

öğretmen ağı

Kurucu Ortaklar



Desteçi Vakıflar



Öğretmen Ağı Değişim Teorisi

Giriş

Bu belgede, Eğitim Reformu Girişimi ve ATÖLYE tarafından hazırlanan “Öğretmen Topluluğu Değişim Teorisi” anlatılmaktadır. Değişim Teorisi, başta öğretmenler olmak üzere farklı disiplinlerden kişilerin katkısını içermektedir. Öğretmen Topluluğu fikrinin somutlaşması ve proje belgelerinin hazırlanması sürecini Anne Çocuk Eğitim Vakfı, Aydın Doğan Vakfı, ENKA Vakfı, Mehmet Zorlu Vakfı, Sabancı Vakfı ve Vehbi Koç Vakfı destekledi.

Misyon

Öğretmenlik yapan bireylerin, kişisel ve mesleki yolculuklarında, yanlarında olmak.

Gerekçe

Sorun tanımı

Öğretmen Ağı, Türkiye’de **eğitimin niteliğinin ve öğrenci başarısının artması** için atılması gereken en öncelikli adımları belirleyip, bu alanlarda ilerleme kaydetmeyi hedefler. Kalkınmakta olan ve kalkınmış ülkelerde, siyasal ve sosyal koşullardan bağımsız olarak öğrenci başarısı üzerindeki en belirleyici etken öğretmen niteliğidir (Glewwe, Hanushek, Humpage ve Ravina, 2013). Bu nedenle, özellikle 2023 kalkınma hedefleri dikkate alındığında, Türkiye’de öğretmen niteliğini yükseltecek girişimlere gereksinim artmıştır.

Sorunun nedenleri

Eğitim Reformu Girişimi ve ATÖLYE işbirliğiyle kurulan Eğitim Laboratuvarı, Vehbi Koç Vakfı’nın desteğiyle öğretmenlerin güçlenmesine nasıl ve hangi yöntemlerle destek olunabileceğini bireyi odağa alan nitel bir çalışma yöntemi ile araştırmıştır. Ayrıca akademik araştırmaları ve politika belgelerini inceleyen bir mevcut durum analizi ile beslenmiştir. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkanlar, Ağ’ın yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Araştırma için öğretmenlerle yapılan görüşmeler, öğretmenlerin kendilerini baskı altında hissettiklerini, otonomi eksikliğinden yakındıklarını, hizmetiçi eğitimleri ve kendilerini geliştirmek için sunulan kaynakları yetersiz bulduklarını, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını yitirmesinden rahatsızlık duyduklarını, kendilerini yalnız hissettiklerini ve tüm bunların sonucunda motivasyonlarını yitirdiklerini ve çaresiz hissettiklerini ortaya koymaktadır. Bu durum da öğrenci başarısı ve eğitimin niteliğinin artmasının önünde kayda değer bir engel oluşturmakta ve bu sebeple, öğretmenin güçlenmesi en öncelikli ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerden çıkan sonuçlar, **öğretmenlik yapan bireylerin kişisel ve mesleki gelişim yolculuklarında yanlarında olmanın** önemini göstermektedir. Öğretmeni her şeyden önce **bir birey olarak görmek, tasarlanması ve uygulanmasında söz sahibi olduğu, sürekliliği olan içerikler ve kaynaklar sunmak, öğretmenler ve öğretmenlerin güçlenmesiyle ilgilenen farklı kişi ve kurumlardan oluşan bir öğrenme topluluğu oluşturmak** bu oluşumun temelini oluşturmaktadır. Öğretmeni birey olarak odağa alma gereği, yalnızca sunulan eğitimi alan olmaktan öte; kendi kişisel ve mesleki gelişim yolculuğunda aktif ve yaratıcı bir katılımcı olma ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Kişisel ve mesleki gelişime odaklanma ihtiyacının gerekçesi de, program için yapılan durum analizinden çıkmıştır: Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) mevcut öğretmen açığının önümüzdeki 2-3 yıl içinde kapanması beklenmektedir. Bununla beraber MEB'in her sene emeklilik ve diğer nedenlerle meslekten ayrılan öğretmenlerin yerine 8-10 bin civarında atama yapması bekleniyor. Bu rakam mevcut öğretmen nüfusunun yaklaşık yüzde 1,1'ine denk geliyor. Bu verilere göre, hizmet öncesi öğretmen yetiştirme modelindeki reformların, öğretmen niteliği üzerindeki olası etkisi önemli olsa da çok sınırlı görünüyor. Hizmet öncesi programlarını, öğretmen adaylarının profil ve gereksinimlerine uygun olarak geliştirme ve uygulama sorumluluğunu; YÖK, üniversiteler ve eğitim fakülteleri üstleniyor. Öğretmen ve öğretmen politikalarına ilişkin büyük resim içinde de başta MEB olmak üzere farklı kamu kurumları sorumluluk taşıyor. Bu alanda yapılabilecekler içinde sivil toplum kuruluşlarının katkı potansiyelinin savunuyu yapmak ve yenilikçi modeller üretmek olduğu söylenebilir. **Bu belgede tarif edilen değişim teorisi, halihazırda sistem içinde bulunan ve on yıllarca sistemde kalacak öğretmenleri odağına alıyor; onların, kişisel ve mesleki gelişimini sürdürülebilir olarak sağlamayı hedefliyor.**

