



**MENTOR Rehberi**  
**Okulda danışmanlık uygulaması-okullar için**  
**öneriler**

**2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı**

**MENTOR - Mentoring between teachers in secondary and high  
schools**

**Proje ve Sözleşme Numarası - 2014-1-PL01-KA200-003335**



**Erasmus+**

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in POLONYA cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein.



## İçindekiler

Giriş	3
ÖNERİLER	4
Okul yönetimi ve okul müdürleri için öneriler	4
Danışmanlar için öneriler	13
Aday öğretmenler için öneriler	23
Yorumlar	33
Örnek olaylar	35



## Giriş

MENTOR Rehberi: “Okulda danışmanlık uygulaması-okullar için öneriler” adlı çalışma Avrupa Birliği tarafından finanse edilen ve Erasmus+ Okul Eğitim Programı Stratejik Ortaklık çerçevesinde yürütülen “MENTOR - Mentoring between teachers in secondary and high schools” adlı projenin bir ürünüdür. Projenin genel amacı, öğretmenler arasında danışmanlık uygulamasının teşvik edilmesi ve desteklenmesi ve buna bağlı olarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktır. Proje altı farklı ülkenin oluşturduğu eğitim sektöründe faaliyet gösteren ve öğretmen becerilerinin geliştirilmesi konularına odaklanan bir konsorsiyum tarafından yürütülmektedir: Polonya, Yunanistan, İspanya, Romanya, Portekiz ve Türkiye.

İhtiyaç analizi ve danışmanlık konusuna ilişkin araştırma çalışmaları sonrasında, ortak ülke deneyimleri de paylaşılarak, Rehber “The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools” ve Eğitim Kiti: Training for Teachers Mentors”. hazırlanmıştır. Her iki döküman da pilot eğitimler ile uygulanmıştır. Danışmanlık modeli 34 okuldaki 40 danışman ve 50 aday öğretmen ile 2016-2017 eğitim öğretim yılında uygulanarak sınanmıştır. Rehberle ilişkin dökümanlar bir yıl sonunda danışmanlık deneyimi geçiren öğretmenlerin değerlendirmelerini dikkate alarak eğitimcilerin bu süreci değerlendirmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Okullar için Öneriler, okul yönetimi ve öğretmenler-yeni ve deneyimli- için başarılı bir danışmanlık işbirliği oluşturmaları için pratik öneriler sunmaktadır. Bu belge Elkitabı ve Eğitim Kiti’ne destek niteliğindedir. Rehberlik niteliğindeki döküman ülkelerdeki farklı uygulamalar dikkate alınarak ülke bazında hazırlanmıştır. Sınır ötesi deneyimlerin faydalı olabileceği düşüncesi ile her bir danışmanlığın kendine has özellikleri bulunduğu ve çeşitli örnekleri ortaya çıkarabileceğine inanmaktayız. Elkitabı aynı zamanda danışmanlık modeli uygulamasına katılan öğretmenlerin yorumlarını da içermektedir.

MENTOR projesine ait çıktılar ve ürünler ilgili proje websitesinde erişime açık bulunamaktadır: <http://edu-mentoring.eu>. Umarız okuyucular başarılı danışmanlık ilişkisi geliştirmede bu çıktı ve ürünleri faydalı bulurlar.



## Okul yönetimi ve okul müdürleri için ÖNERİLER

Önerilerin ilk kısmı okul yöneticilerine yönelik olarak hazırlanmıştır. İki başlık altında verilmesine karar verilmiştir:

- 1) danışmanlık uygulamasının okulda nasıl organize edileceği
- 2) okulda danışmanlık uygulamasının nasıl değerlendirileceği

İlerleyen sayfalarda, ortak ülkelerdeki uygulamalar esnasında ortaya çıkan önerilerden ilgili olanları paylaşılacaktır.



## POLONYA

### Okulda danışmanlık uygulaması nasıl uygulanmalı?

- Danışmanlığı rekabete dayalı ya da ikinci bir iş gibi değil öğretmenlere gerekli bir başlangıç (ülke durumlarına has dikkate alınarak) olarak ele alınmalıdır. Resmi başlangıç süreci danışmanlık ile zenginleştirilebilir ve böylelikle boşluklar doldurulabilir. Danışmanlık öğretmenin mesleğini, okulunun niteliklerini, diğer öğretmen ve çalışma ortamını daha iyi anlamasına sebep olabilir.
- Danışmanlık zorunlu başlangıç sürecini geçiren fakat yine de okuldaki durumuyla ilgili kendini rahat hissetmeyen öğretmenin okul yaşamına katılması noktasında büyük bir fırsattır. Mesleki, diğer okullardan gelen, farklı okul türlerinde ya da farklı çevre/sosyal ortamlarda yaşayan öğretmenler özellikle düşünülmelidir.
- Şayet önümüzdeki eğitim öğretim yılında yeni öğretmenlerin okulunuzda göreve başlayacağını düşünüyorsanız, en az bir dönem öncesinde hazırlıklara başlamalısınız.
- Ortak toplantılarda öğretmenler arasında danışmanlık uygulaması yapılacağına yönelik planlarınız hakkında öğretmenlerinize duyuru yapınız. Danışmanlar için Elkitabı'nın öğretmenler tarafından okunmasını teşvik ediniz. Adaylar, okul ve danışmanlar için bu sürecin faydalarını anlatınız. Danışman olmaları konusunda onları cesaretlendiriniz.
- Eğer gönüllü katılım olmaz ise, kişisel özelliklerini dikkate alarak danışmanlık rolüne uygun olacağını düşündüğünüz kişileri zihninizde tasarlayınız. Bu görevi onlara teklif ediniz. Gönüllü olarak bu süreci yürüteceklerini hatırlayarak onlarla konuşunuz ve ikna etmeye çalışınız.
- Okul yönetimindeki kişiler de danışman olabilirler, ancak yöneticilik vasfından sıyrılarak ortaklık ilişkisi içerisinde olacağını ki her zaman kolay olmayabilir da dikkate alınması önemlidir.
- Okulunuzda çalışmaya başlayan her öğretmene danışmanlığı teklif ediniz, fakat bu konuyu düşünmeleri için zaman veriniz ve bir karar vererek size dönüş yapmalarını sağlayınız. Diğer meslektaşları arasından kimlerin danışman olabileceğini sorunuz. Bu onları cesaretlendirebilir.

**Okul yönetimi ve okul yöneticileri için ÖNERİLER**



- Aday öğretmenliğin ilk haftalarında danışmanlık sürecini başlatmak faydalı olabilir, çünkü problemlerin büyük bir çoğunluğu başlangıçtan hemen sonra görülebilmektedir.
- Ders programını danışman ile aday öğretmenin haftada en az bir kez birlikte olabilecekleri şekilde hazırlamaya çalışınız ki ders sonrası bir araya gelebilsinler.

#### Okulda danışmanlık uygulaması nasıl değerlendirilmeli?

- Danışmana ne tür ilave destek sağlayabileceğinizi düşününüz.
- Danışman-aday eşleştirmesi, adayın ihtiyaç ve beklentileri dikkatlice analiz edilerek ve aday danışmanlardan alınacak geridönütlere göre yapılmalıdır. Yeni başlayan bir öğretmenin, öğretmen olarak daha önce görev yapan bir kişiden farklı ihtiyaçları olabileceğini hesaba katınız.
- Öğretmenler arasındaki danışmanlığı denetlerken, gerçekleştirilen faaliyetlere yönelik belge gösterme zorunluluğu yaratmayınız. Kontrolden ziyade destek atmosferi oluşmasına katkı sağlayınız.
- Aksi istenmedikçe danışman ile aday öğretmen arasındaki ilişkiye müdahil olmayınız.
- Danışmanlığın etkilerinin uzun bir süreden örneğin bir yıldan önce görülemeyeceğini hatırlayınız.
- MENTOR projesi boyunca danışmanlık uygulamasının test edildiği okullarda görev yapan müdürler şu ifadeleri beyan etmişlerdir: öğretmenlerin kaynaştığını ve birlikte işbirliği yaptıkları, yeni öğretmenlerin okul ortamına uyum sağladıkları, danışman öğretmenlerin becerilerini geliştirdiklerini, aday öğretmenlerin iş ortamında kendilerine daha fazla güvendikleri, öğretmenlerin motivasyonlarının güçlendiğini ve yeni fikir ve etkinliklerin danışmanlık sürecininin gerçekleştiği bir yıl içinde ortaya çıktığı. Bu beyanları dikkate alarak bu tür sonuçlara karşı hazırlıklı olunuz.
- Bir yıldan fazla işbirliği yapılması konusunda öğretmenlere karşı ısrarcı olmayınız. Danışmanların ara vermesine ve aday öğretmenin bağımsız bir şekilde çalışabilmesine izin veriniz. Bu oldukça doğal bir durumdur.



