

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE LİSE SON SINIF REHBER
ÖĞRETMENLERİNİN KOÇLUK BECERİ DÜZEYLERİ
(KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EBRU ÇETİN

DANIŞMAN

DOÇ. DR. OSMAN TİTREK

EKİM 2015

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE LİSE SON SINIF REHBER
ÖĞRETMENLERİNİN KOÇLUK BECERİ DÜZEYLERİ
(KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EBRU ÇETİN

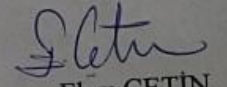
DANIŞMAN:

DOÇ. DR. OSMAN TİTREK

EKİM 2015

BİLDİRİM

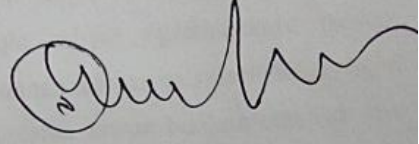
Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.


Ebru ÇETİN

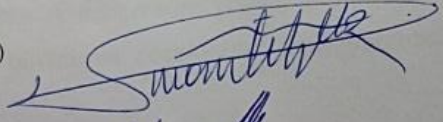
JÜRİ SAYFASI

“Öğrenci Görüşlerine Göre Lise Son Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyleri (Kocaeli Örneği)” başlıklı bu yüksek lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

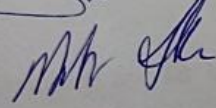
Başkan Doç. Dr. Öner Faruk TÜRKÜN (İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



Üye Doç. Dr. Osman TIREK (İmza)
Danışman Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



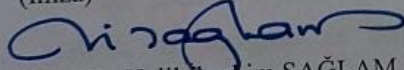
Üye Doç. Dr. Mustafa ALTUN (İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

06.10./2015

(İmza)



Doç. Dr. Halil İbrahim SAĞLAM

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Günümüzde hemen hemen her ülke eğitim sistemlerini sürekli süzgeçten geçirerek ve eğitimde kalite arayışına girerek farklı uygulamaları eğitim sistemlerine sokmaya çalışmaktadır. Bunlardan en günceli ve etkili değişim yaratana da eğitimde koçluk uygulamalarıdır. Okullarda canla başla çalışan öğretmenlerin mevcut sistemde kaliteli eğitim verme çabalarının çoğu zaman tek başına yeterli kalmadığını görüyoruz. Öğrenciler kendileri için gerçekçi hedefler koyup bunlara ulaşmak için düzenli bir çaba göstermekte zorluk çekiyorlar. Veliler varını yoğunu çocuklarının eğitimi için harcarken, hala ne olacağını bilemeyen çocuklarına nasıl yardımcı olacakları konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

Sürekli değişen ve küreselleşen dünyada ülkemizin de bu değişime ayak uydurabilmesinin ilk şartında başarılı bir eğitim süreci, daha sonra kendi vizyonu ve öğrencilerinin perspektiflerini sürekli geliştiren öğretmenler, geleceğini eğitim sürecinin çok başlarında dahi şekillendirebilen ve ayakları üzerinde sağlam durabilen gençler vardır. Bu yüzden eğitimde başarılı koçluk uygulamaları çağımızın vazgeçilmezlerindedir. Öğrenci, koçu ile birlikte işbirliği içinde başarıya doğru bir yolculuğa çıkar. Bu yolculukta öğrencinin akademik hayatının yanı sıra sosyal hayatında da duygusal ve zihinsel (öğrenme, hatırlama, sorun çözme, hedef belirleme, zamanı yönetme, karar verme ve kararlılık) açıdan potansiyellerini keşfetme ve en üst seviyede kullanma becerisini geliştiren bir süreçtir.

Bu araştırma, sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerilerinin öğrencilerin bakış açısıyla çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı'nda tez çalışması olarak gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle hayatımın başlangıcından bu yana bana eğitim başta olmak üzere her alanda destek veren canım annem, babam ve aileme sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın gerçekleşmesinde emeği olan ve başarılı bir koçluk yaparak

beni yönlendiren danışmanım Doç. Dr. Osman TİTREK 'e çok teşekkür ederim. Ayrıca değerli yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Murat Topal'a ve her zaman koşulsuz desteğini, güvenini ve sevgisini hissettiğim sevgili eşim Zakir COŞKUN' a teşekkürlerimi sunarım.

TEMMUZ 2015

Ebru ÇETİN

ÖZET

ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE LİSE SON SINIF REHBER ÖĞRETMENLERİNİN KOÇLUK BECERİ DÜZEYLERİ (KOCAELİ ÖRNEĞİ)

Çetin, Ebru

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Osman TİTREK

Ekim, 2015. xviii + 102 Sayfa.

Bu araştırmanın amacı sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerilerinin öğrencilerin bakış açısıyla çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırma betimsel bir araştırma olup tarama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Gebze, Çayırova ve Körfez İlçelerinde özel Ortaöğretim Okullarında 2014–2015 Eğitim Öğretim yılında görev yapan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise seçkisiz oranlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı araştırmacılar tarafından geliştirilen Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında toplanan veriler bir istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını öğrenmek için KMO-Bartlett testi uygulanmış ve ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 5 faktörlü yapıya sahip olduğu görülmüş olup faktörler; model olma, rehberlik ve mesleki destek, problem çözüme destek ve yönlendirme, iletişim becerileri, liderliktir. Veri analizi yapılmadan önce verilerin dağılımlarının normal olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla; SPSS paket programı yardımıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilks Testleri yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu nedenle verilerin analizinde frekans ve yüzdeler, aritmetik ortalama, standart sapma, Kruskal Wallis H-Testi ve Mann

Whitney U-Testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri öğrencinin okul türüne, öğretmenin branşına, öğretmenin mezun olduğu fakülteye ve öğretmenin kıdemine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Toplam koçluk becerileri ve ölçeğin alt boyutları öğrencinin cinsiyeti, geçme notu, maddi durumu, annesinin eğitim düzeyi, babasının eğitim düzeyi, kardeş sayısı, sınıf rehber öğretmenin eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre genel olarak anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Branşa göre İngilizce öğretmenlerinin koçluk becerileri problem çözmede destek ve yönlendirme, liderlik alt boyutları açısından diğer branşlardaki öğretmenlere göre anlamlı olarak düşüktür. Öğretmenlerin mezun olduğu fakülte değişkenine göre genel olarak diğer fakülte seçeneğini işaretleyen öğrenciler sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerilerinin eğitim fakültesi, fen edebiyat fakültesi, teknik eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerilerinden daha yüksek olduğunu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemine göre bulgular incelendiğinde hem 11-19 yıl aralığındaki öğretmenlerin hem de 20 yıl ve üstü zamanda görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerinin 0-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerine göre daha ileri seviyede olduğu gözlenmiştir. Diğer değişkenler ile sınıf rehber öğretmenlerin koçluk becerileri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırma sonucuna göre öğrenciler tarafından öğretmenlerin en fazla iletişim becerilerine sahip oldukları düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Koç, Koçluk, Öğretmenlerin Koçluk Becerileri

ABSTRACT

INVESTIGATION OF 12th GRADE STUDENTS' CLASS COUNSELORS' COACHING TALENTS BY STUDENT PERSPECTIVE (KOCAELI SAMPLE)

Cetin, Ebru

Master Thesis, Department of Educational Administration and Supervision

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Osman TITREK

October, 2015. xviii + 102 pages

The aim of this study is to investigation of class counselors' coaching talents in terms of various variables by student perspective. The literature review method is used in this scientific research.

The population of the research is the students who are taken education in public and private secondary schools in The Kocaeli Provincial Directorate for National Education of Ministry of National Education, in the academic year of 2014-2015. For the samples of the research randomly choosing method is used. The collected data of the end of the study are analyzed with statistic pocket program.

First of all, data analysis is done to understand the correction of data range. Kolmogorov-Smirnov and Shapiro Wilks Tests are used with the help of SPSS pocket program for this aim. Scale of the research is collected in one dimension related to factor analysis. As a result of exploratory factor analysis, it was founded that the scale has five factor structure. The factors are modeling, guidance and professional support, assistance and guidance in problem solving, communication skills and leadership. Before the data analysis, the distribution of data was tested normal or not. The differences of genders, school types, passing grades, financial situations, education levels of mothers and fathers, number of siblings, specialty of counselors, graduation faculties of the counselors, education levels of the counselors and seniority of the counselors are discussed to understand coaching talent.

In this study, for collection of data Coaching Talent of Counselor Scale which is generated by researchers. For the analysis of data, frequency and percentages, arithmetic mean, standard deviation, Kruskal Wallis H-Test and Mann Whitney U-Test are used.

According to the results of this research, coaching talent of counselor is related to school type of students, branch of counselor, graduation faculty of counselor and seniority of counselor. Anatolian Imam Hatip High School students think that their teachers have better coaching talents than Anatolian High School teachers; however Anatolian Teacher High School teachers coaching talents are higher than Anatolian High School teachers' talents. It is thought that Mathematic/Geometry branch teachers have higher coaching talent than Literature, Chemistry, English, Geography, Philosophy branch teachers. Additionally, all branch teachers have better coaching than Philosophy teachers. In addition, the students, who have chosen 'Other' for the Faculty of Graduation factor, think the teachers who are graduated from the Faculty of Education, the Faculty of Arts and Sciences are better coaches than Technical Training Faculty teachers. According to the analysis of data on seniority differences of teachers, both 11-19 years and over 20 years worked teachers have better coaching talents than 0-11 years workers. In conclusion, it is determined that there is no relation between other factors and counselor coaching talents.

Keywords: Coach, Coaching, Counselor Coaching Talents

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-------|
| Bildirim..... | iv |
| Jüri Sayfası | v |
| Özsöz..... | vi |
| Özet..... | viii |
| Abstract..... | x |
| İçindekiler | xi |
| Tablolar Listesi | xvi |
| Şekiller Listesi | xviii |
| 1. Bölüm, Giriş | 1 |
| 1.1 Problem Cümlesi | 2 |
| 1.2 Alt Problemler | 2 |
| 1.3 Önem | 3 |
| 1.4 Sınırlılıklar | 3 |
| 1.5 Simgeler ve Kısaltmalar | 4 |
| 2. Bölüm, Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi ve İlgili Araştırmalar | 5 |
| 2.1 Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi | 5 |
| 2.1.1 Koçluk Kavramı | 6 |
| 2.1.1.1 Koçluk Tanımı ve Tarihçesi | 6 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1.2 Koçluk ile İlişkili Kavramlar | 8 |
| 2.1.1.3 Koçluğun Amacı | 14 |
| 2.1.2 Koç Kavramı | 16 |
| 2.1.2.1 Etkili Bir Koçun Sahip Olması Gereken Özellikler | 18 |
| 2.1.3 Koçluk Becerileri | 22 |
| 2.1.3.1 Dinleme Becerisi | 24 |
| 2.1.3.2 Araştırma Becerisi | 25 |
| 2.1.3.2.1 Sorgulama Becerisi | 25 |
| 2.1.3.2.2 Bilgi Toplama Becerisi | 26 |
| 2.1.3.2.3 Gözlem Becerisi | 26 |
| 2.1.3.2.4 Analiz ve Sentez Becerisi | 26 |
| 2.1.3.3 Öğretme Becerileri | 26 |
| 2.1.3.4 Geri Bildirim Verme Becerisi | 27 |
| 2.1.3.5 Sözlü Olmayan Beceriler | 28 |
| 2.1.3.6 Sözlü Beceriler | 28 |
| 2.1.4 Koçluk Süreci | 29 |
| 2.1.5 Koçluk Türleri | 32 |
| 2.1.5.1 Üst Yönetim Koçluğu (Executive Coaching) | 33 |
| 2.1.5.2 Performans Koçluğu (Performance Coaching) | 34 |
| 2.1.5.3 Girişimcilik Koçluğu (Business/Entrepreneurship Coaching) | 35 |

| | |
|---|----|
| 2.1.5.4 Kariyer Koçluğu (Career Coaching) | 35 |
| 2.1.5.5 Aile Koçluğu (Family Coaching) | 36 |
| 2.1.5.6 Yaşam Koçluğu (Life Coaching) | 36 |
| 2.1.5.7 Takım Koçluğu (Team Coaching) | 37 |
| 2.1.5.8 Eğitim Koçluğu (Öğrenci Koçluğu) | 38 |
| 2.1.6 Eğitimde Koçluk | 39 |
| 2.1.6.1 Koçluk Sertifikası | 40 |
| 2.1.6.2 Öğrenci Koçluğunun Amacı | 41 |
| 2.1.6.3 Eğitim Koçluğunun Süreci | 42 |
| 2.1.6.4 Eğitim Koçluğunda Öğrenci Beklentileri | 44 |
| 2.1.6.5 Eğitim Koçluğunun Öğrenci Açısından Faydaları/Olumlu Etkileri | 44 |
| 2.1.6.6 Sınıf Rehber Öğretmeninin Rollerini | 46 |
| 2.2 İlgili Araştırmalar | 50 |
| 2.2.1 Yurt İçi Araştırmaları | 50 |
| 2.2.2 Yurt Dışı Araştırmaları | 56 |
| 3. Bölüm, Yöntem | 59 |
| 3.1 Araştırmanın Modeli | 59 |
| 3.2 Evren ve Örneklem | 59 |
| 3.3 Veri Toplama Araçları | 62 |
| 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu..... | 62 |
| 3.3.2 Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği..... | 62 |

| | |
|--|-----|
| 3.3.3 Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Becerileri Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi | 63 |
| 3.4 Verilerin Toplanması..... | 65 |
| 3.5 Verilerin Analizi | 65 |
| 4. Bölüm, Bulgular ve Yorum | 67 |
| 4.1 Rehber Öğretmenin Koçluk Becerileri Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması | 67 |
| 5. Bölüm, Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler | 85 |
| 5.1 Sonuçlar ve Tartışma | 85 |
| 5.2 Öneriler | 89 |
| 5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler | 89 |
| 5.2.2 İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler | 89 |
| Kaynakça | 90 |
| Ekler | 96 |
| Özgeçmiş ve İletişim Bilgileri | 100 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1. Koçluk ve Terapi Benzer ve Farklı Yanlar | 10 |
| Tablo 2. Koçluk ve Mentorluk Benzer ve Farklı Yanlar | 11 |
| Tablo 3. Koç'un Beş Temel Özelliği..... | 21 |
| Tablo 4. Okullarda Koça İhtiyaç Duyulan Alanlar..... | 46 |
| Tablo 5. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin bilgiler..... | 60 |
| Tablo 6. Sınıf Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği Alt Faktörleri ve Faktör Yük Değerleri | 63 |
| Tablo 7. Normallik Testi Analiz Bulguları | 63 |
| Tablo 8. 12. Sınıf Öğrencilerinin Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyi . | 67 |
| Tablo 9. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları | 72 |
| Tablo 10. Tablo 10. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Okul Türleri Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları..... | 74 |
| Tablo 11. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları..... | 76 |
| Tablo 12. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Branşları Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları | 78 |
| Tablo 13. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülteler Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları | 79 |

| | |
|--|----|
| Tablo 14. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakültelele Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları | 81 |
| Tablo 15. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları | 82 |
| Tablo 16. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Kıdeme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları | 83 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1. Koçluk ve Danışmanlık Arasındaki Fark | 9 |
| Şekil 2. Tek Döngülü Koçluk | 31 |
| Şekil 3. Çift Döngülü Koçluk | 32 |

BÖLÜM I

GİRİŞ

Türkiye’de 2004 yılına kadar, ağırlıklı olarak öğretmen merkezli yapılan eğitim, 2004 yılında yapılan çalışmalarla öğrenci merkezli olmaya başladı. Öğrenci Merkezli Eğitim yaklaşımı; öğrenci farklılıklarını dikkate alarak düşünme becerilerinin geliştirilmesini ve ezbersiz eğitimi ile problem çözebilen, eleştirel düşünebilen, karar verme becerisine sahip öğrencilerin gelişimlerini sağlamak için eğitim öğretim sürecinin yeniden yapılandırılmasını hedeflemektedir. Öğrenci ve velinin eğitim sürecine etkin katılımını sağlamak, öğrenci performansının geliştirilmesini sağlamak ve öğrencinin performansını süreç odaklı olarak değerlendirmek bu yaklaşımın temel özellikleri arasında yer almaktadır. Okulda, bütüncül bir sistem yaklaşımı içinde; Okulda Performans Yönetimi, Gelişimsel Rehberlik ve Okul Gelişim Modelleri uygulanmaktadır. Öğrencinin merkezde olması öğretmenin işini kolaylaştırmak yerine zorlaştırır, çünkü öğretmenin öğrencinin hedefine ulaşabilmesi için ona koçluk yaparak yön vermesi gerekir. Bunu başarabilmek için de öğretmenlerin sahip olması gereken beceriler vardır (Arslan, 2012: 1).

Eğitim koçluğu tüm diğer koçluk sistemleri arasında özel bir yer tutar çünkü konusu gelişim evresinin en önemli basamaklarını çıkan ergendir. Ergenlik döneminin kendi içinde çok hassas dinamikleri vardır ve bu dinamiklerin öğrencinin özellikle eğitim alanına etkilerinin eğitim koçu tarafından iyi anlaşılması gerekmektedir (Özgür, 2013: 2).

Bununla birlikte sürekli değişen ve yenilen eğitim sistemimiz içerisinde özellikle yeni bir eğitim kademesine geçiş basamağındaki lise son sınıf öğrencilerin sınıf rehber öğretmenlerinin sahip olduğu bilgi ve koçluk becerilerinin öğrencilerin akademik başarılarında ve meslek tercihlerinde rolü vardır. Bu etkinin, 2014-2015

eğitim ğretim yılından itibaren kapatılması kararlaştırılan dershanelerin yokluğunda daha da artacağı kaçınılmazdır.

Bu bölümde araştırmaya yönelik problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıltılara ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1 PROBLEM CÜMLESİ

Öğrenci görüşlerine göre lise son sınıf rehber ğretmenlerinin koçluk beceri düzeyleri nedir? sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.2 ALT PROBLEMLER

1. Liselerde görev yapan sınıf rehber ğretmenlerinin koçluk becerileri nasıldır?
2. Öğrenci görüşlerine göre sınıf rehber ğretmenlerinin koçluk becerileri;
 - a) Model olma,
 - b) Rehberlik ve mesleki destek,
 - c) Problem çözmede destek ve yönlendirme,
 - d) İletişim becerileri,
 - e) Liderlik alt boyutlarına göre;
 - i. Öğrencinin cinsiyetine,
 - ii. Öğretmenin mezun olduğu fakülteye,
 - iii. Öğretmenin kıdemine,
 - iv. Öğretmenin eğitim durumuna,
 - v. Öğretmenin branşına,
 - vi. Öğrencinin okul türüne,
 - vii. Öğrencinin geçme notuna,
 - viii. Öğrencinin maddi durumuna,
 - ix. Öğrencinin anne eğitim düzeyine,
 - x. Öğrencinin baba eğitim düzeyine,

- xi. Öğrencinin kardeş sayısına, değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3 ÖNEM

Günümüzde koçluk, hem sürekli gelişmekte olan bir meslek hem de kurumlarda yönetici, lider, öğretmenler hatta aileler tarafından kullanılmaya çalışılan bir iletişim yöntemidir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de eğitim sisteminde artık eğitim ve öğrenci koçluğu yerleşmektedir. Yaşamlarının en önemli döneminden geçen gençlere okul ve sınavlara hazırlık sürecinde bunun yanı sıra sosyal hayatlarında yardımcı olmak noktasında koçluk çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü daha önce birçok alanda etkisini olumlu bir şekilde gösteren koçluk sisteminin; geleceğin inşasının yapıldığı bu kritik evrede de uygulanması gerekmektedir. Bunun için öncelikle öğretmenlerin koçluk becerilerine belli düzeyde sahip olmaları önemlidir. Bu nedenle bu çalışma ile öğretmenlerin koçluk becerilerine sahip olma durumları ve bu becerilerin öğrenci başarısına etkisi incelenecektir. Bu araştırmada elde edilen bulgular bundan sonraki araştırmalara ışık tutabilir.

1.4 SINIRLILIKLAR

- Çalışmanın örneklemini Kocaeli ili Gebze, Çayırova, Körfez ilçelerindeki liseler oluşturmaktadır. Seçkisiz oranlı örnekleme yönetimi ile seçilen bu liselerden elde edilen verilerin sonuçlarının tüm ülke genelindeki liselere genellenemeyecek olması bir sınırlılıktır.
- Anket okul içerisindeki son sınıf öğrencilerinden ortalama 50 öğrenci seçilerek okul içerisinde uygulanacaktır, bu durum öğrencilerde kendini rahat hissetmeme, öğretmenlerinden çekinme gibi durumlara yol açabilir. Bunun giderilmesi için öğrencilere isimlerini yazmayacakları ve anketleri sadece araştırmacının inceleyeceği uygulama anında hatırlatılacaktır.

- Ayrıca öğrencilerin ankete tarafsız ve dürüst cevaplar vermesini sağlamak amacıyla öğrencilere araştırma sonuçlarının kendilerine bildirileceği söylenmiştir. Bu bağlamda öğrencilerin samimiyeti de araştırmanın sınırlılığı içerisinde.

1.5 SİMGELER VE KISALTMALAR

ICF, International Coach Federation, (Uluslararası Koçluk Federasyonu).

TDK, Türk Dil Kurumu.

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Hiç çocuğuna bisiklet binmeyi öğreten bir anne veya babayı izlediniz mi? Belki de bu tür bir deneyimi kendiniz de yaşamışsınızdır. Önce ebeveyn çocuğuna nasıl bisiklete binileceğini anlatır. Ardından ona gösterir. İlk birkaç denemesinde onu arkasından tutar. Gitgide tutuşu hafifler ve sonunda bırakır. Artık çocuğun tek başına denemesi gerekir. Onu cesaretlendirir, denemeye teşvik eder. İçinden bilir ki çocuğu önce düşecek ve canı acıyacaktır, ama bu işin başka yolu yoktur. Onu ne kadar uzun süre arkasından tutsa, öğrenmesi de o kadar gecikecektir. Ve çocuğu bisikletin üstüne atlar, heyecanlı ve isteklidir. Ve beklenen son, çocuk birkaç adım sonra dengesini kaybeder ve düşer. Anne veya babası çocuğunu uzaktan izliyorsa yüreği sızlar. Onu tutmak, kollamak ister ama çözüm bu değildir. Çocuk bu işin üstesinden tek başına gelebilecek güce ve yeteneğe sahiptir. Sadece denemeye devam etmesi, hatalarından ders çıkarması ve sonunda kendi başarısının tadını çıkarması gerekmektedir. Öyle de olur zaten. Birkaç gün boyunca çocuk eve bacakları, dizleri mor ve çürüklerle gelir. Ve bir gün yüzünde şimdiye kadar gördükleri en muhteşem, gurur dolu gülümsemeyle içeri girer. Zafer kazanılmıştır. Size düşen işe sadece onun yanında olmak ve elde ettiği zaferi birlikte kutlamaktır (Bayraktaroğlu ve Uyar, 2012: 11).

Binlerce yıldır insanoğlunun, farkında olarak ya da olmayarak kendini gerçekleştirme çabasının “doğal oluş hali” şimdilerde sanki yeni öğrendiğimiz bir başarı aracı gibi önümüze çıkmaktadır. Literatürde koçluk; öyle ya da böyle, her

nereden ne süreçte nasıl öğrenilmiş olursa olsun, insanın yapısına en uyumlu içsel ve çevresel iletişim aracı olarak tanımlanmıştır. (Yurdakul, 2010: 28).

Günümüzde Koçluk, hem sürekli gelişmekte olan bir meslek hem de kurumlarda yönetici, lider, öğretmenler hatta aileler tarafından kullanılmaya çalışılan bir iletişim yöntemidir. Peki, koçluk kavramı nasıl ortaya çıkmıştır?

2.1.1 Koçluk Kavramı

2.1.1.1 Koçluk Tanımı ve Tarihçesi

Koçluk (coaching) dilimize İngilizceden gelmektedir. Büyük taşıyıcı anlamına gelen, atlı arabaları anlatmak için kullanılan bu tanımdaki araçların işlevi, mecazi anlamıyla bugün anladığımız koçluk tanımına esin kaynağı olmuştur. Türkçede bu sözcüğü ifade eden ayrı bir terim olmaması nedeniyle, dilimize sözcüğün okunuşu olan 'koç' kelimesi şekliyle yerleşmiştir. Koçluk uygulaması daha sonra 1861 yılında spor dünyasına girer. İş dünyasında iş performansını artıran kişiler için kullanılması ise 1950'leri bulur. Koçluğun dünyada bir meslek olarak iş dünyasında yaygınlaşması ise 1980'li yılların başlarına rastlamaktadır (Bayraktaroğlu ve Uyar, 2012: 20-21).

19. yüzyılda kendilerini akademik anlamda başarıya taşıyan rehber öğretmenleri için Oxford üniversite öğrencilerince bugünkü anlamıyla kullanılmış olan Koç kavramı, Türkçe olarak 1980 yıllarında 'Beyaz Gölge' televizyon dizisinde kullanılmıştır (Arat, 2007: 127).

Koçluk uygulamasının özellikle eğitim koçluğunun Türk tarihinde de çok eski zamanlara dayandığı söylenebilir. Buna göre daha Orta Asya Türk devletlerinden itibaren hükümdar olması muhtemel hanedan üyesi adayın eğitilmesi için "ata" adında bir müessesenin varlığı Orhun Kitabelerinde geçmekteydi. Yollug Tigin, Kül Tigin'in "ata"sı olarak geçiyordu. Bu Selçuklularda tekâmül etmiş şekliyle görülen "Atabeylik" müessesesinin Göktürkler dönemindeki başlangıç şekliydi. "Şehzade hocalığı", "sultan danışmanlığı", "hâce-i sultanlık" ya da "atabeylik", Türk hükümdarı, Türk devlet teşkilatını ve toplumun siyasi, sosyal, ekonomik, kültürel

hayatını düzenleyip yönlendirmede en başta gelen; yetki bakımından diğer hiçbir yöneticiyle mukayese edilemeyen yönetim noktasıydı. Osmanlı döneminde şehzade hocalığı müessesesi, "lala" veya "hâce-i sultânî" unvanları olarak devam etti. Yine sancaklarda geleceğin hükümdar namzetleri olarak bulunan hanedan üyesi şehzadelerin yanında tecrübeli, bilgili, seçkin devlet adamlarından hocalar bulunuyordu (Pakalın, 1983:354).

Uluslararası Koçluk Federasyonu (International Coach Federation-ICF) tüm dünyada profesyonel koçlar için çalışan en büyük kurumdur. 1998 yılında 2 binden az üyesi vardı ve 140' dan azı Kuzey Amerika dışındaydı. Yedi yıl sonra ICF halen büyümekte; 2000'i Kuzey Amerika dışından olmak üzere 8 bin üyesine destek vermekte ve dünyadaki başlıca ülkeleri kapsamaktadır. Büyüme sadece coğrafi olmamaktadır; koçların farklı demografik yapılar ve ilgi alanlarına göre uzmanlaşmasıyla, koçluk daha da çeşitli hale gelmektedir (Whitworth, Kimsey-House ve Sandahl, 2013: 9).

ICF'nin tanımına göre koçluk, müşterilerin kişisel ve profesyonel potansiyellerini maksimum seviyeye çıkarmak için ilham veren yaratıcı ve düşündürücü bir süreç eşlik etmektir (Fazel, 2013: 384-391).