Buna ek olarak, öğretmenlerin önemli bir bölümü MEB'in organize ettiği mesleki gelişim etkinliklerine katılmamayı tercih ediyor; bu nedenle etkinliklere katılım zaman zaman zorunlu kılınıyor. Ancak bu durumda da etkinliklere katılan öğretmenler sık sık eğitimden faydalanmadıklarını belirtiyorlar. Deneyimli öğretmenlerin işbaşında eğitim hizmetleriyle, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ise nitelikli ve işlevsel aday/uyum süreçleri ile desteklenmelerine gereksinim oldukça büyük. **Bu nedenle, MEB dışındaki paydaşların mesleki gelişim etkinliklerinde rol almaları, gereksinim duyulan alanlarda bu etkinlikleri tasarlamaları ve yürütmeleri önem taşıyor.** Öğretmenlerle yapılan görüşmeler de **mesleki gelişimin sürekli ve sürdürülebilir olması, sivil toplum örgütlerinin mesleki gelişim hizmetleri sunması, mesleki gelişim etkinliklerinin hizmetiçi eğitim verme deneyimi olan ve farklı konularda yetkin kişiler tarafından yapılması, eğitimlerin zorunlu olarak değil gönüllü olan öğretmenlere verilmesi** üzerine odaklanıyor.

Öğretmenler ve öğretmenlerin güçlenmesiyle ilgilenen ve katkı sunmak isteyen farklı kişi ve kurumlardan oluşan bir öğrenme topluluğu oluşturmak da programın hem önemli bir değişim aracı hem de amaçlarından biridir. Yukarıda bahsi geçen kişisel ve mesleki gelişim

olanakları ve kaynaklarıyla güçlenecek öğretmenler, gereksinim duydukları sürekli desteği, Ağ kendi kendini yürütmeye başladığında bulacaklar.

Öğretmenlerin çevrelerinden ve MEB'den yeterli desteği alamadıklarını söylemeleri öğretmen niteliği sorununun önemli bileşenlerinden biridir. **Öğretmenler, farklı nedenlerden birbirleriyle iletişim kuramadıkları, birbirlerinden geri dönüş alamadıkları ve birbirlerine güvenmedikleri bir ortamda öğretmenlik yapmanın zorluğundan bahsediyorlar.** Örneğin, TALIS değerlendirmesine katılan Türkiye'deki öğretmenlerin yüzde 36'sı "Okulda işime ilişkin aldığım geri bildirim adildi." ifadesine "Katılmıyorum" veya "Hiç Katılmıyorum" yanıtını vermiştir. Türkiye dışındaki 22 ülkenin ortalamasıysa; yüzde 16'dır. Benzer biçimde Türkiye'deki öğretmenlerin önemli bir bölümü (yüzde 36) okuldan alacakları geri bildirim mesleki gelişimleri için faydalı olduğuna da inanmamaktadır. Geri bildirim adil ve faydalı olması açısından bakıldığında Türkiye, araştırmaya katılan ülkeler arasında en son sıralarda yer almıştır.

