

# Eğitim Kurumlarında Mentörlük ve Koçluk Uygulamaları

---

Sinem ARSLAN DÖNMEZ



Sinem ARSLAN DÖNMEZ

**Eğitim Kurumlarında  
MENTÖRLÜK VE KOÇLUK UYGULAMALARI**

ISBN 978-625-8789-02-7

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2026, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınevidir**. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır; indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 2000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

I. Baskı: Mayıs 2026, Ankara

Yayın-Proje: Selcan Durmuş  
Dizgi-Grafik Tasarım: Tuğba Kaplan  
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Sayfa Basım Sanayi Ticaret Ltd. Şti.  
İvedik OSB Matbaacılar Sit. 1514. Cad. No: 23-25  
Yenimahalle/ANKARA

Yayıncı Sertifika No: 51818  
Matbaa Sertifika No: 77079

**İletişim**

Pegem Akademi: Shira Ticaret Merkezi  
Macun Mahallesi 204 Cad. No: 141/33, Yenimahalle/Ankara  
Yayınevi: 0312 430 67 50  
Dağıtım: 0312 434 54 24  
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60  
İnternet: [www.pegem.net](http://www.pegem.net)  
E-ileti: [yayinevi@pegem.net](mailto:yayinevi@pegem.net)  
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

## **Dr. Sinem ARSLAN DÖNMEZ**

2010 yılında Amerikan Kültürü ve Edebiyatı Bölümünden mezun olmuş, yüksek lisans ve doktora eğitimini Eğitim Yönetimi alanında tamamlamıştır. İngilizce öğretmeni olarak başladığı kariyerine 2012-2025 yılları arasında öğretim görevlisi olarak devam eden yazar, halen akademik çalışmalarını bağımsız araştırmacı olarak sürdürmektedir. Yazarın çalışma alanları arasında okul yönetimi ve liderlik, eğitim kurumlarında davranış yönetimi, öğretmen mesleki gelişiminde mentörlük ve koçluk uygulamaları, uluslararası eğitim politikaları gibi konular yer almaktadır.

İletişim: [ssinem.arслан@gmail.com](mailto:ssinem.arслан@gmail.com)

## ÖN SÖZ

Bir öğretmen olarak mesleğe ilk başladığımız tedirgin zamanlardan öğretmenlikte uzun yıllar geçirmiş olmanın verdiği özgüvenli zamanlara uzanan yolculuğumuz; pek çok deneyim, gözlem ve paylaşım ile şekillenir. Bu süreçte meslektaşlarımızın desteği, rehberliği ve birlikte öğrenme kültürü hem mesleki hem de kişisel gelişimimize önemli katkılar sunar. Öyle ki yaşanan bu deneyimler, zamanla okullarda uygulanan mentörlük ve koçluk gibi çalışmaların değerini daha da görünür kılmaya başlamıştır.

Ancak eski dönemlerden bu yana pek çok farklı alanda kullanılmış bireysel ve mesleki gelişim çalışmaları olan mentörlük ve koçluğun eğitim alanındaki kullanımı hala sınırlı düzeydedir. Oysa ki, eğitim kurumlarında kullanılacak bu tür deneyim aktarımı süreçleri hem yöneticiler hem de öğretmenler bakımından pek çok katkı barındırmaktadır. Eğitim yönetimi bağlamında işe koşulan mentörlük, deneyimli yönetici veya öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerini paylaşarak daha az deneyimli meslektaşlarının gelişimine katkı sağlamalarını mümkün kılar. Koçluk ise, öğretmen veya yöneticilerin kendi potansiyellerini fark etmelerine, hedeflerini netleştirmelerine ve çözüm odaklı hareket etmelerine rehberlik eder.