## YUNANİSTAN

Danışmanlık sürecinin gerçekleştiği okullarda çeşitli şekillerde sürecin desteklenmesi önem arz etmektedir. Okul müdürleri aday öğretmenlerin danışmanlar ile işbirliği yapmaları noktasında onları teşvik etmeli ve uygun öğretmen ile eşleştirmeleri sağlanmalıdır.

Okul müdürleri şu hususlara dikkat etmelidir:

1. Danışmanlık sürecine dahil olan öğretmenlerin diğer ekstra iş ve işlemlerle yükümlü olmamaları hususunda ( en azından kendi onayları olmadan) net olunuz.
2. "Danışmanlık Ofisi" hazırlanması fikrini göz önünde bulundurunuz. Bu ofis okul müdürü tarafından görevlendirilecek deneyimli bir danışmanın nezaretinde eğitim öğretim yılı boyunca (başından sonuna dek) faaliyet gösterebilir. Faydaları:
  - a. Okul danışmanlık konusuna daha fazla odaklanabilir.
  - b. Danışmanlığa müracaat etme sürecini daha kolay ve organize bir hale dönüştürebilir.
  - c. Yeni öğretmenler okul danışmanlık servisi hakkında farkındalık kazanabilir.
  - d. Ofis tüm danışmanlık dökümanlarını ( belgeler, posterler vb) yönetebilir.
3. Okul müdürü, öğretmenler arasındaki ilişkide yaşanabilecek olumsuzluklara yönelik dikkatli olmalı ve böylesi bir olayın yaşanması durumunda gerekli tavsiyelerde bulunabilmelidir.

Değerlendirmeye ilişkin olarak, eğitim öğretim yılı sonunda, okul müdürü danışman-aday öğretmenlerin katılımıyla bir yıllık süreci değerlendirmek üzere resmi bir toplantı düzenlemesi büyük önem arz etmektedir.okula geldiklerinde karşılaştıkları problemler, danışmanlık süresince kurulan işbirliği ve bu problemlerin üstesinden nasıl geldiği hakkında meslektaşları ile konuşabilirler. Bu durum danışmanlığın teşvik edilmesini ve öğretmenlerin karşılıklı yardımlaşarak bağlarını güçlendirmelerini sağlayacaktır.



## İSPANYA

### Okulda danışmanlık uygulaması nasıl uygulanmalı?

- Gerek danışman öğretmen gerekse aday öğretmen programa katılım konusunda kendilerini zorlanmış hissetmemelidirler. Danışmanlık gönüllülüğe dayalı olmakla birlikte yalnızca istekli öğretmenlerin yer alması önemlidir.
- Öğretmenlere yönelik yapılacak danışmanlık önerisi açık ve dürüst bir şekilde olmalıdır. Hedefleri, beklenen faydaları, gerekli olan çaba ve nihai durumlar (ders saatlerinin azaltılması, ekonomik getiriler vb.) açıklanmalıdır.
- Danışmanlık uygulamasının okulunuzdaki eğitim ve öğretim kalitesini geliştireceğini düşünüyorsanız, uygulamaya geçiniz. Öğretmenlerinize bu tür programlarda yer almalarını sağlayacak önerilerde bulununuz. Örneğin danışmanlık uygulamasını gerçekleştirebilmelerine yönelik ders saatlerinin azaltılmasını önerebilirsiniz.
- İyi bir danışman olmak için eğitim gereklidir. Danışman öğretmenlerinize eğitim fırsatları yaratınız. Bu durum aynı zamanda katılımlarını sağlama noktasında özendirici olabilir.

### Okulda danışmanlık uygulaması nasıl değerlendirilmeli?

- Süreci, içeriği, ilişkiyi ve sonuçları izleyiniz. Değerlendirme yapılabilecek alanlardan bazıları şunlar olabilir: danışman öğretmenlerin eğitimi, danışman ve aday öğretmenlerin adanmışlığı, iş takvimine uyulması, danışman ve aday öğretmenlerin memnuniyeti, takım çalışmasının faydaları ve öğrencilerin sınav sonuçları, ailelerin geridönütleri vb.
- Takip sürecini iş takvimine bağlayınız. Danışman öğretmen ile aday öğretmenlerin değerlendirme toplantıları motive edici olmalı ve kendilerinin okulun kalitesini geliştirmede birer parçası oldukları hissini yaşatmalıdır. Dahası, problemlerin ve zorlukların tespit edilmesinde ve çözümlerine katkı sunmalarına fırsat vermeli, eğer bu durum gözardı edilirse tüm süreci olumsuz yönde etkileme söz konusu olabilir.
- Danışmanlığı öğretmenlerinizi değerlendirme ya da kontrol etme amaçlı kullanmayınız. Bu öğretmenler arasındaki güveni zedeleyebilir. Danışmanlık henüz değerlendirilmiş ve seçilmiş öğretmenlere destek sağlamaktadır.

### Okul yönetimi ve okul yöneticileri için ÖNERİLER





## ROMANYA

- Eğitim öğretim yılının başında kolaylık olması adına ilgili binaları tanıtınız: okul binaları, kütüphane, yemekhane, dokümantasyon merkezi (eğer varsa), laboratuvarlar ve atölyeler vb.
- Eğitim öğretim yılının başında kurumun stratejik ve kültürel unsurları arasında yer alan unsurları ( misyon, vizyon, semboller, normlar, değerler) tanıtınız.
- Yeni gelenlere kabul edilen davranış modelleri ve diğer konulardaki prosedürleri tanıtınız.
- Yeni gelen öğretmenleri diğer personel ile tanıştırmak onlara daha önceki görev yerleri, amaçları, kişisel gelişim hedefleri vb. gibi kişisel özelliklerini ifade etme fırsatı veriniz.
- Okul içerisinde “danışmanlık kültürü” geliştiriniz, bu kültürü geliştirirken bu etkinliğin faydalarına vurgu yapılmalı ve öğretmenler teşvik edilmelidir.
- Okulunuzda hedefleri, tarihleri, amaçları belirli olan bir danışmanlık süreci projesi geliştiriniz ve bunu tüm personel ile paylaşınız.
- Danışmanlık programına ilişkin olarak tüm verileri içeren (danışmanlık programının yürütülmesi, seçilme metodolojisi, sonuçlar, yorumlar vb.) bir veri tabanı oluşturunuz ve bu süreçten sorumlu bir kişi belirleyiniz.
- Danışmanlık etkinliğine katılan öğretmenleri ödüllendiriniz.
- Daha deneyimli öğretmenleri danışman olmaları konusunda teşvik ediniz.
- Yeni öğretmenleri danışmanlığı kabul etmelerinde teşvik ediniz ve bu etkinliğin avantajları hakkında onlarla konuşunuz.
- Danışman olabilmek için gerekli olan eğitimleri almaları konusunda öğretmenlerinizi teşvik ediniz ve danışmanlık programının kendileri, yeni öğretmenler, okul ve öğrenci, aile, toplum gibi diğer unsurlara faydalarını açıklayınız
- Danışmanlara ve aday öğretmenlere olası problemler hakkında açıkça konuşabilecekleri fırsatlar yaratınız ve belirledikleri problemlere çözüm üretmelerinde destek olunuz.
- Danışmanlık etkinliklerine yönelik okul içerisinde bir alan oluşturunuz ve programdaki katılımcıların bu alandan olabildiğince faydalanmasını sağlayınız.
- Bu alanı danışmanlıkla ilgili materyaller (ders planları, öğrenme nesnelere, değerlendirme dosyaları, ders gözlem dosyaları, psiko-pedagojik karakter dosyaları vb.) ile donatınız. Bu alanı bir tür danışmanlık “atölyesi” haline dönüştürünüz.
- 

### Okul yönetimi ve okul yöneticileri için ÖNERİLER



**MENTOR - Mentoring between teachers in secondary and high schools**  
Project and agreement number - 2014-1-PL01-KA200-003335