Devlet okullarında güven ortamının yıpranmış olması, akran öğrenmesi gibi resmî olmayan mesleki gelişim unsurlarının da işlevini yitirmesine neden oluyor. Buradan yola çıkarak, **öğretmenlik yapan bireylerin birbirleriyle ve kendilerine destek veren kişi ve kurumlarla sürekli etkileşim halinde olduğu bir "öğrenme topluluğunun" oluşması, Türkiye'de birçok öğretmenin önünü açacak ve güçlenmelerinde büyük rol oynayacak bir gereksinimdir,** diyebiliriz.

Çalışma derinliği ve düzeyi

Öğretmen Ağı Değişim Teorisi, çalışmalarının odağına bireyleri koymayı, onlara derinlemesine ve sürdürülebilir gelişim imkanları sunmayı ve bunu ilk günden itibaren oluşturulacak etkileşimle yapmayı öngörüyor. Çalışmalar ilk önce sınırlı sayıda birey üzerinde derin bir etki uyandırmayı hedefleyecek. Böylelikle, bir yandan uygulama başlarken diğer yandan yapılanların iyileştirilmesi için bir öğrenme deneyimi oluşacak. Sonrasında, oluşan topluluğun zaman içinde organik olarak daha fazla bireye ulaşması ve çarpan etkisinin artması bekleniyor.

Öğretmen Ağı Değişim Teorisi, birey ve topluluk çalışmalarının iki şekilde tamamlanmasının önemli olduğu kabulünü de içeriyor:

- Öğretmenlik algısının ve statüsünün iyileşmesi için bireysel düzeyde ve topluluk düzeyinde yapılan çalışmaların kaldıraç olarak kullanılarak kamuoyuna yönelik **iletişim çalışmaları** yapılması;
- Bireysel düzeyde ve topluluk düzeyinde elde edilen ve **araştırmalarla belgelenen** öğrenme deneyim ve kazanımlarının **özelde öğretmen, genelde eğitim politikalarının bilgilendirilmesi** için kullanılması.

Değişim Teorisi, kurumlar arasında işbirliğini sağlamak yoluyla “**kolektif etki**” yaklaşımını temel alıyor ve bütüncül bir etki için kaynakların anlamlı şekilde bir araya gelmesinin kritik olduğunu savunuyor. Yapılacak çalışmalardan, Ağ’ın işbirliği içinde olduğu kurumların da farklı kaynaklar (öğrenme fırsatları, insan kaynakları, maddi ve/veya aynı kaynaklar, iletişim fırsatları, vb.) kazanacakları ve böylelikle **kurumsal kapasitelerinin güçleneceği** öngörülüyor.

Hedeflenen Etki

Öğretmenin güçlenmesi

Bir araya gelecek kurumların (vakıflar, eğitime dokunan STK’lar, vb.) hedeflediği etki, **öğretmenin güçlenmesidir**. Bunu sağlamak için “Öğretmen Ağı” çözüm olarak önerildi ve değişim teorisi bu temelde geliştirildi.

Başlangıçta, Eğitim Reformu Girişimi (ERG) bünyesinde oluşturulacak “yürütücü organizasyon”, Öğretmen Ağı ortaklarının kaynaklarını koordine ederek ve aralarında sinerji sağlayarak öğretmenlik yapan bireyin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyecek. Ancak bu organizasyon Öğretmen Ağı’nı yönetmeyecek, Ağ’ın kendini yönetmesi için yürütücülük görevi üstlenecek.