Koçluk insanların yaşamlarında, kariyerlerinde, iş hayatlarında veya yönetim becerilerinde mükemmel sonuçlar elde etmesine yardımcı olan süregelen profesyonel bir ilişkidir. Odaklanma ve bilinçlenmeyi sağlayan koçluk, bireylerin gelişim sürecine hız kazandırır. İsteklerinin, seçimlerinin ve davranışlarının sonuçlarının bilincinde, gelecekte nerede olmak istediğinin ve şuanda nerede olduğunun üzerinde yoğunlaşır (Dağ, 2010: 46-48).

Uyargil'e (1994: 106) göre koçluk; çalışanların farklı bir yaklaşımla iş başında performanslarının periyodik olarak gözden geçirilerek yönlendirilmesini içeren bir dizi faaliyettir. Bir diğer tanıma göre ise koçluk istenen performansa ulaşmak için koç (coach) ve danışan arasında kurulan planlı bir gelişim ilişkisidir (Esen, 2006: 120).

Koçluk her günkü gayrı-resmi ve yüz yüze ilişkiler yoluyla iş görenlerin performansını geliştirmelerine yardım etmeyi, bu konuda onlara amaç belirlemeye, plan yapmaya ve uygulamaya yöneltmeyi, cesaretlendirmeyi, teşvik etmeyi bunu yaparken samimi (güvene dayalı) dostluk ilişkileri kurmayı, istendiği her an yardım ve destek sunmayı esas alan, iş görenlerin bireysel farklılıklarını dikkate alan ve bu sebeple onlara özel bireysel ilgi göstermeyi içeren bir yaklaşımdır (Aydar, 1999: 64).

TDK' da ise koçluk, kişilerin liderlik veya yöneticilik özelliklerini, becerilerini geliştirmeye yönelik, belli bir amacı hedefleyerek daha etkili sonuçlara ulaşmasını sağlamak üzere verilen hizmet olarak tanımlanmaktadır. Koç ise koçluk tanımını sağlamaya çalışan kimsedir. Koç, kişiye özel gelişim yolculuğunda belirlenmiş hedefler doğrultusunda harekete geçmesinde yol arkadaşlığı yapan profesyonel rehberdir (Köktürk, 2006: 65).

2.1.1.2 Koçluk ile İlişkili Kavramlar

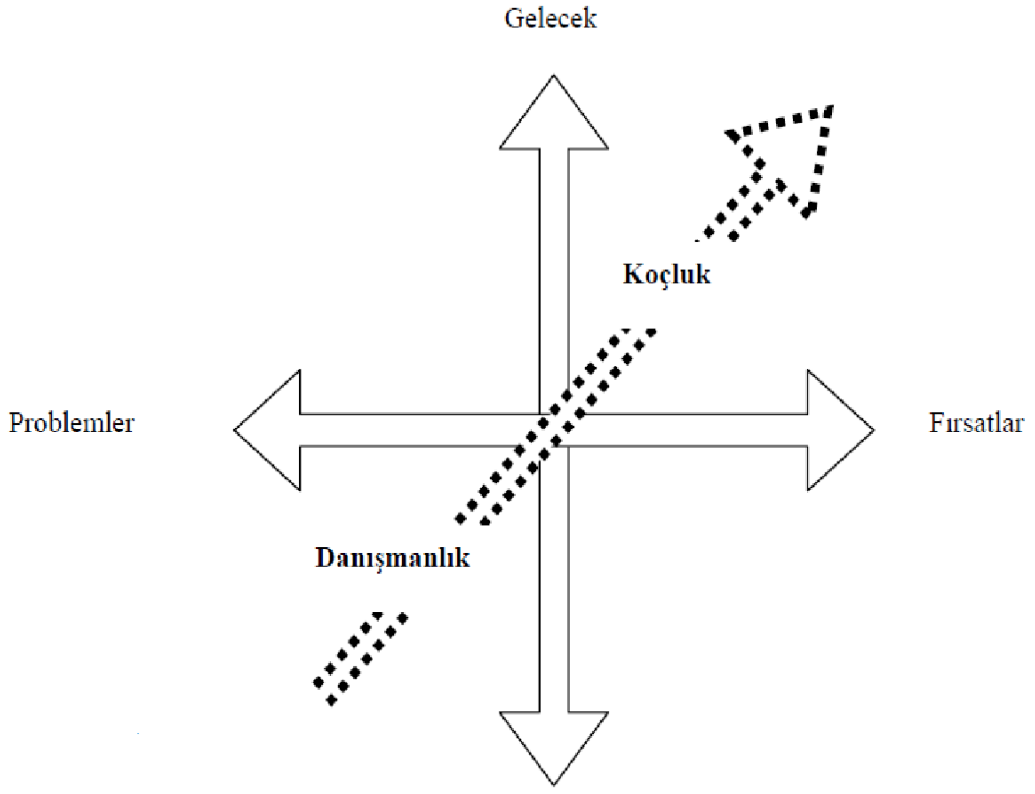
Koçluk; mentorluk, danışmanlık, terapi, eğitim temelde birbiriyle ilişkili fakat asıl ilgi alanları bakımından farklılık gösteren alanlardır.

Koçluk ve Danışmanlık: Danışmanlık, bireylerin kendilerine ve çevrelerini daha iyi analiz edecekleri ve bu analizi daha anlamlı ve yaratıcı kılacakları amaçlarıyla, başka insanların yaşam deneyimlerinden yararlanarak, yaşam deneyimlerini sorgulama süreci olarak tanımlanabilir (Hansen ve Tennyson, 1975).

Danışmanlık hizmetinde danışman danışanın sorunlarını düzeltici etkiye sahiptir, çünkü danışman o konu üzerinde uzmandır ve danışana önerilerde bulunur. Danışan da bu önerileri uygular. Ancak koçlukta koç konu üzerinde uzman olmak zorunda değildir. Koç sadece karşısındakine çözümleri bulması için yön gösterir ve kaynak sağlar. Şahıs ise çözüme giden yolu bizzat kendisi bulur (Çınar, 2007: 1-25).

Koçluk ve danışmanlık birbirinden farklı kavramlardır. Koçlukta daha iyi bir başarı amacıyla danışan geliştirilmeye çalışılır. Danışanın direk kendisiyle değil problemlerini çözmeyle ve gelişimiyle ilgilenir. Danışman ise danışanın kendisiyle kişisel problemlere odaklı olarak çalışır (Aydar, 1999: 64).

Yani koçluk ile danışmanlık arasındaki temel fark danışmanlığın problem odaklı, koçluğun ise gelecekteki fırsatlarla ilgili olmasıdır.



Şekil 1: Koçluk ve Danışmanlık Arasındaki Fark (Aydoğdu, 2004: 12).

Koçluk ve Terapi: Terapi; psikologlar, psikiyatristler ve diğer terapistler tarafından zihin sağlığını geliştirmek amacıyla yapılan bir hizmettir. Terapi yöntemine, zihinsel ve ruhsal performansı etkileyen derin konular veya sorunlar için ihtiyaç duyulur (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2011: 23).

Terapide de koçlukta da hedef, danışanda davranış değişikliği oluşumudur. Her iki yöntemde de karşılıklı güven esastır. Koçta terapist gibi sorular sorarak olaya ışık tutma gayreti vardır. Koçluk danışanın performansını artırmasını, hayat kalitesinin yükselmesini sorumluluğunu taşıyacağı kararları kendisinin vermesini hedefler. Terapi ise danışanın çözümleyemediği sorunlara odaklanır ve danışanı duygusal yüklerden kurtarmayı, sorunlara kaynaklık eden davranış ve düşünce kalıplarını değiştirmeyi hedefler. Ayrıca koçluk genellikle danışanın profesyonel hayatıyla

ilgilenirken, terapistler profesyonel ve özel hayat ayrımı yapmadan danışanın problemiyle ilgilenir (Bluckert, 2005: 91-94).

Tablo 1. Koçluk ve Terapi Benzer ve Farklı Yanlar

| Koçluk ve Terapi | |
|--|--|
| Benzer Yanlar | Farklı Yanlar |
| Her ikisi de kişilerin değişim süreçlerinde rol oynar. | Terapi yapabilmek için formal bir Psikoloji eğitimi şarttır. Koçluk için geçerliliği tanımlanmış formal bir eğitim yoktur. |
| Her ikisi de değerlendirme yapar. | Terapi bugün ve gelecekle birlikte geçmiş düşümlerin çözümlenmesine de odaklanır. Koçluk geçmişe odaklanmaz. |
| Her ikisi de değerleri irdeler ve tanımlar. | Terapi derecesi değişmekle birlikte, işlevsel olmayan süreçlerle ilgilenir. Koçluk ise klinik mevzulara yönelmez. |
| Her ikisi de danışan odaklıdır. | Terapi geçmişle ilişkili duygularla da çalışırken, Koçluk hedef koyma ve ileriye dönük adımlarla ilgilidir. |
| Her ikisi de etkin dinleme ve yansıtmayı içerir. | Terapistler Koçlara göre daha az kendilerini açarlar. |

Kaynak: (Aydoğdu, 2004: 13)

Koçluk ve Mentorluk: Mentorluk, gönüllü bir yetişkin (akıl hocası, usta) ile daha az tecrübeli (akıl talebesi, çırak) arasında, gencin gelişimine katkıda bulunmak, ona yol göstermek, iş hayatı ve genel konularda bakış açısı edinmesini sağlamak amacıyla kurulan bir ilişkidir (Köktürk, 2006: 26).

Mentorluk en genel anlamıyla “tecrübeli bir kişi olarak, mesleğinde acemi sayılan bir kişiye hayatındaki bir sonraki adımı atmasını sağlayan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Bakioğlu, Göğüş, Ülker, Bayhan ve Özgen, 2013: 5).

Mentorluk, kökeni Yunan mitolojisine dayanan 3500 yıllık bir kavramdır. Yunanlı ozan Homeros'un Odyssey Destanı'na göre Mentor; büyük imparator Odyssey'un Truva savaşlarına giderken, varisi Telemachus'u ve evini emanet ettiği sadık ve güvenilir bir aile dostudur. Yıllar sonra mentor, koruyuculuk görevinin ötesine geçerek, Telemachus'un özel öğretmeni ve güvenilir bir akıl hocası konumuna gelmiştir. Mentor terimi; deneyimini, uzmanlığını ve bilgeliğini paylaşan binlerce insanı tanımlamak için kullanılmıştır. Ortaçağda mentorluk, "öğretmen-öğrenci" ilişkisine benzer şekilde yorumlanmıştır. Öğrenci, mentorun deneyimlerinden yararlanmakta; mentor ise, onun gelişimini sağlamakta ve cesaretlendirmektedir (Ceylan, 2002: 17).

İlgili literatür incelendiğinde "koçluk" kelimesi yerine "mentorluk" kelimesinin kullanıldığı görülmektedir. Koçluğun mentorluk tanımıyla özdeşleşen temel özellikleri şunlardır: Sürece ve desteğe dayanan ilişki, yardım, öğretme ve öğrenme, yansıtma ve kariyer gelişim süreçleri, resmi bir sistem ve mentor tarafından geliştirilen roller (Bakioğlu ve diğerleri, 2013:7).

"Mentorluk" ve "koçluk" kavramları kimi zaman birbirleri yerine kullanılmaktadır ancak iki kavram arasında farklar mevcuttur. Koçun görevi çalışanın performansını geliştirmek için çalışanda farkındalık oluşturmaktır. Mentor ise çalışan ile olan ilişkisinde kaynak işlevi görmektedir. Bu da koçluk ve mentorluğun en önemli ayrım noktasıdır (Elgün, 2007: 8).

Tablo 2. Koçluk ve Mentorluk Benzer ve Farklı Yanlar

| Koçluk ve Mentorluk | |
|--|---|
| Benzer Yanlar | Farklı Yanlar |
| Her ikisi de üstün kişilerarası beceriyi gerektirir. | Mentorluk bir diğerinin uzmanlığından yola çıkarak bir gelecek inşa eder, Koçluk ise kişinin kendi potansiyelinden yola çıkarak bir geleceğe odaklanır. |

Tablo 2. Koçluk ve Mentorluk Benzer ve Farklı Yanlar (devam)

| | |
|---|--|
| Her ikisi de kişinin daha üretken olması için performansını geliştirmeye odaklanır. | Mentorlar genelde üst düzey yönetici seviyesinde deneyimlidirler ve organizasyonel yapı, yönetmelik, kültür ve güç dağılımı bazında derin bilgi birikimleri vardır. |
| Her ikisi de kişinin kendisini aşması için destek verir. | Mentorlar stratejilere ve yönetmeliklere dair rahatça tavsiyede bulunabilirler, oysa Koçlar kişilerin kendi cevaplarını bulmalarını destekler. |
| Her ikisi de belli bir seviyede organizasyonel “know-how” sahibi olmayı gerektirir. | Mentorlar kişilerin kariyerini ilerletmede ve terfi etmelerinde belli bir seviye güce ve etkiye sahiptirler. |
| Her ikisi de yetkinlik ve beceri gelişimi için öğrenmeye ve ilerlemeye odaklanır. | Mentorlar uzmanlıklarının/organizasyonlarının standartlarını, normlarını ve değerlerini örnekler ve aktarırlar. Koçluk daha çok kişinin kendi değerlerini, vizyonunu ve standartlarını irdeleme ve geliştirme ile ilgilidir. |
| Her ikisi de rol model oluşturur. | Mentorluk genelde tamamıyla kariyer odaklıdır ve Mentor kendi alanında uzman olarak tanımlanır. |

Kaynak: (Aydoğdu, 2004: 16).

Koçluk ve Eğitim: Koçluk eğitimden farklıdır çünkü eğitim, bir bilen bir bilmeyen arasında didaktik bir yöntem ile gerçekleşir. Koçlukta ise bir öğrenen vardır ama bir bilen yoktur. Koçlar; danışanlarının zaten bilgiye sahip olduklarını fakat hayata geçirmekte zorluk çektiklerini farz ederler. Bilmek ve yapmak arasındaki farkı kapatmayı amaçlarlar. Ayrıca eğitim ve koçluk yöntemleri uygulanış süreleri bakımından da birbirinden ayrılırlar. Koçluk; danışan ve koç arasında daha yakın bir

ilişki kurarak, koçun danışanının tutum ve davranışlarındaki değişimi gözlemleyebilmesi, kendisinin fark ettiği noktaları danışanın da fark edebilmesini sağlayabilmesi için daha uzun süreli uygulanan bir yöntemdir (Kadıoğlu, 2005).

Koçluk ve Eğitim arasındaki bazı farkları şöyle sıralanabilir:

- Eğitim ajandası eğitmen tarafından belirlenmiştir ve sabittir, oysa Koçlukta ajandayı danışan belirler ve esnektir.
- Eğitimlerde değişim dış kaynaklıdır, oysa Koçlukta danışanla birlikte değerler ve içsel motivasyon kaynakları tanımlanır.
- Eğitimlerden herkes farklı derecelerde yararlanır. Koçluk kişisel olduğu için, söz konusu olan kişinin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayacak şekilde kişiye özel tanımlanır.
- Eğitimlere katılım genelde zorunludur, Koçluk ise gönüllüdür.
- Eğitimlerde geribildirim için pek fazla fırsat olmaz, oysa Koçluk sürekli geribildirim ve öğrenim esasına dayalıdır.
- *Koçluk sürdürülebilir davranışsal değişimi hedefler*, eğitimler ise düşünsel ve davranışsal değişim için kısıtlı kalır.

Koçluk ve benzer kavramları, olaylar karşısında gösterdikleri yaklaşımlar açısından inceleyecek olursak (Aydın, 2007: 43);

Danışman yaklaşımı: "Bulduğumuz çözüm budur, bunu uygulayın."

Eğitmen yaklaşımı: "En iyi uygulama yöntemi böyledir..."

Psikolog/ terapist yaklaşımı: "Böyle davranmanızın sebebi..."

Mentor yaklaşımı: "Beni takip edin, yaptıklarımı örnek alın."

Koç yaklaşımı: "Ne yapmayı amaçlıyorsun?" şeklinde bir tarz benimsemektedir.

Görüldüğü üzere koçluk olaylara bakış açısı bakımından diğer faktörlerden önemli ölçüde ayrılmakta ve bireye hazır bilgiyi sunmak yerine hareket planına dâhil etmeyi amaçlamaktadır.

Koçluk ile karıştırılan bazı yöntemlerin farklarını araba kullanmayı öğrenmek isteyen bir kişiyi temsili olarak örneklersek (Wilson ve McMahon, 2006: 3);

- ✓ Terapist, sizin araba kullanmanızı engelleyen sebepleri araştırır ve bunun için araba kullanmayla ilgili geçmiş deneyimlerinize odaklanır.
- ✓ Danışman, araba kullanmanız için gerekli bilgilerin tümünü size aktarır. Daha sonra sizi yalnız bırakır ve altı ay sonra başarabilmiş misiniz diye kontrol eder.
- ✓ Mentor, araba kullanma ile ilgili deneyimlerini sizinle paylaşır ve püf noktaları size iletir.
- ✓ Koç, sizi koltuğa oturtur, kendisi de yolcu koltuğuna oturur. Sizi araba kullanmanız için cesaretlendirir ve destekler. Bu destek siz arabayı kendi başınıza kullanabileceğinize kanaat getirene kadar devam eder.

2.1.1.3 Koçluğun Amacı

Koçluk genellikle ilgi alanları, yetenek ve deneyimleri farklı insanların birlikte çalışmalarını ve birbirlerini ortak olarak görmelerini amaçlayan bir lider izleyici ilişkisidir. Bu ilişkideki temel amaç, var olan potansiyeli kullanarak kişinin önündeki engelleri aşma yoluyla kendi verimliliğini çoğaltmasını sağlamaktır. Koçluk sürecindeki temel hedef, elemanların kendi niteliklerini keşfedip geliştirmeleri sonucu zamanla özyönetim yeteneği oluşturmalarını sağlamaktır. Böylelikle koçluk yönetimi, mevcut ve gelecekteki beklentilere yönelik yetilerin geliştirilip sağlamaştırılması sürecine önemli bir katkıda bulunmaktadır (Çınar, 2007: 3).

Koçluk, insanlara kim olduklarını, ne olabileceklerini ve potansiyellerini açığa çıkarmak için izlemeleri gereken yolları anlatır. Post-modern örgütlerde, rekabetin sürdürülebilmesi için temel faktör “yenilik”tir. İşletmeler değişime ayak uydurabilmek için her geçen gün kendilerini yenilemek zorundadırlar. Bunun için de

işletme bünyesinde çalışan bireylerin, yenilikleri gerçekleştirebilecek öğrenme becerileri geliştirmeleri gerekmektedir. Koç özelliğine sahip bir yönetici takım çalışmasını kolaylaştırmaya odaklanmıştır. Bu süreçte koçluğun amacı kaynak sağlamak, engelleri ortadan kaldırmak ve takımı desteklemektir. Bu sayede koçluk süreci takımın öğrenmesini, problem çözmesini ve etkinliğini geliştirebilmesini hedefler (Özalp ve Demirci, 1999: 42).

Koçluk tüm alanlardaki bilinçli, yaratıcı ve hayal gücüne dayanan seçim ve davranışları yeniden kazandırmak için tüm kör noktaları aydınlatan güçlü bir araçtır. Bir birey olarak var olduğumuzdan beri her birimizin farklı alanlarda kör noktaları bulunmaktadır. Tecrübe etmişsinizdir ve hatta diğer insanların saklı kalmış güçlü yönlerini, gerçeklerle uyuşan bilinçli düşünce ve davranışlarını ortaya çıkarmada yardımcı olmuştunuzdur. Douglas ve McCauley (1999: 207)'e göre koçluğun amacı, performansın artırılması ve hedefe ulaşmayı kolaylaştıran bilişsel, duyuşsal ve davranışsal değişikliklerin sürdürülmesidir.

Koçluk, hedefe ulaşma stratejileri bütünüdür. Her hedef kişiye özeldir ve genel bir hedefe ulaşma stratejisi yoktur. Koç, çalıştığı kişinin ruh haline uygun olarak etkili hedefe ulaşma stratejilerini o kişiye uygun hale getirir. Koçluğun en belirgin amacı, bir hedefi sonuçlandırma becerileri kazanmak ve bu süreci sonuna kadar yönetebilmektir. Koç öncelikle güçlendirici sorular yardımıyla çalıştığı kişinin beklentilerini, hedefe ulaşmak için nasıl bir ruh haline ihtiyaç duyduğunu ve hangi adımları atması gerektiğini ortaya çıkarır. Sonrasında bir eylem planı oluşturulur ve bu eylem planı birlikte uygulamaya geçirilir.

Koçluğun amacı, eğitim yoluyla kazanılmış gibi, beceri ve tutumların pekiştirilmesidir. İş görenlerin işle ilgili becerilerinin tutum ve davranışlarında arzulanmış değişiklikleri meydana getirmektir. Bunu gerçekleştirmek için yöneticiler aşağıdaki faaliyetleri yapmalıdır (Yılmaz, 1999: 61):

1. Yönetici liderlik tarzını değiştirebilir.
2. Çalışma grupları değiştirebilir.
3. Kaynaklar ve çalışma şartları değiştirilebilir.

4. İş görenlerin bir durumu algılayışı değiştirilebilir.
5. İş görenlerin becerileri değiştirilebilir.

İş görenlerin amaçları değiştirilebilir.

2.1.2 Koç Kavramı

Koç kavramı kelime olarak; bazı belirli etkinliklerde, sporcu sanatçı veya takımlara talimat veren, onları çalıştıran veya rehberlik eden kişi anlamındadır (Evered ve Selman, 1989: 24). Türkçe sözlüklerde de koç kelimesi; eğiten, çalıştıran rehber olan, gerçekleri öğreten, ipuçları veren, çalıştırıcı gibi ifadelerle karşılanmaktadır. Koç kelimesinin kökeni Macarca kocs kelimesinden gelmektedir. Kocs, 16. Yüzyılda Macaristan'da kapalı, dört tekerlekli, yaylı taşıma araçlarının yapıldığı kasabadır (White, 1970: 425). Günümüzde de şehir içinde taşıma yapan araçlara “bus” (otobüs) denirken, uzun yolculuklar için “coach” sözcüğü kullanılmaktadır (Baltaş, 2007).

Koç kavramı ilk olarak bu anlamıyla kullanılmıştır. Anglosakson kültürlerde koç sözcüğü öncelikle tenis ve golf sporlarında kullanılmıştır (Poussard, 2004). Daha sonra kendilerini başarıya taşıyan rehber öğretmenleri için bu kelimenin kullanıldığını koçluk kısmında belirtilmiştir. Öncelikle spor alanında kullanılan koç kavramı günümüzde yönetim, işletme, organizasyon, sanat, eğitim gibi pek çok alanda kullanılmaktadır.

Eski Yunan düşünürlerinden Sokrates (M.Ö. 470-399) kendine özgü bir öğretim metodu geliştirmiş, adına da “sokratik yöntem” demiştir. Bu yöntemde soru sorma, çözümlenme yapma, neden arama, sonuç çıkarma ve genellemede bulunma gibi mantıksal bir düşünme esas olmuştur. Sokrates' e göre zekalar “gerçeğe gebedir”. Eğitim sanatı da bu gerçekleri “doğurtmaktan” ibarettir. Böylece Sokrates kendi sorgulama yöntemine Yunanca “doğurtma sanatı” anlamına gelen “maiötik” adını vermiştir. Mütemadiyen gözleme ve karar vermeye başvurulmuş bu sokratik yöntemde soru sormanın son derece üstün eğitsel değeri olduğu ileri sürülmektedir (Hesapçioğlu, 1998: 102). Diğer bir tanımda koç “beceriye ortaya çıkaran ebe”dir, tipik bir didaktik öğretmen değildir (Landsberg, 1999).

Literatürdeki bazı koç tanımları şu şekildedir:

- Danışanın güçlü ve zayıf yönleri ile ilgili düzenlemeler yaparken, mevcut problemleri hakkında uygun bir bakış açısı yakalamasına yardımcı olmak için aktiviteler tasarlar (Russell, 2009).
- Koç, kişinin öğrenme, performans gelişimi ve değişim yeteneğini geliştirir, potansiyelini en etkili şekilde kullanması için ona bir yol haritası çizer. Bunu yaparken kişinin bulunduğu yer ile ulaşmak istediği yer arasında yapacağı yolculukta nelere ihtiyacı olacağı konusunda onu düşünmeye iter (Eğmir, 2012: 11).
- Kişisel kariyer planlama uzmanıdır. Kariyere etki edecek tüm değişkenleri belirler ve bunlarla ilgili fikirler geliştirir. Çalışanın performansını ve imajını geliştirici adımlar atar. Kişinin yeteneklerinin keşfetmesini sağla, güçlü ve geliştirilmesi gereken özelliklerini danışanına bildirir (Bennett ve Bush, 2009: 2).

Greenslade'nin ("Don't Boss, COACH", Forrest C. Greenslade, Ph.D.) C.O.A.C.H kısaltması şu şekildedir (Akidil, 2000):

Collaborate-İş birliği yap: çalışanlarıyla ortak çıkarlar için işbirliği içinde olmak gerektiğini göstermek.

Observe-Gözle: Çalışanların gelişimini sürekli olarak izlemek. Geri bildirim vermek. Duygularını anlamak ve başarılarını kutlamak.

Ask-Sor: çalışanlardan bilgi almak. Katkılarına ortam hazırlamak, katkılarını istemek. Onlardan öğrenmek.

Challenge-Zorla/Meydan oku: Varsayımları tartışmak. Diyaloglara ortam hazırlamak. Yanıtları zorlamak. Problemleriyle ilgilenmek. Korkularının üstüne gitmek.

Hypothesize-Hipotez üret: Araştırmaları üzerinde çalışmalarını için düşünceler ortaya atmak, iddialarına mantıklı yaklaşım desteği vermek.

Dolayısıyla; koçluk, bireyleri ve takımları sonuçlara ulaştırmak için yetkilendiren, geliştiren ve cesaretlendiren uygun ortam ve koşulları yaratan yönetsel bir eylemdir.

Koçlar, insanları “buldukları” yerlerden “olmak istedikleri” yerlere gitmelerine yardımcı olurlar. Ancak bunu yaparken, cezalandırma ve tehdit etme yerine cesaretlendirme, özendirme ve bilgilendirme yolunu kullanırlar. Koçluk kavramı ile ilgili ilgi alanını net olarak belirlemek için koçluğun ne olduğunu ve ne olmadığını aslında açıklamak mümkündür (Mentor, 2012: 17).

Koçluk nedir?

- Bir öğrenme ve kendini geliştirme aracıdır.
- Bir insanı sahip olduğu hedeflere yönlendirmektir.
- Birlikte kararlaştırılmış sonuçlara ulaşmak amacıyla karşılıklı deneyim ve kanaat paylaşımıdır.

Koçluk ne değildir?

- Herhangi bir kişinin davranış ya da hareketlerini düzeltme imkanı değildir.
- Herhangi bir kişiyi, hedeflerine varılmasını sağlayacak önlemler almaya yönlendirmek değildir.
- Her şeyin yanıtını bilen bir uzman ya da yönetici olmak değildir.

2.1.2.1 Etkili Bir Koçun Sahip Olması Gereken Özellikler

Koçluk yaklaşımını diğer yaklaşımlardan ayıran bazı özellikleri mevcuttur. Öncelikle koçluk, ortaklık anlamındadır. Çift yönlü bir ilişkidir. Sonuç üretmek ve vizyon oluşturmak için bağlılık yaratır. Şefkat, sevecenlik, önyargısız düşünme ve sevgiyi esas alan bir süreçtir. Konuşma ve dinleme temeline dayanır. Her ilişki durum ve birey benzersiz olarak değerlendirilir. Danışanlar koç tarafından yönlendirilmeye isteklidir. Bireye olduğu kadar takım için de duyarlılık içerir. En önemlisi mevcut başarının ötesine gitmeye çalışır (Evered ve Selman, 1989).