- Toplantı gündem maddeleri arasında hangi araçlarla yürütüldüğü, güçlü noktaları ve olası faydaları kapsayan danışmanlığa ilişkin en az bir gündem maddesi yer almalıdır.
- Önem ve aciliyet önceliğine sahip konularda toplantı yapmalarını sağlamak üzere danışmanı ve aday öğretmeni teşvik ediniz.
- Danışman ve aday öğretmenin kendilerini değerlendirmelerini ve yine kendi inisiyatiflerini kullanarak süreci iyileştirmelerini sağlayacak eylemleri gerçekleştirmelerini isteyiniz.
- Danışmanlık süreci içerisinde danışman ve aday öğretmene toplantılar esnasında ortaya çıkabilecek hususlar hakkında tavsiyelerde bulununuz.
- Yeni öğretmenlerin eğitimindeki farklılığı ortadan kaldırmak üzere danışmanlık sürecine diğer öğretmenlerin de destek vermelerini sağlayınız.
- Danışmanları modern eğitsel teknolojileri kullanmaları konusundateşvik ediniz.
- İyi öğretme becerisine sahip olduğunu düşündüğünüz diğer öğretmenlere ve danışman öğretmenlere yönelik “açık dersler” düzenleyiniz.
- Danışmanlık ilişkisine doğrudan müdahil olmayınız, fakat ihtiyaç duymaları halinde gerekli desteği sağlayabileceğinizi onlara hissettiriniz.
- Süreç hakkında doğrudan bilgi edinmeye yönelik olarak danışman ve aday öğretmen ile ayda en az bir ya da iki kez bir araya gelmeye çalışınız. Herhangi bir müdahalede bulunmadan geridönüt vermelerini isteyiniz.
- Diğer personel ile yapılan toplantılarda ve okul dışındaki diğer etkinliklerde de sürece ilişkin olumlu sonuçları paylaşınız.
- Danışmanlığa ilişkin öne sürülen problemlerden birinin zaman yetersizliği olması durumunda emekli-eski öğretmenleri sürece dahil ediniz.
- Yeni öğretmenler ile okul aile birliği arasında düzenli toplantılar düzenleyerek her iki tarafın birbirlerini ve karşılıklı beklentilerini daha iyi tanımalarını sağlayınız.
- Eğitim öğretim yılı sonunda danışman ve aday öğretmenin birlikte bir yılsonu raporu hazırlamalarını sağlayarak meslektaşlarına sunmalarını sağlayınız.
- Demokratik ve insan haklarını korumaya yönelik danışman ve aday öğretmenin uyacakları etik davranışları takip ediniz.
- Bu etkinliğin sonuçlarını ve faydalarını yerel topluma tanıtınız.
- Gerek yerel gerekse ulusal seviyede okuldaki iyi uygulamalarınızı anlatınız.

**Okul yönetimi ve okul yöneticileri için ÖNERİLER**



## PORTEKİZ

### Okulda danışmanlık uygulaması nasıl uygulanmalı?

Portekiz’de öğretmenler arasında farklı okullarda görev yapma durumu söz konusu olduğundan, yeni öğretmenin okula entegrasyonlarını sağlayacak programları tasarlamaları önem arz etmektedir. Bu durum, öğretmenler arasında daha iyi bir ortamın kurulmasına, yeni öğretmenlerin daha hızlı adapte olmalarına, mesleki gelişimlerine ve dolayısıyla öğrenci başarısına katkı sağlamaktadır.

Eğitim öğretim yılının sonunda, net uygulama kurallarının tanımlanması ve öğretmenlere-danışmanlara eğitim verilmesi faydalı olabilir. Bu eğitim danışmanlıkta empati yapma, okul faaliyetlerinin önemi, geri dönüt alma-verme gibi danışmanlıkla ilgili başlıklar içerebilir.

Bu yolla bir sonraki eğitim öğretim yılının başlangıcında yeni öğretmenlere yönelik her türlü ortam sağlanmış olacaktır.

Program, yeni öğretmenlerin göreve başladıkları ilk ayda hedeflerin açıklandığı, danışmanı ile ilk kez tanıştığı bir hoşgeldin toplantısında sunulmalıdır.

Okul yönetiminin programı desteklemeye açık olması ve süreç içerisinde problem çözümlerine yardımcı olması önemlidir. Öğretmenler bir araya gelmek ve küçük etkinlikler düzenlemek için bir odaya ihtiyaç duyabilirler. Genel olarak, bu durumlar onların temel ihtiyaçları olabilir.

Danışman öğretmen, aday öğretmen ve okul yönetimi arasındaki iletişimi kolaylaştıracak bir öğretmenin belirlenmesi faydalı olabilir.

Kimsenin danışmanlık sürecine ilişkin sorumluluklarda aşırı iş yüküne sahip olmamasını sağlamak adına, ihtiyaç duyabilecekleri zaman (örneğin, ders saatleri dışındaki herhangi bir zaman) kendilerine sağlanmalıdır. Eğer bunu sağlayamıyorsa, programa karşı motivasyonlarını olumsuz etkileyebilecek boş zamanlarını kullanma zorunluluğunu ortaya çıkabilir.

Eğer gerek duyulursa, danışman öğretmenin birden fazla aday öğretmeni olabilir. Örneğin grup toplantısı olabileceği gibi bireysel toplantılar yeni ilginç dinamiklere de fırsat yaratabilir. Bireysel toplantılar mahremiyet gerektiren karmaşık konuların ortaya çıkması durumunda önem kazanmaktadır. Test aşamasında, bir okulumuz bunu tercih etmiştir. Birden fazla aday öğretmene sahip olmanın programı olumsuz yönde etkilemediğine

### Okul yönetimi ve okul yöneticileri için ÖNERİLER



inanmaktayız. Dahası, bireysel bir ilişkiden daha iyi bir ilişkinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu düşünmekteyiz.

Danışman öğretmenlerden biri tüm etkinlikleri gerçekleştirebilmek için yeterli zamana sahip olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte, tek bir aday öğretmene sahip bazı danışmanlar(diğer okulda görev yapan) da aynı şeyi belirtmişlerdir. Yeterli zamana sahip olamama kişi başına sahip olunan aday öğretmen sayısından ziyade sahip olunan diğer sorumluluklar ile ilgilidir. Bu özel durumda, okul idaresinin desteği gerçekten önem arz etmektedir. Programın yaygınlaştırılmasında güçlü bir şekilde dahil oldular. Programın hedeflerini belirlemeye yönelik öğretmenlerle birlikte toplantılar yaptılar. Bu yolla, okul idaresi danışmanlık programına ve önemine inandıklarını göstermiş oldular.

### **Okulda danışmanlık uygulaması nasıl değerlendirilmeli?**

Hem danışmanların hem de aday öğretmenlerin desteklenmesi önem arz etmektedir.daha önce ifade edildiği üzere, eğer ortaya çıkan zorlukları aşmak üzere moderatör ya da arabulucu bir "asistan"a sahip olmak, süreci izlemeyi kolaylaştıracaktır.

Program boyunca bu değerlendirmenin yanında, katılımcıların karşılaştıkları zorlukları ve başarıları anlamak üzere nihai bir değerlendirme yapmak önemlidir.

Değerlendirmesi yapılabilecek bazı ilginç boyutlar arasında şunlar yer alabilir: aday öğretmenlerin okula entegrasyon sürecine ilişkin algıları, aidiyet hissi, çiftlerin işbirliği ve danışmanların ve aday öğretmenlerin mesleki doyumlarına yönelik algıları

Bu noktaların değerlendirilmesi anketler yoluyla gerçekleştirilebilir. Anketler katılımcıların sosyal faktörler tarafından etkilenmeden gerçek hislerini belirlemek adına anonim şekilde hazırlanabilir.

Deneyime yönelik gerçek görüşlerini herkesin açıkça paylaşabilecekleri nihai bir toplantı düzenlenmesi ilginç olaabilir. Bu toplantı, öğretmenlerin karşılaşmak zorunda kalabilecekleri zorlukların belirlenmesinde ve buna yönelik tedbirlerin alınmasında okul idaresine yardımcı olabilir.



## Danışmanlar için ÖNERİLER

İkinci grup öneriler okullarında danışman olan ya da olacak olan deneyimli öğretmenlere yönelik olarak hazırlanmıştır. Özellikle iki başlık üzerinde odaklanılmıştır:

- 1) Danışman rolüne nasıl hazırlanılmalı?
- 2) Nasıl etkili danışman olunur?

İlerleyen sayfalarda, ortak ülkelerdeki uygulamalar esnasında ortaya çıkan önerilerden ilgili olanları paylaşılacaktır.



