

## Örnek Vaka Çalışması: Tersine Danışmanlık

<p>Aracın üstesinden gelmeye çalıştığı zorluğun kısa açıklaması</p>	<p>“Tersine Danışmanlık” aracının kullanımı konusundaki Türkiye’deki RETAIN projesi seminerine katıldıktan sonra, Vehbi Necip Savaşan İlk Okulu’ndan okul müdürü ve kıdemli öğretmen; daha kapsayıcı bir öğrenme ortamı geliştirmek için bir bakış açısına sahip yönetsel ve destek personelinin de dâhil olduğu tüm personel ile birlikte tersine danışmanlığı kullanmak için uzun dönemli okul çapında bir proje geliştirmeye karar vermişlerdir.</p>
<p>Bağlamsal bilgiler</p>	<p>Vehbi Necip Savaşan İlkokulu 1961 yılında kurulmuştur. Son zamanlarda çok çeşitli değişiklikler yaşamıştır. Türkiye’de zorunlu ilköğretimin sekiz yıla uzatılmasıyla, okul 6 ile 14 yaş arasındaki çocuklara eğitim vermeye başladı. Bu değişen öğrenci sayısı, kıdemli lider ekibinin gerekli olabilecek beceriler ve konu bilgi birikimi açısından personelin donanımlı olmadığını düşünmesine neden olan bir şeydi.</p> <p>Dahası, öğretmenlerin ve yöneticilerin genel olarak bu değişimler konusunda olumlu bir yargıya sahip olmalarına rağmen, bunun kapsayıcı öğrenme ortamı için yetersiz olduğu konusunda mutabık kaldılar. Yaşadıkları temel zorluklar aşağıda listelenmiştir.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aile baskısı (değişime karşı direnç, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olma, çocuklarının başarısına ilgi göstermeme, vb.),</li> <li>• Birliği bozan öğrencilere ilişkin uygun olmayan yönetmelikler,</li> <li>• Düşük başarılı öğrenciler ve düşük motivasyonlu öğrenciler,</li> <li>• Yorgun, hoşgörüsüz, toleranssız, tükenmiş öğretmenler</li> </ul> <p>Dahası, RETAIN projesinin parçası olarak gerçekleştirilmiş görüşmelerin analizi, yalnızca idari personelin değil aynı zamanda öğretmenlerin de sosyo-ekonomik dezavantajın sonuçları olarak eğitim açısından zayıf ya da belirli öğrenme zorluklarına bağlı olarak özel ilgiye ihtiyaç duyan öğrenciler ile ilgili olarak büyük zorluklar algıladıklarını göstermiştir.</p>
<p>Aracın Adı</p>	<p>Tersine Danışmanlık</p>
<p>Okul araçla nasıl çalışmıştır</p>	<p>Okul; bir araç olarak Tersine Danışmanlığı kullanarak “Anlatmazsan Bilemeyebilirim” adlı bir proje başlattı.</p> <p>Her ikisi de RETAIN projesine katılmış olan okul müdürü ve öğretmenlerden biri; birlikte projeyi oluşturarak ve haftada iki kez bir saat süreyle toplanan danışman ve danışan olarak çalışmıştır.</p> <p>Projenin amaçları şunlar idi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Okulda iyileştirme için temel alanları belirlemek ve anlamak</li> <li>2. Personeli; okul gelişimini engelleyeceğini düşündükleri alanlarla ilgili olarak idari ekibi bilgilendirmeye teşvik etme</li> <li>3. Her personel üyesine okul ortamındaki konulardan / olaylardan nasıl etkilenmiş olabileceklerini açıklama fırsatını vermek</li> <li>4. Personel arasında dedikoduyu ya da söylentileri önlemek yani olumsuz, motivasyon bozucu konuşmaları önlemek</li> <li>5. Personel grubuna ait olma duygusunu geliştirme ve onların değer verildiklerini ve saygı duyulduklarını hissetmelerine yardımcı olma.</li> </ol>



	<p>Buna göre, okul müdürü ve öğretmen görüşlerini ilk önce küçük bir çalışan grubuyla paylaştı ve ardından genel bir toplantı ile tüm okul personeli ile paylaştı. İlk küçük grup; proje fikrinin okul çapında yayılması için gerekli materyalin, internet sitesinin, görevlendirme formlarının, danışmanlık yansıtma formlarının ve posterlerin hazırlanması için sorumluluğu aldı. Uzun dönemli bir proje olarak gerçekleştirilmesi planlandığı için, okul tüm beklenen olumlu sonuçları aldıklarından emin olana kadar süreci sürdürmeyi amaçlamaktadır. Sevinçle, proje şimdiden okul kültürünün bir parçası haline gelmiştir.</p>
Teşvik edici faktörler	<p>Tersine danışmanlık süreci boyunca, danışmanlar kendini ifade etme, etkin dinleme, empati ve geri bildirim gibi kişiler arası becerilerini geliştirmelilerdir. Bu nedenle, aracın uygulanması bu açıardan kişisel ve mesleki değişimler getirmektedir.</p> <p>Dahası, örnek olayımızda, projeyi oluşturmuş olan hem okul müdürü hem de öğretmen eşit öğrenen ortaklar olarak birlikte çalışmanın kurumsal hiyerarşiyi hafiflettiğini bildirmiştir. Sonuç olarak, tersine danışmanlık sürecinin bir diğer gerekliliği olarak “gerçek öğrenme” zihniyetini de eklemiştir.</p>
Engeller	<p>Okul müdürünün coşkulu ve yenilikçi niteliği nedeniyle, tersine danışmanlık sürecinde hiçbir engel meydana gelmedi. Bununla birlikte, olası engeller aşağıdakileri kapsayabilir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) süreci kabul etme ve buna uyma</li><li>(b) planlanmış toplantılara katılma ve kabul edilen eylemleri uygulama</li><li>(c) gizliliği sağlama, koruma ve saygı duyma</li><li>(d) paylaşılan konular ve alınan geri besleme konusunda yapıcı olma</li><li>(e) başka bir kişinin kişisel deneyimini paylaşmaya hazır olmama ve saygı duymama</li><li>(f) “gerçek öğrenme” zihniyetini benimseme</li><li>(g) kurumsal hiyerarşi</li></ul>
Geliştiren	<p>Seden Tuyan, Figen Yılmaz Çukurova Üniversitesi, Yabancı Diller Okulu, Adana, TÜRKİYE</p>
İşbirliği yapılan okul	<p>Vehbi Necip Savaşan İlkokulu <a href="http://www.vehbinecipsavasani.meb.k12.tr">www.vehbinecipsavasani.meb.k12.tr</a> İletişim: Ahmet Yurtçu (Okul müdürü ) <a href="mailto:ahmetyurtcu@gmail.com">ahmetyurtcu@gmail.com</a> Sultan Bostancı Karakoç (Öğretmen) <a href="mailto:sbostanci_6501@hotmail.com">sbostanci_6501@hotmail.com</a></p>

