



ULUSLARARASI AKADEMİ DERGİSİ  
INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMY

Yıl/Year: 2022  
Cilt/Volume: 1  
Sayı/Issue: 1

Eğitim Koçluğu Üzerine Kavramsal Bir Perspektif  
A Conceptual Perspective on Educational Coaching  
Ayşegül ÇİÇEKDAĞ<sup>1</sup>

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p><b>Anahtar Kelimeler:</b> Koçluk, Eğitim koçluğu, Mentorluk, Danışmalık</p> <p><b>Makale Kategorisi:</b> Derleme Makalesi</p> <p><b>Gönderilme Tarihi:</b> 19.12.2022</p> <p><b>Revizyon Tarihi:</b> 24.12.2022</p> <p><b>Kabul Tarihi:</b> 24.12.2022</p>	<p>Eğitim; öğrenmeyi hızlandırma, bilgi, değer ve erdem edinme sürecidir. Bireylerin hayatında çok önemli bir rol oynamakta ve bireylerin en yüksek potansiyeline ulaşmasının yolunu açmaktadır. Eğitim aracılığıyla bireyler bilgi, beceri ve etik değerler kazanarak güçlü ve eksik yönleri konusunda farkındalığı artmakta ve bireylerin doğru yöne odaklanmaları mümkün olmaktadır. Bireylerin eğitim süreçlerinde desteğe ihtiyaç duyduğu dönemler olmaktadır. Bu dönemlerde ise hem iş dünyasında hem de eğitim alanında koçluk ön plana çıkmaktadır. Koçluğu birçok türü olmakla birlikte bu çalışmada eğitim koçluğu ele alınmaktadır. Eğitim koçluğu, bir öğrencinin yeteneği ile kapasitesinin birleştirilerek maksimum potansiyelinin ortaya çıkarıldığı bir süreçtir. Bu süreç içerisinde eğitim koçu, öğrencinin kendisini tanımasını sağlayarak öğrencinin sosyal gelişiminin ve aktif öğrenme becerilerinin iyileşmesine yardımcı olmaktadır. Bu bilgiler ışığında bu çalışma, eğitim koçluğunun öğrencilerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde kendilerini geliştirmelerine yardımcı olduğunu öne sürmektedir. Bu kapsamda çalışmada koçluk ve koçluk türleri detaylı bir şekilde ele alınmış, ardından eğitim koçluğu ve eğitim koçluğunun faydalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Coaching, Educational Coaching, Mentoring, Counselling</p> <p><b>Article Classification:</b> Review Article</p> <p><b>Date Received:</b> 19.12.2022</p> <p><b>Date Revised:</b> 24.12.2022</p> <p><b>Date Accepted:</b> 24.12.2022</p>	<p>Education is the process of accelerating learning, acquiring knowledge, value, and virtue. It plays a pivotal role in the lives of individuals and paves the way for the individuals to reach their highest potential. Through education, individuals gain knowledge, skills and ethical values, increasing their awareness of their strengths and deficiencies, and individuals can focus in the right direction. There are periods when individuals need support in their education processes. In these periods, coaching comes to the fore both in the business world and in the field of education. Although there are many types of coaching, educational coaching is discussed in this study. Educational coaching is a process in which a student's maximum potential is revealed by combining his/her talent and capacity. In this process, the educational coach helps the student get to know himself/herself and helps the student's social development and active learning skills. Considering this, this study suggests that educational coaching helps students improve themselves in their educational activities. In this context, coaching and coaching types are discussed in detail in the study, and then information about educational coaching and the benefit of educational coaching is explained.</p>

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Çukurova Üniversitesi, Adana, [aysecancekdag@gmail.com](mailto:aysecancekdag@gmail.com), ORCID ID: 0000-0002-5221-724X.

**Atıf için (Cite as):** Çiçekdağ, A. (2022). Eğitim koçluğu üzerine kavramsal bir perspektif. *Uluslararası Akademi Dergisi*, 1(1), 29-39.

## 1. Giriş

Eğitim, bir ülkenin ekonomisini ve toplumunu geliştiren, bir ulusun gelişiminde kritik öneme sahip olan bir süreçtir. Eğitim bireyler için en iyi yatırım olarak kabul edilmekte ve bir ulusun gençliğinin kişiliğini şekillendirmenin yanı sıra nüfusa bilgi ve beceri sağlamakta, bireyin yaşam kalitesini yönetme becerisine yardımcı olmaktadır (İdris vd., 2012). Eğitim, bireyin dünyasını değiştirmek ve farkındalığını artırmak suretiyle faydalanabileceği en güçlü etmen olarak görülmektedir. Çünkü doğru bir eğitim süreci, bireylerin çevresindeki olay ve olguları doğru yorumlamasına ve bilişte oluşturulan algılamaların bireyin gerçek yaşamına entegre etmesine katkı sağladığı bilinmektedir (Thangeda vd., 2016).