## POLONYA

### Danışman rolüne nasıl hazırlanılmalı?

- Aday öğretmenin ihtiyaçlarının ve danışman olarak size karşı beklentilerinin bilinmesi çok önemlidir.
- Yeni öğretmenin öğretmenlik mesleğinin hangi özel unsurları ile karşılaşabileceğini düşününüz. Danışman-aday öğretmen sohbetlerinizde bunları dikkate almayı teklif ediniz. Yeni bir ortama giriyor olmasında dolayı aday öğretmenin bunların farkında olamayabileceğini hatırlayınız.
- Aday öğretmene bir anlaşma imzalamayı teklif ediniz, fakat gerekli olmadığını düşündüğü ya da aşırı resmi bir ilişki olacağını düşünürse bu konuda kendisini zorlamayınız. Anlaşmanın imzalanması fikrinin her iki tarafın katılımıyla gerçekleşmesi gerektiğini hatırlayınız.
- Aday öğretmenin günlük işleri esnasında karşılaşabileceği problemlerin konuşulacağı sohbetlerin içeriği dikkate alınarak aday öğretmen ile iletişim araçlarının ve toplantı içeriklerinin belirlenmesinde mutabık kalınız. Bunun için yeterli zamana ve konsantrasyona ihtiyacınız olacaktır.
- Danışmanlık ilişkisi içerisinde krizler ile karşılabileceğiniz gerçeğini kabullleniniz. En önemli olay korkularınızın üstesinden gelebilmek ve bunu aday öğretmen ile tartışabilmektir.

### Nasıl etkili danışman olunur?

- Danışmanlık ilişkisinde en önemli olayın karşılıklı güven ve kabul olduğunu, danışman ve aday öğretmenin eşit olduğunu hatırlayınız.
- Cevapsız hiçbir soru ve problem bırakmamaya gayret ediniz. Eğer herhangi bir çözüm üretemezseniz, bunu dürüstçe aday öğretmen ile paylaşınız ve bir sonraki toplantıda gündeminize alınız. Geridönüt verme danışmanlıkta anahtar bir role sahiptir.
- Esnek olunuz. Aday öğretmenin başlangıçtaki beklentilerinin zaman içerisinde değişebileceği gerçeğini kabul ediniz.

### Danışmanlar için ÖNERİLER



- Aday öğretmene belirli bir problemin farklı çözüm yollarını gösteriniz. Tek bir çözüm önermeyiniz.
- Birden fazla aday öğretmen ile çalışıyorsanız, aynı zamanda birden fazla aday öğretmen ile görüşmeyiniz. Farklı problemlere ve farklı yardımlara ihtiyaçları olabileceğini hatırlayınız. Sizin yokluğunuzda birbirlerine destek olabilmeleri için grup olmaları konusunda cesaretlendiriniz.
- Danışmanlığınızı kişisel ve mesleki gelişiminize yönelik bir fırsat olarak değerlendiriniz. Bir tarafta, deneyiminizi kullanmayı diğer taraftan olaylara farklı açıdan bakabilmeyi, gerektiğinde bakış açınızı sorgulamayı ve değişiklikler yapabilmeyi deneyiniz. Aday öğretmen tarafından sizinle paylaşılacak eğitimle ilgili en yeni metot ve materyaller olabileceğini aklınızda bulundurunuz.
- Danışmanlık ile eğlenceli zaman geçiriniz. meslektaşınızın gelişimine katkıda bulunmanız ve yeni ve ilginç şeyler öğrenmesi noktasında sağlayacağınız katkıların keyfini çıkarınız. Aday öğretmen ile olan ilişkinizden, yeni bir insan tanıma fırsatı elde etmenizden ve onun sayesinde yeni yararlar elde etmenin keyfini sürünüz.
- Danışmanlık ilişkisi sayesinde, kendi güçlü ve zayıf yönlerinizi öğrenme şansına sahip olabilirsiniz. Diğer kişisel ilişkilerinizi zengileştirmeye de katkı sağlayabilir.



## YUNANİSTAN

Aslında iyi bir danışman olabilmek “uzun” bir hazırlık sürecini gerektirmektedir. Danışmanın kişiliği, problemleri çözebilme becerisine sahip olması, aday öğretmeni koruyabilmesi, tavsiyelerde bulunabilmesi, diğer meslektaşını (aday öğretmeni) daha rahat ve güvende hissetmesini sağlayabilmesi gibi hususlar bu hazırlık sürecinin birer parçasıdır. Tüm bunları göz önüne alarak, okuldaki iyi bir danışman aynı zamanda hayatta da iyi bir danışman olmalıdır. İşini iyi bir şekilde düzenleyebilme, aday öğretmen ile düzenli olarak bir araya gelebilme (buluşma, öğretim, birlikte çalışma), süreci kayıt altına alabilme ve danışmanlık sürecine ilişkin istatistiksel bilgi elde edebilme yetilerine sahip olmalıdır.





## İSPANYA

### Danışman rolüne nasıl hazırlanılmalı?

- Deneyime ve geniş bir kariyere sahip olmak danışman olabilmek için yeterli değildir. Bu durumda danışmanlık eğitimi almak önemlidir. Eğitim; danışmanlığın tanımı ve metodolojisi, iletişim becerileri, yaratıcılık, okul kültürü vb. başlıkları kapsamalıdır.
- Uzun yıllar sonrası öğretmenlik mesleğinin rutine dönüşen pek çok özelliği bulunmaktadır. Aday öğretmen sorana dek bunları hiç düşünmeyiniz ve niçin böyle davrandığınızı bilmediğini farz ediniz... danışmanlık, iki baş kahramanın öğrendiği, öğrettiği ve yeni öğrenmenin ortaya çıktığı karşılıklı öğrenme süreci olduğunu hatırlayınız.
- Danışman öğretmenlerin yer aldığı Forum ya da toplantılarda deneyimlerinizi diğerleri ile paylaşınız. Bu duum şüphelerinizin ya da belirsizliklerin ortadan kalkmasına, yeni fikirler bulmanıza, danışmanlık tarzınızı gözden geçirmenize yardımcı olabilir.

### Nasıl etkili danışman olunur?

- Aday öğretmen ile birlikte bir plan hazırlayınız: hedefleri belirleyiniz, başlıkları seçiniz, iş takvimi oluşturunuz ve mümkün olduğunca bu plana sadık kalınız.
- Aday öğretmenin ihtiyaçlarını göz önünde bulunduracak şekilde aday öğretmene uygun danışmanlık etkinlikleri tercih ediniz. Belirli faaliyetlerde ( derslerinde ona yardımcı olmak gibi) kendisini rahatsız hissederse, bu konuda ona teklif götürmeyiniz ve bu durumu dürüstçe onunla konuşunuz.
- Olumlu bir iletişim yöntemi kullanınız; asla yetersiz görmeyiniz ve yargılamayınız. Aday öğretmenin kişiliğine, mesleğine ve öğretme yöntemine saygı duyunuz.
- Sizden öğrenmeye istekli ve sizin de ondan öğrenebileceğiniz bir meslektaş ya da akran olarak aday öğretmeninize yaklaşınız ve kendisiyle ilgileniniz. Onun bakış açısını anlamaya ve birlikte fikir ve bilgi üretmeye çalışınız.
- Herşey için bir cevabınız olması gerektiğini düşünmeyiniz. Kendinizi bir kaynak, bir kolaylaştırıcı, fikir üretici olarak deneyim ve bilgi sahibi olarak düşününüz... yine de

### Danışmanlar için ÖNERİLER



her şeyi bilmek zorunda değilsiniz ve göreviniz başka bir insana ne yapması ya da nasıl yapması gerektiğini söylemek değildir.

- Aday öğretmene ihtiyaçlarını, düşüncelerini, değerlerini ifade edebilmesini sağlayacak açık uçlu sorular sorunuz. Sizin katkınız ya da düşüncenizden önce kendi kavralarını keşfetmesine ve durumları analiz etmesine izin veriniz.
- Tavsiyelerden kaçınınız ve adaya kendi çıkarımlarına ulaşmasında yardımcı olunuz. Bu şekilde davranarak, ona kendi değer yargılarına güvenmesine, kendi özgüvenini artırmasına yardımcı olursunuz.
- Sadece problemlere odaklanmayıp, aday öğretmene iyi yaptığı işleri görmesini, güçlü yönlerini, zayıf yönlerini dönüştürmede kullanmasını sağlayarak yardımcı olabilirsiniz.
- Cömert olunuz; kaynakları, ağırları (kitap,makale, web siteleri,dernekler vb.)ve sizin için faydalı olduğunu düşündüğünüz diğer araçları paylaşınız.
- Toplantıları sona erdirme: toplantı sonunda aday öğretmen ile birlikte gündemi gözden geçiriniz, görüşmeniz gerekebileceğini düşündüğünüz konuları paylaşacağınız bir sonraki toplantıyı planlayınız.



