilerinin öğretilmesi, alışkanlıkların düzenlenmesi, önleyici rehberlik sağlanması ve uygun davranışların pekiştirilmesi bu stratejilere örnektir. Tetikleyicilerin farkında olmak, bireylerin ani tepkiler yerine daha kontrollü ve düşünölmüş tepkiler vermesine yardımcı olur. Davranış tetikleyicilerini belirlemenin sürekli devam eden bir süreç olduğunu hatırlamak önemlidir. Bireylerin yaşantıları, gelişimsel dönemleri ve çevresel koşulları değiştikçe tetikleyiciler de değişebilir. Bu nedenle stratejilerin düzenli olarak gözden geçirilmesi, değerlendirilmesi ve gerektiğinde uyarlanması gerekir. Tetikleyici faktörlere dikkat etmeyi öğrenmek, hem bireylerin hem de

destekçilerinin sürdürülebilir kişisel gelişim sağlamalarına, daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına ve duygusal refahlarını iyileştirmelerine yardımcı olur (Riachi, Holma & Laitila, 2022).

## 9.2. Sosyal ve Duygusal Yeterlilikler

Sosyal ve Duygusal Öğrenme (SDÖ) yeterliliklerine yönelik koçluk, öğrenci ya da eğitimcilerin duygusal zekâ, ilişki kurma ve etkili karar verme becerilerini geliştirmelerini destekleyen bir süreçtir. SDÖ yeterlilikleri beş temel alanı kapsar: öz farkındalık, öz denetim, sosyal farkındalık, ilişki becerileri ve sorumlu karar verme. Bu alanda uygulanan koçluk yaklaşımı, öğrencilerin duygularını anlamalarını, başkalarının duygularını tanımalarını, davranışlarını düzenlemelerini, olumlu ilişkiler kurmalarını ve âhlaki-gerekçeli seçimler yapmalarını sağlayacak yapılandırılmış deneyimler sunmayı amaçlar. Bu süreç tamamen bireysel niteliktedir ve her bireyin gelişim düzeyini, kişisel sorunlarını ve güçlü yönlerini dikkate alır.

Etkili kişisel gelişim koçluğu, koç ve öğrenci arasında güçlü ve güvene dayalı bir ilişki kurmakla başlar. Güvenli bir ortam, insanların kendilerini ifade etme, sorunlarını araştırma ve yeni stratejiler deneme konusunda kendilerine güven duymalarını sağlar. Koç, süreci desteklemek için aktif dinleme, açık uçlu ve güçlü sorular sorma, yargılayıcı olmayan geri bildirim verme gibi yöntemler kullanır. Bu ilişki temeli çok önemlidir çünkü duygusal öğrenme, ancak destekleyici bir ortamda mümkün olan direnç göstermemeyi ve dürüst öz değerlendirmeyi gerektirir (Eriksen, Tharaldsen, & Bru, 2025). Koçlukta SDÖ'nün merkezi bileşenlerinden biri öz farkındalıktır. Koçlar, öğrencilerin duygularını, güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını tanımlamalarına rehberlik eder. Yansıtıcı günlük tutma, yapılandırılmış sorgulama ve farkındalık egzersizleri gibi teknikler, öğrencilerin duygularının düşüncelerini ve davranışlarını nasıl etkilediğinin daha fazla farkına varmalarını sağlar. Gelişmiş öz farkındalık, öğrencilerin motivasyonlarını, tetikleyicilerini ve davranış kalıplarını anlamalarını sağlayarak öz yönetim ve kişilerarası etkileşim becerileri için bir temel oluşturur.

Öz yönetim becerileri ise öğrencilerin duygularını düzenlemelerine, hedef belirlemelerine ve dikkatlerini sürdürmelerine yardımcı olan koçluk uygulamaları aracılığıyla geliştirilir. Bu kapsamda koçlar, öğrencileri derin nefes alma, stres azaltma stratejileri, zaman yönetimi ve öz izleme gibi yöntemleri kullanmaya teşvik eder. Öz yönetim becerilerinin güçlendirilmesi, öğrencilerin zorlu durumlara dirençli ve uyumlu biçimde yanıt verebilmelerini, görevlerine odaklanabilmelerini ve karşılaştıkları engeller karşısında sebat edebilmelerini sağlar. Bu beceriler hem akademik ve kişisel gelişim hem de gelecekteki mesleki başarılar için büyük önem taşımaktadır. (Elbertson, Jennings & Brackett, 2025). Koçlukta sosyal farkındalık, bireylerin başkalarını anlamalarına ve başkaları tarafından anlaşılmasına odaklanan bir süreçtir. Bu yaklaşımda koçlar, öğrencilerin farklı bakış açılarını tanımalarına, kültürel çeşitliliği takdir etmelerine ve sosyal ipuçlarını doğru yorumlamalarına rehberlik eder. Rol yapma etkinlikleri, grup tartışmaları ve topluluk katılım projeleri gibi uygulamalar, empati ve sosyal anlayışın gelişimini destekler. Güçlü bir sosyal farkındalığa sahip olan öğrenciler, iş birliği yapma, çatışmaları etkili biçimde çözme ve buldukları topluluklara olumlu katkı sunma noktasında daha donanımlı hâle gelir. Bu nedenle sosyal farkındalık, SDÖ gelişiminin temel bileşenlerinden biridir.

SDÖ yetkinlikleri kapsamında odaklanılması gereken bir diğer önemli alan da iletişim becerileridir. Bu kapsamda koçlar, öğrencilere etkili iletişim, aktif dinleme, çatışma yönetimi ve ekip çalışması konularında rehberlik eder. Koçlar, yapıcı sosyal etkileşimleri modelleyerek öğrencilere uygulama fırsatları sunar ve ilişki kurma stratejileri hakkında yapılandırılmış geri bildirim sağlar. Gelişmiş ilişki becerileri, bireylerin hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında sağlıklı arkadaşlıklar kurmalarına, iş birliğine dayalı çalışma alışkanlıkları geliştirmelerine ve olumlu mentorluk ilişkileri oluşturmalarına katkı sağlar (Pollak & ark., 2023). Sorumlu karar verme becerisi de SDÖ koçluğunun önemli bir boyutunu oluşturur. Koçlar, öğrencilerin seçenekleri değerlendirmelerine, olası sonuçları analiz etmelerine ve etik açıdan doğru kararlar vermelerine yardımcı olur. Problem çözme süreçlerinde rehberlik edilen öğrenciler, aldıkları kararların kendileri ve başkaları üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkilerini daha bilinçli bir şekilde tartabilir. Bu yeterlilik, eleştirel düşünmeyi, ahlâki muhakemeyi ve kişisel sorumluluk bilincini

güçlendirerek bireylerin karmaşık durumlarda daha bilinçli ve sorumlu davranabilmelerini destekler. Yansıtıcı uygulamalar, SDÖ yeterliliklerine yönelik koçlukta merkezi bir rol oynar. Koçlar, öğrencileri deneyimleri, duyguları ve davranışları üzerine düzenli olarak düşünmeye teşvik eder. Yansıtma günlükleri, öz değerlendirme anketleri ve rehberli tartışmalar gibi araçlar, öğrencilerin ilerlemelerini takip etmelerine, davranış kalıplarını fark etmelerine ve bilinçli düzenlemeler yapmalarına olanak tanır. Bu süreç, üst-bilişsel becerileri geliştirerek öğrencilerin SDÖ yeterliliklerini içselleştirmelerini ve farklı bağlamlarda tutarlı bir şekilde uygulamalarını sağlar.

Koçlukta, SDÖ yetkinliklerinin eğitim veya mesleki bir ortamla bütünleştirilmesi, sürecin etkinliğini önemli ölçüde artırır. Koçlar; öğretmenler, veliler ve kurum liderleriyle iş birliği yaparak SDÖ ilkelerini destekleyen tutarlı öğrenme ortamları oluşturur. Bu koordineli yaklaşım, öğrencilerin öğrendikleri becerileri farklı ortamlarda uygulayabilmelerini kolaylaştırır ve sosyal-duygusal becerilerin kalıcı hâle gelmesini sağlar. Tutarlı ortamlar ve sürekli pekiştirme, SDÖ'nün günlük hayatta uygulanmasında kilit rol oynar. Ayrıca, SDÖ koçluk programı, gelişim odaklı zihniyetin, dayanıklılığın ve yaşam boyu öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Koçlar, öğrencilerin karşılaştıkları zorlukları bir gelişim fırsatı olarak görmelerini, geri bildirimini öğrenmenin doğal bir parçası olarak kabul etmelerini ve mükemmellikten ziyade ilerlemeye odaklanmalarını teşvik eder. Bu yaklaşım, öğrencilerin kişisel, akademik ve mesleki yaşamın karmaşıklığını anlamalarına ve özgüven ve duygusal zekâ kullanarak bunlarla başa çıkmalarına yardımcı olur. Nihai hedef, öz denetim becerilerine sahip, anlamlı ilişkiler kurabilen ve ahlâki açıdan sorumlu kararlar verebilen, çok yönlü bireyler yetiştirmektir.

### **9.3 Akran Çatışmaları ve Zorbalıkla Başa Çıkma**

Akranlar arasındaki çatışma ve zorbalıkla etkili bir şekilde başa çıkmak, güvenli ve destekleyici bir öğrenme ortamı oluşturmanın temel bir unsurudur. Akran çatışması, çocukların ve ergenlerin kişilik, değer ve sosyal beklentilerdeki farklılıklarla başa çıkmaya çalıştıkları sosyal gelişimin doğal bir parçasıdır. Her ne kadar bütün çatışmalar zararlı olmasa da, çözülmemiş veya yanlış yönetilen anlaşmazlıklar zamanla tırmanarak

duygusal iyilik hâlini, akademik katılımı ve sosyal ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle akran etkileşimlerinin dinamiklerini anlamak ve gerginliğin erken belirtilerini fark edebilmek, eğitimciler, koçlar ve ebeveynler için kritik öneme sahiptir.

Zorbalık, bir başkasına zarar vermeyi, onu korkutmayı veya kontrol etmeyi amaçlayan tekrarlanan saldırgan davranış olarak tanımlanır. Bu durum, fiziksel, sözlü, sosyal veya siber ortamlar da dahil olmak üzere çeşitli şekillerde kendini gösterebilir ve genellikle güç dengesinin olmadığı durumlarda gözlemlenir. Zorbalığın etkileri yalnızca anlık sıkıntıdan ibaret olmayıp kaygı, depresyon, düşük akademik başarı ve uzun vadeli sosyal uyum sorunlarına yol açabilir. Bu nedenle normal akran çatışması ile zorbalık arasındaki farkı doğru ayırt etmek, uygun müdahale stratejilerini geliştirmek açısından gereklidir. Sınıflarda veya akran gruplarında saygı ve başkasının duygularını anlama kültürünü teşvik etmek, çatışmaları çözmenin ve zorbalığı önlemenin temel bir adımıdır. Eğitimciler ve koçlar, olumlu iletişim becerilerini modelleyebilir, sosyal davranışları pekiştirebilir ve bakış açısı geliştirme, duygu düzenleme ve problem çözme gibi sosyal-duygusal becerileri açık bir şekilde öğretebilir. Saygı, adalet ve kapsayıcılığa ilişkin normların sürekli olarak vurgulanması, öğrencilerin endişelerini ifade etme ve destek arama konusunda kendilerini güvende hissettikleri bir okul ortamının oluşmasına katkı sağlar.

Akran çatışmasının etkili yönetimi, yapıcı diyalogu teşvik eden yapılandırılmış yaklaşımların kullanılmasını gerektirir. Arabuluculuk teknikleri, öğrencilerin bakış açılarını ifade etmelerine ve karşılıklı olarak kabul edilebilir çözümler bulmalarına yardımcı olur. Aktif dinleme, yeniden ifade etme ve duyguları doğrulama gibi temel arabuluculuk becerileri, öğrencilerin birbirlerinin deneyimlerini anlamalarını kolaylaştırır ve duygusal gerginliği azaltır. Zorbalığın erken ve gizli belirtilerini tespit etmek için öngörülü izleme şarttır. Davranış değişiklikleri, akran ilişkilerindeki bozulmalar, akademik katılımı dalgalanmalar veya mutlulukta görülen düşüşler önemli ipuçları sağlayabilir. Öğretmenler ve koçlar, öğrencilerle açık iletişim kanalları kurmalı ve misilleme korkusu olmadan olayları bildirmelerini teşvik etmelidir. Net ve güvenilir bildirim protokollerinin geliştirilmesi, gizliliğin

korunması ve öğrencilerin güveninin sağlanması erken müdahaleyi kolaylaştırır.

Müdahale stratejileri, çatışmanın veya zorbalığın niteliğine ve ciddiyetine göre uyarlanmalıdır. Hafif düzeydeki çatışmalarda rehberli tartışmalar, iş birliğine dayalı problem çözme ve akran rehberliği etkili olabilir. Süregelen zorbalık durumlarında ise onarıcı adalet uygulamaları, davranış sözleşmeleri ve okul rehberlik servisi ile iş birliği gibi daha yapılandırılmış müdahaleler gerekebilir. Ebeveynlerin sürece yargılayıcı olmayan ve çözüm odaklı bir anlayışla dahil edilmesi, okul dışı ortamlarda da tutarlı bir destek sağlar. Çevredekilerin güçlendirilmesi, zorbalığın önlenmesi için oldukça önemlidir. Zorbalığa tanıklık eden öğrenciler, mağduru destekleyerek, olayı yetkililere bildirerek veya olumlu sosyal normları teşvik ederek koruyucu bir rol üstlenebilirler. Eğitimciler, cesaret, empati ve sorumluluk duygusunu vurgulayan güvenli müdahale stratejileri konusunda öğrencilere rehberlik edebilir. Bu sayede, okul çevresindeki insanların sadece seyirci olmak yerine güvenlik alanında aktif katılımcı haline geldiği bir okul topluluğu oluşturulabilir (Pollak & ark., 2023). Çatışma ve zorbalığın duygusal etkilerini ele almak hem mağdura hem de eylemciye yönelik sistematik bir yaklaşım gerektirir. Mağdurların onaylanmaya, duygusal desteğe ve etkili başa çıkma stratejilerine ihtiyacı olduğu gibi, zorbalık yapan öğrencilerin de eylemlerinin sonuçlarını anlamaları ve olumlu davranışlar geliştirmeleri için rehberliğe ihtiyaçları vardır. Sosyal-duygusal öğrenme programları, öz farkındalık, öz düzenleme ve empati becerilerini destekleyerek hem mağdurların iyileşmesine hem de failerin davranışı tekrar etmesinin önlenmesine katkı sağlayabilir. Sürekli değerlendirme ve yansıtıcı uygulamalar, olumlu bir akran ortamının sürdürülmesinde büyük önem taşır. Eğitimcilerin olayları takip etmesi, ortaya çıkan örüntüleri izlemesi ve müdahalelerin etkisini değerlendirmesi gerekmektedir. Anketler, odak grup görüşmeleri ve öğrenci geri bildirimleri, okul ortamına ilişkin değerli bilgiler sağlayarak geliştirilmesi gereken alanları ortaya çıkarabilir. Ayrıca sürekli mesleki gelişim çalışmaları, eğitimcilere çatışma çözümü, zorbalık önleme ve sosyal-duygusal koçluk konularında güncel uzmanlık kazandırır. Sonuç olarak, akran çatışması ve zorbalığın etkili bir şekilde yönetmek, eğitimciler, öğrenciler, veliler ve geniş okul topluluğu arasında iş birliği gerektiren ortak bir sorumluluktur. Yetişkinler, öğrencilere empati, etkili

iletişim ve karşılıklı saygı becerileri kazandırarak onların sosyal zorluklarla yapıcı bir şekilde başa çıkabilmesini destekleyebilir. Sağduyulu ve duyarlı bir okul iklimi oluşturmak, tüm öğrencilerin korku ve baskıdan uzak bir şekilde akademik, sosyal ve duygusal açıdan gelişmesini mümkün kılar. Eğitim koçluğunda akran zorbalığıyla başa çıkma planı Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12.** Eğitim koçluğunda akran zorbalığıyla başa çıkma planı

Adım	Amaç	Koçun Yapması Gerekenler	Örnek Soru / Uygulama
1. Güvenli Alan Oluşturma	Öğrencinin kendini güvende hissetmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakin ve tarafsız bir ortam oluştur</li> <li>• Görüşmenin amacını açıklama</li> <li>• Duygusal güveni sağlama</li> </ul>	“Olanları kendi kelimelerle paylaşabilir misin? Sana destek olmak için buradayım.”
2. Gerçekleri Toplama	Durumu tarafsız bir şekilde anlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Olayın kim tarafından, ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştiğini sorun.</li> <li>• Suçlayıcı dilden kaçın</li> <li>• Gerekli ayrıntıları not alın</li> </ul>	“Bu olayın adım adım nasıl geliştiğini bana tam olarak anlatabilir misiniz?”
3. Duyguları ve Tepkileri Belirleme	Öğrencinin duygusal yükünü anlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duyguları keşfetme</li> <li>• Duyguları normalleştirme ve onaylama</li> <li>• Olayın etkisini inceleme</li> </ul>	“Bu durum sizde hangi duyguları uyandırdı? Vücudunuzda ne tür tepkiler hissettiniz?”
4. Durumu Analiz Etme	Çatışma mı, zorbalık mı olduğunu belirlemek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tek seferlik mi tekrar eden mi inceleme</li> <li>• Türünü belirleme: fiziksel, sözel, sosyal, siber</li> <li>• Güç dengesizliği var mı analiz etme</li> </ul>	“Bu durum daha önce de oldu mu? Sana göre bu bir çatışma mı yoksa zorbalık mı?”
5. Güçlü Yönleri ve Kaynakları Keşfetme	Öğrencinin çözüm becerilerini fark etmesini sağlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mevcut başa çıkma becerilerini keşfetme</li> <li>• Destekleyici yetişkin ve akranları belirleme</li> <li>• Güçlü yönleri vurgulama</li> </ul>	“Bu gibi durumlarda daha önce neleri iyi yaptın? Kimlerden destek alabilirsin?”

6. Hedef Belirleme	Net ve ulaşılabilir hedefler oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ortak hedef oluşturma</li> <li>Hedeflerin gerçekçi ve ölçülebilir olması</li> <li>Güvenlik ve sosyal destek planı</li> </ul>	“Sınıfta kendini güvende hissetmek için nelere ihtiyaç duyuyorsun?”
7. Strateji ve Çözüm Üretme	Uygulanabilir seçenekler geliştirmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Birden fazla çözüm fikri üretmek</li> <li>“Ben dili”, destek isteme, arabuluculuk vb. yöntemleri sunmak</li> <li>En uygulanabilir olanı öğrenciye seçtirmek</li> </ul>	“Bu durumda ‘ben dili’ kullanarak nasıl bir cümle kurabilirsin?”
8. Rol Oynama ve Uygulama	Uygulama yaparak güven geliştirmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Olası senaryolarla rol oynatma</li> <li>İddialı iletişimi uygulama</li> <li>Geri bildirim ve pekiştirme</li> </ul>	“Birlikte sınır koyma cümlesi denemek ister misin?”
9. Planı Uygulama ve İzleme	Süreci takip etmek ve destek olmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haftalık/ günlük kontroller</li> <li>Zorlukları değerlendirme</li> <li>Stratejiyi gerektiğinde güncelleme</li> </ul>	“Bu hafta planladıklarını uygulama fırsatı buldun mu? Neler işe yaradı?”
10. Yansıtma ve Güçlendirme	Öğrencinin özgüvenini artırmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Küçük başarıları bile kutlamak</li> <li>Öğrenilenleri değerlendirmek</li> <li>Ebeveyn/öğretmen desteğini sürece dahil etmek</li> <li>Pozitif rol model olmayı teşvik etmek</li> </ul>	“Bu süreçte kendinle gurur duyduğun neler oldu? Bu deneyimi gelecekte nasıl kullanabilirsin?”

#### 9.4 Problem Çözme ve Karar Verme Becerileri

Problem çözme ve karar verme becerileri, bireylerin kişisel ve mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını, fırsatları fark etmelerini ve bilinçli seçimler yapmalarını sağlayan temel bilişsel süreçlerdir. Bu beceriler; durumun analiz edilmesini, sorunun altında yatan nedenlerin anlaşılmasını, olası çözümlerin üretilmesini, seçeneklerin değerlendirilmesini ve en etkili eylem planının uygulanmasını kapsar. Güçlü problem çözme ve karar verme becerileri, bireylerin uyum yeteneğini artırır, dayanıklılıklarını güçlendirir ve belirsizlikle etkili bir

Şekilde başa çıkmalarını sağlar. Etkili problem çözme, sorunun doğru ve net bir Şekilde tanımlanmasıyla başlar. Bu aşamada sorunun niteliğini kavramak, nedenlerini belirlemek ve belirtilerle kök nedenler arasındaki farkı ayırt etmek büyük önem taşır. Doğru yapılan bir sorun tanımı, yüzeysel belirtileri geçici olarak hafifletmek yerine, temel nedeni hedefleyen kalıcı zmler geliştirmek için sağlam bir zemin oluşturur. Bu süreçte “5 Neden” tekniği ve neden-sonuç diyagramları gibi araçlar, sorunun kökenini sistematik biçimde incelemeye etmeye yardımcı olur.

Eleştirel düşünme, hem problem çözme hem de karar verme süreçlerinin merkezinde yer alır. Bilgiyi tarafsız bir biçimde inceleme, varsayımları sorgulama ve kanıtları titizlikle değerlendirme becerisini gerektirir. Eleştirel düşünen bireyler, gerçek ile yorumu ayırt edebilir, olası önyargıları tespit edebilir ve seçeneklerin muhtemel sonuçlarını ngrebilir. Bu analitik yaklaşım, akılcı ve etkili kararlar alma olasılığını artırır. Problem özme sürecinde birden fazla olası zm üretmek de önemli bir adımdır. Yaratıcı düşünme, beyin fırtınası ve yanal düşünme teknikleri, ilk bakıŐta görünmeyen yenilikçi seçeneklerin ortaya çıkmasını sağlar. Farklı bakış açılarının sürece dâhil edilmesi, zm seçeneklerinin çeşitliliğini ve niteliğini artırarak, yaratıcı ve geleneksel yaklaşımların birlikte değerlendirilmesine olanak tanır.

Seçeneklerin değerlendirilmesi, her seçeneğin güçlü ve zayıf yönlerini karşılaştırmayı; risk, uygulanabilirlik, maliyet ve muhtemel sonuçlar gibi ltleri analiz etmeyi gerektirir. SWOT analizi ve karar matrisleri gibi yapılandırılmış karar verme modelleri, seçeneklerin sistematik Şekilde değerlendirilmesine yardımcı olur. Bu süreç, seçilen zmn yalnızca uygulanabilir olmakla kalmayıp, aynı zamanda uzun vadeli hedeflerle de uyumlu olmasını sağlar. Seçilen zmn uygulanması aşaması, planlama ve yürütme becerilerinin devreye girdiği noktadır. Görev dağılımı, sorumluluklar, zaman çizelgeleri ve kaynak kullanımını içeren bir eylem planı oluşturmak, alınan kararların somut sonuçlara dönüŐmesi açısından kritik önem taşır. Etkin problem zcler, uygulama süreci boyunca ilerlemeyi düzenli olarak izler, gerektiğinde uygun uyarlamalar yapar ve tüm paydaşlarla açık iletişim kurarak sürecin bütünlüğünü sağlar.

Uygulama sonrası sonuçların izlenmesi ve değerlendirilmesi, problem çözüme becerilerinin güçlendirilmesinde vazgeçilmez bir aşamadır. Çözümün etkinliğini incelemek, başarılı yönleri belirlemek ve geliştirilmesi gereken alanları saptamak, bireyin gelecekteki durumlarla daha etkili şekilde başa çıkmasını mümkün kılar. Yansıtıcı düşünme, deneyimlerden anlamlı dersler çıkarmayı sağlayarak öğrenmeyi kalıcı hâle getirir (Eriksen & ark., 2025). Karar verme süreçleri, sıklıkla bilişsel önyargılar ve duygusal faktörlerden etkilenir. Onaylama eğilimi, aşırı özgüven veya bağlam etkisi gibi önyargıların farkında olmak, sağlıklı ve nesnel yargılara ulaşmanın ön koşullarındandır. Duygusal zekâ ise bireylerin stresi yönetmelerine, objektif kalmalarına ve kararlarının diğer kişiler üzerindeki etkisini değerlendirmelerine yardımcı olur. İş birliği, problem çözüme ve karar verme becerilerinin niteliğini artıran önemli bir faktördür. Ekip çalışması farklı bilgi birikimlerinin, bakış açılarının ve tamamlayıcı yeteneklerin birleşmesini sağlayarak, daha kapsamlı ve sürdürülebilir çözümlerin geliştirilmesine katkı sunar. Katılımcı karar alma süreçleri, fikir birliğini ve ortak hedeflere yönelik bağlılığı güçlendirir. Son olarak, sürekli gelişim anlayışı, etkili problem çözümlerin ayırt edici özelliklerinden biridir. Bu becerileri geliştirmek uygulama, geri bildirim ve hatalardan ders çıkarma isteği gerektirir. Merak duygusunu, eleştirel düşünme becerilerini ve uyum yeteneğini geliştiren kişiler, karmaşık sorunları çözüme, bilinçli kararlar alma ve hedeflerine ilkeli ve etkili bir şekilde ulaşma konusunda çok daha yetenekli hale gelirler.

### 9.5 Dayanıklılık, Farkındalık ve Duygusal Düzenleme

Dayanıklılık, farkındalık ve duygusal düzenleme, kişisel gelişimde, ruh sağlığında ve etkili günlük işleyişte hayati rol oynayan, birbirleriyle yakından ilişkili üç temel beceridir.

**Dayanıklılık**, stres, zorluklar veya olumsuz koşullar karşısında uyum sağlayabilme ve bu süreçten güçlenerek çıkabilme yeteneğini ifade eder. Doğuştan gelen bir özellik olmaktan ziyade, deneyim ve uygulamalarla geliştirilebilen canlı bir süreçtir. Dayanıklı bireyler, yaşadıkları aksiliklerden sonra dengeyi daha hızlı sağlayabilir, zorluklar karşısında olumlu bir bakış açısını koruyabilir ve genellikle zorlu yaşam olaylarından

daha güçlü çıkarlar. Bu yeteneğin gelişimi, öz farkındalığın güçlendirilmesi, destekleyici ilişkilerin kurulması ve amaç duygusunun beslenmesiyle yakından ilişkilidir.

**Farkındalık**, bireyin içinde bulunduğu ana yargısız bir dikkatle odaklanmasını sağlayan bilinçli farkındalık uygulamasıdır. Bu beceri, düşünceleri, duyguları ve bedensel duyumları oldukları gibi gözlemlemeyi ve onlara takılıp kalmadan veya yargılamadan kabul etmeyi içerir. Farkındalık uygulamaları, insanların bir uyarıcı ile tepkileri arasında psikolojik bir mesafe oluşturmalarına yardımcı olarak, otomatik veya dürtüsel tepkiler yerine daha bilinçli, kontrollü ve yapıcı davranışlarda bulunmalarını sağlar. Düzenli farkındalık uygulaması, stresin azalmasına, dikkat ve bilişsel esnekliğin artmasına, duygusal farkındalığın gelişmesine katkıda bulunur (Kim & Lee, 2025).

**Duygusal düzenleme**, bireyin duygusal tepkilerini izleme, değerlendirme ve uyarılma becerisidir. Bu beceri, hem dayanıklılık hem de farkındalıkla güçlü bir etkileşim içindedir. Duygusal düzenleme yetkinliği, bireyin yoğun duyguları daha etkili şekilde yönetmesini, iletişimde daha açık ve dengeli olmasını ve anlık duygusal dürtüler yerine uzun vadeli hedeflerle uyumlu kararlar almasını sağlar. Bu süreç; bilişsel yeniden değerlendirme, dikkat yönlendirme ve uyarlanabilir başa çıkma yöntemleri gibi stratejileri içerir.

Dayanıklılığın gelişimi genellikle öz farkındalıkla başlar. Bireyin kendi güçlü ve zayıf yönlerini, duygusal tepkilerini ve davranış kalıplarını fark etmesi, zorluklarla başa çıkmak için daha etkili stratejiler geliştirmesine yardımcı olur. Yönetilebilir düzeydeki stres deneyimleri de dayanıklılığı güçlendiren bir diğer unsurdur. Bu tür deneyimler bireyin problem çözme becerilerini ve uyum sağlama yeteneklerini artırır. Sosyal destek de dayanıklılık oluşturmada çok önemli bir etken olarak kabul edilir. Güçlü sosyal bağlar, zor zamanlarda hem duygusal hem de pratik destek sağlar (Yaşar & Gönül, 2024).

**Meditasyon**, derin nefes egzersizleri ve beden tarama çalışmaları gibi farkındalık uygulamaları, stres yönetimine katkı sağlayarak duygusal düzenlemeyi ve dayanıklılığı güçlendirir. Farkındalığın günlük alışkanlığa

kısa süreli bile olsa birleşilmesi; dinginlik, zihinsel berraklık, duygusal denge ve odaklanmanın artmasına yardımcı olur. Eğitim ve çalışma ortamlarında farkındalık uygulamaları, tükenmişliği azaltarak performansı, kişilerarası ilişkileri ve öğrenme süreçlerini olumlu yönde etkiler. Bu uygulamalar, bireyin yararsız düşünce kalıplarını fark ederek daha işlevsel bakış açıları geliştirmesine de katkı sağlar. Duygusal düzenleme becerilerinin gelişimi, farkındalığı, bilişsel stratejileri ve duygusal deneyimlerin değerlendirilmesini teşvik eden yansıtıcı uygulamalar yoluyla desteklenebilir. Örneğin, olumsuz bir durumu yeniden çerçevelemek, tetikleyici bir durumda tepki vermeden önce kısa bir duraklama yapmak, şükran duyma alışkanlığı geliştirmek gibi yöntemler, duygusal yoğunluğunu daha sağlıklı bir şekilde yönetmeye yardımcı olur. Bu sürecin amacı duyguları bastırmak değil, onları tanımak ve etkili bir şekilde yönetmektir.

Dayanıklılık, farkındalık ve duygusal düzenleme arasında döngüsel ve karşılıklı olarak birbirini güçlendiren bir ilişki vardır. Farkındalık uygulamaları yoluyla duygusal farkındalığı artırmak, daha etkili duygu düzenlemesi için temel oluşturur. Etkili duygusal düzenleme ise baskının olumsuz etkilerini azaltarak dayanıklılığı güçlendirir. Bu güç, bireyin stresli yaşam olaylarına karşı daha kararlı, yapıcı ve iyimser bir yaklaşım geliştirmesine yardımcı olur.

Bu becerilerin geliştirilmesi, bilinçli uygulama ve süreklilik gerektirir. Dayanıklılığı artırmaya yönelik çabalar arasında hedefler belirlemek, geçmiş başarıları değerlendirmek ve etkili başa çıkma stratejileri belirlemek yer alır. Farkındalık hem formal (meditasyon) hem de informal (bilinçli yürüyüş, bilinçli yemek yeme) uygulamalar yoluyla günlük hayata dahil edilebilir. Günlük tutma, bilişsel yeniden yapılandırma ve empatik iletişim gibi uygulamalar yoluyla duygusal düzenleme güçlendirilebilir. Düzenli uygulamalar sonucunda bireyler, zorluklar karşısında daha fazla öz denetim, öz güven ve psikolojik dayanıklılık geliştirir.

Bu üç becerinin yalnızca ruh sağlığını değil, fiziksel sağlığı da olumlu etkilediğini göstermektedir. Stres seviyelerinin azaltılması, kortizol seviyelerinin düşmesi, kardiyovasküler sağlığın desteklenmesi ve daha güçlü bir bağışıklık sistemi gibi fizyolojik faydalar sağlayabilir. Eğitim ve

mesleki ortamlarda, bu becerileri yüksek düzeyde geliştirmiş bireylerin daha iyi başarı gösterdikleri, baskı altında odaklanmayı sürdürdükleri ve daha yüksek düzeyde memnuniyet sergiledikleri bilinmektedir. Farkındalık uygulamaları özellikle yaratıcı düşünmeyi, problem çözmeyi ve etkili iş birliğini destekler. Dayanıklılık, farkındalık ve duygusal düzenleme, bireylerin hayatın kaçınılmaz zorluklarıyla daha dengeli, bilinçli ve yapıcı bir şekilde başa çıkmalarını sağlayan, ömür boyu sürecek temel becerilerdir. Bireyler, öz farkındalık geliştirerek, farkındalık uygulamalarına katılarak ve duygusal düzenleme stratejileri benimseyerek, yaşamlarında daha yapılandırılmış, güçlü, dengeli ve tatmin edici ilişkiler kurabilir ve genel refahlarını sürdürülebilir bir şekilde iyileştirebilirler. Tablo 13, eğitim egzersizlerinde dayanıklılık, farkındalık ve duygusal düzenleme için uygulama yönergeleri sunmaktadır.

**Tablo. 13.** Eğitim koçluğunda dayanıklılık, farkındalık ve duygusal düzenlemeyle ilgili uygulama kılavuzu

Adım	Süre	İçerik / Etkinlikler	Amaç
1. Giriş ve Hedef Belirleme	5–10 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dayanıklılık, farkındalık, duygusal düzenleme becerilerinin açıklanması</li> <li>• Öğrencilerin zorlandıkları durumları belirtmesi</li> <li>• Bireysel küçük hedef belirleme</li> </ul>	Öğrencinin farkındalığını artırmak ve seans hedefini netleştirmek
2. Farkındalık Oluşturma	10 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duygu Kontrolü etkinliği</li> <li>• Mevcut duyguların isimlendirilmesi</li> <li>• Fiziksel hislerin fark edilmesi</li> </ul>	Öz farkındalığı artırmak, duygu-düşünce bağlantısını öğretmek
3. Farkındalık Uygulaması	10–15 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nefes egzersizi (4-2-6 tekniğı)</li> <li>• Vücut taraması</li> <li>• Rehberli meditasyon</li> </ul>	Odaklanmayı artırmak, stresi azaltmak ve anı yaşamaya yardımcı olmak
4. Duygusal Düzenleme Becerileri	10 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duraklayıp düşünme tekniğı</li> <li>• Bilişsel yeniden çerçeveleme</li> <li>• Kendini sakinleştirme stratejileri (nefes, sayma, olumlu konuşma)</li> <li>• Senaryo canlandırmaları</li> </ul>	Duygusal yoğunluğu yönetmek ve düşünceli tepkiler vermeyi öğretmek

5. Dayanıklılık Geliştirme	10 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Güçlü Yönler ve Çözümler” etkinliği</li> <li>• Geçmiş zorlukların analizi</li> <li>• Öğrenme fırsatı bakış açısı</li> <li>• Gelecek için strateji belirleme</li> </ul>	Problem çözüme, iyimserlik ve uyarlanabilir düşünme becerilerini geliştirmek
6. Düşünme ve Günlük Tutma	5–10 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Bugün ne fark ettim?”</li> <li>• En etkili teknik nedir?</li> <li>• Dayanıklılık göstergeleri</li> <li>• İsteğe bağlı grup paylaşımı</li> </ul>	Öğrenmeyi pekiştirmek ve öz değerlendirme alışkanlığı oluşturmak
7. Günlük Uygulama Eylem Planı	5 dk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 dakikalık nefes egzersizi</li> <li>• Stres sonrası başa çıkma stratejisi yazma</li> <li>• Gün sonunda güçlü bir yönü belirlemek</li> </ul>	Becerilerin günlük yaşama aktarılmasını sağlamak
8. Takip ve Güçlendirme	Haftalık / 2 haftada bir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İlerleme değerlendirmesi</li> <li>• Strateji ayarlamaları</li> <li>• Akran desteği</li> <li>• Başarıların kutlanması</li> </ul>	Sürekliliği sağlamak ve olumlu davranışı güçlendirmek

## 9.6 Ebeveyn Katılımı ve Ev-Okul İş Birliği

Ebeveyn katılımı ve ev-okul iş birliği, etkili eğitimin temel bileşenleri arasında yer almakta ve öğrencilerin akademik başarısını, sosyal gelişimini ve duygusal iyilik hâlini önemli ölçüde etkilemektedir. Ebeveynlerin çocuklarının eğitim sürecine etkin katılımı, öğrencilerin motivasyonunu artırmakta, devamsızlığı azaltmakta ve olumlu davranışlar geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Bu katılım, ödevlere yardım etmekten ve okul etkinliklerine katılmaktan, okul düzeyindeki karar alma süreçlerine katılmaya kadar uzanmaktadır. Esas olan, eğitimin aileler ve eğitimciler arasında paylaşılan bir sorumluluk olarak görülmesidir. Bu ortaklık güçlendiğinde, öğrenciler hem evde hem de okulda tutarlı ve sürdürülebilir bir destek ortamından faydalanırlar. Etkili ebeveyn katılımı, yalnızca toplantılara katılmak veya resmi belgeleri imzalamakla sınırlı olmayıp, evde öğrenme için zengin ve destekleyici bir ortam oluşturmayı, okulun müfredatını ve beklentilerini anlamayı ve çocuğun bilişsel, sosyal ve duygusal gelişimini aktif olarak desteklemeyi içerir. Okulun hedeflerini ve öğretim yaklaşımlarını bilen ebeveynler, evde öğrenmeyi pekiştirebilir,

çocuklarına anlamlı geri bildirimler verebilir ve akademik içeriği günlük hayatla daha etkili ilişkilendirebilir. Bu tür bir katılım, ev ve okul ortamları arasındaki boşluğu kapatırken öğrencilerin öz yeterliklerini ve dayanıklılıklarını da artırır. Ev-okul iş birliğinin merkezinde etkili iletişim yer alır. Velilerle düzenli, açık ve iki yönlü bir iletişim kuran okullar, tüm paydaşların yararına olan destekleyici bir ağ oluşturur. Bu iletişim, haber bültenleri, e-postalar, veli-öğretmen toplantıları, çevrimiçi platformlar ve gayri resmi sohbetler de dahil olmak üzere çeşitli yollarla gerçekleştirilebilir. Etkili iletişim, velilerin akademik beklentiler, etkinlikler ve çocuklarının gelişimi hakkında bilgi sahibi olmasını sağlarken, öğretmenlerin de öğrencinin ev ortamı, güçlü yönleri ve karşılaştığı zorluklar hakkında daha derin bir bilgiye sahip olmasına katkıda bulunur. Böylece yanlış anlamalar azalır, güven tesis edilir ve eğitimciler ile aileler arasında ortak hedeflere yönelik iş birliği gelişir (Elbertson, Jennings & Brackett, 2025). İş birliğine dayalı karar alma süreçleri, ebeveyn katılımının önemli boyutlarından biridir. Velilerin danışma kurullarına, komitelere veya okul politikalarını şekillendiren tartışmalara davet edilmesi, ailelerin bilgi ve bakış açılarının karar süreçlerine yansıtılmasına olanak tanır. Bu kapsayıcı yaklaşım, okul yönetiminde daha demokratik ve toplumun ihtiyaçlarına duyarlı bir yapı oluşturulmasına katkıda bulunur. Karar alma süreçlerinde söz sahibi olan veliler, okulun hedeflerini daha çok benimserler ve kendilerini daha değerli görürler. Bu durum hem öğrenci başarısı hem de okul iklimi üzerinde olumlu bir etki oluşturur.

Evde öğrenmeyi desteklemek için ebeveynlerin gerekli bilgi ve becerilerle donatılması önemlidir. Okullar, etkili ödev desteği, okuma-yazma etkinlikleri veya temel aritmetik stratejilerini içeren atölyeler, rehber kitapçıklar veya çevrimiçi kaynaklar sunabilir. Ayrıca, sosyal-duygusal öğrenme, dijital güvenlik ve akademik beceriler gibi konuları ele alan ebeveyn eğitim programları da ebeveynlerin katkıda bulunma becerilerini artırır. Bu tür yapılandırılmış destekler, ebeveynlerin kendilerine olan güvenini güçlendirirken okul saatleri dışında da öğrenmenin devam etmesini sağlar. Anlamlı bir ev-okul iş birliğinin kurulmasında kültürel duyarlılık ve kapsayıcılık büyük önem taşır. Farklı aile geçmişleri, değerleri ve iletişim biçimlerinin tanınması ve saygıyla karşılanması, okulların velilerle daha güçlü bir güven ilişkisi kurmasına yardımcı olur.

Katılım stratejileri, topluluğun dilsel, kültürel ve sosyoekonomik çeşitliliğine uygun şekilde uyarlanmalıdır. Bu yaklaşım, tüm ailelerin değerli ve desteklenmiş hissettiği kapsayıcı bir okul ortamının oluşmasını sağlar. Teknolojinin gelişmesi, ebeveyn katılımını önemli ölçüde kolaylaştırmıştır. Dijital platformlar, öğrenme yönetim sistemleri ve iletişim uygulamaları, ebeveynlerin öğrencinin gelişimini takip etmelerine, kaynaklara erişmelerine ve öğretmenlerle gerçek zamanlı iletişim kurmalarına imkân tanır. Sanal toplantılar ve çevrimiçi atölye çalışmaları, özellikle zaman veya ulaşım kısıtlamaları olan aileler için önemli bir esneklik sağlar. Ev-okul işbirliği ile teknolojiyi birleştirmek, hem öğrenmeye erişilebilirliği hem de öğrenmenin sürekliliğini artırır.

Araştırmalar, ebeveyn katılımının yalnızca akademik başarıyı değil, aynı zamanda öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişimini de olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Öğrenme sürecine aileleri de dahil olan öğrenciler, öğrenmeye karşı daha olumlu bir tutum geliştirir, daha yüksek çalışma isteği gösterir ve öz düzenleme becerilerini daha etkili kullanırlar. Dahası, ailelerinin davranışlarını gözlemleyerek sorumluluk, iletişim becerileri ve azim gibi nitelikler öğrenirler. Bu bütüncül etki, ebeveyn katılımının sürdürülebilir ve anlamlı bir iş birliği çerçevesinde gerçekleşmesi gerektiğini göstermektedir. Ancak, ebeveyn katılımı çeşitli engellerle de sınırlıdır. Zaman yetersizliği, özgüven eksikliği, dil engelleri veya okulda yaşanan olumsuz deneyimler katılımı engelleyebilir. Eğitimcilerin bu engelleri öngörülü bir şekilde tanınması, esnek katılım fırsatları sunması ve tüm ailelere sıcak ve kapsayıcı bir ortam sağlaması önemlidir. Çok dilli kaynaklar, esnek toplantı saatleri veya ailelerle birebir iletişim gibi hedefli stratejiler, özellikle katılım güçlüğü yaşayan veliler için etkili olabilir. Ev-okul iş birliğinin sürdürülebilir olması, sürekli çaba, değerlendirme ve uyarılama gerektirir. Okullar, katılım uygulamalarını düzenli olarak gözden geçirmeli, velilerden geri bildirim toplamalı ve değişen ihtiyaçlara göre stratejilerini güncellemelidir. Eğitimciler ve aileler arasında karşılıklı saygı, ortaklık ve paylaşılan sorumluluk kültürü oluşturulduğunda, öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal olarak geliştiği güçlü bir öğrenme ekosistemi ortaya çıkar. Bu iş birliğine dayalı yaklaşım, yalnızca mevcut eğitim sürecini iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda yaşam boyu öğrenme alışkanlıkları ve sürdürülebilir aile-okul ilişkileri için sağlam bir temel oluşturur.



## BÖLÜM 10.

### ÖZEL ÖĞRENCİ GRUPLARINA YÖNELİK KOÇLUK

#### 10.1 Öğrenme Güçlüğü Olan Öğrenciler

Öğrenme güçlüğü çeken öğrenciler, akademik becerileri akranlarıyla aynı hızda veya aynı yöntemleri kullanarak öğrenmekte zorluk çeken, karma bir gruptur. Bu zorluklar öğrencinin zekası, motivasyonu veya potansiyeliyle ilgili değildir; aksine, beynin bilgiyi işleme biçimindeki farklılıklardan kaynaklanır. Öğrenme güçlükleri okuma, yazma, matematik, hafıza, dikkat veya dil gelişimi gibi bir ya da birden fazla alanı etkileyebilir. Dolayısıyla, erken teşhis ve müdahale, öğrencilerin potansiyellerini ortaya çıkarmada, düşük özgüven gelişimini önlemede ve akademik memnuniyetsizliği azaltmada önemli bir katkı sağlamaktadır.

Öğrenme güçlükleri genellikle disleksi, disgrafi, diskalkuli ve dikkat eksikliği/hiperaktivite bozukluğu (DEHB) gibi alt kategoriler altında sınıflandırılır. Disleksi, okuma ve dil işleme süreçlerini etkileyerek kelime işleme, akıcı okuma ve okuduğunu anlama konularında zorluklara yol açar. Disgrafi, el yazısını, yazım kurallarını ve yazılı dili olumsuz etkileyerek okunaksız veya kötü yapılandırılmış yazılı çalışmalara yol açabilir. Diskalkuli, sayı kavramlarını anlamada, hesaplama yapmada ve matematiksel düşünmede yaşanan zorluklar olarak tanımlanır. DEHB, dikkat sürdürme, planlama, organizasyon ve dürtü kontrolü gibi alanlarda zorluklar yaratarak akademik başarıyı dolaylı olarak etkileyebilir (Şanal, Güler & Torun, 2025). Öğrenme güçlüklerini belirlemek ve teşhis etmek çok aşamalı bir süreç gerektirir. Bu süreç öğretmen gözlemlerini, aile görüşmelerini, standart değerlendirme araçlarını ve gerektiğinde psikolog veya eğitim uzmanları tarafından yapılan kapsamlı değerlendirmeleri içerir. Resmi tanı, öğrenme güçlüklerini duygusal sorunlar, yetersiz eğitim deneyimleri veya geçici çevresel faktörler gibi öğrenmeyi etkileyebilecek diğer faktörlerden ayırt etmemizi sağlar. Doğru tanı, öğrencinin ihtiyaçlarına uygun bireyselleştirilmiş müdahalelerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Öğrenme güçlüğü yaşayan öğrenciler yalnızca akademik alanda değil, sosyal ve duygusal alanlarda da çeşitli zorluklar yaşayabilirler. Düşük öz saygı, kaygı, başarısızlık hissi ve sınıf katılımında azalma, sık görülen sorunlar arasındadır. Akranlardan gelen olumsuz geri bildirimler veya tekrarlayan başarısızlık deneyimleri, öğrencilerin duygusal dayanıklılığını zayıflatabilir ve ek öğrenme engelleri oluşturabilir. Bu nedenle hata yapmanın doğal ve öğrenme sürecinin bir parçası olarak görüldüğü destekleyici sınıf ortamlarının oluşturulması, öğrencilerin özgüven geliştirmelerine önemli katkı sağlar (Alsamiri, 2024). Etkili öğretim uygulamaları, öğrenme güçlüğü yaşayan öğrenciler için farklılaştırılmış öğretimi merkeze alır. Görsel, işitsel ve bedensel öğrenme kanallarını bir arada kullanan çok duyulu yaklaşımlar, öğrencilerin kavrama düzeyini artırabilir. Karmaşık görevleri daha küçük adımlara bölmek, tekrarlanan uygulama fırsatları sağlamak, grafik düzenleme yazılımı gibi görsel yardımcıları kullanmak ve eğitim teknolojilerinden yararlanmak öğrenme sürecini kolaylaştırır. Düzenli geri bildirim ve pekiştirme ise öğrencilerin ilerlemelerini fark etmelerini ve motivasyonlarını korumalarını destekler. Bireyselleştirilmiş Eğitim Programları (BEP) ve öğrenme destek planları, bu öğrenciler için yapılandırılmış müdahale sürecinin temel araçlarından biridir. BEP'ler öğrencinin hedeflerini, öğretim yöntemlerini, uyarlamaları ve değerlendirme süreçlerini açık biçimde ortaya koyar. Bu uyarlamalara sınav süresinin uzatılması, ödevlerin yeniden düzenlenmesi, öncelikli oturma düzeni veya yardımcı teknolojilerin kullanılması gibi uygulamalar örnek verilebilir. Öğretmen-veli-uzman iş birliği, bu planların etkili uygulanması ve ilerlemenin düzenli izlenmesi açısından hayati önem taşır. Aile iş birliği, öğrenme güçlüğü yaşayan öğrencilerin desteklenmesinde merkezi bir rol oynar. Ebeveynlerin çocuğun evdeki davranışları, öğrenme alışkanlıkları ve zorlandığı alanlarla ilgili paylaşımları, okul ortamında daha etkili müdahalelerin geliştirilmesine katkıda bulunur. Ev-okul arasındaki sürekli ve açık iletişim, becerilerin pekiştirilmesini kolaylaştırır ve öğrencinin duygusal güvenlik hissini güçlendirir. Aynı zamanda ailelerin uygun kaynak ve desteklere erişim konusunda savunuculuk yapabilmesine olanak tanır. Akran desteği ve kapsayıcı eğitim uygulamaları da öğrencilere önemli katkılar sağlar. İşbirlikli öğrenme etkinlikleri, akran mentörlüğü ve grup çalışmaları, öğrencilerin sosyal becerilerini geliştirmesine ve akademik içerikle etkileşime girmesine yardımcı olur. Kapsayıcı sınıf kültürü, öğrencilerin farklılıklardan dolayı

dışlanmasını engeller ve her öğrencinin öğrenme topluluğuna ait hissetmesini destekler. Teknoloji ve yardımcı araçlar, öğrenme güçlükleri yaşayan öğrencilerin bağımsızlıklarını artırmada önemli fırsatlar sunar. Metinden sese uygulamalar, sesli kitaplar, konuşma tanıma yazılımları ve özel eğitim uygulamaları, öğrencilerin akademik içeriklere erişimini kolaylaştırır. Eğitim teknolojileri hem anında geri bildirim sağlar hem de öğrencinin bireysel öğrenme ritmine uyum sağlayarak öğrenmeyi daha verimli kılar. Sonuç olarak, olumlu bir zihniyetin desteklenmesi ve öz savunuculuk becerilerinin geliştirilmesi, öğrenme güçlüğü yaşayan öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal açıdan güçlenmeleri için büyük bir öneme sahiptir. Öğrencilerin güçlü yönlerini fark etmeleri, ulaşılabilir hedefler belirlemeleri ve etkili başa çıkma stratejileri geliştirmeleri teşvik edilmelidir. Bu beceriler, onların öğrenme sürecini sahiplenmelerine, zorluklarla daha etkili başa çıkmalarına ve yaşam boyu öğrenen bireyler hâline gelmelerine yardımcı olur. Tablo 14, eğitim koçlarının öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerle ilgili destekleyici uygulamaları verilmiştir.

**Tablo 14.** Eğitim koçlarının öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerle ilgili destekleyici uygulamaları

Adım	Amaç	Yapılacaklar / Uygulamalar	Örnek / Notlar
1. İlk Değerlendirme ve Gözlem	Öğrencinin öğrenme güçlüğünü ve güçlü yönlerini belirlemek	- Farklı sınıf ortamlarında gözlem yapın - Dikkat, sosyal etkileşim ve talimatlara yanıtları not alın - Ebeveynlerden ve önceki öğretmenlerden bilgi toplayın - Resmi olmayan değerlendirmeler uygulayın	Kısa görevler, sözlü sorular veya küçük sınavlar kullanabilirsiniz
2. Özel İhtiyaçları Belirleyin	Öğrencinin hangi alanlarda desteğe ihtiyacı olduğunu anlamak	- Etkilenen alanları belirleyin (okuma, yazma, matematik, dikkat, hafıza) - Yazım hataları, talimatları takip etme veya matematik adımlarını inceleyin - Çevresel/duygusal tetikleyicileri not edin	Örnek: Sınıfta gürültü dikkati bozuyor mu?

3. Net, Ulaşılabilir Hedefler Belirleyin	Öğrencinin ilerlemesini hedefler doğrultusunda yönlendirmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMART hedefler belirleyin</li> <li>- Kısa ve uzun vadeli hedefleri öğrenci ile birlikte oluşturun</li> <li>- Öğrenci dostu dil kullanın</li> </ul>	Örnek: "Bir sayfayı yüksek sesle akıcı okuyabilmek"
4. Bireyselleştirilmiş Stratejiler Geliştirin	Öğrenciye uygun öğrenme yöntemlerini sunmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öğrenme stiline uygun stratejiler seçin (görsel, işitsel ve bedensel)</li> <li>- Çoklu duyuşsal teknikler kullanın (kartlar, diyagramlar, uygulamalar)</li> <li>- Karmaşık görevleri küçük adımlara bölün</li> <li>- Açık ve adım adım talimat verin</li> </ul>	Matematikte adım adım problem çözme ve okuma kartlarının kullanımı
5. Düzenlemeleri ve Desteği Uygulayın	Öğrencinin sınıfta başarılı olmasını desteklemek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uzun süre, ayrıcalıklı oturma düzeni ve basitleştirilmiş talimatlar verin</li> <li>- Yardımcı teknolojiler kullanın (metin-okuma, sesli kitap, yazım denetimi)</li> <li>- İşbirlikçi öğrenme ve akran desteği sağlayın</li> </ul>	Sesli kitapla okuma ve akran eşleştime
6. İzleyin ve Anında Geri Bildirim Sağlayın	Öğrencinin performansını geliştirmek ve motivasyonu artırmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ders sırasında gözlem yapın</li> <li>- Anında yapıcı geri bildirim verin</li> <li>- Küçük başarıları kutlayın</li> <li>- Hatalara değil, iyileştirme stratejilerine odaklanın</li> </ul>	Örnek: "Bu adımı doğru yaptın, şimdi bir sonraki adıma geçelim"
7. Sosyal ve Duyuşsal Becerileri Geliştirin	Öğrencinin dayanıklılığını ve duyuşsal farkındalığını artırmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olumlu iç konuşmayı teşvik edin</li> <li>- Hayal kırıklılığı ve kaygıyla başa çıkmayı öğretin</li> <li>- Yardım istemeyi ve haklarını savunmayı öğretin</li> </ul>	Rol yapma ile kaygı yönetimi egzersizleri
8. Ebeveynler ve Uzmanlarla İş Birliği Yapın	Destek sürecinde tutarlılık sağlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Velilerle düzenli iletişim kurun</li> <li>- Uzmanları (özel eğitim öğretmeni, konuşma terapisti, psikolog) sürece dahil edin</li> </ul>	Haftalık veya aylık geri bildirim toplantıları

		- Ev ve okul stratejilerini uyumlu hâle getirin	
9. Hedefleri ve Stratejileri Gözden Geçirin ve Ayarlayın	Sürekli gelişim ve adaptasyonu sağlamak	- İlerlemenin periyodik olarak değerlendirilmesi - Strateji ve düzenlemeleri gerektiğinde güncelleme - Öğrenci ile kendi deneyimlerini değerlendirme	Öğrenciye sorun: "Hangi strateji daha iyi çalıştı?"
10. Bağımsızlığı ve Öz İzlemeyi Destekleyin	Öğrencinin kendi öğrenme sürecini yönetmesini sağlamak	- Kademeli olarak iskeleyi azaltın - Öğrenciyi kendi ilerlemesini takip etmeye teşvik edin - Stratejileri farklı ders ve bağlamlarda uygulamasını sağlayın	Öğrenci kendi kontrol listesi veya günlük ilerleme tablosu tutabilir

## 10.2 Üstün Zekâlı ve Yetenekli Öğrenciler

Üstün yetenekli öğrenciler, akranlarına kıyasla bir veya birden fazla alanda olağanüstü yetenek, beceri veya potansiyel gösteren bireylerdir. Bu alanlar entelektüel, yaratıcı, sanatsal, liderlik veya belirli akademik disiplinleri kapsayabilir. Gelişmiş yetenekler genellikle yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkar ve potansiyellerinin tam olarak geliştirilmesi için özel eğitim yaklaşımları gerektirir. Bu öğrencilerin özelliklerini ve ihtiyaçlarını anlamak, eğitimciler, aileler ve politikacılar açısından büyümeyi, katılımı ve refahı destekleyen bir ortam sağlamak için büyük bir öneme sahiptir.

Üstün zekâ, entelektüel, akademik, sanatsal ve sosyal-duygusal alanları kapsayan çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Entelektüel üstün zekâ, ileri düzey akıl yürütme, problem çözme ve hafıza becerilerini içerirken, akademik üstün zekâ belirli alanlarda olağanüstü başarıyı gösterir. Sanatsal üstün zekâ, görsel sanatlar, müzik veya sahne sanatları aracılığıyla yaratıcı ifade kendini gösterir. Liderlik veya sosyal-duygusal üstün zekâ ise empati, motivasyon ve başkalarını olumlu yönde etkileme yeteneği ile kendini ortaya koyar. Bu farklı biçimlerin farkında olmak, geleneksel akademik ölçütlerle tespit edilemeyen yeteneklerin gözden kaçmasını önlemek açısından önemlidir.

Üstün yetenekli öğrencilerin ortak özelliklerinden biri, hızlı öğrenme yetenekleridir. Yeni kavramları çabuk kavrar, disiplinler arası bağlantılar kurar ve bağımsız keşfetmeyi teşvik eden merak sergilerler. Düşünce süreçleri çoğunlukla soyut, analitik veya yaratıcıdır. Bu sayede başkalarının gözden kaçırabileceği ilişkileri ve kalıpları fark edebilirler. Ancak bu güçlü yönler, yeterince zorlanmadıkları geleneksel sınıf ortamlarında can sıkıntısı veya hayal kırıklığına yol açabilir. Bu nedenle farklılaştırılmış öğretim ve zenginleştirme fırsatları, ileri düzey bilişsel ihtiyaçların karşılanmasında hayati önem taşır.

Üstün yetenekli öğrenciler genellikle yüksek hassasiyet ve yoğunluk sergilerler. Derin duygusal tepkiler, güçlü adalet duygusu ve sosyal-ahlâk konularında yüksek farkındalık gösterebilirler. Bu durum, akranları ve yetişkinlerle etkileşimlerini etkileyebilir ve çevre yeterince destekleyici olmadığında sosyal tecrit veya çatışmaya yol açabilir. Ayrıca, sosyal-duygusal gelişim de entelektüel gelişim kadar desteklenmelidir, çünkü çocuklar çevrelerindeki mükemmeliyetçilik, kaygı ve yüksek öz beklentilerle karşılaşabilirler (Alsamiri, 2024).

Üstün zekâlı ve yetenekli öğrencilerin belirlenmesi, resmi ve gayri resmi değerlendirme yöntemlerinin bir harmanlanmasını gerektirir. Standart testler, öğretmen gözlemleri ve performans değerlendirmeleri nesnel ölçümler sağlarken, portföyler, veli veya akran geri bildirimleri nitel bilgiler sunar. Üstün zekânın kültürler ve yaşam deneyimleri arasında farklı şekillerde kendini gösterebileceği göz önüne alındığında, tanımlama sürecinde kültürel açıdan duyarlı ve kapsayıcı yaklaşımlar kullanmak çok önemlidir. Erken dönemde fark edilmeyen öğrenciler, başarısızlık veya öğrenmeden kopukluk tehlikesiyle karşı karşıya kalabilirler.

Üstün yetenekli öğrenciler için eğitim stratejileri genellikle farklılaştırma, hızlandırma ve zenginleştirmeyi içerir. Farklılaştırma, öğretimi öğrencinin seviyesine uygun şekilde uyarlarken, hızlandırma müfredatta daha hızlı ilerlemelerini sağlar. Zenginleştirme programları ise konuları derinlemesine inceleme, yaratıcı problem çözme becerileri geliştirme ve ileri düzey projelere katılma fırsatları sunar. Benzer düşüncelere sahip akranlarla işbirliği yapmak güdülenmeyi artırır, sosyal becerileri ve eleştirel düşünme yeteneğini geliştirir. Bu öğrencileri etkili bir şekilde

desteklemenin anahtarı, bireysel öğrenme ihtiyaçlarına karşı esneklik ve duyarlılıktır.

Üstün zekâ sadece akademik başarıyla sınırlı değildir; yaratıcılık ve alışılmışın dışında düşünme de çok önemli bileşenlerdir. Deneysel çalışmalar, açık uçlu projeler ve disiplinlerarası öğrenme, yaratıcılık yeteneğinin gelişimini destekler. Okullar, yapılandırılmış öğrenme ile keşif fırsatları arasında dengeli bir ortam sağlamalıdır, çünkü üstün zekâlı öğrenciler merak ve yeniliğin değer gördüğu ortamlarda başarılı olurlar. Yaratıcılığın desteklenmemesi, genel yetenek gelişimini sınırlayabilir.

Sosyal ve duygusal destek de bu öğrenciler için hayati önem taşır. Danışmanlık, akran destek grupları ve mentorluk programları, mükemmeliyetçilik, sosyal baskılar ve duygusal yoğunluk gibi zorluklarla başa çıkmalarını sağlar. Öz farkındalık, dayanıklılık ve başa çıkma stratejileri geliştirmek, stresle başa çıkmalarına, gerçekçi hedefler belirlemelerine ve sağlıklı ilişkiler kurmalarına yardımcı olur. Eğitimciler ve aileler, duygusal refahın akademik başarı kadar önemli olduğunu ve ikisinin birbirine bağlı olduğunu göz önünde bulundurmalıdır.

Üstün zekâ, öğrenme farklılıkları ile keşişerek “iki kat üstün yetenekli” (2e) öğrenciler oluşturabilir. Bu öğrenciler belirli alanlarda üstün yeteneklere sahipken, disleksi, DEHB veya anksiyete gibi zorluklarla da karşılaşırlar. Bu grubu desteklemek, hem güçlü yönlerini hem de öğrenme zorluklarını ele alan özel stratejiler gerektirir. Aksi takdirde, güçlü yönleri zorluklarının gölgesinde kalabilir ve bu da başarısızlığa veya hayal kırıklığına yol açabilir. Kapsayıcı ve uyarlanabilir eğitim uygulamaları, bu öğrenciler için hayati öneme sahiptir.

Sonuç olarak, üstün zekâlı ve yetenekli öğrencilerin yetiştirilmesi, bilişsel, yaratıcı, sosyal ve duygusal gelişimi bütünleştiren bir yaklaşım gerektirir. Eğitimciler, aileler ve topluluklar arasındaki iş birliği, bu öğrencilerin uygun fırsatlar ve destek almasını sağlar. Esnek müfredat, zenginleştirme programları, mentorluk ve sosyal-duygusal destek, öğrencilerin yeteneklerini azami olarak geliştirmelerini sağlamalarına, özgüven kazanmalarına, hayatta bir amaç bulmalarına ve yaşam boyu öğrenmeye olan tutkularını geliştirmelerine yardımcı olur. Her türlü üstün yeteneğe

saygı duymak, öğrencilerin başarısının ve topluma anlamlı katkılar sağlama yeteneklerinin temelini oluşturur. Tablo 15 eğitim koçluğunun üstün zekâlı ve yetenekli öğrencilere katkılarıyla ilgili uygulama örneği sunmaktadır.

**Tablo 15.** Eğitim koçluğunun üstün zekâlı ve yetenekli öğrencilere katkısı ile ilgili uygulama

Adım	Amaç	Öğretmenlere Yönelik Eylemler	İpuçları
1. Öğrenciyi Tanımlayın ve Anlayın	Çeşitli alanlardaki üstün zekâ tiplerini (entelektüel, akademik, yaratıcı, liderlik, sosyal-duygusal) tanımak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Önceki akademik kayıtları ve çalışmalarını inceleyin.</li> <li>• Sınıf içi davranışları, problem çözüme yaklaşımlarını ve katılım düzeylerini gözlemleyin.</li> <li>• Kontrol listeleri, öğretmen adaylıkları ve veli görüşlerini kullanın.</li> <li>• Güçlü yönleri, ilgi alanları ve merak konularını not edin.</li> </ul>	Ders notlarının ötesine bakın; üstün zekâ, sadece yüksek notlar olarak değil, merak, yaratıcılık veya liderlik gibi özelliklerle de kendini gösterebilir.
2. Öğrenme İhtiyaçlarını ve Tercihlerini Değerlendirin	Öğrencinin tercih ettiği öğrenme stillerini ve zorluk gerektiren alanları anlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hızlı testler, proje tabanlı görevler veya düşünce soruları ile değerlendirme yapın.</li> <li>• Öğrencinin keşfetmekten hoşlandığı konuları ve karşılaştığı zorlukları sorun.</li> <li>• Başarılı olduğu ve desteğe ihtiyaç duyduğu alanları belirleyin.</li> </ul>	Akademik, yaratıcılık ve sosyal değerlendirmeler de dahil olmak üzere çeşitli değerlendirme türlerini dahil edin.
3. Net ve Zorlu Hedefler Belirleyin	Öğrencinin güçlü yönleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu anlamlı bir büyümeyi hedeflemesine yardımcı olmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenciyle işbirliği yaparak kısa ve uzun vadeli öğrenme hedeflerini tanımlayın.</li> <li>• Hedeflerin SMART kriterlerine uygun olmasını sağlayın.</li> <li>• Akademik ve yaratıcı/kişisel gelişim hedeflerini ekleyin.</li> </ul>	Öğrencileri bağımsız öğrenmeye ve kendi hedeflerinin sorumluluğunu almaya teşvik edin.
4. Talimatları Farklılaştırın	Uygun zorluk seviyelerini sağlamak için öğretim stratejilerini ayarlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karmaşıklık ve derinlik açısından farklı kademeli ödevler verin.</li> <li>• Esnek gruplama ile benzer yetenek veya ilgi alanına sahip akranlarla çalışma fırsatı verin.</li> <li>• Gelişmiş kaynaklar, araştırma projeleri ve problem tabanlı öğrenme kullanın.</li> </ul>	Sosyal-duygusal gelişimi dengelemek için bağımsız çalışma, işbirlikli çalışma ve mentorluk fırsatları arasında geçiş yapın.
5. Zenginleştirme	Yaratıcılığı ve üst düzey düşünmeyi beslemek için öğrenmeyi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplinlerarası projeler veya açık uçlu görevler sunun.</li> <li>• Misafir konuşmacılar davet edin, sanal programlara katılımı teşvik</li> </ul>	Katılımı sürdürmek için zenginleştirmenin öğrencinin ilgi

Fırsatları Sağlayın	müfredatın ötesine taşımak	edin veya yerel yarışmalar düzenleyin. • Mentorluk fırsatları sağlayın.	alanlarıyla uyumlu olmasına dikkat edin.
6. Eleştirel Düşünmeyi ve Problem Çözümü Geliştirin	Derin düşünmeyi, analizi ve yaratıcı çözümleri teşvik etmek	• Zorlayıcı ve gerçek dünyadan problemleri sunun. • Öğrencileri soru sormaya, tartışmaya ve hipotezleri test etmeye teşvik edin. • Sokratik sorgulama, beyin fırtınası ve proje tabanlı öğrenme kullanın.	Öğrencilerin sadece "doğru cevaplara" odaklanmak yerine birden fazla çözümlü keşfetmesine izin verin.
7. Sosyal-Duyusal Gelişimi Destekleyin	Duyusal yoğunluk, mükemmeliyetçilik ve sosyal zorlukları ele almak	• Yansıtma günlükleri veya yönlendirilen tartışmalar yoluyla öz farkındalığı teşvik edin. • Sosyal beceri eğitimi ve akran işbirliğini kolaylaştırın. • Stres ve kaygıyı izleyin; farkındalık, molalar ve rehberlik stratejileri sağlayın.	Başarı ve çabaları takdir ederek güveni artırın ve sadece sonuçlara odaklanmayın.
8. Yaratıcılığı ve Yeniliği Teşvik Edin	Farklı düşünmeyi ve özgün ifadeyi geliştirmek	• Sanat, tasarım, kodlama, yazma veya deneysel projeleri birleştirin. • Esnek proje zaman çizelgeleri ve öğrenci tarafından yönetilen konulara izin verin. • Geleneksel cevaplardan sapsalar bile özgün fikirleri kutlayın.	Hatayı göze alma ve deneme-yanılma yoluyla öğrenme için güvenli bir ortam oluşturun.
9. İlerlemeyi İzleyin ve Geri Bildirim Sağlayın	Büyüme ve sürekli iyileşmeyi sağlamak	• Portföyler, değerlendirme ölçütleri, öz değerlendirme ve akran geri bildirimini kullanın. • Düzenli kontroller ile hedefler ve öğrenme stratejilerini değerlendirin. • İlerleme ve geri bildirimlere göre öğretimi ve zenginleştirmeyi ayarlayın.	Yapıcı, büyümeye odaklı geri bildirimler verin; sadece puanlara odaklanmayın.
10. Ebeveynler ve Diğer Meslektaşlarla İş Birliği Yapın	Ev ve okul genelinde tutarlı bir destek sistemi oluşturmak	• Öğrenci ilerlemesini, zorluklarını ve zenginleştirme fırsatlarını velilerle paylaşın. • Danışmanlar, üstün yetenekli eğitimi uzmanları veya toplum programlarıyla işbirliği yapın. • Ders dışı veya rekabetçi programlara katılımı teşvik edin.	Öğrencinin entelektüel ve duygusal ihtiyaçlarının bütünsel olarak karşılandığından emin olmak için sürekli iletişimi sürdürün.