Bireyler, eğitim süreçleri boyunca doğru tercihlerde bulunmak, başarılarını artırmak ve kariyer planlamalarını yapmak için desteğe ihtiyaç duymaktadır (Stringer vd, 2011). Nitekim bu süreçte mentorluk ve danışmanlıktan farklılaşan, ikili ilişkiye dayanan ve bir ortaklık gibi görülen koçluk ön plana çıkmaktadır (Toll, 2018). Eğitimde koçluk, bireysel veya ekip çalışması yoluyla okul başarısı, sınav kaygısı, etkinlik, ailelerle iletişim, meslek yönelimi, akademik başarı, zaman yönetimi gibi konular hakkında öğrencilerin gereksinim duyduğu alanlarda destek sağlanmasıdır (Çatalbaş, 2017). Eğitim koçluğunda ilişki ve güven temelli bir yaklaşım söz konusudur. Bu bağlamda eğitim koçluğu yönlendirici ve yargılayıcı olmanın aksine anlamak için dinlemeyi, sorgulamayı, harekete geçmeyi, düşünmeyi ve öğrenmeyi teşvik etmektedir (Knight ve Van Nieuwerburgh, 2012).

Eğitim sektöründe öğrenciler ile etkileşimi sağlayan aktörler yer almaktadır. Bu aktörler; öğretmenler, idareciler, danışmanlar, rehberler, mentorlar ve günümüzde oldukça popüler olan eğitim koçları merkezi rol oynamaktadır. Günümüzde çok popüler hale gelen eğitim koçluğunun önemli hale gelmesiyle bu çalışmanın da ilgili literatüre rehberlik edeceği düşünülmektedir. Çünkü eğitim koçluğu üzerine alan yazın incelendiğinde, bu alana yönelik bilimsel çalışmaların kısıtlı düzeyde kaldığı görülmüştür. Bu bağlamda bu çalışma, “eğitim koçluğu, öğrenci başarısını nasıl etkiler?” sorusunu araştırmaktadır.

Araştırma kapsamında ilgili literatür taranmış ve teorik çerçeve kapsamında elde edilen bulgular okuyucuya sunulmuştur. Bu çerçevede, koçluk uygulamalarının mentorluk ve danışmanlık hizmetlerinden farklılaştığı alanlar detaylı bir şekilde açıklanarak kavram karmaşasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte, koçluk türleri ve eğitimde koçluk uygulamalarının öğrencilerin gelişimine olan katkısı incelenmiştir. Bu çalışma, eğitim koçluğunun önemine değinerek bu alanın geliştirilmesine yönelik önerilere de yer vermektedir.

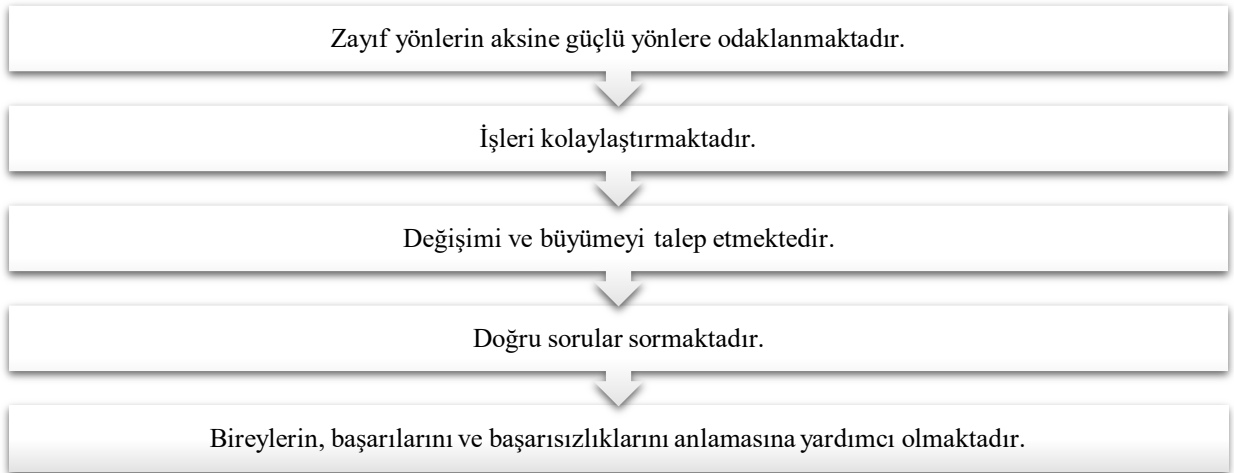
## 2. Koçluk

Koçluğun hem profesyonel bir uygulama alanı olarak ortaya çıkışı hem de koçluk alanının hızlı büyümesiyle literatürde geniş çapta kabul görmektedir (Grant, 2012). Koçluk, bireylerin çeşitli alanlardaki performanslarını iyileştirmelerine ve kişisel etkililiklerini, kişisel gelişimlerini artırmalarına yardımcı olma konusundaki açık ve örtük niyet olarak tanımlanmaktadır (Hamlin vd., 2008). Koçluk, diğer insanlarla çalışmak ve etkileşimde bulunmak için gelişimsel bir yaklaşımdır. İnsanların kişisel yeteneklerini, kişilerarası becerilerini ve başkalarını anlama ve empati kurma kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olmakla birlikte insanların kendi zorlukları hakkında daha fazla bilgi edinmelerine ve gelecekleri hakkında bilinçli seçimler yapmalarına yardımcı olmaktadır (<https://stepintoleadership.info>, Erişim tarihi: 01.11.2022).