## ROMANYA

- Okul idaresi (okul müdürü ve yönetim kurulu) ile danışmanlık etkinliklerinin okulunuzda yapılacağını görüşünüz.
- Okul müdürünün ve yönetim kurulunun desteğini alınız.
- Aday öğretmene aktarılmasını isteyebilecekleri konuları okul idaresi ile birlikte karar veriniz.
- Aday öğretmen ile birlikte ortaya çıkabilecek olumsuzlukları engelleme adına bir dizi kural belirleyiniz.
- Aday öğretmen ile birlikte, mesleki ihtiyaçlarını ve bunlara bağlı olarak hedefleri ve genel stratejiyi belirleyiniz.
- Aday öğretmenin gerçekçi beklentilere sahip olmasına yardımcı olunuz.
- Mesleki ilişki ya da aday öğretmenin profiline bakarak herhangi bir önyargı ile danışmanlık sürecine başlamadığınızdan emin olunuz.
- Danışmanlık ilişkisine açık ve dürüst bir şekilde yaklaşınız.
- Kendi öğrenme ihtiyaçlarını, amaçlarını ve başarıya götüreceği ve bu başarıyı değerlendirmede kullanacağı yöntemleri belirlemede aday öğretmene destek sağlayınız.
- Faydalı olacağını düşünüyor iseniz aday öğretmene bir ortaklık anlaşması imzalamayı tavsiye edebilirsiniz.
- Aday öğretmenle birlikte karşılıklı mutabakata dayalı bir zaman çerçevesi içerisinde toplantılar düzenleyiniz.
- Aday öğretmenle birlikte yapılacak bu toplantılar diğerlerinin bölmeyeceği okul içerisinde bir yerde olabileceği gibi karşılıklı anlaşmaya dayalı olarak okul dışında bir yerde de olabilir.
- Sizin ya da diğer meslektaşlarınızın katıldığı eğitim ve öğretim faaliyetlerine aday öğretmenin de katılmasına izin veriniz.
- İlk danışma toplantısında okul, okul değerleri, kültürü ve iklimi hakkında bilgi veriniz.
- Öğrencilerinizle birlikte düzenlediğiniz ders dışı etkinliklere katılması için aday öğretmeni davet ediniz.

## Danışmanlar için ÖNERİLER



- Öğrenci aileleri ve yerel toplumla birlikte düzenlediğiniz etkinliklere katılması için aday öğretmeni davet ediniz.
- Ders anlatımları esnasında aday öğretmenin sizinle birlikte olmasını ve ders sonlarında değerlendirme yapmayı tavsiye ediniz.
- Aday öğretmenden izin alarak yapmış olduğu öğretim etkinliklerini planladıklarını ve gerçekleştirdiklerini daha sonra tartışmak için kayıt altına alınız.
- Eğitim araçlarını nasıl kullanması gerektiği konusunda yeni öğretmene yardımcı olunuz.
- Branşına yönelik olarak kullanabileceği eğitsel araçlar oluşturmasını teşvik ediniz.
- Aday öğretmenin yerine mücadele etmemeniz gerektiğini dikkate alınız, sizin göreviniz aday öğretmen tek başına başarılı olamadığında ona destek olmaktır.
- Hazır çözümler önermeyiniz, kendi çözüm yollarını bulmasına yardım ediniz.
- Yeni öğretmene kendi gözlemlerine ilişkin yazılı kayıtların-psiko-pedagojik belgelerin, değerlendirme ölçüm araçlarının önemini açıklayınız.
- Aday öğretmene onu etkin bir şekilde dinlediğinizi hissettiriniz, ki bu şekilde sizinle konuşup tavsiyenizi alabilmede istekli davranabilsin.
- Yeni öğretmene kendi mesleki gelişim planını üzerine kurulu yetkinlik profili oluşturmasında yardımcı olunuz.
- “Bu şekilde yapmalısın, çünkü ben böyle yapıyorum!” şeklinde ifadeler kullanmayınız, aksine kendine has yöntemi geliştirmesine izin veriniz.
- Aday öğretmenin size bağımlı hale gelmesine izin vermeyiniz, kendine has kararlar vermesi konusunda onu cesaretlendiriniz.
- Aday öğretmenin değer yargılarını bir kenara koyup kendinizi ya da aday öğretmenin sizi – “baston/destek” gibi düşünmesine izin vermeyiniz.
- Danışmanlık ilişkisinin tek taraflı destek ve deneyim paylaşımı olmadığını aday öğretmenin başarısına yönelik ortak çözümler bulunan bir süreç olduğunu unutmayınız.
- Aday öğretmenin başarısızlıklarını ya da küçük yetersizliklerini daha iyi hale dönüşüne dek diğer meslektaşlarınız ile hatta okul yönetimi ile paylaşmayınız.

#### Danışmanlar için ÖNERİLER



- Aday öğretmeni teşvik edici bir iletişim yöntemi kullanınız, üstünlük taslamayınız ve ona saygı gösteriniz. unutmayınız ki bir zamanlar siz de onun durumundaydınız.
- Sizinle aday öğretmen arasında güvene dayalı bir iklim oluşturunuz ki aday sizin ona güvendiğini görebilsin.
- Danışmanlık ilişkisi boyunca davranışlarınızla aday öğretmen için bir rol model olunuz.
- Aday öğretmenin zihninde işi başarma motivasyonunu artırmaya yönelik çaba gösteriniz, böylelikle kendisini aşabilsin.
- Yeni öğretmenin ilerlemesine ilişkin ara ve final raporları hazırlayarak okul yönetimi ile paylaşınız.
- Yeni öğretmeni, temel kalite belgeleri, kalite standartları ve kaliteye ilişkin kanunlar hakkında bilgilendiriniz.
- Aday öğretmene kendi çekincelerini aşmasında yardımcı olmak üzere gerek duyabileceği desteği öneriniz.
- Eğer beklediğiniz şekilde danışmanlık ilişkisi yürümüyorsa ya da aday öğretmeniniz ile aranızda uyumsuzluk var ise karşılıklı anlaşmaya vararak süreci sonlandırınız ve bu durumdan okul yönetimini haberdar ediniz.
- Mesleki etik kurallarına uyunuz, zorlamayın ve sıkıntı çıkarmayınız.
- Aday öğretmenin olumlu deneyimlerini ileriki dönemlerinizdeki benzer durumlar için kullanınız, fakat bunun başarı için tek reçete olmadığını da aklınızda bulundurunuz.
- Danışmanlık deneyiminin kendiniz için de bir öğrenme deneyimi olduğunun farkında olunuz ve ilişkinin sizi hangi konularda değiştirdiğini yansıtınız.
- Yeni öğretmenle danışmanlık ilişkisinin başarısı hakkında meslektaşlarınız ve okul yönetimi huzurunda konuşunuz ve olumlu yönlerinin yaygınlaştırılmasına katkı sağlayınız.



## PORTEKİZ

### **Danışman rolüne nasıl hazırlanılmalı?**

Farklı kural ve insanların/öğrencilerin/meslektaşların bulunduğu yeni ortamlara girdiğinizdeki yaşamış olduğunuz deneyim aynı durumu yaşayan diğer insanları anlamada önem arz etmektedir.

Çalışma takviminizi analiz ederek danışmanlık etkinliklerinin ne zaman yapabileceğinize karar vermelisiniz. Danışmanlık rolü nedeniyle iş yükünüzün artması sizden istenmemektedir, dolayısıyla okul yönetimi ile beklentilerini netleştiriniz.

### **Nasıl etkili danışman olunur?**

Herşeyi bilmeniz ya da tüm problemleri çözmeniz beklenmemektedir. Danışmanlık tek bir becerilerinizden ziyade kişisel deneyimlerinize odaklanmaktadır.

Aday öğretmenin ihtiyaçlarına açık olunmalı ve daha iyi çözüm bulabilmeleri noktasında yardımcı olunmalıdır. Empati, etkin dinleme ve pozitif iletişim iyi bir danışman olabilmek için gerekli olan önemli becerilerdir. Bu beceriler aday öğretmen ile birlikte yapacağınız etkinliklerden bile daha önemlidir.

Sürece ilişkin girişimleriniz farklılık gösterebilir. Muhtemelen ilk başlarda, ortasına ve sonuna oranla daha talepkar olacaktır. Belirli zamanlarda aday öğretmenin yaşabileceği tereddütlerden dolayı sizden destek talep etmesi normaldir. Diğer taraftan, aday öğretmenin iş yükünün fazla olması ya da ailevi nedenlerden dolayı danışmanlık etkinliklerine yeterince katılamaması da mümkündür. Danışmanlık bu tür hareketlere karşı saygılı olmalıdır, çünkü program katılımcılara uygun olmalıdır (aksi değil).