### 10.3 Düşük Motivasyonlu Öğrenciler

Öğrenciler arasındaki motivasyon eksikliği, öğrenmelerini ve genel gelişimlerini olumsuz etkilediği için eğitim ortamlarında önemli bir sorun teşkil etmektedir. Düşük motivasyon, sınıf etkinliklerine ilgisizlik, ödevlere yeterince çaba göstermeme, erteleme ve zorlu görevlerden kaçınma şeklinde kendini gösterebilir. Bu öğrencilerin motivasyon eksikliğinin altında yatan nedenleri anlamak, eğitimcilerin onları yeniden güdüleyecek ve hem akademik hem de kişisel gelişimlerini destekleyecek etkili yöntemler geliştirmeleri açısından hayati öneme sahiptir. Öğrencinin kendi yeteneklerine dair olumsuz algısı, düşük motivasyona katkıda bulunan önemli bir faktördür. Akademik görevlerde sürekli zorluklarla karşılaşan veya olumsuz geri bildirim alan öğrenciler, başarılı olamayacaklarına inanarak özgüvenlerini kaybedebilirler. Bu yetersizlik duygusu, öğrencinin başarısızlıktan veya utançtan kaçınmak için görevlere katılmaktan kaçınmasına yol açar ve bu da öğrenme isteğini azaltır.

Dış etkenler de motivasyonu şekillendirmede belirleyici bir rol oynar. Aile beklentileri, akran ilişkileri ve okul kültürü, bir öğrencinin katılım isteğini artırabilir veya azaltabilir. Örneğin, ev ortamında akademik başarısı desteklenmeyen bir öğrenci, okul çalışmalarına yeterli değeri vermeyebilir. Benzer şekilde, olumsuz akran baskısı veya çabayı takdir etmeyen bir sınıf ortamı, öğrencinin merakını ve katılımını azaltabilir. Öğrenme görevlerinin anlamlı ve öğrencinin yaşamıyla ilişkili olması da merakı etkileyen önemli bir faktördür. Öğrenciler, öğretim materyalini kendi ilgi alanlarıyla veya gelecekteki hedefleriyle ilişkilendirdiklerinde daha meraklı olurlar. Öte yandan, öğrenme kişisel deneyimlerden veya hedeflerden kopuk olduğunda, öğrenciler içsel dürtülerini geliştirmekte zorlanabilir ve bu durum asgari çaba veya kopuklukla sonuçlanabilir. Bu nedenle, müfredat tasarımında gerçek dünya uygulamalarının ve öğretim yöntemlerinin kullanılması, katılımı önemli ölçüde artırabilir (Avilés Dávila, Palacio & Valle, 2023). Duygusal ve psikolojik etkenlerde öğrenme arzusu üzerinde doğrudan etkilidir. Stres, kaygı veya depresif belirtiler yaşayan öğrenciler, öğrenme için gereken enerjiyi ve odaklanmayı toplamakta güçlük çekebilir. Ruh sağlığı sorunları ilgisizlik, yorgunluk ve kaçınma davranışlarına yol açarak öğrenci katılımını düşürebilir. Bu nedenle danışmanlık, destek programları ve sosyal-

duygusal öğrenme yaklaşımları, öğrencilerin katılımını ve azmini yeniden sağlamada önemli rol oynar.

Bilişsel etkenler, özellikle hedef belirleme ve yürütücü işlev becerileri, motivasyonu doğrudan etkiler. Planlama, organizasyon ve zaman yönetimi konusunda zorluk yaşayan öğrenciler, görevlerle başa çıkmada bunalmış hissedebilir. Bu durum kaçınma davranışlarına ve daha düşük çabaya yol açabilir. Bu bağlamda, görevleri yönetilebilir adımlara bölen, net talimatlar veren ve kısa vadeli, ulaşılabilir hedefler belirleyen öğretim yöntemleri, öğrencilerin başarıyı daha ulaşılabilir ve daha az göz korkutucu bir şekilde deneyimlemelerini sağlayarak güdülenmeyi artırabilir. Geri bildirim ve pekiştirme, öğrencileri motive etmede hayati öneme sahiptir. Yapıcı, zamanında ve özel amaçlı geri bildirimler, öğrencilerin ilerlemelerini fark etmelerine ve yetkinlik duygularını güçlendirmelerine yardımcı olur. Öte yandan, belirsiz veya aşırı eleştirel geri bildirim, merakı zayıflatabilir ve öğrencilerde sabit bir zihniyetin gelişmesine yol açabilir. Çaba, strateji kullanımı ve ilerlemeyi kutlayan geri bildirimler, gelişim odaklı bir zihniyeti destekleyerek dayanıklılığı ve sürekli motivasyonu artırır.

Sınıf içi sosyal ilişkiler de motivasyonu şekillendirir. Öğretmenler ve akranlarla olumlu etkileşimler, öğrencilerde aidiyet ve destek duygusunu güçlendirerek içsel motivasyonu besler. Öğrenciler saygı gördüklerini, değer verildiklerini ve anlaşıldıklarını hissettiklerinde öğrenmeye bizzat katılım olasılıkları artar. Öte yandan, sosyal tecrit, zorbalık veya olumsuz öğretmen-öğrenci ilişkileri motivasyonu düşürebilir ve öğrencinin kopuk hissetmesine yol açabilir. Dışsal motivasyon unsurları, örneğin ödüller, takdir ve rekabet, düşük motivasyonlu öğrencilerin katılımını geçici olarak artırabilir. Ancak, dışsal teşviklere aşırı derecede güvenmek, öğrencilerin yalnızca ödüller için çabalamalarına ve içsel motivasyonlarını ihmal etmelerine neden olabilir. Etkili stratejiler, dışsal ve içsel motivasyon unsurlarını dengeleyerek öğrencilerin öğrenmede içsel tatmin ve amaç bulmalarına yönelir. Sonuç olarak, düşük motivasyonla başa çıkmak, kapsamlı ve bireyselleştirilmiş bir yaklaşım gerektirir. Eğitimcilerin, öğrencinin dersten kopmasına neden olan özel etkenleri belirleyip hedefe yönelik müdahaleler uygulamaları önemlidir. Farklılaştırılmış öğretim, kişiselleştirilmiş öğrenme hedefleri, mentorluk programları ve öğrenciye seçenek sunma gibi stratejiler, ılgıyı ve ısrarı yeniden canlandırmada etkili

olabilir. Öğretmenler, duygusal destek, beceri geliştirme ve anlamlı katılımı birleştirerek, öğrencilerin motivasyonunu besleyen ve bütün yeteneklerine ulaşmalarını sağlayan koşullar oluşturabilirler.

#### **10.4 Risk Altındaki Öğrenciler ve Okul Terkinin Önlenmesi**

Risk altındaki öğrenciler, kişisel, sosyal ve çevresel faktörlerin birleşimi nedeniyle akademik başarısızlık, okuldan kopma veya okulu bırakma olasılığı yüksek olan bireylerdir. Bu öğrenciler, öğrenme güçlükleri, düşük motivasyon, davranışsal veya duygusal sorunlarla karşılaşabilirler. Ayrıca yoksulluk, aile içi istikrarsızlık, şiddete maruz kalma ve eğitim kaynaklarına erişim eksikliği gibi etkenler de okul terkinini artırmaktadır. Bu etkenlerin çeşiti ve birbirine bağlı yapısını anlamak, eğitimciler, okul yöneticileri ve politika yapımcılar için etkili müdahaleler tasarlamada büyük öneme sahiptir.

Risk altındaki öğrencilerin erken tespiti, okul terkinini önlemede önemli bir bileşenidir. Okullar, akademik başarı verileri, devam kayıtları, davranış raporları ve öğretmen gözlemlerini kullanarak zorluk yaşayan öğrencileri belirleyebilir. Standart testler ve erken uyarı sistemleri, sürekli devamsızlık, düşük notlar ve tekrarlayan disiplin sorunları gibi göstergeleri izlemek için sıklıkla kullanılmaktadır. Nicel verilerin ötesinde, öğrenciler, veliler ve rehberlik personeli ile yapılan görüşmelerden elde edilen nitel bilgiler, öğrencinin karşılaştığı zorluklar ve ihtiyaç duyduğu destekler hakkında daha kapsamlı bir anlayış sağlar.

Sosyoekonomik zorluklar, riskin en önemli belirleyicilerindedir. Düşük gelirli ailelerden gelen öğrenciler, gıda yetersizliği, ulaşım zorlukları, teknolojiye sınırlı erişim ve destek programlarına katılım eksikliği gibi zorluklarla karşılaşabilirler. Bu zorluklar genellikle düşük akademik başarı ve artan devamsızlıkla kendini göstermektedir. Ücretsiz veya indirimli yemek, teknolojiye erişim, okul dışı etkinlikler ve okul-aile ortaklıkları veya dernekleri aracılığıyla hedefli destek sunan okullar, sosyoekonomik engellerin etkisini azaltmada önemli bir rol oynayabilir.

Aile ve toplum dinamikleri de risk altındaki öğrencilerin deneyimlerini şekillendirmede büyük bir rol oynar. Aile içi istikrarsızlık, ebeveyn ihmali

veya aile içi Şiddet yaşayan öğrencilerin okuldan kopma olasılığı daha yüksektir. Benzer Şekilde, suç, madde bağımlılığı veya boş zamanlarda güvenli etkinliklere eriŐimin sınırlı olması, bir kişinin motivasyonunu ve öz saygısını olumsuz etkileyebilir. Danışmanlık, ebeveyn eğitimi ve aileler ile topluluk ortakları arasındaki etkileşim, risk altındaki öğrencileri vreleyen destek ağını güçlendirerek dayanıklılığı ve istikrarı artırır (Fehėrvári & Varga, 2023). Davranışsal ve duygusal zorluklar, okul terkinin etkileyen bir diğer önemli etkidir. Anksiyete, depresyon, dikkat eksikliği/hiperaktivite bozukluğu (DEHB) veya diğer ruh sağlığı sorunları yaşayan öğrenciler, istikrarlı bir akademik çalışma sergilemekte güçlük kebilirler. Saldırganlık veya itaatsizlik gibi davranış sorunları, öğrencilerin sınıftan uzaklaŐtırılmasına yol açabilecek disiplin cezaları almalarına sebep olabilir. Sosyal-Duygusal đrenme (SD) programları uygulayan, ruh sağlığı uzmanlarına erişim sağlayan ve olumlu davranışsal müdahaleler geliştiren okullar, bu zorluklarla ngrl bir Şekilde başa çıkabilir. Akademik katılım ve öğrenme desteği, okul terkinin önlemede hayati öneme sahiptir. Risk altındaki öğrenciler, genellikle temel bilgi eksiklikleri, bireyselleştirilmiş eğitim eksikliği veya etkisiz đretim stratejileri nedeniyle geride kalmaktadır. Özel dersler, farklılaştırılmış đretim, küçük grup çalışmaları ve kişiselleştirilmiş öğrenme planları, bu eksikliklerin giderilmesine yardımcı olabilir. Proje tabanlı öğrenme, deneyimsel etkinlikler ve yaratıcı ifade fırsatları, öğrencilerin ilgi alanlarına ve gerçek dünya uygulamalarına bağlanarak katılımı artırır.

Okul ortamındaki mentorluk ve olumlu ilişkiler, risk altındaki öğrencilerin eğitim sonuçlarını önemli lde etkiler. zen, teşvik ve yüksek beklentiler sergileyen öğretmenler, rehberlik personeli ve akran mentorları, öğrencilerin aidiyet duygusunu ve motivasyonunu artırabilir. Yapılandırılmış mentorluk programları, danışmanlık Seansları ve akran destek ağları, öğrencilere tutarlı rehberlik sunar ve akademik başarının önemini pekiştirir. Öğrencilerin kendilerini değerli ve desteklenmiş hissetmeleri, devamsızlık, akademik çalışmalar ve duygusal dayanıklılık üzerinde olumlu etkiler yaratır. Erken müdahale ve hedefli programlar, okuldan ayrılmayı önlemede özellikle etkilidir. Kredi tamamlama, yaz okulu, ders sonrası özel ders ve zenginleştirme fırsatlarına odaklanan programlar, öğrencilerin akademik olarak geri kaldıkları noktaları yakalamalarına yardımcı olabilir. Kariyer keşfi, mesleki eğitim ve stajlar

ise, ilgisiz kalabilecek öğrenciler için motivasyon ve ilgiyi artırır. Müdahalelerin sürekli olarak takibi ve değerlendirilmesi, desteklerin saklandığı yerlerin uygun şekilde korunmasını sağlar. Okuldan ayrılmayı önlemeye yönelik sürdürülebilir çabalar, okul personeli, aileler ve topluluk kuruluşları arasında işbirliğini gerektirir. Çok kademeli destek sistemleri veya Müdahaleye yanıt çerçeveleri, okulların öğrencilerin risk yüzdelereine bağlı olarak farklı düzeylerde yardım yapmasını sağlar. Sosyal hizmetler, sağlık hizmeti sağlayıcıları ve yerel kuruluşlarla iş birlikleri, okulların akademik olan ve olmayan engelleri aşmasını sağlar. Koordineli bir yaklaşım, risk altındaki öğrencilerin parçalı veya dağınık müdahaleler yerine bütünsel destek almasını sağlar. Sonuç olarak, olumlu bir okul kültürü ve kapsayıcı bir ortam yaratmak bütün öğrencilere fayda sağlar, ancak özellikle risk altındaki öğrenciler için çok etkilidir. Saygıya, eşitliğe, yüksek beklentilere ve öğrenci sesine değer veren okullar, yabancılaşmaya yol açan etkenleri ortadan kaldıracak bir aidiyet duygusu yaratır. Öğrencilerin kulüp, spor, sanat ve liderlik fırsatlarına katılımı, beceri geliştirme, sosyal bağ kurma ve özgüven için önemli fırsatlar sunar. Erken teşhis, hedefe yönelik müdahaleler, mentorluk, aile katılımı ve destekleyici bir okul kültürünü bir araya getiren eğitimciler, okul terk oranlarını önemli ölçüde azaltabilir ve risk altındaki öğrencilerin uzun vadeli akademik ve kişisel başarıya ulaşmalarını destekleyebilir. Risk altındaki öğrencilere yönelik danışmanlık ve okuldan ayrılmayı önleme ile ilgili eğitim koçluğu uygulamaları Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16.** Risk altındaki öğrencilere yönelik danışmanlık ve okuldan ayrılmayı önleme ile ilgili eğitim koçluğu uygulamaları

Adım	Eylem	Araçlar	Koç Rolü	Amaç/Hedef
1. Erken Teşhis ve Öğrenci Özgeçmiş	Risk altındaki öğrencileri akademik, davranışsal ve devam verilerini kullanarak belirleyin	Not raporları, devam kayıtları, davranış kayıtları, erken uyarı sistemleri	Öğretmenlerin verileri yorumlamasına ve kopukluk kalıplarını tespit etmelerine yardımcı olun	Her öğrencinin akademik zorluklarını, davranışsal kaygılarını ve kişisel/çevresel faktörlerini vurgulayan net bir özgeçmiş oluşturmak

2. Güven ve Bağlantı Kurma	Tutarlı iletişim ve destekleyici etkileşimlerle olumlu bir ilişki kurun	Günlük kontroller, birebir görüşmeler, dinleme Seansları	Empatik iletişimin modeli olun; öğretmenlerin uyum kurma stratejileri geliştirmelerine yardımcı olun	Öğrencinin sınıf ortamında değerli, duyulmuş ve desteklenmiş hissetmesini sağlamak
3. Hedef Belirleme ve Kişiselleştirilmiş Planlama	Öğrenciyle birlikte akademik başarı, devam ve davranış hedefleri belirleyin	SMART hedefler, görsel hedef çizelgeleri, günlükler	Öğretmenlere öğrenciler için hedefler belirleme ve ilerlemelerini takip etme konusunda rehberlik edin.	Öğrenciye sorumluluk vererek motivasyonu artırmak
4. Akademik Destek ve Farklılaştırma	Zorlandıkları alanlarda hedefli akademik müdahaleler yapın.	Özel ders, küçük grup eğitimi, farklılaştırılmış ders planları	Öğretmenlere farklı öğrenme ihtiyaçlarına göre eğitimi ayarlamaları ve izlemeleri konusunda eğitim verin	Akademik eksiklikleri azaltarak öğrencinin yetişmesini sağlamak
5. Sosyal-Duyusal Öğrenme ve Dayanıklılık	Başa çıkma, öz düzenleme ve güveni güçlendiren SDÖ faaliyetleriyle bütünleştirin	Farkındalık egzersizleri, rol yapma, duygusal kontrol, çatışma çözüme aktiviteleri	Öğretmenlere SDÖ uygulamalarını günlük alışkanlıklar haline getirmede koçluk yapın	Duyusal engelleri azaltmak ve sınıf katılımını artırmak
6. Mentorluk ve Olumlu Rol Modelleri	Öğrenciyi bir mentor veya destekleyici yetişkinle tanıştırın	Akran rehberlik programları, danışma grupları, rehberlik Seansları	Mentor eşleştirmesini kolaylaştırın ve stratejiler konusunda rehberlik edin	Olumlu davranışların modellenmesini ve teşvikini sağlamak
7. Katılım ve İlgililik	Dersleri öğrencinin ilgi alanları ve gerçek yaşamla ilişkilendirerek anlamlı hale getirin	Proje tabanlı öğrenme, uygulamalı etkinlikler, kariyer keşif Seansları	Öğretmenlere etkileşimli ders tasarımı konusunda rehberlik edin	Sınıf içi motivasyonu ve katılımı artırmak

8. İlerlemeyi ve Geri Bildirimi İzleme	Akademik performans, katılım, davranış ve sosyal-duygusal gelişimi düzenli takip edin	İlerleme çizelgeleri, dijital izleme araçları, haftalık değerlendirme formları	Öğretmenlere ilerlemeyi gözden geçirme, zorlukları belirleme ve strateji ayarlama konusunda destek olun	Müdahalelerin etkili olmasını sağlamak ve öğrencinin ihtiyaçlarına yanıt vermek
9. Aile ve Toplum İşbirliği	Aileleri ve toplum kaynaklarını ek destek sağlamak için harekete geçirin	Veli-öğretmen görüşmeleri, topluluk yönlendirmeleri, ev-okul iletişim uygulamaları	Öğretmenlere ailelerle ortaklık kurma ve öğrencileri destek ağlarına bağlama konusunda rehberlik edin	Genel destek sistemini güçlendirmek ve dışsal engelleri azaltmak
10. Başarıyı Kutlamak ve Motivasyonu Güçlendirmek	Gelişmeleri fark edin ve başarıları kutlayın	Sertifikalar, tebrikler, ilerleme göstergeleri, ödül sistemleri	Öğretmenleri sürekli olumlu pekiştirme ve takdir sağlamaları konusunda teşvik edin	Öz saygıyı artırmak, katılımı sürdürmek ve eğitim bağlılığını güçlendirmek

### 10.5 Ailevi ve Sosyal Sorunlar Yaşayan Öğrenciler

Ailevi veya sosyal sorunlarla karşı karşıya kalan öğrenciler, akademik sürecin ötesine geçen önemli yükler taşırlar. Bu sorunlar, sürekli stres, kaygı veya depresyon şeklinde kendini gösterebilir ve öğrencinin konsantrasyonunu, sınıf katılımını ve akademik başarısını ciddi şekilde etkileyebilir. Boşanma, ebeveyn çatışmaları, madde bağımlılığı, aile içi şiddet veya ekonomik güçlükler gibi ailevi sorunlar, öğrencinin duygusal düzenleme ve öğrenme süreçlerini olumsuz yönde etkileyen istikrarsız bir ortam yaratabilir. Benzer şekilde, zorbalık, akran baskısı veya sosyal dışlanma gibi sosyal sorunlar da öğrencinin güvenlik ve mensubiyet duygusunu zedeleyerek sağlıklı gelişim ve akademik katılımı engelleyebilir (Avilés Dávila, Palacio & Valle, 2023).

Ailevi ve sosyal sorunların öğrenciler üzerindeki etkisi çok yönlüdür. Akademik çalışmalar azalabilir; bu da ödevlerin yapılmamasına, sık sık devamsızlık yapılmasına veya bilgileri hatırlamada zorluğa yol açabilir.

Duygusal olarak, ruh hali değişimleri, sinirlilik, içine kapanma veya kendine güven kaybı gözlemlenebilir. Hatta bazı öğrenciler sınıfta saldırganlaşabilir veya kaçınma davranışları geliştirebilirler. Öğretmenler ve okul personeli, öğrencinin kişiliğinde, sosyal etkileşimlerinde veya sınıf katılımında ani değişiklikler fark edebilir; bu değişiklikler çoğunlukla altta yatan sorunların erken göstergeleri olabilir.

Anlamalı bir destek sağlamak için, bu zorlukların temel nedenlerini anlamak büyük önem taşır. Aile dinamikleri, öğrencinin dünya görüşünü, başa çıkma stratejilerini ve dayanıklılığını şekillendirmede hayati bir rol oynar. İhmal edilen veya ebeveyn katılımından yoksun kalan öğrenciler, okulda desteklenmediklerini hissedebilir ve akranlarıyla veya eğitimcileriyle güvene dayalı ilişkiler kurmakta zorluk yaşayabilir. Benzer şekilde, zorbalık veya ayrımcılığa maruz kalmak, öğrencinin okul hayatına tam olarak katılmasını engelleyen yalnızlık, utanç veya korku duygularına yol açabilir.

Okullar, öğrenciler için koruyucu ve destekleyici bir ortam sağlayarak önemli bir görev üstlenir. Öğretmenler, rehber öğretmenler ve yöneticiler, öğrencilerin kendilerini değerli ve güvende hissettikleri ortamlar oluşturabilirler. Sosyal-duygusal öğrenme programları, mentorluk fırsatları ve olumlu davranışsal müdahaleler, öğrencilerin başa çıkma becerilerini, empatiyi ve dayanıklılığını geliştirmelerine yardımcı olabilir. Sınıfta öngörülebilir tekrarlar ve tutarlı destek sağlamak, ev ortamı kaotik veya istikrarsız olan öğrenciler için yapılandırılmış bir ortam oluşturur.

Aileler ve bakıcılarla etkili iletişim, bu öğrencileri desteklemenin diğer önemli unsurlarındandır. İş birliğine dayalı ilişkiler, stres faktörlerini belirlemeye ve müdahaleleri koordine etmeye yardımcı olur. Bazı durumlarda aileler çocuklarının karşılaştığı akademik veya duygusal zorlukların farkında olmayabilir; bu nedenle açık diyalog, sorun çözme ve kaynak paylaşma fırsatları sağlar. Okullar, aileleri danışmanlık, sosyal hizmetler veya toplum kuruluşları gibi dış destek hizmetleriyle buluşturarak daha kapsamlı çözümler sunabilir.

Akran ilişkileri de öğrencilerin deneyimlerini önemli ölçüde etkiler. Olumlu akran desteği, baskıyı azaltabilir ve aidiyet duygusunu

güçlendirirken, olumsuz akran etkileri duygusal ve davranışsal zorlukları artırabilir. İş birliğine dayalı öğrenme, akran rehberliği ve sosyal beceri gelişimini teşvik eden programlar, öğrencilerin sağlıklı arkadaşlıklar kurmasına ve yalnızlık duygularını azaltmasına yardımcı olur. Eğitimciler, zorbalığı önlemek için sosyal dinamikleri yakından izleyebilir ve zararlı davranışları gözlemlediklerinde müdahale edebilir. Ailevi veya sosyal sorunlar yaşayan öğrenciler, genellikle hedefli danışmanlık ve ruh sağlığı hizmetlerinden faydalanır. Okul psikologları, danışmanlar veya sosyal hizmet uzmanları, öğrencinin özel ihtiyaçlarına yönelik bireysel veya grup müdahaleleri sağlayabilir. Bilişsel-davranışçı stratejiler, farkındalık çalışmaları ve duygu düzenleme egzersizleri, öğrencilerin stres, kaygı ve öfkeyle başa çıkmalarına yardımcı olur. Erken müdahale, uzun vadeli akademik, sosyal ve duygusal zorlukların önlenmesinde hayati öneme sahiptir.

Akademik düzenlemeler de bu öğrenciler için önemlidir. Esnek teslim tarihleri, farklılaştırılmış eğitim ve bire bir destek, öğrencilerin dışsal stres faktörlerine rağmen derse katılımını sürdürebilmesini sağlar. Öğretmenler, ilerlemeyi izlemek, teşvik etmek ve küçük başarıları kutlamak için danışmanlarla iş birliği yaparak öğrencinin yeterlilik ve motivasyon duygusunu güçlendirebilir. Akademik beklentiler ve duygusal destek arasında kurulan denge, uzun vadeli başarıyı teşvik eder. Önleyici stratejiler de aynı derecede önem taşır. Okullar, dirayeti artıran, başa çıkma becerilerini öğreten ve topluluk duygusunu güçlendiren programlar uygulayabilirler. Çatışma çözümü, stres yönetimi ve sağlıklı iletişim atölyeleri, öğrencilere hem okul içinde hem de dışında zorluklarla başa çıkmaları için araçlar sağlar. Sosyal-duygusal öğrenmenin müfredata dahil edilmesi, yalnızca görünür sorunlarla karşılaşan öğrenciler için değil, bütün öğrenciler için duygusal düzenleme ve olumlu sosyal etkileşim becerilerinin geliştirilmesini destekler. Sonuç olarak, ailevi veya sosyal sorunlar yaşayan öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanması bütüncül ve düzenli bir yaklaşım gerektirir. Öğretmenler, okul personeli, aileler ve toplum kuruluşları, tutarlı destek, kaynak ve müdahaleler sağlamak için birlikte çalışmalıdır. Okullar, sorunların belirtilerini fark ederek, anlayışlı yaklaşarak ve işlevsel yardımlar sunarak öğrencilerin engelleri aşmalarına, dayanıklılık geliştirmelerine ve akademik-kişisel yeteneklerinin tam sınırına ulaşmalarına yardımcı olabilirler. Destekleyici ve kapsayıcı bir ortam, zorlukları gelişim fırsatlarına dönüştürebilir ve her öğrencinin

dışsal zorluklara rağmen başarılı olma şansını artırabilir. Eğitim koçluğunun ailevi ve sosyal sorunlar yaşayan öğrencilere katkısı ile ilgili uygulama Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17.** Eğitim koçluğunun ailevi ve sosyal sorunlar yaşayan öğrencilere katkısı ile ilgili uygulama

Adım	Amaç / Hedef	Eylemler / Stratejiler	Notlar / Öneriler
1. Gözlem ve Tanımlama	Öğrencinin davranış ve ruh hali değişikliklerini fark etmek	- Davranış, ruh hali, devamsızlık ve akademik çalışmasını izleyin - İçeride kapanma, sinirlilik, odaklanma güçlüğü, çatışma gibi belirtileri gözleyin - Gözlemlerinizi gizli ve düzenli bir şekilde kaydedin	Zaman içindeki kalıpları belirleyin, değişiklikleri not edin
2. Güvenli ve Destekleyici Ortam	Öğrencinin kendini güvende hissetmesini sağlamak	- Güven, saygı ve kapsayıcılık üzerine kurulu bir sınıf ortamı oluşturun - Sınıf içi çalışmalarla ilgili kuralları, rutinleri ve beklentileri açık ve net bir şekilde iletin - Endişelerini paylaşması için cesaretlendirin	Öğrencinin yargılanmadan konuşabilmesi çok önemlidir
3. İlk Katılım	Öğrencinin bakış açısını anlamak ve güven oluşturmak	- Özel ve tehdit etmeyen bir yaklaşım sergileyin- Aktif dinleme, empatik dil ve açık uçlu sorular kullanın - Duygularını kabul edin ve deneyimlerini doğrulayın	İlk temas, güven ve bağ kurma açısından kritik
4. Değerlendirme ve İhtiyaç Analizi	Öğrencinin özel zorluklarını ve güçlü yönlerini belirlemek	- Aile içi çatışma, sosyal tecrit, zorbalık gibi sorunları saptayın - Güçlü yönler, ilgi alanları ve başa çıkma stratejilerini belirleyin - Gerekirse danışman veya sosyal hizmet ile işbirliği yapın	Profesyonel değerlendirme gerekebilir
5. Hedef Belirleme	Öğrencinin ulaşılabilir hedefler koymasını sağlamak	- Akademik, davranışsal veya sosyal hedefler belirleyin - SMART hedefler kullanın (Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamanla sınırlı) - Hedeflerin öğrencinin ev ve	Küçük ve ulaşılabilir hedefler motivasyonu artırır

		sosyal ortamına uygun olmasını sağlayın	
6. Kişiselleştirilmiş Destek Planı	Akademik, duygusal ve sosyal ihtiyaçlara uygun plan oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akademik: özel ders, esnek teslim tarihleri, farklılaştırılmış eğitim</li> <li>- Duygusal: danışmanlık, akran rehberliği, farkındalık alıştırmaları</li> <li>- Sosyal: grup etkinlikleri, çatışma çözme atölyeleri</li> <li>- Öğrenciyi plan tasarımına dahil edin</li> </ul>	Planın sahiplenilmesi motivasyonu artırır
7. Müdahalelerin Uygulanması	Planı günlük yaşamala birleştirin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stratejileri sınıf rutinlerine ekleyin</li> <li>- Olumlu destek ve teşvik sağlayın</li> <li>- Öğrencinin ihtiyaçlarına göre stratejileri güncelleyin</li> </ul>	Esneklik ve sürekli takip çok önemlidir
8. Aile ve Destek Ağı ile İşbirliği	Evde ve çevrede destek sağlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ebeveyn/velilerle düzenli, saygılı iletişim</li> <li>- Gözlemleri ve ilerlemeyi paylaşın</li> <li>- Gerekirse aileyi dış destek hizmetlerine yönlendirin</li> </ul>	Aile işbirliği başarıyı güçlendirir
9. İzleme ve Geri Bildirim	Hedeflere ilerlemeyi takip etmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nesnel ölçümlerle ilerlemeyi izleyin (not, devam, davranış)</li> <li>- Düzenli ve yapıcı geri bildirim verin</li> <li>- Planı düzenli aralıklarla gözden geçirin ve ayarlayın</li> </ul>	Çaba ve gelişmeye vurgu yapın
10. Düşünme ve Dayanıklılık Oluşturma	Öğrencinin öz-yeterliliğini ve stresle başa çıkmasını artırmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İlerlemeyi, zorlukları ve stratejileri değerlendirmesini sağlayın</li> <li>- Problem çözme ve stres yönetimi becerilerini öğretin</li> <li>- Küçük başarıları kutlayın</li> </ul>	Aidiyet ve yetenek duygusunu güçlendirin

## 10.6 Kapsayıcı Eğitim Koçluğu

Kapsayıcı eğitim koçluğu uygulamaları, eğitimciler, öğretim koçları ve okul liderleri tarafından, öğrencilerin yetenekleri, geçmişleri veya öğrenme farklılıkları ne olursa olsun, öğrenme fırsatlarına eşit erişim sağlamayı amaçlayan yaklaşım ve yöntemleri ifade eder. Bu uygulamalar, çeşitliliğin değer gördüğü ve her öğrencinin öğrenme süreçlerine anlamlı şekilde katılabildiği sınıf ortamlarının oluşturulmasını hedefler. Kapsayıcı eğitim ve koçluk, yalnızca engelli öğrencileri desteklemekle kalmaz, aynı

zamanda farklı dil, kültür ve sosyoekonomik geçmişe sahip öğrencilerin ihtiyaçlarını da karşılar. Koçlar, iş birliğine dayalı ve destekleyici bir okul kültürü oluştururken, öğretmenlerin bu uygulamaları etkili bir biçimde hayata geçirmelerine rehberlik etmede hayati bir rol üstlenir.

Kapsayıcı eğitim koçluğunun temel bileşenlerinden biri, öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun mesleki gelişimdir. Koçlar, farklılaştırılmış ğretim, Evrensel ğrenme Tasarımı (ET) ve kültürel olarak duyarlı ğretim konularındaki bilgi ve beceri eksikliklerini belirlemek için öğretmenlerle yakın işbirliği içinde çalışırlar. Koçlar, ortak ğretim, birlikte ders planlama ve etkili ğretim stratejileri uygulayarak, öğretmenlerin bütün öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını karşılama konusunda zgven kazanmalarını sağlar. Bu mesleki gelişim süreci sürekli ve yansıtıcıdır. Öğretmenlerin kendi uygulamalarını değerlendirmelerine, yaklaşımlarını geliştirmelerine ve sınıflarında kapsayıcılığı teşvik edecek kaynaklar oluşturmalarına olanak tanır (Potvin & ark., 2024).

İş birliğine dayalı problem çözme, kapsayıcı koçluğun diğer önemli bir unsurudur. Koçlar, ğrenci başarı verilerini analiz etmek, öğrenmenin önündeki engelleri belirlemek ve hedefe yönelik müdahaleler tasarlamak amacıyla eğitimciler arasında düzenli tartışma ortamları sağlar. Genel eğitim ve özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş birliğini teşvik ederek, koçlar ğrenci başarisında ortak sorumluluğu destekler. Bu yaklaşım, bütün sınıflarda kapsayıcı uygulamalarda tutarlılık sağlar. Ayrıca ğretmenlerin bütün öğrenciler için benzer standartları belirlemelerine ve bireysel ihtiyaçlarını karşılayan stratejileri uygulamada desteklendiklerini hissetmelerine olanak tanır.

Gözlem ve geri bildirim, kapsayıcı eğitim koçluğunda kritik bir rol oynar. Koçlar, ğretim uygulamaları, sınıf yönetimi ve ğrenci katılımı hakkında yapıcı ve yargılayıcı olmayan geri bildirimler sağlamak için sınıf gözlemleri gerçekleştirir. Bu gözlemler, hem güçlü yönlerin hem de gelişim alanlarının belirlenmesine yardımcı olur ve öğretmenlerin tekniklerini geliştirmelerine olanak tanır. Geri bildirimler, ğretim materyallerinin uyarlanması, akran iş birliğinin teşvik edilmesi veya farklı öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun esnek grplama stratejilerinin kullanımı gibi somut ve kapsayıcılığı artırmaya odaklı olduğunda en etkili Şekilde

işlev görür. Kapsayıcı koçluğun bir diğer önemli boyutu, sınıf içinde Sosyal-Duygusal Öğrenmeyi (SDÖ) teşvik etmektir. Koçlar, öğretmenlerin öğrencilerin kendilerini güvende, saygı görmüş ve değerli hissettikleri öğrenme ortamları yaratmalarına rehberlik eder. İş birliğine dayalı öğrenme, onarıcı uygulamalar ve çatışma çözümü gibi SDÖ stratejilerinin günlük öğretim süreçlerine harmanlanması sayesinde, öğretmenler öğrencilerin akademik gelişimlerinin yanı sıra duygusal refahlarını da destekleyebilirler. Kapsayıcı koçluk, özellikle ötekileştirilme veya öğrenme zorlukları yaşayan öğrenciler için sosyal-duygusal desteğin hayati önem taşıdığını vurgular, çünkü bu destek, öğrencilerin sınıfa katılımını ve aidiyet duygusunu güçlendirir (Avilés Dávila, Palacio & Valle, 2023).

Veriye dayalı karar alma süreçleri, kapsayıcı eğitim koçluğunun bir diğer temel boyutunu oluşturur. Koçlar, öğretmenleri bütün öğrencilerin gelişimini izlemek için biçimlendirici ve toplu verileri toplama ve analiz etme konusunda destekler. Bu süreç, öğrenme eksikliklerinin belirlenmesini, davranış eğilimlerinin izlenmesini ve müdahalelerin etkinliğinin değerlendirilmesini kapsar. Koçlar, öğretmenlerin ders planlarını ayarlamalarına, farklılaştırılmış öğretimi uygulamalarına ve hiçbir öğrencinin geride kalmamasını sağlamalarına yardımcı olmak için verileri stratejik olarak kullanırlar. Ayrıca, veriye dayalı yaklaşımlar, öğrencilerin gelişimi ve eğitim ihtiyaçları hakkında aileler, yöneticiler ve diğer paydaşlarla iletişim kurmak için güvenilir kanıtlar sunar.

Aile ve toplum katılımı, kapsayıcı koçluk uygulamalarının ayrılmaz bir parçasıdır. Koçlar, öğrencilerin öğrenimini iyileştirmek için aileler, bakıcılar ve topluluk kaynaklarıyla işbirliği yapma stratejileri geliştirme konusunda öğretmenlere rehberlik eder. Bu süreç, düzenli iletişim, aileleri bireyselleştirilmiş eğitim planlarına dahil etme ve öğrencileri sınıf dışındaki destek hizmetlerine yönlendirme gibi uygulamaları kapsar. Kapsayıcı koçluk, öğrencinin geçmişi ve deneyimlerinin bütünsel olarak anlaşılmasının etkili öğretim ve öğrenme için temel olduğunu kabul eder.

Teknolojik gelişmelere uyum, kapsayıcı eğitim koçlarının rehberlik sağladığı bir diğer alandır. Yardımcı teknolojiler, uyarlanabilir öğrenme platformları ve dijital araçlar, farklı öğrenme ihtiyaçlarına sahip öğrenciler

için erişilebilirliği ve katılımı artırabilir. Koçlar, öğretmenlerin uygun teknolojileri belirlemelerine, bunları etkili bir şekilde uygulamalarına ve öğrencilerin bu araçları bağımsız olarak kullanmalarına rehberlik eder. Doğru kullanıldığında teknoloji, farklılaştırılmış öğretimi destekler, öğrenmeyi pekiştirir ve daha eşitlikçi eğitim deneyimleri sunar.

Kapsayıcı koçluk, okullara ve ülkenin farklı bölgelerine uygun sistemlerin geliştirilmesini savunmayı da içerir. Koçlar, kapsayıcı değerleri yansıtan politikaları, müfredatları ve mesleki gelişim süreçlerini teşvik etmek için yöneticilerle birlikte çalışır. Bu savunuculuk, kapsayıcılığın sadece sınıflarla sınırlı kalmayıp okul kültürüne yerleşmesini sağlar. Koçlar, politikaları ve uygulamaları etkileyerek, çeşitliliğin kutlandığı, öğrenme engellerinin en aza indirildiği ve her öğrencinin tam potansiyeline ulaşması için güçlendirildiği öğrenme ortamları oluşturulmasına yardımcı olurlar.

Sonuç olarak, kapsayıcı eğitim koçluğu, eşitlikçi ve etkili öğretim uygulamaları geliştirmeyi amaçlayan sürekli ve canlı bir süreçtir. Bu süreç, bilgi, empati, iş birliği ve derinlemesine düşünme becerilerinin birleşimini gerektirir. Koçlar, eğitimcilerin kaynaştırma sınıflarının karmaşıklığını yönetmelerine ve bütün öğrenciler için yüksek beklentileri korumalarına yardımcı olan akıl hocaları, rehberler ve iş birliği ortakları olarak görev yaparlar. Bu uygulamalar sayesinde okullar, her öğrencinin değer gördüğu, desteklendiği ve akademik, sosyal ve duygusal olarak başarılı olmak için anlamlı fırsatlara sahip olduğu bir kültür geliştirebilir.



## BÖLÜM 11.

### ÖĞRETMENLER İÇİN EĞİTİM KOÇLUĞU

#### 11.1 Sınıf Gözlem Teknikleri

Sınıf gözlem teknikleri, öğretimin etkinliğini, öğrenci katılımını ve genel öğrenme ortamını anlamak için temel araçlar olarak kullanılmaktadır. Bu teknikler, eğitimcilere, yöneticilere ve eğitim koçlarına öğretim uygulamalarını geliştirme, mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve öğrencilerin öğrenme çıktılarını iyileştirme noktasında önemli veriler sunar. Gerçek zamanlı ve bağlamsal bilgiler sağlayan gözlemler, eğitim ortamlarında teori ile uygulamaların birleştirilmesine katkı sağlar. Öğretmenler sınıf gözlemlerini yalnızca öğrenci başarılarını değerlendirme aracı olarak değil, aynı zamanda düşünmeyi, gelişmeyi ve işbirliğini teşvik eden bir gelişim süreci olarak da kullanırlar.

Yapılandırılmış gözlem, yaygın kullanılan tekniklerden biridir. Bu yöntemde gözlemciler, dersin anlaşılabilirliği, sınıf yönetimi ve öğrenci katılımı gibi belirlenmiş ölçütlere dayalı kontrol listeleri kullanırlar. Yapılandırılmış yaklaşım, gözlemlerde tutarlılık ve nesnellik sağlayarak farklı sınıflar veya zaman dilimleri arasında karşılaştırmalar yapılmasına olanak tanır. Ayrıca öğretmenlere, açık ölçütlere dayalı hedefli ve somut geri bildirim sunarken, gözlemcinin sınıftaki diğer değişkenlerden etkilenmeden belirli davranışlara odaklanmasını kolaylaştırır. Buna karşılık yapılandırılmamış gözlem ise daha esnek ve nitel bir yapıya sahiptir. Bu yöntemde gözlemci, önceden belirlenmiş bir kontrol listesi izlemeden sınıf içinde gördüğü ve duyduğu unsurları doğal akışı içinde kaydeder. Böylece sınıf dinamiklerine dair daha geniş ve derinlikli bir bakış açısı sağlanır. Yapılandırılmamış gözlem, sosyal ilişkiler, duygusal atmosfer veya doğal öğrenme süreçleri gibi yapılandırılmamış gözlemde gözden kaçabilecek yönleri ortaya çıkarabilir.

Akran gözlemi, öğretmenlerin meslektaşlarının derslerini gözlemlediği ve yapıcı geri bildirim sağladığı işbirlikçi bir yöntemdir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin ortak deneyimler yoluyla birbirlerinin güçlü ve zayıf

yönlerini daha iyi anlamalarını sağlayarak mesleki diyalogu ve karşılıklı öğrenmeyi teşvik eder. Akran gözlemi, okullarda sürekli gelişim kültürünü destekleyerek gözlemin yalnızca değerlendirici bir süreç olduğu algısını azaltır. Öz gözlem ise öğretmenlerin kendi öğretim süreçlerini değerlendirmek amacıyla video kayıtları, ses kayıtları veya yansıtıcı günlükler kullanmalarını içerir. Bu yöntem, öğretmenlerin öğretim uygulamalarını eleştirel biçimde analiz etmelerini, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerini ve gelişime yönelik eylem planları oluşturmalarını sağlar. Özellikle video temelli gözlem, öğretmenin kendisini öğrencilerin bakış açısından görmesine imkân tanıdığı için oldukça etkili bir uygulamadır.

Zaman örnekleme ve olay örnekleme de belirli davranışları sistematik biçimde izlemek için kullanılan tekniklerdir. Zamansal örnekleme, öğrenci katılım sıklığı veya öğretmen tarafından sorulan soru sayısı gibi belirli aralıklarla davranışların gözlemlenmesine olanak tanır. Olay tabanlı örnekleme ise, yıkıcı davranış veya belirli pedagojik müdahaleler gibi önemli olayların ayrıntılı analizine olanak sağlar. Bu teknikler, sınıf içi kalıpların belirlenmesine ve veriye dayalı karar süreçlerine katkı sunar. Kontrol listeleri ve derecelendirme ölçekleri ise gözlem sürecine nicel boyut kazandıran araçlardır. Öğretim kalitesi, öğrenci katılımı veya teknoloji kullanımı gibi ölçütler belirli ölçekler üzerinden değerlendirilir. Bu durum, gözlemleri daha sistematik hale getirir, alınan geri bildirimleri daha somut ve uygulanabilir kılar ve öğretmenlerin uzun vadeli başarısını izlemek için daha sağlıklı bir yol sağlar.

Etkileşimli gözlem yönteminde gözlemci, sınıfla sınırlı şekilde etkileşim kurarak daha derinlemesine veri toplar. Bu teknik zaman zaman öğrencilere kısa sorular sormayı veya etkinliklere sınırlı katılımı içerir. Böylece gözlemci, öğretimin anlaşılabilirliği, öğrenci kavrayışı ve sınıf ortamına ilişkin daha doğrudan bilgiler edinir. Ayrıca bu yöntem, gözlemci ile öğretmen arasında güven ve şeffaflığın oluşmasına katkıda bulunur (Olsen & ark., 2022). Gözlem sürecinin en önemli aşamalarından biri de yansıtıcı geri bildirimdir. Gözlem sonrası, öğretmen ve gözlemci bulguları değerlendirmek, güçlü yönleri ve iyileştirme alanlarını tartışmak ve mesleki gelişim hedefleri belirlemek üzere yapılandırılmış bir görüşme gerçekleştirir. Bu geri bildirim süreci yargılayıcı olmamalı; kanıta dayalı, belirli ve uygulanabilir öneriler içermelidir. Son olarak teknolojik araçlar

sınıf gözlemlerinde giderek daha fazla kullanılmaktadır. Dijital platformlar, gerçek zamanlı veri toplama, video kayıtlarının etiketlenmesi ve gözlem verilerinin otomatik analizi gibi imkânlar sunarak gözlem süreçlerini kolaylaştırır. Ayrıca birden fazla gözlemcinin verilerini karşılaştırarak ortak değerlendirme yapabilmesi, gözlemlerin güvenilirliğini artırır. Sınıf gözlemi, genellikle düzenli, bütüncül ve gelişim odaklı bir süreç olarak yürütüldüğünde en etkili olur. Çeşitli gözlem tekniklerinin bir arada kullanılması, nitel ve nicel verilerin dengelenmesi ve yapıcı geri bildirimle desteklenmesi, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimine ve öğrenciler için daha etkili öğrenme ortamlarının oluşturulmasına önemli katkılar sağlar.

## 11.2 Ders Planlama ve Tasarım

Koçlukta, ders planlama ve tasarımı, öğretmenler tarafından oluşturulan ders planlarının kalitesini, netliğini ve etkinliğini artırmayı amaçlayan yapılandırılmış ve işbirlikli bir süreçtir. Bu yaklaşım, eğitimcilerin içerik, etkinlik ve değerlendirme uygulamalarını daha derin öğrenmeyi teşvik edecek şekilde düzenlemelerine rehberlik eder. Bu sürecin özünde, öğretmenlerin planlama alışkanlıkları geliştirmelerini ve derslerini müfredat standartları, öğrenci ihtiyaçları ve okul genelindeki öğrenme hedefleriyle uyumlu hale getirmelerini sağlayan yansıtıcı düşünme ve mesleki diyalog yer almaktadır. Ayrıca koçluk, eğitimcilere yeni stratejiler deneme ve yapıcı geri bildirim alma fırsatı sunan destekleyici bir öğrenme ortamı sağlar.

Ders planlama koçluğunun temel unsurlarından biri, öğrenme hedeflerini ölçülebilir sonuçlarla uyumlu hâle getirmektir. Koçlar, öğretmenlerin bir dersin sonunda öğrencilerin ne bilmesi, neyi anlaması ve hangi becerileri sergileyebilmesi gerektiğini tanımlamalarına yardımcı olur. Bu süreç, müfredat beklentilerinin açık, ulaşılabilir ve öğrenci merkezli hedeflere dönüştürülmesini gerektirir. Böylece öğretmenler, amaçlanan öğrenmeyi doğrudan destekleyen etkinlikleri ve değerlendirmeleri daha tutarlı biçimde tasarlayabilirler.

Koçluk, öğretim stratejilerinin seçimi ve sıralanması konusunda da öğretmenlere rehberlik eder. Etkili bir ders tasarımı, öğrenme hedeflerine

ve öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun öğretim yöntemlerinin seçilmesini içerir. Bu çerçevede koçlar, öğretmenleri iskele kurma, sorgulamaya dayalı öğrenme, işbirlikli öğrenme ve doğrudan öğretim gibi araştırma temelli yaklaşımlarla tanıştırebilir. Ayrıca, dersin mantıklı bir akış izlemesini sağlayacak şekilde etkinliklerin sıralanmasına yardımcı olurlar; bu akış, ön bilgileri harekete geçirmekten, yönlendirilmiş uygulamaya ve son olarak bağımsız uygulamaya kadar uzanır (Woulfin, Stornaiuolo & Richmond, 2023).

Koçluk çerçevesinde ders planlamasının bir diğer önemli yönü de farklılaştırılmış öğretim yöntemlerinin etkili bir şekilde uygulanmasıdır. Koçlar, öğretmenlere öğrencilerin verilerini analiz ederek farklı öğrenme ön koşullarını, öğrenme stillerini, dil ihtiyaçlarını ve öğrenme güçlüklerini belirlemede destek olurlar. Bu analiz doğrultusunda farklılaştırılmış görevler, kademeli ödevler, esnek gruplandırma ve kişiselleştirilmiş destekler tasarlanır. Bu sayede dersler, başarılı öğrencilerden ek desteğe ihtiyaç duyan öğrencilere kadar bütün öğrenciler için erişilebilir hale geliyor.

Koçlukta, değerlendirme görevlerinin tasarımı da ders planlamasının önemli bir parçasıdır. Öğretmenler, öğrenme hedefleri ve öğretim stratejileriyle uyumlu biçimlendirici ve toplu değerlendirme araçları geliştirmeyi öğrenirler. Koçlar, geri bildirim formlarının, kontrol listelerinin, çalışma görevlerinin, akran değerlendirmelerinin ve öz değerlendirme yöntemlerinin öğrenme süreciyle bütünleştirilmesini teşvik ederler. Bu yaklaşım, değerlendirmenin yalnızca bir sonuç değil, öğrenmeyi sürekli olarak izleyen bütünleşik bir süreç hâline gelmesini sağlar.

Koçluk süreci ayrıca dersin hızı ve sınıf akışının planlanmasına dikkat çeker. Etkili ders tasarımı, öğretim sürecinin her bir aşaması için uygun zaman dağılımını, sağlıklı geçişleri ve öğrenci katılımını artıran bir ritmi gerektirir. Koçlar, öğretmenlerin öğrenme etkinliklerinin süresini planlamalarına, aceleci veya gereksiz yere uzun derslerden kaçınmalarına ve ders boyunca tutarlı bir ivme sağlamalarına yardımcı olurlar. Bu doğrultuda yapılan tartışmalar, genellikle daha yüksek öğrenci ilgisi ve daha akıcı sınıf yönetimi ile sonuçlanır (Olsen & ark., 2022).

Ders planlama koçluğunda ele alınan önemli bir diğer alan, materyal, kaynak ve teknolojinin etkili biçimde birleştirilmesidir. Koçlar, öğretmenlerin dijital platformlar, multimedya araçları, grafik düzenleyiciler ve diğer öğretim materyallerini amaçlanan öğrenmeyi destekleyecek ve süreci zenginleştirecek şekilde seçmelerine yardımcı olur. Ayrıca, bu kaynakların ders içinde nasıl tanıtılacağı ve yönetileceği konusunda uygulamalı yönlendirme sağlarlar. Koçluk süreci, öğretmenlerin yansıtıcı uygulama becerilerinin geliştirilmesine de büyük önem vermektedir. Öğretmenler dersi uyguladıktan sonra koçlarla görüşerek güçlü yönleri, ortaya çıkan zorlukları ve bundan sonraki düzenleme ihtiyaçlarını analiz ederler. Koçlar, öğretmenlerin öğrenci davranışlarını, öğrenme çıktılarını ve öğretimsel kararlarını değerlendirmelerini sağlayan açık uçlu sorularla bu süreci destekler. Bu yansıtıcı döngü, öğretmenlerin sürekli gelişimini ve ders tasarımı becerilerinin zaman içinde güçlenmesini sağlar. Son olarak koçluk, öğretmenlerin bireysel derslerini daha geniş ünite yapıları ve müfredat planlarıyla ilişkilendirerek uzun vadeli planlama becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım sayesinde öğretmenler, günlük derslerin bütünsel öğrenme sürecine nasıl katkıda bulunduğunu daha net görür ve içerik derinliği, tekrar, pekiştirme ve beceri gelişimine yönelik daha bilinçli kararlar verebilirler. Ders planlama ve tasarımı koçluğu, öğretmenlerin amaçlı, etkili ve öğrenci merkezli dersler oluşturmaya önemli ölçüde katkı sağlar. İş birliği, kanıta dayalı analiz ve yapılandırılmış geri bildirim süreçleri sayesinde öğretmenlerin mesleki becerileri ve özgüvenleri artar. Ders tasarımıdaki bu gelişim, öğrencilerin daha açık, daha etkileşimli ve daha verimli öğrenme deneyimleri yaşamasını mümkün kılar.

### **11.3 Sorgulamaya Dayalı ve İş Birlikli Öğrenme Yaklaşımları**

Sorgulamaya dayalı, işbirlikçi ve aktif öğrenme yaklaşımları, öğretim sürecini öğretmen merkezli sunumlardan öğrenci merkezli keşif, etkileşim ve katılıma doğru kaydıran, birbiriyle ilişkili modern pedagojik modellerdir. Bu yaklaşımlar, öğrencilerin bilgi üretiminde aktif bir rol üstlenmelerini sağlayarak derin öğrenmeyi, eleştirel düşünmeyi ve anlamlı katılımı geliştirmeyi amaçlar. Her yaklaşımın kendine özgü yönleri olsa

da, öğrencilerin öğrenmelerini özgün, kullanışlı ve etkileşimli yollarla yapılandırılmalarına olanak sağlayarak birbirlerini tamamlarlar.

Sorgulamaya dayalı öğrenme, soru sormaya, sorunları araştırmaya ve keşif yoluyla anlam oluşturmaya odaklanan bir modeldir. Bu yaklaşımda öğretmen, sadece bilgi aktaran biri rolünü üstlenmekle kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin merakını uyandırır ve kendi düşünme biçimlerini geliştirmelerine rehberlik eder. Sorgulama etkinlikleri, öğretmenin soruyu belirlediği yapılandırılmış görevlerden, öğrencilerin tamamen bağımsız araştırmalar tasarladığı açık uçlu sorgulamalara kadar çeşitlilik gösterir. Böylece öğrenciler, soru sorma, kanıt toplama, veri analiz etme ve sonuç çıkarma becerilerini geliştirerek araştırma ve problem çözmeye yetkinliklerini güçlendirirler.

Sorgulama süreci genellikle keşfetme, düşünme ve geliştirme döngülerine dayanır. Öğrenciler sürece bir olguyu fark ederek veya bir problemi belirleyerek başlarlar. Ardından hipotezler oluştururlar, araştırma yaparlar ve deneme yanılma yoluyla anlayışlarını geliştirirler. Öğretmen bu süreçte yönlendirici sorular sorar, kaynaklar sağlar ve öğrencilerin üstbilişsel farkındalıklarını artırır. Zamanla öğrenciler, sorgulama süreçlerini daha bağımsız yürütebilen bireyler hâline gelir ve karmaşık problemlere yenilikçi çözümler geliştirme konusunda özgüven kazanırlar.

Öte yandan, işbirlikli öğrenme, öğrenmenin sosyal bir süreç olduğunu kabul eder ve yapılandırılmış grup çalışmasına dayanır. Bu yaklaşımda öğrenciler, belirli rollerin dağıtıldığı ve ortak hedeflerin bulunduğu küçük gruplar hâlinde çalışırlar. Grup başarısı bütün bireylerin etkin katkısına bağlı olduğundan, işbirlikli öğrenme olumlu ve karşılıklı bağımlı ilişkileri teşvik eder. Öğrenciler düşüncelerini serbestçe ifade eder, birbirlerini dinler ve ortak bir anlam oluşturmak için birlikte çalışırlar.

İşbirlikli öğrenme ortamlarında etkili iletişim, bireysel sorumluluk ve grup içi dayanışma temel unsurlardır. Öğretmen, görevleri anlamlı bir şekilde yapılandırarak, beklentileri net bir şekilde tanımlayarak ve çatışma çözümleri ve karar verme gibi sosyal becerileri öğretmekle grupları destekler. Böylece öğrenciler yalnızca akademik anlamda değil, empati, saygı ve iş birliği gibi sosyal-duygusal beceriler açısından da gelişim gösterirler.

Aktif öğrenme, öğrencileri bilgiyi pasif alıcılardan hem zihinsel hem de fiziksel olarak öğrenme sürecinin aktif katılımcılarına dönüştüren tüm öğretim yöntemlerini kapsayan daha geniş bir üst kavramdır. Tartışmalar, problem çözme etkinlikleri, rol oynama, simülasyonlar, hızlı yazma etkinlikleri, vaka analizleri ve uygulamalı çalışmalar bu yaklaşıma örnek teşkil eder. Aktif öğrenme, öğrencilere “düşünme, yapma ve yansıtma” süreçlerini bir arada sunarak bilginin kalıcılığını artırır ve öğrenmenin gerçek yaşamla ilişkilendirilmesini sağlar. Aktif öğrenmenin temel ilkesi, öğrencilerin öğrenme sürecine aktif olarak katıldıklarında daha derin ve anlamlı öğrenme yaşadıklarıdır. Bu nedenle öğretmenler, öğrencilerin bilgiyi işlemelerini, kararlar vermelerini ve kavrama becerilerini göstermelerini gerektiren görevler tasarlarlar. Bu etkinlikler analiz etme, değerlendirme ve yeni bir şeyler üretme gibi üst düzey düşünme becerilerinin gelişmesine katkı sağlar. Ayrıca aktif öğrenme, farklı öğrenme stillerini destekleyen çok boyutlu bir yaklaşım sunar.

Sorgulamaya dayalı, işbirlikli ve aktif öğrenme yaklaşımlarının bütünlük bir biçimde uygulanması güçlü öğrenme ortamları oluşturur. Sorgulama etkinlikleri grup içinde yürütülebilir, işbirlikli görevler aktif öğrenme teknikleriyle desteklenebilir ve aktif öğrenme stratejileri sorgulayıcı düşünmeyi teşvik edebilir. Bu bütünlük, öğrencilerin derin kavrayış geliştirmelerine, içsel motivasyon kazanmalarına ve öğrendiklerini günlük yaşama taşımalarına yardımcı olur. Öğrenciler böylece bilgiyi sadece tüketilecek bir şey olarak değil, inşa edilecek bir süreç olarak görmeye başlarlar. Bu yaklaşımları benimseyen öğretmenler, geleneksel anlatıcı rolünden çıkıp öğrenme sürecinin tasarımcısı ve kolaylaştırıcısı hâline gelirler. Öğretmenlerin rolü; anlamlı öğrenme deneyimleri planlamak, öğrenci keşiflerini desteklemek, işbirlikli süreçleri yönetmek ve sürekli geri bildirim sağlamaktır. Ayrıca öğrencilerin sorgulama, takım çalışması, öz düzenleme ve yansıtma gibi temel becerileri kazanmalarına rehberlik ederler.

Bu yaklaşımlar aynı zamanda 21. yüzyıl becerileriyle de büyük ölçüde uyumludur. Sorgulama, eleştirel ve yaratıcı düşünmeyi geliştirir. İşbirlikli öğrenme, iletişimi ve ekip çalışmasını destekler. Aktif öğrenme ise uyum sağlama ve problem çözme becerilerini geliştirir. Bu bütüncül yaklaşım, öğrencileri yalnızca akademik başarıya değil, aynı zamanda gerçek

dünyanın karmaşık ve işbirliğine dayalı gerekliliklerine de hazırlar. Sonuç olarak, sorgulamaya dayalı, işbirlikli ve aktif öğrenme yaklaşımları; kapsayıcı, öğrenci merkezli ve canlı sınıf ortamları oluşturur. Öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarına cevap verir, farklı bakış açılarını teşvik eder ve bütün öğrencilerin öğrenme sürecine doğrudan katılımını destekler. Bu yaklaşımlar, öğrencilerin öğrenme sorumluluğunu üstlenmelerine ve özgüven, özerklik ve yaşam boyu öğrenme azmi kazanmalarına katkı sağlar. Etkili uygulandığında, sınıf ortamı hem akademik hem de kişisel gelişimi destekleyen bir öğrenme topluluğuna dönüşür.

#### 11.4 Değerlendirme ve Geri Bildirim Süreçleri

Öğretmenlere değerlendirme ve geri bildirim konusunda koçluk yapmak, onların değerlendirmeyi yalnızca bir ölçme aracı olarak değil, aynı zamanda etkili bir öğrenme aracı olarak kullanma becerilerini geliştirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Bu tür koçluk, öğretmenlerin değerlendirme uygulamalarını öğretim hedefleriyle uyumlu hâle getirmelerine, uygun yöntemleri seçmelerine ve elde edilen sonuçları öğrenci öğrenmesini geliştirmek için etkili biçimde kullanmalarına yardımcı olur. Güçlü bir koçluk süreci, öğretmenleri geleneksel, test merkezli değerlendirme yaklaşımlarından uzaklaşmaya ve geri bildirim günlük öğrenme sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğu bütüncül, öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemeye teşvik eder. Bu yaklaşım, değerlendirmeyi tek seferlik bir olay olmaktan çıkarıp öğretmen ve öğrenci arasında sürekli bir öğrenme diyaloğuna dönüştürür.

Koçlukta, değerlendirmenin temel bileşenlerinden biri, öğretmenlerin öğrenme kazanımları ve standartlarla uyumlu değerlendirmeler tasarlama becerilerini geliştirmektir. Pek çok öğretmen, müfredat beklentilerini ölçülebilir, açık ve gözlenebilir ölçütlere dönüştürmekte zorlanabilmektedir. Koçlar, öğretmenlerle birlikte öğrenme çıktılarının analizini yapmakta, yeterliliğin neye karşılık geldiğini belirlemekte ve öğrencilerin gelişimini doğru biçimde yansıtan biçimlendirici ve özetleyici araçlar geliştirmektedir. Koçlar, öğretmenlerin yüksek kaliteli değerlendirme tasarımının gerekliliklerini anlamalarına ve araçları öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uyarlamalarına

yardımcı olmak için modelleme, işbirlikçi planlama ve yansıtıcı soru sorma tekniklerini kullanırlar.

Koçluk sürecinde öğretmenler, öğrenci anlayışına ilişkin gerçek zamanlı bilgiler sunan biçimlendirici değerlendirme tekniklerini kapsamlı şekilde inceleme fırsatı bulurlar. Koçlar, sorgulama stratejilerinin, çıkış biletlelerinin, sesli düşünme uygulamalarının, akran değerlendirmelerinin ve öz değerlendirme yöntemlerinin günlük derslerle nasıl birleştirileceği konusunda öğretmenlere rehberlik eder. Biçimlendirici değerlendirmede, koçluğun odak noktası, öğretmenin öğretimini gerçek zamanlı olarak uyarlamasına olanak tanıyan, küçük ve sık aralıklarla yapılan anlama denetimleridir. Bu teknikleri uygulayan öğretmenler, zamanla öğrenci ihtiyaçlarına duyarlı ve esnek öğrenme ortamları oluşturma konusunda daha fazla özgüven kazanırlar.

Koçluk, öğretmenlerin etkili geri bildirim verme becerilerinin gelişimine de önemli ölçüde katkıda bulunur. Yüksek nitelikli geri bildirim; zamanında, açık, öğrenme sürecine odaklı ve öğrenci için uygulanabilir olmalıdır. Koçlar, öğretmenlerin geri bildirim dilini geliştirmelerine, gelişim odaklı bir iletişim üslubu benimsemelerine ve geri bildirimi sadece öğrenme hedefleri etrafında yapılandırmalarına destek verir. Öğretmenler, güçlü yönleri dayalı geri bildirimi yapıcı yönlendirme ile dengelemeyi öğrenerek öğrencilerin hem mevcut başarılarını hem de bir sonraki adımlarını görmelerine yardımcı olurlar. Rol oynama çalışmaları ve akran gözlemleri gibi yöntemler, öğretmenlerin motive edici ve geliştirici geri bildirim verme becerilerini pekiştirir.

Koçluğun bir diğer hayati yönü, öğretmenlerin değerlendirme verilerini etkili biçimde kullanmalarını sağlamaktır. Çoğu öğretmen önemli miktarda veri toplasa da bu verileri anlamlandırmaya ve harekete dönüştürmeye yönelik yöntemler konusunda desteğe ihtiyaç duyabilir. Koçlar, öğretmenlere verilerdeki kalıpları analiz etme, yanlış anlamaları tespit etme ve hedefli müdahaleler planlama becerilerinin geliştirilmesinde yardımcı olur. Bu süreç, verilerin görsel olarak düzenlenmesini, eğilimlerin incelenmesini ve analiz sonuçlarının öğretim planlamasına doğrudan bağlanmasını içerir. İş birliğine dayalı veri inceleme toplantıları

sayesinde öğretmenler daha güçlü karar verme becerileri geliştirir ve farklı öğrenci kesitlerine uygun kişiselleştirilmiş destek planları oluşturabilirler.

Değerlendirme ve geri bildirim odaklı koçluk, öğrencilerin değerlendirme sürecine aktif katılımını da teşvik eder. Öğrenciler, öğrenme hedeflerini ve başarı kriterlerini anladıklarında, gelişimlerini nasıl değerlendireceklerini öğrendiklerinde motivasyon ve sorumluluk duyguları artar. Koçlar, öğretmenlere değerlendirme ölçütleri, kontrol listeleri, öğrenci liderliğinde yürütölen konferanslar ve yansıtıcı günlükler gibi uygulamaları dersleriyle birleştirmelerinde rehberlik eder. Bu uygulamalar bağımsızlığı, öz denetimi ve öğrencinin öğrenme sürecindeki etkin katılımını güçlendirir.

Teknolojinin değerlendirme süreçlerinde kullanımını da koçluk kapsamında önemli bir yer tutar. Çevrimiçi sınavlar, öğrenme yönetim sistemleri, e-portföyler ve dijital geri bildirim platformları, hem verimlilik sağlar hem de öğretmenlere gerçek zamanlı veri sunar. Koçlar, öğretmenlerin pedagojik ihtiyaçlarına uygun dijital araçları seçmelerine, dijital analitiği yorumlamalarına ve bu araçları öğrencileri zorlamadan etkili biçimde kullanmalarına destek olur. Bu şekilde teknoloji, pedagojik yargının yerini almadan değerlendirme süreçlerini güçlendirir.

Etki odaklı bir koçluk modeli, değerlendirme uygulamalarına ilişkin gözlem ve yansıtma döngülerini içerir. Koçlar, sınıf içinde soru sorma teknikleri veya geri bildirim etkileşimleri gibi önemli değerlendirme anlarını gözlemleyerek öğretmene belirli ve hedefe yönelik geri bildirim sunar. Ardından gerçekteştirilen yansıtıcı görüşmeler, öğretmenlerin uygulamalarını analiz etmelerine, güçlü yanlarını fark etmelerine ve gelişim alanlarını belirlemelerine imkân tanır. Bu döngösel süreç zamanla, uygulama ve düşünme yoluyla gelişimin sürdüröldüğü bir değerlendirme kültürü oluşturur.

Koçluk aynı zamanda değerlendirme önyargılarının azaltılması ve değerlendirmede adaletin sağlanması açısından da önemlidir. Öğretmenler farkında olmadan taraflı yargılar geliştirebilir ve başarıyı etkileyen değişkenleri gözden kaçıracabilir. Koçlar, notlandırma uygulamalarını gözden geçirmek, değerlendirme kriterlerinde tutarlılığı artırmak ve bütün öğrenciler için eşit beklentiler sağlamak amacıyla öğretmenlerle birlikte

çalışırlar. Bu yaklaşım, farklı özelliklere sahip bireylerin (örneğin, çok dilli öğrenciler, öğrenme güçlüğü çeken öğrenciler veya sınıf seviyesinin üzerinde başarı gösteren öğrenciler) gelişimini destekleyen, değerlendirmeye yönelik daha kapsayıcı bir anlayışı teşvik eder (Glover, Robertson & Hall, 2023).

Sonuç olarak, öğretmenlere değerlendirme ve geri bildirim konusunda koçluk yapmak, okulun genel öğrenme kültüründe dönüştürücü bir etki yaratır. Öğretmenler daha iyi değerlendirme yöntemleri tasarladıkça, anlamlı geri bildirim sağladıkça, verileri etkili bir şekilde analiz ettikçe ve öğrencileri değerlendirme sürecine dahil ettikçe, öğrenme ortamı daha çok gelişim ve ustalık odaklı hale gelir. Okullar, süreç odaklı ve sürekli koçluk yaklaşımıyla, kanıta dayalı uygulamaları kullanarak öğretimi yönlendiren, öğrenci öğrenimini geliştiren ve öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerinden sorumluluk almalarını sağlayan, değerlendirme konusunda yetkin öğretmenler yetiştirir.