Koçluk, bireylerin hayatta ne isteyip ne istemediklerini incelemelerine, karakter ve kişilik yapılarını yeniden inşa etmelerine yardımcı olmaktadır (Özalp ve Demirci, 1999). Ek olarak koçluk; sorunları ve beklentileri netleştirmekte, problemlerden kaçınmak yerine onları çözmek

için bir ortam yaratmakta, başkalarının gelişimine katkıda bulunarak kişisel tatmin sağlamakta, iş ilişkilerini geliştirmek için karşılıklı diyalogu başlatmakta; başkalarının benlik saygısının oluşmasına yardımcı olmakta ve bireylerin kişisel gelişimini teşvik etmektedir (McDermott, 1996). Dahası koçluk, bireylerin içerisindeki potansiyelin, anlamlı ve önemli amaçlara ulaşmak için ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Bireylerin yeteneklerini geliştirmesinde onlara bilgi vermekte, onları zorlu görevlere hazırlayabilmek suretiyle değer ve davranışların değişmesinde öncülük etmekte ve çabuk uyum sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Barutçu ve Özbay, 2009).

Koçluğun temel amacı, koçluğun ortaya çıkmasını sağlayan etmenleri inceleyerek değişmesi gereken davranışı belirlemektir. Ayrıca, birey için faydalar yaratmak suretiyle içgörülerin ve merakın sürece dahil edilmesidir (Jarvis, 2004). Koçlukta merak önemlidir çünkü daha derin bilgilere erişim sağlar. Bilgi toplamak için soru sormak, analize, mantığa, gerekçelendirmeye ve açıklamaya erişim sağlar. Meraktan sormak, duygular ve arzular hakkında daha derin ve genellikle daha özgün bilgiler sağlar. Merak sonucu elde edilen bilgiler daha az sansürlenir, dikkatsizce tasarlanır ve daha karmaşıktır. Bu şekilde daha gerçek olmaktadır. Bir koç merakını daha ilk görüşmeden belli etmektedir. Koçluk görüşmelerinde danışan için, bir koçun onlara, değerlerine, neyi önemli bulup neyi bulmadıklarına dair samimi merakından daha çekici bir şey yoktur. Merak, tüm koçluk görüşmesi süresince mevcut olmalıdır. Koçun görevi bilmek değil meraklı olmaktır (Whitworth vd., 2004, s. 79). Bu bağlamda Şekil 1, bir koçun temel sorumluluklarını ve görevlerini içermektedir.



Şekil 1. Koçların Görev ve Sorumlulukları

**Kaynak:** Rosen (2010)'dan uyarlanmıştır.

Şekil 1'de de görüldüğü üzere koçluk, danışanın daha iyi sonuçlar elde etmek için davranışlarını veya düşünme biçimlerini uyarlama sorumluluğunu almasına destek olmayı amaçlayan kolaylaştırıcı bir müdahale olarak anlaşılmaktadır. Ancak kimi zaman bu kavram, mentorluk, eğitmenlik, danışmanlık gibi terimlerle karıştırılmaktadır (Van Nieuwerburgh ve Barr, 2016). Bu kavramlar incelendiklerinde yaklaştıkları bakış açıları birbirinden ayrılmaktadır (Aydın, 2007):

- *Eğitmen*: “Bu en iyi uygulama yöntemidir...”
- *Danışman*: “Bulduğumuz çözüm bu, lütfen uygulayın.”
- *Mentor*: “Benim yaptıklarımı örnek alın.”
- *Psikolog/terapist*: “Bu davranışınızın sebebi...”
- *Koç*: “Ne yapmayı amaçlıyorsun?” şeklinde ifade edilmektedir.

İlgili literatürde koçluk kavramı ile mentorluk ve danışmanlık kavramları birbiriyle sürekli karıştırılmaktadır. Mentor, daha deneyimli bir kişinin daha az deneyimli bir kişiye akıl hocalığı yaptığı ve bu kişiler arasında var olan, karşılıklı güven ve saygı ile karakterize edilmiş bir süreçtir (Thomas vd., 2015). Mentorluğun amacı, danışan bireye daha yüksek bir özsaygı kazandırmaktır. Tüm bu süreç, öz ahlak inşası ile ilişkilidir Bununla birlikte mentorluk, danışana kariyer seçenekleri ve ilerleme hakkında düşünme fırsatı sağlamaktadır. Mentor, danışanın doğru yöne gitmesine yardımcı olan ve kariyer sorunlarını çözmeleri için onları destekleyen bir akıl hocasıdır. Mentorlar, danışanla empati kurmak ve sorunlarını anlamak için benzer deneyimler yaşamış olduklarını aktarmaktadırlar (Sattar ve Siddiqui, 2010). Danışmanlık ise, açık bir terapötik amacı olan, birey odaklı, birebir yardım faaliyetidir (Garvey, 2004). Danışmanlık bireyin performans gösterdiği durum ile beklediği sonuç arasındaki ilişkiye yönelik problemlerin çözülmesi sürecidir (Stone, 2007). Bu bilgilerden hareketle koçluk, mentorluk ve danışmanlık arasındaki farklılıklara Tablo 1’de yer verilmektedir (Ceylan, 2007).