Bir diğer önemli konu geridönüt istemektir. Aday öğretmene ihtiyaçlarına göre yardımcı olup olmadığını sorabilirsiniz. Tereddütlerinizi ve sorularınızı diğer öğretmen-danışmanlar ve program uzmanı ile de paylaşabilirsiniz.

## **Danışmanlar için ÖNERİLER**



## Aday öğretmenler için ÖNERİLER

Önerilerin son bölümü kendilerinden daha kıdemli bir danışman ile işbirliği yapan ya da yapacak olan aday öğretmenlere yönelik olarak hazırlanmıştır. Aşağıda paylaşılan soruya yönelik tavsiyeler konusuna odaklanılmıştır:

Danışman ile olan işbirliğinden nasıl faydalanılır?

İlerleyen sayfalarda, ortak ülkelerdeki uygulamalar esnasında ortaya çıkan önerilerden ilgili olanları paylaşılacaktır.



## POLONYA

- Birkaç yıldır öğretmenlik yapıyor olsanız bile aday öğretmen olmaktan korkmayınız. Her okulun kendine has özellikleri olduğunu ve bu durumu bir danışmanın yardımı ile daha kolay öğrenebileceğinizi unutmayınız.
- Danışman sizin öğretmeniniz ya da üstünüz değildir. Danışmanlık ilişkisi bir tür ortaklıktır. Sadece alıcı değil aynı zamanda verici olduğunuzu da unutmayınız.
- Danışmanın bilgi ve deneyimlerinden faydalanınız, fakat gönüllü olduğunu hatırlayınız. Aşırı iş yükü yaratmayınız.
- Size karşı akıllı kişiyi oynayan ya da size yukarıdan bakan bir insan olarak düşünmemeye çalışınız danışmanı. Şayet tersi bir duruma ilişkin izleniminiz var ise samimi olarak bu durumu kendisiyle konuşunuz.
- Danışmanınız ile arkadaşlık kurmak zorunda değilsiniz, fakat ona karşı güveniniz olmalıdır. İşte problemlerinizi hakkında onunla konuşmaktan çekinmeyiniz. Ancak tam bir açıklık çabuk çözümler için size şans verir.
- Danışmanın size probleme uygun hazır bir çözüm önerisi getirmesini beklemeyiniz. Onun görevi izleyebileceğiniz yol ve yöntemleri göstermektir. Problem çözmede bilginizi, deneyiminizi ve yaratıcılığınızı maksimum düzeyde kullanmaya çalışınız ve böylelikle danışmanınız sizin arkadaşınız ve rehberiniz olmalıdır.
- Bilinçli olarak görmezden geldikleriniz haricinde hata yapmaktan korkmayınız. Unutmayınız ki danışman sizin yargılayan değil sizin için orada olan kişidir. Onun sayesinde kendinizin göremediği hatalarınız fark edebilirsiniz. Birlikte hatalarınızdan öğrenmek üzere işbirliği yapabilirsiniz.
- Soru sormak ve yardım istemek gibi konularda itirazlarınız olmasın. Bariyerlerinizi kırmaya çalışınız ve göreceksiniz ki danışmanlık ilişkisi bununla başa çıkmada size yardımcı olacaktır.
- Danışmanlığı ileriye dönük gelişiminizin başlangıç noktası olarak değerlendiriniz. Yeni birşey öğrendiğinizde, merakınızı artırarak yeni bilgi kaynaklarını araştırınız.
- İş yerinizdeki problemler karşısında yalnız olmadığınızı farkında olunuz. Birşeyler ile mücadele ediyor olmamanız sizin kaybeden olduğunuz anlamına gelmez- siden önce pek çok öğretmen aynı problemler ile karşılaşmış ve çözüm yolları bulmuşlardır. Size

### Aday öğretmenler için ÖNERİLER





yardımcı olacak bir danışmanınız var ve bundan dolayı kendinize daha fazla güvenebilirsiniz.

- Danışmanlığın diğer öğretmenler, okul müdürleri, diğer okul personeli, öğrenci ve velileri ile kaynaşmanızayardımcı olabileceğini dikkate alınız.
- İyi sonuçlar ile mutlu olunuz ve büyük başarılarınızı kutlayınız. Kendinizle gurur duyunuz. Aynı zamanda öğrencilerinizi de takdir ediniz.



## YUNANİSTAN

Aday öğretmenın danışman ile dzenli olarak bir araya gelmesi önem arzetmektedir. Her ne kadar danışman ğretmen ile konuşması gereken önemli bir konu olmasa da yine de bir araya gelmek ilginç konuların ortaya çıkmasına sebep olaıblır. Bu vesile ile aday ğretmen konumuna yönelik kendini daha güvenli ve danışmanına güvenme konusunda daha rahat hisseder. Böylelikle her ikisi arasında daha güçlü bir ilişki kurulması sağlanır.



## İSPANYA

- Danışman ile plan yapınız: net hedefler belirleyiniz, başlıklarını seçiniz, iletişim kanallarını oluşturunuz, toplantıları ayarlayınız ve mümkün olduğunca plana uyunuz.
- Yeni şeyler öğrenmeye ve farklı açılardan bakmaya açık olunuz. Danışmanın fikrini sizinkilerden farklı olmasına halinde bile (ve özellikle !) göz önünde bulundurunuz. Danışmanlık gerçek anlamda: farklı bakış açılarını paylaşma, farklı perspektiflerden durumları sorgulama ve analiz etme ve yeni çözümler ve stratejiler bulma
- Görevinde yardımcı olmak ve net ve etkili bir işbirliği oluşturabilmek için ihtiyaçlarınız ve danışmanınızdan beklentileriniz konusunda net olunuz.
- Şunu unutmayınız: danışman size destek sağlayacak ve yardımcı olacak, fakat problemleri sizin için çözmeyecektir. Tüm kararlar ve eylemler özgür iradenizle sizin tarafınızdan alınma sorumluluğu size ait olacaktır.
- Danışmanınız ile geridönütleri nasıl alacağınız (yazılı,sözlü, doğrudan, kritik ederek vb.) ve size en iyi şekilde nasıl yardımcı olabileceği konularını görüşünüz. İlişkide aktif olunuz ve neye ihtiyaç duyduğunuzu samimiyetle ve şeffaf bir şekilde belirtiniz.
- Danışmanlık toplantısını iyi değerlendiriniz.hazırlık yapınız, danışmanınız ile gündem maddelerini belirleyiniz ve paylaşınız, görüşmek istediğiniz sorularınız ve tereddütleriniz hakkında not alınız ve eğer mümkünse her bir toplantıda bir konuya odaklanınız.
- Herbir toplantıdan somut bir sonuç elde ediniz: tavır değişikliği, yeni bir eylem, yeni bir strateji, yeni bir kaynağın uygulanması...mesleki uygulamalarınıza ilişkin büyük ya da küçük bir değişim
- Sabırsız olmayınız ve ket vurmayınız...danışmanlık tüm zorluklarınızı çözebilecek sihirli bir değnek değildir. Yeni bir kariyere ( yada kariyerinizde yeni bir döneme) başlamaktasınız ve yeni bir durumaadapte olmaktadır.başlangıçlar her zaman zaman alır ve sabır ister.

**Aday öğretmenler için ÖNERİLER**



- Memnuniyetinizi belirtiniz ve danışmanınızın size yardımı dokunduğunda bunu bilmesini sağlayınız. Karşılıklı olumlu geridönütler ilişkiyi beslemektedir.