Koçluk esas itibarıyla yetiştirmede ve geliştirmede kullanılan bir yöntemdir. Temelinde “öğrenci”nin kontrollü bir şekilde öğrenmesi vardır. Aktif olan

öğrencidir, koç gözlemleyici, yorumcu ve geri bildirim vericidir. Gelişmek isteyen kişi, “öğrenci” işi fiilen yapar. Koç yanındadır, fakat karışmaz, gözlem yapar ancak öğrencinin tüm sorularını cevaplamaya hazırdır. Öğrenci deneyerek, düşünerek, sorun çözerek, tahmin yaparak, karar vererek kendini geliştirmeye çalışır. Koç, öğrencinin performansını nerelerde ve nasıl geliştirmesi gerektiğini bilir, geribildirim verir, öğrencinin özgüvenini artırır. Öğrenci bu yolla yeni bilgi, yetenek ve beceri kazanır. Günümüz yönetim ortamları, yöneticileri böyle bir role sevk etmektedir (Koçel, 2001).

Koçluk tanımlarından yola çıkarak, koçun etkili bir koç olabilmesi için bazı yeterliliklere sahip olması gerektiğini söylenebilir.

Çınar (2007: 6-7)' e göre koçluk sürecinde başarılı liderler;

- Yaptıkları işlerin amacının ne olduğunu iyi bilirler.
- Ahlak anlayışları gelişmiştir.
- Sadece yaptıkları işe değil aynı zamanda çalışanlarına da bağlılık ve sorumluluk duygusu taşırlar. Çalışanlarının başarısını ve iyiliğini kişisel amaçları olarak görürler.
- Bireyin ve organizasyonun performansı yani kişinin ve kurumun birlikte başarısı için kendilerini adarlar.
- Çalışanlarla ve diğer ilgili taraflarla sürekli ve etkili iletişim içindedirler.
- İzleyicilerini sorumluluk duygusundan arındırmadan onların yaptıklarının sonuçlarından kişisel olarak sorumluluk duygusu taşırlar.
- Dürüst ve açık sözlüdürler, çalışanlarından geliştirmelerini istedikleri hemen tüm özellikleri sergilerler. Rol model oluştururlar.
- Koçluk ilişkisi içinde olduğu birey ya da takımların motivasyonlarını ve performanslarını etkileyen tüm olayları ve gelişmeleri yakından izlerler.
- Ayrıntılara önem verirler, dikkatli bir gözlemci ve dinleyicidirler.
- Eğitici ve öğretici rolünü üstlenirler.
- Öğretmen oldukları kadar öğrenci olmayı da bilirler ve bunu isteyerek yaparlar.
- Geçmişteki hatalara takılıp kalmazlar, hatalardan ders çıkarırlar.
- Söylediklerini yaparlar ve yaptıklarını söylerler.

- Güvenilir insanlardır. İnsanlar arası ilişkilerde güvenin rolünü ve önemini çok iyi bilirler.
- Düşünce ve davranışlarıyla çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayacak seçenekleri üretirler. Çalışanların kendilerini açık ve dürüst bir şekilde ifade edebilmelerine fırsat verirler ve açık - dürüst iletişime uygun ortamı yaratırlar.
- Çalışanları değerli görürler, düşüncelerine önem verir, kararlarına ve davranışlarına saygılı ve anlayışlı yaklaşır.
- Çalışandan beklenenler konusunda net ve açık ifadeler kullanırlar. Böylece, organizasyonun beklentilerinin de gerçekleşmesini sağlarlar.

“Hedefi tutturmak için değişen koşullara hızla uyum sağlamak öne çıkar. Yaşamla bütünleşmek, ihtiyaçları fark etmek, engelleri kaldırmak ve değişim dalgalarını ileriye taşımaktır” (Baltaş, 2011: 35).

Koçluğun temeli karşılıklı güven ve saygıya dayanmaktadır. Koçun öğrenciye ilerleme kaydettirebilmesi için, öğrencinin koçluğu kabul etmesi ve bu süreçte istekli olması gerekir. “Koç, insanları bu konuda motive ederek olumlu tutum sergilemelerini sağlar. İnsanları motive edebilme özelliği; kişinin kendisini ve birlikte çalıştığı insanları başarıya odaklayarak harekete geçirebilmesidir” (Baltaş, 2011).

Koçların, problem çözme becerisine de sahip olmaları gerekir. Problem çözme; problemleri doğru teşhis edip tanımlayabilme ve aynı zamanda etkili çözümler üretip bu çözümleri uygulayabilme yetisidir. Problemin ele alınışında kişinin dikkatli, disiplinli ve sistematik olması gerekir. Problemi çözmeye yönelik sistematik yaklaşım basamakları;

- Problemi belirlemek ve tanımlamak,
- Oluşma sebeplerini saptamak,
- Çözüm seçenekleri üretmek ve onları değerlendirmek,
- Ne yapılacağına karar vermek ve bunu etkili bir biçimde uygulamaktır (Baltaş, 2011).

Martens(1990)'a göre başarılı koçlukta beş temel özellikten bahsedilebilir. Bu özellikleri taşıyanlar, çalıştıkları kişi ve gruplarla etkili bir koçluk ortaya koyacaktır.

Tablo 3. Koç'un Beş Temel Özelliği

| | | | |
|----------|----------------------|--|--------------------------------|
| C | Comprehension | Geniş ve etraflı olarak kavrama, bilme ve anlama | |
| K | O | Outlook | Dünyaya, yaşama bakış, felsefe |
| O | A | Affection | Sevgi ve bağlılık |
| Ç | C | Character | Karakter, kişilik |
| H | Humor | Şakadan anlama yeteneği, şakalaşma ve mizah | |

Kaynak: (Martens, 1990)

Comprehension: Başarılı koçlar yapılan işle ilgili olarak detaylı, etraflı, derin bir bilgiye anlayışa, kavrayışa ve kural bilgisine sahiptirler. Bilgi ve deneyimlerini sürekli artırır, kendi alanlarındaki kurs, panel, seminer, konferanslara katılırlar, çıkan yayınları ve yenilikleri takip ederler.

Outlook: Koçun dünyaya, yaşama, insanlara bakışı onun yaşam felsefesini meydana getirir. Koçun yaşam felsefesi onun koçluk felsefesi üzerinde belirleyici olur. Sonuçta koçun yaşam ve koçluk felsefelerine bağlı olarak da yapılan işle ilgili felsefe ortaya çıkar. Koçun dünyaya, yaşama, koçluğa ve işe bakışı, onun amaçları ve hedefleri ile bir etkileşim, bir bütünlük oluşturur.

Affection: Sevgi ve bağlılık koçu diğerlerinden farklı kılan en önemli özelliklerdir. Sevgi ve bağlılıkları olan koçlar çalışanları geliştirmekten, paylaşmaktan zevk alırlar ve onlara önem verirler. Bu koçlar sadece iyi durumda olanlarla değil gelişmekte olanlara ve biraz geri durumda olanlarla da ilgilenirler ve onlara yardım elini uzatırlar.

Character: başarılı koçlar karakterli ve ilke sahibi insanlardır. Koçlar söyledikleri ile davranışları arasında tutarlılık sergilemelidir. Karakter, yapılan işle ilgili olarak

uygun, yerinde, doğru, dürüst ve tutarlı davranışları benimsemek ve göstermektir. Ayrıca sağlam karakterli koçlar karşılaşma öncesi, sırası ve sonrasında duygularını kontrol etmeyi başarırlar. Bu koçlar hiç kimsenin mükemmel olmadığını bazen kendilerinin de yanlışlık yapabileceklerini, bütün bunların da bir öğrenme ve gelişme deneyimi olduğunu bilirler ve yanlışlıklardan korkmazlar.

Humor: Başarılı koçlar her zaman kendilerine, oyuncularına ve dünyaya şakayla bakabilme, mizahtan anlama ve esprili olabilme yeteneğine sahiptirler. Yaşam ve işler birçok deneyimlerden meydana gelmektedir. Bu deneyimler içinde bazen yanlışlıklar da söz konusu olmaktadır. Koç bunları çok aşırı ciddiye almamalı, şakayla bakabilmeli ve düzeltme yollarını düşünmelidir (Akt. Yılmaz, 1999: 78-80).

2.1.3 Koçluk Becerileri

Koçluk sürecinin, istenen performansa ulaşmak için koç ve danışan arasında kurulan planlı bir gelişim ilişkisi olduğu belirtilmişti. Buradan da anlaşılacağı gibi koçluk ilişkisi danışanın gelişimine odaklanmış özel bir ilişkidir. Koçluk sürecinde, koç ve danışan arasında etkin bir iletişim kurulması sürecin başarıya ulaşması için çok önemlidir.

Voss (2002: 65-66)'a göre koçluk etkileşimlerinden olumlu sonuçlar alınması eğiticinin,

1. Koçluk sürecini destekleyen temel şartları oluşturmasına,
2. Koçluktaki kritik becerileri kullanmasına,
3. Koçluk sürecinin temelini teşkil eden iletişimi gerçekleştirebilecek kadar disiplinli olmasına,
4. Koçluk becerileri ve iletişimi performansı geliştirmeyi sağlayacak şekilde kullanmasına bağlıdır.

Yeni bir çalışana eğitim vererek veya deneyimli bir çalışana yeni beceriler öğretmek birebir koçluk yapma tekniği becerileri geliştirmenin mükemmel bir yoludur (Fuller, 1998: 144).

Koçluk yöneticilerin çok çeşitli becerilere sahip olmasını ve sürekli bir biçimde kendini geliştirmesini gerektirmektedir. İyi bir koçluk yapmayı isteyen yöneticilerin geliştirmesi gereken en temel beceri, iş görenlere emretmek, söylemek, bilgi ve haber vermekle koçluk yapılamayacağını anlamaları olmalıdır (Öztürk, 2007: 40).

Koçun, koçluğu en verimli şekilde kullanması için gerekli kişisel özelliklerinin yanında bazı koçluk becerileri vardır. Literatürde koçluk becerileri ile ilgili çok çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır.

Yılmaz (1999: 62), belli başlı koçluk becerilerini; *Dinleme becerisi*, *Beden dilini kullanabilme becerisi*, *Gözlem becerisi*, *Soru sorma becerisi*, *Danışmanlık becerisi* olarak sınıflandırmıştır.

Çevik'e (2004) göre yöneticilerde olması gereken koçluk becerileri;

- performans gelişimi için geri bildirim sağlama,
- etkili soru sorma,
- kurumun vizyonuna sahip çıkma (paylaşılan vizyon),
- empati,
- iletişim becerileri,
- etkili dinleme,
- kendine güven,
- açık ve dürüst olmak,
- liderlik becerileridir.

Koçluk için yöneticilerde bulunması gerekli beceriler şu şekilde sıralanabilir (Kalkan, 2009: 13):

- Dinleme Becerileri
- Araştırma Becerileri
- Öğretme Becerileri
- Geri Bildirim Verme Becerileri
- Sözlü Olmayan Beceriler
- Sözlü Beceriler

2.1.3.1 Dinleme Becerisi

Günlük iletişimin yaklaşık dörtte üçü sözel iletişim olup okumak, yazmak ve konuşmaktır. Bunun yarıya yakını da dinlemekten oluşur (Yılmaz, 1999: 106). Geliştirilmesi en zor becerilerden biridir. Çünkü kişinin aynı anda duyma ve düşünme kapasitesine bağlıdır. Dinlemek sadece söyleneni duymak değildir, fakat konuşulan sözlerin arkasında ne yattığını anlama çabasıdır. İyi bir dinleyici, karşısındaki kişinin düşüncelerini yetersiz biçimde ifade etmesine rağmen yapıcı bir şeyler önerdiğini düşünüp, bunu keşfetmeye çalışır. Bir koç yetiştirdiği kişinin düşüncelerini anlayabilirse o zaman onun düşüncelerini istenen yönde etkileyebilir. Öyleyse dinleme koçluk için başlangıç noktasıdır. Çünkü bu sayede koç, bireyin düşüncelerinin hangi noktaya doğru geliştiğini ve hangi noktadan ilerlemenin başlatılabileceğini bilir ve bu noktaları oluşturur (Akt. Aydar, 1999: 89)

Özellikle iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik herhangi bir eğitim faaliyetinde dinlemeyi öğretme ya da dinleme becerilerini kazandırma, geliştirme de ön planda tutulmalıdır. Etkili dinlemenin engelleri şunlardır(Aydar, 1999: 89):

- Yorgunluk,
- Bir başka problemle meşgul olma,
- Konuşanın fikrine katılmama,
- Herhangi bir sebeple konuşandan hoşlanmama,
- Dışarıdan gelen gürültü veya dikkati bozan, dağıtan şey (eğlence gibi)
- Fiziksel açıdan rahatsız hissetmek,
- İleriyi düşünmek.

Bunlar hakkında düşünmeyi sağlamak için yöneticilere beyin fırtınası yaptırılabilir. Bu engellerin her biri tartışılmalıdır. Böylece dinleme becerilerini geliştirmede sebeplerden yola çıkmak çözüm üretmeyi kolaylaştıracaktır.

Dinlemek her zaman düşünüldüğü gibi sadece söyleneni duymak değildir, konuşulan sözlerin de ne anlatmak istediğini anlama çabasıdır. Koç, öğrencisinin söyleyeceği şeyi işitmeye odaklandığı için kendi ihtiyacını askıya alır. Bu ihtiyaçları arasında verecek cevapları ya da diyecek düşünceleri olması da vardır. Bu, danışanın doğru

mu, yanlış mı söylediğine yahut da onun fikirlerine katılıp katılmadığına karar vermektense ziyade, ne anlatmaya çalıştığını anlamak için dikkatini toplamayı gerektirir. Koçlar zamansız yargılamalarda bulduklarında; bilgi gelişimini yarıda kesmiş ve karşısındakine saygısı olmadığını göstermiş olur. Bu da ilişkinin yapısını ve güvenilirliğini bozmuş olur (Voss, 2002: 76-78).

2.1.3.2 Araştırma Becerisi

2.1.3.2.1 Sorgulama Becerisi

“Soru sorma bilim ve sanatı, bütün bilgilerin kaynağıdır.”

Adolf Berle

Soru sormak en önemli koçluk becerilerinden birisidir. Kilit olan, her soruyu değil güçlü soruyu sormaktır. Sorduğumuz sorular ne kadar basit, sonuç odaklı ve etkileyici olursa çalışanımıza o kadar büyük faydayı sağlarız. Soru ne kadar basit ve sade ise etkisi o kadar güçlenir. Çalışanı derin ve yönlü düşünmeye teşvik eder. Dolaylı, uzun, yönlendirici ve karmaşık sorular ise çalışanın kafasını karıştırarak iki tarafa da sadece zaman kaybettirir (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 49-50).

Yurdakul (2010: 79), bir konferans sırasında koçluğun tanımını *“Koçlar; soru sorarak para kazanan insanlardır.”* şeklinde yapmıştır. Soru sormak için konusunda bir koç için en önemli unsulardan birisi, kendi merakını gidermek ya da sorgulamak amaçlı değil, yardım etmek istediğini, destek vermek istediğini gösteren cümle kurulumu ve sözsüz ifadeleri kullanarak soru sormaktır. İyi soru sormanın önemli bir parçası da çözüm odaklı soru sormak. Koçluk anlayışının zaten doğası gereği, problemler odaklı soru bizim değil bilim adamlarının işi... Son parça da netleştirici/spesifikleştirici soru sormak. Bunun temel amacı, hem hayalden hedefe gitmek, hem de konunun ve yolun dağılması yerine, spesifik ve net bir yolun üzerinden ilerlemektir (Yurdakul, 2010: 84-87).

2.1.3.2.2 Bilgi Toplama Becerisi

Bilgi toplama sürecinde koçun güvendiği kişilerden yararlanması mümkündür. Danışanın yakınlarından, dostlarından bilgi almak danışan tarafından ihanete uğramak gibi algılanabilir. Bunun için danışanın ya da yöneticinin yakınlarına soru sormadan bilgi toplanmalıdır. Özellikle yöneticilerle ilgili bilgi toplarken mevkilerine bakmadan tüm çalışanların şikayet ve önerileri dinlenmelidir. Böylece yaratıcı fikirler ortaya çıkarılabilir (Miller, 2001: 16-19).

2.1.3.2.3 Gözlem Becerisi

Gözlem yapmak ve danışanın yeterlilikleri hakkında veri toplamak önemli bir koç özelliği olup böylelikle zayıf yönleri ve potansiyelleri hakkında değerlendirme yapılabilir. Çalışanın bilgi düzeyi, kişilik özellikleri, bilgi tarzı, ilgi alanları, değerler ve kariyer eğilimleri değerlendirilirken gözlem becerisi aktif olarak kullanılır (Çınar, 2007: 8).

2.1.3.2.4 Analiz ve Sentez Becerisi

Koç, açık iletişimde bulunarak problemleri analiz etmelidir. Bir yöneticiye ya da işgörene, sorunlu davranışlarını anlayıp değiştirmesi için yardım ederken, öncelikle bu davranışların sebeplerine dikkat etmek dolayısıyla yönetici ile çevresi arasındaki ilişkileri incelemek gerekir. Bu davranışları doğuran faktörlerin yanı sıra bunların diğer çalışanlar üzerindeki etkilerini de incelemelidir. Özellikle 5N+K (kim, ne, nerede, nereye, nasıl, neden) formülünü kullanarak problemler iyice tanınmalıdır. Koç, bireye kurcalayıcı sorular sorulmalıdır. Bu sorular bireyin neden bu şekilde davrandığını, performansıyla ilgili sorunları belirlemesini ve koçun bireyi anlamasını sağlar. Sizce ... bunu yaparsanız ne olur?, ...yapmayı denediniz mi?, ...yapmanın en iyi yolu nedir sizce? Gibi kurcalayıcı sorular etkin iletişimin yollarını açar ve bireyin problemlerinin merkezine ve çözümlerine yaklaştırır (Luecke, 2007: 30).

2.1.3.3 Öğretme Becerileri

Russel'a (2009) göre, danışanın sonunda bir şeyler öğrendiği ancak özünde öğretmek amacı taşımayan bir olgudur. Koç genellikle öğretmenden sonra gelir ve kişinin

potansiyellerini geliştirerek hedeflerine ulaşmasında yardımcı olur. Koç, öğretmen ve danışmandan farklıdır. İnsanlara hedef koymada, cesaretlendirmede ve sorularını cevap bulmada yardımcı olur ancak çok nadiren tavsiyede de bulunur. Birçok kişi koçun uzman görüşü vereceğine inanır ancak koçun işi danışanın problemlerini çözmek değil, kendilerinin çözmesine yardımcı olmaktır.

2.1.3.4 Geri Bildirim Verme Becerisi

Geri bildirim vermek meselesi, sorularla çıkılan yolun önemli bir itici gücüdür. Doğru geri bildirim, Koçluk çalışmasının, Koç tarafından, çözümcül ve samimi desteklenişidir. Geri bildirim mekanizması öğrenmenin en önemli parçasıdır. Geri bildirim konusuna 4 yönden bakabiliriz. (1) Övgü almak, (2) Övgü yapmak, (3) Eleştiri almak, (4) Eleştiri yapmak (Yurdakul, 2010: 92-93).

Koçluğun etkinliğine ilişkin geri bildirimlere de açık olmamız gerekir. Kendileri hakkında geri bildirim talebinde bulunan ve bunlar üzerinde düşünen koçlar kendi yönetim tarzlarının etkinliği konusunda daha fazla şey öğrenirler ve grup üyelerinin gözünde daha büyük bir güven tesis ederler. Geri bildirim alma yeteneğimizi iyileştirmek için (Mentor, 2006):

- Somut enformasyon talep edin.
- Açıklık isterken bunu öyle bir biçimde yapın ki karşınızdaki insan savunmaya geçmesin.
- Hem olumlu hem de olumsuz geri bildirim için açık olun.
- Karşınızdaki insanı duygu yüklü terminoloji kullanmaktan kaçınmaya özendirin.
- Savunmacı olmayın. Hareketlerinizi sadece istendiğinde gerekçelendirin.
- İster olumlu ister olumsuz olsun, size geri bildirimde bulunduğu için karşınızdakine teşekkür edin. Bu teşekkürünüz koçluk yaptığınız kişinin size olan güvenini ve örnek üretken davranışınızı pekiştirecektir.

Koç'un "olumlu geri – bildirim" dediğimiz şekilde geri – bildirim vermesinin önemli sebebi, doğa ile insan sistemiyle uyumlu olan, insan mekanizmasını "***istenen yönde***" (***istenmeyenlerden kurtulma yönünde değil***) yönlendirebilmektir. Bu bağlamda

Koçların klasik bir metodu da, “sandviç metodu”dur. Bununla birlikte bugün Koçların da daha çok yaptığı gibi, önemli olan metodu aynen bir kalıp olarak kullanmak değil, metodun mantığını, kendi geri – bildirim sanatına angaje etmesidir (Yurdakul, 2010: 96).

Sandviç metodunu şu örnek üzerinden incelenebilir:

Sevgili Hakan; çok beğeniyorum senin bir makale yazımı konusundaki titizliğini;

Olumlu geri – bildirimle giriş

bununla birlikte makalelerinde, kendi özgün fikirlerine, literatürden biraz daha fazla **nötr bağlaç** **eleştiri: performansa yönelik + yön gösterici**

yer versen sanırım daha iyi olabilir. Hem hepimiz senin konuna ne kadar hakim olduğunu ve

Olumlu geri – bildirim ile kapanış

hepimizi şaşırtan özgün fikirlerin olduğunu biliyoruz zaten.

2.1.3.5 Sözlü Olmayan Beceriler

Sözlü olmayan iletişim yani beden dilinin pek çok durumda, sözlü iletişimden etkili olduğu yaşanarak keşfedilmektedir. Barutçugil (2006: 119) çalışmasında, yeni bir bilim dalı olarak kabul edilmiş beden dilinin; göz teması, görünüm, jestler, beden hareketleri, yüz ifadeleri gibi karşıdaki kişi üzerinde çok etkili olan unsurlarının incelenmesinin önemini artırmakta olduğunu savunmuştur. İyi bir koç beden dilinin çeşitli araçlarını etkili bir biçimde kullanabilmeli ve diğer insanların beden dilleriyle verdikleri mesajları çok iyi bir şekilde çözümleyebilmelidir.

2.1.3.6 Sözlü Beceriler

Koçlar, sözel becerinin farkına varmalı, hitabet ve sunuş becerilerine sahip olmalıdır. Koç iş görenle olan iletişimde çok özele girmemek için genellemeler yapmalı, ben yerine biz ile başlayan cümleler kullanarak, çalışanla olan mesafesini

belirsizleştirmeli, düşündüklerini sıraya koyarak konuşmalıdır (Voss, 2002: 159-169).

Sözel beceriler ne söylediğimizden çok, nasıl söylediğimizle ilgilidir. Ses tonunun ayarlanması, vurgulama, dildeki kesinlik sözel yeteneği daha etkin kılar. Bu sebeple yöneticilerin vurgulamaya ve ses tonlarını gereğine göre değiştirmeye yönelik eğitim alması ve pratik yapması yararlı olacaktır (Kalkan, 2009: 19).

2.1.4 Koçluk Süreci

Koçluk programları, koç ile çalışan arasında güven ve gizlilik gerektiren bir “ortaklık” ilişkisine dayanır. Bu sürecin etkin işlemesi için karşılıklı sorumluluk ve istikrarlı bir çalışma gerekiyor. Koçun üzerinde durduğu konular, çoğunlukla çalışanın güçlü ve geliştirmeye açık yönleri ve hedefleri oluyor. Süreçteki temel amaç ise çalışanın vizyonunu geliştirmesi için eylem adımlarını belirlemek, performansını artırmak ve süreç boyunca kendisine ayna tutmasını sağlamaktır. Programın işleyişi, koç ile periyodik olarak (genelde haftada bir) yapılacak birebir görüşmeler ve her seansın sonunda alınacak kararlara dayanıyor. Her görüşmede bir öncekinin kararları ve çalışanın dönem içinde yaptıkları değerlendiriliyor. Başarılar birlikte kutlanırken, çalışanın hatalardan ders çıkarması ve stratejisini sürekli olarak geliştirmesi sağlanıyor. Galileo'nun bir sözü koçluk süreci için de anlamlı bir yaklaşım sunuyor: *“Kimseye bir şey öğretemezsiniz; sadece cevabı kendi içinde bulmasına yardımcı olursunuz.”*(Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 27).

Koçluk sürecine başlarken ilk yapılması gereken, sürecin nasıl yapılandırılacağına karar vermektir. Sistemli bir yaklaşım odaklanmayı sağlar ve başarı şansını artırır. Aynı zamanda ortaya çıkacak bireysel ve kurumsal ihtiyaçlara cevap verecek esneklik sağlanmalıdır. Süreç birbirine bağlı beş basamaktan oluşur (Baltaş, 2014).

1- Sözleşme: İyi hazırlanmış bir anlaşma koçlukta başarının anahtarıdır ve hedefleri, yöntemleri ve sonuçları belirler. Çoğu kez başarısızlıklar eksik ve yetersiz anlaşmalardan kaynaklanır. İyi bir anlaşma, ilgili tüm tarafların nelerden sorumlu olduğunu tanımlar ve kaygı ve direnci engeller.

2- Gözlem ve değerlendirme: Koçluğa başlamadan önce koçluk alacak kişinin, iş tanımı, performans değerlendirmesi incelenir. Yeni kuşak beş faktör kişilik envanterleri (Hogan kişilik ölçümü gibi), yönetici potansiyelini ortaya koyan liderlik pusulası, 360 derece değerlendirmeler uygulanır ve gözlem yapılır. Bu aşama sonunda hedefler belirlenir ve taraflar arasında görüş birliği sağlanır. Bu süreçte sıklıkla mercek altına alınan yetkinlikler ise, iletişim (dinleme, toplantı yönetimi, sunuş), insanlar arası ilişkiler (müzakere, çatışma çözme), proje yönetimi (delegasyon, ekip oluşturma, performans yönetimi, problem çözme ve karar verme (stratejik ve uzun dönemli planlama, yargıya varma), kendini yönetme (stresle basa çıkma, kariyer planlaması)'dır.

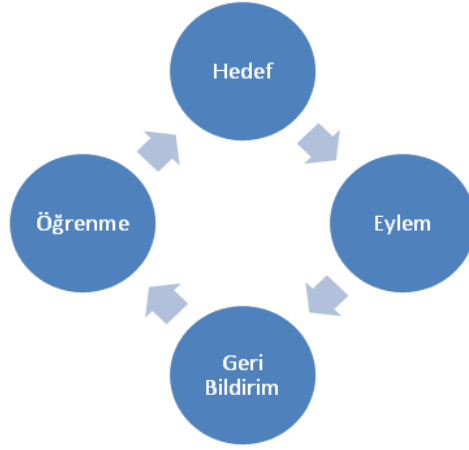
3- Yapıcı yönlendirme: Toplanan bilgi, koç tarafından geribildirim olarak aktarılır. Bu aşamada gizliliğe özen göstermek ve koçluk alana güvence vermek önem taşır. Koçluk alanın, kendi güçlü ve zayıf yanlarıyla ilgili gerçekçi bir yaklaşıma sahip olma düzeyi belirleyici olur. Bazı yöneticiler kendilerine karşı aşırı iyimserdir ve geri bildirimlere genellikle savunmacı tepki gösterirler. Koç olumsuz geribildirimi somut örneklere dayanarak paylaşmalı ve kişinin kendini tanımasını sağlamalıdır. Bazıları da kötümser olabilir, başarısızlıktan korkar ve kendilerini eleştirmeye yatkın olurlar. Koçun, kişinin güçlü yönlerini vurgulaması ve olumlu bir benlik algısını pekiştirmesi gerekir.