**Tablo 1.** Koçluk, Danışmanlık ve Mentorluk Arasındaki Farklar

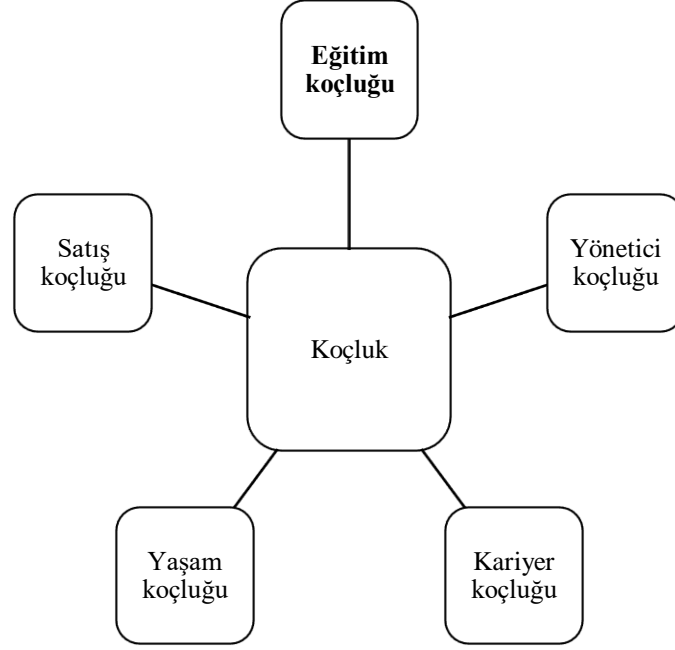
Tür	Zaman	İçerik	Odak Noktası	Faaliyetler
<b>Koçluk</b>	Kısa ve orta vadeli	İşle ilgili öğrenme	Mevcut iş/planlanan iş için öğrenmeyi kolaylaştırma ve/veya geliştirme	İş tasarımı ve öğrenme tekniklerinden yararlanarak bireysel ve ekip performansını iyileştirme
<b>Mentorluk</b>	Uzun vadeli	Kariyer, ailenin rolü, gelecekle ilgili mevcut performans düzeyini iyileştirme	Gelişimsel mevcut ve gelecekteki yaşam dönemlerini kapsama alma	Kariyer fırsatları yaratma, uzun vadeli kariyer geliştirme programlarına katılıma teşvik etme, kariyer kararlarını destekleme
<b>Danışmanlık</b>	Kısa vadeli	Motivasyon/tutumlu ilgili problemleri çözümlenme	Gelişimsel yaşamın her alanında çare buluculuk	Aktif dinleme duygu ve düşünceleri keşfetme, hedefler, değerler ve değişkenleri gözden geçirme

**Kaynak:** (Ceylan, 2007).

Tablo 1’de de yer aldığı üzere koçluk, mentorluk ve danışmanlık arasında zaman, içerik, odak noktası ve faaliyet alanı noktasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Koçluk, kısa ve orta vadeli bir süreci kapsar iken; mentorluk uzun, danışmanlık ise kısa vadeli bir süreci içermektedir. Koçluk öğrenmeyi beraberinde getirmekte iken; mentorluk kariyer planlamalarını, danışmanlık ise motivasyonel sorunların çözülmesini ifade etmektedir.

Bireylerin gelişimi ve ilerlemesi için koçluk uygulamalarında hangi tür koçluktan faydalanılmasının tespiti de önem arz etmektedir (Jones, 2020). Çünkü bireyin gelişiminde doğru koçluk uygulaması, bireyin güdülendiği alana karşın içsel motivasyonu artırmakta (Castillo vd Espinosa, 2014), planlamaların doğru bir şekilde yapılmasına olanak sağlamaktadır. Bu çerçevede koçluğun ele alındığı yaşam koçluğu, satış koçluğu, yönetici

koçluğu, kariyer koçluğu ve bu çalışmanın ana teması olan eğitim koçluğu gibi birçok farklı alan bulunmaktadır. Bu bağlamda, koçluk türlerinden bazılarını Şekil 2’de yer verilmektedir.



Şekil 2. Koçluk Türleri

**Kaynak:** Öz (2013)’den uyarlanmıştır.

Yönetici koçluğu, öğrenmeyi kolaylaştırıcı olarak hizmet veren bir yönetici tarafından sağlanan bir koçluk türüdür (Ellinger vd., 2011). Yönetici veya süpervizör, çalışanın öğrenmesini ve gelişmesini sağlayarak performansı iyileştirmesini sağlayan belirli davranışları sergilemektedir. Bir koç olarak yönetici, astlarını komuta etme ve kontrol etme gibi geleneksel yönetim uygulamalarından çok, örgüt içinde çalışana rehberlik etme, destekleme ve geliştirme gibi farklı davranışlar sergiler (Raza vd., 2017).

Kariyer koçluğu, bireylerin kariyer gelişimleri ve yörüngeleri hakkında bilinçli kararlar vermelerine destek olmanın yanı sıra bu hedeflere ulaşmalarına yardımcı olmak için onlara kullanmaları için özgeçmiş mektuplarının hazırlanması, sosyal medyanın uygun kullanılması gibi çeşitli araçların sunulmasıdır (Skiem ve Brooks, 2018). Kariyer koçluğunun tercih edilmesinin başlıca sebepleri göz ardı edilen kariyer seçeneklerinin görülmesi, anlaşılması, genişletilmesi, çalışma hayatına ilişkin memnuniyet düzeyinin artırılması, korku, güven eksikliği veya hayal kırıklığının azaltılmasıdır (Linder-Pelz ve Hall, 2004).