Elinizdeki bu kitap, her iki yaklaşımı da teorik temelleriyle ele alarak, okul temelli uygulama örnekleri üzerinden eğitimcilerin mesleki yolculuklarına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Dr. Sinem Arslan Dönmez

ORCID No: 0000-0003-4816-420X

Antalya, 2026

# İÇİNDEKİLER

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Ön Söz.....                                     | iv |
| <b>Giriş</b> .....                              | 1  |
| <b>1. Bölüm: Mentörlük</b> .....                | 3  |
| Mentörlük Nedir?.....                           | 3  |
| Eğitim Kurumlarında Mentörlük.....              | 4  |
| Mentörlük Süreci ve Aşamaları.....              | 4  |
| Başlangıç Aşaması.....                          | 6  |
| Yetiştirme Aşaması.....                         | 6  |
| Ayrılma Aşaması.....                            | 7  |
| Yeniden Tanımlama Aşaması.....                  | 7  |
| Etkili Mentör Kimdir?.....                      | 7  |
| Güvene Dayalı İlişki.....                       | 9  |
| Etkili İletişim.....                            | 10 |
| Etkili ve Aktif Dinleme.....                    | 10 |
| Mizah Kullanımı.....                            | 11 |
| Yansıtıcı Düşünme.....                          | 11 |
| Etkili Geri Bildirim.....                       | 12 |
| Farklılıklara Değer Verme.....                  | 13 |
| Cesaretlendirme (Teşvik).....                   | 13 |
| Bağlantı Kurma ve Kaynaklara Yönlendirme.....   | 13 |
| Mesleki Yetkinlik.....                          | 14 |
| Başarılı Menti Kimdir?.....                     | 15 |
| İçsel Kontrol.....                              | 15 |
| Öz Denetim.....                                 | 16 |
| Duygusal İstikrar ve Dayanıklılık.....          | 16 |
| Etkili ve Aktif Dinleme.....                    | 17 |
| Yansıtıcı Düşünme.....                          | 17 |
| Mentörlük Modelleri.....                        | 18 |
| Geleneksel (Usta-Çırak) Mentörlük Modeli.....   | 18 |
| Anderson ve Shannon'un Mentörlük Modeli.....    | 19 |
| Furlong ve Maynard'ın Mentörlük Modeli.....     | 20 |
| Mentörlük Uygulamalarının Faydaları.....        | 22 |
| Mentörlük Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar..... | 23 |
| <b>2. Bölüm: Koçluk</b> .....                   | 25 |
| Koçluk Nedir?.....                              | 25 |
| Eğitim Kurumlarında Koçluk.....                 | 26 |
| Koçluk ve Mentörlük Arasındaki Farklar.....     | 27 |
| Koçluk Süreci ve Aşamaları.....                 | 28 |
| Başarılı Koç Kimdir?.....                       | 29 |
| Etkili İletişim.....                            | 29 |
| Etkili Geri Bildirim.....                       | 30 |

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Hedef Belirleme ve Stratejik Düşünme.....     | 31 |
| Destek ve Cesaretlendirme .....               | 31 |
| Koçluk Modelleri.....                         | 32 |
| GROW Modeli.....                              | 32 |
| Gelişimsel Koçluk .....                       | 33 |
| Bilişsel Koçluk.....                          | 34 |
| Bilişsel Davranışçı Koçluk .....              | 35 |
| Öğretimsel Koçluk .....                       | 36 |
| Meslektaş (Akran) Koçluğu .....               | 38 |
| Koçluk Uygulamalarının Faydaları.....         | 40 |
| Koçluk Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar ..... | 42 |

|                                                                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3. Bölüm: Eğitim Kurumları Bağlamında Farklı Ülkelerdeki Mentörlük ve Koçluk Uygulamaları .....</b> | <b>43</b> |
| Amerika Birleşik Devletleri Örneği .....                                                               | 43        |
| İngiltere Örneği .....                                                                                 | 44        |
| Finlandiya Örneği .....                                                                                | 45        |
| Türkiye'deki Mentörlük ve Koçluk Uygulamaları.....                                                     | 46        |