4- Dirençle basa çıkmak: Koç, geribildirimlere direnç gösteren kişinin kızgınlığıyla, tepkileriyle, basa çıkmaya hazır olmalıdır. Genel olarak, gelişme ihtiyacı gösteren yanlarının farkında olmayan kişiler daha çok tepki gösterirler. Destekleyici bir yaklaşım, etkin dinleme ve direncin kaynağını ortaya çıkaran soru sorma ile bu durum asılabilir. Deneyimli bir koç direnci kişisel olarak almaz, kişinin duygularını anlamasına yardımcı olur.

5- Raporlama, izleme ve değerlendirme: Koçluk alanın gösterdiği gelişmeyle ilgili olarak, sürece sahip çıkan sorumlu yöneticiye yada İK bölümüne, raporlar verilir, ilerlemeler izlenir. Sürecin bitiminde 360 derece değerlendirme, görüşme ve gözlemlerle elde edilen sonuçlar değerlendirilir.

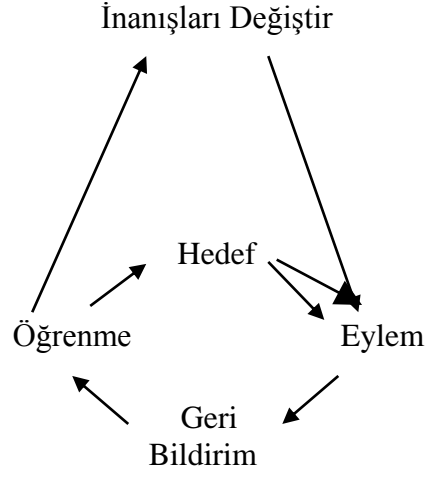
Koçluk, bireylerin değerlendirme, yönlendirilmiş pratik deneyimler ve düzenli geri bildirim yoluyla becerilerini geliştirdikleri ve tanımlanmış bir yeterliğe ulaştıkları iki yönlü yapılandırılmış bir süreçtir (Parsloe, 1997: 9).

Kişinin hedefe ulaşacağı inancı varsa, koç hedefin netleştirilmesine, kişinin eyleme geçmesine, geri bildirim almasına ve süreç içinde öğrenmesine yardım ederek hedefe ulaşmasını sağlar. Buna *tek döngülü koçluk* denir.



Şekil 2. Tek Döngülü Koçluk, Kaynak: (O’Conner ve Lages, 2004: 149).

Kişi hedefine ulaşma konusunda şüpheliyse, koç kişinin inançlarını araştırıp, kişinin düşünme şeklinin değiştirmesine yardımcı olur. Kişinin olumsuz yöndeki inançlarının değiştirilmesi ile yeni eylemlere başlaması sağlanır. Buna *çift döngülü koçluk* denir.



Şekil 3. Çift Döngülü Koçluk, Kaynak: (O’Conner ve Lages, 2004: 150).

Uyargil’e göre (2013: 113) koçluk sürecinin evrelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yönlendirme faaliyetinin uygulanacağı koşulların seçilmesi,
- Kaynakların belirlenmesi,
- Koçluk için uygun iklimin oluşturulması,
- Öğrenme sürecinde koç ile danışan arasındaki yardımlaşmanın geliştirilmesi,
- Koç ile danışanın uygulama planı üzerinde görüş birliğine varması,
- Amaçların belirlenmesi,
- Gelişmenin izlenmesi,
- Danışana gerekli yardımın yapılması,
- Koçun danışanın öğrenme sürecini izlemesi,
- Kazanılan yeni bilgi ve becerilerin teyidi.

2.1.5 Koçluk Türleri

Koçluk (Coaching) bir kişiyi belirli bir ortamda ele alır; sadece kişinin değil içinde bulunduğu sisteminde dikkate alınması içerir. Bu sistem–kişi ilişkisi arasındaki ilişkiyi düzeltmek başlıca amaçtır. Bu, ihtiyaca göre farklı “koçluk” şekillerini ortaya çıkarır. İster birey, ister ekip, isterse yönetsel düzeyde olsun amaç, değişim sırasında hem işleminin uyumunu sağlamak hem de bireylerin duygusal dengesini

korumak için yeni perspektifler kazandırmaktır (Poussard, 2004: 12-13). Buna göre bireylerin ve kurumların ihtiyacına göre birçok koçluk uygulaması ortaya çıkmaktadır.

Koçluk iki ana bölüme ayrılır, ama ben koçluğun gelişime açık, değişimi her yaşta ve durumda kabul eden bir iş olduğunun anlaşılması için, “Koçun Koça Koçluğu” diyerek bir 3. bölümü eklemiş oluyorum (Tosyalı, 2010: 17-18).

1. Bireysel Koçluk
 - Yaşam Koçluğu
 - Aile Koçluğu
 - Bağımlılık (internet de dahil)
 - Boşanma Koçluğu
2. Kurumsal Koçluk
 - Eğitim Koçluğu
 - Müzik Koçluğu
 - Spor Koçluğu
3. Koçun Koça Koçluğu

Koçların da koçları onlar başarıya giderken yanlarında olurlar. En güçlü koçların bile bazen bir koça ihtiyacı olabilir. Sonuç olarak koçluğun türleri araştırıldığında, kurum ve bireyin ihtiyaçlarına göre birçok farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

2.1.5.1 Üst Yönetim Koçluğu (Executive Coaching)

Üst yönetim koçluğu, bireyin kendisini geliştirmek için yaptığı davranış değişikliklerini destekleyici bir uzman yardımıdır (Mazini, 2007: 20). Bir yöneticinin davranışları sorumluluklarına zarar verdiği zaman ya da yönetici kişisel gelişimi üzerinden mesleki ilerlemesini sağlama ihtiyacı hissettiğinde yönetici koçluğuna ihtiyaç duymaktadır (Luecke, 2007: 80).

Üst yönetim koçluğu sayesinde yönetici hem kendisinin hem de ekibinin performansını artırmak için gerekli olan becerileri ediniyor, gelişiyor ve kendini daha iyi tanıyor. Koçun dışarıdan sağladığı yeni bakış açısı ve nesnel görüşlerinden istifade ediyor (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 28).

Yöneticilerde neler daha farklı olmaya başlar?

- Profesyonel ve kişisel hedeflerini entegre ederler.
- Koçun tuttuğu ayna sayesinde özeleştiri yapabilirler.
- Kişisel ve subjektif sınırlamalarının bilincine varıp, bunlardan kurtulmanın yollarını öğrenirler.
- Yaratıcılıkları artar.
- Astlarının kurumun hedef ve stratejileriyle bütünleşmesini sağlarlar.
- Karar verme ve uygulama becerileri gelişir.
- İletişim becerileri gelişir.
- Esnek bir yönetim tarzı kazanırlar.
- Etkili geribildirim becerisi edinirler.
- Önceliklerini belirler ve zamanlarını daha etkili yönetebilirler.
- Düzenli olarak kendilerini sorgulayarak, disiplinli bir gelişme rotası kazanırlar.

2.1.5.1 Performans Koçluğu (Performance Coaching)

Çalışanların performansını ölçmek ve değerlendirmek amacıyla da kullanılmaktadır. Kurum içindeki özel eğitim almış koçlar, kendi grubunda çalışanlara veya başka bölümlerde çalışan personele de koçluk yapmaktadır. Koçların çalışanları değerlendirdiği, geri bildirimde bulunduğu bu uygulamada kurumsal performans problemleri, kişiler arası anlaşmazlıklar, çalışanların karşılaştıkları problemler gibi sorunların çözümüne yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Uçkun ve Kılınç, 2007: 40-41).

Çalışanlar bu uygulamadan ne kazanırlar?

- Çalışanlar problemlerini ve gelişmeye açık yönlerini objektif bir biçimde tespit etme ve tanımlama imkanı bulurlar.
- Çalışanlar aldıkları geri bildirimlerle kendileri hakkında objektif bakış açısı kazanırlar.
- Farklı düşünce modelleri kazanarak yaratıcılıklarını artırırlar.
- Uygulama planı çerçevesinde gelişme imkanı bulurlar.

- Performansları yükseldikçe motivasyonları artar.
- Kendilerine yapılan bu yatırımla kuruma bağlılıkları artar.
- Kendi davranışlarını ve iş yapış şekillerini sorgulamaya başlayarak, hatalarını fırsata dönüştürmeyi öğrenirler (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 29).

2.1.5.2 Girişimcilik Koçluğu (Business/Entrepreneurship Coaching)

İş kurma aşamasında olan veya mevcut işini sağlıklı bir şekilde büyütmeyi amaçlayan kişilere hedeflerine ulaşmak için hangi becerilerini nasıl geliştirecekleri konusunda verilen koçluk hizmetidir. Girişimcilik koçluğu sonucunda;

- Girişimciler kendi kişisel analizlerinin sonucunda iş kurmak veya işlerini büyütme için gerekenlerin bilincine varır, kendilerini sorgularlar.
- Hedeflerini net olarak tanımlarlar.
- Bu hedeflere ulaşmak için eylem planı hazırlayarak uygulamaya koyarlar.
- Kaynaklarını etkin bir biçimde kullanırlar.
- Harekete geçmenin verdiği enerjiyle hayat kalitelerini artırır.
- Daha fazla manevi ve maddi tatmin sağlarlar (Esen, 2006: 124).

2.1.5.3 Kariyer Koçluğu (Career Coaching)

Kariyer koçu iş bulmak, kariyer değiştirmek yada çalışmaya bir süre ara verdikten sonra iş piyasasına dönmek isteyen insanlara koçluk yapmakta uzmanlaşmıştır. Kariyer(meslek) koçları genelde bir ajansla çalışmakta olup önemi günümüzde gittikçe artmaktadır (O'conner ve Lages, 2004: 40).

Çevremizde yaptıkları işlerden sıkılmış, heyecanını yitirmiş ama farklı ne yapmak istedikleri konusunda kararsız birçok arkadaşımız, tanıdığımız var. Bu noktadaki kişilere faydalı olan kariyer koçluğu kişilerin kendi yetkinlikleri konusunda bilinçlenmelerini, eyleme geçmek için cesaretlenmelerini ve hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları yol haritasının oluşturulmasını sağlar (Çınar, 2007: 13):

- Kişiler kendi kişisel analizlerinin sonucunda gelişmiş ve gelişmeye ihtiyacı olan yetkinliklerinin bilincine varırlar.
- Hedeflerini belirler ve net olarak tanımlarlar.

- Bu hedeflere ulaşmak için eylem planı hazırlayarak uygulamaya koyarlar.
- Kaynaklarını etkin bir biçimde kullanırlar.
- Harekete geçmenin verdiği enerjiyle hayat kalitelerini artırırılar.
- Daha fazla manevi ve maddi tatmin sağlarlar.

2.1.5.4 Aile Koçluğu (Family Coaching)

Aile içi ilişkilerin dengeli ve sağlıklı kurulmasını sağlayan koçluk yöntemidir. Aile koçluğu, kendi başlarına çözümü bulamayacak noktaya gelerek tıkanan ilişkilerin düzelmesine ve bireylerin bu konuda geliştirmeleri gereken yaklaşımlar konusunda yön verir (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 32).

- Sağlıklı aile ilişkileri sağlanır.
- Aile bireylerinin bireysel becerileri gelişir.
- Aile bireylerinin birbirleri ile iletişim kaliteleri artar.
- Yaşamdan aldıkları manevi tatmin artar.
- Çevreleri ile ilişkileri olumlu yönde gelişir.

2.1.5.5 Yaşam Koçluğu (Life Coaching)

Yaşam koçluğu; tespit edilen bir psikolojik sorunu olmayan, kişisel ve günlük hayatında normal davranışlar gösteren bireylerin, hedeflerine daha hızlı ve etkili ulaşmasına destek olmak amacıyla verilen bir kişisel çözüm hizmetidir. Yaşam koçu, klinik psikologların veya psikiyatrinin uzmanlık alanına giren normal olmayan davranışlarla, psikolojik hastalıklarla ve psikolojik sorunlarla ilgilenmemekte ve bu alanlarda danışmanlık yapmamaktadır. Normal davranış gösteren bireylerin kişisel hayatında nasıl daha başarılı olabileceğiyle ilgilenmektedir. Amaç kişisel sorunları tedavi etmek değil, bireysel nitelikleri geliştirmek ve kişinin hedeflerine göre kullanabilir kılmaktır (Curly, akt. Damaş, 2010: 30). Bir hayat koçu, müşterisinin hayatının tüm boyutlarıyla yani kişisel ve meslek hayatı, sağlığı ve ilişkileri ile ilgilenir (O'connor ve Lages, 2004: 38).

Yaşam koçu sayesinde bireyler (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 32):

- Kendi yaşamlarının lideri olurlar.
- Vizyon, misyon ve kişisel hedeflerini tanımlarlar.
- Bu hedeflere ulaşmak için gerekli becerileri kazanırlar.
- Yaşamdan aldıkları manevi tatmin artar.
- Aynı zamanda sorumluluklarını da yerine getirerek daha verimli bir yaşam sürerler.
- Çevreleri ile ilişkileri olumlu yönde gelişir.
- Özel ve profesyonel yaşamları arasındaki dengeyi sağlarlar.
- Ertelemeyi bırakırlar, eyleme geçerler.
- Özdisiplin sağlarlar.
- Kaynaklarını daha etkin kullanırlar.

2.1.5.6 Takım Koçluğu (Team Coaching)

Takım koçluğu, takımın kendi dinamiklerini, birbirleri ile etkileşimlerini anlamasını ve birlikte hareket etmesini sağlayacak, farkındalığı kazandıracak araç ve becerileri aktarmaktır.

Başarılı bir takım için ortak bir amaç için uyum içinde çalışmak ve hedefe koşmak çok önemlidir. Kurumlarda “Takım Koçluğu” sabit ya da değişken takımların bir arada en üst düzeyde performans ile çalışması için uygulanır. Takımdaki kişilerin birbirini dinlemesi, güveni, empati kurması ve birbirlerine açık olmaları takım koçluğundaki diğer temel hedeflerdendir. Ayrıca takım çalışma hedefi doğrultusunda çalışmalar yapılır.

Takım koçluğu var olan bir takıma veya kurulacak olan bir takıma uygulanabilir. Koç, tüm takımın potansiyelini ortaya koyabilmesi için gerekli kaynak ve yöntemleri kullanarak, bir kişinin elde edemeyeceği sonuçların ve projelerin, takım olarak hızlı bir şekilde gerçeğe dönüştürülmesine destek olur.

Takıma, bireylerden ve onların karşılıklı ilişkilerinden oluşan, ayrı bir hayatı olan canlı bir varlık, bir sistem olarak koçluk edilmelidir. Bu, takım performansı için gereken bir koşuldur. Her takım bir sistemdir, her sistem içinde bulunan kişilerden farklı bir oluşuma sahip olacaktır. Takım koçu takım üyelerine tek tek koçluk

yapmaz, takımı bir bütün sistem olarak ele alır. Böyle olunca değişim, gelişim ve fark sistemde yaratılır. Sistem geliştikçe içindeki takım üyeleri de farklılaşacaktır. Güven takımların en önemli kavramıdır (Kondu, 2010).

Kurum içindeki takımların birlikte gelişmelerini, daha uyumlu çalışmalarını ve verimli sonuçlar almalarını sağlayacak bir çalışmadır. Grup koçluğu hizmetini alanlar (Bedük ve diğerleri, 2007: 224):

- Birlikte daha etkin çalışmaya başlarlar.
- Yaratıcılıkları artar.
- Ortak hedeflere kilitlenirler.
- Birbirlerini daha iyi tanırlar.
- Takım ruhu oluştururlar.
- Sorumluluklarını sahiplenirler.
- Bilgilerini güncelleyip, yeni bakış açıları kazanırlar.

2.1.5.7 Eğitim Koçluğu (Öğrenci Koçluğu)

Eğitim koçluğu öğrencinin sadece eğitimiyle değil günlük her durumunda devamlı ilgilenen ve onu başarıya götüren, uzman koçlarla uygulanan yeni bir eğitim sistemi olarak tanımlanabilir. Öğrenci koçluğu da denilen eğitim koçluğu öğrenciyi ezbercilikten kurtarmaya yardımcı olur. Koç; okul, sınav stresi, sosyal aktivite, aile iletişimi, mesleki yönelme, zaman yönetimi vb. konularda öğrenci ihtiyaçlarına destek sağlamaktadır (Özbay, 2008: 46).

Öğrenciler hem istedikleri her şeye zaman harcamak hem de başarılı olmayı istemektedirler. Bu noktada bir bilenin desteğine ihtiyaç duyarlar. Koç öğrencinin neden ders çalışmadığıyla veya çalışırken sıkılmasıyla ilgilenmez; öğrencinin sıkılmadan ders çalışmasını sağlamaya çalışır. Aynı zamanda anne ve babanın da çocuğuna bir koç gibi yaklaşmasını sağlar. Ebeveynler ve çocuk arasında da iletişimin güçlenmesini sağlar (Özbay, 2008: 46).

En sık rastladığımız koçluk ihtiyaçlarını böyle sıralayabiliriz. Bunlara ek olarak diyet, ebeveyn koçluğu gibi koçluk türlerine de rastlamaktayız. Koçluk uygulamasını

“*kök hücre*” ye benzetilebilir. Temelde yaklaşım aynıdır. Hedef kitleye ve amaca göre araçlar ve uygulamalar değişir. Gelişme kaydedilmesi istenen her noktada uygulanabilen temel bir yöntemdir. Hedefin olduğu her yerde, koçluk da var olabilir. Kendinize veya kurumunuza uygun koçu seçerken;

- koçluğun nasıl yapıldığı,
- koçun kalitesi,
- etik değerleri,
- ICF(Uluslararası Koçluk Derneği) üyeliği ve sertifikasyonu,
- tecrübesi,
- geçmiş deneyimleri gibi konular önem kazanmaktadır (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2012: 33).

2.1.6 Eğitimde Koçluk

Eğitim koçluğu tüm diğer koçluk sistemleri arasında özel bir yer tutar çünkü konusu gelişim evresinin en önemli basamaklarını çıkan ergendir. Ergenlik döneminin kendi içinde çok hassas dinamikleri vardır ve bu dinamiklerin öğrencinin özellikle eğitim alanına etkilerinin eğitim koçu tarafından iyi anlaşılması gerekmektedir (Özgür, 2013: 2).

Öz'e (2013: 37) göre, öğrenci koçluğu; öğrenim hayatının kalitesini ve sonrasında ulaşacağı beklenti ve hedefleri arttırmayı amaçlayan öğrenciler için destek amaçlı bir kişisel gelişim programıdır. Kendisine, yetenek ve zeka türüne göre çeşitli beceriler kazandırarak geliştirmek isteyen, hedef ve önceliklerini belirlerken, harekete geçme konusunda cesarete ve yardıma ihtiyaç duyan öğrencilerin tercih ettiği bir süreçtir.

Eğitim koçluğu, gencin düşünme sistemlerini olumlu yönde geliştiren, içsel kaynaklarını kullanmasını ve oluşturmasını öğreten, kendini tanımasını sağlayan, bunların sonunda da hedefini doğru olarak belirleyip bunu gerçekleştiren bir başarı felsefesidir (Özgür, 2013: 2).

Koç bireysel ya da ekip çalışmasıyla destek verir. Aile iletişimi, mesleki yönelme, zaman yönetimi; okul, sınav gerilimi, sosyal etkinlik vb. konularda hep danışanlarıyla beraberdir. Özellikle okullarda proje çalışmaları koçluk çalışmasına çok uygundur. Araştırma yaparak çocuklar yaratıcılıklarını geliştirir. Öykü

tamamlama, drama, el işleri, küçük tamiratlar çalışmaya çok uygundur (Tosyalı, 2010: 44).

Gelecek koçluğu, kondisyon koçluğu, iş koçluğu, telefon koçluğu, çocuk koçluğu, iletişim koçluğu, bireysel koçluk, grup koçluğu, görgü kuralları koçluğu v.b. internet arama motorlarında karşımıza çıkan çok çeşitli alanlarda çeşitli isimlerde koçlar vardır. Koçluk günümüz risk toplumunda çoklu problemlerin çözümüne yönelik bir mükemmel silah mıdır? Koçluk bunca alanda sihirli ve işe yarayan bir çıkış noktası mıdır? Yoksa kralın yeni elbisesi mi? Koçluğu herkes başarabilir mi yoksa yetenek ve beceri işi midir? Bu soruların cevapları beynimizde oluştuktan sonra koçluğun olması gereken ve sosyal çevrelerle iç içe olan okullarda koçluk önemli bir konu olacaktır. Bunca çeşidinin arasında aile, okul ve iş üçgeninde hayata dair sistemli ve geniş yelpazeli hazırlığın kazanıldığı okullarda koçluk sistemi yerleşmelidir ve yaygınlaşmalıdır. Böylelikle bu sistemle genç yaşta tanışan bireyler koçluğun avantajlarını iş hayatında kullanmaya daha erken başlayabilir ve birçok alanda daha çabuk öne geçebilirler.

Okullarda koçluk iki alanda incelenmelidir.

-Öğretmenlerin öğrencilere koçluğu

-Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına (öğretmenlere) koçluğu.

2.1.6.1 Koçluk Sertifikası

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de eğitim sisteminde artık eğitim ve öğrenci koçluğu yerleşmektedir. Bu işi yapabilmek için eğitimcilerin de profesyonel bir eğitimden geçmesi herkesin ortak kanısıdır. Bu amaçla birçok özel eğitim kuruluşları, üniversiteler ve devlet kurumları sertifika programları hazırlamaktadır. Bu eğitimlerde esas olan bir nokta ise uluslar arası geçerliliği olan bir sertifika ICF ile de desteklenmesidir.

2.1.6.2 Öğrenci Koçluğunun Amacı

Son elli yılda öğrenme ve başarı üzerine birçok yöntem ve teknik geliştirilmiştir. Koçluk, bu yöntem ve teknikleri kullanarak kişiyi ulaşmak istediği hedeflere ve başarıya en hızlı şekilde ulaştırır.

Öğrenci Koçluğunun amacı; öğrenciyi belirlenen hedefler doğrultusunda motive etmek, başarı sürecinde öğrencinin umutsuzluğa kapılmasına engel olmak ve başarı merdivenlerini tırmanırken öğrencinin yanında olarak karşılaştığı zorluklarla baş etmesine yardımcı olmaktır.

Öğrenci koçluğunun amaçları (Sungur, 2015):

- Öğrencinin güçlü yanlarını ortaya çıkarmak,
- Öğrencinin çalışma konusundaki kişisel engellerini aşmasına yardımcı olmak,
- Sahip olunan potansiyellerin sürekli eğitim yoluyla eksiksiz olarak kullanılmasını sağlamak,
- Daha etkin olabilmek için yeni beceriler ve yetkinlikler edinmek,
- Yeni sorumluluklara hazır hale gelmek,
- Kendini iyi bir şekilde yönetmek,
- Hedeflerini netleştirerek onlara yönelik çalışmak,
- Verimli ders çalışma planlaması yapmak,
- Çalışma motivasyonunu artırmak,
- Klasik eğitim sisteminde yer almayan konularda öğrenci ve ailesine destek vermek.

Özgür'e (2013: 9) göre eğitim koçluğu birtakım kişisel becerilerin kazanıldığı özel bir yolculuktur. Eğitim koçluğunda hedef, öğrencinin görüşmeler sonunda başarısının en üst düzeye taşınmasıdır ki bunun da yolu, öğrencinin kendini tanıması, hedeflerini belirleyip planlaması, zamanını yönetmesi ve kendi sorumluluklarına aktif olarak sahip çıkmasıdır.

Bir başka kaynağa göre eğitim koçluğunun amaçları şu şekildedir (Sungur, 2010):

- ✓ Öğrencinin okul başarısını artırmayı,
- ✓ Kendine uygun hedefler seçmesini,

- ✓ Etkin çalışmayı öğrenmesini,
- ✓ Zamanı önceliklerini seçerek kullanmasını,
- ✓ Güçlü yönlerini açığa çıkartması ve kullanmasını,
- ✓ Doğru iletişim kurmasını,
- ✓ Kendine güvenini geliştirmesini hedefler.

2.1.6.3 Eğitim Koçluğunun Süreci

ICF üyesi Tosyalı'nın Koçluk Dansı kitabında koçluk sürecini 4 madde olarak ortaya koymaktadır.

1. İsteğin arkasındaki nedenle ilgilenmediğinizde başlamak

İsteğin arkasındaki nedenle ilgilenmeden harekete geçmeli. Buna zaman yaratmalı. Bir koç, “ yolu ne, bunu nasıl yaparım?” diye düşünebilmeli. Öncelikle böyle bir durumda danışanınızı konuşturmanız gerektiğini kabul etmelisiniz. Kendiniz konuşarak değil, onu dinleyerek başlamalısınız. Yol onun söylediklerindedir.

Öğretmen ön yargılar içinde koçluk yapamaz. Çocuklarımıza daha faydalı olacağını düşündüğümüz sistemin öğretmeni, her olayı değerlendirmek zorunda olmamalı. Bu sorunlar çocuğun dünyasında kaosa dönüştüğünde ancak psikologlar bazen de psikiyatrlar çözüm üretebilir. Kaosa dönüşmemiş pek çok davranış, olay rahatlıkla koç öğretmenlerin öğrenciyeye yaklaşımıyla çözülebilir.

Sistemimizin öğretmenin en önemli özelliği olaylar karşısında öğrencilerine önyargısız yaklaşması olunca, yaşananın arkasında kalan neden ve niçini araştırmak o an için gerekmez.

2. İsteğin danışana sağladığı yarara inandığını belirtmeli

Koçluk yaptığımız kişinin seçimi, mutlaka ona bir fayda sağlar. Hiçbir davranışı yaşımız ya da eğitimimiz ne olursa olsun kendimize fayda sağlamadan seçmeyiz. Çocuklar da aynen böyledir. Ders çalışmamasından tutun, arkadaşıyla kavga

etmesine kadar mutlaka kendisine bir fayda vardır. Ama önemli olan o fayda yerine daha yararlı bir fayda geliştirmesini sağlamaktır. Öğrencimiz bir yol seçti, o yol onun inandığı yoldur. Sorularımızı doğru sorarak o noktaya gelindiye ve eyleme geçilecekse onun seçtiği yola ”inandığın bu değil mi?” diyerek onu anladığımız belirtmeliyiz ve beklemeliyiz.

Koçluk çalışmasına başlamak için şartlardan birinin, danışanın güvenini kazanmak olduğu kabul edilmeli. Güvenmediğiniz birinin izlediği yoldan gider misiniz? Bugün güven kazanmak çok da kolay değildir. Günümüz öğretmenlerine, eğitmenlerine çok iş düşüyor. Onlar eğlenceli de olmak zorundalar, yoksa tercih edilmezler. Kendilerini dinletebilmeleri gerekir. İletişimi güçlü uygulamalı.