Yaşam koçluğu, bireylerin iş yaşamlarının yanı sıra kişisel yaşamlarını da iyileştirmeye odaklanan bir koçluk türüdür. Yaşam koçluğu, bir kişinin bir beceriyi ilk kez öğrenmesine; mevcut becerilerini sürdürmesine ve geliştirmesine, istenmeyen becerileri sergilemeyi zayıflatmasına ve mümkünse durdurmasına yardımcı olmayı içermektedir (Nelson-Jones, 2006). Ek olarak, bireyin geçmişteki problemlerini çözmesine destek vererek geleceği daha aydınlık hale getirmeye, umut düzeyinin ve farkındalığın artırılmasına, olay ve olguların daha detaylı anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Skerten ve Chapman, 2006).

Son zamanlarda giderek popüler hale gelen satış koçluğu, yönetim kaygılarından dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda satış koçluğu, bir işletmenin performansını artırmak suretiyle satış

birimlerinin koçluk hizmetleri kapsamında yürütülmesini ifade etmektedir (Dyouri ve Azdimousa, 2019). Kısacası satış koçluğu, bir ürün veya hizmetin satılmasında işletmeyi lider pozisyona ulaştıracak profesyonel süreçlerdir (Rosen, 2010).

### 3. Eğitim Koçluğu

Eğitim koçluğu, son zamanlarda giderek daha önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Campbell, 2015). Çünkü eğitim, bireyin hayattaki olumlu ve olumsuz durumları karşılaştırmasını sağlayan önemli bir süreçtir. Bireyin geleceğini daha iyi şekillendirmesi ancak eğitim yoluyla mümkündür. Eğitim, insan hayatında önemli bir faktördür, çünkü belirli bir şey hakkında bilgi sahibi olduğunda, daha doğru kararlar vermek kolaylaşabilmektedir (Bhat, 2014). Bununla birlikte, eğitim bireyin düşünme, çalışma, yaşama biçimi üzerinde ve bireylerin doğru ile yanlış ayırt etmesinde büyük etkiye sahiptir (Bano, 2015).

Koçluk, eğitim kurumlarında kritik öneme sahiptir. Çünkü eğitim koçluğu, öğrenciler için eğitim ortamlarında sonuçları iyileştirmeyi amaçlayan çok çeşitli yöntemleri kapsamaktadır (Campbell, 2015). Bu kapsamda eğitim koçluğu; koçun sorgulama, aktif dinleme ve uygun meydan okuma yoluyla koçluk yapılan kişinin kendi kendine öğrenmesini kolaylaştırdığı, artan kişisel farkındalık ve kişisel sorumluluk duygusu yoluyla öğrenme ve gelişimin geliştirilmesine odaklanan destekleyici bir yaklaşımdır (Van Nieuwerburgh, 2012).

Eğitim koçluğu, temelde öğretim ve eğitimde kullanılan bir yöntemdir. Eğitim koçu gözlemcidir, tercümandır, öğrencinin nerede ve nasıl gelişmesi gerektiğini bilir, geri bildirimde bulunur ve öğrencinin özgüvenini artırır. Bireyin yanında olup sürekli gözlem yapmakta fakat herhangi bir müdahalede bulunmamaktadır. Gerektiği noktalarda zorluğu nasıl aşacağına dair danışana yol bulmasını sağlamaktadır (Koçel, 2001). Bu açıdan eğitim koçluğu daha çok iki yönlü bir iletişim sürecidir. Eğitim koçluğu yapılması beklenen öğrenciler sonuç verdiğinde, koçlar geri bildirimde bulunacak ve öğrencilerin eylemlerini yeniden düzenlemelerine izin verecektir. Bu süreç beklenen sonuçlara ulaşana kadar devam edecektir (Champathes, 2006). Böylelikle eğitim koçu, bireyin aktif bir şekilde öğrenmesini sağlamaktadır. Bireyler aslında işi kendi başlarına yapmaktadırlar. Sorgulayarak, düşünerek, problem çözerek, tahminlerde bulunarak ve kararlar alarak gelişmeye çalışmaktadırlar. Bu şekilde yeni bilgi, beceri ve yetenekler kazanmaktadırlar (Koçel, 2001).

Eğitim koçluğu bireysel veya ekip çalışması, okul başarısı, sınav kaygısı, kariyer rehberliği, öğrenme başarısı, aktiviteler, zaman yönetimi gibi öğrencilerin ihtiyaç duyduğu konu ve alanlarda destek sağlamaktadır. Eğitim koçluğu, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerini teşvik etmeyi, onları aktif öğrenmeye alıştırarak akademik başarılarını artırmayı amaçlamaktadır (Gynnild vd., 2007).