|                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4. Bölüm: Öğretmen Mesleki Gelişiminde Mentörlük ve Koçluk Uygulamaları: Okul Temelli Uygulama Model Önerileri.....</b> | <b>48</b> |
| Öğretmen Mesleki Gelişiminde Okul Temelli Mentörlük Uygulaması Örneği.....                                                 | 48        |
| Örnek Uygulama Formu 1: İhtiyaç Analizi Formu (Mentörlük).....                                                             | 50        |
| Örnek Uygulama Formu 2: Mentörlük Süreci Planlama Formu.....                                                               | 51        |
| Örnek Uygulama Formu 3: Ders Gözlem Formu (Mentörlük).....                                                                 | 52        |
| Örnek Uygulama Formu 4: Geri Bildirim Görüşmesi Formu (Mentörlük).....                                                     | 53        |
| Öğretmen Mesleki Gelişiminde Okul Temelli Koçluk Uygulaması Örneği.....                                                    | 55        |
| Örnek Uygulama Formu 5: İhtiyaç Analizi Formu (Koçluk) .....                                                               | 57        |
| Örnek Uygulama Formu 6: Koçluk Süreci Planlama Formu.....                                                                  | 59        |
| Örnek Uygulama Formu 7: Ders Gözlem Formu (Koçluk).....                                                                    | 61        |
| Örnek Uygulama Formu 8: Gözlem Sonrası Görüşme Formu (Koçluk).....                                                         | 62        |

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>Kaynakça.....</b> | <b>65</b> |
|----------------------|-----------|

# GİRİŞ

Eğitim, bireylerin tüm yönleriyle geliştirilmesini amaçlayan faaliyetler bütününü ifade eder (şişman, 2011). Dolayısıyla meslek edinme sürecinde olduğu gibi sonrasında da kişinin kendini geliştirmesi için eğitim almaya devam etmesi; mesleki yetkinlik ve becerilerini artırması, gelişen dünyaya uyum sağlaması için önemlidir. Bu bağlamda mesleki gelişim sürecinde sertifika programları, sempozyum ve kongreler, atölye çalışmaları, hizmet içi eğitimler gibi farklı pek çok faaliyet bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin nde gelenlerinden ikisi de mentörlük ve koçluk uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Mentörlük, en genel anlamıyla daha deneyimli bir bireyin bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşarak daha az deneyimli kişinin, diğer bir ifadeyle mentinin, gelişimini desteklemesi sürecidir (Kram, 1985). Bir nevi deneyim aktarımı olarak ifade edilebilecek olan mentörlük, uzun soluklu bir etkileşim içerir. Mentör ve mentinin birlikte çıktığı bu öğrenme yolculuğu, mentinin hem mesleki hem de kişisel gelişimine önemli katkılar sunmanın yanı sıra (Jewell, 2007); süreç içerisinde inşa edilen güvene dayalı ilişki sayesinde meslektaşlar arasındaki iř birliğini gclendirerek okul içindeki mesleki diyalogun artmasını (Ingersoll & Strong, 2011) destekler. Ayrıca meslekte uzun yıllar geçirmiş deneyimli mentörün, mesleğe yeni başlamış bir öğretmene rehberlik etmesi ve onun gelişim sürecine eşlik etmesi, kendi mesleki uygulamalarını yeniden gözden geçirmesine olanak tanıyarak kendi pedagojik yaklaşımlarını değerlendirmesini ve mesleki kimliğine ilişkin içgörü geliştirmesine katkı sağlar (Bakioğlu vd., 2015).

Koçluk ise, bireyin potansiyelini ortaya çıkarmak, performansını artırmak ve hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla soru sorma, geri bildirimde bulunma ve farkındalık yaratma tekniklerini içeren hedef odaklı bir süreç (Cullinford, 2006) olarak tanımlanabilir. Kısa süreli ve teori odaklı geleneksel mesleki gelişim çalışmalarından farklı olarak (Darling-Hammond vd., 2017) koçluk çalışmaları, iř başında öğretmenlere bire bir destek sağlayarak mesleki gelişim çalışmalarını doğrudan sınıf ortamına taşır; sınıf uygulamalarının niteliğinin gclenmesine yardımcı olur (Knight, 2021).

Mesleki yeterlikleri artırma, mesleki öğrenme toplulukları oluşturma, olumlu bir okul iklimi yaratma, yenilikçi uygulamaların kullanılmasını destekleme gibi pek çok faydası bulunan mentörlük ve koçluk uygulamaları, eğitimdeki sürekli mesleki gelişim anlayışının temel bileşenlerindedir (OECD, 2019). Eğitimde kul-