3. İsteğin yerine konulabilecek davranışların, isteklerin seçimini; geribildirimleri öğrenciye bırakmak

Maddeler halinde ortaya çıkartarak başlayın. Koç öğretmenin inancı şu olmamalı: bu çocuğu mutlaka değiştirmeliyim. Değişim kalıbı hazırlamamalısınız. O zaman sistemin, kafasına vurarak yaptırmaktan hiçbir farkı kalmaz. O da kendini toparladığı an sizin kafanıza vurabilir.

Koçluk sorularını yerinde ve zamanında kullanabilirseniz işiniz çok kolaylaşır. Sohbet eder gibi konuşun. Karşınızdakini fazla şaşırtmadan düşündürmelisiniz. Ses tonunuz mutlaka onun ses tonunda olmalı. Sesinizle de bir uyum gerçekleştirmelisiniz. “Anlatmak istiyorsan anlat, ama ben esas senin ne istediğini tam olarak bilmek istiyorum. Şu anda önemli olan sensin. Olayları başka zaman yine konuşuruz.” şeklinde yaklaşın. Bırakın anlatsın. Dinleyin ilgiyle. Onu konuşturabildiğiniz an başardınız demektir.

4. Maddelerden en yakışanı öğrencinin kendisinin isteyerek seçmesini sağlamak

Ona yardım edecek siz değilsiniz, kendisinin içindeki iyi niyet, ruhunun ahlaki yardım edecektir. Siz istediğiniz kadar anlatın, onun niyeti kabul etmezse ne işe yarar?

2.1.6.4 Eğitim Koçluğunda Öğrenci Beklentileri

Öğrenci koçunun bilmesi gereken konular şu şekilde sıralanmıştır (Öz, 2013: 88):

- ✓ Öğrenci koçu Türk Eğitim Sistemini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu dünyada uygulanan eğitim ve öğretim modellerini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu sınav sistemlerini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu çocuk psikolojisini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu eğitim yöntem ve tekniklerini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu öğrenme psikolojisini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu öğrenmeyi etkileyen faktörleri bilir.
- ✓ Öğrenci koçu gelişim ve ergenlik psikolojisini bilir.
- ✓ Öğrenci koçu başarı kurallarını bilir.

2.1.6.5 Eğitim Koçluğunun Öğrenci Açısından Faydaları/Olumlu Etkileri

Tosyalı (2010: 47), Koçluk Dansı kitabında A'dan Z'ye uygulanabilecek ve öğrencilere yarar sağlayabilecek 24 tane örnek koçluk dans pisti şunlardır:

- a) Ders çalışmaktan çabuk sıkılan ya da ders çalışmaya başladığı zaman başka bir şeyi gözü görmeyenler,
- b) Okula gitmek istemeyen ya da okul tatile giriyor diye yas tutanlar,
- c) Daima çok iyi notlar alması gerektiğini düşünenler veya öğretmenlerin kendisine gereken sevgi ve sıcaklığı göstermediğini düşünenler,
- d) Alıştığı biri yanında olmadan ders çalışamayacağını düşünenler,
- e) Sürekli dikkatini toparlayamayanlar,
- f) Okumanın, yazmanın yararına inanmayanlar veya resim yapabileceğine, şarkı söyleyebileceğine inanmayanlar,
- g) Bulunduğu ortamda istenilmediğini, aranmadığını ve sevilmediğini düşünenler,
- h) Kokularla, tozlarla, ışıkla, sesle, ünlü olmakla başı dertte olanlar veya saçının döküldüğüne, her şeye alerjisi olduğuna inananlar; yani takıntılarla boğuşanlar,

- i) Yalnızlıktan korkanlarla veya kalabalık içinde donup kalanlar, kendini yalnız hissedenlerle; konuşamayanlar, yazamayanlar,
- j) Sevgide ve aşkıta aradığını bulamayanlar ya da aşkıtan başka bir şeye kendini veremeyenler,
- k) Çekingen, ürkek, ağlamaklı, mutsuz olanlar veya gereksiz gülen, sadece eğlenmekle zaman geçirmek isteyenlerle; eğlenmeyi bilmeyenlerle ya da yaşamı eğlenceli kabul edenler,
- l) Yaşamı aniden değişen veya değişimi kabullenmek istemeyenler,
- m) Sınav gerilimi yaşayanlarla; başarıyla gururlananlar ya da başaracağına inanmayanlar,
- n) Sınav hazırlığı yapmak istemeyenler veya sınav hazırlığı ile başarabileceğine inanmayanlar,
- o) Sevdiklerini her an kaybedeceğini hatırlıdan çıkaramayanlarla, sevdiklerine yakınlık göstermeyenler, onlara zaman ayıramayanlarla; ya da bütün zamanını sevdikleri ile geçirmek isteyenler,
- p) Yaşamı ve sevgiyi umursamadan yaşayanlarla; inançsızlarla; sevginin dışında mutluluk tanımayanlarla, inancı bir yaşam şekli yapanlar,
- q) Göç etmek istemeyenler veya her an göç etmek isteyenler,
- r) Televizyon, internet, telefon gibi araçlardan ayrı yaşayamayanlarla; teknolojiden uzak durmayı bir özellik sayanlar,
- s) Çok konuşanlar ya da ağızını açmak istemeyenler,
- t) Duştan, sabundan, temizlikten uzak duranlar, giyinmekten, şık olmaktan nefret edenlerle veya temizlikten, şık dolaştıktan, modaıya uymaktan başka bir şey düşünmeyenler,
- u) Balkonda, camda, bahçede, kııda, toprakta; dolaştık, yaşamak istemeyenlerle; şehirden, trafikten uzakta yaşamak istemeyenler,
- v) Her an başlarına bir şey gelecek diye düşünenlerle, hayvanlardan, böceklerden korkanlarla; hayvansız yaşayamayanlar,
- w) Elindeki avucundakini dağıtan, dağıtmak zorunda olduğunu düşünenlerle; paylaşamayanlarla,

- x) Paradan, maldan, eşyadan başka dost tanımayanlarla; mala, paraya, eşyaya önem vermeyenlerle.

2.1.6.6 Sınıf Rehber Öğretmeninin Roller

Öğretmenler öğrenciler için bir model oluşturmakta onların alan bilgilerinden uzmanlıklarından yararlanmakta, gerektiğinde onlara danışmaktadırlar. O halde bir koç okulda çok gerekli olmayabilir denilebilir. Ancak bir ihtiyaç varsa o ihtiyaca yönelik oluşumlar söz konusudur (Möller, 2006: 3; Akt. Akçıl, 2012: 38). Bu durumda;

Öğrenciler koça niçin ihtiyaç duyarlar:

Tablo 4. Okullarda Koça İhtiyaç Duyulan Alanlar

| Niçin Koça İhtiyaç hissedilebilir | Koç ne sunabilir |
|--|--|
| Okullarda öğrenciler meslek seçimi, hayatın yönünün planlaması gibi seçenekler saldırısına uğrar ve karar vermesi gerekir. | Öğrencilerin kendi hedef ve vizyonlarını belirlemede yardımcı olur. |
| Sınav ve tercih sürecinde, toplum ve aile baskısı içinde, her gün değişen iş gücü piyasası, ihtiyaçlar ve yeni perspektifler hesaplanmasında öğrenci bir rehber ihtiyacı duyar. | Koç dengeli eylem stratejileri geliştirme, faaliyet ve eylemlere karşılık mümkün olan etki ve sonuçların ihtilafında önleyici bir rol üstlenir. |
| Kariyer ve yaşam planlama, dışarıdan etkilenen karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte belirginliğini kaybeden seçimlere karşı bir tecrübeye ve bir modele ihtiyaç duyulur ki, güvenilen bir kişi ile karmaşıklık azalsın, giderilsin. | Koç kişinin kendisine ayna tutabilmesi, kendini açıklama ve tanıma sürecinde yapılandırma konusunda araç ve yöntemlerle donanımlıdır. Koçluk karmaşa içinde ümidinin kaybolmasını engeller, öğrencinin karmaşada kaybolmasını engeller ve kendisine gelecekte bir şeyler dilemesini destekler. |

Tablo 4. Okullarda Koça İhtiyaç Duyulan Alanlar (devam)

| | |
|--|---|
| Zorunlu eğitim sonrası okulla ilgili çatışmalar ve küçümsenmeyecek sayıdaki eğitimi yarıda bırakma olayları | Koç problemin kaynağının tespitinde, makul çözümler ve ipuçları aranmasında yardım eder. Koç çalışması sırasında kişinin etki altında ve ilişkiler, sosyal kurallar, yorumlar gibi sosyal bir sistemde hareket ettiğini dikkate alır. Bunların etkileri olduğunu ancak kendisinin de öğrenci üzerinde etkililik düzeyini bilir. |
| Ergenlik dönemlerinde öğrencilerin onların iç çelişkilerini anlayacak ve onları ciddiye alacak öğretmenlere ihtiyacı vardır. | Bir koç hedefe ulaşmak ve isteklendirmek için onların nelere ihtiyacı olduğunu bilir. |
| Birçok genç geleceğe umutsuz ve korkuyla bakabilir. Onlarda eksik olan takdir edilmek ve pozitif anlamda motive edilmektir. | Koçlukta gençler sahip oldukları kaynakları ve olumlu yönleriyle saygı görür. Kendini daha iyi tanır; belirsizliklere ve zorluklara karşı çıkmayı öğrenir. |
| Öğretmenlerin problemlerden genelde iş işten geçtikten ve olaylar herkesçe gün yüzüne çıktıktan sonra haberi olur. Öğrencileri önem vererek dinliyor görüntüsü sergilemediklerinden problemler oluşum safhasında öğrencilerce öğretmenlere danışılmaz. | Koç öğrenciyle arasında saygı, empati ve kabulle karakterize edilmiş bir ilişki oluşturur. Öğrencisini onaylayan davranışlarda bulunur. Yorumlamaz ve suçlamaz. Aksine konumu ve geri bildirimleriyle şeffaftır ve bütün sanatını öğrenci ile iletişime geçmek için kullanır. |
| Öğretmenler öğrencilere genelde güvenmezler. Hızlı açıklamaları ve öğütleri vardır. Konuşmanın büyük | Koç gencin kendisi için geleceğinin kararlarını vermede sorumluluğu taşıyabilecek durumda olduğunu |

Tablo 4. Okullarda Koça İhtiyaç Duyulan Alanlar (devam)

| | |
|--|--|
| kısmını kendilerine az kısmını öğrenciyi dinlemeye ayırırlar. | varsayar. Danışanını ne zaman ve ne şekilde destekleyeceğini bilecek durumdadır. Konuşmada danışan ağırlıklı bir zamanlama vardır. |
| Öğrenme güçlükleri genelde karmaşık etkileşimli sebeplere dayanır (Nitelikler, takviye durumu, sistematik koşullar). | Koç düğümleri çözmekte, kişisel güçlerini ortaya çıkarmakta, değişen şartlara göre uygun çözümlerin çözümlerini bulma sürecinde gençle birlikte çözüm bulmaya yardımcı olur. |

Kaynak: (Möller, 2006: 3; Akt. Akçıl, 2012: 38)

Sınıf rehber öğretmenleri rehber oldukları sınıfların aynı zamanda eğitim koçlarıdır. Bu yüzden bu öğrenci ve eğitim koçlarının koçluk yaptıkları öğrencilerin özellikleri nedeniyle çok nitelikli ve becerikli değerlere sahip olmaları beklenir. Özgür (2013: 11)'e göre:

1. Eğitim koçu, çalıştığı öğrenci ile öncelikle karşılıklı saygı, sevgi ve güveni içeren iletişimi kurmakla görevlidir.
2. Öğrenci ve eğitim koçunun öncelikle çalıştığı yaş grubunu tanınması, dönemsel özelliklerini ve ilgi alanlarını bilmesi ve onunla empati kurabilmesi gerekmektedir.
3. Eğitim koçunun duygusal zekası yüksek olmalıdır. Daniel Goleman, 1995 yılında yayınlanan “Duygusal Zeka” adlı kitabında duygusal zekayı “Kişinin kendi duygularını anlaması, başkalarının duygularına empati beslemesi ve duygularını yaşamı zenginleştirecek biçimde düzenleyebilmesi yetisi” olarak tanımlamıştır. Başarı için önemli gibi görünen duygusal nitelikleri betimlemek için bazı terimlerden yararlanılmıştır. Bu nitelikler şunları kapsar (Shapiro 1998: 16; Akt. Titrek 2011: 72): Empati, Duyguları İfade Etme Ve Anlama, Mizacını Kontrol Etme, Bağımsızlık, Uyum Sağlayabilme, Beğenilme, Kişiler Arası Sorunları Çözme, Sebat, Sevecenlik, Nezaket ve Saygı.

4. Eğitim koçunun duygusal zekasının yüksek olmasının yanı sıra, öğrencinin duygusal zekasını geliştirme konusunda da onu desteklemek zorunluluğu vardır.
5. Eğitim koçu çalıştığı her gencin başvuru anında durumu ne olursa olsun, istek inanç ve emekle arzu ettiği başarıyı yakalayabileceğinden emin olmalıdır. Çünkü “ Beklenti Etkisi” ikili ve grup çalışmalarında önemli bir olgudur.
6. Diğer koçluk alanlarından farklı olarak eğitim koçu görüşme yaptığı gencin aynı zamanda rol modelidir. “Rol Model” özellikle psikolojide gelişim çağlarında yetişkinliğe adım atan bireylerin kendisine örnek aldığı kişi olarak tanımlanır.
7. Eğitim koçları “yaşam boyu öğrenme” kavramını prensip edinmelidirler. Koçlukla ilgili alanlarda ve genel kültür olarak kendilerini eğitmeye ve geliştirmeye devam etmeli, bunu da öğrenci olan danışanları ile paylaşmalıdırlar.
8. Eğitim koçlarının dikkat etmesi gereken en önemli kurallardan biri de, görüştükları gencin herhangi bir hastalığı varsa buna müdahale etmemektir. Karşılaştıkları ya da şüphelendikleri normal dışı durumlarda öğrenciyi, alanın profesyonellerine yönlendirmelidirler.

Öğrenci ve eğitim koçluğu çalışmalarının en önemli konularından birisi de güven oluşturma aşamasında yapılan “Gizlilik Anlaşması”dır. Eğitim koçu öğrenciye, öğrenci ile yaptığı çalışmaların ayrıntılarını aile ile paylaşmayacağını ancak ana hatları ve ilerlemeleri tartışacağını belirtmelidir.

2.2 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde koçluk, eğitimde koçluk becerileri, yönetimde koçluk, eğitimde koçluk ile ilgili literatür taraması sonucu elde edilen ilgili bazı araştırma bulgularına yer verilmiştir.

2.2.1 Yurt İçi Araştırmaları

Duman (2013), “Bilişsel Koçluk Yönteminin Yedinci Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde Öğrencilerin Akademik Başarılarına ve Demokratik Tutumlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tezinde bilişsel koçluk yönteminin Yedinci Sınıf Sosyal Bilgiler dersinde öğrencilerin akademik başarılarına ve demokratik tutumlarına etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma 2010-2011 öğretim yılı güz döneminde Niğde il merkezinde yer alan bir ilköğretim okulundaki yansız olarak seçilen bir deney ve bir kontrol grubu olan yedinci sınıf öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Akademik başarı testi ve Gözütok (1995) tarafından dilimize çevrilmiş olan, “Teacher Opinionaire On Democracy” adlı “Attitude Research Laboratory” tarafından geliştirilen “demokratik tutum ölçeğinden elde edilen puanlar üzerinde analizler yapıp yorumlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre akademik başarı ve demokratik tutum puanlarının bilişsel koçluk stratejisine dayalı öğretim yapılan deney grubu lehine anlamlı bir farklılaşma yarattığı saptanmıştır. Araştırma süresince elde edilen veriler, SPSS 15.0 istatistik paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Verilerin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları betimsel olarak verildikten sonra, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve kovaryans analizleri (Ancova) ile korelasyon analizleri yapılmıştır. Sonuç olarak, başarı testinden elde edilen toplam, hatırlama, anlama ve üst düzey kazanım puanları açısından deney grubu lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Başarı testi kalıcılık puanları açısından ise toplam, anlama, üst düzey kazanım puanları açısından deney grubu lehine anlamlı bir farklılık gözlenirken hatırlama puanı açısından ise birinci kontrol grubu lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Demokratik tutum ölçeğinden elde edilen bulgulara bakıldığında, demokratik tutum oluşturma açısından deney grubu lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.

Akçil (2012) “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Koçluk Rollerinin Değerlendirilmesi” adlı yüksek lisans tezinde betimsel bir araştırma yapmış ve tarama yöntemi kullanmıştır. Araştırmada evren Milli Eğitim Bakanlığı Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı resmi İlköğretim Okullarında 2011–2012 Eğitim Öğretim yılında görev yapan öğretmenler ve okul idarecileri oluşturmaktadır. Bu evrenden uygun örneklem seçimi kullanılarak örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı Yeltan (2007)’den alınan Koçluk ve Yöneticilik Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans ve yüzdeler, aritmetik ortalama, standart sapma, ilişkisiz örneklem t - testi, tek yönlü varyans analizi testi kullanılmıştır. Araştırmadan çıkan sonuca göre okul yöneticilerinin koçluk ve yöneticilik becerileri konusunda cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre lisans ve lisansüstü öğrenim gören denekler arasında lisans lehine anlamlı farklılık söz konusudur. Buna göre lisans mezunu öğretmen ve yöneticiler yöneticilerin pozitif iletişim ortamı sağladıklarını lisansüstü öğrenim görenlere göre daha fazla kabul etmektedirler. Okul yöneticilerinin koçluk rolleri konusunda sınıf ve branş öğretmenleri arasında görüş farklılığı olmadığı görülmektedir. Okul yöneticileri ile öğretmenler arasında ise okul yöneticilerinin lehine her boyutta anlamlı farklılık söz konusudur.

Arslan (2012), “Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin koçluk becerileri ile öğretmenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını amaçlamıştır. Çalışma, İstanbul ili Maltepe ilçesindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli 135 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yazar tarafından geliştirilen demografik değişkenleri içeren Kişisel Bilgi Formu ve Öğretmen Koçluk Becerileri Anketi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 17.0 programı kullanılmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmış ve Non-Parametrik testlerden Kruskal Wallis-H Testi, Mann Whitney-U Testi ve Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. Sonuçlar % 95 güven

aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin koçluk becerileri ile cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, kıdem, mesleki bir kuruluşa üye olma, sınıf seviyesi ve okul türü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, gelir durumu yüksek olan öğretmenlerin ise, çözüm odaklılık becerilerinin daha fazla olduğu, evli öğretmenlerin seçim-sorumluluk ve bütünlük-durumsallık becerilerinin daha fazla olduğu, koçluk veya iletişim becerileri ile ilgili hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin bütünlük-durumsallık becerilerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin en fazla kaliteli iletişim kurma, en az ise soru sorma becerisine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular, alt boyutlar arasında pozitif yönde bir ilişkili olduğunu da göstermektedir.

Eğmir (2012), “Okul Yöneticilerinin Koçluk Özelliklerinin Okulun Öğrenen Organizasyon Olmasındaki Etkililik Düzeyi” isimli tezinde okul yöneticilerinin koçluk becerilerinin, okulun öğrenen bir organizasyon haline gelmesindeki etkililik düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma betimsel bir araştırmadır ve tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı Kütahya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı resmi ve özel Ortaöğretim Okullarında 2011–2012 Eğitim Öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise uygun örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Subaş (2010)’dan alınan Öğrenen Okulu Algılama Ölçeği ile Yeltan (2007)’den alınan Koçluk ve Yöneticilik Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans ve yüzdeler, aritmetik ortalama, standart sapma, ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi testi, çapraz tablolar ve ki-kare testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre okul yöneticilerinin koçluk becerileri ile okulun öğrenen organizasyon haline gelmesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğrenen Okul ve Koçluk boyutlarında katılımcıların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark bulunurken; cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Özoğlu (2011), “Okul Yöneticilerinin Koçluk Becerilerinin Öğretmen Performansına Etkisi” adlı yüksek lisans tezinin amacı, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin koçluk becerilerinin öğretmenlerin performansına etkisini ortaya

çıkarmaktır. Çalışmada okul yöneticilerinin koçluk becerilerini sergileme düzeyleri üzerinde cinsiyet, kıdem, branş değişkenlerinin etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Öğretmenlerin performansına etkisi belirlenmiştir. Koçluk becerileri liderlik, iletişim, kendini tanıma ve özdenetim olarak üç boyutta ele alınmıştır. İlişkisel tarama modeline dayalı olarak desenlenen bu çalışmanın evreni 2010-2011 eğitim öğretim yılında Çanakkale ilindeki resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir. Çalışma grubunun evreni temsil edecek şekilde betimleyebilmesi amacıyla küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Buna göre, örneklem grubunu oluşturan beş ilçeden seçilen 19 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 447 öğretmen de örneklem grubuna alınmıştır. Sonuç olarak, ilköğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin koçluk beceri düzeylerini ortaya çıkarmaya çalışan bu araştırma Çanakkale ilinde görev yapan ilköğretim okul yöneticilerinin çalışmada oluşturulan kendini tanıma ve özdenetim, liderlik ve iletişim becerilerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmen görüşleri yöneticilerde gözlenen yüksek düzeydeki bu becerilerin öğretmen performanslarına olumlu yönde etki yarattığını ortaya koymaktadır. Çalışma sürecinde okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler yöneticilere yönelik hizmet içi eğitim programlarının incelenmesine bağlı olarak yöneticilerin bu yönde geliştirici çalışmalara katılmadıkları saptanmıştır. Yönetmelik uygulamalar sürecindeki geliştirilen bu beceri eğitime desteklendiğinde okul yöneticileri daha üst ve nitelikli koçluk becerilerini sergileyecekleri, işgören performansları ve örgütsel verimliliğe katkılarının da yüksek olacağı söylenebilir.

Kazazoğlu (2009), “Koçluk Sürecine İletişimin Etkisi Üzerine Bir Çalışma” isimli yüksek lisans tezinde iletişimin koçluk uygulamaları üzerindeki etkisini konu almıştır. Bu çalışmanın amacı, iletişim ve koçluk uygulamaları arasında ne tür bir ilişki olduğunun ve bu ilişkinin şiddetinin ortaya konmasıdır. Bu amaçla Kastamonu’da faaliyet gösteren ve 300 kişinin çalıştığı fabrika araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, tesadüfi örneklem seçme yöntemi ile belirlenmiş 100 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın en büyük sınırlılığı, Türkiye’de koçluk sistemini çok az sayıda firmanın uygulaması ve bu sistem uygulanırken danışmanlık firmalarından destek alınmasıdır. Bu nedenle şirketlerin elindeki bilgiler, stratejik bilgi kapsamına girmekte ve hangi amaçla olursa olsun

şirket yetkilileri dışındakilere verilmemektedir. Araştırmanın sadece bir işletmeden elde edilen verilere dayanması ise diğer önemli bir sınırlılıktır.

Bu doğrultuda yapılan araştırma bulgularına göre; koçluk uygulamaları ve iletişim arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu ve koçluk uygulamalarında iletişimin %47'lik bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Öztürk (2007), “Ortaöğretim Özel ve Resmi Okul Yöneticilerinin Koçluk Becerilerinin Karşılaştırılması” adlı yüksek lisans tezinde 10 resmî okul, 10 özel okul öğretmenlerine anket uygulanmıştır. Ortaöğretimde görev yapan özel ve resmî okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan koçluk becerilerinin düzeyinin görev yapılan okul türü, yaş, cinsiyet, sınıf-branş, meslekî kıdem ve mezun olunan okul türü açısından değerlendirilmiştir. Anketteki sorular İletişim, Dinleme, Liderlik olarak gruplandırılmıştır.

Sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerinin koçluk becerilerini algılamalarında cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığına bakıldığı ve cinsiyete göre bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Yöneticilerin yönetim becerileri konusunda cinsiyet, algılamada herhangi bir farklılık ortaya koymamaktadır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre algılarına bakılmış ve aynı şekilde farklı yaş grubunda yer alan katılımcıların algılarının birbirine eşit olduğu belirlenmiştir. Yaş faktörünün de öğretmenlerin algılarını farklılaştırmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin kıdemine göre algıda farklılıklar olduğu belirlenmiştir. 0-5 yıl arasında görev yapan öğretmenler, yöneticilerini 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını görmüştür. 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin, 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedirler. 16-20 yıl arasında görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedirler. 21 yıldan daha fazla görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedirler. 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, diğer kıdem seviyelerine göre yöneticilerinin koçluk becerilerini daha

düşük seviyede algılanmaktadır. Bunun nedenlerine bakılmış, yapılan araştırmalar sonucunda bu yıllar arasındaki kıdemle ilgili tükenmişlik, meslekten soğuma ve kendini tam olarak ifade edememe gibi unsurlar tespit edilmiştir.

Kırdar (2007), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sorumlu Hemşirelerin Koçluk Becerilerinin Algılanması” adlı yüksek lisans tezinde, İstanbul’daki bir üniversite hastanesinde çalışan sorumlu hemşirelerin koçluk becerilerine yönelik algıyı belirlemeyi ve bazı değişkenlere göre koçluk becerileri algısının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. 59 sorumlu hemşire ve 338 servis hemşiresinden oluşan araştırma evreninden, 47 sorumlu hemşire ve 256 servis hemşiresi örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem üzerinde, koçluk becerilerinin algılanmasını belirlemek amacıyla 34 ifadeden oluşan ölçekleştirilmiş anket formu uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, sorumlu hemşireler ve servis hemşirelerinin algıladıkları koçluk becerileri karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre sorumlu hemşirelerin koçluk becerileri algısının yüksek olduğu görülürken, servis hemşireleri ise sorumlu hemşirelerinin koçluk becerilerini orta düzeyde algılamıştır. Sorumlu hemşirelerin, meslekte çalışma yılları ve sorumlu hemşire olarak çalışma yılları ile koçluk beceri algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, servis hemşirelerinin çalıştıkları birim (dahili-cerrahi-özel), çalışma şekli (sürekli gündüz-nöbetli), sorumlu hemşirelerinin koçluk özellikleri taşıdıklarına inanmaları ve kurumda koçluk yapıldığını düşünme durumları ile koçluk becerileri algıları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmanın önerileri olarak da ast- üst iletişimini / etkileşimini geliştirmeye yönelik düzenli empati toplantılarının yapılması, araştırmanın yapıldığı kurumda yönetici seçme / yerleştirme politikalarının gözden geçirilerek yeniden oluşturulması, üst yönetimin ve kurumun örgütsel yapısının sorumlu hemşireyi koçluk becerileri yönünden destekleyici olması sayılabilir.

Kalkan (2009), “Farklı Okul Türlerindeki Yöneticilerin Algılanan Koçluk Becerilerinin Karşılaştırılması ” başlığı ile yaptığı çalışmada, farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin koçluk becerilerine ilişkin algılarını, bazı değişkenler açısından incelemiştir. Bu çerçevede, İstanbul ili Anadolu yakasında

görev yapmakta olan 355 öğretmene kişisel bilgi formu ve koçluk özellikleri ölçeği uygulanmış, elde edilen veriler yorumlanmıştır. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile koçluk özellikleri ölçeğindeki iletişim, liderlik ve dinleme boyutlarından elde edilen puanlar arasında erkekler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca sözü geçen boyutlar ile yaş değişkeni arasında da anlamlı farklılık saptanmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, iletişim ve dinleme boyutları ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Buna göre İmam Hatip Lisesi 93 öğretmenleri, yöneticilerinin koçluk becerilerini, Anadolu Lisesi öğretmenlerinden daha iyi düzeyde bulmuştur. Hizmet içi eğitim alan öğretmenler ise almayan öğretmenlere göre yöneticilerinin koçluk özelliklerinden dinleme özelliğini daha iyi düzeyde algılamışlardır. Ayrıca sınıf mevcudu 31-40 arasındaki öğretmenler, yöneticilerinin koçluk düzeylerinden iletişim ve liderlik özelliklerini daha iyi bulduklarını belirtmiştir. Araştırmanın önerilerinde ise okulların yönetim kademesine eğitim yönetimi ve denetimi bölümü mezunlarının getirilmesi, okul müdürlerine öğretim liderliği yapabilmeleri için gerekli eğitimlerin verilmesi ve yöneticilerin, yönettikleri kurumdaki tüm çalışanlar için iletişim yollarını geliştirmesi sayılabilir.