Eğitim koçluğu, yurt dışında birçok ülkede faydalanılan bir koçluk türüdür. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'ndeki okullar, öğretmenlerin ve dolayısıyla öğrencilerin başarılı olmasına yardımcı olmanın bir yolu olarak eğitim koçluğu uygulamalarına uzun yıllardır yer vermektedir. Birçok okul eğitim koçluğu modelini özel olarak öğrencilere uygulamış ve bu uygulamalarla başarıyı yakaladığını vurgulamıştır (Hasbrouck, 2017). ABD gibi gelişmiş ülkelerde sıklıkla yararlanılan eğitim koçluğu, gelişmekte olan ülkelerde de giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Örneğin, Malavi'de öğretmenleri tamamlayıcı okuma materyalleri ile çeşitli pedagojik stratejileri kullanma konusunda destekleyen yarı deneysel bir araştırma gerçekleştirilmiş ve öğretmenlere kıyasla eğitim koçlarının bu uygulamaları yapabildiği

görülmüştür. Çünkü, gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmenlerin okul deneyimleri, genellikle yetişkinler olarak nasıl öğrettiklerini ve öğrendiklerini etkileyen geleneksel modellere dayanmaktadır. Bu durum ise eğitim koçluğunun ihtiyacını gözler önüne sermektedir (Bean, 2014).

Eğitim koçluğu Türkiye’de ise uygulamalı olarak 2012-2013 yılı arasında bir proje kapsamında 19 okul, 429 öğretmen 8. ve 12. sınıfların yer aldığı 1880 öğrenci ile araştırılmıştır. Uygulama kapsamında, bazı okullarda eğitim koçları, öğrenciler ile haftada bir kez rutin olarak görüşürken, bazı okullarda ise öğrencinin ve eğitim koçunun uygun olduğu boş zaman dilimlerinde görüşülmüştür. 2013-2014 yılında ise sayı artırılmış ve 482 öğretmen, 2594 öğrenci araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim koçunun öğrenciyi rutin olarak gözlemlemesi, onlara özel ders programı hazırlaması, her deneme sınavı sonrası sınav sonuç analizi yapması, velileri süreç hakkında bilgilendirmesi, motivasyonu artıracak kültürel faaliyetlere teşvik etmesi gibi uygulamaların öğrencinin başarısını artırdığı bulunmuştur (Çam-Tosun, 2017). Bu bağlamda, Çatalbaş’ın (2017) 2015-2016 yılları arasında 58’i deney 58’i kontrol olmak üzere 116 8. sınıf öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmaya göre eğitim koçluğu uygulamalarından önce gerçekleştiren ön-test sonrasında elde edilen bulgularda, deney ve kontrol grubunda yer alan öğrencilerin, Matematik dersine ilişkin akademik başarı düzeylerinde önemli bir farklılık görülmediği; eğitim koçluğu uygulamalarından sonra deney grubunda yer alan öğrencilerin Matematik dersine ilişkin ön-test ve son-test puanları arasında (AOön-test=81.58, S=16.41; AOson-test=86.58, p<.05), Fen Bilgisi Bilgisi dersine ilişkin ön-test ve son-test puanları arasında (AOöntest=82.31, S=14.05; AOson-test=86.03, p<.05) ve Türkçe dersine ilişkin ön-test ve son-test puanları arasında da (AOön-test=81.93, S=15.15; AOson-test=86.03, p<.05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışma bulgularına göre eğitim koçluğu uygulamalarından faydalanan öğrencilerin ders başarısının, eğitim koçluğu uygulamalarından faydalanmayan öğrencilere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer taraftan eğitim koçu, öğrencinin kendini tanımasını sağlayarak var olan potansiyelini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Eğitim koçu öğrenci adına kararlar vermemektedir. Öğrencinin hedeflediği yolda önüne çıkabilecek engelleri önceden görerek öğrencinin yolunu aydınlatmaya çalışmaktadır (Oğuş, 2015). Eğitim koçu, eğitim-öğretim sürecinde öğrencilerin eğitimiyle sürekli olarak ilgilenmektedir. Öğrenciyi gelenekselci bir yaklaşım olan ezbercilikten uzaklaştırarak yapılandırmacı yaklaşımla öğrencinin öğrenimde devamlılığını sağlayabilmesi için öğrencilere yardım etmektedir. Öğrenciler ders çalışmaktan kaçınarak veya sürekli aynı şeyleri deneyerek farklı sonuçlar elde etmeye çalışmaktadır. Ancak yöntem ve daha önceki başarısızlıkların bıraktığı bilinçaltı düşünceler sonucu değiştirmemektedir. Bu durumda öğrencilerin motivasyonları düşmekte ve kendilerine olan inancı azalmaktadır. Kendine inanmayan ve motivasyonu olmayan bireylerin akademik başarılarının artması da mümkün değildir. Eğitim koçu, öğrenciye sorular sorarak öğrencinin düşünmesini sağlamaktadır. Düşünen ve sorgulayan bireyler ilerlemek için atılması gereken büyük adımı atmış sayılmaktadır.

Eğitim koçu bireyle görüşmelerini başkalarıyla paylaşmayan, sabırlı, göz teması kurarak etkin bir dinleyici olan, konunun dışına çıkmadan gerekli soruları soran, öğrencinin yerine kendini katmadan farklı bakış açısıyla tarafsız olmalıdır. Eğitim koçu, iletişim konusunda becerikli, güvenilir, insan canlısı, bilgili ve sorumluluklarını yerine getiren bireydir (Köktürk, 2006). Bu çerçevede, etkileyici ve verimli bir eğitim koçunun başlıca özellikleri Şekil 3’te yer almaktadır.