Öğretmenlik yapan bireylerin kendilerini geliştirme konusunda daha aktif, sorunlarına çözüm üretebilen ve kendini güçlendiren bireyler olarak gelişme fırsatı bulmaları, programın öncelikli amacıdır. Böylelikle, öğretmenlerin **sosyo-duygusal ve mesleki yetkinliklerinin artacağı ve öğretmenlik mesleğinin algısının ve statüsünün güçleneceği öngörülüyor**. Bu bireylerin kapsayıcı, bağımsız, barışçıl, nitelikli, eşitlikçi, maddiyat ve hiyerarşiden uzak ortak değerlere sahip bir topluluk oluşturarak birbirlerine sürekli bir destek sağlamaları da programın önemli hedefleri arasındadır.

Öğretmenin güçlenmesinin sürdürülebilirliği

Günümüzde, öğretmenin güçlenmesi için farklı şekilde çalışan kurumlar mevcut. Kolektif etki temeline dayanarak oluşturulacak Ağ, öğretmenin daha sürdürülebilir bir şekilde güçlenmesi için hem önemli bir araç hem de ara hedeftir. Bu açıdan, önerilen “Ağ” kavramının niye önemli olduğu ve yapısının nasıl olacağı açıkça belirlenmiş olmalıdır.

Öğrenme topluluğu, öğretmenler arasında ortak bir irade yaratmayı hedefler. Dayanışma duygusu yüksek öğrenme topluluğunda, sağlanacak “bireysel” fayda “topluluğun” sağlayacağı ortak fayda ile örtüşür. Yüz yüze ilişkiler güçlüdür ve karşılıklı güven duygusu yüksektir. Doğal bir dayanışma ortamında gelişen Ağ, kendi değerlerini inşa eder. Kaynaklarını bu değerler çerçevesinde; kolektif faydayı ön planda tutarak kullanır. Kaynaklar topluluğun ortak mülkiyetidir. Ağ, öğretmenlik yapan bireylere; daha iyi bir hayat, engellere karşı mücadele etme gücü, yaratıcılık, merakı tatmin etmek için içerik, öğrenme ve eğlenme deneyimi vaat eder.

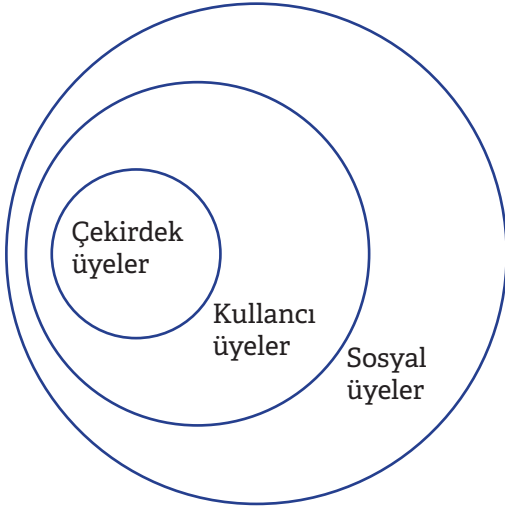
Ağ’ın kuruluşunda, ideal üye sayısı 20 ile 50 kişi arasındadır. Kurucu üyeler topluluğun kültürünü belirler. Kurucu üyelerin sahiplendiği değerler ve davranışlar, kendinden sonra gelen yeni üyelerin değer ve davranışlarını belirleyecektir (Perkins, 2015).

Ağ’ı, Ağ üyeleriyle birlikte inşa etmek, katılımcı ve sürdürülebilir bir sistem yaratmak için büyük önem taşımaktadır. Tavsiyeler ve birincil ilişkiler üzerinden yürüyen bir iletişim katılımı %70 oranında artırmaktadır (Lovett, Peres ve Shachar, 2013).