### **11.5 Sınıf Yönetimine Katkılar**

Koçlukta, sınıf yönetimi, öğretmenlerin güvenli, düzenli ve ilgi çekici öğrenme ortamları oluşturmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olan yapılandırılmış ve işbirlikli bir süreçtir. Bu süreç, değerlendirme veya eleştiriden ziyade mesleki gelişim, destekleyici geri bildirim ve beceri kazandırmaya odaklanır. Koçluk sayesinde öğretmenler, aksilikleri önlemelerine, olumlu davranışları pekiştirmelerine ve zorluklara güvenle ve tutarlılıkla yanıt vermelerine yardımcı olabilecek uygulamalı teknikler edinirler. Böylece hem öğretmen etkinliği hem de öğrenci öğrenme çıktıları güçlendirilir.

Öğretmen koçluğunda, sınıf yönetiminin temel unsurlarından biri, mevcut sınıf uygulamalarını gözlemleyerek öğrenci davranışlarında, öğretmen tepkilerinde ve çevresel etkenlerdeki kalıpları belirlemektir. Koçlar, hem güçlü yönleri hem de geliştirilmesi gereken alanları belirlemek için verileri (örneğin geçişler, görev süresi, öğrenci katılımı ve davranışsal olaylar) analiz ederler. Bu gözlemler, çözüm odaklı ve eylem odaklı, hedef güdümlü koçluk görüşmelerinin temelini oluşturmaktadır.

Koçlukta, dürtüsel ve tepkisel yaklaşımlar yerine, etkili sınıf yönetimi için öngörülebilir sistemler oluşturmaya vurgu yapılır. Bunu başarmak için öğretmenler, belirsizliği azaltan ve öğrenci bağımsızlığını artıran kalıplar, kriterler ve yöntemler tasarlamayı öğrenirler. Sabah rutinleri, materyal dağıtımı ve grup çalışması geçişleri gibi öngörülebilir yapılar planlayarak, öğretmenler uygunsuz davranış olasılığını en aza indirir ve öğrenme süresini en üst düzeye çıkarırlar. Koçlar, bu uygulamaları model olarak veya belirli sınıfa uyarlanmış şekilde geliştirmek için öğretmenlerle birlikte çalışırlar.

Koçlukta, sınıf yönetiminin bir diğer önemli yönü de öğrenci-öğretmen arasında olumlu ilişkiler geliştirmektir. Bu yaklaşım, uyum, saygı ve bireysel öğrenci ihtiyaçlarının anlaşılmasının önemini vurgular. Öğretmenlere, öğrencileri kapıda karşılamak, yapıcı sorular sormak ve sürekli teşvikte bulunmak gibi stratejiler kullanmaları konusunda rehberlik edilir. Bu uygulamalar, öğrencilerin kendilerini değerli ve sınıfa bağlı hissetmelerini sağlayarak davranış sorunlarını azaltır ve iş birliğini artırır.

Koçluk süreci aynı zamanda etkili iletişim tekniklerini de destekler. Koçlar, öğretmenlere bütün öğrencilerin anlayabileceği net talimatlar vermeleri, özlü bir dil kullanmaları ve görsel-sözel ipuçlarından yararlanmaları konusunda rehberlik ederler. Öğretmenlerin, özgüvenli iletişim, olumlu yaklaşım ve aktif dinleme gibi beceriler sayesinde beklentilerini cezalandırıcı veya kontrolcü bir yaklaşım yerine saygılı ve motive edici bir şekilde iletebilmeleri sağlanır. Koçluk seansları sırasında öğretmenler bu iletişim stratejilerini öğrenir, uygular ve etkinliklerini değerlendirirler.

Öğretmenlerin zorlayıcı davranışlara sakin ve tutarlı bir şekilde yanıt verebilme yeteneği, sınıf yönetiminin temel amaçlarından biridir. Koçluk, öğretmenlerin ince yönlendirmelerden daha yapılandırılmış müdahalelere kadar kademeli stratejiler geliştirmelerine destek olur. Koçlar, öğretmenlere adalet ve tutarlılığı korumaları için onarıcı uygulamalar, olumlu davranış müdahale sistemleri (PBIS) veya mantıksal sonuçlar gibi çerçeveler sunarlar. Amaç, olumsuz davranışlara cezalandırıcı değil, öğretici bir yaklaşımla yanıt vermektir.

Kültürel açıdan duyarlı sınıf yönetimi de koçluğun önemli bir bileşenidir. Öğretmenler, kültürel normların, iletişim tarzlarının ve toplumsal değerlerin öğrenci davranışlarını nasıl etkilediğini anlamayı öğrenirler. Koçlar, örtük önyargılar, eşitlikçi uygulamalar ve öğrenci kimliklerini destekleyen kapsayıcı rutinler üzerine düşünmeyi teşvik eder. Bu yaklaşım, güveni artırır, çatışmaları azaltır ve tüm öğrenciler için aidiyet duygusunu güçlendirir.

Koçluğun temel unsurlarından biri olan sınıf yönetimi, genellikle modelleme ve ortak öğretimi içerir. Koçlar, öğretmenlerin yöntemleri uygulamalı olarak gözlemleyebilmeleri için etkili rutinler, geri bildirim teknikleri veya etkileşim stratejilerini gösterirler. Ayrıca, yeni sistemlerin uygulanması sürecinde öğretmenlerle birlikte çalışarak anında rehberlik sunarlar. Bu uygulamalı destek, öğretmenlerin beceri kazanmasını hızlandırır ve stratejileri uygulama konusundaki özgüvenlerini artırır.

Koçluk sürecinin bir diğer temel unsuru sürekli düşünme ve değerlendirmedir. Koçlar ve öğretmenler, hangi stratejilerin işe yaradığını, hangi alanlarda iyileştirme gerektiğini ve nedenlerini araştırırlar. Bu yansıtıcı diyaloglar öğretmenlerin öz farkındalık geliştirmelerini sağlar, stratejilerini iyileştirmelerine ve bilinçli ayarlamalar yapmalarına yardımcı olur. Koçlar, öğretmenleri küçük başarıları kutlamaya teşvik ederek gelişim odaklı bir zihniyet ve dayanıklılık kazandırırlar.

Sonuç olarak, sınıf yönetimi koçluğu, sürdürülebilir bir mesleki öğrenme ortaklığıdır. Öğretmenlerin bütün öğrenciler için düzenli, ilgi çekici ve saygılı öğrenme ortamları oluşturmaları sağlar. Gözlem, iş birliğine dayalı planlama, modelleme ve yansıtıcı diyalog yoluyla öğretmenler sınıf liderliği becerilerini güçlendirirler. Zamanla bu gelişmeler, öğrenci katılımının artmasına, kesintilerin azalmasına ve akademik ile sosyal-duygusal gelişimi destekleyen olumlu bir sınıf ortamının oluşmasına yol açar.

## 11.6 Mesleki Gelişim Planları

Mesleki gelişim planları, eğitimcilerin mesleki becerilerini geliştirmelerine, öğretim uygulamalarını iyileştirmelerine ve hem bireysel

hem de kurumsal hedeflere ulaşmalarına rehberlik eden yapılandırılmış ve bilinçli çerçevelerdir. Bu planlar, öğretmenlere mevcut yeteneklerini değerlendirme, gelişim alanlarını belirleme ve uzmanlıklarını ilerletmek için net bir yol haritası oluşturma fırsatı sunar. Sistematik bir yaklaşım benimseyen mesleki gelişim planları, eğitimcilerin rastgele veya gayri resmi öğrenme deneyimlerine güvenmek yerine sürekli iyileştirmeye odaklanmalarını sağlar.

İyi tasarlanmış bir mesleki gelişim planı, öz değerlendirme ile başlar. Öğretmenler, güçlü yönlerini, karşılaştıkları zorlukları, öğretim felsefelerini ve sınıf deneyimlerini inceleyerek mevcut durumlarına ilişkin bir temel çizgisi oluştururlar. Bu iç gözlem süreci, eğitimcilerin öğrenci öğrenimini etkileyebilecek kalıpları fark etmelerini sağlar ve dürüst bir değerlendirmeyi teşvik eder. Etkili planlar, yansıtıcı günlükler, öz değerlendirme ölçekleri, öğrenci geri bildirimleri ve akran gözlemleri gibi araçlarla anlamlı gelişim alanlarının belirlenmesini destekler (Woulfin, Stornaiuolo & Richmond, 2023).

Mesleki gelişim planlarının önemli bir bileşeni, hedef belirlemedir. Öğretmenler, ihtiyaçlarını netleştirdikten sonra gelişimlerine rehberlik edecek spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zaman sınırlı (SMART) hedefler oluştururlar. Bu hedefler; öğretim stratejileri, sınıf yönetimi, değerlendirme teknikleri, teknolojinin kullanımı, iletişim becerileri veya liderlik becerileri gibi alanlarda odaklanabilir. Net ve gerçekçi hedefler, planın aşırı genişlemesini önler ve uygulanabilirliğini artırır.

Araştırma ve kanıta dayalı uygulamalar, mesleki gelişim planlarının yönünü belirler. Öğretmenler, hedefledikleri alanlarda en etkili stratejileri anlamak amacıyla eğitim literatürü, en iyi uygulamalar ve başarılı öğretim modellerinden yararlanırlar. Bu yaklaşım, öğrenme sürecini rastgele denemeler yerine bilimsel ve kanıtlanmış yöntemler üzerine inşa eder. Ayrıca eğitimcileri, pedagoji, müfredat tasarımı ve öğrenci desteği alanındaki yeniliklerden haberdar olmaya teşvik eder.

Plan, hedeflere ulaşmayı destekleyecek mesleki öğrenme etkinliklerini içerir. Bu etkinlikler arasında atölye çalışmaları, konferanslar, çevrimiçi kurslar, akran koçluğu, eğitim turları, kitap çalışmaları veya mentorluk

ilişkileri yer alabilir. Her etkinlik, öğretmenin belirlediği hedeflere doğrudan katkı sağlayacak şekilde seçilir. Bu sayede öğrenme deneyimleri ile istenen sonuçlar arasında anlamlı bir bağlantı kurulur. Etkinliklerin çeşitliliği, öğretmenlerin gelişim yolculuklarını kendi ihtiyaç ve tercihlerine göre şekillendirmelerine imkân tanır (Saclarides & Gillespie 2024).

İş birliği, mesleki gelişim planlamasının temel bir unsurudur. Mentorlar, meslektaşlar, okul yöneticileri ve eğitim koçlarıyla yapılan iş birliği, paylaşımlı öğrenmeyi teşvik eder ve hesap verebilirliği destekler. Bu tür etkileşimler, öğretmenlerin yeni bakış açıları kazanmalarını, stratejilerini geliştirmelerini ve etkili uygulamalara ilişkin daha derin bir anlayış geliştirmelerini sağlar. Aynı zamanda okul topluluğu içinde, sürekli gelişimi destekleyen bir mesleki öğrenme kültürü oluşturur.

Planın uygulanması, bilinçli eylem ve kararlılık gerektirir. Öğretmenler, yeni öğrendikleri stratejileri sınıfta uygular, öğretim yöntemlerini dener ve öğrenci tepkilerini gözlemler. Sürekli uygulama ve deneyimleme, eğitimcilerin yaklaşımlarını geliştirmelerine ve farklı öğrenci ihtiyaçlarına uyum sağlamalarına olanak tanır. Bu süreç, mesleki gelişim planını yazılı bir belgeden aktif bir öğretim uygulamasına dönüştürür.

İzleme ve değerlendirme, mesleki gelişim sürecinde hayati bir rol oynar. Öğretmenler, ilerlemelerini kaydeder, hangi stratejilerin etkili olduğunu değerlendirir ve gerekli düzenlemeleri belirler. Bu süreç, yazılı notlar, öğretim videolarının analizi, koçluk görüşmeleri veya yöneticilerle yapılan toplantılar aracılığıyla yürütülebilir. Sürekli izleme, planın esnek ve duyarlı kalmasını sağlar (Makhmetova & ark., 2025).

Değerlendirme aşaması, mesleki gelişim planının resmi döngüsünü tamamlar. Öğretmenler, belirlenen hedefleri gözden geçirir, ilerlemelerini değerlendirir ve çabalarının öğrenci öğrenimi ve mesleki uygulama üzerindeki etkilerini belirler. Bu aşama, başarıların kutlanmasını, karşılaşılan engellerin kabul edilmesini ve sonraki gelişim adımlarının planlanmasını sağlar. Değerlendirme, bireysel, iş birliğine dayalı veya resmi süreçlerin bir parçası olarak gerçekleştirilebilir.

Sonuç olarak, mesleki gelişim planları, eğitimciler arasında yaşam boyu öğrenme zihniyetini geliştirir. Öğretmenlerin kendi gelişim sorumluluklarını üstlenmelerine ve bilinçli kararlar almalarına olanak tanır. Yansıtıcı uygulamayı, bilinçli hedef belirlemeyi ve amaçlı öğrenmeyi teşvik eden bu planlar, yalnızca öğretmen performansını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda öğrenciler, meslektaşlar ve daha geniş okul topluluğu için fayda sağlayan daha etkili ve destekleyici bir öğrenme ortamının geliştirilmesine de katkıda bulunur.



## BÖLÜM 12.

### YENİ ÖĞRETMENLER İÇİN ORYANTASYON KOÇLUĞU

#### 12.1 Mesleğe Uyum Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar

Yeni başlayan öğretmenler, mesleğe büyük bir heves ve motivasyonla başlarlar, ancak mesleki özgüvenlerini ve uyum yeteneklerini sınavan çeşitli zorluklarla karşılaşır. En büyük zorluk, öğretim uygulamalarını günlük yaşamın gerçeklerine uyarlamaktır. Öğretmen yetiştirme programları, genellikle teorik bilgi ve sınırlı saha deneyimi sunarken, bir sınıfı yönetmek, öğretim tasarlamak ve farklı öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak gibi sorumluluklar, başlangıç seviyesindeki öğretmenler için bunaltıcı olabilir. Teoriden uygulamaya geçiş süreci, çoğu eğitimci tarafından “gerçeklik şoku” olarak adlandırılır, çünkü beklentiler, gerçek okul dinamiklerinin karmaşıklığıyla çakışır (Davis & Park, 2025; Çelik & Kahraman, 2021).

Sınıf yönetimi de acemi öğretmenlerin en sık karşılaştığı zorluklardan biridir. İçerik bilgisine sahip olmalarına rağmen, öğrenci davranışlarını yönlendirmek, sınıf rutinleri oluşturmak ve güvenli bir öğrenme ortamı sağlamak, deneyim ve beceri gerektirir. Acemi öğretmenler, otorite ile ulaşılabilirlik arasında denge kurmak, grup dinamiklerini anlamak ve aksaklıklara etkili müdahale etmek konusunda güçlük yaşayabilirler. Bu durum, yeterli rehberlik veya destekleyici okul yapıları bulunmadığında strese, özgüven kaybına ve tükenmişliğe yol açabilir.

İş yükü ve zaman yönetimi, başlangıç seviyesindeki öğretmenler için başka bir zorluk alanıdır. Ders planlamasından öğrenci değerlendirmesine, materyal hazırlığından ve velilerle iletişime kadar uzanan görevler, öğretmenlerin zamanının önemli bir bölümünü tüketmektedir. Bu süreçte, görevleri önceliklendirmek, verimli alışkanlıklar oluşturmak ve öğretim kalitesinden veya kişisel refahtan ödün vermeden düzeni korumak önemli bir beceri gerektirir.

Müfredat planlaması ve öğretim tasarımı da yeni öğretmenler için karmaşık bir süreçtir. Genel öğretim stratejilerini öğrenmiş olsalar bile, bunları farklı derslere, sınıf seviyelerine veya öğrenme bağlamlarına uyarlamak derin bir anlayış ve esneklik gerektirir. Öğretimi farklılaştırmak, etkinlikleri müfredat standartlarıyla uyumlu hâle getirmek ve öğrencilerin öğrenmesini etkili bir şekilde desteklemek, mentorluk veya iş birliğine dayalı planlama olmadan belirsizlik ve kaygı yaratabilir.

Öğrenciler, meslektaşlar ve velilerle kurulan ilişkiler de acemi öğretmenler için önemli bir sınavdır. Öğretmenlerin, mesleki sınırları koruyarak öğrencilerle sağlıklı ilişkiler geliştirmeleri gerekir. Bunun yanı sıra, öğretmenler odası kültürüne uyum sağlamak, okul beklentilerini anlamak ve farklı öğretim yaklaşımlarına sahip deneyimli meslektaşlarla iş birliği yapmak da başlangıçta zorlu olabilir. Özellikle aşırı ilgili veya tamamen ilgisiz olan Velilerle etkileşim kurmak, öğretmenlik sürecinin duygusal yükünü artırabilir (Davis & Park, 2025; Çelik & Kahraman, 2021).

Duygusal dayanıklılık, öğretmenliğin ilk yıllarında sıklıkla test edilir. Yeni öğretmenler, yüksek beklentileri karşılamaya çalışırken yetersizlik, stres ve yorgunluk gibi duygularla karşılaşabilir. Sınıfta istenilen sonuçları alamadıkları veya öğrencilerin beklenen tepkileri vermediği durumlarla karşılaşabilirler. Deneyimi sınırlı olan öğretmenler için bu anlar kişisel ve cesaret kırıcı olabilir. Bu nedenle duygusal düzenleme stratejileri geliştirmek, destek aramak ve gelişim odaklı bir zihniyet benimsemek uzun vadeli başarı için hayati öneme sahiptir.

Öğrenci çeşitliliğini anlamak ve yönetmek de önemli bir zorluktur. Modern sınıflar, farklı kültürel geçmişlere, dil becerilerine, öğrenme stillerine ve sosyo-duygusal ihtiyaçlara sahip öğrencilerden oluşur. Acemi öğretmenler, öğretim yöntemlerini uyarlama, hassas bir şekilde iletişim kurma ve bütün öğrencilere eşit öğrenme deneyimleri sağlama konusunda kendilerini yetersiz hissedebilirler. Bu karmaşıklık, sürekli mesleki öğrenmeyi ve kapsayıcılığa bağlılığı gerektirir ve bu konuda uzmanlaşmak yıllar alabilir.

Değerlendirme ve notlandırma süreçleri, yeni öğretmenler için bir başka belirsizlik alanıdır. Öğrenmeyi doğru, adil ve tutarlı bir şekilde ölçen

değerlendirmeler tasarlamak, etkili geri bildirim sağlamak ve çok sayıda notlandırmayı yönetmek zaman ve uzmanlık gerektirir. Öğretim ile değerlendirme arasındaki uyumsuzluk, hem öğrenciler hem de öğretmenler için öğrenme sürecini daha karmaşık hâle getirebilir.

Kurumsal ve politik zorluklar da başlangıç seviyesindeki öğretmenleri etkiler. Okul uygulamalarını, müfredat gerekliliklerini, dokümantasyon uygulamalarını ve değerlendirme sistemlerini hızla öğrenmeleri gerekir. Sınırlı deneyime sahip öğretmenler için bürokrasi, idari beklentiler ve politika değişikliklerine uyum sağlamak baskı oluşturabilir. Ayrıca, sınırlı özerklik veya üst düzey yöneticilerden gelen belirsiz iletişim, mesleki hayal kırıklığını artırabilir. Son olarak, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmak, acemi öğretmenler için ciddi bir zorluktur. Mesleğin duygusal ve fiziksel gereklilikleri, uzun çalışma saatlerine, evde strese ve kişisel zamanın azalmasına yol açabilir. Kariyerlerinin başındaki öğretmenler, net sınırlar ve destekleyici okul ortamları olmadığında kendilerini bunalmış hissedebilir veya mesleği bırakmayı düşünebilirler. Mentorluk, mesleki gelişim ve destekleyici liderlik yoluyla bu zorlukların etkili bir şekilde ele alınması, yetenekli yeni öğretmenlerin motive edilmesi ve görevde kalmalarının sağlanması için çok önemlidir.

## 12.2 Etkili Sınıf Rutinleri Oluşturma

Sınıf rutinleri için koçluk, öğretmenlerin öğrenci davranışlarını yönlendiren ve etkili bir öğrenme ortamı sağlayan tutarlı, öngörülebilir ve verimli prosedürler geliştirmelerine yardımcı olan yapılandırılmış ve destekleyici bir yaklaşımdır. Etkili rutinler, zaman kaybını azaltır, kafa karışıklığını önler ve öğrencilerin bağımsızlığını destekleyerek öğrenmenin kesintisiz bir şekilde ilerlemesini sağlar. Koçluğun amacı, öğretmenlerin beklentileri netleştirmelerine, ders etkinliklerini ayrıntılı olarak planlamalarına ve bu etkinlikleri öğrenciler için alışkanlık haline gelene kadar pekiştirmelerine yardımcı olmaktır. Bu destek, özellikle öğretim sorumluluklarını yerine getirirken günlük işlemleri yönetmekte güçlük yaşayan yeni öğretmenler için büyük önem taşır.

Öğretimde koçluğunun temel unsurlarından biri, öğretmenlerin hangi eylemleri yapmaları gerektiğini ve nedenini anlamalarına yardımcı

olmaktır. Koçlar, öğrencilerin en çok hangi alanlarda yardıma ihtiyaç duyduklarını belirlemek için öğretmenlerin ders akışını, geçişleri ve öğretim yapısını analiz etmelerine yardımcı olur. Örneğin, koçlar, “Dersinizin hangi bölümleri zaman kaybına yol açıyor?” veya “Öğrencilerin bundan sonra ne yapacaklarından emin olmadıklarını düşünüyor musunuz?” gibi sorularla öğretmenleri düşünmeye yönlendirir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin sınıfa girme, materyal hazırlama, ödev teslimi veya etkinlikler arası geçiş gibi öncelikli uygulamaları belirlemelerine imkân tanır.

Koçlar, öğrenmede seffalık yaklaşımını da vurgular. Öğretmenlerin öğrencilere görevler vermeleri, işleyişi adım adım göstermeleri, beklenen davranışı modellemeleri ve her görevin amacını açıklamaları teşvik edilmektedir. Koçlar öğretmenlerle birlikte çalışarak öğrencileri çeşitli etkinliklerle tanıştırır ve uygulamalı etkinlikler aracılığıyla alıştırma yapmalarına yardımcı olurlar. Bu yöntem, öğrencilere uygun davranışları ve sık yapılan hataları göstererek, onlardan ne beklediğini net bir şekilde anlamalarını sağlar (Chow & ark., 2023; Wilkins & ark., 2023).

Koçlukta, olumlu pekiştirme, sınıf içi etkinliklerin bir diğer önemli bileşenidir. Koçlar, öğretmenlerin etkinlikler doğru şekilde uygulandığında öğrencileri takdir etmeleri ve olumlu davranışları pekiştirmeleri için stratejiler geliştirmelerine destek olur. Bu stratejiler, sözlü övgü, sözsüz takdir veya sınıf ödül sistemlerini içerebilir. Pekiştirme, etkinliklerin sınıf kültürünün bir parçası haline gelmesini sağlar ve öğrencilerin beklentileri içselleştirmesini teşvik eder.

Tutarlılık, rutinlerin tesirli olmasının temel taşlarından biridir. İlerlemeyi sürdüren, ustalığa götüren ve kalıcı başarıyı sağlayan şey, hazırlanan etkinliklerdeki tutarlılıktır. Koçluk, öğretmenlerin bu tutarlılığı sürdürebilmelerini destekler. Koçlar, öğretmenlerin günlük etkinlikleri doğru bir şekilde uygulayıp uygulamadıklarını değerlendirmelerine yardımcı olur. Tutarsızlıklar tespit edildiğinde, koç bu zorlukların üstesinden gelmek ve rutinleri sürdürececek alışkanlıklar geliştirmek için öğretmenle birlikte çalışır. Bu sürekli destek, yoğun veya stresli okul dönemlerinde bile rutinlerin bozulmasını önler.

Koçlukta veri toplama, sınıf içi etkinlikleri değerlendirmek için önemli bir araçtır. Koçlar, öğretmenleri öğrenci davranışlarını gözlemlemeye veya geçişlerin verimliliğini izlemeye teşvik edebilir. Örneğin, öğretmenler öğrencilerin bir göreve alışma süresini veya temizlik sırasında kaç hatırlatmaya ihtiyaç duyduklarını kaydedebilir. Bu verilerin analizi, öğretmenlerin rutinlerin etkinliğini değerlendirmelerine ve iyileştirme alanlarını belirlemelerine yardımcı olur.

Koçluk süreci aynı zamanda öğretmenlerin rutinlerini öğrencilerin ihtiyaçlarına göre uyarlamalarına da destek olur. Bütün öğrenciler yapıya aynı şekilde tepki vermezler. Bu nedenle, koçlar öğretmenlerin ek desteğe, görsel yardıma veya kişiselleştirilmiş ipuçlarına ihtiyaç duyan öğrenciler için etkinlikleri farklılaştırmalarına yardımcı olurlar. Bu yaklaşım, rutinlerin öğrenme güclüğü veya davranış sorunları yaşayan öğrenciler de dahil olmak üzere bütün öğrenci grupları için kapsayıcı ve etkili olmasını sağlar.

Koçlukta, yansıtma (self-reflect) sınıf içi rutinlerde merkezi bir rol oynar. Koçlar, öğretmenlere hangi rutinlerin işe yaradığını, hangilerinin daha fazla tekrar gerektirdiğini ve öğrencilerin duygusal ve davranışsal olarak nasıl tepki verdiğini değerlendirmede rehberlik eder. Yansıtma süreci, öğretmenleri rutinleri zaman içinde geliştirmeye teşvik ederek onları daha verimli ve sınıf hedefleriyle uyumlu hale getirir. Koçlar, yansıtıcı düşünmeyi derinleştirmek için video gözlemleri, ders sonrası sohbetler veya kontrol listeleri gibi araçlar kullanabilir.

Ayrıca koçluk, öğretmenlerin rutinlerini daha geniş sınıf yönetimi ve öğretim hedefleriyle uyumlu hale getirmelerine de yardımcı olur. Örneğin, öğrenci bağımsızlığını teşvik etmeyi amaçlayan bir öğretmen, materyalleri düzenleme veya ödevleri takip etme gibi öz yönetimi geliştiren rutinler tasarlayabilir. Koç, bu etkinliklerin sınıf kültürü ve öğretim yaklaşımıyla uyumlu olmasını sağlayarak öğretmene destek olur. Sonuç olarak, sınıf rutinleri için koçluk, öğretmenlerin öğrencilerin kendilerini güvende ve öğrenmeye hazır hissettikleri, yapılandırılmış ve öngörülebilir sınıflar oluşturmalarını sağlar. Koçla iş birliği içinde çalışan öğretmenler, akademik başarıyı ve olumlu davranışları destekleyen rutinleri tasarlama, öğretim ve tutarlı bir şekilde uygulama becerilerini güçlendirir. Etkili

koçluk, rutinlerin sorunsuz işlediği, geçişlerin verimli olduğu ve öğrencilerin enerjilerini anlamlı katılım ve başarıya odaklayabildikleri bir öğrenme ortamı yaratır.

### 12.3 Stres ve Tükenmişliğin Azaltılması

Stres ve tükenmişlik risklerini azaltmak, süreğen tükenmişliğe, duygusal yorgunluğa ve mesleki etkinliğin azalmasına yol açan faktörlerin derinlemesine anlaşılmasıyla başlar. Tükenmişlik nadiren aniden ortaya çıkar; genellikle uzun süreli, ele alınmamış gerginlik, baskı ve aşırı yüklenme sonucunda gelişir. Sinirlilik, motivasyon kaybı, konsantrasyon güçlüğu ve sürekli yorgunluk gibi erken uyarı işaretlerini fark etmek, bireylerin ve kurumların bu belirtiler kalıcı psikolojik veya fiziksel zarara dönüşmeden önce müdahale etmesini sağlar.

Stresi azaltmanın temel unsurlarından biri, iş yükü ve başarı konusunda gerçekçi beklentiler oluşturmaktır. Pek çok eğitimci, lider ve uzman, gerçekçi olmayan standartları karşılamaya zorlanmaları veya aynı anda çok fazla sorumluluk üstlenmeleri nedeniyle tükenmişlik sendromundan muzdariptir. Net öncelikler belirlemek, görevleri yönetilebilir parçalara ayırmak ve gerçekten neyin acil ilgi gerektirdiğini belirlemek, bilişsel aşırı yüklenmeyi azaltmaya yardımcı olur. Bu yaklaşım, yalnızca zihinsel sağlığı desteklemekle kalmaz, aynı zamanda enerjinin daha etkin bir şekilde yönlendirilmesini sağlayarak üretkenliği artırır.

Zaman yönetimi stratejileri, tükenmişliğin önlenmesinde merkezi bir rol oynar. Etkili rutinler geliştirmek, planlama araçları kullanmak ve odaklanmış çalışmalar için özel zaman ayırmak, bireylerin sorumluluklarını acele etmeden ve bunalmadan yerine getirmelerini sağlar. Günlük veya haftalık molalar vermek, boş zamanları planlamak ve aşırı çoklu görevden kaçınmak, duygusal dengeyi güçlendirir. Zaman bilinçli bir şekilde yönetildiğinde, bireyler iş yükleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarını hisseder ve bu da baskıyı önemli ölçüde azaltır.

Destekleyici çalışma ortamları, tükenmişlik riskini azaltmak için vazgeçilmezdir. Meslektaşlar arasında sağlıklı iletişim, güven ve iş birliği, bireylerin kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettiği bir kültür yaratır.

Ekip üyeleri, yardım istemeye, zorlukları paylaşmaya ve destek sunmaya teşvik edildiğinde tecrit hissi azalır. Açık diyalogu, adaleti ve empatiyi teşvik eden güçlü liderlik, iş yeri taleplerinin bunaltıcı veya moral bozucu hale gelmesini önler (Avola & ark., 2025; Anton & ark., 2024).

Duygusal öz farkındalık, tükenmişliğı önlemede önemli bir diğerk faktördür. Duygusal tetikleyicilerini ve tepkilerini tanıyan bireyler, stresi yapıcı bir şekilde yönetme konusunda daha donanımlıdır. Günlük tutma, duygusal kontroller ve düşünceli konuşmalar gibi teknikler, bireylerin içsel durumlarını anlamalarına ve bunalmış hissettiklerinde öngürütlü adımlar atmalarına yardımcı olur. Bu farkındalık, zor dönemlerde tepkilerini düzenlemelerine ve psikolojik dayanıklılıklarını korumalarına olanak tanır.

Farkındalık uygulamaları, kronik stresi azaltmak için güçlü araçlardır. Derin nefes alma, meditasyon, topraklama egzersizleri ve bilinçli hareket gibi aktiviteler, bireyleri yavaşlamaya ve şimdiki ana yeniden bağlanmaya teşvik eder. Bu stratejiler sinir sistemini sakinleştirir, kaygıyı azaltır ve zihinsel berraklığı artırır. Düzenli uygulandığında farkındalık, uzun vadeli dayanıklılık sağlar ve tükenmişliğe yol açan stres birikimini önler.

Sağlıklı bir yaşam tarzı sürdürmek de tükenmişliğı önlemede hayati öneme sahiptir. Düzenli fiziksel aktivite, dengeli beslenme ve yeterli uyku, duygusal dengeye ve enerji seviyelerine doğrudan katkıda bulunur. Anlamlı hobilerle ilgilenmek, açık havada vakit geçirmek ve sosyal veya eğlenceli etkinliklere katılmak, enerji depolama fırsatları sunar. Bireyler fiziksel ve duygusal sağlıklarına özen gösterdiklerinde, iş ve günlük yaşamda zorluklarla başa çıkma kapasiteleri güçlenir.

Sınırlar belirlemek, temel bir kendini koruma stratejisidir. Sınırlar olmadan, bireyler sıklıkla aşırı sorumluluk üstlenir, kapasitelerinin ötesinde çalışır veya kişisel zamanlarından fedakârlık eder. Çalışma saatlerini belirlemek, gerektiğinde “hayır” demek, mesleki ve kişisel alanları ayırmak, ruh sağlığını korumaya yardımcı olur. Sınırlar, bireylerin dengeyi korumasını, enerjisini muhafaza etmesini ve tükenmişliğı başlamadan önlemesini sağlar.

Mesleki destek sistemleri, devam eden stresle başa çıkan bireyler için büyük öneme sahiptir. Koçluk, mentorluk, danışmanlık veya akran destek gruplarına erişim, bireylerin deneyimlerini paylaşmalarına, yeni bakış açıları kazanmalarına ve daha sağlıklı başa çıkma stratejileri geliştirmelerine olanak tanır. Destek uzmanları, iş yükünü yönetme, zihniyeti yeniden şekillendirme ve sürdürülebilir çalışma alışkanlıkları geliştirme konusunda rehberlik sağlar. Bireyler anlaşıldıklarını ve desteklendiklerini hissettiklerinde, dayanıklılıkları önemli ölçüde artar.

Son olarak, öz şefkat kültürünün geliştirilmesi tükenmişlik riskini azaltmada etkilidir. Birçok insan kendine karşı çok acımasız davranır; bu durum stresi artırır ve sağlıklı başa çıkma mekanizmalarını engeller. Öz şefkat uygulamak (çabayı kabul etmek, kusurları kabullenmek ve küçük başarıları kutlamak) duygusal baskıyı azaltır. Bu yaklaşım, bireylerin aksiliklerden daha hızlı toparlanmasını ve hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında uzun vadeli refahlarını sürdürmesini sağlar.

#### **12.4 . Öğretmen Kimliği Geliştirme**

Öğretmen kimliği, eğitimcilerin kendilerini nasıl algıladıklarını ve okul ortamında nasıl davrandıklarını şekillendiren inançlar, deneyimler, değerler ve mesleki rollerin canlı bir bileşimidir. Öğretmenler, öğrencilerle, meslektaşlarıyla, müfredat beklentileriyle ve toplumun değişen talepleriyle etkileşim içinde oldukça, kimlikleri zamanla gelişir. Güçlü bir öğretmen kimliği, eğitimcilerin mesleki zorlukların üstesinden güvenle gelmelerine, eylemlerini değerleriyle uyumlu hale getirmelerine ve çalışmalarında anlam ve amaç duygusunu korumalarına yardımcı olur.

Öğretmen kimliği, kişisel geçmiş ve yaşanmış deneyimlerle yakından ilişkilidir. Eğitimciler, kendi kültürel, sosyal ve eğitimsel geçmişlerini sınıfa taşıyarak öğretme ve öğrenmeye karşı bakış açılarını biçimlendirirler. Bu deneyimler öğrencilerin beklentilerini, iletişim tarzlarını ve müfredatı yorumlama biçimlerini etkiler. Öğretmenler, geçmiş deneyimlerini ve bunların uygulamalar üzerindeki etkilerini değerlendirdiklerinde, mesleki kararlarında daha bilinçli ve etkili olabilirler.

Mesleki bilgi ve pedagojik inançlar da öğretmen kimliğinin oluşumunda merkezi bir rol oynar. Öğretmenler, eğitim, mentorluk ve sınıf deneyimi yoluyla mesleki olarak kim olduklarını anlamaya başlarlar. Öğrencilerin öğrenme süreçleri, etkili öğretim yöntemleri ve sınıftaki rollerine ilişkin inançları, öğretim tercihlerini doğrudan etkiler. Bu inançlar, deneyimle birlikte geliştikçe öğretmen kimliği de olgunlaşır.

Okul topluluğu ile etkileşimler, öğretmen kimliğinin şekillenmesinde belirleyici bir faktördür. Destekleyici meslektaşlar, iş birliğine dayalı ortamlar ve öğrencilerle olumlu ilişkiler, öğretmenlerin kendilerini yetkin ve değerli hissetmelerine yardımcı olur. Öte yandan, olumsuz etkileşimler veya destekleyici olmayan sistemler, mesleki kimlik algısının zayıflamasına yol açabilir. Güveni teşvik eden ve ortak karar alma süreçlerini destekleyen okullar, öğretmenlerin kimliklerini güçlendirmelerine imkân sağlar (Liu & Trent, 2023; Kayabaşı & Koç, 2024).

Öğretmen kimliği, mesleğin duygusal boyutlarından da etkilenir. Öğretmenlik, duygusal yatırım, empati ve dayanıklılık gerektirir. Eğitimcilerin stresle başa çıkma biçimleri, zorlukları yorumlama yöntemleri ve başarılarını değerlendirme şekilleri, mesleki kimlik algılarına katkıda bulunur. Olumlu duygusal deneyimler kimliği güçlendirirken, uzun süreli ve desteksiz baskı onu zayıflatabilir.

Kimliğin oluşumunda sürekli düşünme süreci esastır. Öğretmenler, deneyimlerini analiz ettiklerinde, varsayımlarını sorguladıklarında ve öğretim uygulamalarını değerlendirdiklerinde, gelişen kimliklerinin farkına varırlar. Günlük tutma, akran tartışmaları ve koçluk seansları gibi düşünme odaklı uygulamalar, öğretmenlerin mesleki kimliklerini derinlemesine anlamalarına yardımcı olur.

Sürekli mesleki gelişim, öğretmen kimliğinin güçlenmesinde önemli bir rol oynar. Atölye çalışmaları, kurslar ve öğrenme ağlarına katılım, eğitimcilerin güncel eğitim eğilimlerinden haberdar olmalarını, beceri setlerini geliştirmelerini ve yeni alanlarda özgüven kazanmalarını sağlar. Bu süreç, kimlik algısının daha sağlam ve mesleki uygulamalarla uyumlu hale gelmesine katkıda bulunur.

Eğitim ortamlarındaki değişimler, öğretmenlerin uyum sağlama ihtiyaçlarını artırır ve dolayısıyla kimliklerini yeniden şekillendirir. Yeni teknolojiler, müfredat güncellemeleri ve öğrencilerin değişen ihtiyaçları, öğretmenlerin rollerini ve yaklaşımlarını yeniden gözden geçirmelerini gerektirir. Esnek ve güçlü bir kimliğe sahip öğretmenler, temel değerlerini kaybetmeden değişimi benimseyebilir ve yenilikleri etkili bir şekilde içselleştirebilir.

Öğretmen kimliği, öğrenci başarısı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Kimlik duygusu net olan öğretmenler, uygulamalarında daha tutarlı, özgüvenli ve bilinçli olma eğilimindedirler. Öğrenciler, özgünlük, tutku ve istikrar sergileyen öğretmenlerden olumlu şekilde etkilenirler. Kendini iyi tanıyan öğretmenler, öğrencilerin başarı ve refahını destekleyen öğrenme ortamları oluşturabilirler.

Özetle, öğretmen kimliğinin oluşturulması ve sürdürülmesi, ömür boyu süren bir süreçtir. Sürekli düşünme, öğrenme, duygusal bağlılık ve mesleki toplulukla etkileşim gerektirir. Kimliklerini besleyen öğretmenler, dayanıklılıklarını, motivasyonlarını ve etkinliklerini artırır. Böylece, öğretmenliğe daha güçlü bir amaç duygusuyla yaklaşırlar ve okul topluluğuna olumlu katkılarda bulunurlar.

## 12.5 Akran Koçluğu ve Mentorluk Modelleri

Akran koçluğu ve mentorluk yapıları, meslektaşlar arasında karşılıklı öğrenmeyi, gelişimi ve desteği kolaylaştıran, eğitim ve mesleki ortamlarda uygulanan resmi veya gayri resmi sistemlerdir. Geleneksel hiyerarşik rehberlik modellerinin aksine, akran koçluğunda karşılıklı etkileşim ön plana çıkar. Katılımcıların deneyimlerini paylaşmalarına, geri bildirim sağlamalarına ve iş birliği içinde düşünmelerine olanak tanır. Bu yapılar, mesleki gelişimi destekleme, sürekli öğrenmeyi teşvik etme ve kurumlar içinde güçlü bir topluluk duygusu oluşturma açısından giderek daha önemli hale gelmektedir.

Akran koçluğunun temel ilkesi işbirlikli düşünmedir. Katılımcılar birbirlerinin uygulamalarını gözlemler, yapılandırılmış bir diyaloga girer ve iyileştirme alanlarını belirler. Bu süreç yargılayıcı bir değerlendirme

niteliği taşımamakta, aksine içgörü geliştirmeyi, denemeyi teşvik etmeyi ve olumlu uygulamaları pekiştirmeyi amaçlamaktadır. Güvenli ve destekleyici bir ortamda yürütülen akran koçluğu, eleştiri korkusu olmadan zorlukların, başarıların ve belirsizliklerin tartışılmasına imkân sağlar. Bu durum mesleki güveni ve dayanıklılığı artırır.

Mentorluk yapıları ise genellikle daha deneyimli bireyleri, yeni başlayan veya belirli alanlarda gelişim arayan kişilerle eşleştirir. Resmi mentorluk programlarında, mentorlar karmaşık mesleki durumlarda rehberlik sağlar, kaynakları paylaşır ve yol gösterir. Mentorluk, akran koçluğundan daha hiyerarşik bir yapı taşıyabilir, ancak yine de güven, aktif dinleme ve hedef odaklı destek temel ilkeler arasında yer alır. Etkili mentorlar yalnızca bilgi ve uzmanlık paylaşmakla kalmaz, aynı zamanda profesyonel davranışlara örnek olarak bireylerin teknik ve kişilerarası becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

Akran koçluğu ve mentorluk, katılımcılara yansıtıcı uygulamaları benimseterek önemli faydalar sağlar. Düzenli tartışmalar, gözlem döngüleri ve geri bildirim seansları, bireylerin varsayımlarını, öğretim yöntemlerini veya mesleki stratejilerini eleştirel bir şekilde incelemelerini teşvik eder. Bu yansıtıcı süreç, derin bir öz farkındalık geliştirmeye, öğrencilerin veya müşterilerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamaya ve uygulamaları daha etkili bir şekilde uyarlama becerisine katkıda bulunur. Zaman içinde, akran veya mentor katkılarıyla desteklenen yansıtma, mesleki gelişim ve yenilikçiliği artırır.

Yapılandırılmış akran koçluğu genellikle belirli roller, protokoller ve zaman çerçevelerini içerir. Seanslar hedef belirleme ile başlar, gözlem, geri bildirim ve eylem planlaması ile devam eder. Protokoller yansıtıcı sorgulama, kanıta dayalı tartışmalar ve iş birliğine dayalı problem çözme süreçlerini kapsar. Bu yapı, Seansların odaklı, üretken ve adil olmasını sağlayarak her iki tarafın da somut fayda elde etmesini temin eder. Ayrıca net yönergeler olası çatışmaları azaltır ve geri bildirim yapıcılığını, katılımcıların mesleki hedefleriyle uyumlu olmasını sağlar.

Mentorluk programları hem resmi hem de gayri resmi biçimlerde uygulanabilir. Resmi programlar, net hedefler, zaman çizelgeleri ve

değerlendirme yöntemleri ile kurumsal olarak desteklenir. Gayri resmi mentorluk ise işyeri ilişkileri ve ortak mesleki ilgi alanları aracılığıyla doğal olarak ortaya çıkar. Resmi programlar hesap verebilirlik ve tutarlılık sunarken, gayri resmi mentorluk esneklik, kişiselleştirme ve daha güçlü ilişkisel bağlar sağlar. Her iki yaklaşımın birleştirilmesi, öğrenmeyi ve mesleki memnuniyeti artırabilir (Le, Sok & Heng , 2024; Castro-Olivo & ark., 2023).

Akran koçluğu ve mentorluk, kurum kültürünün gelişimini de destekler. İş birliğini, açık iletişimi ve paylaşılan sorumluluğu teşvik ederek sürekli gelişim kültürünün oluşmasına katkıda bulunur. Katılımcılar genellikle artan iş tatmini, azalan mesleki izolasyon ve işlerine daha fazla bağlılık bildirir. Kurumları tarafından desteklendiğini ve değer verildiğini hisseden çalışanlar, daha yüksek verimlilik, yenilikçilik ve bağlılık sergilerler.

Teknolojik araçlar, akran koçluğu ve mentorluk uygulamalarının kapsamını genişletmiştir. Sanal platformlar, video konferans ve iş birliğine dayalı dijital araçlar, katılımcıların mesafeden bağımsız olarak, eş zamanlı veya farklı zamanlarda bağlantı kurmalarını, kaynakları paylaşmalarını veya yansıtıcı diyaloglara katılmalarını sağlar. Bu esneklik, özellikle büyük veya coğrafik olarak dağınık kuruluşlarda mentorluk ve koçluk fırsatlarını artırır. Teknoloji ayrıca ilerlemenin, geri bildirim döngülerinin ve yansıtıcı günlüklerin belgelenmesine imkân vererek hesap verebilirliği ve uzun vadeli mesleki gelişimi destekler.

Etkili akran koçluğu ve mentorluk, ilişki dinamiklerine dikkat edilmesini gerektirir. Dürüst diyalog ve anlamlı gelişim için güven, karşılıklı saygı ve gizlilik şarttır. Katılımcıların geri bildirim vermeye ve almaya açık olmaları ve öz değerlendirme yapmaları gerekir. İletişim becerileri, geri bildirim stratejileri ve çatışma çözümü eğitimi, bu yapıların etkinliğini artırarak anlamlı mesleki gelişim sonuçları elde edilmesini sağlar.

Akran koçluğu ve mentorluk programlarının sürdürülebilirliği, kurumsal destek, sürekli eğitim ve düzenli değerlendirme ile mümkündür. Mesleki gelişim planlarıyla birleştirilmiş, liderlik tarafından desteklenen ve katılımcı geri bildirimlerine duyarlı programlar daha başarılıdır. Bu yapıları günlük uygulamalarıyla birleştiren kuruluşlar, meslektaşların

sürekli olarak desteklendiği, sınırlarının zorlandığı ve tam potansiyellerine ulaşmaları için güçlendirildiği bir öğrenme kültürü oluşturarak hem bireysel hem de kurumsal verimi artırırılar.



## BÖLÜM 13.

### KOÇLUK ODAKLI OKUL LİDERLİĞİ

#### 13.1 Koçluk Yoluyla Liderlik Gelişimi

Koçluk yoluyla liderlik gelişimi, rehberli değerlendirme, geri bildirim ve uygulanabilir stratejiler aracılığıyla bir liderin becerilerini, öz farkındalığını ve etkinliğini artırmayı hedefleyen canlı bir yaklaşımdır. Geleneksel eğitim programlarının çoğunlukla bilgi edinimi veya teknik becerilere odaklanmasının aksine, koçluk süreci kişisel gelişim, davranış değişikliği ve liderlik bağlamında uygulamalara yoğunlaşır. Bu süreç, liderlerin güçlü yönlerini keşfetmelerine, gelişim alanlarını belirlemelerine ve karmaşık kurumsal zorluklarla başa çıkma konusunda özgüven geliştirmelerine olanak sağlar.

Etkili liderlik, koç ve lider arasında güvene dayalı bir ilişki ile başlar. Gizlilik, aktif dinleme ve empati, liderlerin zorluklarını ve zayıf yönlerini rahatça paylaşabilecekleri güvenli bir ortam yaratmak açısından hayati öneme sahiptir. Bu güven temeli, liderlik etkinliğini şekillendiren zihniyet, değerler ve davranışların derinlemesine incelenmesini mümkün kılar. Koçlar, öz keşfi ve içgörüyü teşvik etmek için açık uçlu sorular, düşünce egzersizleri ve yapılandırılmış sohbetler kullanır.

Lider koçluğunun temel faydalarından biri, duygusal zekânın geliştirilmesidir. Liderler, kendi duygularını, tetikleyicilerini ve davranış kalıplarını daha iyi anlayarak ilişkilerini daha etkili yönetebilirler. Empati, öz düzenleme ve sosyal farkındalık becerilerinin geliştirilmesi, ekiplerle daha güçlü bağlar kurulmasını, iletişimin netleşmesini ve olumlu bir kurumsal kültür oluşmasını sağlar. Duygusal zekâ, modern liderliğin temel taşlarından biri olarak kabul edilir ve koçluk, bunu geliştirmek için kişiye özel bir yol sunar.

Koçluk süreci ayrıca hedef belirleme ve hesap verebilirlik üzerinde durur. AKILLI (SMART) hedefler gibi yapılandırılmış çerçeveler aracılığıyla liderler hedeflerini netleştirir, belirli eylemleri tanımlar ve ilerlemeyi

zaman içinde izler. Koçlar, liderlerin büyük hedefleri ulaşılabilir adımlara bölmelerine yardımcı olarak odaklanmayı ve sürekli motivasyonu destekler. Bu yaklaşım, stratejik düşünme becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda disiplini ve sorumluluk bilincini güçlendirir. Koçluk, liderlerin karar verme ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine de katkı sağlar. Liderler, düşünce süreçlerini analiz etmeye, farklı bakış açılarını değerlendirmeye ve seçeneklerin sonuçlarını tartmaya teşvik edilir. Varsayımları sorgulama ve seçenekleri keşfetme süreçleri, liderlerin baskı altında bilinçli ve güvenli kararlar alabilme yeteneklerini artırır ve stratejik, uyumlu düşünmeyi destekler (Boon, 2022).

Dayanıklılık ve stres yönetimi, lider koçluğunun bir diğer önemli yönüdür. Liderler, yüksek baskı altındaki durumlar, karmaşık sorunlar ve çelişen önceliklerle karşılaşabilir. Koçluk, zihinsel çeviklik geliştirme, soğukkanlılığı koruma ve belirsizlikle güvenle başa çıkma konusunda teknik ve araçlar sağlar. Farkındalık, bilişsel yeniden çerçeveleme ve stres azaltma stratejileri, liderlerin hem kendilerini hem de ekiplerini destekleyerek performanslarını sürdürmelerine yardımcı olur. İletişim ve etkiyi geliştirmek de liderlik koçluğunun temel odak alanlarından. Liderler, iletişim tarzlarını geliştirmeye, mesajlarını farklı kitlelere uygun biçimde uyarlamaya ve ikna becerilerini artırmaya yönlendirilir. Koçluk, liderlerin ekiplerini ortak hedefler etrafında motive etme, ilham verme ve birleştirme becerilerini güçlendirir. Netlik, özgünlük ve kararlı duruş, liderlerin hem yakın çevrelerinde hem de daha geniş bağlamda etkilerini artırır (Abrahamsen, 2023).

Lider koçluğu aynı zamanda kültürel yetkinlik ve kapsayıcılığı teşvik eder. Liderler, önyargıları sorgulamaya, farklı bakış açılarını anlamaya ve ekip üyelerinin kendilerini değerli hissettiği ortamlar inşa etmeye teşvik edilir. Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularındaki tartışmalar, liderlerin kapsayıcı uygulamaları benimsemelerine yardımcı olur ve hem katılımı hem de verimi artırır.

Mentorluk ve deneyimsel öğrenme, lider koçluğu sürecinde genellikle bütünleştirilir. Liderler, koçluktan edindikleri içgörülerini gerçek yaşam senaryolarında uygular, geri bildirim alır ve sonuçları üzerinde düşünür.

Bu tekrarlayan süreç, öğrenmeyi pekiştirir ve özgüven oluşturur. Akran koçluğu, gölgeleme ve işlevler arası projeler, liderlerin deneyimsel öğrenmesini destekleyen yöntemler arasında yer alır (Kimball, 2022). Sonuç olarak, koçluk yoluyla liderlik gelişimi, kişiselleştirilmiş ve dönüştürücü bir süreçtir. Bu süreç, öğretim veya bilginin ötesine geçerek öz farkındalık, uyum sağlama yeteneği ve stratejik etkiyi ön plana çıkarır. Koçluk alan liderler, karmaşık durumlarla başa çıkma, ekiplerine ilham verme ve anlamlı kurumsal değişim yaratma konusunda daha donanımlıdır. Yansıtıcı uygulama, beceri geliştirme ve deneyimsel öğrenmenin birleşimi, liderlik gelişiminin sürdürülebilir, ölçülebilir ve hem kişisel hem de kurumsal hedeflerle uyumlu olmasını sağlar.

### 13.2 Dönüştürücü Liderlik ve Koçluk

Dönüştürücü liderlik, takipçileri kurum ya da ortak bir hedef uğruna kendi çıkarlarının ötesine geçmeleri için motive etmeye ve ilham vermeye odaklanan bir liderlik yaklaşımıdır. Performansa dayalı değişim ve ödüllere ağırlık veren etkileşimli liderliğin aksine, dönüştürücü liderlik yenilikçiliği, yaratıcılığı ve kişisel gelişimi teşvik ederek hem liderin hem de takipçilerin gelişimini amaçlar. Bu liderlik tarzını benimseyen kişiler genellikle büyüleyici, ileri görüşlü ve ekip üyeleriyle güçlü duygusal bağlar kurarak, anlık görev ve hedeflerin ötesinde bir amaç ve bağlılık duygusu yaratma yeteneğine sahiptir.

Dönüştürücü liderliğin özünde, liderlerin yüksek ahlâki nitelikler ve dürüstlük sergileyerek rol model oldukları örnek etki kavramı yatmaktadır. Bu yaklaşım, takipçilerde güven ve hayranlık oluşturur. Bireyler, liderin davranışlarını taklit etme ve paylaşılan görüşlerini içselleştirme eğilimi gösterirler. Liderler, eylemlerini değerlerle uyumlu hâle getirerek güven ve sadakati pekiştirir ve takipçilerin inisiyatif alma ile kurumun görevlerine katkıda bulunma konusunda kendilerini güvende hissettikleri bir kültür oluştururlar (Boon, 2022).

İlham verici motivasyon, dönüştürücü liderliğin bir diğer temel unsurudur. Liderler, ekip üyelerinin değerleri ve beklentileriyle uyumlu bir bakış açısı sunar ve açık, iyimser ve duygusal olarak etkileyici iletişim yoluyla takipçilerini daha yüksek hedefler belirlemeye ve ortak başarıya

kendilerini adamaya teşvik ederler. Bu yaklaşım, azmi artırmakla kalmaz, aynı zamanda takım üyelerinin desteklendiğini ve anlamlı bir amaca doğru yönlendirildiğini hissetmeleri sayesinde değişim veya zorluk dönemlerinde dayanıklılığı ve kararlılığı da güçlendirir. Dönüşümsel liderliğin bir diğer özelliği entelektüel teşviiktir. Liderler, takipçilerini kesin çözümler sunmak yerine varsayımları sorgulamaya, yeni ve yenilikçi yaklaşımlar keşfetmeye ve kendilerini geliştirmeye yönlendirirler. Bu yaklaşım, hızla değişen kurumsal ortamlarda gerekli olan sürekli öğrenme ve uyum kültürünü destekler. Ayrıca, deneyselliğin değer gördüğü ve hataların öğrenme fırsatı olarak kabul edildiği bir ortam yaratarak hem bireysel gelişimi hem de kurumsal başarıyı artırır.

Bireyselleştirilmiş ilgi, dönüşümcü liderin her bir takipçisinin kişisel gelişimine verdiği önemi yansıtır. Liderler, ekip üyelerinin benzersiz güçlü yönlerini, beklentilerini ve gelişim ihtiyaçlarını dikkate alarak, kişiye özel rehberlik, mentorluk ve destek sunar. Bu kişiselleştirilmiş yaklaşım, bireylerin yalnızca katkıları için değil, aynı zamanda insan olarak da değer gördüklerini hissetmelerini sağlayarak bağlılığı, memnuniyeti ve sadakati artırır. Bu bağlamda koçluk, potansiyeli geliştirmek, zorluklarla başa çıkmak ve kurumsal hedeflerle uyumlu uzun vadeli büyümeyi sağlamak için etkili bir araç hâline gelir (Qi & ark., 2025).

Dönüşümsel liderlik ile koçluk, başkalarını güçlendirmeye odaklanmaları açısından birbirini tamamlar. Koçluk, öz değerlendirme, hedef belirleme ve beceri geliştirme için güvenli ve destekleyici bir ortam yaratmayı içerir. Liderler, güçlü sorular sorarak, yapıcı geri bildirimler sağlayarak ve takipçilerinin bağımsız çözümler geliştirmesine imkân tanıyan öğrenme deneyimleri sunarak koçluk yaparlar. Bu süreç, özerkliği, özgüveni ve hesap verebilirliği güçlendirerek dönüşümcü liderin yetenekli ve azimli ekip üyeleri geliştirme rolünü pekiştirir.

Dönüşümcü liderliği koçlukla birleştirmenin uygulamalı bir sonucu, yüksek verimli ve dirençli ekipler oluşturmaktır. Görüş birliği, bireyselleştirilmiş destek ve entelektüel katılım sayesinde, dönüşümcü liderin yönettiği ekipler daha yenilikçi, iş birliğine açık ve uyumlu olma eğilimindedir. Koçluk boyutu, beceri eksiklikleri, özgüven eksikliği veya netlik eksikliği gibi performans engellerinin yapıcı şekilde ele alınmasını

sağlayarak bireylerin ve ekiplerin sürdürülebilir sonuçlar elde etmesine katkıda bulunur.

Kurumsal bağlamda, dönüşümcü liderlik ve koçluk kültürel değişimi de tetikleyebilir. Liderler, istenen davranışları modelleyerek, ortak değerleri teşvik ederek ve açık diyalog ortamı sağlayarak kurumsal ölçütleri ve beklentileri etkiler. Koçluk ise bireylerin yeni zihniyetleri içselleştirmelerine, temel beceriler geliştirmelerine ve geçiş süreçlerini etkin biçimde yönetmelerine yardımcı olarak bu davranışları güçlendirir. Bu ikili yaklaşım, yalnızca verimin ölçümlerini değil, aynı zamanda çalışan bağlılığını, iş tatminini ve kurumsal bağlılığı da artırarak uzun vadeli rekabet üstünlüğu sağlar.

Dönüşümcü liderlik ve koçluğun etkisi, hem nitel hem de nicel göstergelerle ölçülebilir. Çalışan bağlılığı puanları, elde tutma oranları, yenilik çıktıları ve hedef başarısı gibi nicel ölçütler etkinliğin somut kanıtlarını sunarken; akran geri bildirimleri, öz değerlendirme ve davranışsal gözlemler gibi nitel ölçümler, kişisel gelişim, ekip uyumu ve kültürel değişim hakkında fikir verir. Bu ölçütler bir araya geldiğinde, dönüşümcü liderlik ve koçluğun sürdürülebilir kurumsal başarıya katkısı kapsamlı biçimde anlaşılabilir. Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik ve koçluk, kurumsal hedeflere ulaşmanın temel yolu olarak insan gelişimini merkeze alır. İleri görüşlülüğu teşvik ederek, yeniliği destekleyerek, bireysel mentorluk sağlayarak ve sürekli öğrenmeyi besleyerek, liderler yalnızca verimliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda ekip üyeleriyle anlamlı ve kalıcı ilişkiler de kurarlar. Bu ikili odak, hem bireylerin hem de kuruluşların canlı ve karmaşık ortamlar içinde başarılı olmasını mümkün kılar.

### **13.3 Karar Verme ve Problem Çözme Süreçleri**

Koçlukta, karar verme ve problem çözme, bireylerin veya takımların durumları analiz etme, seçenekleri değerlendirme ve etkili seçimler yapma yeteneğini geliştirmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış yapılandırılmış süreçlerdir. Bu yaklaşım yalnızca sonuçlara odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda müşterilerin eleştirel düşünme, duygusal zekâ ve karmaşık senaryolarda karar alma özgüvenlerini artırmayı da hedefler.

Koçlar, derinlemesine düşünme ve diyalogu kolaylaştırarak, müşterilerin karşılaştıkları zorlukların doğasını ve olası sonuçlarını anlamalarına rehberlik eder.

Koçluğun temel unsurlarından biri öz farkındalığın geliştirilmesidir. Müşteriler, kararlarını etkileyebilecek bilişsel önyargıları, varsayımları ve alışılmış düşünce kalıplarını keşfetmeye teşvik edilir. Koçlar, yansıtıcı sorular aracılığıyla danışanlarının geçmiş deneyimlerinin, değerlerinin ve duygusal tepkilerinin hem düşündükleri seçimleri hem de algıladıkları tehditleri nasıl şekillendirdiğini anlamalarına yardımcı olurlar. Bu farkındalık, dürtüsel kararlardan veya etkisiz problem çözme stratejilerine yönelmekten kaçınmak için kritik öneme sahiptir.

Koçluk sürecinde analitik ve yapılandırılmış düşünme de ön plana çıkar. Koçlar, müşterilerin karmaşık sorunları yönetilebilir parçalara ayırmalarını sağlayan çerçeveler ve araçlar sunar. SWOT analizi, karar matrisleri ve maliyet-fayda değerlendirmeleri gibi teknikler, seçenekleri sistematik olarak değerlendirme ve olası sonuçları öngörme imkânı sağlar. Bu yöntemler, müşterilerin faktörleri önceliklendirmeyi, potansiyel tehditleri değerlendirmeyi ve uzun vadeli etkileri göz önünde bulundurmaya yardımcı olarak, daha bilinçli ve dengeli kararlar almalarını sağlar.

Problem çözümede mucitlik ve yenilikçilik de koçluğun önemli bir boyutudur. Müşteriler, yalnızca geleneksel yaklaşımlara bağlı kalmayıp farklı bakış açılarını keşfetmeye, varsayımları sorgulamaya ve birden fazla çözüm üretmeye teşvik edilir. Beyin fırtınası, zihin haritalama ve yanal düşünme egzersizleri gibi teknikler, olasılık yelpazesini genişletir ve karmaşık ya da belirsiz durumlarda etkili çözümler geliştirmeyi kolaylaştırır.

Karar verme sürecinde duygusal tepkilerin ve stresin yönetimi de hayati öneme sahiptir. Tehlikeli kararlar kaygı, korku veya aşırı özgüven gibi duyguları tetikleyebilir ve bu da kararın niteliğini etkileyebilir. Koçlar, danışanlarına farkındalık, bilişsel yeniden çerçeveleme ve senaryo görselleştirme gibi duygusal düzenleme stratejileri geliştirmeleri konusunda rehberlik eder. Bu yaklaşımlar, müşterilerin kararlara sakin,

nesnel ve dirençli bir şekilde yaklaşımlarına yardımcı olarak hata olasılığını azaltır.

Etik ve değerlere dayalı karar alma, koçluğun bir diğer kritik boyutudur. Koçlar, müşterielerin kararlarını kişisel, kurumsal ve toplumsal değerlerle uyumlu hale getirmelerine rehberlik eder. Müşteriler, kararlarının geniş kapsamlı sonuçlarını, muhtemel ahlâki etkilerini değerlendirerek göz önünde bulundururlar ve dürüstlük ile sorumluluk bilincini geliştirme fırsatı bulurlar. Bu uyum, kararların hem stratejik olarak sağlam hem de sürdürülebilir olmasını sağlar.

Ekip veya birden fazla paydaşı ilgilendiren karar süreçlerinde iletişim ve iş birliği önemlidir. Koçlukta karar verme becerileri, kişilerarası becerilerin geliştirilmesi, aktif dinleme ve müzakere tekniklerini içerir. Müşteriler, akıl yürütmeyi, geri bildirim almayı, çatışmaları yönetmeyi ve fikir birliği oluşturmayı öğrenir. Bu iş birliğine dayalı yaklaşım, farklı bakış açılarını bir araya getirerek kararların kalitesini artırır ve sonuçların ortak sahiplenilmesini sağlar.

Geçmiş deneyimlerden ders çıkarma ve üzerine düşünme (refleksiyon), koçluk sürecinin önemli bir parçasıdır. Müşteriler, önceki kararlarını değerlendirerek neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını analiz eder ve gelecekteki seçimlerini şekillendirecek kalıpları belirler. Koçlar, yapılandırılmış bir düşünme sürecini kolaylaştırarak deneyimlerin eyleme dönüştürülebilir içgörülere dönüşmesini sağlar. Bu yinelemeli süreç, zamanla karar verme becerilerini güçlendirir ve belirsizlikle başa çıkma konusunda güven oluşturur (Abrahamsen, 2023).

Koçlukta problem çözme, senaryo planlamasını ve tehdit değerlendirmesini içerir. Müşteriler, varsayımsal senaryolar ve simülasyonlar aracılığıyla olası engelleri, belirsizlikleri ve beklenmeyen sonuçları araştırır. Bu ileriye dönük yaklaşım, müşterielerin zorlukları önceden öngörmelerini ve acil durum planları geliştirmelerini sağlayarak dayanıklılık ve uyum yeteneklerini artırır. Stratejik öngörü sayesinde müşteriler, tepkisel kararlar almak yerine öngörülü kararlar alma yeteneklerini geliştirirler.

Sonuç olarak, karar verme ve problem çözme koçluğu, bireylerin bağımsız, düşünceli ve kendine güvenen karar vericiler olarak gelişmesini amaçlar. Bu süreç, müşterilere karmaşık sorunlara sistematik ve yaratıcı bir şekilde yaklaşımları için gerekli becerileri, araçları ve zihniyeti kazandırır. Danışanlar, yönlendirilmiş düşünme, yapılandırılmış metodolojiler ve beceri geliştirme yöntemleri aracılığıyla kendilerini geliştirirler. Bu sayede belirsizliklerle daha iyi başa çıkabilir, hesaplanmış riskler alabilir ve kişisel ve mesleki hedefleriyle tutarlı sonuçlar elde edebilirler.

### 13.4 Çatışma Yönetimi ve Ekip Oluşturma

Çatışma yönetimi ve ekip oluşturma, üretken, uyumlu ve dayanıklı çalışma ortamlarının geliştirilmesinde kritik öneme sahiptir. Ekip içi çatışmalar, kişilik, değerler, hedefler ve iletişim tarzlarındaki farklılıklardan kaynaklandığından kaçınılmazdır. Ancak, çatışmanın doğası gereği kötü olmadığını anlamak, etkili çatışma yönetiminin temel bir ilkesidir. Yapıcı şekilde yönetilen çatışmalar, yeniliği teşvik edebilir, karar alma süreçlerini iyileştirebilir ve ekip içi ilişkileri güçlendirebilir. Erken aşamada ortaya çıkan gerilim, iletişimsizlik veya direnç gibi belirtilerin fark edilmesi, liderlerin ve ekip üyelerinin sorunları büyümeden çözmelerini sağlar.

Etkili çatışma yönetimi öz farkındalıkla başlar. Bireylerin kendi tetikleyicilerini, iletişim tarzlarını ve çatışma yönetimi eğilimlerini tanımaları gerekir. Thomas-Kilmann Çatışma Modu Ölçeği gibi modeller, çatışma yaklaşımlarını rekabet, iş birliği, uzlaşma, kaçınma ve uyum sağlama olarak sınıflandırır. Kendi eğilimlerini bilmek, stratejilerin duruma ve ekip dinamiklerine göre uyarlanmasına yardımcı olur. Liderlerin yapıcı çatışma çözümünü örneklemesi, açıklığı ve psikolojik güvenliği teşvik ederek ekip üyelerinin endişelerini misilleme korkusu olmadan dile getirmelerini sağlar.

İletişim, çatışma yönetiminin merkezinde yer alır. Aktif dinleme, düşüncelerin net şekilde ifade edilmesi ve empati, temel becerilerdir. Saygılı diyalog kültürü oluşturan ekipler, yanlış anlamaları önler ve anlaşmazlıkları daha kolay çözer. “Ben” ifadeleri, geri bildirim döngüleri ve açıklayıcı sorular gibi yapılandırılmış yöntemler, gerginliği azaltır ve

tartışmayı kişisel saldırılar yerine konuya odaklar. Etkili iletişim, sözsüz ipuçlarını fark etmeyi, ton, zamanlama ve bağlama dikkat etmeyi de kapsar.

Çatışmaların çözümünde müzakere ve problem çözme hayati öneme sahiptir. İşbirlikçi bir yaklaşım, ekip üyelerinin ortak çıkarları ve karşılıklı fayda sağlayan çözümleri belirlemelerini kolaylaştırır. Seçenekler üzerinde beyin fırtınası yapmak, sonuçları değerlendirmek ve eylem planları oluşturmak, fikir birliği ve hesap verebilirliği artırır. Önemli anlaşmazlıklarda, tarafsız bir arabulucu veya kolaylaştırıcı, tartışmayı üretken sonuçlara yönlendirerek tüm seslerin duyulmasını sağlar.

Ekip oluşturma, güveni, uyumu ve ortak hedeflerin geliştirilmesini kapsar ve çatışma yönetimine olumlu katkıda bulunur. Başarılı ekipler, karşılıklı saygı, net roller ve uyumlu hedefler üzerine inşa edilir. Yapılandırılmış atölyelerden gayri resmi sosyal etkileşimlere kadar uzanan etkinlikler, kişilerarası ilişkileri, iletişimi ve bireysel güçlü-zayıf yönlerin anlaşılmasını geliştirir. Güçlü bağlara sahip ekipler, anlaşmazlıkları tehdit yerine büyüme fırsatı olarak görme eğilimindedir ve çatışmaları daha yapıcı yönetir.