Şekil 3. Eğitim Koçunun Başlıca Özellikleri

**Kaynak:** Köktürk (2006)'dan uyarlanmıştır.

Şekil 3'te görüldüğü üzere bir eğitim koçunun başlıca rolü, açık uçlu sorular sormak ve bilişi geliştirmektir. Bu bağlamda bu süreçte öğrenciyi dinlemek ve yargılamamak, en kritik becerilerdir. Eğitim koçu, açık, saygılı ve iletişimi güçlü olan bireyler olmalıdır (Williamson, 2012). Bununla birlikte eğitim koçu ve öğrenci arasında yüksek güvene dayalı bir ilişki kurulması (Schiemann vd., 2019), sinerji ve etkileşimin oluşturulması önem arz etmektedir (Dolezal, 2016).

#### 4. Sonuç

Değişim, gelişim ve farkındalık geliştirmek isteyen bireylerin başvurduğu kişiler koçlardır. Koç, bireyin kendinin farkına varmasını sağlayarak, engelleri görmesi adına adımlar atmasına yardımcı olur ve hiçbir şekilde yönlendirme yapmamaktadır. Bu da onu mentor, terapist ve danışmanlıktan ayırmaktadır.

Birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da koçlar bulunmaktadır. Eğitim koçluğu, her ne kadar yeni bir kavram gibi görülsede ilgili literatürde uzun zamandır yer edinmiştir. Eğitim koçluğu olarak atfedilen koçluk sisteminde öğrencilerin kendilerini keşfederek, hedefler belirlemesi ve bu hedefler noktasında davranışlarını düzenlemesi söz konusudur. Bununla birlikte eğitim koçluğu, cesaret verici ve güçlendirici bir ortamda öğrencilerin sorunlarını çözmeleri için onları motive ederek daha iyi öğrenenler olmalarına yardımcı olmaktadır. Belirli bir sonuca (örneğin, bir sınavda iyi bir not almak) öncelik vermek yerine, nasıl kendi kendini yöneten ve bağımsız bir öğrenen olma sürecine odaklanmaktadır. Eğitim koçluğu sayesinde öğrenciler hem sınıf içinde hem de sınıf dışında sürdürülebilir ve kalıcı bir başarı elde edebilmektedir.

Eğitim koçluğu aracılığıyla öğrencilere soru sorma becerileri ve iş birliği yapma yetisi kazandırılarak motivasyonları artırılmaktadır. Koçların öğrenciler ile olan iletişimindeki olumlu etkiler göz önüne alındığında; eğitim koçluğunun eğitim verilen özel kurum ve kuruluşlarda yer alması önemli bir adım olarak atılabilir. Çünkü Kalçık (2017)'in da vurgu



yaptığı üzere koçluk mesleği günümüzde, yeni olan diğer meslek dalları gibi bütünüyle bilinmemektedir. Bu süreçte, öğrenciler ve ebeveynler koçlardan ne gibi bir fayda elde edeceğini bilmemektedir. Bu nedenle hizmet içi eğitim yoluyla eğitim koçluğunun okullara ve ebeveynlere tanıtılması önemlidir. Bununla birlikte lisans eğitiminde öğretmen adaylarına koçluk üzerine eğitimler verilebilir. Aileler ve öğrenciler arasında köprü görevi gören koçların birçok öğrenciye ulaşabilmesi adına resmi kurumlar aracılığıyla ailelere ve öğrencilere eğitimler verilebilir.

### Kaynakça

- Aydın, İ. (2007). *Öğretimde denetim*. Türkiye: Pegem Yayıncılık.
- Bano, A. (2015). Importance of education. *Integrated Journal of British*, 2(6), 48-50.
- Barutçu, E. & Özbay, Ö. (2009). Koçluk yaklaşımının yönetici ve iş gören üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 1(1), 47-62.
- Bean, R. M. (2014). *The power of coaching: Improving early grade reading instruction in developing countries*. Washington, DC: USAID.
- Bhat, T. A. (2014). Need & importance of education. *Arts & Education International Research Journal*, 1-5.
- Campbell, J. (2015). *Coaching in schools*. In C. Van Nieuwerburgh (Ed.), *Coaching in Professional Contexts*. UK: Sage.
- Castillo, D. B. & Espinosa, A. A. (2014). Autocratic and participative coaching styles and its effects on students' dance performance. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 3(1), 32-44.
- Ceylan C. (2007). *Kariyere duyarlı mentorluk*. Erişim Adresi: <http://www.isguc.org>, Erişim Adresi: 7.12.2022.
- Champathes, M. R. (2006). Coaching for performance improvement: The "coach" model. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 17-18.
- Çam-Tosun, F., & Bayram, A. (2017). Öğrenci koçluğuna ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri: Bayburt örneği. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 23-40.
- Çatalbaş, E. (2017). Eğitimde koçluğun etkileri. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 3(1), 57-79.
- Dolezal, L., Hall, G., Lesure, D., Moran, M. C., Renfrew, K., Simpson, L., Watterson, T. & White, L. (2016). *Coaching as Professional Learning: Guidelines for Implementing Effective Coaching Systems*. Vermont Agency of Education.
- Dyouri, S. & Azdimousa, H. (2019). *To What Extent the Practice of Coaching by Sales Managers Contribute to the Improvement of Sales Performance?* 7th International Conference on Business Economics, Marketing & Management Research.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Bachrach, D. G., Wang, Y. L. & Elmadağ Baş, A. B. (2011). Organizational investments in social capital, managerial coaching, and employee work-related performance. *Management Learning*, 42(1), 67-85.