2.2.2 Yurt Dışı Araştırmaları

Sommers'de (1991) yaptığı çalışmada öğretmenlere yapılan bilişsel koçluğun; öğretmenlerin öğrencilere üst düzey düşünme becerilerinin kazandırılmasında etkili olduğu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin farklı bakış açılarının kazandığı ve öğrencilerin tepkilerine olumlu dönütlerin etkililiğini arttırmasına yönlendirdiğini bulmuştur (Akt. Edwards ve diğerleri, 1998: 5). İki farklı öğretim stilline sahip öğretmenlere bilişsel koçluk yapıp bu uygulamanın etkili olup olmadığı değerlendirilmişlerdir. Öğretim yöntemlerindeki farklılıklara rağmen, bilişsel koçluk ikisinde de ise yararlıdır. Araştırmada bilişsel koçluk uygulamasının öğretmenlerin farklı öğretim stilleri arasında köprü kurmalarına katkı sağladığı sonucu bulunmuştur. Araştırmada bilişsel koçluk uygulamasının öğrenci öğretmen etkileşiminin kalitesinin artmasında ve öğretim stillerini birbirine yaklaştırmada bilişsel koçluğun etkisini ortaya koymuştur. Bilişsel koçluğun amaçlarından biri

öğretmenin etkinliğinin artırılmasıdır. Bilişsel koçluğu uzun süre kullanan öğretmenlerin, bunu daha kısa süre kullanan öğretmenlere kıyasla daha yüksek öğretimsel etkinlikleri düzenlediklerini saptamışlardır. Bilişsel koçluk eğitimine alınmış öğretmenlerin bu etkinliğe alınmamış kontrol grubundaki öğretmenlere kıyasla daha fazla öğretimsel etkinliğe sahip oldukları bulunmuştur (Akt. Edwards ve diğerleri, 1998: 4; Garmston, Linder ve Whitaker, 1993: 57–60; Edwars ve Newton, 1995; Akt. Demir, 2009).

Lord, Atkinson ve Mitchell (2008), çalışmalarında, İngiltere’de okul müdürlerinin kurumlarında uyguladıkları koçluk ve mentorluk süreçlerini incelemişlerdir. Uygulanan koçluk ve mentorluk yaklaşımlarının okulda işbirlikçi bir öğrenme ortamı oluşturduğu belirtilen araştırmada koçluk ve Mentorluk yaklaşımlarının etkili biçimde sürdürülebilmesi için okul müdürlerinin sürece destek vermesi ve stratejik bir plan yapmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin okulda öğrenme ve işbirliği kültürünü desteklemesi, mentorluk ve koçluk uygulamaları için bir yapı, sistem oluşturması bu uygulamaların etkinliğini arttıracaktır.

Killburg (2001) Koçluğun etkisini test etmek ve yakından araştırmak için “Koçluğun etkileri ve koçlukla ulaşılan hedefler” adlı çalışmasında hazırladığı soruları koçlar ve danışanlarına gönderdi. Sorular bir grubu koçlar için diğer grubu danışanlar için olmak üzere iki grupta toplandı. Tek fark danışana gönderilen sorular içinde koça yönelik soruların da olmasıydı. Sorular şu başlıkları içermekteydi: kişisel bilgiler, danışan ve koça ait sorular, koçun yöntemi ve koçluk süreciyle ilgili sorular. Ayrıca hedefe ulaşma konusunda bir değerlendirme ile koçlukla ilgili memnuniyet ele alındı. Örneklem 89 koç ve 74 danışandan oluşmakta idi ve koçların yaş ortalaması 46,8 ve % 62 si erkekti. Danışanların yaş ortalamasıysa 40,8 idi ve % 58 i erkekti (Rauen, 2005: 59-70). Genel itibarla koçların % 71 ve danışanların % 62’si koçluğu bir yansıma olarak nitelendiler. Bu içinde kişisel yansımayı, rollerin açıklamasını ve hedef belirlemeyi kapsamaktaydı. Koçların % 50’si ile danışanların % 60’ında davranış değişikliği olduğunu belirtti. Bu değişimin üçte biri liderlik becerileri idi. Kişisel gelişim de koçluğun bir etkisi olarak nitelendirildi. Bunun altında özgüven yer almaktaydı. Ayrıca kişiler arası ilişkilerde, kendini iyi hissetmede, alanında daha

iyi olmada, kişisel alanda değişimler olduğu belirtildi. % 9 danışan ve % 6 koçlar olmak üzere küçük bir kısım da koçluğun negatif etkileri olduğunu belirtti. Araştırma da koçluk sonrasında beşli derecelendirme ile hedefe ulaşıp ulaşılamadığı sorgulandı ve 5 tamamen ulaşıldı, 1 hiç ulaşamadı olmak üzere ortalama 4,5 olarak bulundu. Koçluktan memnuniyet ise okul notları yardımıyla değerlendirildi. %64 notunu pekiyi, % 31 ise notunu iyi olarak verdi.% 4 ise yeterli (orta) olarak, %1 ise yeterli (geçer) olarak derecelendirdi (Rauen, 2005: 59-70).

Koçluk ile ilgili literatür incelendiğinde yurtiçi çalışmalarında okul yöneticilerin koçluk becerileri ile ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin koçluk özelliklerinin; okulun öğrenen organizasyon olmasındaki etkililik düzeyi, öğretmen performansına etkisi, farklı türdeki okul yöneticilerinin algılanan koçluk becerilerinin karşılaştırılması bunlardan bazılarıdır. Bu çalışmalar eğitim koçluğundan ziyade üst yönetim koçluğu dahilinde düşünülebilir. Bu durumda eğitim koçluğu ile ilgili çok az çalışma olduğu gözlenmektedir. Türkiye’de 12. Sınıf üniversiteye geçiş basamağı olduğu için büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin öğrencilerine yapmış oldukları koçluk bu dönemde çok değerlidir. Literatürde bu dönemdeki koçluk becerilerine dair bir araştırma olmayışı bu çalışmanın oluşmasını sağlamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Betimsel tarama modelinin amacı belirlenmiş bir kitleden veri toplayarak kitlenin özelliklerini ortaya koymaktır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Bunun için araştırmanın modeli, betimsel tarama çalışması olarak belirlenmiştir.

3.2 EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili sınırları içerisinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında eğitim gören 19.319 lise son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Kocaeli ili Gebze, Çayırova ve Körfez ilçelerinde öğrenim gören lise son sınıf öğrencileri sayıları belirlenip basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinden biri olan oranlı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Örneklemini 451 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 252'si kadın, 199'ü erkektir. Okul türü değişkenlerine bakıldığında öğrencilerin 120'si Anadolu lisesi, 157'si meslek lisesi, 138'i Anadolu imam hatip lisesi ve 36'sı Anadolu öğretmen lisesinden oluşmaktadır. Öğrenci geçme notu değişkenine göre ise öğrencilerin 8'i 0-44, 240'ı 45-54, 122'si 55-69, 69'u 70-84 ve 12'si 85-100 not ortalamasına sahiptir. Geçme notu açısından genel tabloya bakıldığında öğrencilerin yarısından fazlasının ortalamasının 55 ve altı değerinde olduğu gözlenmektedir.

Öğrencilerin 219'unun 0-2 kardeşi, 215'inin 3-5 kardeşi ve 17'sinin 6 ve üstü kardeşi bulunmaktadır. Öğrencilerin 98'inin rehber öğretmeninin branşı edebiyat, 44'ünün matematik/geometri, 21'inin fizik, 16'sının kimya, 65'inin İngilizce, 34'ünün tarih, 20'sinin coğrafya, 13'ünün felsefe ve 140'ının meslek dersi öğretmeni olduğu görülmektedir. Öğrencilerin 217'sinin sınıf rehber öğretmeni eğitim fakültesi mezunu, 143'ünün rehber öğretmeni fen-edebiyat fakültesi mezunu, 62'sinin rehber öğretmeni teknik eğitim fakültesi mezunu ve 29'unun rehber öğretmeni diğer fakültelerden mezun olmuştur. Öğrencilerin 267'si 0-10 yıl, 103'i 10-20 yıl, 81'i 20 yıl ve üzeri çalışma yılları aralığındaki rehber öğretmenlere sahip olduklarını belirtmiştir. Ayrıca öğrencilerin 389'unun sınıf rehber öğretmeni lisans, 62'sinin rehber öğretmeni lisansüstü eğitim görmüştür. Öğrencilerin 53'ünün aylık ortalama geliri 0-999TL arasında, 277'sinin 1000-2000TL arasında, 97'sinin 2001-4000TL arasında, 24'ünün ise 4000TL ve üstündedir. Katılımcıların gelir düzeyinin orta düzey olduğu görülmektedir. Katılımcıların 27'sinin annesi okur-yazar değil, 317'sinin annesi ilkokul mezunu, 91'inin annesi lise mezunu ve 16' sının annesi üniversite mezunudur. Ayrıca öğrencilerin 258'inin babası ilkokul mezunu, 143'ünün babası lise mezunu ve 50'sinin babası üniversite mezunudur.

Tablo 5. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin bilgiler (N=451).

| | | f | Yüzde (%) |
|-------------------|----------------------------------|----------|------------------|
| Cinsiyet | Kadın | 252 | 55,9 |
| | Erkek | 199 | 44,1 |
| Okul Türü | Anadolu lisesi | 120 | 26,6 |
| | Meslek lisesi | 157 | 34,8 |
| | Anadolu imam hatip lisesi | 138 | 30,6 |
| | Anadolu öğretmen lisesi | 36 | 8,0 |
| Geçme Notu | 0-44 | 8 | 1,8 |
| | 45-54 | 240 | 53,2 |
| | 55-69 | 122 | 27,1 |
| | 70-84 | 69 | 15,3 |
| | 85-100 | 12 | 2,7 |

Tablo 5. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin bilgiler (N=451) (devam)

| | | | |
|---|-----------------------------------|-----|------|
| | 0-2 | 219 | 48,6 |
| Kardeş sayısı | 3-5 | 215 | 47,7 |
| | 6 ve üstü | 17 | 3,8 |
| | Edebiyat | 98 | 21,7 |
| Sınıf rehber öğretmeninin branşı | Matematik/Geo./Fizik/Kimya | 81 | 18,0 |
| | İngilizce | 65 | 14,4 |
| | Tarih/Coğrafya/Felsefe | 67 | 14,8 |
| | Meslek Dersleri | 140 | 31,0 |
| | Eğitim Fakültesi | 217 | 48,1 |
| Sınıf rehber öğretmeninin mezun olduğu fakülte | Fen-Edebiyat 0Fakültesi | 143 | 31,7 |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 62 | 13,7 |
| | Diğer | 29 | 6,4 |
| | 0-10 yıl | 267 | 59,2 |
| Sınıf rehber öğretmeninin kıdemi | 11-19 yıl | 103 | 22,8 |
| | 20 ve üstü | 81 | 18,0 |
| | Lisans | 389 | 86,3 |
| Sınıf rehber öğretmeninin eğitim durumu | Lisansüstü | 62 | 13,7 |
| | 0-999TL | 53 | 11,8 |
| Ekonomik durum | 1000-2000TL | 277 | 61,4 |
| | 2001-4000TL | 97 | 21,5 |
| | 4000TL ve üstü | 24 | 5,3 |
| | Okur-yazar değil | 27 | 6,0 |
| Anne eğitim düzeyi | İlkokul | 317 | 70,3 |
| | Lise | 91 | 20,2 |
| | Üniversite | 16 | 3,5 |
| | İlkokul | 258 | 57,2 |
| Baba eğitim düzeyi | Lise | 143 | 31,7 |
| | Üniversite | 50 | 11,1 |

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, ölçülmek istenen değişkenlere göre belirlenmiştir. Araştırmada araştırmacı ve tez danışmanı tarafından geliştirilen ve veri toplamak amacıyla kullanılan form, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğrencilere ait kişisel bilgilerin sorulduğu Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. İkinci bölümde, 32 maddeden oluşan Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği yer almaktadır. Bu ölçme araçları aşağıda detaylı biçimde tanıtılmaktadır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda öğrencilerin; cinsiyetlerini, okul türlerini, geçme notlarını, ailelerin ekonomik durumunu, anne ve babanın eğitim düzeylerini, kardeş sayısını, sınıf rehber öğretmenlerinin; branş, mezun olduğu fakülte, kıdem ve eğitim durumlarını belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2 Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği

Öğretmenlerin koçluk becerilerinin ölçülebilmesi amacıyla uygun veri toplama aracı araştırmacı ve tez danışmanı tarafından Öğretmen Koçluk Becerileri Ölçeği hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri yazılırken, her öğrenciler tarafından aynı şekilde anlaşılabilir olmasına dikkat edilmiştir. Oluşturulan madde havuzunda 55 soru geliştirilmiştir. Sorular üç eğitim bilimleri, bir rehberlik ve danışmanlık, bir Türkçe uzmanından uzman görüşü alınarak düzenlenmiş, bazı maddeler çıkartılmıştır. 35 maddeye düşürülen ölçek ön uygulaması gerçekleştirilerek güvenirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenirlik çalışması sonucunda 11, 19 ve 22. maddeler faktör yük değerleri .30'un altında olduğu için anketten çıkarılmıştır. Madde faktör yükü .40 tan büyük olan çok iyi madde, madde faktör yükü .30 ile .39 arasında düzeltme yapmadan ölçekte tutulabilir maddeler olduğundan (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013) ölçekte olduğu gibi kullanılmıştır.

Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmış olup seçenekler: “her zaman (5), genellikle (4), ara sıra (3), nadiren (2), hiçbir zaman (1)” şeklindedir.

3.3.3 Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Becerileri Ölçeği Faktör Analizi, Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

“Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği” 451 kişiye uygulanmıştır. Uygulamadan elde edilen veriler kullanılarak ölçeğin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO-Bartlett katsayısı .975 olarak hesaplanmış ve .70 den büyük olduğu için faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur (Büyüköztürk, 2012). Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin beş faktörlü yapıya sahip olduğu görülmüştür bu faktörler ve madde faktör yükleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Sınıf Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği Alt Faktörleri ve Faktör Yük Değerleri

| Alt Boyut | Madde | Madde Faktör Yüğü | Madde Toplam Korelasyonu |
|------------|---|-------------------|--------------------------|
| Model Olma | 1.Sorumluluklarını yerine getirerek bana örnek olur. | .58 | .68 |
| | 2.Görev dağılımı yaparken öğrencilerin seçimlerini göz önünde bulundurur. | .55 | .66 |
| | 11.Bana destek olarak problemlerime benim çözüm üretmemi sağlar. | .73 | .79 |
| | 13.Geri bildirimde bulunurken neden-sonuç ilişkisini açıklar. | .65 | .59 |
| | 14.Bir sorun yaşadığımda farklı çözüm yollarının hepsini düşünmeye çalışır. | .72 | .74 |
| | 17.Öğrencilerin verdiği cevapların doğruluğu veya yanlışlığı üzerine tartışma açar. | .50 | .73 |
| | 19.Öğrencilerin kendileri tarafından bilinmeyen, başkaları tarafından bilinen yönlerini görmelerine rehberlik eder. | .68 | .71 |
| | 22.Sahip olduğum becerileri geliştirmeme yardımcı olur. | .64 | .66 |

Tablo 6. Sınıf Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerileri Ölçeği Alt Faktörleri ve Faktör Yük

| Değerleri (devam) | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------|-----|
| Alt Boyut | Madde | Madde Faktör Yüğü | .73 |
| Rehberlik ve Mesleki Destek | 3.Öğrencilerin sorunlarını kendilerinin çözmesine destek olur. | .63 | .73 |
| | 4.Belirlediğim hedeflere ulaşabilmem için gerekli potansiyele sahip olduğumu hissettirir. | .63 | .77 |
| | 15.Öğrencilerin eksiklerini veya hatalarını gördüğünde davranışa yönelik fikrini aktarır. | .52 | .71 |
| | 16.Kendimi tanımama (güçlü/zayıf yönler) rehberlik eder. | .68 | .63 |
| | 18.Hayatımla ilgili kararları sağlıklı bir şekilde vermeme rehberlik eder. | .69 | .74 |
| | 21.Öğrencilerin kendileri tarafından bilinmeyen, başkaları tarafından bilinen yönlerini görmelerine rehberlik eder. | .70 | .73 |
| | 26.Öğrencilerin bir üst öğrenime geçişi hususunda mesleki yönlendirme sağlar. | .64 | .77 |
| | 27.Özel ilgi ve yeteneklerimin keşfine rehberlik eder. | .68 | .67 |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | 5. Sorunlarımı çözmek konusunda yaratıcı ve etkili çözümler üretir. | .56 | .72 |
| | 12. Bir sorunumu çözmek için plan yaparken, o planı yürütebileceğim güvenini verir. | .41 | .74 |
| | 29. Okul rehberlik servisi ile öğrenciler arasında işbirliğini sağlar. | .73 | .83 |
| | 30. Sorunlarımı çözmemde ailemle etkili iletişim kurar. | .81 | .73 |
| | 31. Beni tanımaya çalışırken ailemle işbirliği yapar. | .81 | .74 |
| İletişim Becerileri | 6.Benimle iletişim kurarken kişilik özelliklerime dikkat eder. | .68 | .78 |
| | 7.Kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışır. | .71 | .68 |
| | 8.Beni dinlerken aynı zamanda mimiklerimi ve hareketlerimi de gözlemler. | .60 | .69 |
| | 9.Verdiği sözleri tutar. | .68 | .73 |

| | | | |
|----------|--|-----|-----|
| | 10.Hakkımdaki görüşlerini saygı çerçevesinde benimle açıkça paylaşır. | .68 | .64 |
| | 20.Söyledikleri ve yaptıkları birbiri ile örtüşür. | .60 | .59 |
| | 23.Öğrencilere ulaşılabilir hedefler koyar. | .74 | .77 |
| | 24.Öğrencilerin bu hedeflere ulaşması için doğru stratejiler belirlemelerine rehberlik eder. | .79 | .78 |
| Liderlik | 25.Öğrencilere gelecekleriyle ilgili vizyoner bakış açısı kazandırmaya çabalar. | .75 | .74 |
| | 28.Vizyonumu geliştirici kendime uygun kitaplar bulmama destek olur. | .67 | .68 |
| | 32.Belirli aralıklarla eğitsel ve mesleki seminerler düzenler. | .65 | |

Ölçeğin faktör analizi bulguları incelendiğinde tüm faktörlerin faktör yüklerinin .41 ile .81 aralığında dağıldığı ve beş faktörlü yapıda olduğu görülmüştür. Bu beş faktörlü yapı toplam varyansın %57,927 'sini açıklamaktadır.

Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin güvenirlik düzeyini belirlemek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için hesaplanan değer .97'dir. Ölçeğin alt boyutları için hesaplanan değerler ise sırasıyla şöyledir; model olma .91, rehberlik ve mesleki destek .92, problem çözmede destek ve yönlendirme .86, iletişim becerileri .89, liderlik .90'dır.

3.4 VERİLERİN TOPLANMASI

Hazırlanan anketlerin uygulanabilmesi için Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır. İzin belgesi (EK 2), araştırmanın ekler kısmında sunulmuştur. Çoğaltılan anketler, öğrencilere araştırmacı tarafından bizzat ulaştırılarak cevaplandırılmaları istenmiştir. 550 anket dağıtılmış, dağıtılan anketlerden toplam 495 tanesi geri alınabilmiştir ve geri dönüş oranı %90'dır. Anketlerden 44 tanesi, anket doldurma tekniğine uyulmadığı için geçersiz kabul edilmiş ve toplam 451 anket analize dâhil edilmiştir.

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Veri toplama araçlarından elde edilen sayısal veriler IBM SPSS 20.0 (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılmış sonra elde edilen bilgiler çözümlenmiştir. Anket yoluyla toplanan verileri çözmeye, betimsel istatistik yöntemlerinden standart sapma, aritmetik ortalama, frekans ve yüzde işlemleri kullanılmıştır.

Verilerin normallik sınaması Kolmogorov–Simirnov test ile yapılmış olup verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 7. Normallik Testi Analiz Bulguları

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | İstatistik | s | p | İstatistik | s | P |
| Toplam | .101 | 449 | .000 | .940 | 449 | .000 |
| Koçluk | | | | | | |

$p < .05$ olduğu için bu çalışma verileri normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Parametrik olmayan verilere sahip ikiden fazla grubun ölçümlerinin karşılaştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis-H-Testi, niceliksel ölçekli gözlemleri verilen iki örneklemin aynı dağılımdan gelip gelmediğini incelemek için kullanılan parametrik olmayan Mann Whitney-U Testi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Çalışmaya katılan 451 öğrenciden elde edilen toplam koçluk puanları verileri analiz edilmiş ve araştırmaya ait bulgular araştırma problemlerine göre aşağıda listelenmiştir.

4.1 REHBER ÖĞRETMENİN KOÇLUK BECERİLERİ ÖLÇEĞİNDEN ALINAN TOPLAM PUANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILAŞMASI

Tablo 8. 12. Sınıf Öğrencilerinin Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyi

| Madde | Hiçbir zaman (1) | | Nadiren (2) | | Ara sıra (3) | | Genellikle (4) | | Her zaman (5) | | SS | \bar{X} |
|---|------------------|-----|-------------|-----|--------------|------|----------------|------|---------------|------|------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 1.Sorumluluklarını yerine getirerek bana örnek olur. | 31 | 6,9 | 30 | 6,7 | 55 | 12,2 | 119 | 26,5 | 214 | 47,7 | 1,22 | 4,01 |
| 2.Görev dağılımı yaparken öğrencilerin seçimlerini göz önünde bulundurur. | 33 | 7,3 | 32 | 7,1 | 66 | 14,7 | 122 | 27,2 | 196 | 43,7 | 1,23 | 3,93 |
| 3.Öğrencilerin sorunlarını kendilerinin çözmesine destek olur. | 30 | 6,7 | 37 | 8,2 | 68 | 15,1 | 120 | 26,7 | 194 | 43,2 | 1,22 | 3,92 |

Tablo 8. 12. Sınıf Öğrencilerinin Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyi (devam)

| Madde | Hiçbir zaman (1) | | Nadiren (2) | | Ara sıra (3) | | Genellikle (4) | | Her zaman (5) | | SS | \bar{X} |
|---|------------------|-----|-------------|------|--------------|------|----------------|------|---------------|------|------|-----------|
| | f | % | F | % | f | f | % | f | % | | | |
| 4.Belirlediğim hedeflere ulaşabilmem için gerekli potansiyele sahip olduğumu hissettirir. | 37 | 8,2 | 48 | 10,7 | 73 | 16,3 | 101 | 22,5 | 190 | 42,3 | 1,31 | 3,80 |
| 5.Sorunlarımı çözmek konusunda yaratıcı ve etkili çözümler üretir. | 32 | 7,1 | 58 | 12,9 | 78 | 17,4 | 128 | 28,5 | 153 | 34,1 | 1,25 | 3,69 |
| 6.Benimle iletişim kurarken kişilik özelliklerime dikkat eder. | 37 | 8,2 | 35 | 7,8 | 69 | 15,4 | 108 | 24,1 | 200 | 44,5 | 1,28 | 3,89 |
| 7.Kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışır. | 32 | 7,1 | 38 | 8,5 | 75 | 16,7 | 103 | 23,8 | 197 | 43,9 | 1,25 | 3,89 |
| 8.Beni dinlerken aynı zamanda mimiklerimi ve hareketlerimi de gözlemler. | 31 | 6,9 | 45 | 10,0 | 62 | 13,8 | 117 | 26,1 | 194 | 43,2 | 1,25 | 3,89 |
| 9.Verdiği sözleri tutar. | 20 | 4,5 | 33 | 7,3 | 57 | 12,7 | 120 | 26,7 | 219 | 48,8 | 1,14 | 4,08 |
| 10.Hakkımdaki görüşlerini saygı çerçevesinde benimle açıkça paylaşır. | 36 | 8,0 | 36 | 8,0 | 47 | 10,5 | 128 | 28,5 | 202 | 45,0 | 1,26 | 3,94 |
| 11. Bana destek olarak problemlerime benim çözüm üretmemi sağlar. | 42 | 9,4 | 51 | 11,4 | 77 | 17,1 | 120 | 26,7 | 159 | 35,4 | 1,31 | 3,67 |
| 12. Bir sorunumu çözmek için plan yaparken, o planı yürütebileceğim güvenini verir. | 36 | 8,0 | 53 | 11,8 | 79 | 17,6 | 120 | 26,7 | 161 | 35,9 | 1,28 | 3,71 |

Tablo 8. 12. Sınıf Öğrencilerinin Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyi (devam)

| Madde | Hiçbir zaman (1) | | Nadiren (2) | | Ara sıra (3) | | Genellikle (4) | | Her zaman (5) | | SS | \bar{X} |
|--|------------------|------|-------------|------|--------------|------|----------------|------|---------------|------|------|-----------|
| | f | % | F | % | f | f | % | f | % | | | |
| 13. Geri bildirimde bulunurken neden-sonuç ilişkisini açıklar. | 36 | 8,0 | 44 | 9,8 | 61 | 13,6 | 137 | 30,5 | 171 | 38,1 | 1,26 | 3,81 |
| 14. Bir sorun yaşadığımda farklı çözüm yollarının hepsini düşünmeye çalışır. | 40 | 8,9 | 40 | 8,9 | 89 | 19,8 | 106 | 23,6 | 174 | 38,8 | 1,29 | 3,74 |
| 15. Öğrencilerin eksiklerini veya hatalarını gördüğünde davranışa yönelik fikrini aktarır. | 22 | 4,9 | 37 | 8,2 | 72 | 16,0 | 93 | 20,7 | 225 | 50,1 | 1,19 | 4,03 |
| 16. Kendimi tanımama (güçlü/zayıf yönler) rehberlik eder. | 57 | 12,7 | 42 | 9,4 | 79 | 17,6 | 108 | 24,1 | 163 | 36,3 | 1,38 | 3,62 |
| 17. Öğrencilerin verdiği cevapların doğruluğu veya yanlışlığı üzerine tartışma açar. | 35 | 7,8 | 48 | 10,7 | 78 | 17,4 | 111 | 24,7 | 176 | 39,2 | 1,29 | 3,76 |
| 18. Hayatımla ilgili kararları sağlıklı bir şekilde vermeme rehberlik eder. | 57 | 12,7 | 43 | 9,6 | 89 | 19,8 | 96 | 21,4 | 164 | 36,5 | 1,38 | 3,59 |
| 19. Öğrencilerin kendileri tarafından bilinmeyen, başkaları tarafından bilinen yönlerini görmelerine rehberlik eder. | 39 | 8,7 | 45 | 10,0 | 83 | 18,5 | 117 | 26,1 | 165 | 36,7 | 1,28 | 3,72 |
| 20. Söyledikleri ve yaptıkları birbiri ile örtüşür. | 35 | 7,8 | 26 | 5,8 | 64 | 14,3 | 98 | 21,8 | 226 | 50,3 | 1,25 | 4,01 |