Psikolojik güvenlik, hem ekip oluşturma hem de çatışma yönetiminin temel taşıdır. Alay edilme veya cezalandırılma korkusu olmadan fikirlerini ifade edebilen, hatalarını kabul eden ve fikirlere meydan okuyan ekipler, daha yüksek katılım, yenilikçilik ve dayanıklılık gösterir. Liderler, kırılabilirliği modelleyerek, farklı bakış açılarını teşvik ederek ve iş birliğine dayalı problem çözme ödüllendirerek bu ortamı destekleyebilir. Ekip üyeleri değerli ve dahil olduklarını hissettiklerinde, çatışmaların yıkıcı etkisi azalır ve başarı artar (Qi & ark., 2025).

Kültürel ve bireysel çeşitlilik, çatışma ve ekip dinamiklerini daha karmaşık hale getirir. Farklı kültürel ölçütler, iletişim tarzları ve çalışma tercihleri fark edilip saygı gösterilmezse yanlış anlamalara yol açabilir. Kültürel yeterlilik, kapsayıcı uygulamalar ve uyumlu liderlik eğitimi, ekiplerin çeşitliliği bir sürtüşme kaynağı yerine bir güç kaynağı olarak kullanmalarına yardımcı olur. Önyargılar ve varsayımlar üzerine

düşünmeyi ve diyalogu teşvik etmek, anlayışı artırır ve olası çatışma tetikleyicilerini azaltır.

Çatışma yönetimi ve ekip oluşturma, sürekli değerlendirme ve geri bildirim gerektirir. İletişim etkinlikleri ve problem çözme süreçleri düzenli olarak değerlendirilmelidir. Anketler, performans değerlendirmeleri ve ölçümler, ekip uyumu, moral ve potansiyel gerilim kaynakları hakkında bilgi verir. Sürekli geri bildirim, ekiplerin stratejilerini uyarlamalarına, rollerini iyileştirmelerine ve iş birliğini güçlendirmelerine olanak tanır.

Liderlik, çatışma yönetimi ile ekip oluşturmaya bütünleştirmede büyük rol oynar. Liderler, davranış tonunu belirler, katılım normlarını şekillendirir ve anlaşmazlıkların yapıcı şekilde ele alınmasına örnek oluşturur. Etkili liderler, kararlılık ve empatiyi dengeler, hesap verebilirliği teşvik eder ve iş birliğini destekler. Müdahalenin zamanını ve geri adım atmayı bilir, ekipleri fikir birliği ve yenilikçiliğe yönlendirir. Liderlik geliştirme programları genellikle çatışma çözümü, müzakere ve ekip kolaylaştırıcılığı eğitimlerini içerir.

Sonuç olarak, çatışma yönetimi ve ekip oluşturma arasındaki görevdeşlik, kurumsal başarıyı artırır. Anlaşmazlıkları yönetebilen, etkili iletişim kurabilen ve ortak hedefler doğrultusunda iş birliği yapan ekipler, daha yüksek üretkenlik, yaratıcılık ve iş tatmini gösterir. Bu becerilere yatırım yapan kuruluşlar, daha düşük personel devir hızı, daha güçlü kişilerarası ilişkiler ve sürekli gelişim kültüründen fayda sağlar. Çatışmayı ekip çalışmasının doğal ve yönetilebilir bir unsuru olarak gören liderler ve ekipler, zorlukları büyüme, yenilik ve sürdürülebilir başarı fırsatlarına dönüştürebilir.

### **13.5 Okullarda Koçluk Kültürü**

Okullarda koçluk kültürünü oluşturmak, sürekli mesleki gelişim, yansıtıcı uygulama ve işbirlikli öğrenmeyi okulun günlük işleyişiyle birleştirmeyi gerektirir. Bu kültür, geleneksel, hiyerarşik ve yukarıdan aşağıya doğru işleyen mesleki gelişim modelinden değişerek, öğretmenlerin, yöneticilerin ve personelin birbirlerinden aktif olarak öğrendikleri bir modele geçişi ifade eder. Koçluk kültürü, güven, karşılıklı saygı ve kişisel

ve mesleki gelişim yoluyla öğrenci başarısını artırmaya yönelik ortak bir bağlılığı vurgular.

Koçluk kültürünün merkezinde, öğretimin karmaşık ve dinamik bir süreç olduğu bilinci yer alır. Öğretmenler, uygulamalarını gözden geçirmek, geri bildirim almak ve destekleyici bir ortamda yeni stratejiler denemek için yapılandırılmış fırsatlardan yararlanır. Koçluk, eğitimcilere zorlukları keşfetme, başarıları kutlama ve pedagojik uygulamalar ile öğrenci öğrenimi konusundaki anlayışlarını derinleştirme olanağı sağlayarak öğretim becerilerini geliştirir (Butler, 2024).

Etkili bir koçluk kültürü, koçluk değerlerini benimseyen güçlü liderlik üzerine inşa edilir. Duyarlılık, merak ve öğrenmeye bağlılık gösteren liderler, personelin koçluğu benimsemesi için sağlam bir temel oluşturur. Liderlerin koçluk süreçlerine aktif katılımı, mesleki gelişimin öncelikli olduğunu gösterir ve geri bildirim ile kişisel gelişime yargısız bir yaklaşımı teşvik eder.

İş birliği, koçluk kültürünün temel unsurlarından biridir. Öğretmenler, ekip çalışmasına katılmaya, birbirlerinin derslerini gözlemlemeye ve öğretim uygulamaları hakkında diyaloga girmeye teşvik edilir. Akran koçluğu ve mentorluk programları, iş birliğine dayalı öğrenmeyi desteklemede özellikle etkilidir. Bu etkileşimler, mesleki izolasyonu ortadan kaldırır ve öğrenci başarısı için ortak sorumluluk duygusu yaratır.

Koçluk kültürünün bir diğer temel özelliği, yansıtıcı uygulamaya verdiği önceliklidir. Eğitimciler, öğretim yöntemlerini eleştirel bir şekilde incelemeye, öğrenci sonuçlarını değerlendirmeye ve iyileştirme alanlarını belirlemeye yönlendirilir. Yansıtıcı uygulama yalnızca bireysel bir süreç olmayıp, öğretmenlerin verileri topluca analiz ettiği, stratejileri tartıştığı ve öğretim zorluklarına çözümler geliştirdiği mesleki öğrenme topluluklarında gerçekleşir. Koçluk kültürünün geliştirilmesi, sürekli eğitim ve kaynak sağlanmasını gerektirir. Çalışanların yapıcı geri bildirim verme ve alma, etkin dinleme ve uygulanabilir hedefler belirleme becerileriyle donatılması önemlidir. Koçluk teknikleri, kolaylaştırma becerileri ve etkili iletişim stratejileri üzerine mesleki gelişim, koçluk

ilişkilerinin zaman içinde sürdürülebilir ve etkili olmasını sağlar (Boon, 2022).

Güven, koçluk kültürünün temel taşını oluşturur. Eğitimciler, geri bildirim değerlendirme veya eleştiri amacıyla değil, gelişimi desteklemek amacıyla verilmesini sağlamalıdır. Gizlilik, saygılı diyalog ve yargısız gözlem konusundaki net normlar, öğretmenlerin risk alabileceği ve yenilikçi uygulamalar deneyebileceği güvenli bir ortam yaratır. Koçluk uygulamalarının okulun stratejik hedefleriyle uyumlu hale getirilmesi de önemlidir. Koçluk, öğrenci öğrenimini iyileştirme gibi daha geniş bir vazifeden bağımsız düşünülmemelidir. Koçluk hedeflerinin okulun genel öncelikleriyle ilişkilendirilmesi, eğitimcilerin mesleki gelişimin değerini anlamasını sağlar ve koçluk faaliyetlerine aktif katılımı artırır.

Teknoloji, koçluk kültürünün oluşturulmasında destekleyici bir rol oynayabilir. Video gözlem, geri bildirim takibi ve iş birliğine dayalı iletişim için dijital araçlar, eğitimcilerin uygulamaları üzerinde düşünmelerine ve içgörülerini meslektaşlarıyla paylaşmalarına olanak tanır. Ayrıca, teknoloji öğretmenlerin hedeflenen kaynaklara erişmesini ve zaman içindeki ilerlemelerini izleyebilecekleri kişiselleştirilmiş koçluk planları oluşturmasını sağlar.

Okullarda koçluk kültürünün sürdürülebilir olması, kararlılık ve uzun vadeli bağlılık gerektirir. Bu süreç, tek seferlik bir girişim değil; kapasite geliştirme, değerleri pekiştirme ve başarıları kutlama üzerine kuruludur. Etkili koçluk uygulamalarını tanımak ve ödüllendirmek, başarılı uygulamaları paylaşmak ve koçluk programını sürekli olarak değerlendirmek, bu kültürün okulun kimliğine yerleşmesini sağlayarak hem eğitimcilerin hem de öğrencilerin gelişebileceği bir ortam oluşturur.

### **13.6 Hesap Verebilirlik ve Performans Yönetimi**

Hesap verebilirlik ve performans yönetimi, etkili kurumsal ve eğitim liderliğinin temel bileşenleridir. Bu süreçler, bireylerin ve ekiplerin sorumluluklarını yerine getirmelerini ve kurumsal hedeflere katkıda bulunmalarını sağlar. Hesap verebilirlik, bireylerin veya grupların eylem ve kararlarını raporlama, açıklama ve sorumluluk alma yükümlülüğünü

ifade eder. Uygulamada, beklentilerin net, rollerin tanımlı ve sonuçların sistematik olarak izlendiği bir kültür oluşturulmasını gerektirir. Hesap verebilirliğin olmaması, verimsizlik, düşük kararlılık ve bireysel çaba ile kurumsal hedefler arasında uyumsuzluk tehdidini artırır. Performans yönetimi, bireysel ve ekiplerin çalışma verimini artırmak için hedefler belirleme, ilerlemeyi izleme, sonuçları değerlendirme ve yapılandırılmış geri bildirim sağlama sürecini kapsar. Bu süreç tek seferlik bir değerlendirme ile sınırlı kalmayıp, sürekli bir izleme ve yönlendirme yaklaşımını içerir. Performans yönetimi, bireylerin hedeflere ulaşmalarını desteklerken aynı zamanda sonuçlardan sorumlu tutulmalarını da sağlar. Etkili performans yönetimi, kişisel gelişimi kurumsal önceliklerle uyumlu hale getirerek hem hesap verebilirliği hem de büyümeyi teşvik eder.

Hesap verebilirlik kültürü, netlik ile başlar. Liderler, beklentileri açıkça iletmeli, ölçülebilir sonuçlar tanımlamalı ve tüm çalışanların görevlerini ve sorumluluklarını eksiksiz Şekilde anlamasını sağlamalıdır. Bu netlik, belirsizlikleri ortadan kaldırır, hata olasılığını azaltır ve performans değerlendirmeleri için sağlam bir temel oluşturur. Bireyler, kendilerinden ne beklendiğini bildiklerinde, işlerinin sorumluluğunu üstlenmeye, zorlukları ngrl olarak ele almaya ve gelişim fırsatlarını aramaya daha yatkın olurlar (Kimball, 2022).

Performans yönetimi, büyük ölçüde hedef belirlemeye dayanır. Bu hedefler, Spesifik, llebilir, Ulaşılabilir, Alakalı ve Zamana Bağlı (SMART) olmalıdır. Net ve gerçekçi hedefler, çalışanlara bir yol haritası sunarak ilerlemeyi takip etmeyi ve yapıcı geri bildirim sağlamayı kolaylaştırır. Hedefler ayrıca bireylere amaç ve yn sağlar, motivasyonu artırır ve sorumluluk duygusunu pekiştirir.

Geri bildirim, hem hesap verebilirliğin hem de verim yönetiminin temel bir bileşenidir. Zamanında, zgl ve uygulanabilir geri bildirim, bireylerin güçlü ve gelişime açık yönlerini anlamalarına yardımcı olur. Yapıcı geri bildirim, cezalandırmaya odaklanmak yerine bir öğrenme kültürünü teşvik eder ve bireyleri eksikliklerinin sorumluluğunu almaya ve aktif olarak iyileşme yönünde çalışmaya teşvik eder. Ayrıca başarıların takdir edilmesi, olumlu davranışları pekiştirir ve mükemmellik kültürünün sürdürülebilmesini destekler.

Performans yönetim sistemleri genellikle üç aylık veya yıllık değerlendirmeleri ve belirli aralıklarla gerçekleşen koçluk görüşmelerini içerir. Bu sistemler, liderlerin performans eğilimlerini izlemelerini, sorunları öngörülü bir şekilde ele almalarını ve başarıları kutlamalarını sağlar. Tutarlı bir değerlendirme süreci, hesap verebilirliği güçlendirirken, çalışanların denetlenmek yerine desteklendiğini hissetmelerini de sağlar. Aynı zamanda, performansı ve kariyer gelişimini artıracak eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine de katkı sağlar.

Veriler ve metrikler, etkili performans yönetiminde önemli bir rol oynar. Temel performans göstergeleri (KPI'lar) gibi nesnel ölçütler, hedeflere doğru ilerlemenin net bir görünümünü sunar. Metrikler şeffaf ve sorumluluklarla bağlantılı olduğunda, bireylerin kendilerini hesap verebilir tutma olasılığı artar. Ayrıca, veriye dayalı kararlar önyargıyı azaltır, değerlendirmelerde adaleti artırır ve ek destek veya müdahale gerektiren alanları belirler (Qi & ark., 2025).

Hesap verebilirlik, bireysel sorumluluğun ötesine geçerek ekip ve organizasyon düzeyine kadar uzanır. Ekipler, ortak sonuçlar için sorumluluk paylaşmalı, etkili iş birliği yapmalı ve hedeflere ulaşmada birbirlerini desteklemelidir. Kurumsal hesap verebilirlik, stratejik hedeflerle uyumu sağlayan net yönetim yapıları, politikalar ve raporlama mekanizmalarını içerir. Hesap verebilirlik bütün seviyelere yayıldığında, güveni, iş birliğini ve genel organizasyon performansını güçlendirir.

Hesap verebilirlik ve performans yönetiminde karşılaşılan zorluklar genellikle belirsiz beklentiler, tutarsız geri bildirimler veya yetersiz kaynaklardan kaynaklanır. Bu zorlukların aşılması için öngörülü liderlik, şeffaf iletişim ve öğrenmeye değer veren bir kültür gereklidir. Liderler, hesap verebilirliği bizzat modellemeli, performans sorunlarını yapıcı bir şekilde ele almalı ve bireylerin başarılı olması için gerekli araç ve desteği sağlamalıdır.

Sonuç olarak, hesap verebilirlik ve performans yönetimi, kurumsal etkinliği, mesleki gelişimi ve sürdürülebilir başarıyı destekleyen iç içe geçmiş süreçlerdir. Net beklentiler oluşturmak, ölçülebilir hedefler belirlemek, sürekli geri bildirim sağlamak ve kararları veriye dayalı olarak

yönlendirmek, sorumluluk, gelişim ve mükemmelliğin kural olduğu bir kültür meydana getirir. Bu kültür, yalnızca bireysel başarıyı artırmakla kalmaz, aynı zamanda ekipleri güçlendirir, kurumsal hedefleri destekler ve güven ile sürekli gelişim ortamını teşvik eder.



## BÖLÜM 14.

### OKUL GENELİNDE KOÇLUK PROGRAMI TASARIMI

#### 14.1 İhtiyaç Analizi ve Hazırlık

İhtiyaç değerlendirmesi ve hazırlık, her türlü kurumsal veya eğitimsel gelişim çabasının temel süreçlerini oluşturur ve etkili müdahalelerin tasarlanması için başlangıç noktası oluşturur. İhtiyaç değerlendirmesi, mevcut durum ile hedeflenen sonuçlar arasındaki boşlukları sistematik bir şekilde belirlemeye odaklanır. Bu süreç, beceri, bilgi, kaynak, süreç veya kurumsal yapıdaki eksiklikleri inceleyerek liderlerin ve eğitimcilerin geliştirilmesi gereken alanları önceliklendirmelerine yardımcı olur. Böylece müdahaleler, algılanan veya varsayılan eksiklikler yerine gerçek ihtiyaçlarla uyumlu ve kanıta dayalı bir temele oturtulmuş olur.

Hazırlık, ihtiyaç değerlendirmesiyle yakından bağlantılıdır ve bireylerin, ekiplerin veya kuruluşların değişim veya gelişim girişimlerine katılmaya ne kadar hazır ve istekli olduklarını ifade eder. Bu kavram, yeni programların veya uygulamaların hayata geçirilmesini kolaylaştırabilecek veya engelleyebilecek güdülenme etkenleri, kaynakları, becerileri ve genel kültürü kapsar. Hazırlık düzeyinin değerlendirilmesi, muhtemel engeller ve kolaylaştırıcı etkenler hakkında hayati bilgiler sağlayarak liderlerin daha etkili müdahale kararları almasına imkân tanır.

Kapsamlı bir ihtiyaç değerlendirmesi, net hedefler ve kapsamın tanımlanmasıyla başlar. Değerlendirmenin amacı, incelenen popülasyon ve beklenen sonuçların belirlenmesi, sürecin odaklı ve güncel kalmasını sağlar. İyi tanımlanmış bir amaç olmadan değerlendirme, aşırı geniş veya yanlış yönlendirilmiş hale gelebilir ve bu da kaynakların yanlış tahsis edilmesine veya etkisiz müdahalelere yol açabilir.

Veri toplama, hem ihtiyaç değerlendirmesi hem de hazırlık değerlendirmesi için kritik bir bileşendir. Anketler, görüşmeler, odak grupları, gözlemler ve mevcut kayıtların veya başarı ölçütlerinin incelenmesi gibi yöntemler kullanılabilir. Birden fazla veri kaynağının

kullanılması, mevcut koşulların daha eksiksiz ve doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlarken, aynı zamanda değişiklik veya müdahaleden doğrudan etkilenenlerin bakış aıalarını ve deneyimlerini de yansıtır. Toplanan verilerin analizi, kalıpları, eğilimleri ve kritik boşlukları belirlemeye odaklanır. İhtiyaç değerlendirmesi açısından bakıldığında, bu durum beceri eksikliklerini, kaynak yetersizliklerini veya sistemin verimsiz yönlerini ortaya çıkarabilir. Hazırlık değerlendirmesi sırasında, motivasyon farklılıkları, değişime direnç veya roller ve sorumluluklar konusunda belirsizlikler tespit edilebilir. Doğru analiz, karar vericilerin kaynakları etkin bir şekilde hedeflemesine ve en acil ve etkili alanları ele alan müdahaleler tasarlamasına imkân tanır (Collins, Murphy & Brown, 2025).

Önceliklendirme, değerlendirme ve eylem arasında bir köprü görevi görür. Tespit edilen bütün ihtiyaçlar aynı anda ele alınamayacağı için aciliyet, uygulanabilirlik, potansiyel etki ve kurumsal hedeflerle uyum gibi ölçütlere göre değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım, müdahalelerin yalnızca stratejik değil, aynı zamanda kullanışlı olmasını sağlayarak başarılı bir sonuç elde etme ihtimalini artırır.

Bulguların paydaşlarla paylaşılması, şeffaflık ve katılım açısından hayati öneme sahiptir. Değerlendirme sonuçlarının iletilmesi, anlayışı, uyumu ve katılımı teşvik eder. Net iletişim, beklentilerin yönetilmesini, gerçekçi zaman çizelgelerinin oluşturulmasını ve katılımcıların süreçte değerli ve bilgilendirilmiş hissetmelerini sağlar. Paydaşların sürecin erken aşamalarında dahil edilmesi, değerleme hazır olma ve bağlılığı artırabilir.

Eylem planlaması, ihtiyaç ve hazırlık değerlendirmelerinden elde edilen içgörülerini somut adımlara dönüştürür. Bu süreç, hedeflerin belirlenmesini, sorumlulukların atanmasını, zaman çizelgelerinin oluşturulmasını ve gerekli kaynakların tahsis edilmesini içerir. Etkili eylem planlaması, bireylerin veya ekiplerin hazırlık düzeylerini dikkate alarak direnç veya beceri eksikliklerini gidermeye yönelik eğitim, koçluk veya destek yapıları gibi hedefe yönelik stratejileri kapsar. Müdahalelerin etkinliğini sağlamak için izleme ve değerlendirme esastır. Hedeflere göre ilerlemenin izlenmesi, liderlerin stratejilerini gerçek zamanlı olarak uyarlamalarına, başarıları pekiştirmelerine ve ortaya çıkan zorluklarla başa ıkılmalarına olanak tanır.

Sürekli değerlendirme, kurumsal öğrenmeye katkıda bulunur çünkü bir girişimden öğrenilen dersler, gelecekteki ihtiyaç değerlendirmeleri ve hazırlık stratejileri için yol gösterici niteliktedir. Sonuç olarak, ihtiyaç değerlendirmesi ve hazırlık değerlendirmesinin bütünleştirilmesi, sürdürülebilir değişim için sağlam bir temel oluşturur. Liderler, eksiklikleri sistematik olarak analiz eder ve bireyleri ve kuruluşları bu eksiklikleri gidermeye hazırlar. Bu sayede, kanıta dayalı, hedef odaklı müdahaleler uygulayarak uzun vadeli başarı elde edebilirler. Bu bütünlük yaklaşım, yalnızca etkinliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda kapasite, dayanıklılık ve sürekli iyileştirme kültürünün oluşturulmasına da katkı sağlar. Tablo 18, eğitimde koçluk programı tasarımına yönelik ihtiyaç analizi ve hazırlık planı verilmiştir.

**Tablo 18.** Eğitimde koçluk programı tasarımına yönelik ihtiyaç analizi ve hazırlık yapma planı

Adım	Amaç	Koçluk Eylemi / Yönlendirme	Rehber Sorular / Pratik İpuçları
1. Amacı ve Kapsamı Tanımlayın	İhtiyaç değerlendirmesi ve hazırlık değerlendirmesiyle neyi hedeflediğinizi açıklığa kavuşturun	Liderlik veya paydaşlarla tartışmayı kolaylaştırın (ör. öğretim kalitesini artırmak, ekip performansını geliştirmek, yeni program uygulamak)	- Hangi sonuçları elde etmek istiyoruz? - Hangi ekipler, bireyler veya süreçler odak noktasında? - Hangi zaman diliminde çalışıyoruz?
2. Ana Paydaşları Belirleyin	Değerlendirme sürecine kimlerin dahil edilmesi gerektiğini belirlemek	Tüm paydaşları haritalayın (öğretmenler, yöneticiler, destek personeli, öğrenciler, veliler)	- Güncel uygulamalar ve zorluklar hakkında kimler fikirleri beyan edecek? - Değişiklikleri uygulamasından kim sorumlu olacak? - Paydaşlar nasıl etkin bir şekilde sürece dahil edilebilir?
3. Değerlendirme Yöntemlerini Seçin	Doğru ve eyleme dönüştürülebilir verileri toplamının en etkili yollarını seçmek	Birden fazla veri toplama yöntemini tanıyın (anketler, görüşmeler, gözlemler, mevcut	- Nicel ve nitel yöntemleri harmanlayarak kullanın.

		verilerin incelenmesi)	
4. Verileri Toplayın	Güncel ihtiyaçlar ve hazırlık durumu hakkında detaylı bilgi toplamak	Paydaşlara sistematik veri toplama konusunda rehberlik edin; gizliliği ve dürüstlüğu sağlayın	- Görüşmeleri veya anketleri planlayın - Rutinleri veya iş akışlarını gözlemleyin - Birden fazla bakış açısından geri bildirim toplayın
5. Bulguları Analiz Edin	Mevcut durum ile istenen sonuçlar arasındaki boşlukları ve hazırlık düzeylerini belirlemek	Veri inceleme Seanslarını kolaylaştırarak kalıpları, eğilimleri ve temel eksiklikleri ortaya çıkarın	- Beceri ve bilgi boşlukları - Kaynak veya altyapı sınırlamaları - Değişime yönelik motivasyon ve istek - Örgüt kültürü ve hazırlık faktörleri
6. İhtiyaçları Öncelik Sırasına Koyun	Öncelikli olarak ele alınması gereken ihtiyaçların hangileri olduğunu belirlemek	Etki, aciliyet ve kurumsal hedeflerle uyum temelinde ihtiyaçları sıralamak için tartışmaları kolaylaştırın	- Hangi eksiklikler sonuçları en çok etkiliyor? - Mevcut kaynaklar ve zaman çizelgeleri dahilinde neler ele alınabilir? - İhtiyaçlar arasında bağımlılıklar var mı?
7. Değişime Hazırlığımızı Değerlendirin	Kuruluşun değişimi uygulamaya koymaya hazır olup olmadığını değerlendirmek	Hazırlık anketleri, görüşmeler veya odak grup tartışmaları yapın	- Personelin bağlılığı ve motivasyonu - Kapasite ve beceri düzeyleri - Kaynakların kullanılabilirliği - Liderlik desteği ve organizasyon kültürü
8. Bir Eylem Planı Geliştirin	Öncelikli ihtiyaçların karşılanmasına yönelik detaylı ve kullanışlı bir yol haritası oluşturmak	Hedefler, eylemler, roller, zaman çizelgeleri ve destek mekanizmalarını içeren plan geliştirilmesini kolaylaştırın	- Hedefler ve istenen sonuçlar - Belirli eylemler veya müdahaleler - Roller ve sorumluluklar - Zaman çizelgeleri ve kilometre taşları - Eğitim, koçluk, mentorluk gibi destek mekanizmaları
9. Uygulayın ve İzleyin	İlerlemeyi sürekli izleyerek planı yürütmek	Sürekli destek, rehberlik ve geri bildirim sağlayın	- Düzenli ilerleme kontrolleri yapın - Zorluklara veya yeni

			bakış açılarına göre eylemleri ayarlayın - Katılımı sürdürmek için küçük kazanımları kutlayın
10. Değerlendirin ve Düşünün	Müdahalelerin etkisini ölçmek ve öğrenilen dersleri sürekli iyileştirme için kullanmak	Paydaşlarla yansıtıcı Seanslar düzenleyin	- Belirlenen ihtiyaçlar etkili bir şekilde karşılandı mı? - Hazırlık stratejileri katılımı ve etkileşimi artırdı mı? - Gelecekteki ihtiyaç değerlendirmelerine hangi dersler katkıda bulunabilir?

## 14.2 Program Yapısı ve Hedefler

Program yapısını ve hedeflerini tanımlamak, her türlü eğitim, organizasyon ya da koçluk girişiminin temel aşamalarından birini oluşturur. Bu süreç, programın amacının açık biçimde belirlenmesi ve ele alınması hedeflenen ihtiyaçların doğru şekilde analiz edilmesiyle başlar. Programın bütün bileşenleri, açıkça tanımlanmış bir amaç doğrultusunda yönlendirilir. Bu amaç aynı zamanda içerik, kaynak kullanımı ve katılımcı etkileşimiyle ilgili kararların istenen sonuçlarla tutarlı olmasını sağlar. Amaç belirleme yetersiz olduğunda, programlar odaklarını kaybederek anlamlı sonuçlar üretmekte zorlanırlar.

Program tasarımında hedeflerin SMART (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zaman Sınırlı) ölçütlerine göre belirlenmesi kritik önemdedir. Bu hedefler, başarının değerlendirilmesi için ölçülebilir bir zemin sunar ve katılımcılarla kolaylaştırıcılara süreç boyunca net bir yön kazandırır. Aynı zamanda hesap verebilirliği güçlendirerek programın yapısal bütünlüğünü destekler. İyi tanımlanmış hedefler, danışanların dönüm noktalarına ulaştıklarında bir başarı duygusu yaşamalarına olanak tanıyarak azimlerini ve katılımlarını artırır (Wexler & ark., 2025).

Program yapısı ise belirlenen hedeflere nasıl ulaşılabileceğini tanımlar. Yapı, etkinliklerin sırası, Seans süreleri, toplantı sıklığı ve sunum yöntemleri gibi unsurları içerir. Tutarlı bir yapı, katılımcıların temel kavramlardan daha

ileri becerilere doğru mantıklı bir Şekilde ilerlemesini sağlayarak bütünsel bir öğrenme deneyimi yaratır. Ayrıca etkili plan yapma ve kaynakları verimli kullanma imkânı sağlar.

Hedef kitlenin özelliklerini anlamak da program tasarımının ayrılmaz bir parçasıdır. Katılımcıların ön bilgileri, öğrenme biçimleri ve değişime hazır oluş düzeyleri göz önünde bulundurularak içerik ve yöntemlerin uyarlanması gerekir. Bu yaklaşım, bilişsel aşırı yüklenmeyi ve kopukluğu önleyerek daha erişilebilir, ilgi çekici ve katılımcı merkezli bir öğrenme ortamı oluşturur. Böylece anlamlı öğrenme ve başarılı sonuçlara ulaşma olasılığı önemli ölçüde artar.

Programlara değerlendirme ve geri bildirim mekanizmalarının bütünlüştürülmesi de önemli bir boyuttur. Katılımcıların ilerlemesinin düzenli izlenmesi, gelişim alanlarının belirlenmesine ve ihtiyaç duyulan noktalarda zamanında müdahale edilmesine imkân tanır. Geri bildirim döngüleri, içerik, hız ve öğretim stratejilerinde gerekli ayarlamaların yapılmasını sağlayarak programın etkinliğini artırır (Pineda- Baec & Ark., 2025).

Kaynak tahsisi de program yapısıyla doğrudan ilişkilidir. İnsan gücü, finansal imkânlar ve materyal destek gibi kaynakların önceden planlanması programın düzenli Şekilde ilerlemesi açısından gereklidir. Kolaylaştırıcı uzmanlığı, eğitim materyallerinin niteliği, teknolojik araçların erişilebilirliği ve lojistik düzenlemeler bu kapsamda dikkate alınmalıdır. Yeterli kaynaklarla desteklenen bir program yapısı, hedeflere verimli ve sürdürülebilir biçimde ulaşmak için sağlam bir temel sunar.

Program hedeflerinin, kurumun veya örgütün genel stratejileriyle uyumlu olması da önem taşır. Bu uyum, programın daha geniş ölçekli öncelikleri desteklemesini sağlar ve etkisini artırır. Örneğin, bir okulda geliştirilen bir program müfredat standartları, mesleki gelişim hedefleri veya öğrenci başarı ölçütleriyle ilişkilendirildiğinde, bireysel girişimler ile kurumun hedefleri arasında güçlü bir uyum sağlar.

Program yapısında esneklik de göz ardı edilmemesi gereken bir unsurdur. Yapılandırılmış bir plan yol gösterici olurken, beklenmeyen durumlara

veya yeni fırsatlara uyum sağlayabilecek esneklikte olmalıdır. Bu esneklik, zaman çizelgelerinin yeniden planlanmasını, faaliyetlerin gözden geçirilmesini veya katılımcı geri bildirimlerinin tasarıma dahil edilmesini içerebilir. Böylece program, süreci boyunca güncel, etkili ve ihtiyaçlara duyarlı kalır (Stein & Stipek, 2023).

Açık iletişim ise program yapısını ve hedeflerini tanımlama sürecinin merkezinde yer alır. Katılımcılar, kolaylaştırıcılar ve sponsorlar gibi bütün paydaşların programın içeriğini, hedeflerini ve beklenen çıktılarını net biçimde anlaması gerekir. Şeffaf iletişim, belirsizlikleri azaltır, güven oluşturur ve iş birliğine dayalı katılımı güçlendirerek sürdürülebilir bağlılığı destekler. Son olarak, program yapısı ve hedeflerinin belirlenmesi canlı ve yinelenmeli bir süreçtir. Etkin programlar, geri bildirimler, ortaya çıkan ihtiyaçlar ve değişen koşullar doğrultusunda sürekli olarak gözden geçirilir ve geliştirilir. Tasarımcılar hem süreçleri hem de sonuçları sistematik biçimde değerlendirerek programın hedeflerle uyumlu, anlamlı ve yüksek nitelikli öğrenme deneyimleri sunmasını sağlar. Bu döngüsel yaklaşım, programın kalitesini ve uygulanabilirliğini sürekli olarak güçlendirir.

### **14.3 Kaynaklar ve Altyapı**

Gerekli kaynaklar ve altyapı, herhangi bir koçluk programının, kurumsal girişimin veya eğitim projesinin başarısını ve sürdürülebilirliğini belirleyen temel unsurlardır. Kaynaklar, faaliyetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi için gerekli olan insan, finansal, teknolojik ve maddi girdileri ifade eder. Bu kaynakların etkinliği yalnızca erişilebilirliklerine değil, aynı zamanda programın hedefleriyle uyumlu olmalarına ve her bir unsurun amaçlanan sonuçları nasıl desteklediğine de bağlıdır. Kaynakları en başından doğru bir şekilde belirlemek ve organize etmek, verimliliğin temelini oluşturur. Bu, kesinti veya gecikme tehlikesini en aza indirir.

İnsan kaynakları belki de en hayati bileşendir, çünkü personelin becerileri, uzmanlığı ve bağlılık düzeyi programın sunum kalitesini doğrudan etkiler. İnsan kaynakları sadece saha antrenörlerini değil, aynı zamanda idari personeli, yöneticileri, dış danışmanları ve uzmanları da kapsar. Doğru beceri setlerinin belirli rollere eşleştirilmesi, gerekli eğitimlerin

sağlanması ve açık iletişim kanallarının oluşturulması, insan kaynaklarının etkin kullanımı açısından hayati öneme sahiptir. Ayrıca, koçluk ilkelerine değer veren ve aktif katılım yoluyla bağlılık gösteren destekleyici bir liderliğin varlığı da program başarisını doğrudan etkiler (Stein & Stipek, 2023).

Finansal kaynaklar, bir programın ölçeğini ve sürdürülebilirliğini belirler. Ayrıntılı bir bte; maaşlar, eğitim maliyetleri, teknoloji yatırımları, malzemeler ve diğer bütün operasyonel giderleri kapsmalıdır. Etkili finansal yönetim, harcamaların izlenmesini, Şeffaflığın sağlanmasını ve beklenmedik durumlar için önceden planlama yapılmasını içerir. Yeterli finansman veya uygun finansal denetim olmadan, en iyi tasarlanmış programlar bile başarisızlığa uğrayabilir. Harcamaları akılcı bir Şekilde önceliklendirmek, sınırlı kaynakları en yüksek yatırım getirisi sağlayan faaliyetlere yönlendirerek program etkinliğinin artmasına yardımcı olur (Kraft & Blazar, 2024).

Teknolojik altyapı, özellikle koçluk, eğitim veya kurumsal gelişim alanlarında, modern programlar için giderek vazgeçilmez hale gelmektedir. Bu altyapı, iletişim, veri yönetimi, izleme ve sanal koçluk platformları için gerekli yazılımları içerir. Güvenilir internet erişimi, güvenli veri depolama ve kullanıcı dostu arayüzler, verimliliği artırır ve katılımı teşvik eder. Altyapının program kapsamındaki büyümeye veya değişikliklere uyum sağlayacak Şekilde lçklenebilir ve esnek olması, teknolojik darboğazların ilerlemeyi engellemesini önler.

Ofis alanları, derslikler, eğitim merkezleri ve ekipmanlar gibi fiziksel altyapı, faaliyetlerin gerçekleştiği somut ortamı sağlar. Bakımlı, erişilebilir ve güvenli fiziksel alanlar, katılımcıların motivasyonuna, üretkenliğine ve genel memnuniyetine katkıda bulunur. Planlamada, kapasite, ergonomik tasarım, engelli bireyler için erişilebilirlik ve farklı aktiviteler için mekanların uyarlanabilirliği dikkate alınmalıdır. Fiziksel altyapıdaki kk eksiklikler bile program sunumunda önemli aksaklıklara yol açabilir.

Materyaller ve öğrenme kaynakları, etkili uygulamanın temel unsurlarıdır. Bunlar arasında kitaplar, kılavuzlar, görsel yardımcılar, değerlendirme

araçları ve eğitim veya koçluk ortamlarındaki diğer öğretim materyalleri yer alır. Yeterli materyale sahip olmak ve bu materyallerin güncel, ilgili ve kültürel olarak uygun olmasını sağlamak, danışanların katılımını ve öğrenme sonuçlarını doğrudan etkiler. Bu kaynakların düzenli olarak değerlendirilmesi ve güncellenmesi, program kalitesinin ve geçerliliğinin korunmasına katkı sağlar.

Veri ve bilgi yönetim sistemleri de giderek temel altyapı olarak kabul edilmektedir. Bu sistemler, kuruluşların ilerlemeyi izlemesine, sonuçları ölçmesine ve kanıta dayalı kararlar almasına olanak tanır. Katılımcı veritabanları, performans izleme araçları ve geri bildirim mekanizmaları, veri yönetimi kapsamında önemli rol oynar. Veri güvenliği, bütünlüğü ve gizlilik düzenlemelerine uyum sağlanması kritik öneme sahiptir. Etkili bilgi yönetimi, idari yükü azaltır ve program etkinliğini artırmak için eyleme geçirilebilir içgörüler sunar.

Teknik yardım, mentorluk ve akran ağları gibi destek sistemleri, sorunsuz işleyişin sağlanmasında genellikle göz ardı edilse de hayati öneme sahiptir. Bu sistemler, katılımcıların, koçların ve personelin zorlukların üstesinden gelmelerine, en iyi uygulamaları paylaşmalarına ve gerektiğinde ek uzmanlığa erişmelerine yardımcı olur. Yapılandırılmış bir destek ağı, iş birliğini teşvik eder, sürekli gelişimi destekler ve program katılımcıları ile personel arasındaki tükenmişlik veya kopukluk tehlikesini azaltır (Pineda-Baec & Ark., 2025).

Sürdürülebilirlik, kaynak ve altyapı planlamasında olmazsa olmaz bir unsurdur. Programlar, uzun vadeli ihtiyaçları, potansiyel tehditleri ve kaynak kullanılabilirliğini sürdürme stratejilerini değerlendirmelidir. Bu, personel devir hızı, ekipman değişimi, fon sürekliliği ve değişen çevresel veya teknolojik koşullara uyum sağlama planlamasını içerir. Sürdürülebilirlik odaklı yaklaşım, programın başlangıcındaki yatırımların uzun süreli fayda sağlamasını garanti eder. Son olarak, kaynak ve altyapı planlaması, program hedefleri, paydaş beklentileri ve bağlamsal gerçeklerle yakından uyumlu olmalıdır. İhtiyaçların kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi, dikkatli önceliklendirme ve düzenli inceleme döngüleri, uyum ve duyarlılığın korunmasına yardımcı olur. İnsan, finansal, teknolojik, fiziksel ve bilgi kaynaklarının tutarlı ve stratejik bir çerçeveye

entegre edilmesi, kuruluşların etkili program uygulaması, ölçülebilir sonuçlar ve uzun vadeli başarı için gerekli koşulları oluşturmasını sağlar.

#### 14.4 Kaynaklar ve Altyapı

Politika ve yönerge geliştirme, bir kuruluşun operasyonlarını, davranışlarını ve karar alma süreçlerini yönlendiren ilkeleri, kuralları ve çerçeveleri oluşturmayı amaçlayan sistematik bir süreçtir. Etkili politikalar ve yönergeler, kuruluşun tüm üyelerinin beklentilerini, sorumluluklarını ve süreçleri anlamasını sağlayarak tutarlılığı, adaleti ve hem iç standartlara hem de dış düzenlemelere uyumu teşvik eder. Bu belgeler, kurumsal uygulamaları amaç, görev ve stratejik hedeflerle uyumlu hâle getiren temel araçlar olarak hizmet eder.

Politika geliştirme süreci, bir politika veya kılavuza duyulan ihtiyacın belirlenmesiyle başlar. Bu ihtiyaç, yasal değişiklikler, kurumsal büyüme, risk yönetimi değerlendirmeleri, operasyonel verimsizlikler veya personel ve paydaşlardan gelen geri bildirimler sonucunda ortaya çıkabilir. Kapsamlı bir değerlendirme yapmak, hedeflerin netleştirilmesine, kapsamın tanımlanmasına ve hangi alanların resmi rehberliğe ihtiyaç duyduğunun önceliklendirilmesine yardımcı olur. Politikanın kurum kültürü, değerleri ve uzun vadeli stratejik hedeflerle uyumlu olmasını sağlamak için kurumsal bağlamın iyi anlaşılması büyük önem taşır.

Paydaş katılımı, etkili politika geliştirme sürecinin temel bileşenlerinden biridir. Çalışanlar, yöneticiler, konu uzmanları ve dış ortaklardan alınan girdiler, politikanın alaka düzeyini, uygulanabilirliğini ve kabul edilebilirliğini artırır. Paydaşların sürece erken dahil edilmesi, uygulama önündeki olası engellerin belirlenmesine yardımcı olur ve politikanın operasyonel ihtiyaçları karşılmasını sağlar. Etkili katılım, anketler, odak grupları, çalıştaylar veya danışma komiteleri aracılığıyla gerçekleştirilebilir (Pineda- Baec & Ark., 2025). Hedefler ve paydaşlar netleştirildikten sonra taslak hazırlık süreci başlar. Politika taslakları, mümkün olduğunca belirsizlikten ve teknik terimlerden uzak, açık ve anlaşılır bir dil kullanılarak oluşturulmalıdır. Terimlerin, rollerin, sorumlulukların ve prosedürlerin net tanımları, anlayışı artırır ve yanlış yorumlamaları önler. Açıklayıcı örnekler ve senaryolar eklemek,

beklentilerin netleşmesine katkı sağlar. Taslak hazırlık sürecinde, mevcut politikalarla uyum ve geçerli yasa, standart ve düzenleyici gereklilikler de göz önünde bulundurulmalıdır.

Taslaklar oluşturulduktan sonra, genellikle inceleme ve geri bildirim sürecine tabi tutulur. Bu süreç, doğruluk, açıklık ve uygulanabilirliği sağlamak için şirket içi uzmanları, hukuk müşavirlerini ve üst düzey yöneticileri kapsar. Alınan geri bildirimler, taslağın geliştirilmesi, tutarsızlıkların giderilmesi ve uygulamadaki zorlukların ele alınması için kullanılır. Kurumsal ihtiyaçlar, temel yönergeler ve yürütülen işlemlerin uygunluğu arasında denge sağlamak amacıyla bu süreç çoğu zaman birden fazla düzeltme gerektirir (Wexler & ark., 2025).

Onay ve resmileştirme, politika geliştirme sürecinin kritik adımlardır. İncelenip düzeltilen edilen taslak, yönetim kurulu, yürütme kurulu veya ilgili bölüm başkanı gibi yetkili makamlar tarafından resmi olarak onaylanmalıdır. Resmî onay, politikanın meşruiyetini güvence altına alır ve kurumsal bağlılığı gösterir. Onaylanan politikalar daha sonra belgelenir, yayınlanır ve yaygın farkındalık ile erişilebilirliği sağlamak amacıyla resmi kanallar aracılığıyla paylaşılır.

Uygulama planlaması, politika taslaklarının hazırlanması kadar önemlidir. Politikaların günlük uygulamalarla birleştirilmesi için kullanışlı stratejiler geliştirilmelidir. Bu stratejiler arasında standart işletim prosedürlerinin oluşturulması, eğitim programları, iletişim kampanyaları ve izleme araçları yer alabilir. Uygulama planları, zaman çizelgelerini belirlemeli, sorumlulukları atamalı ve uyumluluğu sağlamak için gereken kaynakları tanımlamalıdır. Personel eğitimi ve desteği, politikanın anlaşılmasını, kabul edilmesini ve tutarlı bir şekilde uygulanmasını teşvik eder.

İzleme ve değerlendirme, politikaların etkinliğini ve güncelliğini sürdürmek için elzemdir. Temel performans göstergeleri, denetimler ve geri bildirim mekanizmaları, uyumu takip etmeye, eksiklikleri belirlemeye ve politika etkisini ölçmeye imkân tanır. Düzenli değerlendirmeler, beklenmeyen sonuçları, kafa karışıklığı yaratan alanları veya ortaya çıkan tehditleri tespit ederek gerekli düzeltmelere temel sağlar. İzleme süreci

ayrıca sorumluluk kùltürünü güçlendirir ve uyumluluk düzeylerini görünür hâle getirir.

Politikaların güncel kalabilmesi için periyodik inceleme ve güncellemeler şarttır. Kuruluşlar, teknoloji, mevzuat, piyasa koşulları ve iç önceliklerdeki değişimlerin yaşandığı canlı bir ortamda faaliyet gösterir. Politikalar, temel amaçlarını kaybetmeden bu değişikliklere uyum sağlayabilecek esnekliğe sahip olmalıdır. İnceleme döngüleri ve güncelleme protokolleri, politikaların kurumsal ihtiyaçlar doğrutusunda gelişmesini ve stratejik hedefler ile düzenleyici gerekliliklerle uyumlu kalmasını sağlar (Collins, Murphy & Brown, 2025). Etkili politika ve yönerge geliştirme, kurumsal istikrar, şeffaflık ve tutarlılığa katkıda bulunur. İyi hazırlanmış politikalar, güveni artırır, çatışmaları azaltır ve karar alma süreçleri için net çerçeveler sunar. Ayrıca risk yönetimi, operasyonel verimlilik ve etik davranış için temel oluşturur. Dikkatli planlama, paydaş katılımı, açık taslak hazırlama, resmî onay, stratejik uygulama ve sürekli değerlendirme bir araya getirildiğinde, kuruluşlar politikalarının yalnızca davranışları yönlendirmekle kalmayıp aynı zamanda sürdürülebilir büyüme ve uzun vadeli başarıyı desteklemesini garanti edebilir.

#### **14.5 İletişim Yönetimi ve Farkındalık**

Etkili iletişim ve farkındalık planlaması, paydaşların bilgilendirilmesini, sürece katılımını ve hedeflerle uyumlu hareket etmelerini sağlamayı amaçlayan her kuruluş için çok önemli bir unsurdur. Bu süreç esasen hedef grupları belirlemeyi, bilgi ihtiyaçlarını anlamayı ve stratejik mesajlar (yankı uyandıran ve uygun eylemi teşvik eden) iletmeyi içerir. Dikkatli bir planlama yapılmadığı takdirde, iletişim çabaları tutarsız, belirsiz veya önemsiz hale gelir. Bu da iletişim hedefleri üzerindeki etkilerini azaltır.

İletişim ve farkındalık planı geliştirmede ilk adım, kapsamlı bir hedef kitle analizidir. Bu analiz, iç ve dış paydaşların belirlenmesini, beklentilerinin anlaşılmasını, bilgi tüketim alışkanlıklarının tespit edilmesini ve potansiyel kaygılarının değerlendirilmesini kapsar. Hedef kitlelerin rol, etki ve ilgi alanı gibi faktörlere göre segmentlere ayrılması, kuruluşların her grup için ilgili ve ilgi çekici mesajlar oluşturmasına olanak tanır.

Net hedefler, etkili bir iletişim planının temelini oluşturur. Kuruluşlar, her iletişim girişimiyle neyi başarmayı hedeflediklerini açıkça tanımlamalıdır. Bu hedefler arasında farkındalık yaratmak, paydaşları bilgilendirmek, davranış değişikliğini teşvik etmek veya projeye destek sağlamak yer alabilir. İyi tanımlanmış hedefler, mesajların odaklı ve ölçülebilir olmasını sağlayarak planlamacıların etkinliği değerlendirmelerine imkân verir (Stein & Stipek, 2023).

Mesajlaşma, iletişim planlamasının merkezinde yer alır. Mesajlar doğru, tutarlı ve kurumsal değerlerle uyumlu olmalıdır. Temel mesajların geliştirilmesi, her hedef kitle için en önemli noktaların vurgulanmasını, açık ve anlaşılır bir dilin kullanılmasını ve ikna edici bir üslup benimsenmesini içerir. Ayrıca, sorular, yanlış anlamalar veya dirençler öngörülerek, bunların mesaj içinde öngörülü bir şekilde ele alınması hayati öneme sahiptir.

Hedef kitlelere etkin biçimde ulaşmak için uygun iletişim kanallarının seçimi önemlidir. Bu kanallar e-posta, bültenler, intranet güncellemeleri, sosyal medya, web seminerleri veya yüz yüze toplantılar gibi çeşitli biçimlerde olabilir. Kanalların seçimi, hedef kitlenin tercihleri, mesajın karmaşıklığı ve aciliyeti ile mevcut kaynaklarla uyumlu olmalıdır. Çok kanallı bir yaklaşım, mesajların farklı bağlamlarda tekrarlanmasını sağlayarak erişimi artırır ve etkiyi pekiştirir.

Zamanlama ve sıralama, farkındalık planlamasında önemli rol oynar. Kuruluşlar, iletişimlerin ne zaman ve hangi sırayla yapılacağını belirleyerek azami etki sağlamalıdır. Mesajların önemli olaylar, proje kilometre taşları veya karar noktaları ile koordine edilmesi, alaka düzeyini artırır ve zamanında etkileşimi teşvik eder. Düzenli güncellemeler, sürecin ivmesini korur ve önemli noktaların sürekli olarak pekiştirilmesine imkân tanır.

İzleme ve geri bildirim mekanizmaları, etkili iletişim planlarının hayati bileşenlerindedir. Anketler, odak grup görüşmeleri veya gayri resmi toplantılar yoluyla geri bildirim toplanması, kuruluşların anlayış, algı ve etkileşimi değerlendirmesine yardımcı olur. Ayrıca e-posta açılma oranları, sosyal medya etkileşimi ve etkinlik katılımı gibi ölçümler,

mesajlaşma stratejilerinin geliştirilmesi ve eksikliklerin giderilmesi için somut veri sağlar.

Kriz iletişimi ve risk yönetimi, planlama süreciyle birleştirilmelidir. Kuruluşlar, olası zorlukları, yanlış anlamaları veya olumsuz tepkileri önceden tahmin etmeli ve hızlı ve etkili yanıt verecek protokoller oluşturmalıdır. Önceden onaylanmış mesaj şablonları ve belirlenmiş sözcüler, hassas durumlarda tutarlı, profesyonel ve zamanında müdahale olanağı sağlar.

Eğitim ve kapasite geliştirme çabaları, iletişim çalışmalarının etkinliğini de artırır. Çalışanlar, liderler ve kilit paydaşlar, mesajları açık ve doğru bir şekilde iletmek için gerekli beceri, bilgi ve araçlarla donatılmalıdır. Atölyeler, brifingler ve kaynak materyalleri, ilgili herkesin rolünü anlamasına ve tutarlı mesajların iletilmesine katkıda bulunur. Son olarak, iletişim ve farkındalık planlaması canlı ve yinelemeli bir süreç olarak ele alınmalıdır. Planlar, geri bildirimler, değişen koşullar ve kurumsal önceliklere göre düzenli olarak gözden geçirilmeli, güncellenmeli ve uyarlanmalıdır. Sürekli iyileştirme, iletişim çalışmalarının etkinliğini korur, güven oluşturur ve uzun vadeli etkileşimi destekleyerek kurumsal girişimlerin ve stratejik hedeflerin başarısına katkıda bulunur.



## BÖLÜM 15.

### KOÇLUK PROGRAMLARININ İZLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 15.1 Değerlendirme Araçları ve Yöntemleri

Eğitim koçluğu kapsamında değerlendirme araçları ve teknikleri, hem koçluk müdahalelerinin etkinliğini hem de öğrencilerin, öğretmenlerin ve eğitim liderlerinin gelişimini izlemek açısından kritik öneme sahiptir. Bu araçlar, ilerlemeyi ölçmek, güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri belirlemek ve koçluk hedeflerinin daha geniş eğitim hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamak için yapılandırılmış yöntemler sunar. Etkili bir değerlendirme süreci, koçluk bağlamını anlamak ve faaliyetlerin belirtilen hedeflerle (akademik başarı, öğretmen gelişimi veya liderlik becerileri) uyumlu olmasını sağlamakla başlar.

Gözlem, eğitim koçluğunda en yaygın kullanılan değerlendirme tekniklerinden biridir. Bu yöntem, koçun öğretim uygulamalarını, sınıf içi etkileşimleri veya liderlik davranışlarını doğrudan incelemesini kapsar. Ölçütler veya kontrol listeleri gibi yapılandırılmış gözlem çerçeveleri, gözlemlerin standartlaştırılmasına yardımcı olur ve değerlendirme için ölçülebilir kriterler sağlar. Gözlem, bireyin bağlamına özgü, eyleme geçirilebilir, anlık ve kanıta dayalı geri bildirim sunma imkânı verir. Öz değerlendirme araçları, eğitim koçluğunun bir diğer temel bileşenidir. Bu araçlar, öğrencileri, öğretmenleri veya liderleri kendi uygulamaları üzerinde düşünmeye, algıladıkları güçlü ve zayıf yönlerini tanımlamaya ve gelişim süreçlerinin sorumluluğunu üstlenmeye teşvik eder. Öz değerlendirme anketleri, yansıtıcı günlükler ve yapılandırılmış yansıtma soruları, bireylerin davranış kalıplarını fark etmelerini ve zaman içindeki ilerlemeyi izlemelerini sağlar. Öz değerlendirme ile dış gözlemin birleşimi, performansın daha bütüncül bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanır.

Geri bildirim mekanizmaları, koçluk değerlendirmelerinin merkezinde yer alır. Yapıcı geri bildirim, koçtan, akranlardan veya öğrencilerden

sağlanabilir. Özellikle 360 derece geri bildirim teknikleri, çok boyutlu bir değerlendirme sunarak birden fazla paydaşın bakış açısını yansıtır. Bu tür geri bildirimler, bireylerin eylemlerinin ve kararlarının nasıl algılandığını anlamalarına yardımcı olur ve anlamlı değişim ile eğitim standartlarına uyum için fırsatlar oluşturur.

Performans ölçümleri ve veriye dayalı değerlendirme teknikleri, eğitim koçluğunda giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Standart test sonuçları, öğrenme çıktıları, katılım düzeyi, etkileşim sıklığı ve diğer ölçülebilir göstergeler, koçluk müdahalelerinin etkisini değerlendirmek için kullanılabilir. Nicel veriler, koç ve danışan arasındaki görüşmeler için nesnel bir temel sunar ve zaman içinde eğilimleri analiz ederek eksiklikleri belirlemeye ve koçluk stratejilerini doğrulamaya imkân verir.

Yapılandırılmış görüşmeler ve odak grupları, öğretmenlerin, öğrencilerin veya yöneticilerin deneyimleri, motivasyonları ve karşılaştıkları zorluklar hakkında derinlemesine bilgi sağlayan nitel araçlardır. Bu teknikler, standart ölçümlerle elde edilemeyen zengin ve açıklayıcı veriler sunar. Açık uçlu sorular ve rehberli tartışma konuları, performansı etkileyen temel faktörlerin ortaya çıkmasına yardımcı olur ve koçun daha kişiselleştirilmiş ve etkili müdahaleler tasarlamasını sağlar.

Hedef belirleme çerçeveleri, özellikle SMART (Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili, Zamana Bağlı) hedefler, eğitim koçluğunda değerlendirme için temel araçlardır. Bu çerçeveler, koçların ve müşterilerin net hedefler belirlemesine ve ilerlemeyi sistematik olarak takip etmesine olanak tanır. Hedeflerin düzenli olarak gözden geçirilmesi hem motivasyonu artırır hem de hesap verebilirliği destekler. Böylece koçluk süreci, odaklı, yapılandırılmış ve sonuç odaklı bir nitelik kazanır. Hedef ilerlemesinin somut sonuçlarla ilişkilendirilmesi, koçluk etkinliğinin kanıta dayalı olarak değerlendirilmesini güçlendirir.

Dijital araçlar ve teknoloji destekli değerlendirmeler, koçluk etkinliğinin ölçülme biçimini dönüştürmüştür. Öğrenme yönetim sistemleri, dijital portföyler ve eğitim uygulamaları, performansı, katılımı ve beceri gelişimini gerçek zamanlı olarak takip edebilir. Bu araçlar, yalnızca anlık geri bildirim sağlamakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli analizlere

olanak vererek eğilimlerin belirlenmesini, müdahalelerin değerlendirilmesini ve stratejilerin daha etkili hale getirilmesini sağlar (Schachter & ark., 2025).

Akran değerlendirmesi ve işbirlikli düşünme teknikleri de koçluk sürecinde önemli bir rol oynar. Yapılandırılmış akran değerlendirme veya işbirlikli öğrenme toplulukları, öğretmenler ve eğitim liderlerinin uygulamalarını karşılaştırmalarına, stratejilerini paylaşmalarına ve sürekli gelişim kültürü geliştirmelerine imkân tanır. Akran geri bildirim, koçluk sürecine çoklu bakış açıları kazandırırken hesap verebilirliği ve eleştirel düşünmeyi teşvik eder.

Son olarak, değerlendirme tekniklerinin üçgenlenmesi, koçluk değerlendirmelerinin güvenilirliğini ve geçerliliğini artırır. Gözlem, öz değerlendirme, performans ölçümleri, görüşmeler ve geri bildirim birlikte kullanılması, değerlendirmelerin kapsamlı ve dengeli olmasını sağlar. Üçgenleme, önyargıyı azaltır, ilerlemenin net bir resmini sunar ve koçluk müdahalelerinde kanıta dayalı kararları destekler. Dikkatli uygulandığında, bu araç ve teknikler sürdürülebilir gelişimi teşvik eder, eğitim sonuçlarını iyileştirir ve yansıtıcı bir uygulama kültürüne katkıda bulunur. Tablo 19’da, koçluk programlarında değerlendirme araçları ve yöntemleri ile ilgili plan verilmiştir.

**Tablo 19.** Koçluk programlarında kullanılacak değerlendirme araçları ve yöntemlerine ilişkin bir plan

Adım	Başlık	Açıklama / Eylemler
1	Koçluk Hedeflerini Tanımlayın	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koçluğun odağını netleştirin: öğretmen performansı, öğrenci öğrenimi, liderlik gelişimi veya kurumsal iyileştirme.</li> <li>- Eğitim öncelikleri veya standartlarıyla uyumlu belirli hedefler belirleyin.</li> <li>- Hedefleri ölçülebilir ve eyleme geçirilebilir kılmak için AKILLI hedefler çerçevesini kullanın.</li> </ul>
2	Değerlendirme Araçlarını Seçin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hedeflere uygun araçları belirleyin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sınıf veya liderlik davranışları için gözlem kontrol listeleri/puanlama ölçütleri.</li> <li>• Öz değerlendirme anketleri veya düşünce günlükleri.</li> <li>• Test puanları, etkileşim düzeyleri veya katılım gibi performans ölçümleri.</li> <li>• 360 derece geri bildirim veya akran değerlendirmeleri.</li> </ul> </li> </ul>

		- Araçların geçerli, güvenilir ve kullanışlı olduğundan emin olun.
3	Temel Değerlendirmeyi Gerçekleştirin	- Seçilen araçları kullanarak ilk verileri toplayın. - Yapılandırılmış sınıf ziyaretleri veya toplantılar planlayın. - Öz değerlendirme için düşünme soruları veya anketler sunun. - Mevcut çalışmayı belgelendirin; güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirleyin.
4	İşbirlikçi Hedefler Belirleyin	- Temel verileri müşterilerle gözden geçirin. - Kısa ve uzun vadeli hedefleri birlikte oluşturun, gerçekçi ve ölçülebilir olmasına dikkat edin. - Her hedef için başarı göstergelerini tanımlayın.
5	Koçluk Müdahalelerini Uygulayın	- Müşteri ihtiyaçlarına göre birebir seanslar, modelleme, mentorluk veya atölye çalışmaları düzenleyin. - Hedeflerle uyumlu uygulanabilir stratejiler, kaynaklar ve rehberlik sağlayın. - Sürekli öz değerlendirmeyi ve günlük tutmayı teşvik edin.
6	Devam Eden Kanıtları Toplayın	- Sınıf veya liderlik uygulamalarını düzenli gözlemleyin. - Performans ölçümlerini ve hedeflere doğru ilerlemeyi takip edin. - Akranlardan, öğrencilerden veya süpervizörlerden geri bildirim toplayın. - Mümkünse dijital araçlar veya öğrenme yönetim sistemleriyle izleme yapın.
7	Verileri Yansıtm ve Analiz Edin	- Güncel verileri başlangıç ölçümleriyle karşılaştırın. - İlerlemeyi, devam eden zorlukları ve ortaya çıkan kalıpları belirleyin. - Müşterinin öz farkındalığını ve hesap verebilirliğini artırmak için düşünmesini teşvik edin.
8	Koçluk Stratejilerini Ayarlayın	- Veriler ve yansımalar doğrultusunda koçluk müdahalelerini geliştirin. - Kişiye özel stratejiler ve ek destekle zorlukları aşın. - Genel hedeflerle uyumu koruyarak gerektiğinde hedefleri güncelleyin.
9	Sonuçları Değerlendirin	- Koçluk döngüsünün sonunda resmi değerlendirme yapın. - Birden fazla kaynaktan gelen üçgenlenmiş verileri kullanarak hedeflere doğru ilerlemeyi gözden geçirin. - Öğrenilen dersleri ve bunların öğretim, öğrenme veya liderlik uygulamaları üzerindeki etkilerini belgeleyin.
10	Başarıyı Kutlayın ve Sonraki Adımları Planlayın	- Başarıları ve büyümeyi tanıyın; sürekli iyileştirmeyi motive edin. - Devam eden gelişim veya ileri koçluk döngüleri için alanları belirleyin. - Müşterileri geleceğe yönelik hedefler koymaya ve yansıtıcı uygulamalar sürdürmeye teşvik edin.

## 15.2 Nicel ve Nitel Göstergeler

Eğitim koçluğu, ilerlemeyi, etkinliği ve geliştirilmesi gereken alanları değerlendirmek için hem nicel hem de nitel göstergelere büyük ölçüde dayanır. Nicel göstergeler, zaman içinde sistematik olarak izlenebilen ölçülebilir veriler sunarak, koçların ve liderlerin öğrenci performansı, öğretmen uygulamaları ve kurumsal sonuçlardaki değişimleri değerlendirmesine imkân sağlar. Bu göstergeler genellikle sayısaldir ve test puanları, devam oranları, katılım ölçütleri ve verilen görevlerin tamamlanma oranları gibi somut ilerleme kanıtları sağlar. Temel ölçümler oluşturmak, hedefler belirlemek ve gelişmeleri kıyaslamak açısından değerlidir.

Eğitim koçluğunda nicel göstergeler genellikle akademik başarı ölçütlerini içerir. Örneğin notlar, standart test puanları ve değerlendirme sonuçları, öğrencinin öğrenme gelişimini ve olası eksikliklerini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Öğretmenler için ders tamamlama oranları, sınıf gözlem puanları ve hedeflenen öğretim stratejilerinin kullanım sıklığı gibi göstergeler, mesleki gelişimin ölçülebilir kanıtlarını sunar. Eğitim liderleri ise bu verileri zaman içinde analiz ederek koçluk müdahalelerinin etkinliğini belirleyebilir ve veri temelli kararlar alabilir (Glover, Reddy & Crouse, 2023).

Davranış ve katılım metrikleri de önemli bir nicel gösterge grubunu oluşturur. Devam oranları, dakiklik, sınıf içi etkinliklere katılım ve ders dışı programlara katılım gibi göstergeler sayısal olarak izlenebilir. Bu metrikler, koçların öğrenme çıktılarını etkileyebilecek kalıpları tanımlamasına yardımcı olur. Örneğin, katılım oranlarında sürekli bir iyileşme, motivasyonel koçluk tekniklerinin veya öğrenci katılımını artırmayı hedefleyen müdahalelerin başarısının göstergesi olabilir.

Öğretmen ve lider performansının değerlendirilmesinde nicel göstergeler önemli bir rol oynar. Tamamlanan koçluk seanslarının sayısı, geri bildirim uygulama sıklığı ve mesleki gelişim planlarına uyum gibi ölçütler, müşterilerin bağlılığı ve gelişimi hakkında ölçülebilir bilgiler sunar. Bu veriler, raporlama, hesap verebilirlik ve koçluk girişimlerinin kurumsal hedeflerle uyumlu olmasını sağlamak için oldukça faydalıdır.

Nitel göstergeler, öğrenme, öğretme ve mesleki gelişime dair betimleyici ve yorumlayıcı kanıtlara odaklanır. Bu göstergeler, anlayışın derinliğini, etkileşimlerin kalitesini ve hemen ölçülemeyecek tutum veya uygulamalardaki değişimleri yansıtır. Bu ölçümler genellikle nicel ölçümleri tamamlayıcı niteliktedir ve ilerlemeye dair daha ayrıntılı bir anlayış sağlar. Nitel göstergelere örnek olarak yansıtıcı günlükler, öz değerlendirme raporları, akran geri bildirimleri ve sınıf gözlemleri verilebilir. Yansıtıcı uygulamalar aracılığıyla öğretmenler ve öğrenciler, edindikleri içgörülerini, karşılaştıkları zorlukları ve gelişimlerini dile getirirler. Bu da koçların performansı yönlendiren temel süreçleri daha iyi anlamalarını sağlar. Öğrenciler veya personelle yapılan görüşmeler ve odak grupları da nicel olarak ölçülemeyen, ancak koçluk stratejilerini şekillendirmek için hayati öneme sahip algı ve deneyimleri ortaya koyar.

Nitel göstergeler, iletişim, iş birliği, uyum sağlama ve problem çözme gibi incelikli beceriler ile mesleki gelişimi değerlendirmek için özellikle önemlidir. Koçlar, müşterilerin gelişim gösterdiği veya daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğu alanları belirlemek amacıyla etkileşimleri, diyalogları ve karar alma süreçlerini gözlemleyebilir. Bu göstergeler, öğrenme ve mesleki gelişimin inceliklerini ortaya koyarak daha kişiselleştirilmiş bir yaklaşımın uygulanmasına imkân tanır.

Uygulamada, nicel ve nitel göstergelerin birlikte kullanılması kapsamlı bir değerlendirme çerçevesi oluşturur. Nicel veriler nesnel ve karşılaştırılabilir ölçümler sunarken, nitel veriler deneyim zenginliği ve bağlamsal anlayışı yansıtır. Bu ikili yaklaşım, koçluk müdahalelerinin hem etkili hem de anlamlı olmasını sağlar ve koçların stratejilerini geliştirmelerine, hedefli destek sağlamalarına ve paydaşlara etki göstermelerine yardımcı olur. Eğitim kurumları, bu göstergeleri birleştirmek için genellikle gösterge tabloları ve veri görselleştirme araçlarından yararlanır. Nicel ölçümler, zaman içinde eğilimleri göstermek için grafiklerle sunulabilirken, nitel bulgular tematik analiz veya anlatı raporları aracılığıyla özetlenebilir. Her iki veri türünün görselleştirilmesi, başarı ve iyileştirilmesi gereken alanların hızla belirlenmesini ve zamanında müdahaleyi kolaylaştırır. Son olarak, eğitim koçluğunda nicel ve nitel göstergelerin etkili kullanımı, düzenli inceleme, değerlendirme ve koçluk hedefleriyle uyum gerektirir. Koçlar, her iki gösterge türü için de net ölçütler belirlemeli, tutarlı veri

toplamalı ve sonuçların yorumlanmasına müşterileri dahil etmelidir. Bu yaklaşım, yalnızca hesap verebilirliği teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda eğitimcilerin ve öğrencilerin kendi gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmesini sağlayarak, sürekli gelişim ve kanıta dayalı koçluk kültürünün oluşmasına katkıda bulunur.

### 15.3 Öğrenci Başarısına Etki

Eğitim koçluğunun öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin ölçülmesi, koçluk müdahalelerinin hem öğretim uygulamalarını hem de öğrenci çıktıları nasıl etkilediğinin değerlendirilmesini içerir. Temel varsayım, öğretmenlerin koçluk yoluyla hedefli destek, geri bildirim ve rehberlik aldıklarında öğretim uygulamalarının iyileşeceği ve bunun da öğrenci öğrenmesinde ölçülebilir kazanımlara yol açacağıdır. Bu süreç, öğretmen ve öğrenci başarılarındaki önemli değişikliklerin belirlenmesini ve koçluk faaliyetleri ile öğrenci çıktıları arasındaki bağlantının sistematik olarak değerlendirilmesini gerektirir.

Etkiyi ölçmenin en iyi yollarından biri nicel verilerdir. Standart test puanları, sınıf içi değerlendirmeler ve öğrenci başarısının uzun vadeli takibi, zaman içindeki eğilimleri ortaya çıkarabilecek nesnel ölçütler sunar. Bu ölçümler, koçluk müdahalelerinden önce ve sonra yapılan karşılaştırmalara olanak tanır ve öğretimdeki gelişmelerin akademik kazanımlara dönüşüp dönüşmediğini değerlendirmek için temel oluşturur. Ancak, nicel veriler tek başına tüm resmi yansıtamaz, çünkü eğitimin niteliği, standart ölçümlerin tam olarak yakalayamadığı karmaşık etkileşimleri içerebilir.