Hedef Kitle

Kim etkilenecek?

Programın ilk aşaması derinlemesine dönüşüm için 200 çekirdek üyenin beraber çalışacağı ve onların da katkısıyla sayıca daha çok bireyle sınırlı etkileşimin hedefleneceği bir pilot proje olarak tasarlandı. Öğretmenlere ve öğretmen adaylarına ulaşacak pilota katılım, okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinden olacak. İlk yıl, iki ilden öğretmenlerin katılması hedefleniyor; bu illerin biri İstanbul diğeri de Van olarak düşünüldü. Hedef kitle oluşturulurken okul türü (kamu veya özel), cinsiyet eşitliği ya da deneyim açısından bir kriter belirlenmedi.



Çekirdek üyeler topluluk çatısı altında dönüştürücü bir yolculuğa çıkar ve her yıl organik olarak büyüyerek topluluğunun sürdürülebilirliğini sağlar; hem kaynakları tüketirken hem de yenilerini üretmekle kendinden sonra gelen üyelere aktarır. Kullanıcı üyeler kaynaklardan faydalanır ancak yenilerini üretmez ve kendinden sonra gelen üyelere aktarmak için motivasyon duymaz. Sosyal üyeler kendini topluluğun bir parçası hissederek ancak katılımları düzenli değildir. (A.M. Muniz, Jr. and T.C O'Guinn, Journal of Consumer Research, March 2001.)

Hedef kitle öğretmenlik yapan bireyler olacak; ancak etkileşim ortamı, yalnız öğretmenlerden ve öğretmen adaylarından oluşmayacak. Değişim Teorisi, Ağ içerisinde öğretmenler ve öğretmen adaylarıyla beraber yürümek isteyen ve bu **sürece değer katabilecek bireylerin** de öğrenme ve gelişme fırsatlarını ve potansiyellerini önemseyen bir yaklaşıma sahip. Bu açıdan aşağıdaki birey ve kurumların da programdan yararlanacağı öngörülmektedir:

- Öğretmene dokunan STK'larda çalışan eğitici ve uzmanların;
- Üniversitelerde çalışan uzman, eğitici ya da akademisyenlerin;
- Eğitimle doğrudan çalışmayan ancak disiplinlerarası yaptıkları çalışmalarla Öğretmen Ağı'na katkı getirebilecek, alanında bilgili ve deneyimli bireylerin;
- Öğretmen Ağı platformlarının (dijital ve fiziksel) tasarımı ve yürütülmesi sürecinde rol oynayacak bireyler.

Öğretmenin güçlenmesi için önemli bir adım da toplumdaki öğretmen algısının ve öğretmenin statüsünün iyileştirilmesi olacaktır. Bunun için **kamuoyu** da iletişim çalışmalarının hedef kitlesini oluşturacaktır.

Son aşamada, Topluluk çalışmalarından öğrenilenlerle kamu politikalarının bilgilendirilmesi amacıyla yapılacak çalışmalar **politika yapımcıları** hedefleyecek.

Hedeflenen kitle nasıl etkilenecek? Hangi araçlar kullanılacak?

Yukarıda bahsi geçen hedef kitlelerin etkilenmesi için birkaç araç kullanılacak. Bu araçlar; STK'ların, üniversitelerin ve disiplinlerarası içerik sağlayıcıların oluşturacağı bir ağın sunacağı içerik havuzu olan **Besin Ağı Menüsü, Etkileşim Ortamı Oluşturma, İletişim ve Savunu** olarak tanımlanabilir.