## ROMANYA

- Danışmanlık ilişkisine güven ve açıklık ilkesi ile başlayınız ve açıkça buna uygunluğunuzu gösteriniz.
- Eğer kendinizi garanti altına almak isterseniz, danışman ile bir işbirliği belgesi imzalayınız ve bu durumdam okul idaresini haberdar ediniz.
- Kendinize dair tam bir profil oluşturunuz ve ilk toplantıda danışmanınıza sununuz. Kişisel ve mesleki ihtiyaçlarınızı açık bir şekilde açıklayınız ve bunları danışmanınıza bildirin.
- Danışmanlığa ilişkin bir iş takvimini birlikte hazırlayınız ve buna bağlı kalmaya çalışınız! Okul idaresi, danışman ve okul personeli ile olan toplantılarınızı kaçırmayınız.
- Danışmanınızın bu faaliyeti kendi isteği ile yaptığının ve iyi niyetle olaya yaklaştığını farkında olunuz ve ona karşı saygı gösteriniz.
- Hedeflerinizi belirleyiniz ve bunları nasıl başaracağınız hakkında düşününüz. Danışman ile bu hedeflerinizi tartışınız ve başarmak için gerekli olan fırsatlar hakkında geridönüt talep ediniz.
- Danışmanınız ile birlikte sizin ilginizi çekecek konuları kapsayan bir eylem planı hazırlayınız. Gerek siizn için gerekse danışmanınız için uygun olan zaman konusunda duyarlı olunuz.
- Değerlendirmenize katkı sağlamayacak küçük konuşmalardan sakınarak önemli konular için uygun olan zamanı kullanınız.
- Bir konuyu anlamadığınızda tekrar ediniz ki böylelikle mesajınızın doğru bir şekilde anlaşıldığından emin olabilesiniz.
- Anlamadığınız halde anlamış gibi davranmayınız.
- Gerek sözlü gerekse sözsüz iletişime önem veriniz. Etkin bir şekilde dinlemeyi öğreniniz. Çok fazla konuşmayınız, dinlemeyi öğreniniz.
- Danışman sizin yerinize problemleri çözemez, dolayısıyla yükümlülüklerinizin farkında olunuz.
- Eleştirileri ve olumsuz yorumları öfkeye kapılmadan kabul ediniz. Bu uyarılar sizin gelişiminizi sadece eleştirmek için değil aksine daha iyi hale gelmesi içindir.
- Süreç değerlendirmesi için geridönüt öneriniz/isteyiniz.

### Aday öğretmenler için ÖNERİLER



- Bilgi/eyleme ilişkin herhangi bir tereddüt yaşanması durumunda açıklayıcı/detaylı sorular sorunuz.
- Yeni şeyler öğrenmeye, farklı bir açıdan bakmaya ve yapıcı eleştirileri kabul etmeye istekli olunuz.
- Eğitsel araçları kullanmada zorluk yaşarsanız, öğrenmenizi kolaylaştırması için danışmanınızdan ısrarla yardım isteyiniz.
- Her ne kadar danışmanınız size yardımcı olmak için orada olsa da olumlu dönüşümünüz için sorumlu olan tek kişi sizsiniz.
- Eğer toplantının zamanını değiştirmek zorunda kalırsanız, danışmanın programına uygun bir şekilde yeniden talep ediniz.
- Danışmanın gayretleri için memnuniyetinizi ifade ediniz. Onun için iyi bir ödül olacaktır.
- Toplantılar esnasındaki tartışmaların ve analizlerin özel kalmasına önem veriniz.
- Performansınıza ilişkin herhangi bir eleştiri gelmesi durumunda danışmanınızla olan işlerinizi terk etmeyiniz.
- İletişim için e-posta kullanıyor iseniz iletilere cevap veriniz, eğer telefon kullanıyorsanız cevaplayınız ya da en kısa sürede geri dönüş yapınız.
- Danışmanınız ile olan ilişkinizde dürüst olunuz.
- Herhangi bir konuda danışmanınızın tavsiyesine ihtiyaç duysanız bile zaman içerisinde insiyatif almayı ve kendi başınıza hareket edebilmeyi öğreniniz.
- Meslektaşlarınızı izleyerek ve performanslarını değerlendirerek onlardan öğrenmeyi öğreniniz.
- Zaman zaman limitlerinizi ve güçlü yönlerinizi “ölçünüz” ve bunları danışmanınız ile tartışınız.
- Kişisel gelişiminizden danışmanınız değil sizin sorumlu olduğunuzu hatırlayınız.
- 3R (respectful, responsible and ready for action) kuralını hatırlayınız: Saygılı, sorumlu ve eyleme hazır olunuz.
- Danışmanlık ilişkisinin dönüşümü kişisel gelişiminize yönelik faydaları hakkında okul müdürünü ve okul yönetimini haberdar ediniz.
- Her ne kadar danışmanlık süreci size cesaret ve güven kazandırsa da sona ereceğinin farkında olunuz.

#### Aday öğretmenler için ÖNERİLER



- Danışmanınızı sizin problemlerinizi çözmek zorunda kalacağı durumlara düşmesine ve mevcut işleri sizin adınıza yapmasına izin vermeyiniz.
- Hiç kimse sizden danışmanınızın birebir kopyası olmanızı istememektedir. Danışmanınızı kopya edilecek olan bir model olarak değil yalnızca bir öğrenme kaynağı olarak kullanınız.
- Şayet danışmanınızın söyledikleri sizin için uygun değilse, kendi fikirlerinizi hayata geçirme olasılığına sahipsiniz. Danışman da nihayetinde kendi güçlü yönleri ve limitleri olan bir insandır.



## PORTEKİZ

En önemli olay sizin danışmanınızın desteğine ve önerilerine açık olmanızdır. Eğer değişime açık değilseniz, muhtemelen süreç olumlu olmayacaktır.

Bunun yanında, yeni bir ortama eriştiğimizde her bilgi bütünleşmeye ve çıktılara katkı sağlayacaktır.

Danışman ile olan ilişki açık, empatik ve olumlu olmalıdır. Bu yolla geri dönüt verebilir ve alabilirsiniz.

Tüm süreç boyunca dürüst olunması oldukça kritik öneme sahiptir. Eğer herhangi bir anda kendinizi aşırı işyükü altında hissederseniz bu durumdan danışmanınızı haberdar ediniz.

Son olarak, sürecin önemli bir parçası olduğunuzu bilmek önemlidir: eğer tavsiyeleriniz ve yeni fikirleriniz var ise, danışmanınız ile ve hatta okul yönetimi ile paylaşınız.



## Yorumlar

Bu ifadeler, 2016/2017 eğitim öğretim yılında test aşamasına katılan danışman ve aday öğretmenlere aittir.

Danışman Öğretmenler	Aday Öğretmenler
Grażyna, POLONYA: <i>“Danışmanlık zaman kaybı, fakat aynı zamanda her iki taraf için de faydalı. kişilerarası ilişkiler, kişisel gelişim gibi konuların oluşmasına yardım ederek yeni öğretmenlerin okulda karşılabileceği problemlere dikkat çekiyor. hem danışman hemde aday öğretmen için yaratıcılığı besliyor.”</i>	Marta, POLONYA: <i>“İlk işe başlayanlar için danışmanlık çok önemlidir. Bu sayede karar alma konusunda danışmandan destek göreceğine inanmakla birlikte olayları analiz edebilir, güçlü yanlarını artırabilir ve zayıf yönlerini azaltabilir.”</i>
Sylwia, POLONYA: <i>“Yeni öğretmene karşı bazı beklentilerim olduğunu fark ettim, fakat dönüpkendime de bakmam gerektiğini anladım.”</i>	Kinga, POLONYA: <i>“Danışmanlık destek sağlama ve öğrenmenin ilginç bir türü. Zorluklara belirli bir mesafeden bakabilmeye yardımcı oluyor. Tüm zorluklarına rağmen mesleğimi seviyorum. Problemlerimin meslektaşlarımın ki gibi olduklarını fark ettim, işbirliği, destek ve konuşmalar sayesinde kendimize yardımcı olabiliyoruz ve ortak olarak problemleri çözebiliyoruz.”</i>
Danışman, ROMANYA: <i>“Uygulama aşamasında, danışmanlığın çok önemli olduğunu fark ettim çünkü daha önce öğrenilmiş ve sınanmış şeylere yeni bir gözle bakmanızı sağlıyor ve öğrenme kariyerine yeni bir başlangıç yaklaşımının anlaşılmasını sağlıyor.”</i>	Aday öğretmen, ROMANYA: <i>“bu dönemde danışman ile gerçekleştirdiğimiz etkinlikler benim için faydalı oldu. Sahip olduğum fırsat sayesinde kariyerim için faydalı olabilecek pratik şeyler öğrendim. Bu süre boyunca danışmandan ve meslektaşlarımdan aldığım sıcaklık ve sevgi seçtiğim bu yolda ilerlememe devam etmemi sağladı.”</i>
Danışman, ROMANYA: <i>“Bu dönemde gerçekleşen danışmanlık faaliyeti eğitim kariyerine yeni başlayan kişilerin ihtiyaç duyduğu desteği sağlama konusunda beni cesaretlendirdi. Aday öğretmenin herşeyi</i>	

### Testimonies



*daha iyi yapma isteğine sahip olması daha verimli bir işbirliğine, memnuniyete, farklı deneyim, bilgi ve materyal öğrenmesine katkı sunmaktadır. Aday öğretmen ile çalıştığımız süre boyunca, aday öğretmenin eğitsel faaliyetlerinin kalitesinde gözle görülür bir iyileşme olduğunu gözlemledik.*