Koçluğun öğrenci başarısı üzerindeki etkisini anlamada nitel ölçümler de çok önemlidir. Sınıf içi eğitim gözlemleri, öğretmen değerlendirmeleri, öğrenci geri bildirimleri ve akran değerlendirmeleri, öğretim stratejilerindeki ve sınıf ortamındaki değişikliklere dair önemli içgörüler sağlar. Örneğin, öğretmenler koçluk sonucunda farklılaştırılmış öğretim yöntemleri kullanırlarsa veya biçimlendirici değerlendirme yöntemleri geliştirirlerse, öğrencilerden toplanan nitel veriler değişebilir. Bu nitel veriler, standart değerlendirme yöntemleriyle tespit edilmeden önce bile öğrenci öğrenme sonuçlarını etkileyebilir.

Koçluk hedeflerinin öğrenci öğrenme hedefleriyle uyumlu hale getirilmesi de önemlidir. Etkili koçluk programları, öğretmen gelişim faaliyetlerinin belirli akademik hedeflerle nasıl ilişkili olduğunu açıkça tanımlar. Örneğin, okuma ve yazma becerilerini geliştirmeyi amaçlayan bir koçluk programı, okuma akıcılığı, okuma anlama ve öğrenci katılımını ölçen göstergeler içermelidir. Bu uyum, koçluk çabalarının hedef odaklı olmasını ve başarı göstergelerinin yalnızca göreve ilişkin öğrenci sonuçlarını yansıtmasını sağlar (Rakap, Gülboy & White, 2025).

İlerlemeyi izlemek için güçlü bir sistem uygulanması gereklidir. Bu genellikle öğrenci ve öğretmen başarısı hakkında temel verilerin oluşturulmasını ve iyileştirme için net kriterlerin belirlenmesini içerir. Düzenli kontroller ve veri analizi, hedeflere doğru ilerlemeyi takip etmeye yardımcı olur ve koçların ve okul yöneticilerinin stratejilerini gerektiği gibi ayarlamalarına olanak tanır. Gösterge panoları veya veri görselleştirme araçları, bu içgörülerini tüm paydaşlar için erişilebilir ve eyleme geçirilebilir hale getirerek, kanıta dayalı karar alma kültürünü teşvik eder.

Geri bildirim, etkiyi ölçmede kritik bir rol oynar. Hem öğretmenler hem de koçlar, etkili uygulamaları ve geliştirilmesi gereken alanları vurgulayan yapılandırılmış geri bildirim döngülerinden faydalanır. Örneğin, koç rehberliğinde gerçekleştirilen yansıtıcı tartışmalar ve ders video kayıtları, öğretimsel gelişimin somut kanıtlarını sunabilir. Bu geri bildirimler, öğrenci çalışma verileriyle birleştirildiğinde, öğretmen gelişimi ile öğrenci öğrenme çıktıları arasındaki bağlantıyı güçlendirir.

Etki değerlendirmesinde bağlamsal faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır. Öğrenci başarısı, sosyoekonomik geçmiş, ön bilgi, sınıf kaynakları ve okul ortamı gibi birçok değişkendeki etkilenir. Etkili koçluk etki çalışmaları, genellikle istatistiksel kontroller veya karşılaştırma grupları tasarlayarak bu değişkenleri dikkate alır. Bu yaklaşım, öğrenci performansındaki iyileşmelerin dış etkenlerden ziyade koçluk müdahalesine güvenilir şekilde atfedilmesini sağlar.

Paydaşlar arasındaki iş birliği, etki ölçümünün güvenilirliğini artırır. Okul liderleri, eğitim koçları, öğretmenler ve öğrenciler, veri toplama ve yorumlama sürecine dahil edilebilir. Birden fazla bakış açısının

değerlendirme sürecine katılması, sürecin daha kapsamlı ve sınıf gerçeklerine dayalı olmasını sağlar. Bu işbirlikçi yaklaşım, koçluğun etkinliğinin değerlendirilmesinde eğitimcilerin deneyimlerinin ve görüşlerinin dikkate alınmasını sağlayarak eğitimci katılımını artırır.

Etkinin sürdürülebilirliği de önemli bir husustur. Kısa vadeli iyileşmeler cesaret verici olsa da, öğrenci başarısında kalıcı bir değişim için sürekli desteğe ihtiyaç vardır. Öğrenci sonuçlarını birden fazla akademik yıl boyunca izleyen uzun vadeli çalışmalar, koçluk müdahalelerinin kalıcılığı hakkında değerli bilgiler sunar. Ayrıca, öğretmenlerin resmi programlar sona erdikten sonra koçluk yoluyla edinilen stratejileri uygulamaya devam etme biçimleri, koçluğun kalıcı bir öğretim değişikliği yaratıp yaratmadığını değerlendirmeye yardımcı olur. Son olarak, etkiyi ölçmek sürekli düşünme ve uyarlamayı gerektirir. Nicel ve nitel kaynaklardan elde edilen veriler, koçluk tasarımı ve uygulamasında yinelemeli iyileştirmeler için bilgi sağlar. Okullar, hangi yöntemlerin hangi ortamlarda ve hangi öğrenciler için etkili olduğunu analiz ederek, koçluk programlarının etkinliğini en üst düzeye çıkaracak şekilde programlar tasarlayabilirler. Bu dinamik yaklaşım, eğitim koçluğunun öğretmen uygulamalarını geliştirmek ve nihayetinde öğrenci başarısını artırmak için güçlü bir araç olmaya devam etmesini sağlar.

## 15.4 Öğretmen Gelişimine Etki

Öğretmenlerin mesleki gelişiminin eğitim koçluğu aracılığıyla ölçülmesi, öğretmenlerin bilgi, beceri ve öğretim uygulamalarını zaman içinde nasıl geliştirdiklerini değerlendirmeyi amaçlar. Koçluk, öğretmenlerin çalışma yöntemleri üzerine düşünmelerine, hedefler belirlemelerine ve öğrenci sonuçlarını iyileştirmeye yönelik geri bildirim almalarına olanak tanıyan yapılandırılmış ve destekleyici bir süreç sunar. Bu süreç, öğretmen gelişiminin kapsamlı bir resmini oluşturmak için hem nitel hem de nicel veriler üzerinde yoğunlaşır ve gelişmelerin ölçülebilir olmasını ve mesleki standartlarla uyumlu hale gelmesini sağlar.

Öğretmen gelişimini ölçmenin temel unsurlarından biri, net, spesifik ve ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesidir. Bu hedefler genellikle öğretim stratejileri, sınıf yönetimi, teknoloji entegrasyonu, farklılaştırma veya

öğrenci katılım teknikleri ile ilgilidir. Koçlar, öğretmenlerle iş birliği içinde çalışarak, mesleki gelişim için anlamlı ve öğrencilerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu odak alanlarını belirler. Hedef belirleme süreci yinelemeli olup, öğretmenlerin sınıf içi deneyimlerine ve koçluk seanslarında alınan geri bildirimlere göre hedeflerini güncellemelerine olanak tanır (Täschner & ark., 2024).

Gözlem, öğretmen mesleki gelişimini ölçmede önemli bir araçtır. Koçlar, öğretim uygulamaları, öğrenci etkileşimleri ve ders anlatımının etkinliği hakkında gerçek zamanlı veriler toplamak için düzenli sınıf gözlemleri yapar. Bu gözlemler, mesleki standartlarla uyumlu ölçütler kullanılarak yapılandırılabilir veya sohbet notları ve rehberli tartışmalara dayalı gayriresmî yöntemlerle gerçekleştirilebilir. Her iki yaklaşım da öğretmenlerin ilerlemeyi görmesine ve gelişim gerektiren alanları belirlemesine yardımcı olur.

Geri bildirim, mesleki gelişim sürecinde önemli bir rol oynar. Etkili koçluk, öğretmenlerin güçlü yönlerini vurgularken gelişim alanlarını da ele alan, zamanında, yapıcı ve uygulanabilir geri bildirim sağlar. Geri bildirim Seansları, öğretmenleri kendi çabalarını analiz etmeye ve farklı gelişim yaklaşımlarını değerlendirmeye teşvik eden yansıtıcı nitelikte olduğunda daha etkilidir. Bu sürekli diyalog, öğrenme kültürünü güçlendirerek öğretmenlerin dersleri benimsemesine ve sınıflarında yeni teknikleri uygulamasına olanak tanır.

Mesleki gelişimin değerlendirilmesi, veri toplamanın ötesine geçer. Öğrenci başarı verileri, öğretmen öz değerlendirmeleri, akran değerlendirmeleri ile ders planları, öğretim materyalleri ve değerlendirme araçları gibi eserler, bu süreçte önemli veri noktalarıdır. Bu verilerin üçgenlenmesi, koçlar ve yöneticilerin öğretmen gelişimine dair çok boyutlu bir anlayış kazanmasını sağlar ve öznel gözlemlerin doğrulanmasına yardımcı olur. Böylece, değerlendirmeler hem adil hem de kapsamlı hale gelir.

Yansıtma, mesleki gelişimi ölçmenin temel bir bileşenidir. Koçlar, öğretmenleri yapılandırılmış yansıtma uygulamalarına rehberlik ederek, hangi uygulamaların etkili olduğunu, hangi zorlukların devam ettiğini ve

uygulamalarının nasıl geliştiğini analiz etmelerini sağlar. Yansıtma, günlük tutma, derslerin video analizi veya koçluk seansları sırasında yapılan rehberli tartışmalar şeklinde olabilir. Bu süreç, öğretmenlerin gelişimini yalnızca dış gözlemlerle değil, aynı zamanda kendi deneyimleri aracılığıyla içselleştirmesini sağlayarak öz-yönelimli öğrenmeyi teşvik eder.

Mesleki gelişim, belirli yeterliliklerin geliştirilmesi ile de ölçülebilir. Öğretim planlaması, sınıf yönetimi, değerlendirme okuryazarlığı veya iş birliğine dayalı uygulamalar gibi yeterlilik çerçeveleri, ilerleme için net ölçütler sağlar. Öğretmenler ve koçlar, beceri gelişimini sistematik olarak izlemek, başarıları kutlamak ve eksiklikleri belirleyerek hedefli müdahaleler planlamak için bu çerçeveleri kullanabilirler. Yeterliliğe dayalı değerlendirmeler, öğretmen gelişiminin hem okul öncelikleriyle hem de ulusal veya bölgesel öğretim standartlarıyla uyumlu olmasını sağlar.

Mentorluk ve akran iş birliği de mesleki gelişimi değerlendirmek için tamamlayıcı mekanizmalardır. Koçluk programlarına katılan öğretmenler, mesleki öğrenme toplulukları veya ortak öğretim fırsatları aracılığıyla meslektaşlarıyla etkileşimde bulunur. En iyi uygulamaların paylaşımı, akran gözlemleri ve iş birliğine dayalı problem çözme, mesleki gelişime ek bakış açıları kazandırır. Bu etkileşimler, öğretmenlerin uygulamalarını karşılaştırmalarına, akran geri bildirim almalarına ve gelişimi bir topluluk standardına göre değerlendirmelerine olanak tanır. Böylece, gelişim değerlendirmelerinin güvenilirliği artar.

Zaman içinde ilerlemenin izlenmesi, sürdürülebilir mesleki gelişim için kritik öneme sahiptir. Koçlar, hedefler, gözlem notları, geri bildirim Seansları ve yansıtıcı alıştırmaların kayıtlarını tutarak her öğretmenin uzun vadeli gelişim kesitini oluşturur. Haftalar, aylar veya akademik yıllar içindeki eğilimler analiz edilerek öğretmenlerin belirli alanlarda ilerleme, duraklama veya gerileme gösterip göstermediği belirlenebilir. Bu veri odaklı yaklaşım, zamanında müdahalelere, kişiselleştirilmiş desteğe ve öğretmen başarılarının kanıt temelli olarak tanınmasına olanak tanır. Sonuç olarak, öğretmen mesleki gelişiminin koçluk yoluyla ölçülmesi, hem hesap verebilirliği hem de motivasyonu destekler. Öğretmenler,

gelişimlerinin somut kanıtlarını gördüklerinde ve geliştirdikleri uygulamaların öğrenci öğrenimine etkisini anladıklarında, motivasyon ve katılım artar. Sistematik ölçüm stratejilerini içeren koçluk programları, gelişimin tanınmasını, ödüllendirilmesini ve anlamlı sonuçlarla ilişkilendirilmesini sağlayarak, sürekli gelişimin beklendiği ve kutlandığı bir kültür oluşturur. Bu bütüncül yaklaşım, sürdürülebilir mesleki mükemmelliği teşvik ederek öğretmenlere, öğrencilere ve daha geniş eğitim camiasına önemli katkılar sağlamaktadır.

### 15.5 Vaka Analizleri ve Veri Yorumlama

Eğitim koçluğunda vaka çalışmaları ve veri yorumlama, koçluk müdahalelerinin öğretim uygulamaları ve öğrenci çıktıları üzerindeki etkisini anlamak için temel araçlardır. Vaka çalışmaları, koçluk stratejilerinin nasıl uygulandığını, karşılaşılan zorlukları ve öğretmen başarısına etkilerini ortaya koyan gerçek yaşam eğitim bağlamlarına dair derinlemesine nitel içgörüler sunar. Bu çalışmalar, öğretmen-koç etkileşimlerinin karmaşıklıklarını, sınıf dinamiklerinin inceliklerini ve koçluk yöntemlerinin farklı öğretim ortamlarına nasıl uyarlandığını gösteren anlatılar sağlar. Bu sayede eğitimciler ve liderler faydalı sonuçlar çıkarabilir ve koçluk yaklaşımlarını geliştirebilirler.

Eğitim koçluğunda veri yorumlama, koçluk girişimlerinin etkinliğini değerlendirmek için hem nitel hem de nicel verilerin analiz edilmesini içerir. Koçlar ve okul liderleri, sınıf gözlemleri, öğrenci başarı ölçümleri, öğretmen öz değerlendirmeleri ve paydaş geri bildirimleri gibi çeşitli kaynaklardan veri toplarlar. Verilerin yorumlanması, yalnızca istatistiksel sonuçları değil, aynı zamanda öğretim ve öğrenmenin gerçekleştiği bağlamı da anlamayı gerektirir. Sayısal eğilimler ile anlatsal içgörülerin birleşimi, koçların kalıpları, güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirlemesine olanak tanır.

Vaka çalışmalarında önemli bir unsur, daha geniş kapsamlı sorunları temsil eden ve aynı zamanda eyleme geçirilebilir içgörüler sağlayacak kadar ayrıntılı örnekler seçmektir. Örneğin, bir vaka çalışması, öğrenci katılımıyla mücadele eden bir öğretmene odaklanabilir ve koçluk seansları, uygulanan stratejiler ve sonraki iyileştirmeleri belgeleyebilir. Bu ayrıntılı

dokümantasyon, okuyucuların hedef belirleme, müdahale, düşünme ve uyum sağlama süreçlerini gözlemlemesini sağlar. Ayrıca, koçluk sürecinin ilişkiyel yönünü vurgulayarak, koç ve öğretmen arasındaki güven, empati ve iş birliğini ön plana çıkarır.

Koçlar verileri yorumlarken sıklıkla karma yöntem yaklaşımını kullanırlar. Değerlendirme puanları, katılım oranları veya biçimlendirici değerlendirme sonuçları gibi nicel veriler, ölçülebilir etki kanıtı sağlar. Görüşmeler, sınıf içi gözlemler ve yansıtıcı günlükler gibi nitel veriler ise, öğretmenlerin tutumlarını, inançlarını ve uygulamayı etkileyen bağlamsal faktörleri ortaya çıkararak sayıların anlaşılmasını zenginleştirir. Bu veri türlerinin birleşimi, sonuçların güvenilirliğini artırır ve öğretimi iyileştirmek için kanıta dayalı kararları destekler.

Vaka çalışmaları, profesyonel öğrenme toplulukları için de önemli bir araçtır. Belgelenmiş koçluk deneyimlerinin paylaşılması, öğretmenlerin zorlukları ve stratejileri birlikte analiz etmesini ve akran öğrenimini desteklemesini sağlar. Bu sayede eğitimciler kendi deneyimlerini belgelenmiş örneklerle karşılaştırabilir, farklı yaklaşımları değerlendirebilir ve öğrendiklerini kendi sınıflarında uygulayarak yansıtıcı uygulamayı teşvik edebilirler. Bu süreç, sürekli gelişim ve iş birliğine dayalı problem çözme kültürünün oluşmasına katkı sağlar.

Verilerin etkili yorumlanması, tekil anlık görüntülerden ziyade zaman içindeki eğilimlere odaklanmayı gerektirir. Boylamsal analiz, koçların öğretmen gelişimini, müdahalelerin sürdürülebilirliğini ve sınıf içi uygulamaların değişimini takip etmelerine yardımcı olur. Örneğin, bir dönem veya akademik yıl boyunca tekrarlanan sınıf gözlemleri ve öğrenci değerlendirme verileri, koçluk stratejilerinin kalıcı iyileşmelere mi yoksa yalnızca geçici kazanımlara mı yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu zamansal bakış açısı, koçluk etkinliğini değerlendirmek ve takip desteklerini planlamak için kritik öneme sahiptir.

Hem vaka çalışmalarında hem de veri yorumlamada etik hususlar büyük önem taşır. Koçlar, gizliliği sağlamalı, bilgilendirilmiş onam almalı ve bulguları abartısız, önyargısız ve dürüst bir şekilde sunmalıdır. Vaka çalışmaları, cezalandırıcı değerlendirmeler yerine mesleki gelişime

odaklanarak, öğretmenlerin ve öğrencilerin onuruna saygı göstermelidir. Benzer şekilde, veri yorumlamada aşırı genellemelerden, yanlış sunumlardan veya bağlamsal faktörlerin göz ardı edilmesinden kaçınılmalıdır. Gösterilen etik titizlik, koçluk için gerekli belgelerin en verimli, eksiksiz ve doğru şekilde elde edilmesinin güvenilirliğini ve değerini artırır.

Vaka incelemeleri genellikle, hem öğretmenin hem de koçun neyin işe yaradığını ve neyin yaramadığını analiz ettiği yansıtıcı bileşenler içerir. Bu yansıtıcı analiz, öğretmenlerin zorlukları başarısızlık olarak değil, gelişim fırsatı olarak görmelerini sağlayarak gelişim odaklı bir zihniyetin oluşmasına katkıda bulunur. Öğretmenler, kanıtları inceleyerek, hedefleri yeniden değerlendirerek ve farklı yaklaşımları tartışarak, eleştirel düşünme becerilerini ve mesleki özerkliği geliştirerek koçluğun uzun vadeli etkisini artırır.

Veri görselleştirme, yorumlamanın bir diğer hayati unsurudur. Grafikler, çizelgeler ve tematik haritalar, koçların ve öğretmenlerin eğilimleri ve kalıpları hızla belirlemelerine yardımcı olur. Görsel temsiller, farklılıkları vurgulayabilir, ilerlemeyi izleyebilir ve karmaşık veri kümelerini daha erişilebilir hale getirebilir. Örneğin, öğrenci katılım puanlarının, öğretmenlerin yeni stratejileri uygulamasıyla birlikte çizilmesi, gelecekteki koçluk müdahaleleri için yol gösterici ilişkiler sunabilir. İyi tasarlanmış görseller, anlatısal vaka çalışmalarını tamamlar ve bulguları eyleme geçirilebilir hale getirir. Son olarak, vaka çalışmaları ve veri yorumlamasının devam eden koçluk döngüleriyle birleştirilmesi, karar alma süreçlerini güçlendirir. Koçlar, geçmiş vakalardan ve veri eğilimlerinden elde edilen bilgilerden yararlanarak gelecekteki Seansları özelleştirebilir, desteklenmesi gereken alanları önceliklendirebilir ve etkili uygulamaları sınıflar veya okullar genelinde yaygınlaştırabilirler. Bu yinelemeli yaklaşım, koçluğun duyarlı, delile dayalı ve gerçek öğretim deneyimlerine dayalı olmasını sağlayarak öğretmen başarısının ve öğrenci öğrenme sonuçlarının iyileşmesine katkıda bulunur.

## 15.6 Raporlama ve Sürekli İyileştirme

Eğitim koçluğu raporlaması ve sürekli iyileştirme, okullardaki koçluk girişimlerinin etkili, sürdürülebilir ve daha geniş eğitim hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamak açısından kritik bir rol oynar. Raporlama, koçluk çalışmalarının sonuçlarını, karşılaşılan zorlukları ve ilerlemeyi sistematik bir biçimde kaydetmek için yapılandırılmış bir yöntem sunar. Bu süreç, okul liderlerinin, koçların ve paydaşların yalnızca elde edilen başarıları değil, aynı zamanda koçluk uygulamalarının öğretmenleri ve öğrencileri daha etkin desteklemek için nasıl geliştirilebileceğini de anlamasına olanak tanır. Etkili raporlama, veri toplama ile eyleme dönüştürülebilir içgörüler arasındaki boşluğu doldurarak ilerleme konusunda netlik sağlar ve dikkat veya düzenleme gerektiren alanları vurgular.

Eğitim koçluğu raporlamasında hem nitel hem de nicel verilerin sistematik olarak toplanması temel bir bileşendir. Nicel veriler, öğrenci başarı puanları, öğretmen değerlendirme sonuçları, sınıf gözlem puanları ve mesleki gelişim Seanslarına katılım oranları gibi ölçülebilir göstergeleri içerir. Nitel veriler ise genellikle yansıtıcı günlükler, görüşmeler, koçluk Seansu notları ve katılımcı geri bildirimlerinden elde edilir. Her iki veri türü de koçluğun etkinliğini eksiksiz bir şekilde değerlendirmek ve liderlerin sayısal sonuçları sınıf deneyimleri ve öğretmen algılarıyla bağlamlandırmasını sağlamak için gereklidir.

Düzenli ve zamanında raporlama, yalnızca bilgilerin kaydedilmesini değil, aynı zamanda bilinçli karar almayı teşvik edecek şekilde paylaşılmasını da sağlar. Raporlar, panolar, ilerleme özetleri veya ayrıntılı vaka çalışmaları gibi farklı biçimlerde sunulabilir. Örneğin, okul yöneticileri eğilimleri ve sonuçları vurgulayan üst düzey özetlere ihtiyaç duyarken, koçlar stratejilerini geliştirmek için ayrıntılı Seans notları ve gözlemlere ihtiyaç duyarlar. Aylık, üç aylık veya yıllık düzenli raporlama programları, hesap verebilirliği destekler ve koçluğun tek seferlik bir etkinlik değil, canlı ve veriye dayalı bir süreç olduğunu ortaya koyar.

Raporlamada şeffaflık önemli bir unsurdur. Açık ve erişilebilir raporlar, öğretmenler, okul yöneticileri ve veliler de dahil olmak üzere paydaşlar

arasında güveni artırır. Şeffaflık, başarıların ve zorlukların açıkça iletilmesini sağlayarak, suçlama yerine iş birliğine dayalı bir sorun çözme kültürünü teşvik eder. Koçlar ve koçluk alanlar, çabalarının sonuçlarının doğru bir şekilde belgelendiğini gördüklerinde, yansıtıcı uygulamalara katılma, stratejilerini ayarlama ve sürekli gelişime bağlı kalma olasılıkları artar.

Sürekli iyileştirme, raporlama verilerinin uygulamayı bilgilendirmek için kullanılmasıyla mümkündür. Koçlar, eğilimleri analiz ederek öğretmenlerin ek desteğe ihtiyaç duyabileceği alanları belirlemeli ve koçluk yöntemlerini buna göre geliştirmelidir. Bu yinelemeli süreç, eleştirel düşünme ve uyum sağlama becerilerini gerektirir. Örneğin, raporlar belirli koçluk stratejilerinin öğrenci katılımını artırmada etkili ancak değerlendirme uygulamalarını geliştirmede sınırlı olduğunu gösteriyorsa, koçlar odaklarını bu eksiklikleri gidermeye yönlendirerek mesleki gelişim çalışmalarının azami etki yapmasını sağlayabilirler.

Geri bildirim döngüleri, sürekli iyileştirmenin temel mekanizmalarındandır. Raporlama, durağan bir kayıt olmaktan öte, düşünmeyi ve eylemi teşvik eden canlı bir araç olarak kullanılmalıdır. Koçlar, bulguları öğretmenlerle paylaşabilir, içgörülerini birlikte tartışabilir ve iyileştirme planları oluşturabilir. Benzer şekilde, okul liderleri de verileri, kaynak tahsisi, mesleki gelişim öncelikleri ve okul çapındaki girişimler hakkında stratejik kararlar almak için kullanabilir. Bu döngüler, raporlama sürecinin yalnızca geçmiş faaliyetleri belgelemek yerine, devam eden öğrenmeye aktif katkı sağlamasına imkân tanır.

Koçluk raporlamasının okul veya bölge hedefleriyle uyumlu olması bir diğer önemli husustur. Koçluk faaliyetlerini okuryazarlık oranlarını artırmak, STEM alanındaki sonuçları iyileştirmek veya sosyal-duygusal öğrenmeyi desteklemek gibi daha geniş hedeflerle ilişkilendiren raporlar, koçluğun kurumsal önceliklere katkısını vurgulamaktadır. Bu uyum, paydaş katılımını artırır ve koçluğun okul gelişiminin ayrılmaz bir parçası olarak değerini pekiştirir. Ayrıca, ilerlemenin önceden belirlenmiş hedeflere göre ölçülmesini sağlayarak, sürekli iyileştirme çabalarının amaçlı ve ölçülebilir olmasını garanti eder.

Veri görselleştirme ve yorumlama, raporlamayı eyleme dönüştürülebilir hale getirmede önemli bir rol oynar. Grafikler, çizelgeler ve özetler, eğilimleri ve ilerlemeyi ham verilerden daha etkili biçimde vurgular. Koçlar ve yöneticiler, bulguları geniş kitlelere aktarmak ve sonraki adımlar üzerine tartışmaları kolaylaştırmak için bu görsel araçları kullanabilir. Ayrıca, verileri sadece rakamlar olarak sunmak yerine, eleştirel bir şekilde yorumlamak çok önemlidir. Doğru analiz, koçluk stratejilerinin kanıt dayalı ve gerçek ihtiyaçlara duyarlı olmasını sağlar.

Mesleki öğrenme toplulukları, raporlamayı işbirlikli sorgulamanın temeli olarak kullanarak sürekli gelişimi güçlendirebilir. Öğretmenler ve koçlar verileri düzenli olarak birlikte incelediklerinde, zorlukları belirleyebilir, başarılı stratejileri paylaşabilir ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirebilirler. Bu işbirlikçi analiz, koçluk ekosistemini güçlendirir, sonuçların ortak sahipliğini teşvik eder ve yansıtıcı bir uygulama kültürü yaratır. Zamanla, bu tür topluluklar kendi kendine yeterli hale gelebilir ve raporlama verilerinden yararlanarak öğretme ve öğrenme süreçlerini sürekli olarak geliştirebilirler. Son olarak, etkili eğitim koçluğu raporlaması ve sürekli gelişim, koçların kendi mesleki gelişimlerini de gerektirir. Koçlar, veri toplama, analiz ve raporlama yetkinliklerinin yanı sıra, bulguları yorumlayarak uygulamalarını bilgilendirme becerisine de sahip olmalıdır. Sürekli mesleki öğrenme, koçların araştırmaya dayalı yöntemler, teknolojik araçlar ve güncel eğitim eğilimleri konusunda güncel kalmasını sağlar. Okullar, koçların gelişimine yatırım yaparak, yüksek kaliteli raporlamanın sürekli gelişim sağladığı ve hem öğretmenler hem de öğrenciler için daha iyi sonuçlar doğurduğu bir erdemli döngü yaratabilir.



## BÖLÜM 16.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

#### 16.1 Koçluğa Direnç

Eğitim ortamlarında koçluğa karşı direnç, öğretmenlerin, yöneticilerin veya öğrencilerin koçluk sürecine dair belirsizlik, tehdit algısı veya baskı hissetmeleri durumunda ortaya çıkan yaygın ancak yönetilebilir bir sorundur. Bu direnç, koçluk hakkındaki yanlış anlamalardan, performans değerlendirilmesi kaygısından veya geçmişte yaşanan olumsuz mesleki gelişim deneyimlerinden kaynaklanabilir. Direncin temel nedenlerini anlamak, koçların ve eğitim liderlerinin kaygıyı azaltacak ve katılımı artıracak destek sistemleri tasarlamasına olanak sağlar. Direnç, bir tehdit değil, değişime karşı doğal bir tepki olarak ele alındığında, yapıcı bir şekilde yönetilmesi kolaylaşır.

Direncin önemli bir kaynağı, koçluğun gelişimsel olmaktan ziyade değerlendirme odaklı olduğu algısıdır. Eğitimciler, koçluğun başarı değerlendirmeleri veya cezalandırıcı önlemlerle ilişkilendirildiğine inandıklarında, seanslardan kaçınabilir, geri bildirimlere direnebilir veya yüzeysel bir katılım gösterebilirler. Bu kaygıyı azaltmak için, koçluk sürecinin amacı ve beklentileri konusunda net bir iletişim kurmak önemlidir. Koçlar, öğretmenlerin gelişimini destekleyen ortaklar olarak kendilerini göstermeli, denetleyici veya yargılayıcı bir yaklaşım benimsememelidir. Süreç iş birliğine dayalı ve yargılayıcı olmayan bir şekilde sunulduğunda, katılımcılar kendilerini daha rahat ifade eder ve etkileşime daha samimi şekilde katılır.

Güven eksikliği, koçluğa direnci artıran bir diğer etkidir. Güven, etkili bir koçluk ilişkisinin temelidir. Güven olmadan, en iyi tasarlanmış koçluk programları bile başarılı olamaz. Öğretmenler, koçluk seanslarında paylaşılan bilgilerin kendilerine karşı kullanılabileceğinden veya yöneticilere aktarılabilceğinden endişe duyabilirler. Koçlar, güven inşa etmek için gizlilik ilkesine bağlı kalmalı, profesyonelliklerini korumalı ve

verdikleri sözleri yerine getirmeliler. Derinlemesine dinleme ve sürekli saygı gösterme, güvenin güçlenmesini sağlar.

Direncin bir başka kaynağı değişim yorgunluğudur. Okullar sık sık yeni girişimler, programlar ve iyileştirme planları başlatırlar. Bu durum, eğitimcilerde yeni değişikliklere karşı bir yorgunluk veya şüphecilik yaratabilir. Koçluk, “bir şey daha” olarak algılandığında, mevcut sorumluluklarla nasıl bütünleştiği ve katkı sağladığı açıkça gösterilmelidir. Koçlar, hedefleri öğretmenlerin mevcut öncelikleriyle uyumlu hale getirerek ve koçluğun günlük işleri karmaşıklaştırmak yerine kolaylaştırıcı olduğunu göstererek direnci azaltabilirler.

Zaman kısıtlamaları da direncin yaygın bir nedeni olarak öne çıkar. Eğitimcilerin yoğun çalışma programları nedeniyle, mevcut iş yüklerine koçluk seansları eklemek zorlayıcı olabilir. Bu durumda, liderler ve koçlar birlikte programları ideal hale getirmek için toplantıları kolaylaştırmalı veya koçluğu ders planlama, sınıf gözlemleri veya PLC’ler gibi mevcut günlük uygulamalarla birleştirmelidir. Esnek programlama, kısa kontroller ve etkili veri paylaşımı, öğretmenlerin koçluğun iş yüklerine saygı duymalarını sağlar.

Geçmişte yaşanan olumsuz mesleki gelişim deneyimleri de direnç oluşumunu etkileyebilir. Etkisiz atölyeler, ilgisiz eğitimler veya yukarıdan aşağıya emirlerle yürütülen programlar, öğretmenlerde koçluğun da benzer bir model izleyeceği algısı yaratabilir. Bu varsayımı kırmak için koçluğun anında fayda sağlaması, kullanışlı stratejiler sunması ve kişiselleştirilmiş destek vermesi önemlidir. Erken kazanımlar ve sınıf ihtiyaçlarına öncelik veren uygulamalar, algıyı şüpheden takdire dönüştürebilir. Koç ve katılımcı arasındaki kişilik farklılıkları da direnç üzerinde etkili olabilir. Uyumsuz iletişim tarzları, kültürel yanlış anlamalar veya farklı eğitim felsefeleri sürtüşmelere yol açabilir. Tecrübeli koçlar, iletişim tarzlarını uyarlayarak, dikkatle dinleyerek ve anlamlı bir bağ kurarak bu farklılıkları aşabilir. Öğrenci başarısı gibi ortak değerlerin vurgulanması, olumlu çalışma ilişkilerinin geliştirilmesine katkı sağlar.

Koçluk sürecine ilişkin belirsizlik, katılımcılar arasında da belirsizlik ve kaygı yaratabilir. Öğretmenler, Seanslarda neler olacağını, verilerin nasıl

kullanılacağını veya ilerlemenin nasıl ölçüleceğini bilmediklerinde direnç gösterebilirler. Koçluk modeline, aşamalarına, araçlarına ve beklentilere dair açık ve şeffaf bir bilgilendirme, belirsizliği azaltır. Örnekler, şablonlar ve örnek diyaloglar sunmak, katılımcıların süreci anlamasını ve kendilerini rahat hissetmelerini sağlar.

Okul içindeki güç dengeleri de direnişini etkileyebilir. Koçluk yönetim tarafından zorunlu tutulduğunda veya düzeltici bir önlem olarak algılandığında, öğretmenler savunmacı veya güçsüz hissedebilirler. Bu durumu aşmak için liderler, koçluğu bir yaptırım aracı olarak değil, destekleyici bir sistem olarak sunmalıdır. Öğretmenleri kendi hedeflerini belirleme, odak alanlarını seçme ve mesleki öğrenimleri hakkında karar alma konusunda güçlendirmek, sahiplenmeyi ve katılımı artırır. Koçluk, bir zorunluluk yerine bir fırsat olarak görüldüğünde daha etkili olur. Sonuç olarak, koçluğa karşı direnç, empati, etkili iletişim, esneklik ve güven inşası yoluyla fırsata dönüştürülebilir. Dirence merakla yaklaşan koçlar, öğretmenlerin tereddütlerini anlamak ve etkili destek sağlamak konusunda daha donanımlıdır. Eğitimciler koçluğu saygılı, iş birliğine dayalı ve etkili bir süreç olarak deneyimlediklerinde, direnç doğal olarak azalır ve mesleki gelişim kültürü güçlenir. Direncin temel nedenlerini ele alan eğitim liderleri, koçluğun okul gelişiminin değerli ve sürdürülebilir bir bileşeni olduğu bir ortam yaratabilirler.

## 16.2 Zaman ve İş Yüğü

Eğitim koçluğu, hem koçlar hem de eğitimciler açısından, öğretim görevleri, idari sorumluluklar ve öğrenci desteğiyle dolu yoğun programlar nedeniyle sıklıkla zaman kısıtlamaları ve iş yükü ile ilgili zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu kısıtlamalar, koçluk etkileşimlerinin sıklığını ve derinliğini sınırlandırarak anlamlı diyalog ve uygulamaya dayalı düşünme fırsatlarını azaltabilir. Ayrıca, yoğun zaman baskısı, eğitimcilerin yeni stratejileri tutarlı bir şekilde uygulama becerisini olumsuz etkileyerek ilerlemenin yavaşlamasına ve koçluk etkinliğinin azalmasına neden olabilir.

Öğretmenlerin programları genellikle ders saatleri, planlama, notlandırma, toplantılar ve ders dışı sorumluluklarla yoğun bir şekilde doludur. Bilinçli

bir planlama yapılmadığında, koçluk süreci destekleyici bir araç olmaktan ziyade ek bir yük olarak algılanabilir. Bu durum, bazı öğretmenlerin koçluk seanslarını bir gelişim fırsatı olarak değil, iş akışlarını aksatan bir unsur olarak görmelerine yol açmaktadır. Bu nedenle, etkili koçluk programları, günlük sorumluluklar ile mesleki öğrenme arasındaki çatışmayı önlemek için özel zaman dilimlerine öncelik vermelidir.

Koçlar, özellikle birden fazla öğretmenden veya okuldan sorumlu olduklarında iş yüküyle ilgili zorluklarla karşılaşmaktadır. Yüksek vaka yükleri, koçların bireysel destek sunma, sınıf içi gözlem yapma ve zamanında geri bildirim sağlama kapasitesini azaltmaktadır. Koçlar aşırı yüklendiğinde, koçluk etkileşimlerinin kalitesi düşmekte ve koçluk için hayati olan ilişki kurma süreci olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle, koç-öğretmen oranlarının dengelenmesi, koçluk kalitesi ve tutarlılığının korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

İş yükü stresine artıran bir diğer etken, koçluk hedefleri ile kurumsal beklentiler arasındaki uyumsuzluktur. Koçluk girişimleri mevcut programlarla bütünleştirilmeden eklendiğinde, öğretmenler çok sayıda benzer taleplerle karşı karşıya kalmakta ve bunalmış hissetmektedir. Bu durum, öğretmenleri birbirleriyle çelişen öncelikler arasında seçim yapmak zorunda bırakmakta ve koçluğu genellikle geri plana itmektedir. Tutarlı ve uyumlu bir stratejik plan, bu parçalanmayı azaltabilir ve koçluk çabalarının kabulünü artırabilir (Short, 2024).

Zaman kısıtlamaları, koçluğun başarısı için kritik öneme sahip olan düşünme süreçlerini de olumsuz etkiler. Derinlemesine düşünme, zihinsel alan, sessiz zaman ve tartışma fırsatları gerektirir. Yoğun iş yükü altındaki öğretmenlerin erişimi sınırlı olabilir. Koçluk etkileşimleri aceleye getirildiğinde, düşünme döngüsü zayıflar ve uygulamada yalnızca yüzeysel değişiklikler ortaya çıkar. Okul saatleri içinde düşünmek için belirli zaman dilimleri ayırmak bu sorunu çözmeye yardımcı olabilir.

İş yükü sorunları, sistemik organizasyonel faktörlerden de kaynaklanabilir (örneğin, yetersiz destek personeli veya güncelliğini yitirmiş operasyonel süreçler). Kaynakları sınırlı okullar, öğretmenleri sınıflardan çıkarmakta veya koçluk programlarını yeniden yapılandırmakta zorlanabilirler.

Benzer şekilde, verimsiz idari iş akışları, personelin iş yükünü artırarak mesleki öğrenmeye ayırabilecekleri zaman ve enerjiyi azaltmaktadır. Kaynakların akılcı tahsisi ve iş akışının yeniden tasarlanması, sürdürülebilir bir koçluk ortamının oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Koçluğu mesleki uygulamanın ayrılmaz bir parçası yerine "ilave" bir sorumluluk olarak algılamak, direnci ve zamanla ilgili stresi artırır. Okullar, koçluğu zorunluluk yerine mesleki bir hak ve fırsat olarak çerçevlendirdiğinde, öğretmenlerin zaman ayırma isteği artmaktadır. Koçluk hizmetlerinin resmi mesleki gelişim planlarıyla ve başarı çerçeveleriyle birleştirilmesi, süreci normalleştirmeye ve aşırı yüklenme hissini azaltmaya yardımcı olur.

Teknoloji, sanal koçluk, eşzamansız geri bildirim ve dijital gözlem ve değerlendirme araçları gibi yöntemler, zaman kısıtlamalarını aşmak için umut verici çözümler sunmaktadır. Bu araçlar esneklik sağlamakta, seyahat süresini azaltmakta ve koçların daha kısa sürede daha fazla öğretmene destek olmasını mümkün kılmaktadır. Ancak, teknolojinin kullanımı, ek teknik iş yükünü artırmayacak ve değerli yüz yüze etkileşimlerin yerini almayacak şekilde dikkatlice planlanmalıdır.

Liderlik, koçlukla ilgili iş yükü sorunlarının azaltılmasında hayati bir rol üstlenmektedir. Etkili okul liderleri, koçluk için zaman ayırmakta, beklentileri net bir şekilde iletmekte ve koçluk girişimlerinin okulun daha geniş hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamaktadır. Sürekli öğrenme kültürünü örnekleyerek, koçluğu isteğe bağlı bir ek hizmet değil, okul gelişiminin temel bir bileşeni olarak konumlandırılır. Üst yönetimin desteği olmadan, kurumsal işleyişin zorlukları nedeniyle koçluk genellikle göz ardı edilir. Sonuç olarak, eğitim koçluğunda zaman kısıtlamaları ve iş yüküyle başa çıkmak, bireysel ihtiyaçlar, kurumsal öncelikler ve kaynak kullanılabilirliği arasında denge kuran sistematik bir yaklaşım gerektirir. Okullar koçluk uygulamalarını kendi mesleki kültürleriyle kardığında, müfredatlarıyla uyumlu hale getirdiğinde ve yeterli desteği sağladığında, koçluk daha etkili ve sürdürülebilir hale gelir. Eğitim kurumları, bu zorlukları fark edip öngörülü bir şekilde ele alarak, koçluğun öğretmen gelişimi ve öğrenci başarısı için bütün gücünü ortaya çıkarabilir.

### 16.3 Beklenti Uyumsuzluğu

Eğitim koçluğunda beklenti uyumsuzluğu, koçlar, öğretmenler, okul yöneticileri ve diğer paydaşların koçluk sürecine farklı varsayımlarla girmeleri sonucu ortaya çıkar. Bu durum genellikle kafa karışıklığı, direnç veya etkisiz koçluk döngülerine yol açar. Koçluk, iş birliği ve ortaklık gerektiren bir süreç olduğundan, açıklık şarttır. Beklentiler belirsiz veya açıkça ifade edilmezse, taraflar koçluğun amacını farklı yorumlayabilir. Bu durum uyumsuz öncelikler ile düşük katılıma neden olabilir. Beklenti uyumsuzluğu, sürecin başlangıcında, uygulama aşamasında veya değerlendirme dönemlerinde ortaya çıkabilir (Smith & Desimone, 2025).

Uyumsuzluğun yaygın kaynaklarından biri, koçluğun amacına ilişkin farklı algılardır. Bazı öğretmenler koçluğu değerlendirme veya düzeltme odaklı olarak görürken, koçlar bunu iş birliğine dayalı ve gelişimsel bir süreç olarak yorumlar. Okul yöneticileri öğrenci başarısında hızlı ilerleme beklerken, koçlar öğretim uygulamalarında kademeli gelişime öncelik verir. Bu algı farkları, katılımcıların koçluğa teredditle yaklaşmasına veya gerçekçi olmayan beklentiler geliştirmesine neden olarak güveni ve ilerlemeyi olumsuz etkiler. Bu nedenle, koçluğun temel amacının başlangıçta net bir şekilde belirlenmesi, ortak bir anlayış ve bağlılık oluşturulmasına yardımcı olur.

Beklentilerin farklılık gösterdiği bir diğer alan ise rol ve sorumlulukların paylaşımıdır. Öğretmenler, koçun doğrudan çözümler sunmasını veya derslerin tamamını modellemesini bekleyebilir. Halbuki, koçlar yansıtıcı uygulamayı kolaylaştırmayı ve öğretmenleri kendi içgörülerine yönlendirmeyi amaçlar. Yöneticiler ise koçların öğretmenlerin zayıf yönlerini rapor eden gayri resmi denetçiler gibi davranmasını bekleyebilir. Bu tür yanlış anlamalar, gerçek koçluk ilkelerinden sapmalara yol açarak iş birliğini engelleyebilir.

Beklenen sonuçlar ve zaman çizelgeleri de uyumsuzluğa katkıda bulunur. Bazı paydaşlar hızlı başarı değişiklikleri veya öğrenci verilerinde gözle görülür gelişmeler beklerken, etkili koçluk genellikle kademeli ve uzun vadeli iyileştirmeler sağlar. Öğretmenler sınıf içi sorunlara hızlı çözümler bekleyebilirler, koçlar ise sürdürülebilir mesleki gelişime odaklanırlar.

Gerçekçi zaman çizelgeleri belirlenmeden ve değişimin zaman ve tekrar gerektirdiği kabul edilmeden, hayal kırıklığı ve hüsrana kaçınılmazdır (Short, 2024; Crowe, 2023).

Uyumsuzluğa katkıda bulunan bir diğer faktör, öğretmenlerin hazırlık seviyelerindeki farklılıklardır. Bazı öğretmenler yansıtıcı çalışmalara istekli ve hazırlıklı olabilirken, diğerleri tedirgin veya şüpheli olabilir. Herkesin hazır olduğunu varsayan koçlar, istemeden süreci hızlandırabilirler, bu durumda hazırlıklı olmayan öğretmenler ise açık uçlu tartışmalarda zorlanabilirler. Bu nedenle, hazırlık düzeyleri hakkında beklentilerin uyumlu hâle getirilmesi, öğretmenlerin deneyimlerini, endişelerini ve mesleki geçmişlerini anlamayı gerektirir.

Kurumsal kültür de beklenti uyumsuzluğunu artırabilir. Önceki girişimlerin tepeden inme veya kısa ömürlü olduğu okullarda öğretmenler, koçluğu geçici bir zorunluluk olarak algılayabilir ve asgari katılım gösterebilir. Ancak koçlar tam bağlılık ve katılım beklerler. Kültürel geçmişe dikkat etmek ve uzun vadeli destek planlarını açıkça belirtmek, bu boşluğu kapatmada önemlidir. Yöneticiler, koçluğun sürdürülebilir, değerli ve yargılama amaçlı olmadığını vurgulayarak gerçek katılımı teşvik edebilirler.

Başarı algısı ve ölçütleri de uyumsuzluğa katkı sağlar. Koçlar, öğretmenlerin derinlemesine düşünmesine ve öğretim uygulamalarında kademeli iyileşmelere odaklanırken, yöneticiler öğrenci sınav puanlarında veya davranış ölçütlerinde hızlı gelişmeler bekleyebilir. Başarı kriterlerinde farklılıklar olduğunda, öğretmen uygulamaları iyileşse bile koçluk sonuçları etkisiz görünebilir. Bu nedenle hem nitel hem de nicel göstergeleri içeren ortak bir başarı tanımı oluşturmak, tutarlı bir değerlendirme için gereklidir.

İdari ilişkiler uyumsuzluğu artırabilir. Öğretmenler, koçluk sürecinin zorlayıcı veya dayatılmış olduğunu hissederse destek yerine yargılama veya gözetim algısı geliştirebilirler. Koçlar, duyguları kabul ederek, gizliliği vurgulayarak ve iş birliğini ön plana çıkararak beklentileri yeniden belirleyebilir ve güvenli bir öğrenme ortamı yaratabilir.

Uyumsuzlukların giderilmesi bilinçli stratejiler gerektirir. Koçluk anlaşmalarının ortaklaşa oluşturulması, ihtiyaç değerlendirmeleri, açık iletişim ve beklentilerin düzenli olarak gözden geçirilmesi bu stratejiler arasında yer alır. Koçlar ve okul liderleri, koçluk programının kapsamını, hedeflerini, sorumluluklarını, zaman çizelgesini, gizlilik sınırlarını ve değerlendirme yöntemlerini birlikte belirlemelidir. Beklentiler uyumlu hâle geldiğinde, koçluk daha etkili olur ve eğitimciler için güven, derin düşünme ve mesleki gelişim artar.

### 16.4 Etik İkilemler

Eğitim koçluğunda etik ikilemler, koçların birden fazla etik ilkenin çatıştığı durumlarla karşılaştığında ortaya çıkar ve bu da bütün tarafları tam olarak tatmin edecek bir eylem planı oluşturmayı zorlaştırır. Bu ikilemler genellikle, koçun müşteriye destekleme sorumluluğu ile okula, yönetime ve daha geniş eğitim camiasına karşı hesap verebilirliğini sürdürme yükümlülüğünden kaynaklanır. Sonuç olarak, koçlar sürekli olarak empati ve profesyonellik, gizlilik ve şeffaflık, özerklik ve rehberlik arasında bir denge kurmalıdır. Etik ikilemler, koçların sağlam bir muhakeme yeteneği sergilemesini, yerleşik çerçevelere dayanmasını ve kişisel önyargılardan arınmış, düşünceli bir uygulama sürdürmesini gerektirir.

Sık karşılaşılan etik ikilemlerden biri gizliliklidir. Koçluk ilişkileri büyük ölçüde güven ve mahremiyete dayalıdır. Ancak, eğitim ortamları çoğu zaman okul liderleriyle bir miktar raporlama veya iş birliği gerektirir. Koçlar, öğretmenlerin gizli tutmayı tercih ettiği öğretim uygulamaları, sınıf yönetimi sorunları veya öğrencilerle ilgili hassas bilgiler hakkında bilgi edinebilirler. Bu noktada koç, gizliliğin ne zaman korunması gerektiğini ve öğrencilerin refahını korumak veya okul politikalarına uymak amacıyla ne zaman ifşa edilmesi gerektiğini dikkatle ayırt etmelidir. Bu, koçlukta ahlâki açıdan en hassas denge kurma çabalarından biridir.

Bir diğer yaygın ikilem, rol karmaşasıdır. Eğitim ortamlarındaki koçlar mentor, değerlendirici, danışman, meslektaş veya eğitmen gibi bazen birden fazla göreve sahip olabilirler. Bu roller birlikte ele alındığında,

danışanlar çabalarının anlaşılmayacağından veya yönetim kararlarını olumsuz etkileyebileceğinden korktukları için zayıf yönlerini paylaşmaktan çekinebilirler. Bu nedenle koçlar, koçluğun bir denetleme veya değerlendirme görevinin olmadığı en baştan açıkça belirtmeli ve rol sınırlarını sürekli olarak güçlendirmelidir. Net rol anlaşmaları, psikolojik güvenliği korur ve koçluğun etkisini artırır (Crowe, 2023).

Yönetimle ilişkilerde etik ikilemlere katkıda bulunur. Koçluk bir ortaklık olarak tasarlanmış olsa da, koçlar, özellikle yöneticiler tarafından atananlar, otorite figürü olarak algılanabilirler. Öğretmenler, koçluğun iş birliğine dayalı doğasını zedeleyen önerilere katılma veya uyma konusunda baskı hissedebilirler. Deneyimli koçlar, danışan özerkliğini teşvik ederek, işbirliğine dayalı karar almayı destekleyerek ve danışanın mesleki uzmanlığını kabul ederek güç dengesizliklerini azaltmaya çalışırlar.

Koçların, Seanslarda kültürel, sosyal veya kimlikle ilgili sorunlara cevap vermesi gerektiğinde de etik ikilemler ortaya çıkarabilir. Koçlar, istemeden kendi varsayımlarını dayatabilir veya yorumlarında yer alan kültürel önyargıları fark edemeyebilirler. Etik koçluk, etkileşimlerin farklı bakış açılarına saygı göstermesini sağlamak için kültürel alçak gönüllülük, aktif dinleme ve sürekli öğrenmeyi gerektirir. Koçlar ayrıca sisteme bağlı eşitsizliklerin farkında olmalı ve kullandıkları dil, beklentiler veya önerilerle önyargıları pekiştirmekten kaçınmalıdır.

Müşterilerin geri bildirimine veya değişime karşı direnci, başka bir etik ikilem oluşturur. Bu durumda koç, ikna veya zorlama sınırlarını aşmadan gelişimi desteklemelidir. Müşterinin inisiyatifine saygı gösterirken, aynı zamanda dürüst ve kanıta dayalı geri bildirim sunmak gerekir. Etik uygulama, koçun gündemine değil, müşterinin hazırlık ve ihtiyaçlarına öncelik vermeyi içerir.

Çıkar çatışmaları, koçlukta önemli bir etik sorundur. Koçlardan, şahsi ilişkileri olduğu kişilerle çalışmaları istenebilir veya yöneticilerinden süreci belirli bir hedefe yönlendirmeleri için gayri resmi baskı görebilirler. Etik koçlar, olası çatışmaları açıkça belirtir, sınırlar belirler ve tarafsızlığın sağlanmadığı durumlarda görev değişikliği talep eder. Tarafsızlığın

korunması, koçluk sürecinin güvenilirliği ve bütünlüğü açısından hayati öneme sahiptir.

Veri işleme süreçleri de etik ikilemler doğurabilir. Koçlar, sınıf gözlemleri, öğrenci çalışmaları veya yansıtıcı değerlendirmeler yoluyla nitel ve nicel veriler toplar. Hangi verilerin toplanacağı, nasıl saklanacağı ve nasıl paylaşılacağına dair kararlar, okul politikaları, gizlilik düzenlemeleri ve etik kurallara uygun olmalıdır. Verilerin yanlış kullanımı veya yanlış yorumlanması, güvene ve mesleki ilişkilere zarar verebilir. Etik koçlar, verilerin yalnızca iyileştirme amacıyla kullanılmasını ve müşterinin açık izni olmadan değerlendirme amacıyla kullanılmasını sağlar.

Öğrenci refahı ile ilgili durumlar da başka bir etik ikilem kaynağıdır. Koçlar, öğretim kalitesi, güvenlik veya öğrencilerin duygusal refahını etkileyen uygulamaları gözlemleyebilir veya duyum alabilirler. Bu durumda koç, müşteriye olan sadakatini öğrenciler ve kuruma karşı yükümlülükleriyle dengeli bir şekilde yürütmelidir. Hem öğrencilerin hem de müşterinin onurunu koruyarak, durumu hassasiyet ve saygıyla ele almak ve yerleşik raporlama prosedürlerini izlemek gerekir.

Sonuç olarak, eğitim koçluğunda etik ikilemler, yansıtıcı uygulamanın ve sürekli mesleki gelişimin önemini pekiştirir. Koçlar, etik standartlara uygun hareket ettiklerinden emin olmak için kararlarını, önyargılarını ve etkileşimlerini sürekli değerlendirmelidir. Teftiş, akran tartışmaları veya mesleki öğrenme topluluklarına katılım, koçların belirsizliklerle başa çıkmalarına ve etik yetkinliklerini güçlendirmelerine yardımcı olur. Ahlâki ikilemler, başarısızlığın göstergesi olarak değil, gelişme fırsatı olarak görülmelidir. Dahası, bu ikilemler koçların mesleki yargılarını geliştirmeye ve eğitim toplulukları içinde yüksek etik standartları korumaya teşvik etmelidir.

## **16.5 Gizlilik Yönetimi**

Eğitim koçluğunda gizlilik, koç ve müşteri arasında güveni tesis eden temel bir ilkedir. Mesleki ilişkilerin iç içe geçtiği ve hiyerarşik yapıların mevcut olduğu okul ortamlarında, gizliliğin korunması hem hayati önem taşır hem de zorlayıcıdır. Etkili gizlilik uygulamaları, öğretmenlere,

öğrencilere ve yöneticilere koçluk seansları sırasında paylaşılan hassas bilgilerin korunacağı ve yalnızca gelişim odaklı amaçlarla kullanılacağı konusunda güvence sağlar. Bu temel güven olmadan, koçluk sürecine yaklaşım temkinli, yüzeysel veya tamamen etkisiz hale gelme tehlikesiyle karşılaşabilir.

Gizlilik, eğitim koçluğunda yalnızca ahlaki bir yükümlülük olarak değil, aynı zamanda psikolojik bir güvenlik mekanizması olarak da işlev görür. Eğitimciler, zayıflıklarının, karşılaştıkları zorlukların veya öğretimsel eksikliklerinin açığa çıkabileceğini düşündüklerinde, açık tartışmalardan veya dürüstçe düşünmekten kaçınabilirler. Bu nedenle koçlar, bireylerin yargılanma veya olumsuz tepki korkusu olmadan sorunları keşfedebilecekleri güvenli bir ortam oluşturmalıdır. Sağlanan bu psikolojik güvenlik, daha derin öğrenmeye, öz farkındalığa ve sürdürülebilir mesleki gelişime katkıda bulunur.

Eğitim ortamlarında tam gizliliğin nadiren garanti edilebilmesi, eğitim koçluğunu tıbbi veya klinik modellerden ayıran bir özelliktir. Koçlar, bazen koçluk sonuçlarına ilişkin veri veya görüş talep eden kurumsal beklentiler, hesap verebilirlik sistemleri ve okul liderlik yapıları arasında denge kurmak zorundadır. Bu durum, hassas bir dengeyi beraberinde getirir. Koçlar, okulun daha geniş iyileştirme hedeflerine katkıda bulunurken, kişisel açıklamaları korumalıdır. Nelerin paylaşılacağı ve nelerin paylaşılamayacağına dair net sınırlar, yanlış anlamaları önlemeye ve ahlâki bütünlüğü korumaya yardımcı olur.

Gizliliği yönetmenin önemli bir unsuru, koçluk ilişkisinin başında beklentilerin netleştirilmesidir. Koçlar, gizlilik politikalarını, sınırlarını, amaçlarını ve gerekçelerini açıkça açıklamalıdır. Bu görüşmede, hangi bilgilerin gizli kalacağı, Seans notlarının nasıl işleneceği ve toplu veya anonimleştirilmiş verilerin liderlerle hangi biçimlerde paylaşılacağı netleştirilmelidir. Başından itibaren açık ve net iletişim, kaygıyı azaltır ve karşılıklı anlayışın oluşmasını sağlar.

Eğitim koçlarının yönetmeleri gereken gizlilikle ilgili belirli istisnalar da bulunmaktadır. Bu istisnalar genellikle güvenlik, yasal yükümlülükler veya etik sorumluluklarla ilgilidir. Örneğin, bir öğrencinin tehlikede

olduğu durumlar, bir öğretmenin zararlı davranışı bildirmesi veya zorunlu bildirim yasalarının uygulanması gibi durumlar sayılabilir. Koçlar, bu istisnaları koçluk başlamadan önce açıkça belirtmelidir. Bu sayede danışan, gizliliğin güvenlik ve yasal gerekliliklerin önüne geçmediğini anlar. Sınırlar konusunda şeffaflık, istisnaların uygulanması durumunda ihanet duygusunu önler (Tan & ark., 2024).

Kayıt tutma uygulamaları, gizlilik yönetiminin bir diğer önemli bileşenidir. Koçlar, genellikle not alır, veri toplar veya çalışmalarını belgeler. Bu kayıtlar, parola korumalı dijital ortamda veya kilitli fiziksel alanlarda güvenli bir şekilde saklanmalıdır. Koçlar gereksiz yere kişisel bilgileri kaydetmekten kaçınmalı ve mesleki hedeflerine ve öğretme stratejilerine odaklanmalıdır. Etik ve güvenli veri yönetimi, güveni güçlendirir ve her iki tarafı da yanlış anlamalardan veya ihlallerden korur.

Gizlilik, koçluk seanslarının ötesinde yapılan sözlü etkileşimleri de kapsar. Okul ortamlarında, koridorlarda, öğretmenler odasında veya toplantılarda yapılan gayriresmî konuşmalar, istemeden hassas bilgilerin açığa çıkmasına neden olabilir. Koçlar, bütün mesleki etkileşimlerinde soruları yönetme, tarafsızlığı koruma ve müşterilerinin mahremiyetini sağlama konusunda becerikli olmalıdır. Bu durum, bireyleri dolaylı olarak tanımlayabilecek anekdotların, görüşlerin veya durumların paylaşılmasından kaçınmayı içerir. Ahlâki ilkelere bağlı kalmak, yetkin koçluğun en önemli özelliklerinden biridir.

Kurum kültürü, gizliliğin desteklenmesinde veya zayıflatılmasında önemli bir rol oynar. Şeffaflığa değer veren okullar, yapıcı açıklık ile müdahaleci denetim arasında net bir ayrım yapmalıdır. Gizlilik sınırlarına saygı gösteren liderler, koçluk sürecini güçlendirir ve koçların bilgi ifşa etme baskısı olmadan bağımsız çalışmalarına olanak tanır. Gizlilik okul politikalarının bir parçası olduğunda ve idari destekle güçlendirildiğinde, koçluk ahlâki açıdan daha doğru ve etkili olacaktır.

Eğitimin ve sürekli mesleki gelişimin teşvik edildiği koçluk ortamlarında, koçların gizlilik ilkesine ilişkin uygulamaları da güçlenir. Koçlar, hassas bilgilerin işlenmesine ilişkin etik çerçeveler, yasal gereklilikler ve iletişim stratejileri konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Sürekli eğitim, koçların

değişen beklentiler, dijital gizlilik endişeleri ve mesleki sınırlar konusunda güncel kalmalarına yardımcı olur. Doğru becerilerle donatılan koçlar, karmaşık durumlara güvenle ve dürüstlükle başa çıkabilir. Sonuç olarak, eğitim koçluğunda gizliliğin korunması, koçluk programlarının güvenilirliğini artırır, güvene dayalı ilişkileri destekler ve anlamlı mesleki gelişimi teşvik eder. Eğitimciler, kişisel zorluklarına saygı gösterileceğine ve korunacağına inandıklarında, daha derinlemesine etkileşim kurmaya, inisiyatif almaya ve yenilikçi yaklaşımları keşfetmeye daha istekli olur. Gizliliğin zayıf yönetildiği ortamlarda ise koçluk sürecinin yüzeysel ve güvensiz hale gelmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, etkili gizlilik yönetimi yalnızca etik bir zorunluluk değil, aynı zamanda okullardaki koçluk girişimlerinin uzun vadeli başarısını sürdüren stratejik bir araçtır.

## 16.6 Kültürel ve Bağlamsal Engeller

Eğitim koçluğunda kültürel ve bağlamsal engeller, koçlar ile müşterilerin farklı kültürel normlar, iletişim tarzları veya kurumsal beklentiler içinde hareket etmesi durumunda ortaya çıkar. Bu farklılıklar, koçluk görüşmelerinin seyrini, geri bildirimlerin yorumlanmasını ve güvenin oluşumunu sessizce etkileyebilir. Bu engeller göz ardı edildiğinde, iyi tasarlanmış koçluk programları dahi, müşterilerin desteklenmek yerine yanlış anlaşıldığını veya yargılandığını hissetmesine yol açarak etkisini yitirebilir. Bu nedenle, okul topluluğunun kültürel yapısını anlamak, bu zorlukların aşılmasında atılacak ilk önemli adımdır.

Bir koçun kişisel kültürel bakış açısı, öğrencilerin ve öğretmenlerin davranışlarını, öğrenme tercihlerini ve hatta başarı tanımlarını algılama biçimini şekillendirir. Öz farkındalığı olmayan bir koç, belirli davranışları direnç, motivasyon eksikliği veya uyumsuzluk olarak yorumlayabilir. Halbuki, bu davranışlar bireyin kültürel değerleri veya deneyimleriyle uyumlu olabilir. Bu nedenle, koçlar kültürel olarak hoşgörölü olmalı, sürekli öz değerlendirme yapmalı ve durumu danışanın gerçekliği açısından anlamaya çalışmalıdır.

Koç ve danışan aynı resmi dili konuşsalar bile, dil yeterliliğindeki farklılıklar ince engeller yaratabilir. Üslup, açıklık, deyimler ve iletişim kalıpları kültürler arasında farklılık gösterebilir ve mesajlar farklı bakış

açlarına göre yorumlandığında yanlış anlamalara yol açabilir. Destekleyici nitelikte bir koçluk Seansu, kültürel iletişim beklentilerine bağlı olarak çatışmacı veya belirsiz görünebilir. Bu nedenle koçlar, açık ve net bir dil kullanmalı ve sık sık anlayışı teyit etmelidir (Smith & Desimone, 2025).

Kültüre bağlı olarak, farklı pozisyonlardaki insanlar arasındaki güç mesafesi de önemli bir engel teşkil eder. Bazı durumlarda, öğretmenler veya öğrenciler koçun otorite figürü gibi davranmasını ve talimat vermesini beklerken, diğer durumlarda müşteriler hiyerarşik ilişkilerden rahatsız olabilir ve “talimat” olarak algılanan rehberliğe direnç gösterebilir. Eğitim koçları, bu ilişkileri fark ederek, kurmayı hedefledikleri ilişki türünü bilinçli bir şekilde modellemelidir. İlişki işbirlikli, kolaylaştırıcı veya yönlendirici olabilir.

Okul kültürü, koçluk başarısını etkileyebilecek bağlamsal engeller de yaratabilir. Son derece bürokratik veya uyum odaklı bir okul ortamı, öğretmenlerin değerlendirilme veya yargılanma korkusu nedeniyle açık fikirliliği engelleyebilir. Diğer yandan, özerkliğe değer veren ancak yapısal eksiklikleri olan bir okulda, koçluk isteğe bağlı veya önemsiz olarak algılanabilir. Okulun tarihini, yönetim tarzını ve personel moralini bilmek, koçlukların kendilerini anlamlı ve tehdit edici olmayan bir şekilde konumlandırmalarına yardımcı olur (Crowe, 2023).

Zaman, planlama ve mesleki gelişimle ilgili kültürel beklentiler de koçluk ilişkisini şekillendirir. Bazı eğitim ortamlarında yansıtıcı konuşmalar, doğrudan öğretim görevlerine kıyasla verimsiz görülebilir. Yoğun iş yükü veya katı çalışma saatlerine sahip öğretmenler, koçluğu destekleyici bir mekanizma yerine ek bir yük olarak algılayabilir. Bu engelleri azaltmak için koçlar, koçluk hedeflerini sınıfın acil ihtiyaçlarıyla uyumlu hâle getirerek ve hızlı kazanımlar göstererek süreci destekleyebilir.

Öğrenme ve öğretme hakkındaki inançlar da kültürel olarak şekillenir. Bu durum, danışanın koçun geri bildirimini nasıl algıladığını doğrudan etkiler. Örneğin, bazı kültürler ezberleme ve doğruluğa önem verirken, diğerleri yaratıcılığı ve eleştirel düşüncüyü önceliklendirir. Koçun yaklaşımı müşterinin inançlarıyla çelişirse, koçluk önemsiz veya müdahaleci olarak

algılanabilir. Bu nedenle koçlar, yeni stratejiler sunmadan önce müşterinin eğitim felsefesini araştırmalı ve önerilerini mevcut değerler temelinde sunmalıdır.

Bağlamsal engeller, okul topluluğu içindeki sosyoekonomik farklılıklardan da kaynaklanabilir. Kaynakları sınırlı ortamlarda çalışan öğretmenler, koçluk önerilerini kullanışlı bulmayabilir veya günlük zorluklardan kopuk olarak değerlendirebilir. Bu kısıtlamaların farkında olmayan bir koç, güvenilirliğini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilir. Etkili koçluk, mevcut kaynaklara uygun ve gerçeği çözümler sunarak öğretmenlik uygulamalarını şekillendiren bağlamsal faktörleri dikkate alır.

Kültürel açıdan çeşitlilik gösteren ortamlarda güven inşa etmek, bir koç için özellikle hassas bir görevdir. Müşteriler, kimliklerine, geçmişlerine ve sınıf gerçeklerine saygı gösterildiğini hissetmelidir. Güven güçlü olduğuunda, kültürel farklılıklar konuşmaları zenginleştiren bir kazanca dönüşür. Güven zayıfladığuında, bu farklılıklar engellere dönüşebilir. Güven oluşturmak, koçtan sabır, tutarlılık, gizlilik ve yargılayıcı olmayan bir tutum gerektirir.

Sonuç olarak, eğitim koçluğuunda kültürel ve bağlamsal engellerin üstesinden gelmek, sürekli öğrenme, empati ve bilinçli ilişki kurmayı gerektirir. Kültürel çeşitliliği sadece bir zorluk olarak değil, öğrenmeyi zenginleştirme fırsatı olarak gören koçlar, daha etkili ve kapsayıcı danışmanlık deneyimleri sunabilirler. Kültürel farkındalık ile okul bağlamı hakkında derin bir anlayışı birleştiren koçlar, yöntemlerini uyarlayarak uyumu güçlendirebilir ve müşterilerin kendi benzersiz ortamlarında gelişmelerine olanak tanıyabilir.

## 16.7 Sürdürülebilirlik Sorunları

Eğitim koçluğu programları, uzun vadeli planlamadaki tutarsızlıklar, yetersiz yönetim desteği ve okullardaki koçluğuun devam eden rolüne ilişkin belirsiz beklentiler nedeniyle sıklıkla sürdürülebilirlik sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Sürdürülebilirlik, yalnızca bir koçluk girişimi başlatmaktan ibaret değildir. Koçluğu öğretme ve öğrenme kültürüyle

birleştiren yapılandırılmış bir öngörü gerektirir. Okullar bu uzun vadeli amacı net bir Şekilde ifade edemediğinde, koÇluk uygulamaları parçalanmıŐ, tepkisel veya bireysel kiŐiliklere bağımlı hale gelebilmektedir.