- Garvey, B. (2004). The mentoring/counseling/coaching debate: Call a rose by any other name and perhaps it's a bramble?. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 18(2), 6-8.
- Grant, A. M. (2012). ROI is a poor measure of coaching success: towards a more holistic approach using a well-being and engagement framework. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 74-85.
- Gynnild, V., Holstad, A. & Myrhaug, D. (2007). Teaching as coaching. *International Journal Of Science Education*, 29(1), 1-17.
- Hamlin, R. G., Ellinger, A. E. & Beattie, R. S. (2008). The emergent "coaching industry": A wake-up call for HRD professionals. *Human Resource Development International*, 11, 287-305.
- Hasbrouck, J. (2017). Student-focused coaching. *Theory into Practice*, 56(1), 21-28.
- Idris, F., Hassan, Z., Ya'acob, A., Gill, S. K. & Awal, N. A. M. (2012). The role of education in shaping youth's national identity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 59, 443-450.
- Jones, K. (2020). Coaching styles and its effect on team performance. Erişim Adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.12648/3947>
- Kalçık, F. (2017). Öğrenci başarısını desteklemede bir yol: Öğrenci Koçluğu. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-67.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. Türkiye: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Knight, J. & Van Nieuwerburgh, C. (2012). Instructional coaching: A focus on practice. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 100-112.
- Köktürk, M. (2006). *Koçluk Mentorluk*. Türkiye: Morpa Kültür Yayınları.
- Linder-Pelz, S. & Hall, L. M. (2004). Developmental career coaching. In Second Australian Conference on Evidence-based Coaching, Sydney.
- McDermott, L. (1996) Wanted: Chief executive coach. *Training & Development*, 50(5), 67-70.
- Nelson-Jones, R. (2006). *Human relationship skills: Coaching and self-coaching*. Routledge.
- Oğuş, G. O. (2015). *Optimal koçluk temel bilgi ve becerileri*. Türkiye: Coach Team Optimal Koçluk.
- Öz, İ. (2013). *Öğrenci koçluğu*. Türkiye: C Planı Yayınları.
- Özalp, İ. & Demirci, A. (1999). İşletme yönetiminde rehberlik (coaching) kavramı. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 15(1-2), 37-52.
- Raza, B., Ali, M., Ahmed, S. & Moueed, A. (2017). Impact of managerial coaching on employee performance and organizational citizenship behavior: Intervening role of thriving at work. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 790-813.
- Rosen, K. (2010). *Coaching salespeople into sales champions: a tactical playbook for managers and executives*. John Wiley & Sons.

- Sattar, K., & Siddiqui, D. (2010). Why does mentoring matter. *Journal of Liaquat University of Medical and Health Sciences*, 9(3), 159-162.
- Schiemann, S. J., Mühlberger, C., Schoorman, F. D. & Jonas, E. (2019). Trust me, I am a caring coach: The benefits of establishing trustworthiness during coaching by communicating benevolence. *Journal of Trust Research*, 9(2), 164-184.
- Skerten, B., & Chapman, L. (2006). Life Coaching and Counselling Making Connections. *New Zealand Journal of Counselling*, 26(3), 26-40.
- Skiem, P. T. & Brooks, B. A. (2018). Career coaching: preparing for what's next. *Nurse Leader*, 16(3), 190-192.
- Stone, F. M. (2007). *Coaching, counseling & mentoring: How to choose & use the right technique to boost employee performance*. USA: American Management Association.
- Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2011). Career preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 158-169.
- Thangeda, A., Baratiseng, B. & Mompati, T. (2016). Education for sustainability: Quality education is a necessity in modern day. How far do the educational institutions facilitate quality education?. *Journal of Education and Practice*, 7(2), 9-17.
- Thomas, J., Thomas, J. & Firestone, H. (2015). Mentoring, coaching, and counseling: Toward a common understanding. *Military Review*, 95(4), 50-57.
- Toll, C. A. (2018). Educational coaching: A partnership for problem solving. USA: ASCD.
- Van Nieuwerburgh, C. & Barr, M. (2016). *Coaching in Education*. In T. Bachkirova, G. Spence & D. Drake (Eds.), *The SAGE Handbook of Coaching*. Sage.
- Van Nieuwerburgh, C. & Passmore, J. (2012). Creating coaching cultures for learning. In C van Nieuwerburgh (Ed.) *Coaching in education: Getting better results for students, educators, and parents*. UK: Karnac.
- Whithworth, L., Kimsey-House, K. H. & Sandahl, P. (2008). *Koaktif koçluk işte ve hayatta ortak başarı için yeni yöntemler*. (H. Çetinkaya, Çev.). Türkiye: Kapital.
- Williamson, R. (2012). *Coaching Teachers: An important principal role: Research into practice*. Education Partnerships, Inc.
- <https://stepintoleadership.info/assets/pdf/SSSC%20Coaching%20section%20one.pdf>, Erişim Tarihi: 01.11.2022.

### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).