Tablo 8. 12. Sınıf Öğrencilerinin Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyi (devam)

| Madde | Hiçbir zaman (1) | | Nadiren (2) | | Ara sıra (3) | | Genellikle (4) | | Her zaman (5) | | SS | \bar{X} |
|---|--|------|-------------|------|--------------|------|----------------|------|---------------|------|------|-----------|
| | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | | |
| | 21. Öğrencilerin kendileri tarafından bilinmeyen, başkaları tarafından bilinen yönlerini görmelerine rehberlik eder. | 61 | 13,6 | 40 | 8,9 | 79 | 17,6 | 117 | 26,1 | 152 | | |
| 22. Sahip olduğum becerileri geliştirmeme yardımcı olur. | 61 | 13,6 | 61 | 13,6 | 81 | 18,0 | 106 | 23,6 | 140 | 31,2 | 1,40 | 3,45 |
| 23. Öğrencilere ulaşılabilir hedefler koyar. | 47 | 10,5 | 41 | 9,1 | 63 | 14,0 | 124 | 27,6 | 174 | 38,8 | 1,33 | 3,75 |
| 24. Öğrencilerin bu hedeflere ulaşması için doğru stratejiler belirlemelerine rehberlik eder. | 36 | 8,0 | 58 | 12,9 | 74 | 16,5 | 98 | 21,8 | 183 | 40,8 | 1,32 | 3,74 |
| 25. Öğrencilere gelecekleriyle ilgili vizyoner bakış açısı kazandırmaya çabalar. | 48 | 10,7 | 39 | 8,7 | 74 | 16,5 | 99 | 22,0 | 189 | 42,1 | 1,35 | 3,76 |
| 26. Öğrencilerin bir üst öğrenime geçişi hususunda mesleki yönlendirme sağlar. | 44 | 9,8 | 46 | 10,2 | 69 | 15,4 | 116 | 25,8 | 174 | 38,8 | 1,32 | 3,73 |
| 27. Özel ilgi ve yeteneklerimin keşfine rehberlik eder. | 74 | 16,5 | 50 | 11,1 | 84 | 18,7 | 109 | 24,3 | 132 | 29,4 | 1,42 | 3,39 |
| 28. Vizyonumu geliştirici kendime uygun kitaplar bulmama destek olur. | 103 | 22,9 | 55 | 12,2 | 68 | 15,1 | 81 | 18,0 | 142 | 31,6 | 1,56 | 3,23 |

Tablo 8. 12. Sınıf Öğrencilerinin Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyi (devam)

| Madde | Hiçbir zaman (1) | | Nadiren (2) | | Ara sıra (3) | | Genellikle (4) | | Her zaman (5) | | SS | \bar{X} |
|--|------------------|------|-------------|------|--------------|------|----------------|------|---------------|------|------|-----------|
| | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 29. Okul rehberlik servisi ile öğrenciler arasında işbirliğini sağlar. | 77 | 17,1 | 46 | 10,2 | 83 | 18,5 | 91 | 20,3 | 152 | 33,9 | 1,47 | 3,43 |
| 30. Sorunlarımı çözmemde ailemle etkili iletişim kurar. | 108 | 24,1 | 54 | 12,0 | 65 | 14,5 | 78 | 14,4 | 144 | 32,1 | 1,58 | 3,21 |
| 31. Beni tanımaya çalışırken ailemle işbirliği yapar. | 115 | 25,6 | 49 | 10,9 | 72 | 16,0 | 76 | 16,9 | 137 | 30,5 | 1,58 | 3,16 |
| 32. Belirli aralıklarla eğitsel ve mesleki seminerler düzenler. | 100 | 22,3 | 53 | 11,8 | 73 | 16,3 | 84 | 18,7 | 139 | 31,0 | 1,54 | 3,24 |

Tablo 8 incelendiğinde 1, 9, 15, 20. Maddelerin yüksek oranda sağa eğilimli işaretlendiği gözlemlenmektedir. Bu maddeler için öğretmenlerin koçluk becerilerin öğrenciler tarafından yüksek düzeyde gözlemlendiği söylenebilir.

Rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U-Testi ile araştırılmıştır ancak cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri ile öğrencilerin okul türleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U-Testi ve Kruskal Wallis testi ile araştırılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Boyut | Okul Türü | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | P | Anlamlı Fark |
|---------------------------------------|---------------------------|-----|-----------------|----|----------|------|--|
| Toplam Puan | Anadolu Lisesi | 119 | 197.82 | 3 | 9.61 | .022 | Anadolu İmam Hatip Lisesi > Anadolu Lisesi; Anadolu Öğretmen Lisesi > Anadolu Lisesi |
| | Meslek Lisesi | 156 | 225.15 | | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 238.79 | | | | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 261.29 | | | | |
| Model Olma | Anadolu Lisesi | 119 | 206.89 | 3 | 5.77 | .123 | - |
| | Meslek Lisesi | 156 | 220.56 | | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 237.88 | | | | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 254.72 | | | | |
| Rehberlik ve Mesleki Destek | Anadolu Lisesi | 119 | 200.31 | 3 | 7.52 | .057 | - |
| | Meslek Lisesi | 156 | 226.44 | | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 235.55 | | | | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 256.10 | | | | |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | Anadolu Lisesi | 119 | 191.84 | 3 | 12.60 | .006 | Meslek Lisesi - Anadolu İmam Hatip Lisesi - Anadolu Öğretmen Lisesi > Anadolu Lisesi |
| | Meslek Lisesi | 156 | 226.50 | | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 245.17 | | | | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 250.61 | | | | |

Tablo 9. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları (devam)

| Alt Boyut | Okul Türü | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | P | Anlamlı Fark |
|---------------------|---------------------------|-----|-----------------|----|----------|------|--|
| İletişim Becerileri | Anadolu Lisesi | 119 | 212.40 | 3 | 12.73 | .005 | Anadolu Öğretmen Lisesi > Anadolu Lisesi - Meslek Lisesi - Anadolu İmam Hatip Lisesi |
| | Meslek Lisesi | 156 | 216.69 | | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 226.71 | | | | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 296.11 | | | | |
| Liderlik | Anadolu Lisesi | 119 | 186.55 | 3 | 15.31 | .002 | Meslek Lisesi - Anadolu İmam Hatip Lisesi - Anadolu Öğretmen Lisesi > Anadolu Lisesi |
| | Meslek Lisesi | 156 | 232.08 | | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 242.80 | | | | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 253.21 | | | | |

Tablo 9’da yer alan analiz sonuçlarına göre, toplam puan açısından öğrencilerin okul türü ile öğretmen koçluk becerileri arasında ($\chi^2=9.61$, $p=.022<.05$), problem çözümede destek ve yönlendirme alt boyutu açısından ($\chi^2=12.60$, $p=.006<.05$), iletişim becerileri alt boyutu açısından ($\chi^2=12.73$, $p=.005<.05$) ve liderlik alt boyutu açısından ($\chi^2=15.31$, $p=.002<.05$) anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Model olma, Rehberlik ve Mesleki Destek alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu öğrenme için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır.

Tablo 10. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Okul Türleri Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Boyut | Okul Türü | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p | |
|---------------------------------------|---------------------------|----------------|-----------------|--------------|----------|------|------|
| Toplam Puan | Anadolu Lisesi | 119 | 116.66 | 13882.00 | 2.47 | .013 | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 139.64 | 19271.00 | | | |
| | Anadolu Lisesi | 119 | 73.16 | 8705.50 | 2.44 | .015 | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 94.01 | 3384.50 | | | |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | Anadolu Lisesi | 119 | 125.53 | 14938.50 | 2.27 | .023 | |
| | Meslek Lisesi | 156 | 147.51 | 23011.50 | | | |
| | Anadolu Lisesi | 119 | 112.66 | 13406.00 | 3.28 | .001 | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 143.09 | 19747.00 | | | |
| | Anadolu Lisesi | 119 | 73.65 | 8764.00 | 2.20 | .028 | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 92.39 | 3326.00 | | | |
| İletişim Becerileri | Anadolu Lisesi | 119 | 71.05 | 8455.50 | 3.52 | .000 | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 100.96 | 3634.50 | | | |
| | Meslek Lisesi | 156 | 90.10 | 14056.00 | 3.34 | .001 | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 124.22 | 4472.00 | | | |
| | Anadolu İmam Hatip Lisesi | 138 | 82.17 | 11339.50 | 2.76 | .006 | |
| | Anadolu Öğretmen Lisesi | 36 | 107.83 | 3885.50 | | | |
| | Liderlik | Anadolu Lisesi | 119 | 121.53 | 14461.50 | 3.00 | .003 |
| | | Meslek Lisesi | 156 | 150.57 | 23488.50 | | |
| Anadolu Lisesi | | 119 | 112.08 | 13338.00 | 3.39 | .001 | |
| Anadolu İmam Hatip Lisesi | | 138 | 143.59 | 19815.00 | | | |
| Anadolu Lisesi | | 119 | 72.84 | 8680.00 | 2.57 | .011 | |
| Anadolu Öğretmen Lisesi | | 36 | 94.72 | 3410.00 | | | |

Tablo 10 incelendiğinde toplam puan bakımından; Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerinin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan

meslektaşlarına göre ($U = -2.47, p=.013 > .05$) ve Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerinin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre anlamlı olarak daha yüksektir ($U = -2.44, p=.015 > .05$).

Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu açısından bakıldığında Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -2.27, p=.023 > .05$), Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -3.28, p=.001 > .05$), Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -2.20, p=.028 > .05$) göre anlamlı olarak daha yüksektir.

İletişim Becerileri alt boyutu açısından bakıldığında Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -3.52, p=.000 > .05$), Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Meslek Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -3.34, p=.001 > .05$), Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -2.76, p=.006 > .05$) göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Liderlik alt boyutu açısından bakıldığında Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -3.00, p=.001 > .05$), Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -3.39, p=.001 > .05$), Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapan meslektaşlarına göre ($U = -2.57, p=.011 > .05$) göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 9 ve Tablo 10'da yer alan analiz sonuçlarına bakıldığında ölçekten alınan toplam puan bazında Anadolu İmam Hatip ve Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerileri Anadolu Liselerinde görev yapanlara göre daha yüksek görülmektedir. Liderlik, Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutlarında Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer tüm okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. İletişim becerileri alt boyutlarında

Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer tüm okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İletişim becerileri alt boyutlarında Anadolu Öğretmen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer tüm okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerine göre daha yüksek olması öğretmenlerin öğrencileriyle daha yoğun iletişim içinde olması ya da diğer öğretmenlere göre daha deneyimli olmasından kaynaklanabilir.

Rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri ile geçme notu, ailenin ekonomik durumu, anne ve baba eğitim durumu ve kardeş sayısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U-Testi ve Kruskal-Wallis Testi ile araştırılmıştır ancak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U-Testi ve Kruskal Wallis testi ile araştırılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Boyut | Branş | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | p | Anlamlı Fark |
|-------------|--------------------------------|-----|-----------------|----|----------|------|--------------|
| Toplam Puan | Edebiyat | 98 | 214.51 | 4 | 7.64 | .106 | - |
| | Matematik-Geometri-Fizik-Kimya | 81 | 231.55 | | | | |
| | İngilizce | 64 | 185.28 | | | | |
| | Tarih-Coğrafya | 53 | 207.91 | | | | |
| | Meslek Dersleri | 140 | 232.94 | | | | |
| Model Olma | Edebiyat | 98 | 212.84 | 4 | 3.93 | .415 | - |
| | Matematik-Geometri-Fizik-Kimya | 81 | 233.41 | | | | |
| | İngilizce | 64 | 200.02 | | | | |
| | Tarih-Coğrafya | 53 | 205.71 | | | | |
| | Meslek Dersleri | 140 | 227.13 | | | | |

Tablo 11. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları (devam)

| Boyut | Branş | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | p | Anlamlı Fark |
|---------------------------------------|---------------------|--------|-----------------|----|----------|------|---|
| Rehberlik ve Mesleki Destek | Edebiyat | 98 | 215.53 | 4 | 5.49 | .240 | - |
| | Matematik-Geometri- | 81 | 229.10 | | | | |
| | Fizik-Kimya | 64 | 193.38 | | | | |
| | İngilizce | | | | | | |
| | Tarih-Coğrafya | | | | | | |
| Meslek Dersleri | 140 | 231.68 | | | | | |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | Edebiyat | 98 | 218.21 | 4 | 14.93 | .005 | Meslek Dersleri, Edebiyat, Matematik-Geometri-Fizik-Kimya > İngilizce |
| | Matematik-Geometri- | 81 | 236.19 | | | | |
| | Fizik-Kimya | 64 | 169.84 | | | | |
| | İngilizce | | | | | | |
| | Tarih-Coğrafya | | | | | | |
| Meslek Dersleri | 140 | 236.61 | | | | | |
| İletişim Becerileri | Edebiyat | 98 | 209.80 | 4 | 3.62 | .449 | - |
| | Matematik-Geometri- | 81 | 227.62 | | | | |
| | Fizik-Kimya | 64 | 198.20 | | | | |
| | İngilizce | | | | | | |
| | Tarih-Coğrafya | | | | | | |
| Meslek Dersleri | 140 | 223.90 | | | | | |
| Liderlik | Edebiyat | 98 | 218.65 | 4 | 10.36 | .035 | Edebiyat, Matematik-Geometri-Fizik-Kimya, Meslek Dersleri > İngilizce |
| | Matematik-Geometri- | 81 | 229.00 | | | | |
| | Fizik-Kimya | 64 | 177.27 | | | | |
| | İngilizce | | | | | | |
| | Tarih-Coğrafya | | | | | | |
| Meslek Dersleri | 140 | 235.28 | | | | | |

Tablo 11’de yer alan analiz sonuçlarına göre, Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu açısından öğretmenlerin branşı ile öğretmen koçluk becerileri arasında ($\chi^2=14.93$, $p=.005<.05$) ve liderlik alt boyutu ile öğretmen koçluk becerileri arasında ($\chi^2=10.36$,

$p=.035<.05$) anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Ölçekten alınan toplam puan, Model olma, Rehberlik ve Mesleki Destek ve İletişim Becerileri alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu öğrenme için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır.

Tablo 12. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Branşları Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Boyut | Branş | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|---------------------------------------|--------------------------------|-----|-----------------|--------------|------|------|
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | Edebiyat | 98 | 88.90 | 8712.00 | 2.48 | .013 |
| | İngilizce | 64 | 70.17 | 4491.00 | | |
| | Matematik-Geometri-Fizik-Kimya | 81 | 82.85 | 6711.00 | 3.18 | .001 |
| | İngilizce | 64 | 60.53 | 3874.00 | | |
| | İngilizce | 64 | 81.52 | 5217.00 | 3.44 | .001 |
| | Meslek Dersleri | 140 | 112.90 | 15693.00 | | |
| Liderlik | Edebiyat | 98 | 87.40 | 8565.00 | 1.98 | .047 |
| | İngilizce | 64 | 72.47 | 4638.00 | | |
| | Matematik-Geometri-Fizik-Kimya | 81 | 80.57 | 6526.00 | 2.45 | .014 |
| | İngilizce | 64 | 63.42 | 4049.00 | | |
| | İngilizce | 64 | 83.84 | 5366.00 | 3.06 | .002 |
| | Meslek Dersleri | 140 | 111.03 | 15544.00 | | |

Tablo 12 incelendiğinde Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu bakımından; branşı Edebiyat olan ($U = -2.48$, $p = .013$) ve branşı matematik-geometri-fizik-kimya olan ($U = -3.18$, $p=.001 > .05$) öğretmenlerin koçluk becerileri branşı İngilizce meslektaşlarına göre anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca meslek dersi öğretmenlerinin koçluk becerileri de İngilizce öğretmenlerine göre de anlamlı olarak daha yüksektir ($U = -3.44$, $p = .001$). Bu bulgular İngilizce öğretmenlerinin Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme koçluk becerilerinde diğer branşlardan düşük olduğunu göstermektedir.

Liderlik alt boyutu açısından branşı Edebiyat olan ($U = -1.98, p = .047$), branşı matematik-geometri-fizik-kimya olan ($U = -2.45, p=.014 > .05$) ve branşı meslek dersleri olan ($U = -3.06, p = .002$) öğretmenlerin koçluk becerileri branşı İngilizce meslektaşlarına göre anlamlı olarak daha yüksektir. Bu bulgu Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutunda olduğu gibi İngilizce branşındaki öğretmenlerin Liderlik koçluk becerilerinin diğer branşlara göre düşük olduğunu göstermektedir. Bu durumun nedeni müfredatta İngilizce ders sayısının az olması olabilir.

Rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri ile öğretmenlerin mezun oldukları fakülte arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U-Testi ve Kruskal Wallis testi ile araştırılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülteler Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Boyut | Fakülte | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | p | Anlamlı Fark |
|-----------------------------|--------------------------|-----|-----------------|----|----------|------|---|
| Toplam Puan | Eğitim Fakültesi | 215 | 222.61 | 3 | 9.00 | .029 | Diğer > Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi |
| | Fen - Edebiyat Fakültesi | 143 | 223.91 | | | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 204.35 | | | | |
| | Diğer | 30 | 289.27 | | | | |
| Model Olma | Eğitim Fakültesi | 215 | 221.60 | 3 | 10.78 | .013 | Diğer > Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi |
| | Fen - Edebiyat Fakültesi | 143 | 230.13 | | | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 224.00 | | | | |
| | Diğer | 30 | 285.18 | | | | |
| Rehberlik ve Mesleki Destek | Eğitim Fakültesi | 215 | 225.60 | 3 | 7.63 | .054 | - |
| | Fen - Edebiyat Fakültesi | 143 | 219.69 | | | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 206.49 | | | | |
| | Diğer | 30 | 283.60 | | | | |

Tablo 13. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülteler Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları (devam)

| Boyut | Fakülte | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | p | Anlamlı Fark |
|---------------------------------------|--------------------------|-----|-----------------|----|----------|------|---|
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | Eğitim Fakültesi | 215 | 219.00 | 3 | 9.11 | .028 | Diğer > Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi |
| | Fen - Edebiyat Fakültesi | 143 | 224.16 | | | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 214.73 | | | | |
| | Diğer | 30 | 292.88 | | | | |
| İletişim Becerileri | Eğitim Fakültesi | 215 | 214.30 | 3 | 11.00 | .012 | Diğer > Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi; Fen-Edebiyat Fakültesi > Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi |
| | Fen - Edebiyat Fakültesi | 143 | 242.84 | | | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 197.60 | | | | |
| | Diğer | 30 | 272.38 | | | | |
| Liderlik | Eğitim Fakültesi | 215 | 224.96 | 3 | 7.75 | .051 | - |
| | Fen - Edebiyat Fakültesi | 143 | 212.87 | | | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 224.00 | | | | |
| | Diğer | 30 | 285.18 | | | | |

Tablo 13’de yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmen koçluk becerileri ile mezun olunan fakülte karşılaştırıldığında; ölçekten alınan toplam puan ($\chi^2=9.00$, $p=.029<.05$), Model Alma alt boyutu ($\chi^2=10.78$, $p=.013<.05$), Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu ($\chi^2=9.11$, $p=.028<.05$) ve İletişim Becerileri alt boyutu ($\chi^2=11.00$, $p=.012<.05$) açılarından anlamlı bir farklılık vardır. Rehberlik ve Mesleki Destek ve Liderlik alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu öğrenme için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır.

Tablo 14. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakültelere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Boyut | Fakülte | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|---------------------------------------|-------------------------|-----|-----------------|--------------|------|------|
| Toplam Puan | Eğitim Fakültesi | 215 | 118.63 | 25505.00 | 2.58 | .010 |
| | Diğer | 30 | 154.33 | 4630.00 | | |
| | Fen-Edebiyat Fakültesi | 143 | 82.45 | 11791.00 | 2.61 | .009 |
| | Diğer | 30 | 108.67 | 3260.00 | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 40.46 | 2468.00 | 2.86 | .004 |
| | Diğer | 30 | 57.27 | 1718.00 | | |
| Model Olma | Eğitim Fakültesi | 215 | 118.60 | 25498.50 | 2.61 | .009 |
| | Diğer | 30 | 154.55 | 4636.50 | | |
| | Fen-Edebiyat Fakültesi | 143 | 83.03 | 11873.50 | 2.28 | .022 |
| | Diğer | 30 | 105.92 | 3177.50 | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 40.14 | 2448.50 | 3.03 | .002 |
| | Diğer | 30 | 57.92 | 1737.50 | | |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | Eğitim Fakültesi | 215 | 118.23 | 25420.50 | 2.82 | .005 |
| | Diğer | 30 | 157.15 | 4714.50 | | |
| | Fen-Edebiyat Fakültesi | 143 | 82.23 | 11759.50 | 2.74 | .006 |
| | Diğer | 30 | 109.72 | 3291.50 | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 40.58 | 2475.50 | 2.80 | .005 |
| | Diğer | 30 | 57.02 | 1710.50 | | |
| İletişim Becerileri | Eğitim Fakültesi | 215 | 170.19 | 36590.50 | 2.08 | .036 |
| | Fen-Edebiyat Fakültesi | 143 | 193.50 | 27670.50 | | |
| | Eğitim Fakültesi | 215 | 119.29 | 25647.50 | 2.20 | .027 |
| | Diğer | 30 | 149.58 | 4487.50 | | |
| | Fen-Edebiyat Fakültesi | 143 | 108.64 | 15535.50 | 2.28 | .022 |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 88.11 | 5374.50 | | |
| | Teknik Eğitim Fakültesi | 61 | 41.17 | 2511.50 | 2.50 | .012 |
| | Diğer | 30 | 55.82 | 167450 | | |

Tablo 14 incelendiğinde ölçekten alınan toplam puan bakımından diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerileri Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.58, p = .010$), Fen-Edebiyat Fakültesinden mezun olan ($U = -2.61, p = .009$) ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.86, p = .004$) öğretmenlere göre anlamlı olarak yüksektir.

Model Olma alt boyutu bakımından diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerileri Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.61, p = .009$), Fen-Edebiyat Fakültesinden mezun olan ($U = -2.28, p = .022$) ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -3.03, p = .002$) öğretmenlere göre anlamlı olarak yüksektir.

Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu bakımından diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerileri Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.82, p = .005$), Fen-Edebiyat Fakültesinden mezun olan ($U = -2.74, p = .006$) ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.80, p = .005$) öğretmenlere göre anlamlı olarak yüksektir.

İletişim Becerileri alt boyutu bakımından Fen Edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerileri Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.08, p = .036$) ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.28, p = .022$) öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerileri Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.20, p = .027$) ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan ($U = -2.50, p = .012$) öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 15. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Boyut | Kıdem | N | Sıra Ortalaması | sd | χ^2 | p | Anlamlı Fark |
|-------------|------------|-----|-----------------|----|----------|------|--------------------------|
| Toplam Puan | 0-10 | 266 | 204.35 | 2 | 17.21 | .000 | 20 ve üstü, 11-19 > 0-10 |
| | 11-19 | 103 | 248.14 | | | | |
| | 20 ve üstü | 80 | 263.86 | | | | |
| Model Olma | 0-10 | 266 | 204.12 | 2 | 17.69 | .000 | 20 ve üstü, 11-19 > 0-10 |
| | 11-19 | 103 | 248.27 | | | | |
| | 20 ve üstü | 80 | 264.47 | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|-----|--------|---|-------|------|--------------------------|
| Rehberlik ve Mesleki Destek | 0-10 | 266 | 207.58 | 2 | 13.22 | .001 | |
| | 11-19 | 103 | 240.35 | | | | 20 ve üstü, 11-19 > 0-10 |
| | 20 ve üstü | 80 | 263.17 | | | | |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | 0-10 | 266 | 204.37 | 2 | 17.18 | .000 | 20 ve üstü, 11-19 > 0-10 |
| | 11-19 | 103 | 248.47 | | | | |
| | 20 ve üstü | 80 | 263.37 | | | | |
| İletişim Becerileri | 0-10 | 266 | 206.95 | 2 | 13.24 | .001 | |
| | 11-19 | 103 | 245.50 | | | | 20 ve üstü, 11-19 > 0-10 |
| | 20 ve üstü | 80 | 258.64 | | | | |
| Liderlik | 0-10 | 266 | 208.07 | 2 | 13.24 | .001 | |
| | 11-19 | 103 | 237.51 | | | | 20 ve üstü > 0-10 |
| | 20 ve üstü | 80 | 265.18 | | | | |

Tablo 15’de yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmen koçluk becerileri ile kıdem karşılaştırıldığında; ölçekten alınan toplam puan ($\chi^2=17.21$, $p=.000<.05$), Model Alma alt boyutu ($\chi^2=17.69$, $p=.000<.05$), Rehberlik ve Mesleki Destek alt boyutu ($\chi^2=13.22$, $p=.001<.05$), Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu ($\chi^2=17.18$, $p=.000<.05$), İletişim Becerileri alt boyutu ($\chi^2=13.24$, $p=.001<.05$) ve Liderlik alt boyutu ($\chi^2=13.24$, $p=.001<.05$) açılarından anlamlı bir farklılık vardır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu öğrenme için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır.

Tablo 16. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Kıdeme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Boyut | Kıdem | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | P |
|-------------|------------|-----|-----------------|--------------|-------|------|
| Toplam Puan | 0-10 | 266 | 175.27 | 46621.50 | -2.81 | .005 |
| | 11-19 | 103 | 210.13 | 21463.50 | | |
| | 0-10 | 266 | 162.58 | 43247.00 | -3.74 | .000 |
| | 20 ve üstü | 80 | 209.80 | 16784.00 | | |

Tablo 16. Rehber Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Öğretmenlerin Kıdeme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları (devam)

| Boyut | Kıdem | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|---------------------------------------|------------|-----|-----------------|--------------|-------|------|
| Model Olma | 0-10 | 266 | 174.98 | 46546.00 | -2.90 | .004 |
| | 11-19 | 103 | 210.86 | 21719.00 | | |
| | 0-10 | 266 | 162.64 | 43261.00 | -3.69 | .000 |
| | 20 ve üstü | 80 | 209.63 | 16770.00 | | |
| Rehberlik ve Mesleki Destek | 0-10 | 266 | 177.72 | 47273.50 | -2.11 | .035 |
| | 11-19 | 103 | 203.80 | 20991.50 | | |
| | 0-10 | 266 | 163.60 | 43453.00 | -3.44 | .001 |
| | 20 ve üstü | 80 | 207.23 | 16578.00 | | |
| Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme | 0-10 | 266 | 175.09 | 46575.00 | -2.87 | .004 |
| | 11-19 | 103 | 210.58 | 21690.00 | | |
| | 0-10 | 266 | 162.78 | 43299.00 | -3.64 | .000 |
| | 20 ve üstü | 80 | 209.15 | 16732.00 | | |
| İletişim Becerileri | 0-10 | 266 | 176.09 | 46841.00 | -2.58 | .010 |
| | 11-19 | 103 | 208.00 | 21424.00 | | |
| | 0-10 | 266 | 164.35 | 43717.50 | -3.11 | .002 |
| | 20 ve üstü | 80 | 203.92 | 16313.50 | | |
| Liderlik | 0-10 | 266 | 163.15 | 43399.00 | -3.51 | .000 |
| | 20 ve üstü | 80 | 207.90 | 16632.00 | | |

Tablo 16 incelendiğinde ölçekten alınan toplam puan bakımından 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin koçluk becerileri 11-19 ($U = -2.81$, $p = .005$) ile 20 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($U = -3.74$, $p = .000$) koçluk becerilerinden anlamlı olarak daha düşüktür. Model Olma alt boyutu bakımından 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin koçluk becerileri 11-19 ($U = -2.90$, $p = .004$) ile 20 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($U = -3.69$, $p = .000$) koçluk becerilerinden anlamlı olarak daha düşüktür. Rehberlik ve Mesleki Destek alt boyutu bakımından 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin koçluk becerileri 11-19 ($U = -2.11$, $p = .035$) ile 20 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($U = -3.44$, $p = .001$) koçluk becerilerinden anlamlı olarak daha düşüktür. Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme alt boyutu bakımından 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin koçluk becerileri 11-19 ($U = -2.87$, $p = .004$) ile 20 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($U = -3.64$, $p = .000$) koçluk becerilerinden anlamlı olarak daha düşüktür. İletişim Becerileri alt boyutu bakımından 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin koçluk becerileri 11-19 ($U = -2.58$, $p = .010$) ile 20 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($U = -3.11$, $p = .002$) koçluk becerilerinden anlamlı olarak daha düşüktür. Liderlik alt boyutu bakımından 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin koçluk becerileri 20 ve

üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($U = -3.51, p = .000$) koçluk becerilerinden anlamlı olarak daha düşüktür.

Rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri ile öğretmenlerin eğitim durumları (lisans ve yüksek lisans) arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U-Testi ve Kruskal-Wallis Testi ile araştırılmıştır ancak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Bu araştırmayla Kocaeli ilindeki 12. Sınıf düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerilerinin ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla hazırlanan araştırma ölçeği öğrenciler tarafından doldurulmuştur. Sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerilerinin öğrencinin cinsiyeti, okul türü, geçme notu, maddi durumu, annesinin eğitim düzeyi, babasının eğitim düzeyi, kardeş sayısı, öğretmenin; branşı, mezun olduğu fakülte, kıdemi ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin koçluk becerileri öğrencinin okul türüne, öğretmenin branşına, öğretmenin mezun olduğu fakülteye ve öğretmenin kıdemine göre değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde koçluk becerilerinin öğrencinin cinsiyetiyle $p < .05$ düzeyinde hem toplam puan bazında hem de ölçeğin alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Burada öğrenci cinsiyetinin öğretmenin koçluk becerilerini etkilemediği ortaya çıkabilir. Akçil (2012)'de İlköğretim Okul Yöneticilerinin Koçluk Rollerini değerlendirdiği çalışmada, Arslan(2012)'de Öğretmenlerin Koçluk Becerilerini Demografik Açıdan değerlendirdiği çalışmasında, aynı şekilde Öztürk(2007)'de Ortaöğretim Özel ve Resmi Okul Yöneticilerinin Koçluk Becerilerini karşılaştırdığı çalışmasında koçluk becerileri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığına ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda öğrencilerin okul türü açısından ölçekten alınan toplam puan ve Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme, İletişim Becerileri, Liderlik alt boyutları açısından istatistiksel olarak $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmış; Model Olma, Rehberlik ve Mesleki Destek alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. En dikkat çekici bulgu Anadolu Liselerinin ölçekten alınan toplam puan, Problem Çözmede Destek ve Yönlendirme, İletişim Becerileri ve Liderlik alt boyutları bakımından diğer okul türlerinden anlamlı olarak düşüktür. Bütün liselerin Anadolu Lisesi kapsamına girmesi, bu sebeple artık Anadolu Lise'lerine öğretmenlerin sınavsız bir şekilde alınması bu düşüklüğün bir nedeni olabilir. Araştırmanın sonucuna göre Anadolu Öğretmen Lisesindeki öğretmenlerin koçluk becerileri iletişim alt boyutuna göre diğer okul türlerindeki öğretmenlerin koçluk becerilerinden daha ileri düzeyde olduğu saptanmıştır. Problem çözmede destekleme ve yönlendirme ve liderlik alt boyutlarında ise diğer tüm lise türlerinin Anadolu Lisesinden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kalkan(2009)'da yaptığı araştırmada Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin koçluk özelliklerinden iletişim becerisinin Anadolu Lisesi öğretmenlerine göre daha ileri düzeyde olduğunu saptamıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerde öğrenci algılarına göre sınıf rehber öğretmenlerinin branşlarına göre de alt boyutlardan problem çözmede destek ve yönlendirme ve liderlik alt boyutlarına göre istatistiksel açıdan $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre problem çözmede destek ve yönlendirme alt boyutunda İngilizce branşındaki öğretmenlerin koçluk becerileri diğer branş öğretmenlerine göre daha düşük düzeye sahiptir. Liderlik alt boyutunda da aynı şekilde tüm diğer branşlarındaki öğretmenlerin koçluk becerileri İngilizce öğretmenlerinin koçluk becerilerinden daha yüksek çıkmıştır. Arslan (2012)'de öğretmenlerin koçluk becerilerini incelediği araştırmasında öğretmenlerden topladığı veriler sonucuna göre öğretmenlerin branşları ile koçluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır.

Öğretmenlerin mezun olduğu fakülte değişkenine göre model olma, problem çözmede destek ve yönlendirme ve iletişim boyutlarında farklılıklar gözlenmiştir.

Diğer fakülte seçeneğini işaretleyen öğrenciler model olma, problem çözmede destek ve yönlendirme alt boyutlarına göre sınıf rehber öğretmenlerinin koçluk becerilerinin eğitim fakültesi, fen edebiyat fakültesi, teknik eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin koçluk becerilerinden daha yüksek olduğunu düşünülmektedir. Burada diğer fakülteyi işaretleyen öğrencilerin açıklama bölümüne İlahiyat Fakültesi yazdıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca iletişim alt boyutunda yine diğer fakülteyi işaretleyen öğrencilerin öğretmenlerinin koçluk becerileri daha yüksek düzeyde çıkmışken bu boyutta fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin de eğitim ve teknik eğitim fakültesi öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iletişime sahip oldukları düşünülmektedir. Bu bulgulara göre özellikle üniversite eğitimi olarak öğrenci koçluğu alanında daha donanımlı olması beklenen eğitim fakültelerinin eğitim standartlarının tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kalkan (2009)'da okul yöneticilerinin koçluk becerilerini araştırmış ve bununla ilgili öğretmenlerden elde ettiği verilere göre koçluk becerileri ile mezun olunan fakülte arasında bir ilişki saptamamıştır. Buradaki farklılığın örneklem farklılığından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin kıdemine göre veri sonuçları incelendiğinde hem 11-19 yıl aralığındaki öğretmenlerin hem de 20 yıl ve üstü zamanda görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerinin tüm alt boyutlara göre 0-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin koçluk becerilerine göre daha ileri seviyede olduğu gözlenmiştir. Buradan kıdemli öğretmenlerin koçluk becerilerinin kıdemi düşük öğretmenlere göre daha yüksek olduğu genellemesi yapılabilir. Arslan (2012)' de yaptığı araştırmada kıdem değişkeniyle koçluk becerileri arasında bir farklılık bulmazken buradaki ayrışmanın örneklemin farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Aynı şekilde araştırmasında kıdem değişkenine göre okul yöneticileri ve ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerini karşılaştırmış ve anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Öztürk (2007) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yöneticilerin koçluk becerilerini algılama ölçeği puanları, Liderlik dışında tüm aşamalarda istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 0-5 yıl arasında görev yapan öğretmenler yöneticilerini, 6-

10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedir. 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmen yöneticilerini, 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedir. 16-20 yıl arasında görev yapan öğretmen yöneticilerini, 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedir. 21 ve üstü yıl arasında görev yapan öğretmen yöneticilerini, 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedir. Eğmir (2012)'de yaptığı tezinde öğrenen okul ve koçluk becerilerini incelemiş ve kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre bir fark tespit etmemiştir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde öğrencinin sınıf rehber öğretmenin eğitim durumu ile rehber öğretmenlerinin koçluk becerileri arasında istatistiksel açıdan $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin lisans ya da lisans üstü eğitim almaları koçluk becerilerine etki etmemektedir. Öztürk (2007) yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yöneticilerin koçluk becerilerini algılama ölçeği puanları istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Yüksek lisans yapan öğretmenler, yöneticilerinin lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde koçluk becerisine sahip olduklarını düşünmektedir. Akçil (2012)' de öğrenim durumu değişkende ilköğretim okul yöneticileri ve ilköğretim öğretmenlerin görüşleri arasında motivasyon ve övgü boyutunda lisansüstü ve lisans eğitimi görenler arasında, lisans eğitimi görenler lehine anlamlı bir farklılaşma göstermiştir. Buna göre lisansüstü eğitimi almış öğretmenler yöneticilerin motivasyon kaynağı olarak daha az yeterli olduğunu düşünmektedirler. Lisansüstü eğitimi almış bir öğretmenin kariyer beklentisinin olduğu söylenebilir. Böyle bir durumda mevcut okul şartları içinde okul yöneticilerinin sunduğu imkânlar lisansüstü mezunları için yetersiz olabileceği varsayılmıştır.

Sonuç olarak bu araştırma bulgularıyla geçmişte yapılan benzer araştırmalar arasında benzer ve farklı yönler bulunmaktadır. Bu araştırmanın farklılık arz eden yanı

öğrencilere uygulanmasıdır. Literatürdeki geçmiş araştırmalar okul yöneticilerin ya da öğretmenlerinin koçluk becerilerini incelerken örneklem olarak öğretmenleri seçmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin koçluk becerilerinin değerlendirilmesinde örneklemimin öğrenciler olması farklılık oluşturmaktadır.

5.2 ÖNERİLER

5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

- Okul türü açısından koçluk becerilerinde daha yüksek seviyede olan okul türlerinin eğitim misyonları gözlemlenerek diğer okul türlerinde de aynı başarı sağlanabilir.
- Öğretmenler birbirleriyle iletişim içerisinde olarak koçluk becerileri yüksek olan meslektaşlarından destek ve strateji talep edebilirler.
- Eğitim Fakülteleri ve Teknik Eğitim Fakülteleri program içeriklerine Koçluk ile ilgili dersler ekleyebilirler. Bu şekilde mezun olan öğretmenler mesleklerine başladıklarında öğrencilerine koçluk yapmada daha ileri seviyede olacaklardır.
- Kıdemi fazla öğretmenler göreve yeni başlayan öğretmenlerle tecrübelerini paylaştığında öğrencilere koçluk yapmada daha etkili ve hızlı olabilirler. Burada kıdemli öğretmenlerin yol göstermekte şevkli ve tecrübesiz öğretmenlerinde bilgi alma konusunda istekli olması gerekmektedir.

5.2.2 İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Koçluk eğitimi alan ve almayan öğretmenler arasındaki koçluk becerileri öğrenciler üzerinde yapılacak bir çalışma ile araştırılabilir.
- Benzer araştırma farklı bir il ya da ilçeyi kapsayacak şekilde yapılarak sonuçları bu araştırma ile karşılaştırılabilir.
- Bu araştırma farklı demografik özellikler ele alınarak yapılabilir.

- Bu araştırma lise son sınıf öğrencilerine yönelik yapılmıştır. Ortaokul seviyesindeki öğrencilerin öğretmenlerine yönelik koçluk algıları araştırılabilir.
- Araştırmanın örneklemini devlet okullarında eğitim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma özel okulda eğitim gören öğrencilere uygulanabilir.
- Araştırmamızda bazı okul türleri arasındaki koçluk becerilerinde anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkların detaylı olarak incelenmesi için çalışmalar yapılabilir.
- Lisansüstü eğitim alan ve almayan öğretmenlerin koçluk becerileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı için, bunun sebepleri ile ilgili bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçil, M. (2012). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Koçluk Rollerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Akidil, İ. (24.12.2000). *Çekirge ve sensei*. 14 Haziran 2014 tarihinde, <http://www.ntvmsnbc.com/news/126402.asp> adresinden erişilmiştir.
- Arat, M. (2007). *21. Yüzyıl İçin Yönetim*. İstanbul: Söz Yayınları.
- Arslan, B. (2012). *Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aydar, N. (1999). *Bir Eğitim Tekniği Olarak Koçluk*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aydın, E.B. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aydoğdu, F. D. (2004). *Koçluk*. (Yayımlanmamış Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bakioğlu, A., Göğüş N., Ülker N., Bayhan N. ve Özgen B.(2013). *Mentorluk Ve Eğitimde Mentorluk*.Ankara: Nobel Yayınları.
- Baltaş, Z. (2011). *Duyusal zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. (t.y.). Yöneticilere Koçluk. http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/k_2.htm adresinden 28.04.2014 tarihinde erişilmiştir.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Bedük, A., Şimşek Ş., Çelik A. ve Akatay A.(2007). *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. 2. Baskı. Ankara:Gazi Kitabevi.
- Bennett, J. ve Bush, M. W. (2009). Coaching in Organizations: Current Trends and Future Opportunities. *Od Practitioner*, 41 (1), 2-7.
- Bluckert, P. (2005). The similarities and differences between coaching and therapy. *Industrial And Commercial Training*, 37 (2), 91-96
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (17. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 14. Baskı. Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ceylan, C. (2002). *Yönetimsel ve Organizasyonel Açısından Koçluk Yaklaşımı ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Çevik, A. (2004). Koçlukta Kontrat. <http://www.ickin.com/basindan/kocluk.html> adresinden 25.03.2014 tarihinde alınmıştır.
- Çınar, Z. (2007). Coaching ve Mentoring. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 1 (1), 1-25. 14
- Dağ, F. (2010). *Leadership In Education In Terms Of Coaching*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Damaş, G. (2010). *Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Douglas, C. A., & McCauley, C. D. (1999). Formal developmental relationships: A Survey of organizational practices. *Human Resources Development Quarterly*,10(3), 203-220 <http://kingpincoach.com/2013/05/05/what-is-coaching/> adresinden erişilmiştir.

- Edwards, J. L., Jennifer L., Green K. E., Lyons C. A., Rogers M.S. ve Swords E. M. (April 13- 17, 1998), “The effects of cognitive coaching and nonverbal classroom management on teacher efficacy and perceptions of school culture”, Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, s. 53, San Diego.
- Eğmir, E. (2012). *Okul Yöneticilerinin Koçluk Özelliklerinin Okulun Öğrenen Organizasyon Olmasındaki Etkilik Düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Elgün, R. F. (2007). *Yöneticilerin Koçluk Uygulamalarının Satış Personelinin İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Satış Personeline Yönelik Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Esen, E. (2006). Koçluk: Yöneticiler İçin Özel Bir Danışmalık Modeli. *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39, Sayı 2, s. 117-134.*
- Evered, R. D. ve Selman, J. C. (1989). Coaching and the Art of Management. *Organization Dynamics, Autumn, 21-37.*
- Fazel, P. (2013). Teacher-coach-student coaching model: A vehicle to improve efficiency of adult institution. *Science Direct, 97, 384-391.*
- Fuller, G. (1998). *Win/ win management: leading people in the new workplace*. Usa: Prentice Hall Inc.
- Hansen L., Lorraine S. ve Tennyson W.W. (1975). A Career Management Model For Counselor Involvement.
- Hesapçioğlu. M. (1998). Postmodern Çağda Eğitim Yönetimi ve Eğitim Örgütü, Hesapçioğlu. M, H. Taymaz (Ed.), *Türkiye’de Eğitim Yönetimi Prof. Dr. Ziya Bursalıoğlu’na Armağan* içinde. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.

- Kalkan, S. F. (2009). *Farklı Okul Türlerindeki Yöneticilerin Algılanan Koçluk Becerilerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. (2. Basım) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kondu, C. (2010). <http://www.cemalkondu.com/tr-TR/Training/bireysel-calismalar/takim-koclugu-97/> adresinden 07.01.2015 tarihinde alınmıştır.
- Köktürk, M. (2006). *Yaşanmış hikayelerle koçluk mentorluk*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Landsberg, M. (1999). *Koçluğun Taosu*, (Çev. H. B. Çelik). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Luecke, R. (2007). *İş Dünyasında Koçlar Ve Mentorlar*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Mazzini, V.F. (2007). What is Executive Coaching?, *Leadership: Magazine For Managers*, (4) 10, 20-21.
- Mentor, P. (2012). *Koçluk*. (3. Basım) İstanbul: Optimist Yayınları.
- Miller, K. (2001). *Choosing an executive coach*. Usa: Center for Creative Leadership.
- O'Conner, J ve Lages, A. (2004). *NLP ile koçluk*. (Çev. M. Zaman). İstanbul: Hayat.
- Öz, İ. (2013). *Öğrenci Koçluğu*. C Planı Yayınevi, İstanbul.
- Özalp, İ. ve Demirci, A. (1999), İşletme Yönetiminde Rehberlik (Coaching) Kavramı. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 15 (1-2), 37-52.
- Özbay, Ö.(2008). *Koçluk Yaklaşımının Yönetici Üzerine Etkileri Ve Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

- Özgür, P. (2013). *Öğrenci Koçluğu*. Bab-1 Saadet Yayınları, İstanbul.
- Öztürk, S. (2007). *Ortaöğretim Özel ve Resmi Okul Yöneticilerinin Koçluk Becerilerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pakalın, M. Z. (1983). "Lala" Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü, İstanbul.
- Parsloe, E. (1997). *Koç ve Kılavuz Olarak Yönetici*. Çeviren: A. Bora, O. Koçak. Ankara: İlk Kaynak.
- Poussard, J. M. (2004). *Yönetimde Yeni Bir Stil Coaching*. İstanbul: Yaylacık Matbaası.
- Rauen, C. (2005). *Handbuch Coaching* (3. Genişletilmiş baskı). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Russell, M. (2009). Does Coaching Involve Teaching?. <http://ezinearticles.com/?Does-Coaching-Involve-Teaching?&id=640529>. 25.03. 2014 tarihinde erişilmiştir.
- Sungur, Y. (2015). Öğrenci Koçluğu. <http://www.yaseminsungur.com/kocluk/ogrenci-koclugu/> adresinden 18.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Titrek, O. (2011). *IQ'dan EQ'ya: Duyguları Zekice Yönetme* (3. Genişletilmiş Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tosyalı, F. (2010). *Koçluk Dansı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Uçkun, C.G., ve Kılınç, (2007). *Koçluk ve Mentorluk Tarihsel Gelişimi, Yöntemleri ve Uygulamaları*, Ankara: Ürün Yayınları.
- Uyar, D. ve Bayraktaroğlu, G. (2012). *Yönetimde Koçluk Yaklaşımı*. (3. Baskı) İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi: Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Yılmaz, F. (1999). *Liderlik ve Koçluk (Lilly İlaç A.Ş. Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yurdakul, K. (2010). *Koçluk Kültürü*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Whitworth, L., Kimsey-House K., Kimsey-House H. ve Sandahl P. (2013). *Koaktif Koçluk*. (Çev. H. Çetinkaya). İstanbul: Medicat Kitapları. Eserin orijinali 2008' de yayınlandı).
- White, L. (1970). The Origins of the Coach. Proceedings Of The American Philosophical Society, 114 (16), 423-431.
- Wilson, C. ve McMahon, G. (2006). The Differences Between Coaching And Its Related Fields, 13 Mayıs 2014 tarihinde, <http://www.performancecoachtraining.com/resources/docs/pdfs/The%20Differences%20between%20coaching%20and%20its%20related%20fields%20Training%20Journal.pdf>. adresinden erişilmiştir.
- Voss, T. (2002). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik (Coaching)*. (Çev. M. Zaman) İstanbul: Hayat Yayınları.

EKLER

EK-1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU SINIF REHBER ÖĞRETMENLERİNİN KOÇLUK BECERİLERİ ÖLÇEK FORMU

Bu araştırma, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen bir tez çalışması için yapılmaktadır.

Ölçekte, sizlere, *12. Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Becerileri* ile ilgili sorular sorulmaktadır. Soruları kendi duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak şekilde içtenlikle cevaplandırmanız çok önemlidir. Bu nedenle lütfen sorulara neyin doğru neyin yanlış olduğuna göre değil, **gerçekte sizin ne yaşadığınız ve ne hissettiğinize göre cevap veriniz.**

Ölçekte verilen cevaplar toplu olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle ölçek üzerine isim yazmanıza gerek yoktur. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Ebru ÇETİN
Sakarya Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Programı Öğrencisi
e-posta: ebrucetin1990@gmail.com

| I. BÖLÜM : KİŞİSEL BİLGİ FORMU | |
|--------------------------------|---|
| 1 | Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek () |
| 2 | Okul türü: Fen Lisesi () Anadolu Lisesi () Sosyal Bilimler Lisesi () Meslek Lisesi () Anadolu İmam Hatip Lisesi () Anadolu Öğretmen Lisesi () |
| 3 | Geçme notu: 0-44 () 45-54 () 55-69 () 70-84 () 85-100 () |
| 4 | Ailenin ekonomik durumu: 0-999TL () 1000TL-2000TL () 2001-4000TL () 4000 TL ve üstü () |
| 5 | Annenin eğitim düzeyi: Okur-yazar değil () İlkokul () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora () |
| 6 | Babanın eğitim düzeyi: Okur-yazar değil () İlkokul () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora () |

| | |
|---|--|
| 7 | Kardeş sayısı: 0-2 () 3-5 () 6 ve üstü () |
| 8 | Sınıf rehber öğretmenin branşı: Edebiyat () Matematik/Geo. () Fizik () Kimya () İngilizce () Biyoloji () Tarih () Coğrafya () Felsefe () Meslek Dersleri () Müzik () Resim () Beden Eğitimi () Din Kült. ve Ahl. Bilg. () |
| 9 | Sınıf rehber öğretmenin mezun olduğu fakülte: Eğitim Fak. () Fen Edb. Fak. () Teknik Eğt. Fak. () Diğer: |

| II. BÖLÜM: REHBER ÖĞRETMENLERİN KOÇLUK BECERİLERİ ÖLÇEĞİ MADDELER | Her zaman (5) | Genellikle (4) | Arasıra (3) | Nadiren (2) | Hiçbir zaman (1) |
|---|----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 1.Sorumluluklarını yerine getirerek bana örnek olur. | | | | | |
| 2.Görev dağılımı yaparken öğrencilerin seçimlerini göz önünde bulundurur. | | | | | |
| 3.Öğrencilerin sorunlarını kendilerinin çözmesine destek olur. | | | | | |
| 4.Belirlediğim hedeflere ulaşabilmem için gerekli potansiyele sahip olduğumu hissettirir. | | | | | |
| 5.Sorunlarımı çözmek konusunda yaratıcı ve etkili çözümler üretir. | | | | | |
| 6.Benimle iletişim kurarken kişilik özelliklerime dikkat eder. | | | | | |
| 7.Kendisini karşıdaki kişinin yerine koyarak, duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışır. | | | | | |
| 8.Beni dinlerken aynı zamanda mimiklerimi ve hareketlerimi de gözlemler. | | | | | |
| 9.Verdiği sözleri tutar. | | | | | |
| 10.Hakkımdaki görüşlerini saygı çerçevesinde benimle açıkça paylaşır. | | | | | |
| 11.Bana destek olarak problemlerime benim çözüm üretmemi sağlar. | | | | | |
| 12.Bir sorunumu çözmek için plan yaparken, o planı yürütebileceğim güvenini verir. | | | | | |
| 13.Geri bildirimde bulunurken neden sonuç ilişkisini açıklar. | | | | | |
| 14.Bir sorun yaşadığımda farklı çözüm yollarının hepsini düşünmeye çalışır. | | | | | |
| 15.Öğrencilerin eksiklerini veya hatalarını gördüğünde davranışa yönelik fikrini aktarır. | | | | | |
| 16.Güçlü olduğum yanlarımı ortaya çıkarmaya çalışır. | | | | | |
| 17.Öğrencilerin verdiği cevapların doğruluğu veya yanlışlığı üzerinde tartışma açar. | | | | | |
| 18.Hayatım ile ilgili kararları sağlıklı bir şekilde vermeme rehberlik eder. | | | | | |
| 19.Bir problemi çözmeye zorlanırsam o probleme karşı algımı değiştirmemi sağlar. | | | | | |
| 20.Söyledikleri ile yaptıkları birbiri ile örtüşür. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 21.Öğrencilerin kendileri tarafından bilinmeyen, başkaları tarafından bilinen yönlerini görmelerine rehberlik eder. | | | | | |
| 22.Sahip olduğum becerileri geliştirmeme yardımcı olur. | | | | | |
| 23.Öğrencilere ulaşılabilir hedefler koyar. | | | | | |
| 24.Öğrencilerin bu hedeflere ulaşması için doğru stratejiler belirlemelerine rehberlik eder. | | | | | |
| 25.Öğrencilere gelecekle ilgili vizyoner bakış açısı kazandırmaya çabalar. | | | | | |
| 26.Öğrencilerin bir üst öğrenime geçişi hususunda mesleki yönlendirme sağlar. | | | | | |
| 27.Özel ilgi ve yeteneklerimin keşfine rehberlik eder. | | | | | |
| 28.Vizyonumu geliştirici kendime uygun kitaplar bulmama destek olur. | | | | | |
| 29.Okul rehberlik servisi ile öğrenciler arasında işbirliğini sağlar. | | | | | |
| 30.Sorunlarımı çözmemde ailemle etkili iletişim kurar. | | | | | |
| 31.Beni tanımaya çalışırken ailemle işbirliği yapar. | | | | | |
| 32.Belirli aralıklarla eğitsel ve mesleki seminerler düzenler. | | | | | |

EK-2 ANKET İZİN BELGESİ



T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99332089/605/4397656
Konu: Araştırma İzin
(Ebru ÇETİN)

27.04.2015

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteklerine Yönelik İzin Ve Uygulama Yönergesi.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ebru ÇETİN 'in, "Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Becerilerinin Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Başarılarına Etkisi" konulu anket çalışmasını ilimiz Ortaöğretim Öğrencilerine uygulama talebi, ilgili Üniversitenin 07.04.2015 tarih ve 4418 sayılı yazılan ile hüdcilmiştir.

Adı geçenin söz konusu çalışmasına esas olmak üzere, ekte sunulan çalışmayı ilimiz Ortaöğretim Öğrencilerine uygulama talebi komisyonumuzca uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Felmi Rasim ÇELİK
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../04/2015

Derviş Ahmet SET
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza
Adı ile Ayarlıdır
27.04.2015

DİSK YAYLA
YILKCI

Öncüpaş Mah. Ankara Cad. Valilik Binası Kat:2
Elektronik Ad: www.kocaeli.gov.tr
E-posta: stratejiguller@kocaeli.gov.tr

Açıklama: İlgili İmza: DİSK YAYLA
Tlf: (0342) 331 33 00

Özellikler: Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır. http://www.kocaeli.gov.tr adresinden 5d15-a72b-3156-974b-cb88 koda ile doğrulanabilir.

ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİSİ

Ebru Çetin, 1990 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. İstanbul Yeşilköy Anadolu Lisesinde 2004-2008 yılları arasında okudu ve 2008 yılında Sakarya Üniversitesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünü kazandı. 2012 yılında Sakarya Üniversitesi'nden mezun oldu ve aynı yılda Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Aynı zamanda KPSS ile atanarak Kocaeli ili Körfez ilçesi Atatürk Ortaokulu'nda öğretmenlik görevine başladı. Daha sonra İstanbul Küçükçekmece Mimar Sinan Ortaokulu'nda matematik öğretmeni olarak görev yapmıştır. Şuan Körfezkent Emlakkonut Ortaokulu'nda görev yapmaktadır. Haziran 2015'te evlenmiştir. Yabancı dili İngilizcedir.

Eposta: ebrucetin1990@gmail.com.tr