Sürdürülebilirliğin önündeki en önemli engellerden biri finansman istikrarsızlığıdır. KoÇluk programları genellikle hibeler, pilot btçeler veya kısa vadeli projelerle başlatılır. Finansal destek sona erdiğinde ve yöneticiler belirgin akademik veya mesleki gelişim sonuçlarını gösteremezse, koÇluk maliyetlerini karŐılamakta isteksiz olabilirler. EĞitim ve kaynaklar için istikrarlı bir bt olmazsa, btde ilk kesinti yapılacak kalemlerden birisi koÇluk ücretleridir. Böylece, koÇluk temel bir gelişim stratejisi olmaktan çıkıp tutarsız veya geçici bir hizmet haline gelebilir.

Bir diğer önemli engel, hem koÇlar hem de okul yöneticileri arasında yüksek personel devir hızıdır. Kıdemli koÇlar ayrıldığında, kurumsal bilgi ve uygulama sürekliliği de kaybolur. Benzer Şekilde, yönetim değişiklikleri koŐluĐun artık öncelikli görülmediği durumlara yol açabilir. Sürdürülebilir programlar, iş sürekliliğini sağlamak için uygun adayların planlanmasını, en iyi uygulamaların belgelenmesini ve bireylerden bağımsız, uzun ömürlü yapılar oluşturulmasını gerektirir (Raoui, Droui & Guerss, 2024; Tan & ark., 2024).

KoÇlar için mesleki gelişim olanaklarının eksikliği de önemli bir sürdürülebilirlik sorunudur. KoÇlar düzenli olarak becerilerini geliŐtirmez, yöntemlerini güncellemez, denetim veya geri bildirim almazlarsa, mesleki yeterlilikleri ve etkinlikleri zamanla azalacaktır. Sürdürülebilirlik, koÇ öğrenimine, yansıtıcı uygulamaya, mentorluğa ve profesyonel öğrenme ağlarına eriŐime uzun vadeli yatırım yapmayı gerektirir.

Bir koÇluk kültürünün sürdürülmesi, öğretmenlerin katılımına da bağlıdır. ÖĞretmenler koŐluĐu değerlendirici, cezalandırıcı veya ek bir yük olarak algıladıklarında, ciddi bir Şekilde katılım sağlama ihtimalleri azalır. Zamanla bu direnç, koÇluk programlarının etkisini ve algılanan değerini olumsuz etkiler. Sürdürülebilir bir model, Şeffaf iletişim, birlikte

oluşturulmuş hedefler ve güven ile iş birliğine dayalı bir koçluk yaklaşımı gerektirir.

Ayrıca, net bir hesap verebilirlik ve izleme sisteminin bulunmaması da sürdürülebilirliği engeller. İlerlemeyi takip edecek, sonuçları ölçecek ve koçluk etkinliğini değerlendirecek mekanizmalar olmadan programlar yönünü kaybedebilir. Sürdürülebilirlik, güçlü veri sistemleri, sürekli değerlendirme süreçleri ve uygulamaların etkinliği konusunda tutarlı bir geri bildirim mekanizması gerektirir. Bu sayede koçluk, okul öncelikleriyle uyumlu ve güncel kalabilir.

Okullar, koçluk girişimlerini sürdürürken rol netliği konusunda da zorluk yaşayabilirler. Mentorluk, süpervizyon ve koçluk rollerinin birbirine karışması, koçluğun amacını zayıflatabilir ve karmaşık beklentiler yaratabilir. Sürdürülebilir programlar, sorumlulukları, sınırları ve iş akışlarını net bir şekilde tanımlayarak hem koçların hem de öğretmenlerin koçluk ilişkisinin doğasını ve sınırlarını anlamalarını sağlar.

Zaman tahsisi de sürdürülebilirlik açısından önemli bir sorundur. Koçlar genellikle ğretim, idari görevler veya disiplin gibi birden fazla rolü aynı anda yürütmek zorunda kalırlar. Koçluk, okul programında belirlenmiş bir zaman dilimi olmadan yürütüldüğünde tutarlılığını ve etkinliğini kaybeder. Sürdürülebilirlik, belirlenmiş koçluk zamanı, yapılandırılmış toplantı programları ve gerçekeği vaka yüklerini gerektirir.

Okulun genel kültürü, koçluğun sürdürülebilirliğini önemli ölçüde etkiler. İş birliğine dayalı ve akılcı kültürlere sahip okullar, koçluk programlarını daha başarılı bir şekilde sürdürebilir. Buna karşın düşük güven, sınırlı iletişim veya katı hiyerarşik karar alma süreçlerinin hâkim olduğu ortamlar, koçluğun zamanla etkisizleşmesine neden olabilir. Koçluğun günlük rutinlerle, ekip toplantılarıyla ve mesleki öğrenme topluluklarıyla birleştirilmesi, uzun vadeli sürekliliği güçlendirir.

Son olarak, sürdürülebilirlik yönetimin yaklaşımına da bağlıdır. Okul yöneticilerinin aktif olarak koçluk davranışları sergilemesi, bu faaliyetlere bizzat katılması ve bunları stratejik planlarına dahil etmesi, koçluğun değerini pekiştirir. Yöneticiler, koçluğun ğretmen gelişiminin temel bir

parçası olmasını, isteğe bağlı bir faaliyet olmamasını sağlamalıdır. Faydaların zaman içinde devam etmesi ve koğluğun sürdürülebilir olması için vizyon, kaynaklar, sürekli katılım ve sistem genelinde uyum gereklidir.



## BÖLÜM 17.

### İLERİ KOÇLUK TEKNİKLERİ

#### 17.1 Yeniden Çerçeveleme ve Bilişsel Yeniden Yapılandırma

Eğitim koçluğunda bilişsel süreçlerin yeniden çerçeveselendirilmesi ve yeniden yapılandırılması, öğretmenlerin, öğrencilerin ve okul yöneticilerinin zorlu durumları, gelişmeyi, özveriyi ve yapıcı eylemi teşvik edecek şekilde yeniden yorumlamalarına yardımcı olan güçlü tekniklerdir. Bu yaklaşımlar, bireylerin deneyimlerini farklı bakış açılarından değerlendirmelerini sağlayarak, duygusal sıkıntılarını azaltmalarına ve sorunlarını daha etkili bir şekilde çözmelerine yardımcı olur. Eğitim ortamlarında duygusal motivasyon, ilişkileri ve başarıyı büyük ölçüde etkiler. Bu tür ortamlarda, yeniden çerçeveleme, sürdürülebilir olumlu değişimi destekleyen temel bir koçluk becerisi olarak ortaya çıkar.

Yeniden çerçeveleme, müşteri veya danışanın bir olaya ilişkin yorumunu, olayın gerçekliğini değiştirmeden farklı bir temsile taşımak için kullanılır. Örneğin, “Öğrencilerim öğrenmeyi umursamıyor” şeklinde düşünen bir öğretmen, durumu “Öğrencilerim ders materyaliyle bağlantı kurmakta zorlanıyorlar ve onların ilgisini canlı tutmak için yeni yaklaşımlar keşfedebilirim.” biçiminde yeniden yorumlayabilir. Bu yaklaşım, mesleki verimliliği engelleyen varsayımları ortadan kaldırırken, sınıf içi zorlukların gerçekliğini de korur. Yeniden çerçeveleme, müşterilerin sınırlayıcı inançlara takılmadan fırsatları ve ihtimalleri görmelerine yardımcı olur.

Bilişsel yeniden yapılandırma, başarıyı ve mutluluğu engelleyen çarpık düşünce kalıplarını belirleme, irdeleme ve değiştirme sürecidir. Eğitim ortamlarında sık görülen bilişsel çarpıtmalar arasında aşırı genelleme (“Sınıf yönetiminde her zaman başarısız oluyorum”), felaket senaryoları (“Bu ders yanlış giderse her şey mahvolur”) veya kişiselleştirme (“Öğrenci kötü davrandı, çünkü ben kötü bir öğretmenim”) yer alır. Koçluk süreci, müşterilerin bu kalıpları fark etmelerini ve bunları daha dengeli, gerçekçi ve eylemi destekleyen düşüncelerle değiştirmelerini sağlar.

Yeniden çerçevelemenin önemli bir yönü, yorumlama ile gözlem arasında ayırım yapmaktır. Birçok eğitimci, deneyimlerini gerçeklerle duygusal yargıları harmanlayarak anlatır. Koçlar bu iki unsuru birbirinden ayırarak danışanların gerçeklere odaklanmasını sağlarlar. Bu, karar verme süreçlerini bulanıklaştırabilecek varsayımları veya zihinsel anlatıları ortadan kaldırır. Bu netlik, duygusal yoğunluğu azaltır ve problem çözme becerisini artırarak zorlukların daha yönetilebilir hale gelmesini sağlar.

Yeniden çerçeveleme süreci, eğitimcilerin gelişim odaklı bir zihniyet benimsemelerini de destekler. Öğretmenler, kendileri veya öğrencileri için sabit, yeteneğe dayalı yorumlardan, öğrenmeyi, denemeyi ve kademeli ilerlemeyi değerli bulan bir bakış açısına geçtiklerinde daha azimli hale gelirler. Bu değişim sadece kendi başarılarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda sınıflarındaki öğrenme kültürünü de olumlu yönde etkiler. Koçlar, bakış açılarını yeniden şekillendirerek, çabanın, hatalardan ders çıkarmanın ve uyum sağlama yeteneğinin takdir edildiği ve kutlandığı bir öğrenme ortamı oluşmasında katkıda bulunurlar.

Bilişsel yeniden yapılandırma genellikle, danışanların inançlarının dayandığı kanıtları incelemelerine olanak tanıyan yansıtıcı sorgulama tekniklerini içerir. Koçlar, eğitimcilerin sınırlayıcı düşüncenin geçerliliğini test etmelerine, farklı açıklamaları keşfetmelerine ve gözden kaçırmış olabilecekleri bakış açılarını değerlendirmelerine rehberlik eder. Bu süreç yalnızca olumsuz düşünce kalıplarını değiştirmekle kalmaz, aynı zamanda eğitimcilerin empati, öz farkındalık ve dengeli karar verme becerilerini de geliştirir.

Yeniden çerçeveleme, stresi ve aşırı duygusal yüklenmeyi azaltmada da etkilidir. Eğitimciler genellikle yoğun iş yükü, davranışsal zorluklar ve çeşitli beklentilerle başa çıkar. Olumsuz yorumlar, baskıyı artırır ve azmi düşürür. Bilinçli yeniden çerçeveleme sayesinde danışanlar, zorlukları bunaltıcı değil, çözülebilir ve anlamlı olarak yorumlamayı öğrenirler. Bu, zihinsel ve duygusal huzuru desteklerken sınıftaki etkinliklerini de artırır.

Yeniden çerçeveleme ve bilişsel yeniden yapılandırma teknikleri, eğitim ortamlarında iletişimi ve kişilerarası ilişkileri de güçlendirir. Çatışmaları veya yanlış anlamaları yeniden çerçeveleyen eğitimciler, savunmacı veya

tepkisel olmak yerine iş birliğine dayalı problem çözmeye süreçlerine daha açık hale gelirler. Örneğin, bir meslektaşın eleştirisini “farklı bir bakış açısı kazanma fırsatı” olarak yeniden yorumlamak, daha sağlıklı iletişimi ve destekleyici bir okul kültürünü teşvik eder.

Koçluk seanslarında, yeniden çerçeveleme genellikle hedef belirleme, eylem planlama ve geri bildirim döngüleriyle bütünleştirilir. Bir müşteri bir zorluğa daha yapıcı bir bakış açısıyla yaklaştığında, yeni yaklaşımlar geliştirmeye ve amaca yönelik eylemlerde bulunmaya daha istekli hale gelir. Dolayısıyla, bilişsel yeniden yapılandırma, olumsuz ve rahatsız edici düşünceleri en aza indirgeyerek veya ortadan kaldırarak olumsuz zihinsel anlatıları değiştirir. Bu da davranışları ve sonuçları doğrudan etkiler. Yeniden çerçevelenen bakış açıları, öğretim uygulamalarında ve mesleki etkileşimlerde gözlemlenebilir iyileşmelere dönüştür.

Sonuç olarak, eğitim koçluğunda yeniden çerçeveleme ve bilişsel yeniden yapılandırma, profesyonellerin yansıtıcı düşünme, duygusal düzenleme ve olumlu yorumlama alışkanlıkları geliştirmelerine yardımcı olur. Bakış açılarını bilinçli şekilde değiştirmeyi ve kendini sınırlayan inançları dönüştürmeyi öğrenen eğitimciler, daha güçlü, özgüvenli ve etkili hale gelirler. Bu teknikler, canlı eğitim ortamlarında başarılı olmak için gerekli olan büyüme, dayanıklılık, merak ve sürekli gelişime değer veren bir koçluk kültürüne katkıda bulunur.

## 17.2 Takdir Edici Sorgulama

Eğitim koçluğunda, Takdir Edici Sorgulama (TES), öğretmenlerin, öğrencilerin ve okul sistemlerinin güçlü yönlerini belirlemeye ve bunları zayıf yönleri geliştirmenin ve iyileştirmenin temeli olarak kullanmaya odaklanan güçlü bir yaklaşımdır. Sorunlardan veya eksikliklerden başlamak yerine, TES olasılıklara, başarılarla ve mevcut kaynaklara yönelen bir zihniyet değişimini teşvik eder. Bu yaklaşım, eğitimcilerin ve öğrencilerin kendilerini değerli, motive ve güçlendirilmiş hissettikleri olumlu bir öğrenme ortamı yaratılmasına katkı sağlar. Takdir etmek, koçluk ilişkisini daha işbirlikçi ve enerjik hale getirir ve bu da sürdürülebilir ve anlamlı bir gelişime yol açar.

TES tabanlı koçlukta koç ve eğitimci arasındaki ilişki güven, merak ve ortak keşif üzerine kuruludur. Koç, müşterinin mükemmeliyet anları, zirve deneyimleri, gurur verici başarıları ve geçmişte kullandığı etkili stratejiler üzerine düşünmesini sağlayacak sorular sorar. Bu süreç, bireylerin güçlü yönlerini fark etmelerine ve mevcut kaynaklarını yeniden keşfetmelerine yardımcı olur. Koçun rolü çözüm sunmak değil, müşterinin kendi yeteneklerinin farkına varmasını kolaylaştırmaktır, bu da özgüveni ve öz yeterliliği artırır.

Takdir Edici Sorgulamanın temel bileşenleri, Keşif, Hayal, Tasarım ve Kader aşamalarını içeren “4 Boyutlu Döngü”dür. Keşif aşaması, öğretim uygulamalarında, sınıf yönetiminde, öğrencilerle iletişimde veya meslektaşlarla iş birliğinde neyin etkili olduğunu belirlemeyi içerir. Hayal gücü aşaması, eğitimcileri mükemmel gelecekteki başarıları veya öğrenme ortamlarını hayal etmeye teşvik eder. Tasarım aşamasında, koç ve eğitimci bu hedefe ulaşmak için uygulanabilir adımları belirler. Son olarak, Kader aşaması, eylemlerin uygulanmasına ve sürekli destek ile bağlılığın sürdürülmesine odaklanır.

TES, eğitimcilerin bakış açısını sorun çözmekten fırsat yaratmaya kaydırır. Geleneksel koçluk genellikle eksiklikleri teşhis etmeye odaklanırken, TES öğretmenleri ve öğrencileri başarıların temel nedenlerini keşfetmeye ve bu içgörülerini olumlu sonuçları güçlendirmek için kullanmaya yönlendirir. Bu yaklaşım, zorlukların eksiklik değil, gelişim ve yaratıcılık fırsatları olarak görülmesini sağlayarak okul içinde daha dirençli ve iyimser bir kültür oluşmasına katkı sağlar (Ciarrochi & ark., 2022).

Takdir Edici Sorgulama, pozitif psikoloji ve güçlü yönler dayalı pedagojiyle uyumlu olduğundan eğitim ortamlarında özellikle etkilidir. TES kullanan öğretmenler, iş memnuniyetlerinde artış, mesleki bağlılıkta iyileşme ve daha güçlü bir mesleki kimlik duygusu bildirmektedir; öğrenciler ise öğretmenlerin güçlendirici ve destekleyici sınıf ortamları oluşturma olasılığının arttığını deneyimlemektedir. TES, öğretmenlerin iyimserlik ve çözüm odaklı düşünme becerilerini modellemelerine yardımcı olurken, öğrenciler de bu davranışları taklit edebilir.

Okullarda ekip çalışmasının geliştirilmesinde de TES önemli rol oynar. Okul yöneticileri veya koçlar, grup koçluğu, personel toplantıları veya mesleki gelişim Seanslarında TES kullandıklarında, odak noktası ortak güçlü yönler ve iş birliğine dayalı başarılar olur. Bu, öğretmenlerin birbirlerinin katkılarını takdir ettiği ve ortak hedefler doğrultusunda uyumlu çalıştığı bir kültür oluşturur. TES, okulları başarıları kutlamaya, etkili uygulamalardan ders çıkarmaya ve mevcut güçlü yönlere dayanarak okul genelinde iyileştirmeler tasarlamaya teşvik eder.

TES tekniği, güçlü ve takdir edici sorular sormayı içerir. Bu sorular, eğitimcilerin gizli güçlü yönlerini ortaya çıkarmalarına ve değerleri ile tutkularıyla yeniden bağlantı kurmalarına yardımcı olur. Örnek sorular şunlardır: “Derste kendinizi en enerjik hissettiğiniz an hangisiydi?”, “Geçmişteki hangi öğretim stratejilerinizle en çok gurur duyuyorsunuz?” veya “İdeal dersiniz veya sınıfınız nasıl olurdu?” Bu sorular, öğretmenleri anlamlı mesleki gelişim için düşünmeye ve geleceğe odaklanmaya yönlendirir.

Takdir Edici Sorgulama, koçluğa karşı direnci azaltmada da etkilidir. Bireyler, çalışmalarının eleştirilmek yerine değer gördüğünü hissettiklerinde, düşünmeye ve değişime daha açık hâle gelirler. TES, eğitimcilerin halihazırda iyi yaptıkları şeyleri temel aldığından savunmacılığı önler ve gönüllü katılımı teşvik eder. Pozitif yaklaşımı ve psikolojik güvenliği sayesinde, eğitimciler yargılanma korkusu olmadan keşfetme ve gelişme fırsatlarına odaklanabilirler.

TES tekniği, içsel motivasyonu beslediği için sürdürülebilir gelişimi destekler. Koçlar, eğitimcilerin güçlü yönlerini uzun vadeli hedeflere, okul değerlerine ve kişisel gelişim planlarına bağlamalarına yardımcı olur. Dış baskıya veya uyuma değil, içsel bağlılığa dayalı bu süreç, eğitimcilerin kendi gelişimlerine yatırım yapmalarını sağlar ve öğretim kalitesinde kalıcı iyileşmelere yol açar (Capodanno, Zappalà & Aiello 2025). Sonuç olarak, Takdir Edici Sorgulama, eğitim koçluğunda güçlü yönlere dayanan, yaratıcılığı teşvik eden ve olumlu bir gelişim kültürü oluşturan dönüştürücü bir yaklaşımdır. TES, odak noktasını eksikliklerden başarıya kaydırarak, eğitimcilerin kendi yollarını tasarlamalarına ve mesleki yolculuklarına daha derin katılım göstermelerine imkân tanır. TES, okul

genelinde uygulandığında ilişkileri güçlendirir ve ortak iyimserliği artırır. Ayrıca takdir, iş birliği ve ortak bir öngörü temelinde sürekli iyileştirmeyi teşvik eder.

### 17.3 Pozitif Psikoloji

Eğitim koçluğunda pozitif psikoloji, öğrencilerde, öğretmenlerde ve okul liderlerinde güçlü yönleri, yetenekleri ve olumlu duyguları belirlemeye, beslemeye ve güçlendirmeye odaklanan bir yaklaşımdır. Bu model, sorunlara veya eksikliklere odaklanmak yerine, halihazırda iyi işleyen unsurları inceleyerek bunların geliştirme sürecinde nasıl kullanılabileceğini araştırır. Eğitim ortamlarında bireyler ağır iş yükü, başarı baskısı ve duygusal zorluklarla karşı karşıya kalırlar. Bu bağlamda, pozitif psikoloji, sürdürülebilir akademik ve kişisel gelişimi destekleyen dengeli ve güçlendirici bir çerçeveye sunar.

Koçlukta pozitif psikolojinin temel ilkelerinden biri, güçlü yönlere dayalı gelişimin daha yüksek katılım, motivasyon ve performansla yol açtığı inandırıcıdır. Bu yaklaşımı benimseyen koçlar, öğrencilerin yaratıcılık, azim, empati veya liderlik gibi özgün güçlü yönlerini fark etmelerine ve bunları akademik veya profesyonel görevlerde bilinçli şekilde kullanmalarına yardımcı olur. Bu süreç, öz farkındalığı artırır ve bireylerin özgüven geliştirmesine katkı sağlar. Öğrenciler veya öğretmenler güçlü yönlerini fark ettiklerinde ve etkin şekilde kullandıklarında, aksilikler karşısında daha yüksek dayanıklılık sergilerler.

Koçlukta da pozitif psikoloji, olumlu duyguları geliştirmek için kullanılır. Bu, düşünmeyi geliştirir, problem çözme becerilerini artırır ve bireylerin içsel kaynaklarını güçlendirir. Minnettarlık, iyimserlik ve farkındalık gibi olumlu duyguları teşvik eden etkinlikler aracılığıyla eğitim koçları, bireyleri baskı odaklı zihniyetten gelişim odaklı zihniyete geçmeye yönlendirir. Olumlu duygular zorlukları ortadan kaldırmasa da, onlarla daha etkili bir şekilde başa çıkmak için gerekli duygusal beceriyi geliştirir. Bu durum, sınıf veya öğretmen ortamlarında daha güçlü ilişkilere, artan odaklanmaya ve iş birliğinin gelişmesine dönüşebilir.

Pozitif psikolojinin bir diğer önemli yönü de amaç ve anlam duygusunun geliştirilmesidir. Bu çerçevede eğitim koçluğu, öğrencilerin ve öğretmenlerin günlük görevlerini uzun vadeli hedefler ve kişisel değerlerle ilişkilendirmelerine yardımcı olur. Bireyler, yaptıkları işleri neden yaptıklarını anladıklarında bağlılık ve azimleri artar. Koçlar, danışanlarını, onları motive eden şeyleri, yapmak istedikleri katkıları ve eylemlerinin istekleriyle nasıl örtüşüğünü keşfetmelerine yardımcı olan yansıtıcı diyaloglar yoluyla yönlendirirler. Bu anlam duygusu, zaman içinde çabayı sürdüren güdüleyici bir güç haline gelir.

Koçlukta pozitif psikolojiyle, dayanıklılık geliştirmeye çalışılır. Eğitim ortamlarında sınav baskısı, çatışmalar, düşük azim veya sınıf yönetimi zorlukları gibi aksaklıklar yaygındır. Koçlar, bireylerin zorlukları kendi güçlü yönleri ve öğrendikleri dersler ışığında olumlu bir şekilde yorumlamalarına yardımcı olmak için yeniden çerçeveleme tekniklerini kullanırlar. Bu, onların ilerleme için yeni yöntemler geliştirmelerini sağlar. Bu yaklaşım, mücadeleyi büyüme sürecinin doğal bir parçası olarak kabul eder ve başarısızlığa karşı sağlıklı bir bakış açısını teşvik eder.

Pozitif psikolojide, hedef belirleme koçluğun önemli bir bileşenidir. Burada odak noktası, anlamlı, güçlü, iç huzuru ve başarıyı destekleyen unsurlarla uyumlu hedefler belirlemektir. Koçlar, yalnızca başarı ölçütlerine dayalı hedefler belirlemek yerine, öğrencilerin kendilerini teşvik eden, ilham veren ve becerilerini geliştiren hedefler seçmelerine yardımcı olur. Bu hedefler genellikle SMART veya NET çerçevelerine uygun olarak belirlenir ve olumlu duygu ve içsel motivasyonla desteklenir. Bu süreç, bireylerin ilerlemeyi daha somut bir şekilde deneyimlemelerini sağlayarak başarı ve özgüven döngüsünü pekiştirir.

Bu modelde olumlu ilişkiler esastır. Koçlar, güvenli ve teşvik edici bir ortam sağlamak için aktif ve yapıcı yanıt verme, takdir edici sorgulama ve güçlü yönlere dayalı geri bildirim gibi teknikler kullanırlar. Bu ilişkisel uygulamalar empati ve onay duygusunu yansıtırken, iyileştirme alanlarını da ele alır. Okullarda uygulandığında, öğretmenlerin öğrencileri destekleme biçimini, okul liderlerinin personele rehberlik etme tarzını ve öğrencilerin akranlarıyla iş birliği yapma yöntemlerini etkileyerek daha sağlıklı bir okul ortamına katkıda bulunur (Myers, 2024).

Farkındalık ve iyilik hali uygulamaları da pozitif psikolojide önemli bir rol oynar. Koçlar, bireylerin stresle başa çıkmalarına ve farkındalıklarını artırmalarına yardımcı olmak için nefes egzersizleri, düşünceler hakkında günlük tutma veya dikkat düzenleyici aktiviteler gibi yöntemler kullanırlar. Bu uygulamalar duygusal iyiliği artırır, odaklanmayı geliştirir ve ruh sağlığını destekler. Bunlar akademik başarı ve eğitmenlik için önemli etkenlerdir. Farkındalık artırma faaliyetleri, günlük uygulamalarla birleştirilerek daha faydalı ve sürdürülebilir hale getirilebilir.

Pozitif psikoloji yaklaşımı, ilerlemeyi kutlamaya da büyük önem verir. Koçlar, müşterilerini küçük zaferleri fark etmeye, çabayı takdir etmeye ve kişisel gelişimi izlemeye teşvik eder. Bu yaklaşım, içsel motivasyonu güçlendirir ve katılımı sürdürür. Okullarda takdir odaklı bir kültürün benimsenmesi, kaygı ve mükemmeliyetçiliği azaltırken, öğrencilerin akademik girişimlerde bulunma ve yeni fikirler keşfetme arzusunu artırır. Sonuç olarak, eğitim koçluğunda pozitif psikoloji, notların veya akademik göstergelerin ötesine geçen, başarıya dair bütüncül bir bakış açısının oluşmasına katkıda bulunur. Refahı, dayanıklılığı, iyimserliği, güçlü yönlerin gelişimini ve anlamlı katılımı destekler. Bu ilkelerin koçluk uygulamalarıyla birleştirilmesi, okullarda öğrencilerin ve eğitmenlerin gelişebileceği ortamlar yaratır ve öğrenme sonuçlarını iyileştirirken ilişkileri güçlendirir. Bu durum, uzun vadeli kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen olumlu bir kültürün oluşmasına katkıda bulunur.

#### **17.4 Nörobilim ve Koçluk**

Nörobilim, beynin bilgiyi nasıl işlediği, öğrendiği ve uyum sağladığı konusunda önemli içgörüler sunar ve bu nedenle eğitim koçluğunda giderek daha etkili bir rol oynamaktadır. Öğrenme ve davranışın altında yatan sinirsel mekanizmaları anlamak, eğitim koçlarının öğrenciler ve eğitmenler için bilgiyi doğal yollarla edinme, saklama ve uygulama biçimleriyle uyumlu müdahaleler tasarlamalarına imkân tanır. Nörobilim ilkelerinin koçluk süreciyle birleştirilmesi, bilişsel işlevleri, motivasyonu ve duygusal düzenlemeyi güçlendiren öğrenme ve mesleki gelişim ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlar.

Nörobilimin koçluğa yön verdiği temel alanlardan biri, beynin yeni sinir bağlantıları oluşturarak kendini yeniden organize etme yeteneği olan **nöroplastisitedir**. Bu ilke, zekâ, beceri ve davranışların sabit özellikler olmadığını, hedefli uygulama ve düşünme yoluyla geliştirilebileceğini gösterir. Eğitim koçları, aralıklı tekrar, bilinçli uygulama ve düşünme egzersizleri gibi sinir yollarını güçlendiren stratejileri teşvik ederek hem öğrenciler hem de öğretmenler için öğrenme sonuçlarını iyileştirebilirler.

Duygu ve biliş, beyinde derin bir şekilde iç içe geçtiği için koçlukta önemli çıkarımlar sunar. Nörobilim, olumlu duyguların hafıza, dikkat ve problem çözme gibi bilişsel süreçleri geliştirdiğini, stres ve kaygının ise bu işlevleri olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu etkileşimleri fark eden koçlar, eğitimcilerin duygusal olarak destekleyici öğrenme ortamları oluşturmalarına, stresi azaltma tekniklerini uygulamalarına ve hem kendilerinde hem de öğrencilerinde dayanıklılık, merak ve uyum yeteneğini geliştirmelerine yardımcı olabilirler.

Hafıza oluşumu ve hatırlama, öğrenme sürecinin merkezinde yer alır ve bilginin sunum ve pekiştirilme biçiminden büyük ölçüde etkilenir. Sinirbilim araştırmaları, aktif katılımın, birden fazla duyu veya öğrenme stilini harekete geçiren çok modlu öğrenme deneyimlerinin ve önceki bilgilerle anlamlı bağlantılar kurmanın önemini vurgulamaktadır. Eğitim koçları, bu bulguları öğretmenlere rehberlik etmek için kullanarak, hafızayı ve kavrayışı artıran ders planları, geri bildirim mekanizmaları ve sınıf içi etkileşimler tasarımlarını destekleyebilirler.

Dikkat, beyin fonksiyonlarını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Nörobilimsel çalışmalar, beynin dikkati sürdürme yeteneğinin belirli bir süreyle sınırlı olduğunu ve dikkat dağıtıcı unsurların ve aşırı bilgi yükünün öğrenmeyi önemli ölçüde engelleyebileceğini göstermektedir. Koçlar, eğitimcilere bilişsel yükü yönetme, dersleri en iyi odaklanmayı sağlayacak şekilde yapılandırma ve öğrencileri daha derin bir katılım ve anlayışa yönlendirme konusunda öneriler sunabilirler. Bu yaklaşım hem öğretim etkinliğini hem de öğrenci başarısını artırır (Asadi Dezaki, Delvi Esfahan & Shirvani, 2024).

Nörobilim, koçluğa motivasyon ve ödül sistemleri hakkında da önemli bilgiler sağlar. Beynin dopamin yolları, hedef odaklı davranışları yönlendirmede ve olumlu sonuçları pekiştirmede hayati rol oynar. Koçlar, eğitimcilerin net ve ulaşılabilir hedefler belirlemelerine, başarıları kutlamalarına ve öğrencilerde içsel motivasyonu artırmalarına yardımcı olabilirler. Ödüllerin davranış üzerindeki etkisini anlamak, koçların öğretmenlere azim, çaba ve öz düzenlemeyi teşvik eden bir öğrenme kültürü oluşturmalarında destek sağlar.

Karar verme ve problem çözme süreçleri, hem akılcı düşüncüyü hem de duygusal işlemeyi bütünleştiren sinir devrelerinden etkilenir. Koçlukta bu devrelerin işleyişini anlamak, eğitimcilerin daha bilinçli ve derinlemesine kararlar almalarına imkân verir. Koçlar, bilişsel yeniden çerçeveleme, senaryo planlama ve üst-bilişsel yansıtma gibi tekniklerle öğretmenlerin ve öğrencilerin zorluklara netlik ve uyumla yaklaşmalarını destekleyebilirler.

Stres yönetimi ve dayanıklılık, nörobilim temelli koçlukta kritik öneme sahiptir. Kronik stres hafızayı, dikkati ve duygusal düzenlemeyi olumsuz etkilerken, uyarlanabilir başa çıkma mekanizmaları bilişsel ve duygusal kapasiteyi güçlendirir. Koçlar, farkındalık, nefes egzersizleri ve bilişsel yeniden yapılandırma gibi beyin temelli stratejiler kullanarak, eğitimcilerin ve öğrencilerin stresi etkili bir şekilde yönetmelerine, sağlıklı zihinsel durumları desteklemelerine ve eğitim ortamlarındaki başarıyı artırmalarına yardımcı olabilirler.

Nörobilim ayrıca sosyal öğrenmenin ve kişilerarası bağlantının önemini vurgular. Ayna nöronlar ve sosyal biliş mekanizmaları, insanların gözlem, taklit ve iş birliği yoluyla etkili biçimde öğrendiğini göstermektedir. Koçlar, eğitimcilere sosyal öğrenme ilkelerinden yararlanan, katılımı, empatiyi ve bilgi aktarımını artıran iş birlikçi öğrenme ortamları, akran mentorluk yapıları ve iş birlikçi sınıf uygulamaları oluşturmada rehberlik edebilirler (Myers, 2024). Sonuç olarak, nörobilimin eğitim koçluğuyla birleştirilmesi, mesleki gelişime bütüncül ve kanıta dayalı bir yaklaşımı vurgular. Bu birleştirme, sürekli düşünmeyi, uyarlanabilir uygulamayı ve bilimsel bilgilerin gerçek dünyadaki eğitimsel zorluklara uygulanmasını teşvik eder. Beynin işlevlerini ve sınırlarını anlayan koçlar, eğitimcilerin

öğretim etkinliklerini en üst düzeye çıkarmalarına, öğrenci gelişimini desteklemelerine ve yaşam boyu öğrenme kültürünü güçlendirmelerine daha etkin şekilde yardımcı olabilirler.

### **17.5 Dönüşürücü Koçluk Diyalogları**

Eğitim koçluğunda dönüşümsel konuşmalar, hem eğitimciler hem de öğrenciler üzerinde derin ve anlamlı değişimler yaratmanın temel aracıdır. Sıradan geri bildirim veya danışmanlık seanslarından farklı olarak, bu konuşmalar zihniyetleri, inançları ve davranışları dönüştürmeyi, öz değerlendirmeyi ve kişisel gelişimi teşvik etmeyi amaçlar. Yüzeysel problem çözmenin ötesine geçerek, eğitimdeki karar alma süreçlerini ve mesleki uygulamaları şekillendiren temel içgüdüleri, varsayımları ve duygusal etkenleri araştırırlar. Koçlar, güven ve merak ortamı yaratarak eğitimcilerin öğretim yöntemlerinde ve öğrencilerle etkileşimlerinde kalıcı değişimlere yol açabilecek içgörüler geliştirmelerine yardımcı olurlar.

Dönüşümsel konuşmaların temel unsurlarından biri psikolojik güvenliğin sağlanmasıdır. Eğitimciler, kendilerini dürüstçe ifade edebilmek için saygı gördüklerini ve anlaşıldıklarını hissetmelidir. Koçlar, katılımcıların yargılanmadan dinlendiklerini hissetmelerini sağlamak için aktif dinleme, empatik sorgulama ve yansıtıcı geri bildirim gibi teknikleri kullanırlar. Bu güven ortamı, yüzeysel tartışmaların ötesine geçilmesini ve eğitim uygulamalarını etkileyen inançların, değerlerin ve hedeflerin derinlemesine incelenmesini mümkün kılar. Ayrıca güvenli alan, denemeyi, başarısızlıklardan ders çıkarmayı ve eleştiri korkusu olmadan değişimi benimsemeyi teşvik eder.

Güçlü ve stratejik sorgulama, dönüşümsel konuşmaların merkezinde yer alır. Açık uçlu sorular, eğitimcilerin varsayımlarını değerlendirmelerini ve farklı bakış açılarını keşfetmelerini sağlar. Bu sorular, zorlukları analiz etmeye, ideal sonuçları öngörmeye veya eylemlerin öğrenciler ve meslektaşlar üzerindeki etkilerini anlamaya odaklanabilir. Koçlar, soruları dikkatle tasarlayarak ve sıralayarak, eğitimcilerin güçlü yönleri, gelişim alanları ve fırsatlar konusunda daha derin bir farkındalık kazanmalarını sağlar. Etkili sorgulama, yanıt vermek yerine, eğitimcilerin kendi

içgörülerini ve çözümlerini üretmelerine rehberlik eder (Keen & Geldenhuys, 2025).

Dönüşümsel konuşmalarda ölkü ve amaç bütünlüğü de kritik bir öneme sahiptir. Bu konuşmalar, eğitimcilerin çalışmalarının anlamını ve etkisini sorgulamalarını sağlar. Koçlar, eğitimcilerin mükemmel öğretmen veya öğrenme ortamı için net bir hedef geliştirmelerine yardımcı olur. Günlük kararları ve eylemleri bu amaçla ilişkilendirmek, eğitimcileri değişimi uygulamada kararlı olmaya ve zorlukları gelişim fırsatları olarak görmeye teşvik eder. Kişisel ve mesleki amaçlarla bağlantılı bu süreç, sürdürülebilir dönüşümün temelini oluşturur.

Yansıtma, dönüşümsel konuşmaların bir diğer önemli boyutudur. Eğitimciler, geçmiş deneyimlerini gözden geçirerek davranış kalıplarını fark eder ve öğrenilen dersleri belirler. Koçlar, neyin işe yaradığını ve neyin yaramadığını analiz etmeleri için eğitimcileri teşvik ederek yansıtıcı uygulamaları kolaylaştırır. Bu süreç, öz farkındalığı derinleştirir ve eğitimcilerin eylemlerini değerleri ve hedefleri ile uyumlu hâle getirmelerine yardımcı olur. Zamanla, yapılandırılmış yansıtma, dayanıklılığı, uyum yeteneğini ve öğretim uygulamalarını sürekli olarak geliştirme becerisini artırır.

Hesap verebilirlik, dönüştürücü konuşmaları yalnızca keşif amaçlı diyaloglardan ayıran hayati bir unsurdur. Düşünme ve içgörü değerli olsa da, bu konuşmalar eyleme dönüştürülebilir değişiklikleri de teşvik eder. Koçlar, eğitimcilerle birlikte belirli ve ölçülebilir hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için somut adımlar atılmasını sağlar. Düzenli takip görüşmeleri, ilerlemenin değerlendirilmesi, başarıların kutlanması ve engellerin ele alınması için fırsatlar sunar. Bu içgörü ve hesap verebilirlik birleşimi, dönüşümsel görüşmelerin eğitim uygulamalarında gerçek ve gözlemlenebilir iyileşmelere dönüşmesini mümkün kılar.

Duygusal zekâ da dönüşümsel konuşmalarda merkezi bir rol oynar. Eğitimcilerin öz farkındalık, öz düzenleme, empati ve sosyal becerileri, okul ortamındaki tepkilerini, duygularını ve ilişkilerini keşfederken gelişir. Koçlar, eğitimcilere duygularının öğretim süreçleri ve öğrencilerle etkileşimleri üzerindeki etkisini anlamaları ve duygusal farkındalığı

öğrenme sonuçlarını iyileştirmek için kullanmaları konusunda rehberlik eder. Bu süreç, eğitimcilerin zorlu durumlarda dürtüsel tepkiler yerine düşünceli yanıtlar vermelerini sağlar.

Güven ve özgünlük, dönüşümsel konuşmaların sürdürülebilirliği için hayati öneme sahiptir. Eğitimciler, koçu samimi, yetkin ve gelişimlerine yatırım yapan biri olarak gördüklerinde daha derin etkileşim kurarlar. Bu durum, koçun kırılğanlık, açıklık ve etik dürüstlük konusunda örnek olmasını gerektirir. Özgün diyalog, ilişkisel bağı güçlendirir ve sürekli gelişim için ivme yaratır. Güven derinleştikçe, eğitimciler zorlu gerçeklerle yüzleşmeye, uzun süredir devam eden inançları sorgulamaya ve yeni stratejiler denemeye daha istekli hale gelirler; bu da dönüştürücü etkiyi artırır.

Dönüşümsel konuşmalar doğası gereği iş birliğine dayanır. Koçlar çözümleri dikte etmek yerine, anlayış ve eylem planlarının birlikte oluşturulmasını kolaylaştırır. Bu ortaklık, eğitimcilerin kendi gelişim yolculuklarının sorumluluğunu üstlenmelerini sağlayarak bir etki ve güç duygusu yaratır. İş birliğine dayalı yaklaşım, koçun tarzını eğitimcinin öğrenme tercihleri, güçlü yönleri ve bağlamına göre uyarlamasına olanak tanır ve görüşmeleri daha kişiselleştirilmiş ve etkili hâle getirir. Son olarak, dönüşümsel konuşmalar bireysel eğitimcilerin ötesinde bir etki yaratır. Öğretmenler derin bir kişisel ve mesleki gelişim deneyimlediklerinde, öğrencileri ve meslektaşları için yansıtıcı uygulama, dayanıklılık ve amaç odaklı eylem konusunda örnek olurlar. Bu durum, okul kültürünü güçlendirebilir, öğrenci katılımını artırabilir ve eğitim camiasında daha yenilikçi ve etkili öğretim uygulamalarının benimsenmesine katkı sağlar. Dönüşümsel konuşmaların düzenli koçluk uygulamalarıyla birleştirilmesi, eğitim yöneticilerinin hem öğretim hem de öğrenme sonuçlarını iyileştiren sürdürülebilir bir sürekli iyileştirme sistemi oluşturmalarını sağlar. Tablo 20, eğitim koçluğunda dönüştürücü konuşmalara dair uygulamalı bir rehber sunmaktadır.

**Tablo 20.** Eğitim koçluğunda dönüşümsel konuşmalarla ilgili uygulama kılavuzu.

Adım	Amaç	Koç için Eylemler	İpuçları
1. Psikolojik Güvenliği Sağlayın	Güven ve açıklık oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sıcak ve yargılayıcı olmayan bir selamlamayla başlayın.</li> <li>- Eğitiminin güçlü yanlarını ve katkılarını takdir edin.</li> <li>- Gizlilik ve saygıya ilişkin temel kurallar belirleyin.</li> <li>- "Burası dürüstçe düşünmek için bir alan; burada düşünceleriniz değerlidir." gibi ifadeler kullanın.</li> </ul>	Hemen sorun çözmekten kaçının; öncelikle güvenli bir duygusal alan yaratmaya odaklanın.
2. Amacı ve Hedefleri Netleştirin	Konuşmayı anlamlı sonuçlara bağlamak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eğitimsiden Seansdan ne elde etmek istediğini paylaşmasını isteyin.</li> <li>- Uzun vadeli amacı keşfedin: "Ne tür bir öğretmen olmak istiyorsunuz?"</li> <li>- Kişisel değerlerle okul hedefleriyle uyumu belirleyin.</li> </ul>	Hedefleri kişisel amaçlarla ilişkilendirmek motivasyonu ve katılımı artırır.
3. Güçlü, Açık Uçlu Sorular Kullanın	Düşünmeyi ve içgörüyü teşvik etmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sorular örn.:</li> <li>• "Mevcut uygulamanızın hangi yönleri sizi heyecanlandırıyor veya endişelendiriyor?"</li> <li>• "Eylemleriniz öğrencilerinizin öğrenmesini ve katılımını nasıl etkiliyor?"</li> <li>• "Kararlarınızı hangi varsayımlar yönlendiriyor?"</li> <li>- Sözü kesmeden aktif şekilde dinleyin, önemli noktaları yansıtın.</li> </ul>	Evet/hayır sorularından kaçın; keşfetmeye odaklanın.
4. Derin Düşünmeyi Kolaylaştırın	Öz farkındalığı ve deneyimlerden öğrenmeyi teşvik etmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eğitimsiden son dönemdeki başarıları ve zorlukları değerlendirmesini isteyin.</li> <li>- Davranışları etkileyen duygusal ve bilişsel kalıpları keşfedin.</li> <li>- Düşündürücü sorular kullanın: "Bir dahaki sefere neyi farklı yapabilirsin?" veya "Bu deneyimden ne ders çıkardınız?"</li> </ul>	Düşünmek için ara verin, sessizlik derin düşüncelere dalmak için güçlü bir araçtır.
5. Güçlü Yönleri ve Fırsatları Belirleyin	Büyüme potansiyelini vurgulamak ve	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yansımada gözlemlenen eğitiminin güçlü yönlerini özetleyin.</li> <li>- Değişimin en fazla etkiyi</li> </ul>	Zorlukları eksiklik olarak değil, fırsat olarak değerlendirin.

	güven oluşturmak	yaratabileceği alanları keşfedin. - Beceri ve başarıların kendi kendine tanınmasını teşvik edin.	
6. Bir Eylem Planı Ortak Oluşturun	Görüşleri eyleme dönüştürülebilir adımlara dönüştürmek	- Belirli hedefleri ortaklaşa tanımlayın (AKILLI (SMART) kriterleri uygulayın). - Gerekli somut eylemleri, kaynakları ve destekleri belirleyin. - Sorun: "Bu hafta atabileceğiniz ilk küçük adım nedir?"	İvme ve güven oluşturmak için planı yönetilebilir tutun.
7. Duygusal ve Bilişsel Engelleri Ele Alın	Dönüşümün öndeki iç engelleri ortadan kaldırmak	- Korkularınızı, sınırlayıcı inançlarınızı veya şüphelerinizi keşfedin: "Sizi engelleyen nedir?" - Bilişsel yeniden çerçeveleme veya bakış açısı değişiklikleri gibi stratejileri tanıyın. - Olumlu iç konuşmayı ve dayanıklılık stratejilerini güçlendirin.	Duygusal farkındalık, bağlılığı artırır ve direnci azaltır.
8. Hesap Verebilirliği ve Takibi Oluşturun	Sürdürülebilir ilerlemeyi sağlamak	- Önemli noktalar ve kontrol noktaları konusunda anlaşın. - Eylemleri ve sonuçları gözden geçirmek için takip Seansları planlayın. - Kendini izlemeyi teşvik edin: "İlerleme kaydettiğinizi nasıl bileceksiniz?"	Hesap verebilirlik, dönüşümü ve bağlılığı güçlendirir.
9. Konuşmayı Düşünün	Seansdan edinilen öğrenme ve içgörüyü pekiştirmek	- Sorun: " Bugünkü görüşmemizden edindiğimiz en değerli şey neydi?" - Temel içgörülerini, taahhütleri ve sonraki adımları özetleyin. - Amaç duygusunu ve potansiyel etkiyi güçlendirin.	Düşünme, Seansu netlik ve güçlenme notuyla kapatır.
10. Sürekli Büyümeyi Teşvik Edin	Sürekli dönüşüm kültürünü yerleştirmek	- Takip uygulamaları olarak günlük tutmayı, akran işbirliğini veya gözlemi önerin. - Eğitimciyi öğrenilen dersleri belirlemeye ve başarıları paylaşmaya teşvik edin. - Öz değerlendirmeyi düzenli bir alışkanlık haline getirin.	Dönüşüm bir yolculuktur; Seanslar bitiş noktaları değil, kontrol noktalarıdır.

## 17.6 Grup ve Takım Koçluğu

Okullarda grup ve takım koçluğu, eğitimciler arasında ortak başarıyı, iş birliğini ve uyumu artırmayı hedefleyen önemli bir yaklaşımdır. Bireysel koçluğun aksine, grup koçluğu bir ekibin veya öğrenme topluluğunun dinamiklerini ön plana çıkarır. Bu yaklaşım, okulların birbirine bağlı sistemler olarak işlediğini ve bir üyenin etkinliği büyük ölçüde grup içindeki ekip çalışmasına bağlı olduğunu kabul eder. Ortak bir düşünce, hedef ve yaklaşım geliştirilerek yürütülen grup koçluğu, eğitimcilerin öğretim uygulamalarını ve öğrenci çıktılarını iyileştirme çabalarını uyumlu hâle getirmeyi amaçlar.

Grup koçluğu genellikle sınıf düzeyindeki takımlara, farklı bölümlere, yönetim ekiplerine veya komitelere arası görevlere yöneliktir. Koçlar, bu gruplarla birlikte ortak zorlukları belirler, fırsatları keşfeder ve çözüm yolları üretir. Seanslar, bütün üyelerin aktif katılımını, düşünmesini ve diyalogunu teşvik edecek şekilde yapılandırılır. Koçluk, güvenli ve güvene dayalı bir ortam oluşturarak daha güçlü profesyonel ilişkiler kurulmasını sağlar ve ekip üyelerinin görüşlerini paylaşmalarına, uzmanlıklarını sergilemelerine ve çatışmaları yapıcı bir şekilde ele almalarına imkân sağlar.

Etkili grup koçluğunun temel bileşenlerinden biri, koçluk girişiminin amaç ve hedeflerinin netleştirilmesidir. Bu aşama, hem öğrenci öğrenme kazanımları hem de mesleki gelişim açısından ekip hedeflerinin tanımlanmasına odaklanmaktadır. Net ve ortak hedefler, ekip için hesap verebilirlik ve yön duygusu sağlayarak koçluk çalışmalarının odaklı ve ölçülebilir olmasını destekler. Koçlar, ekiplerin ulaşılabilir hedefler belirlemesine ve ilerlemeyi izlemesine yardımcı olmak için genellikle AKILLI (SMART) hedefler veya OKR (Objectives and Key Results – Hedefler ve Temel Sonuçlar) gibi çerçevelerden yararlanır.

İş birliği ve iletişimi kolaylaştırmak, grup koçluğunda bir diğer önemli odak noktasıdır. Eğitimciler, çoğunlukla bölümlere ayrılmış çalışma koşulları veya iş birliği için sınırlı zaman gibi engellerle karşılaşabilirler. Grup koçluğu, ekip üyelerinin fikir alışverişinde bulunabilecekleri, dersleri birlikte planlayabilecekleri ve öğretim stratejilerini tartışabilecekleri

yapılandırılmış Seanslar sunarak bu engelleri ortadan kaldırır. Etkili koçlar, bütün seslerin duyulmasını sağlamak ve müşterek zorlukların daha iyi anlaşılmasını desteklemek amacıyla aktif dinleme, açık uçlu sorular ve düşünme alıştırmaları kullanır.

Çatışma çözümü ve farklı bakış açılarını yönetmek, grup koçluğunun temel becerilerindedir. Okul takımları genellikle farklı ğretim stillerine, kişiliklere ve deneyim seviyelerine sahip bireylerden oluşur. Koçlar, takımların altta yatan gerilimleri tanımlamasına, saygılı diyalğu teşvik etmesine ve fikir birliği ile çözüm üretmesine yardımcı olur. İş birliğine dayalı problem çözme tekniklerini modelleyerek ve öğreterek, koçlar ekiplerin anlaşmazlıkları yapıcı bir şekilde çözmelerini ve sonuçta güven ve karşılıklı saygı kültürü oluşturmalarını sağlar.

Takım koçluğu aynı zamanda mesleki öğrenme yoluyla ortak kapasitenin geliştirilmesine de vurgu yapar. Seanslar, akran mentorlukları, ğrenci verilerinin iş birliği ile analizi veya ğretim uygulamalarının ortak değerlendirilmesini içerebilir. Koçlar, takım üyelerinin her birinin güçlü yönlerinden yararlanarak genel takım başarısını iyileştirmelerine rehberlik eder. Bu yaklaşım, yalnızca ğretim niteliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda sürekli iyileştirmenin günlük uygulamalarla birleştirildiği, daha destekleyici ve dirençli bir okul kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunur.

Grup koçluğunun ayırt edici özelliklerinden biri de deneyimsel öğrenme yöntemlerinin kullanılmasıdır. Koçlar, yalnızca teorik tartışmalara dayanmak yerine, gerçek sınıf senaryolarını yansıtan etkileşimli alıştırmalar, rol yapma oyunları ve vaka çalışmaları uygular. Bu deneyimsel yaklaşım, ekiplerin yeni stratejileri güvenli bir ortamda denemelerini, geri bildirim almalarını ve uygulamadan önce yaklaşımlarını geliştirmelerini sağlar. Böylece, katılım artar ve öğrenme faydalı ve doğrudan uygulanabilir hâle gelir.

Değerlendirme ve yansıma, grup koçluğunda ilerlemenin sürdürülmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Koçlar, ekiplerin hem ekip gelişimini hem de ğrenci etkisini izlemek için lme ve değerlendirme yöntemleri geliştirmelerine yardımcı olur. Bilgilendirme Seansları veya

yapılandırılmış geri bildirim d6ng6leri, ekiplerin ortak eylemlerini eleştirel bir Şekilde analiz etmelerini, başarıları belirlemelerini ve geliştirilmesi gereken alanları tespit etmelerini sağlar. Bu s6rekli yansıtma uygulaması, hesap verebilirliği g6çlendirir ve ekip içinde bir 6ęrenme k6lt6r6 oluşturur.

Teknoloji ve dijital araçlar, okullarda grup koçluğunun etkinliğini artırmada giderek daha fazla rol oynamaktadır. Çevrimiçi iş birliği platformları, veri panoları ve sanal toplantı araçları, ekiplerin iletişimi s6rd6rmesini, kaynak paylaşmasını ve koçluk Seansları arasındaki ilerlemeyi takip etmelerini sağlar. Koçlar, sanal at6lyeler veya eş zamanlı olmayan yansıtıcı alıştırmalar d6zenleyerek koçluğu erişilebilir ve esnek h6le getirirken, coğrafi olarak dağınık ekiplerde bile s6rekli katılımı destekleyebilir. Sonuç olarak, okullarda grup ve takım koçluğu, yalnızca bireysel eğitimcilerin mesleki gelişimini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda okulun bir b6t6n olarak etkinliğini artırır. İş birliğini, ortak liderliği ve s6rekli 6ęrenme k6lt6r6n6 teşvik ederek, ekipler zorluklarla başa çıkma, yenilikçi uygulamaları hayata geçirme ve 6ęrenci sonuçlarını iyileştirme konusunda daha donanımlı h6le gelir. Stratejik olarak uygulandığında, bu koçluk yaklaşımı bağımsız çabaları uyumlu ve son derece başarılı 6ęrenme topluluklarına d6n6őt6r6r.



## BÖLÜM 18.

### DİJİTAL ÇAĞDA KOÇLUK VE TEKNOLOJİ

#### 18.1 Sanal Koçluk Platformları

Sanal koçluk platformları, koçların ve eğitimcilerin fiziksel konumlarından bağımsız olarak etkili bir şekilde iletişim kurmalarına imkân tanıyarak eğitim koçluğu uygulamalarında önemli bir dönüşüm sağlamıştır. Özellikle coğrafi olarak dağıntık personeli bulunan veya yüz yüze koçluk kaynaklarına sınırlı erişimi olan okullar için bu platformlar, esnek ve ölçeklenebilir bir çözüm sunmaktadır. Teknolojinin sağladığı faydalar, seyahat süresi ve program çakışmaları gibi lojistik kısıtlamalarını azaltırken, sürekli mesleki gelişimi de kolaylaştırmaktadır.

Sanal koçluk platformlarının temel faydalarından biri, gerçek zamanlı ve etkileşimli Seanslar sunabilme yeteneğidir. Görüntülü konferans araçları, entegre beyaz tahtalar ve ekran paylaşım özellikleri, koçların öğretim stratejilerini modellemelerine, sınıf gözlemleri yapmalarına ve anında geri bildirim sağlamalarına imkân tanır. Yüz yüze koçluğun birçok faydasını yansıtan bu etkileşim, öğretmenler arasında beceri kazanımı ve yansıtıcı uygulamaların geliştirilmesi için büyük bir öneme sahiptir.

Bunun yanı sıra, birçok platform kayıtlı Seanslar, tartışma forumları ve kaynak kütüphaneleri gibi eşzamansız özellikler de sunmaktadır. Bu özellikler, öğretmenlerin Seansları tekrar tekrar izlemelerine, ek materyallerle kendi hızlarında etkileşim kurmalarına ve koçluk önerilerini değerlendirmelerine olanak tanır. Eşzamansız araçlar, farklı öğrenme stillerine ve programlara uyum sağlayarak mesleki gelişimi daha erişilebilir ve kişiselleştirilmiş hale getirmektedir.

Sanal koçluk platformlarında veri takibi ve analitiği giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu araçlar, katılımı, etkileşimi ve profesyonel hedeflere yönelik ilerlemeyi izleyebilmektedir. Koçlar ise bu verileri müdahaleleri kişiselleştirmek, koçluğun etkinliğini ölçmek ve bireysel eğitimciler veya takımlar için stratejileri en uygun hale getirmek amacıyla

kullanabilirler. Veri odaklı yaklaşım, koçluk sürecinin hedef odaklı, etkili ve hesap verebilir olmasını sağlamaktadır (Schlieter & ark., 2024).

Sanal koçluk platformlarının mevcut eğitim teknolojileriyle birleştirilmesi önemli bir kazanımdır. Birçok sistem, Öğrenme Yönetim Sistemleri (ÖYS), öğrenci bilgi sistemleri (ÖBS) ve sınıf gözlem araçlarıyla uyumlu çalışabilmektedir. Bu entegrasyon, koçların sınıf verilerine erişmelerine, öğrenci başarılarını izlemelerine ve öğretim uygulamalarıyla okul önceliklerine dayalı bağlamsal rehberlik sağlamalarına imkân tanır.

Platformlar aynı zamanda koç-öğretmen ikilisinin ötesinde iş birliğini desteklemektedir. Grup koçluk Seansları, akran geri bildirim grupları ve çevrimiçi profesyonel öğrenme toplulukları, öğretmenlerin en iyi uygulamaları paylaşmalarına, sorunları birlikte çözmelerine ve iş birliğine dayalı bir öğrenme kültürü geliştirmelerine olanak tanır. Bu sosyal etkileşim, katılımı artırmakta ve koçluk sürecine çoklu bakış açıları kazandırarak genel etkiyi güçlendirmektedir.

Sanal koçlukta güvenlik ve gizlilik de hayati bir öneme sahiptir. Platformlar, gizlilik düzenlemelerine uymalı, hassas öğrenci ve öğretmen verilerini korumalı ve Seans ile materyallere kontrollü erişim sağlamalıdır. Güvenilir platformlar, koçluk etkileşimlerinin bütünlüğünü ve güvenliğini sağlamak amacıyla şifreleme, güvenli Seans açma ve sağlam veri koruma protokollerini uygulamaktadır.

Kullanıcı deneyimi ve platform erişilebilirliği, sanal koçluğun etkinliğini doğrudan etkilemektedir. Sezgisel arayüzler, mobil erişim ve özelleştirilebilir özellikler, katılımı artırmakta ve teknik engelleri en aza indirerek hem koçların hem de eğitimcilerin öğrenmeye odaklanmalarını sağlamaktadır.

Ayrıca, sanal platformlar mesleki gelişimi hedef belirleme, ilerleme takibi ve yansıtıcı günlük tutma gibi işlevlerle desteklemektedir. Bu mekanizmalar, öğretmenleri ölçülebilir hedefler belirlemeye, öğretim uygulamaları üzerine düşünmeye ve gelişimlerini belgelemeye teşvik eder. Koçlar bu verileri, hedefe yönelik geri bildirim sağlamak, başarıları

kutlamak ve gelişim gerektiren alanları belirlemek için kullanabilmektedir (McTear & ark., 2023).

Sanal koçluğun sürdürülebilirliği ve ölçeklenebilirliği, onu okullar için değerli bir yatırım haline getirmektedir. Platformlar bir kez uygulamaya konduğunda, farklı sınıf ve derslerden birden fazla öğretmen grubuna, genellikle tekrarlanan yüz yüze Seanslardan daha düşük maliyetle hizmet sunabilir. Sürekli, esnek ve veri odaklı destek sağlayan sanal koçluk platformları, öğretmen etkinliğini artırmakta, sürekli gelişimi teşvik etmekte ve nihayetinde öğrenci başarısını iyileştirmektedir.

## 18.2 Çevrimiçi Koçluk İletişimi

Eğitim alanında çevrimiçi koçluk, teknolojik gelişmelerin etkisi ve eğitimciler için esnek, ölçeklenebilir mesleki gelişim olanaklarına duyulan artan ihtiyaç nedeniyle son yıllarda hızla yaygınlaşmıştır. Geleneksel yüz yüze koçluğun aksine çevrimiçi koçluk, netlik, etkileşim ve verimliliği sağlamak için bilinçli olarak yapılandırılmış iletişim çerçeveleri gerektirir. Bu çerçeveler, koçların sanal ortamda tutarlılık sağlamasına, etkileşimleri organize etmesine ve fiziksel mesafeye rağmen anlamlı ilişkiler kurmasına yardımcı olur. Başarılı iletişim çerçeveleri; rehberliğin, geri bildirim ve desteğin açık ve anlaşılır biçimde iletilmesi açısından vazgeçilmezdir.

Çevrimiçi koçluk iletişiminin temel unsurlarından biri, başlangıçta net beklentiler oluşturmaktır. Koçların seansların amacı, beklenen çıktılar ve tarafların rolleri hakkında açık bir çerçeve sunması, yanlış anlamaları azaltır ve özellikle beden dili gibi sözel olmayan ipuçlarının sınırlı olduğu durumlarda güveni pekiştirir. Programlama, yanıt süreleri ve tercih edilen iletişim kanalları hakkında şeffaf bir iletişim süreci yürütülmesi, profesyonel bir atmosfer oluşturur ve eğitimcilerin kendilerini güvende ve desteklenmiş hissetmelerine önemli ölçüde katkı sağlar (Weimann, Schlieter & Brendel, 2022).

Aktif dinleme, çevrimiçi koçluğun temel bileşenlerinden biridir. Sanal ortamlarda beden dili ve yüz ifadeleri çoğu zaman sınırlı olduğundan, koçların sözel ipuçlarını, tonlamayı ve ifadeyi dikkatle takip etmesi gerekir. Aktif dinleme; eğitimcilerin düşüncelerinin yeniden ifade

edilmesini, yansıtılmasını ve doğrulanmasını içerir. Bu yaklaşım, eğitimcilerle duyulduklarını ve anlaşıldıklarını hissettirerek ve koçluk sürecine olan katılımlarını artırarak öğrenme ve mesleki gelişimi destekler.

Çevrimiçi koçluk seanslarının belirli bir iletişim protokolü doğrultusunda yapılandırılması, etkileşimi ve odaklanmayı güçlendirir. Koçlar genellikle Seansları giriş, hedef belirleme, keşif, değerlendirme ve eylem planlama gibi aşamalara ayıran iletişim çerçeveleri kullanır. Her aşama, hedefe yönelik sorular, özetler ve geri bildirim döngüleriyle desteklenerek, tartışmaların sistematik ve amaçlı bir şekilde ilerlemesi sağlanır. Bu tür bir yapı, dijital etkileşimlerde sıkça görülebilen parçalı veya yüzeysel ilerleme riskini azaltır.

Çevrimiçi koçlukta geri bildirim süreci de bilinçli planlama gerektirir. Geri bildirim yapıcı ve uygulanabilir olmalı ve olumlu pekiştirme ile gelişim odaklı eleştiri arasında dengeli bir şekilde verilmelidir. Yazılı özetler, paylaşılan belgeler ve takip e-postaları, sözlü geri bildirim destekleyerek eğitimcilerle tekrar gözden geçirebilecekleri somut materyaller sunar. Çok modlu geri bildirim yaklaşımı, farklı öğrenme stillerini destekleyerek sürdürülebilir mesleki gelişimi güçlendirir.

Dijital iletişim araçları, çevrimiçi koçluk çerçevelerinin ayrılmaz bir unsurudur. Zoom, Microsoft Teams veya Google Meet gibi eşzamanlı platformlar gerçek zamanlı iletişimi sağlarken, e-posta, paylaşılan belgeler ve öğrenme yönetim sistemleri gibi farklı zamanlarda etkileşimi kolaylaştıran araçlar, koçluk desteğinin Seansların dışında da devam etmesine olanak tanır. Bu nedenle koçların, hem anlık diyalogu kolaylaştırmak hem de kaynak paylaşımını etkili biçimde gerçekleştirmek için bu araçlara hâkim olması gerekir.

Duygusal zekâ, çevrimiçi koçluk iletişiminde kritik bir rol oynar. Koçların, sanal etkileşimlerde stres, motivasyon kaybı veya belirsizlik gibi duygusal ipuçlarını fark etme konusunda hassas olmaları beklenir. Tonlama, konuşma hızı ve kelime seçimi aracılığıyla yansıtılan empatik iletişim, eğitimcilerin anlaşıldıklarını ve desteklendiklerini hissetmelerini sağlar. Açık uçlu sorular, yansıtıcı alıştırma ve duygu işleme fırsatları sunmak,

hem mesleki hem de kişisel gelişimi olumlu yönde etkiler (Passmore & Woodward, 2023).

Çevrimiçi ortamlarda kültürel ve bağlamsal duyarlılık da önemli bir yere sahiptir. Farklı iletişim tarzlarına, değerlere ve beklentilere sahip eğitimcilerle çalışıldığından, kapsayıcı dil kullanımı, çeşitli bakış açılarının kabul edilmesi ve geri bildirim stratejilerinin kültürel bağlama göre uyarlanması gerekir. Bu yaklaşım, güvenli ve üretken bir koçluk ortamı oluşturarak etkileşimi artırır.

Teknoloji aracılı iletişim, ses tonlamasının yanlış anlaşılması, dijital yorgunluk ve bağlantı sorunları gibi çeşitli zorluklar içerir. Etkili iletişim çerçeveleri, video kullanımını teşvik etme, düşünme için kısa duraklamalar ekleme ve odaklanmayı korumak için planlı molalar verme gibi yaklaşımlar bu aksaklıkları azaltır. Ayrıca, önemli mesajların hem yazılı hem sözlü olarak verilmesi, netlik ve erişilebilirliği artırır. Son olarak, çevrimiçi koçluğun sürdürülebilir başarısı için iletişim çerçevelerinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve geliştirilmesi önemlidir. Koçların, iletişim etkinliği, Seansların temposu ve araçların kullanımı konusunda eğitimden düzenli geri bildirim almaları gerekir. Böylece, anketlere, Seans kayıtlarına ve ilerleme verilerine dayanarak çerçeveyi güncellemeleri mümkün olur. Bu sürekli iyileştirme yaklaşımı, çevrimiçi koçluğun hem teknolojik gelişmelere hem de eğitimcilerin değişen ihtiyaçlarına uyumlu bir şekilde evrilmesini sağlar.

### **18.3 Yapay Zekâ Destekli Araçlar**

Yapay zekâ destekli koçluk araçları, koçlara analiz, kişiselleştirme ve etkili rehberlik açısından gelişmiş imkânlar sunarak eğitsel süreçleri köklü biçimde dönüştürmektedir. Bu araçlar, geniş veri setlerini işleyen makine öğrenimi algoritmalarından yararlanarak öğretmen performansı, öğrenci öğrenme davranışları ve kurumsal çıktılardaki eğilimleri ortaya çıkarmaya yardımcı olur. Yapay zekanın koçluk süreçleriyle birleştirilmesi, eğitim uygulamalarını daha kanıta dayalı hale getirerek, hem müdahale gerektiren alanların hem de güçlendirilmesi gereken yönlerin daha doğru bir şekilde belirlenmesini sağlar.

Yapay zekânın koçlukta sunduğu en önemli kazanımlardan biri, nitel ve nicel verileri eş zamanlı analiz edebilmesidir. Örneğin, öğrenci değerlendirme sonuçları, sınıf gözlem raporları ve öğretmen geri bildirimleri bütüncül biçimde işlenerek kapsamlı içgörüler üretilebilir. Bu sayede koçlar, genel önerilerin ötesine geçerek belirli öğretmenlerin veya öğrenci gruplarının ihtiyaçlarına uygun hedefli müdahaleler geliştirebilir. Böylece öğretim kalitesini ve öğrenci katılımını artırma ihtimali en yüksek uygulamalara öncelik verilmesi sağlanır.

Yapay zekâ destekli koçluk araçlarının öne çıkan bir diğer boyutu, öngörücü analiz yetenekleridir. Bu sistemler, öğrenme güçlüklerini, öğretmen tükenmişliği tehlikesini veya akademik açıdan geride kalma ihtimalini taşıyan öğrencileri erken dönemde tespit edebilir. Koçlar bu erken uyarı mekanizmaları sayesinde tepkisel değil, öngörülü müdahalelerde bulunarak eğitim süreçlerinin etkinliğini artırabilirler. Öngörücü analizler yalnızca bireysel gelişimi desteklemekle kalmaz, aynı zamanda kurumların kaynaklarını daha verimli biçimde tahsis etmelerine yardımcı olur (McTear & ark., 2023).

Gerçek zamanlı geri bildirim sağlama yeteneği, yapay zekâ tabanlı koçluk araçlarının önemli bir başka özelliğidir. Bazı platformlar, ders planlarını, sınıf kayıtlarını veya öğrenci-öğretmen etkileşimlerini analiz ederek anlık iyileştirme önerileri sunabilir. Örneğin, doğal dil işleme (NLP) algoritmaları öğretmen-öğrenci etkileşimlerini inceleyerek yüksek katılım anlarını ya da iletişimde netliğin zayıf olduğu noktaları belirleyebilir. Böylece eğitimciler stratejilerini hızlı biçimde ayarlayarak daha canlı ve hızlandırılmış bir gelişim süreci içine girebilirler.