*Teolinda, PORTEKİZ: "Destek, oryantasyon ve yardım danışmanım ile yürüttüğüm işbirliğinin faydalı arasında yer almaktadır.*

*Bir takımın kolaylıkla üyesi olabileceğimi öğrendim. Olumlu yaklaşımım ve iyi işbirliği danışmanım tarafından verilen iyi işbirliği örnekleri, iletişim sayesinde etkilenmiştir*

*Bu projede çalışmaktan gerçekten mutlu oldum. Okula tam olarak uyum sağladığımı ve danışmanım, meslektaşım ve diğer okul aktörleri tarafından bana değer verildiğini hissettim."*

*António, PORTEKİZ: "bu proje iki açıdan önemlidir:*

- 1- Bir kaç yıllık öğretme deneyimine sahip öğretmenler için okul kuralları hakkında genel bilgi edinme*
- 2- Öğretmen yeni bir okula gittiğinde, belirli bağlamda gerçekliği öğrenme çabası*

## Testimonies



## Örnek Olaylar

Yunanistan ve Portekiz tarafından iyi uygulamalara örnek olabilecek örnek olaylar tespit edilmiş ve paylaşılmıştır:

### YUNANİSTAN:

#### 1. Tüm öğretmenler işbirliği yaptı

Yunanistan'daki meslek liselerindeki öğrenciler "ikinci sınıf" öğrenci olarak düşünülmektedir. bu durum öğrencilerin sınıfta işbirliği yapmamalarına ve birbirleriyle konuşmalarına neden olmaktadır. Yeni Matematik öğretmeni Makrakomis'in bu konuda dertlidir. Deneyimli bir danışman kendisine yardımda bulunmayı önerir. Öğretmenler kurulunda konunun genel hatlarıyla görüşülmesini sağlar. Sonrasında diğer öğretmenler bu duruma karşı daha az tolerans göstermeye karar verirler ve bu gerçekten etkili olur. Aday öğretmen sonrasında herşeyin daha iyi gitmeye başladığını itiraf eder.

#### 2. Daha pratik dersler

Aday öğretmenlerden biri derslerini bir türlü çekici hale getirememektedir. Öğrenciler hayatta bir işe yaramadığını düşündükleri matematik dersini sevmemektedir. Bu problemi danışmanı ile görüşür. Ertesi gün sınıfa birlikte girerler. Öğrencilerin velilerinin çiftçi olduğunu fark eden danışman, öğrencilere sahip oldukları tarlaların alanlarını ölçmeyi teklif eder! Bu çok etkili olur ve herkes bu konuda heveslenir. Bu durum danışman ve aday öğretmen işbirliğinde gerçekleşen iyi bir uygulamadır.

### PORTEKİZ:

Bu örnek olayda, danışman bir ortaokulda öğretmen (öğretmen) ve iki aday öğretmeni ise ortaokul öğrencilerine İngilizce öğretmektedirler. Danışman aday öğretmenlere yeni bir okulda olmalarından dolayı okula uyum sağlamalarında yardımcı olmakta, onlara işbirliği içerisinde yeni metotlar göstermektedir. Diğer taraftan, aday öğretmenler de danışmanlarının İngilizcesini geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Aynı sınıfta ders vermelerinin yanında okulda bazı etkinlikler geliştirdiler. Cadılar bayramında öğrencilere ve ailelerine öğretmenler arasındaki

danışmanlık programını tanıtmak üzere içerisinde şeker olan küçük çantalar hazırladı. Bu işbirliği sayesinde ( üç öğretmen arasında) okulda bilim günü (barış ve kalkınma odaklı) gibi başkaca etkinlikler de düzenlendi. Öğrenciler tarafından gerçekleştirilen deneylerin ve çizimleri yer aldığı küçükbir sergi düzenlendi. Noel'de işbirliğine yönelik birkaç çalışma daha gerçekleştirildi. En son yapılan etkinlikte MENTOR Eğitim Kiti'nde yer alan yaratıcılık ile ilgili faaliyetler öğrenciler tarafından gerçekleştirildi. Buna ilişkin paylaşımları aşağıda görebilirsiniz. Ayrıca bu etkinlik esnasında aday öğretmenler ile birlikte gerçekleştirdiği çalışmalardan örneklere ait fotoğraflar paylaşılmıştır.

*"bu eğitim öğretim yılı boyunca, Eylül ayından bu yana, Danışman Öğretmen Uygulaması Aşamasına katılmışlardır. Katılımcılar gönüllü olarak katılmaya karar verdiler.*

*Uygulamayı kolaylaştırmak için, Proje Ortakları arasında yer alan ISCTE-IUL tarafından öğretmenler arasındaki danışmanlık uygulamalarını kolaylaştırmak için bir takım materyaller verildi. Bu süre boyunca, ISCTE-IUL, Lisboa'da görev yapan Uzman Mariana Mendonça'nın desteğini aldı.*

*Anlaşma ile herkesin rol ve sorumlulukları belirlendi: Okul, Danışmanlar, Aday Öğretmenler, Ortaklar, Okul Yönetimi ve Uzman*

*Danışman ve Aday Öğretmenler arasında ve gerek duyuldukça Okul Yönetime ile iki haftada bir birer saatlik toplantılar düzenlendi. Bu toplantılar gerek yüz yüze, gerekse e-posta, cep telefonu ve diğer durumlarda okul aralarında gerçekleştirildi.*

*Okul Yönetimi süreci kolaylaştırdı ve Danışmanlık ilişkisini izledi. Uygulamada Danışman ve Aday Öğretmene yardımcı oldular ve planlama için toplantılara katıldılar.*

*Tüm başarıların kaynağında sürece dahil olan öğretmenler arasındaki işbirliği ve dayanışma yer almaktadır. Danışman ve aday öğretmenler arasındaki toplantıların içeriği yapılan işbirliği planlaması ile ilişkilidir.*

### 1. Oturum – Cadılar Bay., 31 Ekim 2016



Cadılar Bayramında kullanılan çantalar. Danışmanlık programının ailelere tanıtılması.

### Örnek olaylar



Halloween – Duvar Gazetesi

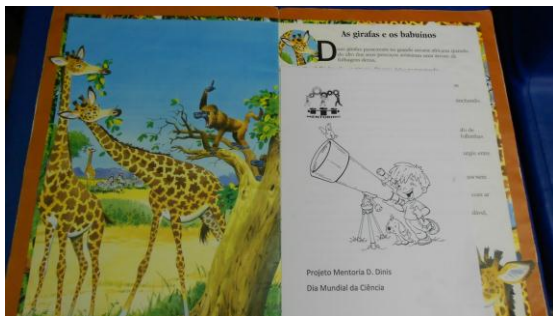
## 2.Oturum – Bilim Günü (Peace and Development), 5 Kasım 2016



Yorumlayan: Okulda farkındalık yaratma



Öğrenciler tarafından yapılan çalışmalar (Bilim Günü)



Ortak Çalışma – Bilim Günü  
(Peace and Development)

## 3-Oturum – Noel Günü, 16 Aralık 2016





Ortak Çalışma – Noel Günü



“Yaraticılık, eğlenmeyi akıl etmektir” Einstein



Ortak Çalışma-“Kağıttan öğrenci elleri. Noel dostluk eli uzatmaktır”!

#### 4.Oturum - Yaraticılık



*Sonuç olarak, benzer çalışma stilleri ve öğrenme karşılıklı heyecana katkı sağlamıştır. Aynı ilgi alanları bı bağı kolaylaştırmıştır. Konu başlıkları arasında aday öğretmenin ihtiyaçları, okul kuralları ve dökümanlar, törenler, planlama toplantıları, sınıf yönetimi, öğrencilerin değerlendirilmesi ve aynı sınıfta eğitim verme gibi yaratıcı öğretim metotları yer almaktaydı.*

#### Örnek olaylar



*Danışmanlık ilişkisi karşılıklı, dinamik ve yansıtıcıdır. Danışman ve aday öğretmenlerin önceye göre daha memnun ve daha motive olduklarına inanıyorum.*

*Düzenli iletişim, formal ve informal toplantılar arkadaşlığı desteklemiş ve hem danışmanın hem de aday öğretmenin bilgisinin artmasına katkı sağlamıştır. Sık görüşme güveni, iş uyumunu ve öğrenci ve okul ile olan ilerlemeyi artırmıştır!*

*Danışmanlık programı bir başarı hikayesi olup öğretmenler arasında sosyal, kişisel ve mesleki gelişime destek sağlayan iyi bir strateji özelliği taşımaktadır.*

*The mentoring program is a success and a good strategy to support the social, personal and professional development among teachers."*

Mentor Lurdes, PORTEKİZ