Yapay zekâ araçları ayrıca kişiselleştirilmiş mesleki gelişim yollarının oluşturulmasını da desteklemektedir. Performans verilerini ve bireysel öğrenme tercihlerini sürekli izleyen bu sistemler, öğretmenlere özel ders önerileri, atölyeler veya mikro öğrenme modülleri sunabilir. Böylece mesleki gelişim süreçleri tek tip uygulamalar yerine, yüksek düzeyde uyarlanabilir ve bireyselleştirilmiş hâle gelir.

Bunun yanında, yapay zekâ destekli platformlar eğitimciler, mentorlar ve okul yöneticileri arasındaki iletişimi ve iş birliğini güçlendirir. Bu

sistemler, verileri özetleyebilir, ilerlemeyi takip edebilir ve hatta toplu eğilimlere dayanarak iş birliği stratejileri geliştirebilir. Bu durum, koçluk uygulamalarını daha şeffaf, ölçülebilir ve kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirir. Bunun sonucunda da mesleki gelişim ve ortak sorumluluk kültürü gelişir.

Yapay zekâ destekli koçlukta etik ilkeler ve veri gizliliği büyük önem taşımaktadır. Öğretmen ve öğrencilere ait hassas verilerin korunması, algoritmaların şeffaf ve açıklanabilir olması gerekmektedir. Koçlar, yapay zekânın sağladığı içgörülerini insan yargısıyla dengeleyerek önerilerin empatik, bağlamsal ve kültürel açıdan duyarlı olmasını sağlamakla yükümlüdür (Passmore & Woodward, 2023). Yapay zekâ teknolojileri, yalnızca geleneksel değerlendirme verilerini analiz etmekle sınırlı değildir. Konuşma kalıpları, jestler ve duygu analizi gibi çok modlu veriler üzerinden öğretmen empatisi, sınıf atmosferi ve öğrenci katılımı gibi ölçülmesi zor ancak öğrenme açısından kritik unsurlar hakkında da içgörü sağlayabilir. Bu sayede koçlar, öğretimin soyut ve nitel boyutlarını daha etkili biçimde değerlendirebilir.

Ayrıca yapay zekâ sistemlerinin sürekli öğrenme kapasitesi, zaman içinde daha karmaşık ve uyarlanabilir hâle gelmelerine imkân tanır. Zamanla koçluk etkileşimleri arttıkça, sistemin sunduğu öneriler daha doğru ve bağlama daha uygun hale gelir. Bu durum, yapay zekâyı insan koçların uzmanlığını tamamlayan güçlü bir destekleyici unsur haline getiriyor. Sonuç olarak, yapay zekâ destekli koçluk araçları; veri temelli içgörüler, öngörücü analizler, kişiselleştirilmiş gelişim yolları ve gerçek zamanlı geri bildirim sağlayarak eğitimcilerin becerilerini artırmaktadır. Dahası, bu araçlar, ilkeli ölçütlere bağlılığı teşvik ederek ve işbirliğini geliştirerek koçluk süreçlerini daha duyarlı, uyarlanabilir ve etkili hale getirir. Bu teknolojilerden yararlanılması, yalnızca öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sunmakla kalmayıp, sistem düzeyinde öğrenci öğrenme sonuçlarını da iyileştiren bütüncül bir dönüşümü mümkün kılmaktadır.

## 18.4 Dijital Portföy ve Veri Takibi

Dijital portföyler ve veri takibi, eğitim koçluğunda giderek daha büyük bir rol oynamakta ve öğrencilerin gelişimi ile öğretmenlerin çalışmalarını izlemek için kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır. Dijital portföyler, bireyin zaman içindeki öğrenme sürecini, becerilerini, yetkinliklerini ve başarılarını yansıtan özenle seçilmiş çalışmalardan oluşur. Geleneksel portföylerden farklı olarak metin, görsel, video, ses ve etkileşimli içerik gibi çoklu medya biçimlerini bir araya getirebilmeleri, öğrenme deneyimlerinin hem genişliğini hem de derinliğini etkili biçimde ortaya koymalarını sağlar. Bu portföyler, öğrenciler ve eğitimciler için sağlam bir ilerleme kaydı sunarak düşünme, öz değerlendirme ve hedef belirleme süreçlerine önemli katkılar sağlamaktadır.

Koçluk uygulamalarında dijital portföyler; koç, öğrenci ve veli veya okul yöneticisi gibi paydaşlar arasında etkili bir iletişim köprüsü oluşturur. Koçlar, portföye yüklenen ürünleri zaman içinde analiz ederek öğrencilerin ya da öğretmenlerin güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve öğrenme kalıplarını belirleyebilir. Eğitimciler için dijital portföyler, öğretim uygulamalarının etkinliğini, pedagojik stratejileri ve mesleki gelişim süreçlerini kanıta dayalı şekilde yansıtır. Bu veriler, koçların hedefli geribildirim sunmalarına, kişiselleştirilmiş müdahaleler geliştirmelerine ve uygulanan stratejilerin etkisini hassas biçimde izlemesine olanak tanır. Dijital portföylerin erişilebilir ve etkileşimli yapısı, geri bildirim zamanında, sürekli ve eyleme dönüştürülebilir olmasını kolaylaştırır.

Veri takibi, dijital portföyleri tamamlayan ve ilerlemeyi ölçmek ve görselleştirmek için sistematik yöntemler sunan bir süreçtir. Öğrenme analitiği ve veri panoları aracılığıyla akademik performans, beceri edinimi, davranışsal göstergeler ve katılım düzeyleri gibi çok boyutlu veriler izlenebilir. Bu veri odaklı yaklaşım, koçların daha bilinçli kararlar almasını, ölçülebilir hedefler belirlemesini ve müdahalelerini gerçek zamanlı olarak uyarlamasını sağlar. Öğrenciler açısından veri takibi, öğrenme süreçleri üzerinde sahiplik duygusu oluşturur. Ayrıca, ilerleme alanlarının net biçimde görülmesi motivasyonu ve öz düzenleme becerilerini geliştirir.

Dijital portföyler, biçimlendirici değerlendirme süreçlerini de zenginleştirir. Tek seferlik performans ölçümlerine dayanan geleneksel değerlendirmelerin aksine, portföyler uzun süreli gelişimi görünür kılar ve artan beceri seviyelerini izlemeye olanak tanır. Koçlar bu sürekli geri bildirim döngüsünü düşünmeyi teşvik etmek, beceri gelişimini yönlendirmek ve etkili stratejileri pekiştirmek amacıyla kullanabilir. Öğrenciler ise öğrenme yolculuklarına ilişkin görsel ve etkileşimli kanıtlar sayesinde motivasyon ve öz yeterliklerini güçlendirebilir (McTear & ark., 2023)

Teknik açıdan değerlendirildiğinde, Seesaw, Google Sites, Canvas ve Mahara gibi platformlar dijital portföylerin oluşturulması ve yönetilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu platformlar, organizasyon, iş birliği, çok sayıda içeriğin birleştirilmesi ve değerlendirme süreçleri için çeşitli özellikler sunmaktadır. Etkili bir dijital portföy uygulaması, uygun araçların seçilmesi, kullanıcı eğitimlerinin verilmesi ve gönderim ile güncelleme süreçleri için tutarlı yönergelerin oluşturulmasını gerektirir. Koçlar, portföylerin yalnızca bir belge deposu hâline gelmesini engellemek ve onları amaçlı bir öğrenme aracı olarak konumlandırmak açısından önemli sorumluluk üstlenir.

Dijital portföyler ve veri takibi süreçlerinde güvenlik ve gizlilik büyük önem taşır. Hassas öğrenci verilerinin GDPR veya FERPA gibi düzenlemelere uygun biçimde korunması, erişim yetkilerinin açık şekilde belirlenmesi ve verilerin etik kullanımına ilişkin şeffaflık temel gerekliliklerdir. Koçlar, veri kullanımında ilkeli davranarak öğrenci ve ailelerle güven ilişkisini sürdürmekle yükümlüdür. Güvenli dijital platformlar yalnızca gizliliği sağlamakla kalmaz, aynı zamanda akranlar, öğretmenler ve yöneticiler arasında kontrollü paylaşımı destekleyerek iş birliğini de artırır.

Akademik ve davranışsal göstergelerin yanı sıra, dijital portföyler sosyal-duygusal gelişimi ve kişisel olgunlaşmayı izlemek için de kullanılabilir. Günlükler, akran geribildirimleri, proje tabanlı öğrenme ürünleri ve öz değerlendirme araçları, öğrencilerin motivasyon, dayanıklılık, iş birliği ve iletişim becerileri gibi uzun vadeli başarı için kritik olan özelliklerini

ortaya koymada büyük değer taşır. Bu kapsamlı veri, koçların öğrencileri daha bütüncül bir bakış açısıyla desteklemesine yardımcı olur.

Veri görselleştirme araçları da dijital portföylerin işlevselliğini artırarak ham verilerin grafik, çizelge ve trend çizgileri hâline getirilmesini sağlar. Bu görselleştirmeler, koçların anormallikleri hızlı biçimde fark etmesine, hedeflere yönelik ilerlemeyi takip etmesine ve paydaşlara açık, anlaşılır içgörüler sunmasına imkân tanır. Ayrıca şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlayarak okul liderlerinin müfredat tasarımı ve kaynak yönetimi gibi stratejik konularda daha etkili kararlar almasına katkı sağlar.

Dijital portföylerin ve veri takibinin koçlukta sunduğu en önemli faydalardan biri kişiselleştirmedir. Koçlar, ayrıntılı verileri analiz ederek müdahaleleri öğrencilerin bireysel öğrenme stillerine, güçlü yönlerine ve geliştirilmesi gereken alanlara göre uyarlayabilir. Bu hedef odaklı yaklaşım, koçluğun verimliliğini artırırken öğrencinin farklılaştırılmış öğrenme yollarına yönelmesini destekler. Ayrıca somut verilerle desteklenen kişiselleştirilmiş geri bildirim, öğrenci katılımını güçlendirir ve üst düzey bilişsel süreçlerin gelişimine katkı sunar. Sonuç olarak, dijital portföylerin ve veri takibinin birleştirilmesi, eğitim koçluğunda sürekli gelişimi odağa alan bir kültür oluşturur. Öğrenciler, eğitimciler ve koçlar, hedef belirleme, kanıt toplama, değerlendirme ve uyum sağlama süreçlerine aktif biçimde dahil olur. Bu döngü, zaman içinde büyüme odaklı bir zihniyetin gelişmesini, hesap verebilirlik bilincinin artmasını ve yaşam boyu öğrenme alışkanlıklarının güçlenmesini sağlar. Tutarlı ve stratejik biçimde uygulandığında dijital portföyler ve veri takibi, ilerlemenin görünür, ölçülebilir ve eyleme dönüştürülebilir olmasını sağlayarak eğitim koçluğu için güçlü bir çerçeve sunar.

### **18.5 Hibrit Öğrenme Ortamlarında Koçluk**

Okullar ve üniversiteler, dijital araçları öğretim modellerine hızla uyumlu hale getirdikçe, hibrit ve çevrimiçi öğrenme ortamlarında eğitim koçluğunun önemi giderek artmaktadır. Yüz yüze ve çevrimiçi eğitimi bir araya getiren hibrit öğrenme ile tamamen dijital platformlarda gerçekleşen çevrimiçi öğrenme, eğitim koçları için hem yeni fırsatlar hem de özgün zorluklar sunmaktadır. Bu bağlamda koçun rolü, geleneksel gözlem ve yüz

yüze geri bildirimden daha esnek, teknoloji aracılı ve duyarlı bir destek biçimine dönüşmektedir. Bu nedenle koçların hem pedagojiye hem de teknoloji bileşenlerine hâkim olmaları gerekmektedir.

Hibrit ve çevrimiçi ortamlarda koçluğun temel koşullarından biri, güçlü ve net iletişim kanallarının oluşturulmasıdır. Koçların, öğretmenler ve öğrencilerle etkili etkileşim kurmak için görüntülü konferans sistemleri, öğrenme yönetim sistemleri (ÖYS/LMS) ve dijital iş birliği platformlarını etkinlikle kullanabilmeleri önemlidir. Etkili iletişim yalnızca geri bildirim vermeyi değil, tartışmaları kolaylaştırmayı, öğretim stratejilerini modellemeyi ve yansıtıcı uygulamayı teşvik etmeyi de kapsar. Çevrimiçi ortamlarda sözsüz ipuçlarının sınırlı olması nedeniyle, koçların sohbet etkileşimi, gönderi düzenleri veya video katılımı gibi dijital davranışlardan anlam çıkarma becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Scandiffio & ark., 2024).

Veriye dayalı geri bildirim, hibrit ve çevrimiçi koçluğun merkezinde yer almaktadır. Öğrenme yönetim sistemlerinin sunduğu analitik veriler; öğrenci katılım düzeylerinin izlenmesi, ödev tamamlama oranlarının değerlendirilmesi ve öğretmenlerin destek gerektiren alanlarının belirlenmesi için hayati bir kaynak sağlar. Bu sayede koçlar, genel öneriler yerine daha hedefli ve uygulanabilir rehberlik sunabilir. Örneğin, bir öğretmenin çevrimiçi tartışma forumlarındaki öğrenci etkileşiminin azaldığını fark etmesi durumunda, koç bu durumu iyileştirecek etkileşimli öğretim stratejileri veya uygun dijital araçlar önerebilir. Böylece koçluk süreci, hesap verebilirliğe dayalı ve ölçülebilir sonuçlara odaklanmış olur.

Koçların stratejilerini çevrimiçi ve hibrit ortamlara uyarlaması da kritik önem taşır. Geleneksel sınıf içi gözlemler veya canlı modelleme her zaman mümkün olmadığından, koçlar genellikle sanal ders incelemeleri, kayıtlı ders değerlendirmeleri ve görüntülü görüşme yoluyla ortak planlama Seansları gibi yöntemler kullanmaktadır. Buna ek olarak, açıklamalı ders geri bildirimleri, e-posta yoluyla danışmanlık ve dijital kaynak paylaşımı gibi eş zamanlı olmayan destek biçimleri de önemli rol oynar. Öğretmenlere zamanlama ve yöntemler açısından esneklik sağlamak, onların farklı programlara ve dijital araçlara kolayca uyum sağlayabilmeleri için çok önemlidir (Passmore & Woodward, 2023).

Sanal ortamlarda güven oluşturmak ve ilişkiyel bağı sürdürmek daha bilinçli bir çaba gerektirir. Koçlar, düzenli buluşmalar, kişiselleştirilmiş mesajlar ve tutarlı takiplerle güven ve empati temelli bir ilişki inşa etmelidir. Güven duygusu, öğretmenlerin zorluklarını açıkça ifade etmeleri ve geri bildirimde daha istekli olmaları için önemli bir unsurdur. Ulaşılabilir ve güvenilir bir koçun varlığı, öğretmenlerin hem yansıtıcı düşünmeye hem de yenilikçi öğretim stratejilerini denemeye daha açık olmalarını sağlar.

Hibrit öğrenme ortamlarında teknik beceri farklılıkları da dikkate alınmalıdır. Tüm öğretmenler dijital araçları aynı düzeyde kullanamayabilir. Bu nedenle koçluk sürecine dijital okuryazarlık eğitimi ve teknik rehberlik de dâhil edilmelidir. Koçlar, video konferans araçları, bölünmüş Seans odaları, anket uygulamaları ve etkileşimli dijital tahtaların etkili kullanımını modelleyerek öğretmenleri destekler. Teknik desteğin pedagojik koçlukla bütünleştirilmesi, öğretmenlerin daha etkili ve ilgi çekici öğrenme deneyimleri tasarlamalarını sağlar.

Öğrenci katılımının izlenmesi de çevrimiçi koçluğun önemli unsurlarındandır. Öğrencilerin dijital ortamlardaki öğrenme davranışları analitikler sayesinde daha görünür hale gelse de fiziksel gözlem sınırlı olduğu için koçlar, öğretmenlerin bu verileri doğru şekilde yorumlamalarına yardımcı olmalıdır. Seans açma sıklığı, görevlerde geçirilen süre veya forum katılımı gibi göstergelerin analiz edilmesi, öğretim stratejilerinin ihtiyaca göre uyarlanmasını sağlar.

Mesleki öğrenme toplulukları (PLC'ler), çevrimiçi ve hibrit koçluğu destekleyen güçlü yapılardır. Koçlar, öğretmenler arasında iş birliğini geliştirmek, deneyim paylaşımını teşvik etmek ve akran destek mekanizmalarını güçlendirmek için sanal PLC Seansları düzenler. Bu topluluklar, çevrimiçi öğretmenlerde görülebilecek izolasyon hissini azaltarak, sürekli öğrenme ve ortak problem çözme kültürü oluşturur.

Hibrit ve çevrimiçi ortamlarda değerlendirme süreçlerinin uyarlanması da koçların önemli görevleri arasındadır. Koçlar, öğretmenlere dijital ortama uygun, geçerli ve güvenilir değerlendirmeler tasarlama konusunda rehberlik eder. Biçimlendirici değerlendirmeler, çevrimiçi sınavlar,

etkileşimli görevler ve dijital proje ödevleri bu süreçte kullanılan araçlardandır. Ayrıca etkili geri bildirim sistemlerinin oluşturulması ve değerlendirme ölçütlerinin dijital öğretime uyarlanması, öğrencilerin öğrenme durumlarının doğru bir şekilde izlenmesini sağlar. Sonuç olarak, hibrit ve çevrimiçi öğrenme ortamlarında koçluk; pedagojik uzmanlık, teknolojik yeterlilik ve güçlü ilişkisel becerilerin bütüncül bir şekilde kullanılmasını gerektirir. İletişim, veriye dayalı rehberlik, esnek destek, güven inşası, teknik yeterliliklerin geliştirilmesi, öğrenci katılımının izlenmesi, iş birliğine dayalı öğrenme toplulukları, uyarlanmış değerlendirme ve sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşım gerektirir. Bu şekilde uygulandığında koçluk, yalnızca öğretmenlerin mesleki yeterliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda bütün öğrenciler için daha adil, etkili ve ilgi çekici bir öğrenme deneyimine katkı sağlar.



## BÖLÜM 19.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNDA VAKA ÇALIŞMALARI

#### 19.1 Öğrenci Koçluğu Senaryoları

Eğitimde öğrenci koçluğu senaryoları, koçların öğrencilerin akademik, kişisel ve sosyal hedeflerine ulaşmalarına destek olduğu çeşitli durumları ve değişen şartları kapsar. Bu senaryolar, her öğrencinin kendine özgü güçlü yönlerine, zorluklara ve beklentilere sahip olduğu gerçeğinden hareketle, bireysel ihtiyaçlara duyarlı bir koçluk yaklaşımını gerekli kılar. Koçluk süreci, öğrencilerin hedeflerini netleştirmelerine, öğrenme tercihlerini anlamalarına ve karşılaştıkları engelleri aşmak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olur. Böylece öğrenciler, hem öz yeterliliklerini hem de dayanıklılıklarını güçlendirirler. Öğrenci koçluğu yalnızca akademik alanla sınırlı kalmayıp sosyal beceriler, duygusal düzenleme ve uzun vadeli planlama gibi gelişim alanlarını da içerir.

Yaygın koçluk senaryolarından biri, öğrencinin belirli bir ders ya da konu alanında yaşadığı akademik güçlüklerdir. Bu durumda koç, öğrenciyle birlikte bilgi eksiklikleri, etkisiz çalışma alışkanlıkları veya motivasyon eksikliği gibi altta yatan nedenleri belirlemek için çalışır. Süreç, hedef belirlemeyi, kişiselleştirilmiş bir öğrenme planı geliştirmeyi ve ilerlemeyi düzenli olarak izlemeyi içerir. Koç, yansıtıcı sorular sorma ve yapılandırılmış geri bildirim teknikleri aracılığıyla öğrencinin öğrenme sorumluluğunu üstlenmesini ve bağımsız problem çözme becerileri geliştirmesini destekler.

Bir diğer önemli senaryo, davranışsal ve sosyal-duygusal gelişim alanlarında yaşanan zorluklardır. Bazı öğrenciler, öğrenme süreçlerini olumsuz etkileyen yıkıcı davranışlar, kaygı ya da akran ilişkilerinde güçlükler yaşayabilir. Bu tür durumlarda koç, öğrencinin tetikleyicilerini fark etmesine, etkili başa çıkma stratejileri geliştirmesine ve kişilerarası becerilerini güçlendirmesine yardımcı olur. Rol yapma çalışmaları, rehberli düşünme etkinlikleri ve olumlu pekiştirme teknikleri, öğrencilerin

duygularını yönetmelerine ve iletişim becerilerini geliştirmelerine katkı sağlar.

Zaman yönetimi ve organizasyon becerilerine yönelik sorunlar, öğrencilerin akademik ve ders dışı yükümlülükler karşısında zorlanmalarına neden olabilmektedir. Bu senaryolarda koçlar, öğrencilerin görevleri önceliklendirmelerine, gerçekçi teslim tarihleri belirlemelerine ve etkili planlama stratejileri oluşturmalarına destek verir. Takvimler, yapılacaklar listeleri ve dijital takip araçları kullanılabilse de, asıl amaç öğrencilerin içsel sorumluluk ve düzen alışkanlıkları geliştirmeleridir. Bu becerileri edinen öğrenciler, görevlerini dengelemeyi, stresi yönetmeyi ve üretkenliği artırmayı öğrenirler.

Motivasyon eksikliği ve hedef belirleme güçlükleri de öğrenci koçluğunda sık karşılaşılan durumlardır. Bazı öğrenciler yön bulmakta ya da kendi yeteneklerine güvenmekte zorlanabilir. Koçlar, bu öğrencilere içsel motivasyon kaynaklarını keşfetme, kısa ve uzun vadeli hedeflerini netleştirme ve büyük hedefleri uygulanabilir adımlara bölme konusunda rehberlik eder. Görselleştirme, öz değerlendirme ve sorumluluk takibi gibi teknikler, öğrencilerin gelişim süreçlerinde kararlılık ve süreklilik sağlamalarına yardımcı olur. Bu yaklaşımlar, öğrencilerde gelişim odaklı bir zihniyet oluşmasına katkı sunar.

Özellikle lise ve üniversite dönemlerinde, kariyer keşfi ve karar verme süreçleri öğrenci koçluğu kapsamında önemli bir yer tutar. Koçlar, öğrencilerin ilgi alanlarını, değerlerini, becerilerini ve olası kariyer yollarını değerlendirmelerine yardımcı olur. Bu süreç, yetenek testleri, araştırma çalışmaları, bilgilendirici görüşmeler ve mentorluk fırsatlarını içerebilir. Bilinçli karar vermeyi kolaylaştıran bu destek, öğrencilerin gelecek hedefleri hakkında daha net bir görüş kazanmalarına katkıda bulunur (van Ede & ark., 2023).

Ortaokuldan liseye veya liseden üniversiteye geçiş gibi akademik geçiş dönemleri, öğrencilerin uyum sürecini zorlaştırabilmektedir. Bu senaryolarda koçlar, öğrencilerin dayanıklılık, öz savunuculuk ve artan beklentileri yönetme becerileri geliştirmelerine yardımcı olur. Koçlukta geçiş odaklı bir yaklaşımlar, oryantasyon planlaması, stres yönetimi

teknikleri ve sosyal uyum stratejileri gibi bileşenleri gerektirebilir. Bu destek, öğrencilerin yeni çevrelerine daha hızlı uyum sağlamalarını ve özgüvenlerini korumalarını mümkün kılar.

Öğrenme güçlüğü veya engeli bulunan öğrenciler için koçluk daha özel bir yapı gerektirir. Koçlar, öğrencinin bireysel öğrenme ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirmek için öğretmenler ve ailelerle iş birliği yapar. Bu süreç, yönetim becerilerini desteklemeyi, öz savunma becerilerini geliştirmeyi ve öğrenme farklılıklarına karşı olumlu bir tutum geliştirmeyi içerir. Bu yaklaşım, öğrencilerin güçlü yönlerini fark etmelerine ve zorlandıkları alanlarda telafi edici yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı olur.

Çatışma çözümü ve akran etkileşimi sorunları, özellikle karmaşık sosyal ilişkiler içinde bulunan öğrenciler için koçlukta önemli bir alandır. Koçlar, iletişim, müzakere ve duygusal düzenleme becerilerine ilişkin yaklaşımlar sunarak öğrencilerin çatışmaları yapıcı biçimde yönetmelerini destekler. Bakış açısı geliştirme, aktif dinleme ve empati çalışmaları bu süreçte sıklıkla kullanılan tekniklerdir. Bu becerilerin kazandırılması, sosyal çatışmaları azaltır ve daha kapsayıcı bir öğrenme ortamının oluşmasına katkı sağlar. Sonuç olarak, öğrenciler için koçluk senaryoları, öğrencinin gelişiminin akademik, sosyal, duygusal ve kişisel yönlerini dikkate alan bütüncül bir yaklaşım gerektirir. Koçlar, öğrencilerin öz farkındalıklarını, dayanıklılıklarını ve yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için çeşitli senaryolar üretirler. Düzenli değerlendirme görüşmeleri, ilerleme takibi ve esnek uygulamalar sayesinde koçluk süreci öğrencinin değişen ihtiyaçlarına duyarlı kalır. Bu çok boyutlu yaklaşım, öğrencilerin hem okul ortamında hem de yaşamın diğer alanlarında başarılı olmalarını destekler.

## 19.2 Öğretmen Koçluğu Senaryoları

Eğitimde öğretmen koçluğu senaryoları, koçların öğretmenlerle birlikte çalışarak öğretim yöntemlerini, mesleki gelişimlerini ve genel sınıf verimliliğini artırmayı amaçlayan yapılandırılmış etkileşimleri içerir. Bu senaryolar oldukça bağlamsaldır ve genellikle öğretmenin ders alanı, deneyim düzeyi ve karşılaştığı özgün zorluklara göre şekillenir. Temel

amaç, öğretmenlerin yansıtıcı uygulamalarını güçlendirirken öğrencilerin öğrenme çıktılarını iyileştirmelerine destek olmaktır. Etkili koçluk senaryoları güven, iş birliği ve kanıta dayalı stratejilere dayanır.

Öğretmen koçluğunda yaygın bir senaryo, sınıf gözlemi sonrasında gerçekleştirilen yansıtıcı diyalogdur. Bu yaklaşımda koç, öğretmenin dersini gözlemleyerek öğretim stratejileri, öğrenci katılımı ve sınıf yönetimi gibi hayati unsurlara odaklanır. Ardından öğretmenle yapılan yansıtıcı görüşmede koç, güçlü yönlerin analiz edilmesine, gelişim alanlarının belirlenmesine ve farklı öğretim yaklaşımlarının değerlendirilmesine yardımcı olur. Bu süreç, öğretmenin öz farkındalığını artırır ve öğretim uygulamalarında uygulanabilir değişikliklere temel oluşturur.

Bir diğer önemli senaryo, derslerin ortak planlanmasıdır. Koç ve öğretmen birlikte çalışarak müfredat hedefleriyle uyumlu, öğrenci ihtiyaçlarını dikkate alan ve yenilikçi pedagojik yöntemleri içeren bir ders tasarımı geliştirir. Bu süreçte öğretmen faydalı teknikler öğrenirken, koç da soru sorma teknikleri, öğretim tasarımı ve biçimlendirici değerlendirme konularında rehberlik sunar. Ortak planlama yaklaşımı, öğretmen kapasitesini güçlendirir ve öğrenme çıktıları için ortak sorumluluk kültürünü teşvik eder (Gorghiu & ark., 2024).

Akran gözlemi ve geri bildirim de etkili koçluk yöntemleridir. Bu modelde öğretmenler, bir koçun rehberliğinde meslektaşlarını gözlemleyerek yapıcı geri bildirimde bulunurlar. Bu süreç, mesleki diyalogu, yansıtıcı düşünmeyi ve iş birliğine dayalı problem çözmeyi destekler. Koçlar, öğretmenlere gözlem ve geri bildirim protokolleri sunarak kişisel eleştiriler yerine belirli öğretim hedeflerine odaklanmalarını sağlar. Bu durum öğretmenler arasındaki mesleki bağları güçlendirir, yansıtıcı uygulamayı geliştirir ve mesleki tecriti azaltır.

Veriye dayalı koçluk senaryoları ise öğrenci değerlendirme sonuçlarının öğretim stratejilerini yönlendirmek için kullanıldığı durumlardır. Bu senaryolarda koçlar, öğretmenlerin başarı verilerini analiz etmelerine, kalıpları belirlemelerine ve öğretimi farklı öğrenci ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uyarlamalarına yardımcı olur. Kanıta dayalı karar

verme sürecini destekleyen bu yaklaşım, öğretmenlerin hedefli müdahaleler geliştirmesine ve bunların etkisini izlemesine olanak tanır. Böylece koçluk, ölçülebilir öğrenci gelişimiyle ilişkilendirilir ve öğretim uygulamalarına somut katkı sağlar (Akbaba & Genç, 2024).

Davranış yönetimi senaryoları, öğretmenlerin sınıf içindeki zorlu davranışları etkili biçimde yönetmelerini desteklemeye yöneliktir. Bu senaryolarda koç, öğretmen-öğrenci etkileşimlerini gözlemler, öngörülü yaklaşımlar önerir ve olumlu bir sınıf ortamını teşvik eden müdahalelerin uygulanmasını sağlar. Aynı zamanda öğretmenler, zorlu durumlarla ilgili konuşma ve müdahale yöntemlerini koç rehberliğinde güvenli bir ortamda uygulama fırsatı bulur.

Günümüz eğitim ortamlarında teknolojinin artan etkisi, teknolojinin kullanımına yönelik koçluk senaryolarını önemli hale getirmiştir. Bu tür senaryolarda koçlar, öğretmenlerin dijital araçları ve çevrimiçi kaynakları etkili kullanmalarına destek olur. Teknoloji destekli gösterimler, ortak öğretim uygulamaları ve dijital pedagoji üzerine tartışmalar bu sürecin parçasıdır. Böylece öğretmenler, teknolojiyi kullanarak öğrenci katılımını artırabilir, öğretimi farklılaştırabilir ve 21. yüzyıl becerilerini geliştirebilirler.

Farklılaştırılmış öğretim senaryoları, öğretmenlerin farklı öğrenci seviyelerine uygun öğretim tasarımlarına yardımcı olur. Koçlar, ders içeriğinin, öğretim stratejilerinin ve değerlendirme yöntemlerinin çeşitli öğrenci ihtiyaçlarına göre uyarlanmasına rehberlik eder. Bu yaklaşım, farklı seviyelerdeki öğrencilerin özelliklerini analiz etmeyi, bireysel hedefler belirlemeyi ve bütün öğrencileri kapsayan öğretim yapıları geliştirmeyi içerir. Farklılaştırılmış öğretim, öğretmen özgüvenini artırır ve kapsayıcı öğrenme ortamlarını güçlendirir.

Mesleki gelişim odaklı senaryolar, sınıf uygulamalarının ötesine geçerek öğretmenlerin kariyer gelişimi, liderlik becerileri ve iş birliği kapasitelerine yönelik destek sağlar. Koçlar, öğretmenlerle hedef belirleme, öz değerlendirme ve yansıtıcı uygulamalar üzerine çalışarak uzun vadeli mesleki büyümeyi teşvik eder. Bu senaryolar genellikle mentorluk, eylem araştırması projeleri ve portföy geliştirme süreçlerini

içerir. Böylece öğretmenlerin bireysel hedefleri ile okulun genel öncelikleri arasında uyum sağlanır. Son olarak, senaryo temelli problem çözme yaklaşımı, öğretmenlerin müfredat eksiklikleri, öğrenci motivasyonu veya veli katılımı gibi özel zorlukları ele almalarına yardımcı olur. Bu süreçte koçlar, öğretmenleri yapılandırılmış problem çözme adımlarından geçirerek beyin fırtınası yapmalarını, seçenekleri değerlendirmelerini ve uygulanabilir çözümler geliştirmelerini sağlar. Gerçek hayattan örnekler üzerine kurulu bu koçluk uygulamaları, öğretmenlerin ileri görüşülü bir zihniyet geliştirmelerine, faydalı yöntemler uygulamalarına ve sınıf içi zorluklar karşısında direnç kazanmalarını yardımcı olur.

### 19.3 Liderlik Koçluğu Senaryoları

Eğitim ortamlarında liderlik koçluğu, okul liderlerinin (müdürler, bölüm başkanları ve yöneticiler) yöneticilik yeteneklerini, karar alma becerilerini ve ekipleri üzerindeki etkilerini geliştirmeye odaklanan önemli bir süreçtir. Bu yaklaşım, yalnızca yönetsel becerilerin güçlendirilmesini değil, aynı zamanda okul topluluğu içerisinde iş birliği, yenilik ve sürekli gelişim kültürünün oluşturulmasını da amaçlar. Liderlik koçluğu senaryoları, eğitim sektörüne özgü karmaşık zorlukları ele alır. Bunlar arasında kaynak yönetimi, müfredat uygulamaları, personel motivasyonu ve öğrenci başarılarına yönelik stratejik planlama yer alır.

Yaygın senaryolardan biri, bir okul müdürünün idari görevlerle öğretim liderliğini dengelemede zorlanmasıdır. Bu tür durumlarda koçlar, liderlere görev önceliklendirme, etkili yetkilendirme ve veri temelli karar verme konularında rehberlik eder. Süreç, yansıtıcı çalışmalar, hedef belirleme çerçeveleri ve yapılandırılmış geri bildirim Seansları ile desteklenir. Amaç, liderlerin tepkisel yönetim anlayışından ileri görüşlü ve stratejik liderliğe geçiş yapmalarını sağlamaktır.

Bir diğer önemli senaryo ise liderlik ekibi içinde veya öğretmen–yönetici ilişkilerinde ortaya çıkan çatışmaların yönetilmesidir. Koçlar bu bağlamda empati, aktif dinleme ve müzakere becerilerinin geliştirilmesine odaklanarak rol yapma etkinlikleri, iletişim becerileri eğitimleri ve arabuluculuk tekniklerinden yararlanır. Böylece liderler, anlaşmazlıkları

yapıcı bir şekilde ele almayı, ekip içinde güveni güçlendirmeyi ve kurumun moral düzeyini yüksek tutmayı öğrenirler.

Eğitim kurumlarının sıkça yaşadığı politika değişiklikleri, müfredat güncellemeleri ve gelişen teknolojiye uyum gibi geçiş dönemlerinde liderleri desteklemek de hayati bir koçluk alanıdır. Bu süreçlerde koçlar, liderlere paydaş katılımı, şeffaf iletişim ve uyarlanabilir problem çözme gibi değişim yönetimi stratejileri sunar. Liderlerin dayanıklılık geliştirmeleri ve ekiplerine güven vererek geçiş süreçlerini yönetmeleri, öğretim ve öğrenme sürekliliği açısından büyük önem taşır.

Liderlik koçluğunun bir diğer boyutu, liderlerin duygusal zekâlarını geliştirmektir. Özellikle tükenmişlik yaşayan, personel bağlılığı konusunda zorlanan ya da kişilerarası ilişkilerde güçlük çeken liderler için öz farkındalık, öz düzenleme ve sosyal becerileri geliştirmeye yönelik çalışmalar uygulanır. Bu süreçte yansıtıcı uygulamalar, farkındalık teknikleri ve kişiselleştirilmiş eylem planları kullanılır (Collins, Murphy & Brown, 2025).

Stratejik planlama da koçluğun önemli bir bileşenidir. Yöneticiler, okul gelişimi için uzun vadeli hedefler geliştirme, kaynakları hedeflerle uyumlu hale getirme ve ölçme-değerlendirme süreçlerini etkin şekilde yürütme konusunda koçluk desteğine ihtiyaç duyabilirler. Bu senaryolarda koçlar, liderlerin verileri analiz etmelerine, öncelikleri belirlemelerine, ölçülebilir hedefler koymalarına ve ilerlemeyi takip etmelerine yardımcı olur. Ayrıca kurum genelinde hesap verebilirlik ve kapsayıcılık kültürünü de teşvik ederler. Yöneticilerin öğretmenler arasında mesleki gelişim kültürünü güçlendirmeleri de sık rastlanan bir koçluk konusudur. Koçlar, mentorluk programlarının tasarlanması, iş birliğine dayalı öğrenme topluluklarının yapılandırılması ve etkili geri bildirim mekanizmalarının kurulması için yöneticilerle birlikte çalışır. Bu süreç, öğretmenlerin güçlü yönlerinin fark edilmesini, yapıcı geri bildirim sağlanmasını ve yansıtıcı uygulamaların teşvik edilmesini destekleyerek öğretim kalitesini ve öğrenci öğrenme sonuçlarını iyileştirir.

Bazı durumlarda liderler, ahlâki ikilemler ya da karmaşık paydaş ilişkileriyle karşı karşıya kalabilirler. Koçlar, çıkar çatışmaları, politika

uygulama zorlukları veya hassas personel kararları gibi konularda yardımcı olabilir ve liderleri etik karar alma çerçevesine yönlendirebilir. Böylece seçenekler değerlendirilir, olası sonuçlar öngörölür ve temel değerlerle uyumlu, adil ve şeffaf kararlar alınır.

Dağıtık liderlik modeli de liderlik koçluğuunda sık karşılaşılan bir konudur. Koçlar, liderlerin ekip üyeleri arasındaki potansiyel liderleri belirlemelerine, sorumlulukları stratejik biçimde devretmelerine ve öğretmenlerin inisiyatif almalarını desteklemelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım, kurumun kabiliyetini artırır, ortak sorumluluk anlayışını geliştirir ve liderliğin tek bir kişiye bağımlı olmasını engelleyerek sürdürülebilirliği artırır.

Ayrıca bazı senaryolarda liderler, toplumla veya velilerle kurulan ilişkilerde zorlanabilir. Koçlar, liderlere etkili iletişim stratejileri, paydaş katılım planları ve çatışma yönetimi yaklaşımları geliştirmelerinde destek sunar. Bu sayede liderler, veliler, yerel yönetimler ve topluluk örgütleriyle iş birliği yaparak öğrenci öğrenimini destekleyen güçlü bir okul-topluluk ağı oluşturabilirler. Son olarak liderlik koçluğu, öz değerlendirme ve sürekli gelişim odaklı bir süreçtir. Koçlar, liderlerin kendi liderlik tarzlarını değerlendirmelerine, profesyonel gelişim süreçlerini düzenli olarak takip etmelerine ve uygulanabilir gelişim hedefleri belirlemelerine rehberlik eder. Sürekli gözlem, geri bildirim ve yansıtıcı diyalog yoluyla liderler, yaşam boyu öğrenme, uyum sağlama ve ileri görüşlü liderlik becerilerini güçlendirir. Bu durum öğretmenler, öğrenciler ve bütün okul topluluğu için olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

## 19.4 Üniversite Düzeyinde Uygulamalar

Üniversite düzeyindeki koçluk uygulamaları, öğrencilerin, öğretim üyelerinin ve akademik liderlerin yükseköğretimin karmaşık yapısında daha etkili biçimde yol almalarını desteklemek üzere geliştirilmiştir. Bu uygulamalar, akademik performansı, mesleki gelişimi, kişisel iyilik hâlini ve kurumsal verimliliği artırmayı amaçlar. Yapılandırılmış koçluk modellerinin üniversite sistemlerinin özgün dinamikleriyle bütünleştirilmesi, bireylerin öz düzenleme, motivasyon, karar verme ve stratejik planlama becerilerini güçlendirmelerine önemli katkılar sağlar.

Koçluğun yükseköğretimdeki etkisi, öğrenci devamlılığının artması, öğrenci memnuniyetinin yükselmesi ve akademik birimler arasındaki liderlik becerilerinin güçlenmesi şeklinde kendini gösterir.

Üniversitelerde koçluğun en yaygın uygulamalarından biri, öğrencilere yönelik akademik koçluktur. Akademik koçlar, zaman yönetimi, etkili çalışma stratejileri, hedef belirleme ve sınav hazırlığı gibi alanlarda öğrencilere sistematik destek sunar. Öğrencilerin öğrenme stillerini keşfetmelerine, akademik engelleri tanımlamalarına ve gerçekçi eylem planları oluşturmalarına yardımcı olur. Ayrıca kişiselleştirilmiş takip ve sorumluluk mekanizmaları sayesinde öğrencilerin ilerlemelerini izlemelerine ve stratejilerini sürekli geliştirmelerine olanak tanır. Bu yaklaşım, özellikle lise ortamından üniversitenin daha özerk yapısına geçiş yapan birinci sınıf öğrencileri için kritik öneme sahiptir.

Koçluğun bir diğer önemli alanı ise, üniversite öğrencilerinin mesleki hayata geçişini destekleyen kariyer koçluğudur. Kariyer koçları, öğrencilerin ilgi alanlarını netleştirmelerine, kariyer seçeneklerini değerlendirmelerine, iş başvuru süreçlerine hazırlanmalarına ve profesyonel ağlar oluşturmalarına rehberlik eder. Bire bir görüşmeler ve grup atölyeleri yoluyla öğrencilerin özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve mesleki iletişim becerilerini geliştirmelerini sağlar. Üniversite düzeyinde kariyer koçluğu, akademik öğrenme ile işgücü piyasasının beklentileri arasındaki boşluğu azaltmada önemli bir rol oynar (Villa, Montero, Solé-Beteta & Navarro, 2024).

Bunun yanı sıra, birçok üniversite öğrenci mutluluğunu ve kişisel gelişimi destekleyen koçluk programları yürütmektedir. Kişisel gelişim koçluğu, öz güven, stres yönetimi, duygusal zekâ ve kişilerarası ilişkiler gibi alanlarda öğrencilere destek sunar. Bu koçluk türü, öğrencilerin dayanıklılık geliştirmelerine ve akademik baskılarla daha sağlıklı biçimde başa çıkmalarına yardımcı olmak için yansıtıcı tekniklerden yararlanır. Üniversitelerde öğrenci destek merkezlerinde verilen bu hizmetler, daha sağlıklı bir kampüs kültürü oluşturur, tükenmişlik düzeyini azaltır ve öğrencilerin akademik yaşam ile kişisel yaşam arasında daha dengeli bir yapı kurmalarını destekler.

Üniversite düzeyindeki koçluğun önemli bir boyutu da öğretim üyesi koçluğudur. Bu kapsamda öğretim üyeleri, öğretim yöntemlerini geliştirme, sınıf yönetimi, müfredat tasarımı ve değerlendirme stratejileri gibi pedagojik alanlarda destek alırlar. Koçlar, öğretim üyelerinin pedagojik yaklaşımlarını gözden geçirmelerine, derslerinde teknolojiyi daha etkili kullanmalarına ve öğrenci katılımını artırmalarına yardımcı olur. Öğretim üyesi koçluğu, yalnızca öğretim kalitesinin artmasına değil, aynı zamanda akademik personelin mesleki tatmininin yükselmesine ve tükenmişlik hissinin azalmasına da katkı sağlar.

Üniversitelerdeki liderlik koçluğu ise bölüm başkanları, dekanlar, rektörler ve diğer idari liderlere yöneliktir. Bu koçluk türü, stratejik karar alma, çatışma yönetimi, etkili yetki devri ve kurumsal iletişimin güçlendirilmesi gibi alanlara odaklanır. Liderlik koçluğu, üniversite yöneticilerinin kurumsal değişimi yönetmelerinde, çeşitli ekipleri uyumlu biçimde yönlendirmelerinde ve yükseköğretimin değişen taleplerine yanıt vermelerinde önemli bir rol oynar. Etkili liderlik koçluğu, daha güçlü yönetim yapılarının oluşmasına ve kurumun genel başarısının artmasına katkıda bulunur.

Yükseköğretimde giderek önem kazanan bir diğer alan da araştırma koçluğudur. Araştırma koçları, öğretim üyelerine ve lisansüstü öğrencilere araştırma planı geliştirme, uygun metodoloji seçme, uzun vadeli projeleri yönetme ve akademik yazma becerilerini geliştirme konusunda rehberlik eder. Ayrıca araştırmacıların motivasyonlarını sürdürmelerine ve proje döngüsünü (teklif geliştirmeden yayına kadar) etkili şekilde yönetmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım özellikle akademik kariyerinin başındaki araştırmacılar için son derece değerlidir.

Üniversitelerde giderek yaygınlaşan uygulamalardan biri de akran koçluğu modelleridir. Akran öğrenci koçluğu, deneyimli öğrencilerin yeni gelen öğrencilere rehberlik ederek iş birliğine dayalı bir akademik kültür oluşturmalarını sağlar. Akran öğretim üyesi koçluğu ise disiplinler arası etkileşimi artırır, bilgi paylaşımını teşvik eder ve sürekli pedagojik gelişim sağlar. Bu model, kurum kültürünü güçlendirir ve ortak öğrenmeyi destekler. Son olarak, teknoloji destekli koçluk platformları üniversitelerde koçluğun erişimini genişletmiştir. Dijital araçlar, planlama, ilerleme takibi,

çevrim içi görüşmeler ve yapay zekâ destekli geri bildirim gibi işlevler sunarak hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri için esneklik sağlar. Bu platformlar sayesinde üniversite topluluğu, geleneksel mesai saatleri dışında bile koçluk desteği alabilmektedir.

### 19.5 Uluslararası Koçluk Modelleri

Eğitim alanındaki uluslararası koçluk modelleri, öğrencileri, öğretmenleri ve okul liderlerini desteklemek amacıyla psikolojik teoriler, performans çerçeveleri ve kültürel olarak uyarlanabilir yaklaşımları bir araya getiren kapsamlı uygulamalardır. Farklı ülkelerde ortaya çıkmış olsalar da, yapılandırılmış, yansıtıcı ve eyleme dönük süreçleri teşvik ettikleri için günümüzde dünya çapında yaygın olarak kullanılmaktadırlar. Bu modellerin en temel güçleri, beceri geliştirmeyi zihniyet değişikliğiyle dengelemeleri ve farklı eğitim sistemlerine kolayca uyarlanabilmeleridir.

Uluslararası alanda en çok bilinen modellerden biri, Sir John Whitmore tarafından geliştirilen Birleşik Krallık kökenli **GROW Modeli**'dir. Hedef (Goal), Gerçeklik (Reality), Seçenekler (Options) ve İrade (Will) aşamalarına dayanan bu model, bireylerin hedef belirleme süreçlerinden somut eylem planlarına geçişlerine sistematik bir yapı sunar. Eğitimde GROW modeli, öğrencilerle akademik hedeflerin netleştirilmesi, öğretmenlerin öğretim stratejilerinin geliştirilmesi ve okul yöneticilerinin stratejik planlama becerilerinin desteklenmesi gibi birçok alanda etkili şekilde kullanılmaktadır. Modelin yalın ve uygulanabilir yapısı, farklı eğitim bağlamlarında hızla benimsenmesini sağlamıştır.

Avrupa kökenli bir diğer etkili model, Peter Hawkins tarafından geliştirilen **CLEAR Modeli**'dir. Sözleşme (Contracting), Dinleme (Listening), Keşfetme (Exploring), Eylem (Action) ve İnceleme (Review) aşamalarından oluşan bu model, özellikle ilişkisel koçluk ve derin dinleme süreçlerini vurgular. CLEAR modeli, öğretmenlerle yansıtıcı uygulama çalışmalarında, mesleki tükenmişlik ve çatışma gibi hassas konuların ele alınmasında ve sınıf yönetimi zorluklarının çözümlenmesinde uluslararası okullar tarafından sıklıkla tercih edilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri ise Jim Knight tarafından geliştirilen **Bilişsel Koçluk** ve **Öğretim Koçluğu** modelleriyle koçluk alanına önemli katkılar sunmuştur. Bilişsel Koçluk, üst-bilişsel farkındalığı artırarak öğretmenlerin özerk düşünme ve öz-yönetim becerilerini geliştirmeyi amaçlar. Öğretim Koçluğu ise veri temelli iş birliği, ortak planlama ve öğretim stratejilerinin modellenmesi gibi unsurları içeren bir ortaklık yaklaşımına dayanır. Her iki model de esnek ancak yapılandırılmış olmaları sayesinde farklı ülkelerde geniş uygulama alanı bulmuştur.

Avustralya'nın **Büyüme Koçluğu Modeli**, çözüm odaklı koçluk ilkelerini eğitim liderliğiyle bütünleştirerek önemli bir yaklaşım sunar. Avustralya okullarında öğretmen gelişimi, okul müdürlerinin liderlik becerilerinin güçlendirilmesi ve okul genelinde iyileştirme süreçlerinde yaygın olarak kullanılan bu model, güçlü yönlerle dayalı bir diyalog anlayışını destekleyerek olumlu okul kültürü ve öğretmen motivasyonu oluşturmayı hedefler.

Finlandiya'nın koçluk yaklaşımı ise ülkenin dünya çapında tanınan eğitim sisteminin bir yansımasıdır. Sorgulamaya ve iş birliğine dayalı bu yaklaşım, profesyonel öğrenme toplulukları (PLC), yansıtıcı diyalog ve paylaşımlı liderlik değerlerini öne çıkarır. Finlandiya modelinde koçluk, yalnızca resmi Seanslarla sınırlı olmayıp günlük okul etkileşimlerinde doğal bir şekilde uygulanmaktadır. Bu yönüyle, sürdürülebilir mesleki gelişimi destekleyen örnek bir uygulama olarak uluslararası alanda sıklıkla referans gösterilmektedir.

Kanada'nın katkısı ise özellikle **Çözüm Odaklı Okullar** yaklaşımıyla öne çıkar. Bu model; geleceğe yönelik düşünmeyi, küçük ancak ulaşılabilir adımlar atmaya ve sorunların daha az yoğun yaşandığı "istisna anlarını" belirlemeyi vurgular. Dünyanın birçok ülkesindeki okullar, öğrencilerin davranışsal sorunlarını yönetmek, dayanıklılıklarını artırmak ve öğretmenlerin stresle başa çıkmasına destek olmak amacıyla bu çözüm odaklı yaklaşımı benimsemektedir.

Singapur'un koçluk sistemi, ülkenin yüksek performanslı eğitim yapısıyla uyumlu olarak öğretmen profesyonelliğine büyük önem verir. Koçluk, ulusal öğretmen değerlendirme ve gelişim sistemine doğrudan entegre

edilmiştir. Lider öğretmenler, mentor ve koç olarak görev yapar. Bu model, öğretim koçluğu, veri odaklı iyileştirme ve yansıtıcı uygulamaları bir araya getirerek uzun vadeli ve tutarlı mesleki gelişim için güçlü bir temel oluşturur.

Uluslararası okullar ise çoğu zaman farklı modellerin güçlü yönlerini bir araya getirerek **hibrit koçluk yaklaşımları** geliştirir. Çok kültürlü bu ortamlarda koçların, dil farklılıkları, kültürel beklentiler ve mesleki geçmiş çeşitliliğine duyarlı olmaları beklenir. Hibrit yaklaşımlar, sorgulama, derin düşünme ve iş birliği problem çözme gibi temel koçluk ilkelerini korurken, aynı zamanda bireyselleştirmeye de alan açar. Sonuç olarak, uluslararası koçluk modelleri, eğitim koçluğunun hem evrensel ilkelere dayandığını hem de farklı kültürel ve kurumsal bağlamlara uyarlanabilir olduğunu göstermektedir. Öğrencileri, öğretmenleri veya liderleri desteklemek amacıyla kullanılan bu modellerin ortak noktaları, güven ilişkisi kurmak, öz farkındalığı geliştirmek, yansıtıcı düşünmeyi teşvik etmek ve bireyleri anlamlı eylemlere yönlendirmektir. Küresel modelleri incelemek ve uygulamak, eğitimcilerin mesleki yeterliklerini güçlendirmelerine ve kültürel duyarlılığı yüksek, sürdürülebilir gelişimi destekleyen öğrenme ortamları oluşturmalarına katkı sağlar.

## 19.6 Saha Deneyimleri ve Çıkarımlar

Eğitim koçluğu, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve okul ortamlarıyla kurulan doğrudan etkileşimlerden elde edilen saha deneyimleri sayesinde önemli ölçüde gelişmiştir. Bu deneyimler, hangi uygulamaların gerçekten etkili olduğunu ve koçluk süreçlerinin nasıl daha verimli hale getirilebileceğini somut biçimde ortaya koymaktadır. Saha çalışmalarıyla edinilen en temel derslerden biri, koçluğun bağlama duyarlı bir süreç olduğudur. Bir okulda etkili olan bir stratejinin, başka bir okulun kültürel yapısına, iletişim biçimine veya örgütsel dinamiklerine uyarlama yapılmadan uygulanamayacağı sıkça görülmektedir.

Sahadan öğrenilen bir diğer önemli ders, başarılı bir koçluk ilişkisinin temelinde güven inşasının yer aldığıdır. Gerçek güven oluşturulmadığında öğretmenler daha temkinli davranmakta, yöneticiler savunmasız görünmekten kaçınmakta ve öğrenciler anlamlı katılım göstermekte

zorlanmaktadır. Güven, soyut bir kavram olmaktan ziyade koçun sürekliliği, gizliliğe verdiği önem, empati ve saygı gibi tutumlarıyla inşa edilir. Erken çözüm önerileri sunmak yerine dinlemeye ve gözlem yapmaya zaman ayıran koçların daha güçlü ve sürdürülebilir sonuçlar elde ettiği görölmektedir.

Saha deneyimleri, etkili koçluğun işlemsel adımlardan ziyade ilişkisel süreçlere dayandığını göstermektedir. Öğretmenler ve öğrenciler için en önemli dönüşümlerin çoğu, inançlarını, korkularını ve arzularını derinlemesine keşfetmelerine imkân tanıyan sohbetler aracılığıyla gerçekleşir. Koçlar, sahada edindikleri deneyimlerle rollerinin tavsiye vermekten ziyade farkındalık sürecini kolaylaştırmakla ilgili olduğunu öğrenirler. Bu farkındalık, birçok koç için mesleki gelişimin hayati bir dönüm noktasıdır.

Uygulamadaki bir diğer önemli bulgu ise hızlı ve kapsamlı değişimlere yönelmek yerine yavaş ve istikrarlı ilerlemenin değeridir. Koçlar sıklıkla, aynı anda birden fazla değişikliği uygulamaya çalışmanın öğretmenlerde direnç, tükenmişlik veya yalnızca yüzeysel uyuma yol açtığını rapor etmektedirler. Saha deneyimleri, düzenli değerlendirme ve geri bildirimle desteklenen kademeli iyileştirmelerin daha kalıcı bir gelişim sağladığını göstermektedir. Bu yaklaşım, eğitimcilerin süreci bir yük değil, bir güçlenme fırsatı olarak algılamalarına da yardımcı olmaktadır.

Gerçek okul ortamlarında çalışan koçların altını çizdiği en güçlü bulgulardan biri, veriye dayalı koçluğun olumlu yöndeki etkisidir. Öğretmenler, öğrenci davranışı, katılımı veya akademik başarılarına ilişkin somut verilerle karşılaştıklarında yeni yaklaşımları daha istekli bir şekilde değerlendirmektedir. Nitel gözlemlerle desteklenen basit ve erişilebilir veri araçları, koçluk görüşmelerine hem netlik hem de amaç kazandırmaktadır. Koçlar, veriyi bir değerlendirme aracı olarak değil, gelişimi destekleyen ortak bir dil olarak kullanmayı öğrenmektedir.

Saha deneyimleri, esneklik ve uyum becerisinin koçluk sürecindeki belirleyici rolünü de açıkça ortaya koymaktadır. Okul krizleri, değişen öncelikler veya görüşme sırasında ortaya çıkan duygusal ihtiyaçlar nedeniyle koçluk planlarının sık sık yeniden düzenlenmesi gerekebilir.

Katı plan ve çerçevelerin ilerlemeyi zorlaştırdığı, buna karşılık esnek yaklaşımların hem süreci hem de okul topluluğunun dayanıklılığını güçlendirdiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle, yön değiştirme becerisi, deneyimli eğitim koçlarının en belirgin özelliklerinden biri haline gelmiştir.

Sahadan edinilen bir diğer önemli ders, koçların kendi önyargı ve varsayımlarının farkında olmaları gerektiğidir. Farklı öğretmen, öğrenci ve okul topluluklarıyla çalışmak, koçları disiplin anlayışı, motivasyon, öğrenme biçimleri ve okul kültürü hakkındaki varsayımlarını sorgulamaya yöneltmektedir. Bu bağlamda öz farkındalık ve başkalarının nasıl hissettiğini anlama çabaları, yalnızca öğrenciler ve öğretmenler için değil, koçların kendi gelişimleri için de büyük öneme sahiptir. Ayrıca, saha deneyimleri, sistemsel dönüşüm için okul yönetimiyle iş birliğinin vazgeçilmez olduğunu göstermektedir. İzole koçluk görüşmeleri bireysel gelişime katkı sağlasa da, okul kültüründe köklü ve sürdürülebilir değişim yaratmak için yeterli olmayabilir. Koçlar, müdürler, bölüm başkanları ve okul ekipleriyle uyumlu bir şekilde çalıştıklarında etkilerinin çok daha geniş bir alana yayıldığını gözlemlemektedir.

Saha uygulamalarından çıkan bir başka önemli sonuç, küçük kazanımların düzenli olarak kutlanmasının motivasyon üzerindeki güçlü etkisidir. Öğretmenlerin ders içi katılımında artış göstermesi, yeni bir öğretim stratejisini denemesi veya öğrencilerin olumlu davranışlarında gözlenen küçük ilerlemeler, takdir edildiğinde büyük bir ivme yaratmaktadır. Bu kutlamalar, özellikle zorlayıcı dönemlerde dayanıklılığı artıran önemli bir destek mekanizması olarak öne çıkmaktadır. Son olarak, saha deneyimleri koçluğun sabır, empati ve uzun vadeli bir yaklaşım gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Eğitim ortamlarında sürdürülebilir dönüşüm, genellikle anlık sonuçlar yerine tekrar eden düşünme, deneme ve uyum süreçleriyle yavaş ancak istikrarlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu gerçekliği anlayan deneyimli koçlar, hem gerçekçi hem de iyimser bir tutumla okul topluluklarının sürekli gelişim yolculuklarını desteklemeye kararlı bir şekilde yaklaşmaktadır.



## BÖLÜM 20.

### EĞİTİM KOÇLUĞUNUN GELECEĞİ

#### 20.1 Küresel Eğilimler ve Yenilikler

Okullar, öğretmenler ve öğrenme ortamları hızlı teknolojik, sosyal ve pedagojik değişimlere uyum sağladıkça, eğitim koçluğundaki küresel eğilimler ve yenilikler de gelişmeye devam etmektedir. Öne çıkan önemli eğilimlerden biri, kişiselleştirilmiş öğrenmeye doğru yönelimdir. Koçluk artık hem eğitimciler hem de öğrenciler için özel gelişim planları tasarlamak amacıyla bireysel başarı verilerine, öğrenci profillerine, güçlü yönlerine ve hedeflere dayanmaktadır. Bu kişiselleştirilmiş yaklaşım, katılımı artırmakta, farklılaştırılmış eğitimi desteklemekte ve paydaşların kendi gelişimlerinden sorumlu olmalarını sağlamaktadır. Sonuç olarak, koçluk genel beceri geliştirmeden, veri ve yansıtıcı uygulamalara dayalı, hedef odaklı gelişim stratejilerine doğru evrilmiştir.

Bir diğer kayda değer eğilim, yapay zekânın koçluk süreçleriyle birleştirilmesidir. Yapay zeka destekli araçlar, öğretmenlerin öğretim kalitesini artırmalarına yardımcı olacak gerçek zamanlı geri bildirim, otomatik ders analizi, öğrenci ilerleme takibi ve mikro koçluk seanslarını desteklemektedir. Bu araçlar, koçların veri toplamaya daha az, kalıpları analiz etmeye ve etkili müdahaleler geliştirmeye daha fazla zaman ayırmalarını mümkün kılmaktadır. Ayrıca yapay zeka destekli simülasyonlar ve sanal koçluk asistanları, eğitimcilerin güvenli ve kontrollü bir ortamda sınıf yönetimi, iletişim teknikleri ve karar alma süreçlerini uygulamalarına imkân sağlamaktadır.

Uzaktan, karma ve esnek koçluk formatlarının yükselişi, eğitim koçluğuna dünya çapında erişimi önemli ölçüde genişletmiştir. Video tabanlı gözlemler, eş zamanlı olmayan geri bildirim modelleri ve dijital kaynaklar, coğrafi olarak uzak veya hizmet açısından yetersiz bölgelerdeki eğitimciler ve öğrencilerin yüksek kaliteli koçluktan yararlanmasını mümkün kılmaktadır. Koçluk ağları, en iyi uygulamaları paylaşmakta, araçları

birlikte geliştirmekte ve sanal profesyonel öğrenme toplulukları oluşturarak kurumlar arası küresel iş birliğini artırmaktadır.

Giderek önem kazanan bir diğeri yenilik ise performansa odaklanan koçluktan refah ve dayanıklılığa yönelik koçluğa geçiştir. Koçlar, nörobilim, farkındalık, pozitif psikoloji ve stres yönetimi temelli stratejileri benimsemektedir. Bu yaklaşım, öğretmen tükenmişliği, öğrenci kaygısı ve genel okul iklimi gibi küresel sorunlara yanıt vermektedir. Koçluk programları, başarılı eğitimcilerin başarılı öğrenme ortamları yarattığını kabul ederek, ruh sağlığı farkındalığına, duygusal okuryazarlığa ve sürdürülebilir çalışma uygulamalarına giderek daha fazla vurgu yapmaktadır.

Eşitlik odaklı koçluk da önemli bir küresel öncelik haline gelmiştir. Koçlar, okullardaki sistemik engelleri tespit etmek, kültürel olarak duyarlı öğretimi kolaylaştırmak ve eğitimcilerin örtük önyargılarla başa çıkmalarına destek olmak üzere eğitilmektedir. Bu yaklaşım, kapsayıcılık, adalet ve başarı farklarını kapatma ihtiyacına yönelik artan uluslararası ilgiyi yansıtmaktadır. Birçok koçluk programı, daha adil öğrenme ekosistemleri oluşturmak amacıyla eşitlik denetimleri, onarıcı uygulamalar ve topluluk katılım stratejilerini kapsamaktadır.

Takım tabanlı ve akran koçluğu modelleri de yenilikçi yaklaşımlardan biridir. Birçok sistem, yalnızca yukarıdan aşağıya uzman koçluğuna dayanmaktan ziyade, öğretmenlerin birbirlerini gözlemlediği, yapılandırılmış geri bildirim verdiği ve çözümleri birlikte tasarladığı işbirlikli koçluk döngülerini teşvik etmektedir. Bu yöntem, okul başarısının güçlü göstergelerinden biri olan ortak etkinliği artırmaktadır. Akran koçluğu ayrıca okul ekiplerinde güven kültürünü, ortak liderliği ve sürekli mesleki gelişimi desteklemektedir.

Koçluk alanındaki bir diğeri önemli yenilikçi eğilim, mikro öğrenme ve isteğe bağlı koçluk uygulamalarıdır. Uzun ve seyrek seanslar yerine, eğitimciler kısa, odaklanmış ve anlık zorluklara göre uyarlanmış rehberlik seansları almaktadır. Bu mikro koçluk etkileşimleri genellikle mobil uygulamalar, sohbet tabanlı araçlar veya hızlı dijital modüller aracılığıyla

sunulmakta ve öğretmenlerin günlük işleri içinde yeni becerileri hızlı ve organik bir şekilde uygulamalarına olanak sağlamaktadır.

Küresel yenilikler, veri temelli karar alma süreçlerine de vurgu yapmaktadır. Koçlar, sınıf gözlemleri, değerlendirme verileri, ğrenci katılım modelleri ve sosyo-duygusal göstergeleri sentezleyen entegre gösterge panelleri kullanmaktadır. Bu yaklaşım, koçların öğretmenlerin gözden kaçırabileceği kalıpları belirlemelerine ve hedefli müdahaleler geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Veri koçluğu, sayılardan ziyade eğitimcilerin kanıtlara dayalı stratejik ğretim kararları almasını sağlamaya odaklanmaktadır.

Yöneticiler, dijital dönüşüm, okul güvenliği, toplum ilişkileri ve personel motivasyonu gibi yeni zorluklarla karřılařtıķa, liderlik koçluğu da gelişmektedir. Yenilikçi koçluk programları, müdürlerin uyumlu liderlik, kriz yönetimi ve çeşitli okul topluluklarına liderlik için duygusal zekâ temelli yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu süreç, daha güçlü bir okul kültürü, etkili iletişim ve ğretmen sadakatinin artmasına katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak, küresel eğilimler, koçluğun artık yalnızca bir destek aracı değil, aynı zamanda mesleki gelişim, okul iyileştirme planları, ğretmen değerlendirme modelleri ve ğrenci destek sistemlerinin merkezi bir bileşeni olarak eğitim ekosistemine entegre edildiğini göstermektedir. Koçluk eğitimini sadece kısa vadeli bir müdahale olarak değil, sürekli ve bütüncül bir süreç olarak benimseyen okullar, daha sürdürülebilir bir değişim yaşarlar. Eğitim koçluğu, özellikle eğitim kurumları için, kısa vadeli, acil sorunları çözmekten uzun vadeli verimlilik artışı, değişen koşullara uyum sağlama ve mesleki mükemmellik oluşturmaya doğru evrilmektedir.

## **20.2 Kapsayıcı Eğitim ve çeşitlilik**

Çeşitli okullarda eğitim koçluğu ve kapsayıcılık, kültür, dil, yetenek, sosyoekonomik geçmiş ve öğrenme tarzı bakımından farklı öğrencilerle dolu sınıflarda eğitimcileri desteklemeye odaklanır. Bu koçluk modeli, eşitliği ve erişimi merkeze alarak, öğrencilerin kimliği veya karřılařtıķları

zorluk ne olursa olsun her bireyin yüksek kaliteli öğrenme deneyimleri elde etmesini sağlamayı amaçlar. Koçlar, öğretmenlerin farklılıkların değer gördüğü ve her öğrencinin başarılı olma fırsatına sahip olduğu öğrenme ortamları yaratabilmeleri için gerekli yetkinlik ve özgüveni geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım, evrensel tasarım, farklılaştırılmış öğretim ve kültüre duyarlı öğretim ilkeleri üzerine inşa edilmiştir.

Çeşitli okullarda, kapsayıcı eğitim, öğretmenlerin öğrencilerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve öğretim araçlarını genişletmelerine yardımcı olan koçluk yoluyla desteklenmektedir. Koçlar, eğitimcilere öğrenme engellerini belirleme ve öğretimi esnek yöntemler, çeşitli materyaller ve sürekli değerlendirmeler yoluyla uyarlama konusunda rehberlik eder. Amaç yalnızca engelli öğrencileri veya dil farklılığı olan bireyleri desteklemek değil, aynı zamanda her öğrenciye katılım, temsil ve ifade için çeşitli yollar sunarak öğrenme deneyimlerini geliştirmektir. Bu bağlamda koçluk, teori ile sınıf uygulamaları arasında köprü işlevi görür.

Kapsayıcı eğitim yaklaşımının benimsendiği okullarda koçluğun temel işlevlerinden biri, öğretmenlerin kültürel açıdan duyarlı bir bakış açısı geliştirmelerine destek olmaktır. Koçlar, eğitimcileri kendi kültürel varsayımları, önyargıları ve beklentileri üzerine düşünmeye ve bunların öğrenci etkileşimleri ile öğrenme sonuçlarına etkilerini anlamaya teşvik eder. Rehberli görüşmeler, gözlemler ve geri bildirim süreçleri aracılığıyla öğretmenler, öğrencilerin kültürel olarak güçlü yönlerini, dillerini ve yaşam deneyimlerini öğretim süreçlerine dahil etmeyi öğrenirler. Bu yaklaşım, öğrenci motivasyonunu artırır, fırsat eşitsizliklerini azaltır ve sınıfta aidiyet duygusunu güçlendirir.

Koçluk, farklı ihtiyaçları olan öğrencilerle çalışan öğretmenler, uzmanlar ve okul yöneticileri arasındaki iş birliğini de geliştirir. Kapsayıcı okullar genellikle sınıf öğretmenleri, özel eğitim uzmanları, psikologlar, danışmanlar ve dil destek personeli arasında koordineli bir çalışmayı gerektirir. Koçlar, iletişim kanalları oluşturmaya, rollerin netleştirilmesine, beklentilerin uyumlu hâle getirilmesine ve ortak problem çözme süreçlerinin teşvik edilmesine aracılık ederek, destek sistemlerinin parçalı değil, bütün ve etkili olmasını sağlar.

Çeşitlilik içeren okullarda koçluğun bir diğer önemli boyutu, öğretmenlerin verileri anlamlı bir şekilde kullanma becerilerini geliştirmektir. Koçlar, eğitimcilere biçimlendirici değerlendirmeler, davranış gözlemleri, dil yeterlilik değerlendirmeleri ve bireyselleştirilmiş eğitim planları gibi veri kaynaklarını toplama, yorumlama ve uygulama konularında rehberlik eder. Veri odaklı düşünme, öğretmenlerin eşitsizlikleri belirlemelerine, öğrenci gelişimini takip etmelerine ve her öğrenciye uygun stratejiler geliştirmelerine olanak tanır. Bu süreç, erken müdahaleyi, kişiselleştirilmiş öğrenmeyi ve daha güçlü akademik sonuçları destekler.

Çeşitli ortamlarda sınıf yönetimi de eğitim koçluğunun önemli odak noktalarındandır. Koçlar, öğretmenlerin olumlu davranış destekleri, onarıcı uygulamalar ve ilişki temelli yönetim stratejileri geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım, cezalandırıcı disiplin yerine empati, iletişim ve öğrencilerin davranışlarının arkasındaki ihtiyaçları fark etmeyi vurgular. Öğretmenler, bütün öğrencilerin saygı gördüğü, duygusal olarak desteklendiği ve öğrenme süreçlerinde sorumluluk almaya teşvik edildiği psikolojik olarak güvenli sınıf ortamları yaratmayı öğrenirler.

Kapsayıcı koçlukta teknoloji entegrasyonu da hayati bir öneme sahiptir. Dijital araçlar, farklı yetenek ve öğrenme tercihlerine sahip öğrenciler için erişimi, farklılaşmayı ve katılımı artırabilir. Koçlar, eğitimcilere yardımcı teknolojiler, dil destek uygulamaları, multimedya kaynakları ve uyarlanabilir öğrenme platformlarını seçme ve uygulama konusunda rehberlik eder. Bu yaklaşım, teknolojinin mevcut uçurumları genişletmek yerine eşit fırsatlar sağlayan bir araç hâline gelmesini temin eder (Basister, Petersson & Bacongus, 2025).

Kapsayıcı ve çeşitli okullarda koçluk, öğretmenlerin mesleki dayanıklılıklarını ve kimliklerini geliştirmeye de odaklanır. Farklı ihtiyaçları olan öğrencilerle çalışmak hem son derece ödüllendirici hem de duygusal açıdan zorlayıcı olabilir. Koçlar, eğitimcilere duygusal destek, yapılandırılmış düşünme fırsatları ve stres yönetimi metodları sunar. Bu sayede öğretmenler, kapsayıcılığa olan bağlılıklarını sürdürür ve günlük zorluklar karşısında mesleki refahlarını koruyabilirler.

Aile ve toplum katılımı, kapsayıcı koçluğun odaklandığı bir diğer önemli alandır. Koçlar, öğretmenlerin farklı kültürel ve dilsel geçmişe sahip ailelerle etkili ilişkiler kurmalarına destek olur. Bu süreç, farklı dillerde iletişim kurmayı, aile beklentilerini anlamayı ve ebeveynleri öğrenme sürecine aktif olarak dahil etmeyi içerir. Güçlü aile-okul ortaklıkları güven oluşturur, öğrencilerin öğrenme sonuçlarını iyileştirir ve okul ortamının genel kapsayıcılığını artırır (Kimhi & Bar Nir, 2025). Sonuç olarak, çeşitlik içeren okullarda eğitim koçluğu ve kapsayıcı eğitim yaklaşımı, akademik mükemmeliyet ile eşitliğin bir arada var olduğu öğrenme ortamları yaratmayı hedefler. Koçluk, öğretmenleri çeşitli öğrenci ihtiyaçlarını karşılayacak beceriler, bakış açıları ve araçlarla donatarak sınıfları her öğrencinin gelişebileceği yerler hâline getirir. Bu bütünsel yaklaşım, kapsayıcılığın yalnızca izole bir uygulama değil, okul kültürünün, pedagojisinin ve toplumla ilişkilerin ayrılmaz bir parçası olmasını sağlar.

### **20.3 Topluluk ve Aile Katılımı**

Topluluk ve aile katılımına yönelik eğitim koçluğu, öğrenci başarısını destekleyen bir ekosistem oluşturmayı amaçlayarak okullar, aileler ve daha geniş topluluk arasındaki bağları güçlendirmeye odaklanır. Bu yaklaşım, öğrenmeyi paylaşılan bir sorumluluk olarak ele alır ve öğrencilerin hayatındaki yetişkinlerin (öğretmenler, ebeveynler, bakıcılar ve toplum üyeleri) iş birliği içinde çalıştıklarında daha başarılı olduklarını kabul eder. Bu bağlamda koçluk, iletişimi geliştirmeyi, güven oluşturmayı ve okul hedeflerini aile ve toplum beklentileriyle uyumlu hale getiren ortak stratejiler geliştirmeyi amaçlar.

Bu koçluk modelinin temel hedefi, ailelerin eğitim sürecinde aktif katılımcılar hâline gelmelerini sağlamaktır. Koçlar, ailelerin okul beklentilerini, eğitim terminolojisini, değerlendirme uygulamalarını ve evde öğrenmeyi nasıl destekleyebileceklerini anlamalarına yardımcı olur. Hedef odaklı atölyeler, ebeveyn koçluğu seansları ve rehberli tartışmalar aracılığıyla aileler özgüven ve inisiyatif geliştirir. Aynı zamanda koçlar, ailelerin kültürel, dilsel ve sosyoekonomik bağlarına saygı gösterilmesini sağlayarak daha kapsayıcı ve anlamlı ortaklıkların kurulmasına katkıda bulunur.

Koçluk kapsamındaki topluluk katılımı, öğrenme ortamını okul duvarlarının ötesine taşır. Koçlar, eğitim sürecine kaynak ve uzmanlık sağlamak amacıyla yerel kuruluşlar, işletmeler, üniversiteler, kültür merkezleri ve sosyal hizmetlerle iş birliği yapar. Topluluk kaynaklarını koçluk planlarıyla birleştirmek, öğrencilere ve ailelerine danışmanlık, staj, temel müfredatı tamamlayan ek zenginleştirme programları ve destek hizmetleri gibi doğrudan fayda sağlayan fırsatlara erişim imkanı sunar. Koçlar ayrıca, okulların topluluk katılımını sınırlayan engelleri tespit etmelerine ve bunları ortadan kaldırma yollarını belirlemelerine yardımcı olur.

Aile ve topluluk katılımı alanında çalışan koçlar için en önemli becerilerden biri ilişkisel zekâdır. Koçluk, okul personelinin aileler ve topluluk ortaklarıyla güvene dayalı ilişkiler kurmasını, endişeleri dikkatle dinlemesini, ortak hedefleri kabul etmesini ve güçlü yönleri odaklanan bir şekilde iletişim kurmasını sağlar. Koçlar, ailelerin bakış açlarına değer verilen ve hiyerarşik karar alma süreçlerinin yerine iş birliğinin öncelik kazandığı diyalogları kolaylaştırır. Zamanla bu ilişkisel yaklaşım, veli-okul ortaklıklarını güçlendirir ve katılımı artırır.

Kültürel olarak duyarlı koçluk da bu sürecin önemli bir bileşenidir. Koçlar, eğitimcilerin kültürel hoşgörü ve farkındalık geliştirmelerine destek olarak, öğrencilerin geçmişlerinin öğrenme deneyimlerini ve beklentilerini nasıl şekillendirdiğini anlamalarına yardımcı olur. Bu yaklaşım, önyargıları keşfetmeyi, okul-aile etkileşimlerindeki eşitsizlikleri gidermeyi ve kapsayıcı uygulamaları benimsemeyi içerir. Koçlar, öğretmenlere ev ziyaretleri, topluluk çalışmaları, dile uygun iletişim ve esnek toplantı formatları gibi stratejilerle ailelerle iletişimi daha erişilebilir hâle getirme konusunda rehberlik eder.

Bir diğer önemli unsur ise, tek seferlik etkinliklere değil, okul etkinliklerine düzenli katılımın sağlanmasıdır. Koçlar, ekiplerin net hedefler, atanmış roller, iş birliği yapıları ve değerlendirme stratejileri içeren uzun vadeli katılım planları geliştirmelerine yardımcı olur. Bu yaklaşım, katılımı izole etkinliklerden (örneğin veli geceleri) sürdürülebilir ve stratejik iş birliğine taşır. Koçlar, sistem düşüncesini vurgulayarak okulları, aileleri ve toplumu eğitim politikasına, öğretmen

eğitimine ve okul kültürünü iyileştirmeye yönelik girişimlere katılmaya teşvik ederler.

Koçlar ayrıca aileler ve okullar arasındaki çatışmaların çözümünde hayati bir rol oynar. İletişim sorunları, karşılanmayan beklentiler veya kültürel farklılıklardan kaynaklanan yanlış anlamalar ilişkileri zorlayabilir. Koçlar, her iki tarafın da endişelerini dile getirdiği, yanlış anlamaları giderdiği ve ortak çözümler geliştirdiği onarıcı diyalogları kolaylaştırır. Empati, tarafsızlık ve çözüm odaklı yaklaşım örnekleri sunarak güvenin yeniden inşasına ve yapıcı iş birliğinin kurulmasına katkıda bulunur.

Aile katılımının güçlendirilmesi, öğrencilerin refahını da destekler. Aileleri tarafından desteklendiklerini ve kendilerine güvenildiğini hissettiklerinde öğrenciler daha az baskı yaşar, motivasyonları artar ve akademik dayanıklılıkları güçlenir. Koçlar, ailelere destekleyici çalışma ortamları oluşturma, dijital dikkat dağıtıcıları yönetme, ergenlik gelişimini anlama ve olumlu davranışları pekiştirme konularında rehberlik eder. Bu stratejiler, ev ve okul arasında süreklilik sağlayarak öğrencilerin kendilerini daha sağlam ve desteklenmiş hissetmelerini sağlar.

Topluluk temelli koçluk girişimleri genellikle ortak liderliği vurgular. Koçlar, okulları veli danışma ekipleri, topluluk konseyleri ve iş birliğine dayalı karar alma grupları oluşturmaya teşvik eder. Bu yapılar, aileleri ve topluluk ortaklarını müfredat, okul ortamı ve iyileştirme planlaması hakkında anlamlı tartışmalara katılmaya davet eder. Aileler, katkılarının gerçek kararları etkilediğini gördüklerinde, katılım derinleşir ve öğrencilerin başarisına yönelik ortak sahiplenme artar. Sonuç olarak, topluluk ve aile katılımı koçluğu, her öğrencinin etrafında birbirine bağlı bir destek ağı oluşturmayı hedefler. Ailelerin güçlü yönlerini, toplum kaynaklarını ve okul uzmanlığını bir araya getirerek koçluk, bütünsel, kapsayıcı ve kültürel açıdan duyarlı bir öğrenme ortamı yaratır. Bu iş birliğine dayalı yaklaşım, akademik başarıyı artırmanın yanı sıra okul topluluğu genelinde eşitliği, aidiyeti ve uzun vadeli refahı da teşvik eder.

## 20.4 Eğitim Politikalarına Yönelik neriler

Eğitim sistemleri için geliştirilecek koçluk politikaları, öncelikle koçluğun amacını, kapsamını ve standartlarını açıkça tanımlayan tutarlı bir ulusal veya bölgesel çerçeve oluşturmaya dayanmalıdır. Ortak bir çerçeve olmadan koçluk uygulamaları okullar arasında büyük farklılıklar gösterebilir ve bu durum genel etkinliği azaltır. Bu nedenle, politika çerçevesi koçluğu, temel yetkinliklerini, etik ilkelerini ve niteliklerini tanımlamalıdır. Böylece bütün paydaşların koçluğun ne olduğunu ve ne olmadığını doğru biçimde anlamasını sağlamalıdır. Ayrıca, eşitlik, akademik başarı, öğretmen gelişimi ve öğrenci refahı gibi daha geniş eğitim hedefleriyle uyum, sistemin genel tutarlılığını güçlendirecektir.

Etkili koçluk politikaları, koçlar için sürdürülebilir mesleki gelişimin önemini de vurgular. Koçluk, iletişim, yetişkin öğrenme teorisi, veri analizi ve yansıtıcı uygulamalar gibi özel beceriler gerektirir. Bu nedenle politikalar, yapılandırılmış sertifika programları, koçlar için sürekli süpervizyon veya mentorluk ve yeni araştırma ile eğitim yeniliklerini entegre eden yıllık yenileme eğitimlerini zorunlu kılmalıdır. Hükümetler ve okul sistemleri, kalite standartlarını korumak amacıyla üniversiteler, öğretmen eğitim enstitüleri ve meslek birlikleriyle iş birliği yapabilir (Kimhi & Bar Nir, 2025).

Bir diğer önemli öneri, koçluğun okul geliştirme planlarına ek bir unsur olarak değil, onların ayrılmaz bir parçası olarak düşünölmelidir. Politikalar, okul liderlerini koçluğu öğretim liderliği stratejilerine, öğretmen değerlendirme sistemlerine ve mesleki öğrenme topluluklarına dahil etmeye teşvik etmelidir. Koçluk, okuryazarlık, matematik veya öğrenci katılımını geliştirme gibi hedeflerle sistematik biçimde ilişkilendirildiğinde etkisi daha görünür ve ölçülebilir hâle gelir. Bu entegrasyon, sınıf içi eğitim, öğretmen gelişimi ve genel okul başarısı girişimleri arasında tutarlılık sağlar.

Finansman yapıları, koçluğun eğitim sistemlerinde yaygınlaştırılması açasından kritik öneme sahiptir. Sürdürülebilir politikalar, tam zamanlı koçların istihdam edilmesi, mevcut personelin eğitilmesi ve gerekli materyal ve teknolojilerin sağlanması için bütçe tahsisi öngörmelidir. Finansman mekanizmaları arasında merkezi hükümet desteği, yerel yönetim katkıları veya kötü durumdaki okullara yönelik hedefli hibeler

bulunabilir. Politikalar, kısa vadeli proje finansmanlarından kaçınılmalı ve koçluğu eğitim ortamının istikrarlı bir bileşeni hâline getirecek çok yıllık yatırımlara öncelik vermelidir.

Veriye dayalı karar alma, koçluk politikasının temel unsurlarından biri olmalıdır. Eğitim sistemlerinin veri toplama, analiz ve raporlama süreçleri için net kurallara ihtiyacı vardır. Koçluk programları, sınıf gözlemleri, öğrenci performans ölçümleri, öğretmen öz-değerlendirmeleri ve okul iklimi anketleri gibi biçimlendirici verileri kullanarak koçluk döngülerini yönlendirmelidir. Politikalar, adalet, tutarlılık ve güvenilirliği sağlamak amacıyla standart araçlar veya ölçütler oluşturabilir. Ayrıca, okullara yerel ihtiyaçlarına göre uyarlama esnekliği de tanıyabilir.

Koçluk politikalarına eşitlik boyutu da dahil edilmelidir. Bu, hizmetin yetersiz olan okullara ve savunmasız öğrenci gruplarına ulaşmasını sağlar. Politikalar, deneyimli koçların yüksek ihtiyaç sahibi okullara atanmasını, kültürel açıdan duyarlı koçluk uygulamalarının geliştirilmesini ve kaynakların adil dağılımının izlenmesini teşvik etmelidir. Eşitlik, politika düzeyinde önceliklendirildiğinde başarı farklarını azaltmak ve dışlanmış topluluklar için sonuçları iyileştirmek açısından güçlü bir araç olur.

Koçluk ilişkilerinde uyumdan ziyade iş birliği teşvik edilmelidir. Koçluk, değerlendirici veya cezalandırıcı bir amaç taşımadığından, yönergeler koçluk sürecinin gizliliğini ve özerkliğini korumalıdır. Koçluk ile resmi öğretmen değerlendirme sistemleri arasında net ayrımlar yapılmalıdır. Öğretmenler psikolojik olarak güvende hissettiklerinde, koçlarla samimi bir etkileşim kurma, yeni stratejiler deneme ve uygulamalar üzerinde açıkça düşünme olasılıkları artar.

Teknoloji entegrasyonu, modern koçluk politikalarının bir diğer önemli bileşenidir. Dijital platformlar, sanal koçluğu, veri takibini, video tabanlı değerlendirmeyi ve koçlarla eğitimciler arasındaki iletişimi destekleyebilir. Politikalar, gizlilik yasalarına ve ahlâki ölçütlere saygılı, güvenli ve kullanıcı dostu sistemlerin kullanılmasını teşvik etmelidir. Teknoloji, insan etkileşiminin yerini almamalı; aksine, özellikle kırsal veya ulaşılması zor bölgelerde koçluk etkinliğini artırmalı ve erişilebilirliği genişletmelidir.

Liderlik gelişimi de koçluk politikalarına dahil edilmelidir. Müdürler ve okul liderleri, koçluk kültürünün oluşturulmasında kritik bir rol oynar. Politikalar, liderlik koçluğu, yöneticiler için koçluk yöntemleri eğitimi ve liderlerin yansıtıcı uygulamaları modelleme süreçlerini zorunlu kılabilir. Liderler koçluğu derinlemesine anladığında, sürekli gelişim, güven ve iş birliğinin hâkim olduğu okul ortamları yaratabilirler. Son olarak, koçluk politikalarının uzun vadeli başarısını sağlamak için kapsamlı değerlendirme ve hesap verebilirlik yapıları gereklidir. Eğitim sistemleri, öğretmen performansı, öğrenci öğrenme çıktıları ve okul iklimindeki iyileşmeler gibi göstergeler üzerinden veri toplamalıdır. Periyodik incelemeler, politika yapıcılarının koçluk stratejilerini geliştirmelerine, etkisiz uygulamaları ortadan kaldırmalarına ve başarılı modelleri ölçeklendirmelerine olanak sağlar. Şeffaf raporlama ve paydaş geri bildirim döngüleri, kamu güvenini güçlendirir ve eğitim sistemlerinin koçluk politikalarını sürekli olarak geliştirmelerine ve ortaya çıkan ihtiyaçlara göre uyarlamalarına yardımcı olur.

## 20.5 . Koçluk Mesleğinin Evrimi

Eğitimde koçluk mesleğinin evrimi, geleneksel ve yönlendirici öğretim destek modellerinden, psikoloji, liderlik teorisi ve sürekli mesleki gelişime dayanan modern, iş birliğine dayalı ve öğrenci merkezli yaklaşımlara geçişi yansıtmaktadır. Koçluğun ilk biçimleri, deneyimli öğretmenlerin yeni gelenlere rehberlik ettiği gayriresmî mentorluk ilişkileri olarak ortaya çıkmış, ancak bu etkileşimler genellikle tutarsız ve resmi çerçevelerden yoksun olmuştur. Zamanla, eğitim sistemleri öğretmen gelişimini desteklemek için yapılandırılmış ve kanıta dayalı yöntemlere duyulan ihtiyacı fark etmiştir. Bu durum, öğretim koçluğunun tanımlanmış bir meslek olarak ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Yetişkin öğrenme teorisi, bilişsel psikoloji ve sosyo-yapılandırıcılık alanındaki araştırmalar ilerledikçe, koçluk uygulamaları kuralcı tavsiyelerden ziyade yansıtıcı diyaloğa odaklanmaya başlamıştır. Koçlar, öğretmenlerin öğretim kararlarını eleştirel bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla soru sorma teknikleri, aktif dinleme ve iş birliğine dayalı planlama yöntemlerini kullanmaya başlamışlardır. Bu dönem, mentor merkezli modellerden, öğretmen özerkliğini ve

güçlendirmeyi vurgulayan koç-kolaylaştırıcı modellerine geçişi işaret etmektedir.

Meslek, 1990'lar ve 2000'lerin başında standartlara dayalı eğitim reformlarının yükselişiyle daha da gelişmiştir. Okullar, öğrenci başarılarını iyileştirme baskısıyla karşı karşıya kalmış ve koçluk, mesleki gelişim için stratejik bir araç haline gelmiştir. Eğitim koçları, öğretmenlerin verileri yorumlamalarına, uygulamalarını öğrenme standartlarıyla uyumlu hâle getirmelerine ve sorgulamaya dayalı yöntemlerin uygulanmasını desteklemek üzere eğitilmiştir. Koçluk giderek daha sistematik hâle gelmiş, genellikle okul geliştirme planlarıyla ilişkilendirilmiş ve bölgesel yapılar tarafından desteklenmiştir.

Teknolojik gelişmeler de koçluk mesleğini şekillendirmiştir. Dijital araçlar, video gözlem platformları ve öğrenme analitiği, koçların veri toplama süreçlerini verimli hâle getirerek geri bildirimleri kişiselleştirmelerine olanak tanımıştır. Sanal koçluk modelleri ortaya çıkmış, uzaktan gözlem ve eşzamansız iletişim gibi yöntemler sayesinde coğrafi konumdan bağımsız olarak uzman koçluğuna erişim sağlanmıştır. Bu teknolojik değişimler, koçluk fırsatlarını genişletmiş ve mesleğin kapsamını çeşitlendirmiştir.

Çeşitli alanlardan uzman desteğine duyulan ihtiyacın artması bağlamında, koçların rollerinin çeşitlenmesi ve uzmanlaşması önemli bir gelişim yönü olarak görünmektedir. Koçun rolü, genel öğrenme desteği sağlamaktan, okuryazarlık koçluğu, dijital okuryazarlık koçluğu, liderlik koçluğu, davranışsal ve sosyal-duygusal gelişim koçluğu ve teknolojiye uyum koçluğu gibi uzmanlaşmış alanlara doğru genişleyerek evrim geçirmiştir. Bu uzmanlaşma, eğitim ihtiyaçlarının artan karmaşıklığını ve belirli alanlarda derin uzmanlık gereksinimini yansıtmaktadır.

Eğitim koçluğu yaygınlaştıkça, mesleki standartlar ve sertifikalar koçluk uygulamalarını resmileştirmeye başlamıştır. Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF), Avrupa Mentorluk ve Koçluk Konseyi (EMCC) ve çeşitli ulusal öğretmen geliştirme kuruluşları, yetkinlikler, etik kurallar ve akreditasyon süreçleri geliştirmiştir. Bu gelişmeler, koçluğun bir meslek

olarak meşruiyetini güçlendirmiş ve kalite ile etik uygulamalarda tutarlılığı artırmıştır.

Araştırmalar, koçluk mesleğinin evriminde de önemli bir rol oynamıştır. Koçluğun etkililiği üzerine yapılan çalışmalar, sürdürülebilir ve işle bütünleşik koçluk uygulamalarının hem öğretmen uygulamaları hem de öğrenci başarıları üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Bu kanıt tabanı, dünya genelindeki hükümetleri ve okul sistemlerini koçluk programlarına yatırım yapmaya teşvik etmiştir. Koçluk, lüks veya telafi edici bir destekten, kapsamlı mesleki gelişim sistemlerinin temel bir bileşeni hâline gelmiştir.

Son yıllarda, sosyal-duygusal öğrenme, mutluluk ve sarsıntı bilincine dayalı uygulamaların koçlukla birleştirilmesi, mesleği dönüştürmüştür. Koçlar artık yalnızca öğretim stratejilerini değil, öğretmen dayanıklılığını, zihniyetini ve duygusal düzenlemeyi de ele almaktadır. Bu bütüncül yaklaşım, özellikle eğitim ortamının yüksek stresli ortamında, mesleki gelişimin kişisel refahtan ayrılamaz olduğunu kabul eder.

Küreselleşme ve kültürlerarası etkileşimler, koçluk alanının ufkunu daha da genişletmiştir. Uluslararası okullar, küresel iş birlikleri ve çevrimiçi profesyonel topluluklar, koçluk metodolojilerinin bölgeler arasında paylaşılmasına, uyarlanmasına ve harmanlanmasına olanak sağlamaktadır. Bu küresel değişim, mesleği zenginleştirerek farklı eğitim felsefelerini bünyesinde barındıran karma modellerin ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur.

Günümüzde eğitim koçluğu, yeni araştırmalar, teknolojiler ve toplumsal ihtiyaçlarla sürekli olarak gelişen canlı, kanıta dayalı ve geleceğe yönelik bir disiplin olarak öne çıkmaktadır. Koçluk artık yalnızca bireysel eğitimcileri değil, okul kültürünü, liderlik gelişimini ve öğrenci çıktılarını destekleyen sistemik bir iyileşmenin katalizörü olarak görölmektedir. Bu evrim, gayriresmî mentorluktan, modern eğitim sistemlerinde merkezi bir rol oynayan yapılandırılmış, uzmanlaşmış ve yüksek derecede değerli bir profesyonel uygulamaya doğru uzanan bir yolculuğu yansıtmaktadır.

## 20.6 Genel Değerlendirme

Eğitim koçluğu, özünde güven, aktif dinleme ve ortak amaç üzerine kurulu dönüştürücü bir ortaklıktır. Koçluk uygulamaları okullarda ve üniversitelerde giderek yaygınlaştıkça, bu sürecin öğrenme kültürünü ne denli derinden yeniden şekillendirdiği daha net bir şekilde gözlemlenmektedir. Koçluğun odak noktası, sorunları çözmekten bireyleri güçlendirmeye kaydırıldığında, eğitimcilerin, liderlerin ve öğrencilerin gelişim kapasiteleri daha etkin bir şekilde kullanılabilir. Bu zihniyet değişimi, koçluğun uzun vadeli en güçlü sonuçlarından biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Eğitim koçluğunun önemli bulgularından biri, koçun rolünün yönlendirici uzmandan kolaylaştırıcı ortığa evrilmesidir. Koçlar, sürdürülebilir değişimin, insanlara ne yapacaklarını söylemekten ziyade onları kendi içgörülerine yönlendirmekle sağlandığını öğrenirler. Bu yaklaşım, sabır, alçak gönüllülük ve bireysel özerkliği teşvik etme kararlılığı gerektirir. Zamanla, koçluk yapan eğitimciler, özgüvenlerini artırmakta, mesleki kararlarına sahip çıkmakta ve güçlü bir inisiyatif duygusu geliştirmektedir.

Koçluk çalışmalarından çıkan bir diğer önemli farkındalık, derinlemesine dinlemenin gücüdür. Koçlar, en etkili gelişmelerin tavsiye verme anlarında değil, empatik varlık ve dikkatli dinleme anlarında gerçekleştiğini keşfederler. Öğretmenler, öğrenciler veya yöneticiler, gerçekten dinlendiklerini hissettiklerinde, zorlukları dile getirme, olasılıkları keşfetme ve yeni eylemlere girişme konusunda netlik ve cesaret kazanırlar. Bu nedenle dinleme, kurumlarda iletişim kalıplarını dönüştüren güçlü bir liderlik aracı hâline gelir.

Koçluk, yansıtıcı uygulamanın kritik önemini de ortaya koymaktadır. Eğitimcilerin ve okul yöneticilerinin çoğu, öz eleştiri yapma fırsatlarının sınırlı olduğu, hızla değişen bir ortamda çalışmaktadır. Koçluk süreci, duraklamayı, varsayımları sorgulamayı ve alınan kararları değerlendirmeyi öğretir. Bu yansıtıcı alışkanlıklar, koçluk seanslarının ötesine geçerek sürekli kişisel ve mesleki gelişimi destekler. Yansıtma, koçluk yoluyla kazanılan ve ömür boyu sürecek bir beceri hâline gelmektedir.

SMART, GROW veya CLEAR gibi hedef belirleme modelleri de koçluk uygulamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu modeller, koçluk sürecine yön, odak ve ölçülebilir sonuçlar kazandırarak seansların etkinliğini artırır. Bununla birlikte, bu modellerin bireysel ihtiyaçlara göre esnek biçimde uyarlanması da aynı derecede önemlidir. Yapı ve kişiselleştirme arasındaki denge, başarılı eğitim koçluğunun belirleyici özelliklerinden biri olarak öne çıkar.

Eğitim koçluğu, ilerlemenin doğrusal olmadığını da sürekli olarak göstermektedir. Koçlar ve müşteriler, okullarda direnç, eski alışkanlıklar ve bağlamsal engellerle karşılaşmaktadır. Bu durum, azim ve dayanıklılığın değerini ortaya koyar. İlk başta küçük ve önemsiz görünen adımlar, zamanla birikerek önemli dönüşümlere yol açar. Koçlar, anlamlı değişimin nadiren bir gecede gerçekleştiğini ve bunun istikrarlı bağlılıkla mümkün olduğunu kabul etmektedir (Hogan & Smith, 2025).

Koç-müşteri ilişkisi, koçluk uygulamalarının en önemli unsurlarından biridir. Karşılıklı saygı, psikolojik güvenlik ve ortak sahiplenme, sürecin başarıyla ilerlemesini belirleyen temel faktörlerdir. Koçlar, başarılı koçluğun tekniklerden ziyade insani bağlar üzerine kurulduğunu fark eder. Güven ortamı mevcut olduğunda, bireysel ve kurumsal gelişim hızlanır.

Koçluğun sistemik etkisi de göz ardı edilemez. Birebir etkileşimle başlayan süreç, genellikle daha geniş kapsamlı bir kültürel dönüşüme yol açar. Koçluğu benimseyen okullar, iş birliği, iletişim ve ortak etkinlikte iyileşmeler gözlemler. Zamanla koçluk, kurumsal öğrenmenin katalizörü hâline gelir ve politikaları, öğretim kalitesini ve öğrenci refahını olumlu yönde etkiler.

Modern eğitim koçluğu, teknolojinin etkisiyle de şekillenmektedir. Sanal koçluk platformları, yapay zekâ destekli araçlar ve dijital veri sistemleri, koçluğun daha erişilebilir, tutarlı ve veri odaklı olmasını sağlar. Bu araçlar, ilerlemenin izlenmesi, rehberliğin kişiselleştirilmesi ve mesafeler olsa bile sürecin devamlılığı açısından koçlara önemli kazanımlar sağlar. Sonuç olarak, eğitim koçluğu bir son nokta değil, sürekli bir yolculuktur. Koçlar ve müşteriler, gelişimin devam ettiğini ve yeni zorlukların öğrenme için yeni fırsatlar sunduğunu kabul ederler. Koçluğun değeri, yalnızca anlık

sonuçlarda değil, yaşam boyu sürecek merak, dayanıklılık, düşünme ve glendirme alışkanlıklarının geliştirilmesinde de ortaya çıkar. Bu yönüyle koçluk, eğitimde insan potansiyeline yönelik sürdürülebilir bir bağlılık olarak değerlendirilebilir.



## KAYNAKÇA

- AbdulRab, H. M. A. (2023). Teacher professional development in the 21st century. *African Journal of Education and Practice*, 9(4), 39–51. <https://doi.org/10.47604/ajep.2237>
- Abrahamsen, L.(2023). Developing a group coaching practice targeting school leaders: an action research project with a critical friend. *International Journal of Leadership in Education*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/13603124.2023.2290143>
- Aguilar Ferrándiz, M. E., Toledano Moreno, S., Casas Barragán, A., Albornoz Cabello, M., Tapia Haro, R. M., & Correa Rodríguez, M. (2024). Implementation of a coaching training for enhancing empathy and emotional intelligence skills in health science students: A prospective study. *BMC Medical Education*, 24, 76. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05076-z>
- Akbaba, M. E., & Genç, E. (2024). The effect of peer coaching on teachers' digital storytelling-based teaching practices. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 8(1), 295–322. <https://doi.org/10.34056/aujef.1338614>
- Alsamiri, Y. A. (2024). Enhancing elementary school teachers' competence in recognizing and supporting gifted students with learning disabilities in Saudi Arabia. *Frontiers in Education*, 9, 1363175. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1363175>
- Anton, J., & Van Ryzin, M. J. (2024). Reducing teacher stress and burnout and enhancing self-efficacy through technology-supported small-group instruction. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 4, 100053. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2024.100053>
- Asadi Dezaki, B., Dalvi Esfahan, M. R., & Shirvani, A. (2024). Design and elaboration of the neuro-coaching education model (neuroscience of coaching). *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 181–189. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.22>
- Avilés Dávila, A. F., Palacio, M. E. M., & Valle, C. D. G. (2023). Impact of coaching on the development of personal and social competences among secondary school students. *Children*, 10(6), 1025. <https://doi.org/10.3390/children10061025>
- Avola, P., Soini-Ikonen, T., Jyrkiäinen, A., & Pentikäinen, V. (2025). Interventions to teacher well-being and burnout: A scoping review. *Educational Psychology Review*, 37(1), Article 11. <https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Basister, M. P., Petersson, J., & Bacongus, R. D. T. (2025). Educational innovations for an inclusive learning environment: Insights from teachers' collaboration through Lesson Study. *Frontiers in Education*, 10, Article 1610749. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1610749>
- Beaulieu, M., Normand, M. P., & Miltenberger, R. G. (2024). Using behavioral skills training to teach goal setting for health behaviors. *Behavioral Interventions*, 39, e2041. <https://doi.org/10.1002/bin.2041>
- Beckstrom, K. M., & Farrow, S. L. (2024). The effects of empathic communication skills training on nurse practitioner students. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 36(5), 286–290. <https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000000972>
- Blazar, D., McNamara, D., & Blue, G. (2021). Instructional coaching personnel and program scalability (EdWorkingPaper No. 21-499). Annenberg Institute at Brown University. <https://doi.org/10.26300/2des-s681>
- Blazar, D., McNamara, D., & Blue, G. (2024). Instructional coaching personnel and program scalability. *Education Finance and Policy*, 19(3), 492–523. [https://doi.org/10.1162/edfp\\_a\\_00407](https://doi.org/10.1162/edfp_a_00407)

- Bodily, R., Nyland, R., & Wiley, D. (2017). The RISE framework: Using learning analytics to automatically identify open educational resources for continuous improvement. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(2), 103–122. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1138909>
- Boguslav, A. (2024). Parsing coaching practice: A systematic framework for describing coaching discourse. *AERA Open*, 10, Article 23328584241263861. <https://doi.org/10.1177/23328584241263861>
- Bolat, Y., & Kiyak, A. N. (2024). How do teachers perceive lifelong learning and adult education? *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 10(2), 16–30. <https://doi.org/10.25233/ijlel.1421542>
- Boon, Z. S. L. (2022). Coaching: An approach for leadership development in Singapore school leaders. National Institute of Education, Singapore.
- Boushey, G., & Behne, A. (2024). Prepared classroom: Ready to teach, ready to learn (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032682846>
- Breakey, H. (2024). Supply and demand in the development of coaching professional ethics. *Journal of Coaching Ethics*, 1(3). <https://doi.org/10.62882/yq996c26>
- Buğdaycı, S., & Demir, H. (2023). An examination of communication skills and self-efficacy of coaches. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 25(3), 423–432. <https://doi.org/10.15314/tsed.1359089>
- Butler, P. (2024). Building a coaching culture in Irish schools: Challenges and opportunities. *Societies*, 14(1), Article 10. <https://doi.org/10.3390/soc14010010>
- Campbell, A. L. (2024). Assessing the effectiveness of academic coaching: Impacts on student motivation, self-confidence, time management, and stress. *Studies in Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/14703297.2024.2417173>
- Campbell, A. L., & Mogashana, D. (2024). Assessing the effectiveness of academic coaching interventions for student success in higher education: A systematic review. *Innovations in Education and Teaching International*. <https://doi.org/10.1080/14703297.2024.2417173>
- Cannon Bowers, J. A., Bowers, C. A., Carlson, C. E., Doherty, S. L., Evans, J., & Hall, J. (2023). Workplace coaching: A meta-analysis and recommendations for advancing the science of coaching. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1204166>
- Capodanno, F., Zappalà, E., & Aiello, P. (2025). Appreciative inquiry for inclusive schools: Preliminary results from a scoping review on virtual learning environment (VLE). *Athens Journal of Education*, 12(1), 151–164. <https://doi.org/10.30958/aje.12-1-9>
- Carden, J., Passmore, J., & Jones, R. J. (2022). Exploring the role of self-awareness in coach development: A grounded theory study. *International Journal of Training and Development*, 26(2), 343–363. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12261>
- Cassady, J. C., & Johnson, R. E. (2002). Cognitive test anxiety and academic performance. *Contemporary Educational Psychology*, 27(2), 270–295. <https://doi.org/10.1006/ceps.2001.1094>
- Castro-Olivo, S. M., Witcher, K., Rivera, H., & Altamira, W. (2023). A systematic review of the effects of mentoring programs in English learners. *Contemporary School Psychology*, 28(4), 469–482. <https://doi.org/10.1007/s40688-023-00463-7>
- Chow, J. C., Sayers, R., Fu, Y., Granger, K. L., McCullough, S., Kingsbery, C., & Morse, A. (2023). A systematic meta-review of measures of classroom management in school settings. *Assessment for Effective Intervention*. <https://doi.org/10.1177/15345084231174477>
- Christopher, C., Wilson, S. J., Fuhs, M. W., Layzer, C., & Litschwartz, S. (2023). Preliminary evaluation of a mobile, web-based coaching tool to improve pre-K

- classroom practices and enhance learning. *Education Sciences*, 13(6), 542. <https://doi.org/10.3390/educsci13060542>
- Ciarrochi, J., Hayes, S. C., Oades, L. G., & Hofmann, S. G. (2022). Toward a unified framework for positive psychology interventions: Evidence-based processes of change in coaching, prevention, and training. *Frontiers in Psychology*, 12, 809362. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.809362>
- Cilliers, J., Fleisch, B., Kotze, J., et al. (2021). Can virtual replace in-person coaching? Experimental evidence from South Africa. RISE Programme Working Paper (RISE WP-050).
- Collins, C., Murphy, R., & Brown, M. (2025). The power of coaching in the professional learning and development of school leaders: An ecological framework and critical insights from a systematic review. *Frontiers in Education*, 10, Article 1601455. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1601455>
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2016). *Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners* (3rd ed.). Rowman & Littlefield.
- Costeira, C., Dixe, M. A., Querido, A., Vitorino, J., & Laranjeira, C. (2022). Coaching as a model for facilitating the performance, learning, and development of palliative care nurses. *SAGE Open Nursing*, 8. <https://doi.org/10.1177/23779608221113864>
- Crowe, K. J. (2023). *Instructional coaching in schools: A hermeneutic phenomenological study of K–12 teacher experiences* (Doctoral dissertation, Liberty University). ProQuest Dissertations Publishing.
- Çelik, O. T., & Kahraman, Ü. (2021). The challenges beginning teachers experience in the school context: A literature review. *Pamukkale University Journal of Education*, 51, 179–205.
- Dale H. Schunk & Maria K. DiBenedetto (2020). Motivation and social-emotional learning: Theory, research, and practice. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101819. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101819>
- Davis, T., & Park, E. (2025). A systematic review of early-career teacher wellbeing, stress, burnout and support mechanisms during and post COVID-19 pandemic. *Education Sciences*, 15(8), 996. <https://doi.org/10.3390/educsci15080996>
- de Haan, E., & Bienfait, A. (2022). Practise humility in coaching ethics. *The Coaching Psychologist*, 18(1), 19–29. <https://doi.org/10.53841/bpstep.2022.18.1.19>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deiorio, N. M., Moore, M., Santen, S. A., Gazelle, G., Dalrymple, J. L., & Hammoud, M. (2022). Coaching models, theories, and structures: An overview for teaching faculty in the emergency department and educators in the offices. *AEM Education and Training*, 6(5), e10801. <https://doi.org/10.1002/aet2.10801>
- DeSantis, W. J., Delcourt, M. A. B., Shore, B. M., & Greenwood, J. C. (2023). Impact of data-driven feedback and coaching on preservice teachers’ questioning skills for higher-order thinking within a mixed-reality simulation environment. *Education Sciences*, 13(6), 596. <https://doi.org/10.3390/educsci13060596>
- Diller, S. J. (2024). Ethics in digital and AI coaching. *Human Resource Development International*, 27(4), 584–596. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2315928>
- Dionne, F., Fleischhacker, M., Muntigl, P., & Graf, E.-M. (2024). Resisting wh-questions in business coaching. *Frontiers in Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1240842>
- Donaldson, M., McBride, S., Wilhelm, M., Parent-Nichols, J., Thomas, R., Scanlon, E., & Griswold, D. (2025). Exploring the impact of academic coaching interventions on student outcomes in graduate healthcare and medical education: A systematic scoping review. *Medical Education Online*, 30(1), 2581671.

- Douglas Stone & Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well (even when it is off base, unfair, poorly delivered, and frankly, you're not in the mood)*. Viking.
- Dunham, V., & Robertson, D. A. (2025). Discourse within the interactional space of literacy coaching. *Education Sciences*, 15(6), 694. <https://doi.org/10.3390/educsci15060694>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House. (Colorado Mountain College edition)
- Edlund, K., Kjellmer, L., & Hemmingsson, H. (2023). Primary school teachers' patterns in using communication supporting strategies following a professional development program: Lessons learned from an exploratory study with three teachers. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1036050>
- Elbertson, N. A., Jennings, P. A., & Brackett, M. A. (2025). The role of educators in school-based social and emotional learning: A model of educator SEL competence. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 6, Article 100134.
- Elfaragy, H., Irby, B. J., Singer, E. A., Lara-Alecio, R., Tong, F., & Pugliese, E. (2022). Teachers' perceptions of instructional coaches' practices in professional learning communities. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221116103>
- Eriksen, E. V., Tharaldsen, K. B., & Bru, E. (2025). Social-emotional learning and academic engagement: A qualitative study among lower secondary school students. *International Journal of School & Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/21683603.2025.2546301>
- Eroğluer, S., & Su Bergil, A. (2024). EFL teachers' reflective practices: A holistic approach to reflective practice perception and implementing tools of EFL teachers. *Dokuz Eylül University Buca Faculty of Education Journal*, 61, 2083–2117. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1433781>
- Fehérvári, A., & Varga, A. (2023). Mentoring as prevention of early school leaving: A qualitative systematic literature review. *Frontiers in Education*, 8, Article 1156725. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1156725>
- Fleischhacker, M., Graf, E.-M., & colleagues. (2024). "Now once again this idea of yours (...) how does it sound when I say that?" – Changing the perspective: How coaches' questioning practices elicit self-reflecting processes in clients. *Frontiers in Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1241489>
- Frost, J., Walton, C. C., Purcell, R., Fisher, K., Gwyther, K., Kocherginsky, M., & Rice, S. M. (2024). The mental health of elite-level coaches: A systematic scoping review. *Sports Medicine–Open*, 10(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s40798-023-00655-8>
- Fuller, B., & Kim, H. (2022). *Systems thinking to transform schools (Policy brief)*. Brookings Institution. <https://www.brookings.edu>
- Gilbert, A., & Whittleworth, K. (2002). OSCAR coaching model: Outcome, situation, choices, actions, review. In *The leader as a coach (Course module)*. HSI.
- Glover, T. A., Reddy, L. A., & Crouse, K. (2023). Instructional coaching actions that predict teacher classroom practices and student achievement. *Journal of School Psychology*, 96, Article 1. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2022.10.006>
- Gold, C. A., Jensen, R., Sasnal, M., et al. (2024). Impact of a coaching program on resident perceptions of communication confidence and feedback quality. *BMC Medical Education*, 24, Article 435. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05383-5>
- Gordon, J., & Grissom, C. M. (2024). Beyond techniques: Cultivating coaching presence through masters' level UK and Irish coach education programmes. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 22(2), 62–79. <https://doi.org/10.24384/ejnt-jw12>

- Gorghiu, G., Sherborne, T., Kowalski, R., Vives Adrián, L., & Ribeiro, S. (2024). Enhancing teachers' self-efficacy supported by coaching in the context of open schooling for sustainability. *Sustainability*, 16(22), 10131. <https://doi.org/10.3390/su162210131>
- Görkaş Kayabaşı, B., & Koç, G. (2024). Systematic review of research on teacher identity in Türkiye. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 8(1), 490–516. <https://doi.org/10.34056/aujef.1298740>
- Graham, F., Kessler, D., Nott, M., Bernic, C., Kanagasabai, P., & Barthow, C. A. (2024). A scoping review of coaching in occupational therapy: Mapping methods, populations and outcomes. *Australian Occupational Therapy Journal*, 71(6), 1106–1130. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12991>
- Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organizational change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258–280.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2018). The solution-focused approach to coaching. In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck (Eds.), *The complete handbook of coaching* (3rd ed., pp. 35–51). SAGE.
- Grant, A. M., Curtaeyne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Green, L. S., Oades, L. G., & Grant, A. M. (2006). Cognitive-behavioral, solution-focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 142–149. <https://doi.org/10.1080/1743976060061984>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Hanley Browne, R. (2021). What do team coaches experience at the end of a client relationship? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, S15, 20–36. <https://doi.org/10.24384/PGFG-2005>
- Hawkins, P. (2018). Transformational coaching: The CLEAR model in practice. In A model for coaching (pp. 16–24). *Practice Guide for Therapeutic Staff, Childhood Learn.*
- Hembree, R. (1988). Correlates, causes, effects, and treatment of test anxiety. *Review of Educational Research*, 58(1), 47–77. <https://doi.org/10.3102/00346543058001047>
- Hill, S. E. M., Ward, W. L., Seay, A., & Buzenski, J. (2022). The nature and evolution of the mentoring relationship in academic health centers. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 29(3), 557–569. <https://doi.org/10.1007/s10880-022-09893-6>
- Hogan, J. A., & Smith, G. J. (2025). Developing inclusive educators: Analyzing the impact of short-term professional development for inclusive education. *Education Sciences*, 15(5), 578. <https://doi.org/10.3390/educsci15050578>
- Ibrahim, S. O. (2023). The influence of nonverbal communication among university students on social relationships. *Journal of Language Studies*, 7(2), 174–194. <https://doi.org/10.25130/lang.7.2.8>
- Ippolito, J., & Bean, R. M. (2024). *The power of instructional coaching in context: A systems view for aligning content and coaching*. Guilford Press.
- Jautz, S., et al. (2023). Agenda setting in first sessions of business coaching—A focus on communication and interaction as the basis of the helping process. *Frontiers in Psychology*, Article 10590917. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.10590917>
- Jelodari, M., Amirhosseini, M. H., & Giraldez Hayes, A. (2023). An AI-powered system to enhance self-reflection practice in coaching. *Cognitive Computation and Systems*, 5(4), 243–254. <https://doi.org/10.1049/ccs2.12087>

- Joseph, S. (2021). How humanistic is positive psychology? Lessons in positive psychology from Carl Rogers' person-centered approach—It's the social environment that must change. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 709789. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.709789>
- Joyce, B. R., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development* (3rd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Jubaedah, E., & Kurniati, T. (2024). Implementation of coaching using the GROW model approach in CPNS training. *Proceedings*. <https://doi.org/10.4108/eai.29-11-2023.2347777>
- Kapoutzis, N., Whiley, L. A., Yarker, J., & Lewis, R. (2024). Coaching culture: An evidence review and framework for future research and practice. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 17(1), 50–76. <https://doi.org/10.1080/17521882.2023.2250458>
- Keen, L., & Geldenhuys, D. J. (2025). The development and testing of an integrated neuroscience coaching framework for leadership. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, Article a2244. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2244>
- Khan, A., Sharma, L., Agrawal, S., Nayak, S. R., Shrivastava, R., Ahuja, R., ... Bondre, A. P. (2024). Development of a character-strengths-based coaching program for rural community health workers to address their work stress in Madhya Pradesh, India. *Current Psychology*, 43, 5133–5152. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04673-3>
- Khatija, P. J., Feddeck, M. V., & Johnson, E. M. (2024). Cultural humility and social identity in coaching. *Philosophy of Coaching: An International Journal*, 9(2), 16–24. <http://dx.doi.org/10.22316/poc/09.2.03>
- Kim, J., & Lee, H. (2025). Effectiveness of the Mindfulness-Based Social-Emotional Growth (MSEG) program for elementary students. *Behavioral Sciences*, 15(3), 315. <https://doi.org/10.3390/bs15030315>
- Kimball, S. M. (2022). *Principles of coaching for coaching of principals* [Doctoral dissertation, Brigham Young University]. BYU ScholarsArchive. <https://scholarsarchive.byu.edu/>
- Kimhi, Y., & Bar Nir, A. (2025). Teacher training in transition to inclusive education: Perspectives from teacher education colleges in Israel. *Frontiers in Education*, 10, Article 1510314. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.151031>
- Kluger, A. N., Lehmann, M., Aguinis, H., Itzhakov, G., Gordoni, G., Zyberaj, J., & Bakaç, C. (2024). A meta-analytic systematic review and theory of the effects of perceived listening on work outcomes (performance, relationship quality, affect, and cognition). *Journal of Business and Psychology*, 39(2), 295–344. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09897-5>
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*.
- Kotaman, H., & Evran, D. (2023). Impact of teachers' emotional intelligence, psychological well-being, and efficacy on young children's emotional and academic school readiness. *International Journal of Quality in Education*, 8(1), 92–128.
- Kraft, M. A., & Blazar, D. (2024). Instructional coaching personnel and program scalability. *Educational Finance and Policy*, 19(3), 492–513. [https://doi.org/10.1162/edfp\\_a\\_00353](https://doi.org/10.1162/edfp_a_00353)
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Kristjánsson, K. (2024). Phronesis (practical wisdom) as the key to professional ethics in coaching. *Journal of Coaching Ethics*, 1(4). <https://doi.org/10.62882/bhth5065>
- Kutru, Ç., Bati, K., Gürten, E., Karagöz Bolat, N., & Alın Uran, G. (2025). Powerful questioning competencies of educational coaches and approaches to improving

- student awareness. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 10(1), 74–100. <https://doi.org/10.54979/turkegitimdergisi.1658587>
- Le, H.-G., Sok, S., & Heng, K. (2024). The benefits of peer mentoring in higher education: Findings from a systematic review. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 31, 1–xx. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi31.1159>
- Lewis, J. J. (2024). Conceptualising how coaching supervisors meet their supervisees' needs: Towards a coaching supervision intervention framework. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 22(2), 220–239. <https://doi.org/10.24384/3wdr-6p52>
- Lewis, K. D., & DeSantis, J. (2024). Exploring the role of instructional coaching in a shifting classroom technology landscape. *Journal of Interdisciplinary Teacher Leadership*, 8(1), 1–29. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1472024.pdf>
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119–137. <https://doi.org/10.1080/10573560308223>
- Lipnevich, A. A., & Panadero, E. (2021). A review of feedback models and theories: Descriptions, definitions, and conclusions. *Frontiers in Education*, 6, Article 720195. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.720195>
- Liu, X., & Trent, J. (2023). Being a teacher in China: A systematic review of teacher identity in education reform. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(4), 267–293. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.4.15>
- Liu, Z., Sulaiman, T., & Che Nawi, N. R. (2025). Between development and surveillance: Faculty perceptions and challenges of instructional coaching in an underdeveloped university context. *Frontiers in Education*, 10, Article 1637546. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1637546>
- Luceño Moreno, L., Talavera Velasco, B., Esteban Gonzalo, S., & Vázquez Estévez, D. (2025). Impact of a strategic time management programme on burnout, anxiety, depression, and emotional regulation in university students. *Ansiedad y Estrés*, 31(1), 1–7. <https://doi.org/10.5093/anyes2025a1>
- Makmetova, Z., Karabassova, L., Zhakim, A., & Karinov, A. (2025). Exploring the effects of professional learning experiences on in-service teachers' growth: A systematic review of literature. *Education Sciences*, 15(2), 146. <https://doi.org/10.3390/educsci15020146>
- Malamut, J., Demszky, D., Bywater, C., Reinhart, M., & Hill, H. C. (2025). Facilitating evidence-based instructional coaching with automated feedback on teacher discourse (EdWorkingPaper No. 25-1298). Annenberg Institute at Brown University. <https://doi.org/10.26300/xx9z-8f27>
- Mawarni, A., Puji Sugiharto, D. Y., & Mulawarman, M. (2022). The effectiveness of psychoeducational group of goal-setting training to improve self-efficacy and learning motivation. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 11(3), 206–214. <https://doi.org/10.15294/jubk.v11i3.61152>
- McTear, M., Jokinen, K., Alam, M., Saleem, Q., Napolitano, G., Szczepaniak, F., Hariz, M., Chollet, G., Lohr, C., Boudy, J., Azimi, Z., Roelen, S. D., & Wieching, R. (2023). Interaction with a virtual coach for active and healthy ageing. *Sensors*, 23(5), 2748. <https://doi.org/10.3390/s23052748>
- Mueller, C. E., Jiang, X., & Winsor, D. L. (2024). Positive psychology and strengths-based interventions (SBIs): Implications for uses with special student populations (Special Needs, P-3, Gifted). *Education Sciences*, 14(7), Article 753. <https://doi.org/10.3390/educsci14070753>
- Myers, A. C. (2024). When is neuroscience stretched too far? A spotlight on “coaching to the positive emotional attractor”. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 22(2), 168–182. <https://doi.org/10.24384/6r19-kc27>

- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. (2000). The wheel of wellness counseling model. *Journal of Counseling & Development, 78*(3), 251–266.
- Nash, C., MacPherson, A. C., & Collins, D. (2022). Reflections on reflection: Clarifying and promoting use in experienced coaches. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 867720. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.867720>
- Neenan, M., & Palmer, S. (Eds.). (2012). *Cognitive behavioural coaching in practice: An evidence-based approach* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203144404>
- Olsen, N. J., Larsen, S. C., Rohde, J. F., Stougaard, M., Händel, M. N., Specht, I. O., & Heitmann, B. L. (2022). Effects of the healthy start randomized intervention on psychological stress and sleep habits among obesity-susceptible healthy-weight children and their parents. *PLOS ONE, 17*(3), Article e0264514. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264514>
- Özmen, O. (2019). Lise öğretmenlerinin koçluk davranışlarına ilişkin ölçek geliştirme çalışması [Developing a scale for high school teachers' coaching behaviors]. *Eurasian Journal of Educational Research, 79*, 133–166.
- Özügümüş Tekcan, Y. (2025). Coaching skills of teachers and the reflection of their development on their relationships with students and colleagues. *Journal of Awareness, 10*(1), e2772. <https://doi.org/10.26809/joa.2772>
- Page, J., Eadie, P., & Elek, C. (2024). Identifying the theoretical foundations of coaching as a form of ongoing professional development in early childhood education: A meta-narrative review. *Professional Development in Education*. <https://doi.org/10.1080/19415257.2024.2371862>
- Panadero, E., & Lipnevich, A. A. (2022). A review of feedback models and typologies: Towards an integrative model of feedback elements. *Educational Research Review, 35*, Article 100416. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100416>
- Passmore, J., & Evans Krimme, R. (2021). The future of coaching: A conceptual framework for the coaching sector from personal craft to scientific process and the implications for practice and research. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 715228. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.715228>
- Passmore, J., & Woodward, W. (2023). Coaching education: Wake up to the new digital and AI coaching revolution! *International Coaching Psychology Review, 18*(1), 58–72. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2023.18.1.58>
- Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist, 37*(2), 91–105. [https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702\\_4](https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_4)
- Peláez Zuberbuhler, J., & Salanova, M. (2023). Strengths-based team coaching: A positive psychological intervention to enhance well-being and performance at work. *Psychosoziale und Medizinische Rehabilitation, 36*, 218–227. <https://doi.org/10.2440/008-0006e>
- Pierce, J. D., & St. Martin, K. (2023). *Coaching for systems and teacher change*. Paul H. Brookes Publishing.
- Pineda-Báez, C., et al. (2025). Coaching and implementation: Insights from a field experiment on peer coaching and training. *Teaching and Teacher Education, 154*, 104846. <https://doi.org/10.1080/09645292.2025.2491536>
- Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 451–502). Academic Press.
- Pollak, I., Gasteiger Klicpera, B., Spiel, C., & Salmela-Aro, K. (2023). Promoting peer connectedness through social emotional learning: Effects on social emotional skills,

- classroom climate, and happiness. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 10761397. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.10761397>
- Potvin, M. C., et al. (2024). Coaching supports students with disabilities' goal attainment: Effect of coaching on self-identified academic goals among higher education students with a disability. *International Journal of Disability, Development and Education*. <https://doi.org/10.1080/17521882.2023.2223668>
- Prochazka, J., Ovcari, M., & Durinik, M. (2020). Sandwich feedback: The empirical evidence of its effectiveness. *Learning and Instruction*, 71, Article 101649. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101649>
- Putwain, D. (2008). Assessment and examination stress in secondary school students: The role of coping and perceived control. *Educational Psychology in Practice*, 24(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02667360802447313>
- Qi, W., Zhang, Y., & Arshad, M. Z. (2025). Sustainable education in action: Principal leadership, teacher wellbeing, and altruism in the sports context. *Acta Psychologica*, 254, 104846. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104846>
- Rakap, S., Gülboy, E., & White, D. (2025). Evaluating practice-based coaching as an evidence-based practice in early childhood education: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Early Childhood Teacher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/10901027.2025.2538589>
- Ramani, S., Armson, H., Hanmore, T., Lee Krueger, R., Könings, K. D., Roze des Ordon, A., Zetkalic, M., Sargeant, J., & Lockyer, J. M. (2025). Could the R2C2 feedback and coaching model enhance feedback literacy behaviors? A qualitative study exploring learner–preceptor feedback conversations. *Perspectives on Medical Education*, 14(1), 9–19. <https://doi.org/10.5334/pme.1368>
- Raoui, M., Droui, M., & Guerss, F. Z. (2024). A teachers' coaching approach to sustainable professional development. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 26(1), 63–80. <https://doi.org/10.2478/jtes-2024-0005>
- Ratlabala, P., & Terblanche, N. (2022). Supervisors' perspectives on the contribution of coaching supervision to the development of ethical organisational coaching practice. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, Article a1930. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.193>
- Reddy, L. A. (2023). Advancing the science of coaching in education: An introduction to the special issue. *Journal of School Psychology*, 96, 36–40. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2022.10.00>
- Riachi, E., Holma, J., & Laitila, A. (2022). Psychotherapists' views on triggering factors for psychological disorders. *Discover Psychology*, 2, Article 44. <https://doi.org/10.1007/s44202-022-00058-y>
- Richardson, A., Abraham, C., & Bond, R. (2012). Psychological correlates of university students' academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(2), 353–387. <https://doi.org/10.1037/a0026838>
- Roark, C. S., & Abelsky, C. S. (2024). Listening to the soul's whisper: Embracing silence in coaching. *International Journal of Servant-Leadership*, 18(1), 541–556. <https://doi.org/10.33972/ijsl.418>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press
- Saclarides, E. S., & Gillespie, R. (2024). Amplifying teachers' voices in the coaching partnership: An inductive exploration of teacher motivation and perceived learning. *Teaching and Teacher Education*, 152, 104773. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104773>
- Saethern, B. B., & Brevik, S. (2022). Students' experiences of academic coaching in higher education: A qualitative study. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(4), 349–363. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-02-2022-0020>

- Scandiffio, J., Zhang, M., Karsan, I., Charow, R., Anderson, M., Salhia, M., & Wiljer, D. (2024). The role of mentoring and coaching of healthcare professionals for digital technology adoption and implementation: A scoping review. *Digital Health*, 10. <https://doi.org/10.1177/20552076241238075>
- Schachter, R. E., Lu, J., Wernick, P. D., & Lancaster, H. S. (2025). A meta-analysis of the effectiveness of coaching and the contribution of coaching processes to learning outcomes for early childhood teachers and children. *Early Childhood Research Quarterly*, 72, 156–169. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2025.02.014>
- Schembari, J. (2024, February 8). How instructional coaches can help teachers foster students' SEL skills. *Edutopia*. <https://www.edutopia.org/article/instructional-coaching-strategies-social-emotional-learnin>
- Schlieter, H., Gand, K., Weimann, T. G., Sandner, E., Kreiner, K., Thoma, S., Liu, J., Caprino, M., Corbo, M., Seregna, A., Tropea, P., Del Pino, R., Gómez Esteban, J. C., Gabilondo, I., Lacraru, A. E., & Busnatu, S. S. (2024). Designing virtual coaching solutions: Design and evaluation of a digital health intervention for rehabilitation. *Business & Information Systems Engineering*, 66(3), 377–400. <https://doi.org/10.1007/s12599-024-00871-w>
- Schöps, A. M., Skinner, T. C., & Fosgerau, C. F. (2024). Telehealth coaches' responses to clients' emotional cues and concerns and engagement with the Bump to Baby and Me intervention. *Patient Education and Counseling*, 127, 108370. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2024.108370>
- Seemann, P., Štofková, Z., Poliaková, A., Biňasová, V., & Loučanová, E. (2024). Coaching approach as a sustainable means of improving the skills of management students. *Administrative Sciences*, 14(6), Article 114. <https://doi.org/10.3390/admsci14060114>
- Shalev, M., & Gidalevich, S. (2024). Social emotional learning in teacher education: Biographical narrative as a method for professional development. *Education Sciences*, 14(8), Article 821. <https://doi.org/10.3390/educsci14080821>
- Short, S. L. (2024). Teacher perception of instructional coaching support: Action research on overcoming resistance, time constraints, and misalignment (Doctoral dissertation). Middle Tennessee State University.
- Silim, F. A., Mislai, M. A., & Boniface, R. M. (2025). Application of SWOT analysis in the context of school-based teachers' continuous professional development in Dar es Salaam City, Tanzania. *Cogent Education*, 12(1), Article 2536941. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2536941>
- Siminovitich, D., & van Eron, A. (2008). The power of presence and intentional use of self: Coaching for awareness, choice and change. *International Journal of Coaching in Organizations*, 3, 90–111
- Sipondo, A., Mwapwele, S., Nteere, E., & others. (2024). Organisational coaching to improve workplace resilience: A scoping review and agenda for future research. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1484222. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1484222>
- Sjoraida, D. F., Nugraha, A. R., Guna, B. W. K., Ali, M., Arifin, A. H., Nomleni, A. P., Hendrik, H., & Pasaribu, D. (2024). Nonverbal communication, interpersonal relationships, gestures, postures, proxemics. *EScience Humanity Journal*, 4(2), 565–573. <https://doi.org/10.37296/esci.v4i2.179>
- Smith, E. P., & Desimone, L. M. (2025). Coach and teacher alignment in the context of educational change. *Journal of Educational Change*, 26(2), 397–423. <https://doi.org/10.1007/s10833-025-09528-1>
- Smith, I., & Kamm, B. (2024). Emotional intelligence training. *Creative Education*, 15, 958–973. <https://doi.org/10.4236/ce.2024.15505>

- Smith, K., Burns, C., O'Neill, C., Duggan, J. D., Winkelman, N., Wilkie, M., & Coughlan, E. K. (2023). How to coach: A review of theoretical approaches for the development of a novel coach education framework. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(2), 594–608. <https://doi.org/10.1177/17479541221136222>
- Song, H. J., Ruan, W. J., & Jeon, Y. J. (2021). An integrated approach to the purchase decision-making process of food-delivery apps: Focusing on the TAM and AIDA models. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102943. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102943>
- Stein, A., & Stipek, D. (2023, November 14). Building the conditions for successful coaching programs in school districts. Development and Research in Early Mathematics Education (DREME), Stanford University. <https://dreme.stanford.edu/news/building-the-conditions-for-successful-coaching-programs-in-school-districts/>
- Stewart, V., McMillan, S. S., Hu, J., Collins, J. C., El-Den, S., O'Reilly, C. L., & Wheeler, A. J. (2024). Are SMART goals fit-for-purpose? Goal planning with mental health service-users in Australian community pharmacies. *International Journal for Quality in Health Care*, 36(1), mzae009. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzae009>
- Stober, D. R., & Grant, A. M. (Eds.). (2006). Evidence-based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients. John Wiley & Sons.
- Stuhlman, M., Mikami, A. Y., Hofkens, T., Allen, J., Pianta, R., & Smit, S. (2022). Integrating research-supported coaching practices into secondary teachers' team meetings: Early indications of potential to impact collaborations, classroom interactions, and student engagement. *Frontiers in Education*, 7, Article 883226. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.883226>
- Swann, C., Jackman, P. C., Lawrence, A., Hawkins, R. M., Goddard, S. G., Williamson, O., Schweickle, M. J., Vella, S. A., Rosenbaum, S., & Ekkekakis, P. (2023). The (over)use of SMART goals for physical activity promotion: A narrative review and critique. *Health Psychology Review*, 17(2), 211–226. <https://doi.org/10.1080/17437199.2021.2023608>
- Şanal, S. Ö., Güler, T. D., & Torun, F. (2025). Supporting learning difficulties with e-book based on context-based teaching strategy from a social perspective: Design and experience. *Education and Information Technologies*, 30, 14661–14702. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-13314-6>
- Tan, E., Kearney, G. P., Cleland, J., Driessen, E., & Frambach, J. M. (2024). Navigating confidentiality dilemmas in student support: An institutional ethnography informed study. *Perspectives on Medical Education*, 13(1), 182–191. <https://doi.org/10.5334/pme.1151>
- Täschner, J., Dicke, T., Reinhold, S., & Holzberger, D. (2024). “Yes, I can!” A systematic review and meta-analysis of intervention studies promoting teacher self-efficacy. *Review of Educational Research*. Advance online publication. <https://doi.org/10.3102/00346543231221499>
- Theodorio, A. O., Mataka, T. W., & Shambare, B. (2024). Teacher educators' use of mind mapping in the development of TPACK in a technology-rich learning environment. *Education and Information Technologies*, 29, 18675–18694. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12587-1>
- Thomas, K., Grindal, T. A., Rutstein, D., Syed, G., Gerard, S. N., & Golan, S. (2023). Reimagining instructional coaching: Developing observation tools to support instructional coaching in pre-K classrooms. SRI International. <https://www.sri.com/publication/reimagining-instructional-coaching/>
- Tustonja, M., Topić Stipić, D., Skoko, I., Čuljak, A., & Vegar, A. (2024). Active listening – A model of empathetic communication in the helping professions. *Medicina*

- Academica Integrativa, 1(1), 42–47. <https://doi.org/10.47960/3029-3316.2024.1.1.42>
- Ulutaş, H. (2024). Systematic review of studies on the emotional intelligence of school principals. *International Journal of Educational Research Review*, 9(2), 93–107. <https://doi.org/10.24331/ijere.1418126>
- Van Den Assam, B., & Passmore, J. (2022). How experienced coaches use mindfulness in practice and how they know it is useful or beneficial. *Consulting Psychology Journal*, 74(1), 116–141. <https://doi.org/10.1037/cpb0000219>
- van der Meijden, A., Houtveen, A., & Meijman, F. (2023). ReflAct: Formative assessment for teacher reflection in video coaching settings. *Computers & Education*, 203, 104843. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104843>
- van Ede, A. E., Claessen, R. J. M., van Gils, M., Schut, S., Boere, P., & Savelberg, H. (2023). How to coach student professional development during times of challenges and uncertainties. *BMC Medical Education*, 23, Article 600. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04588-4>
- Villa, G., Montero, J. A., Solé Beteta, X., & Navarro, J. (2024). A literature review on coaching methods for tutoring students in undergraduate education. *Education Sciences*, 14(8), Article 909. <https://doi.org/10.3390/educsci14080909>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Waddington, K., & Donaldson, K. (2024). Reflections on compassionate coaching with a UK social enterprise. *EWOP in Practice*, 18(2), 163–176.
- Weimann, T. G., Schlieter, H., & Brendel, A. B. (2022). Virtual coaches: Background, theories, and future research directions. *Business & Information Systems Engineering*, 64(4), 515–528. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00757-9>
- Wexler, J., Shelton, A., Swanson, E., Payne, S. B., Sayers, R., Johnston, T., Hogan, E. K., & Stark, K. (2025). The development of a coaching model: Challenges and implications for intervention research. *Remedial and Special Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/07419325241304126>
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose—The principles and practice of coaching and leadership* (4th ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Whybrow, A. (2021). Coaching psychology approaches and models: Humanistic, integrative, and constructivist. In S. O’Riordan & S. Palmer (Eds.), *Introduction to coaching psychology* (pp. 52–65). <https://doi.org/10.4324/9781315222981>
- Wilkins, N. J., Verlenden, J. M. V., Szucs, L. E., & Johns, M. M. (2023). Classroom management and facilitation approaches that promote school connectedness. *Journal of School Health*, 93(7), 582–593. <https://doi.org/10.1111/josh.13279>
- Woulfin, S. L. (2023). Designing instructional coaching: Suggestions for supporting teachers’ professional learning for the 21st century. *AASA Journal of Scholarship & Practice*, 20(3), 1–11.
- Woulfin, S. L., DeSimone, L., & Stornaiuolo, A. (2023). Designing instructional coaching: Suggestions for supporting teachers’ professional learning for the 21st century. *AASA Journal of Scholarship & Practice*, 20(3), 7–17.
- Yaşar, M. E., & Gönül, F. (2024). Duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolü: Üniversite çalışanları üzerinde bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 1111–1132.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.
- Zeidner, M. (2007). *Test anxiety: The state of the art*. Springer.

- Zengin, Ö., Özkan, H.H. (2025). Türkiye yüzyılı maarif modelindeki sosyal duygusal öğrenme becerileri bileşenleriyle ilgili sınıf öğretmenlerinin algılarının incelenmesi. *BilgeTürk Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2): 80-99.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*, 41(2), 64–70. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2)