Topluluk; öğretmenler, öğretmen adayları ve Ağ'a değer katacak diğer bireylere, bireysel yolculuklarında **Besin Ağı Menüsü (BAM)** araçlarını kullanarak ulaşacak. Bahsedilen bireysel yolculuk; topluluk üyelerinin yalnızca BAM'ın geliştirilmesinde rol alması ve sonrasında BAM'dan yararlanmasıyla sınırlı kalmayıp, birbirleriyle sürekli etkileşim kurdukları, geri bildirim aldıkları, üretim yaptıkları ve topluluk ruhunu benimsedikleri süreci yansıtmaktadır. BAM, öğretmenin üretmek ve yaparak öğrendiği, öğrenerek beslendiği, beslendikçe tekrar ürettiği içerikleri kapsar. Öğretmenlerin ortak kurumlarda yararlanabileceği gönüllülük ve kariyer fırsatları da BAM içinde yer alır.

Öğretmenlerin, bir yıl sürecek pilot uygulama dönemi boyunca BAM aracılığıyla çeşitli kaynak ve içeriklere erişmesi ve farklı etkinliklere katılması; dönemin sonunda ise, isteyen öğretmenlerin, programın ilerleyen aşamalarında Ağ'a katılacak öğretmenlere yol göstermesi ve mentorlük/koçluk yapması planlanmaktadır. Bu sayede Öğretmen Ağı, öğretmenlik yapan bireylerden güç alan, onların gereksinimleri ve ürettiklerinden beslenen ve onlara destek olmak isteyen diğer kişi ve kurumları kapsayan yaşayan bir organizma olarak işleyecektir.

Besin Ağı Menüsü, **dijital bir platform, fiziksel bir veya birden fazla mekan ve Ağ üyelerinin kişisel ve mesleki ihtiyaçlarına yanıt verecek farklı etkinliklerden** oluşan bütüncül bir içerik ve aktivite mekanizması olarak tasarlanmıştır:

Dijital Platform, Ağ üyelerinin öğrenme yolculuklarını planlayıp takip edebilecekleri, bireysel ve mesleki gelişimleriyle ilgili dijital kaynak ve içeriklere erişebilecekleri, kendi içeriklerini oluşturabilecekleri, birbirleriyle iletişim kurabilecekleri, forum ve tartışmalara katılabilecekleri bir ortam olarak planlandı.

Fiziksel Mekan(lar), pilot döneminde kullanım amacına uygun olan ya da kolaylıkla uyarlanabilecek mevcut yerlerin kullanımına yönelik planlandı. Pilot süreci İstanbul'a ek olarak bir ilde daha gerçekleştirilebilir; ancak bunun detayları henüz belirlenmemiştir. İlerleyen yıllarda, bu mekanların farklı illerde yaygınlaşabileceği düşünülmektedir. Fiziksel mekanlar, Ağ üyelerinin bir araya gelerek ilgilendikleri konuları ve ihtiyaçlarını tartışabilmeleri, bunlara paralel olarak üretim yapabilmeleri ve BAM çerçevesinde sunulacak içeriklere ve farklı etkinliklere katılabilmeleri için önemli bir araç olacaktır.

Etkinlikler ise; topluluk üyelerine ve zaman zaman daha geniş katılıma açık kısa süreli konuşma, seminer, konferans veya atölyeleri (Eğitimde İyi Örnekler Konferansı,

Öğretmen için Festival, Öğretmenlerle Pecha Kucha Hikayeleri, TED konuşmaları örnekleri gibi) içerir ve BAM'ın üç tamamlayıcı mekanizmasından sonuncusudur.

Diğer bir hedef grubu olan kamuoyuna, farklı iletişim yöntemleri ve kanallarıyla ulaşılabilecektir. Bu noktada, sosyal medyanın da büyük oranda etki yaraması öngörülmektedir. Kamuoyunu, Ağ'daki çalışmalarla ilgili bilgilendirmek, öğretmenlik mesleğinin itibarının artmasına katkı sağlarken bu meslek dalına olan ilginin artmasını da sağlayacaktır.

Politika yapıcılara; Ağ'ın gidişatı ve çıktılarının analizleri kullanılarak savunu yapılması öngörülmüyor. Politika yapıcılara ulaşılması, Ağ'ın hikayeleri ve başarılarının, öğretmen politikalarının iyileşmesine ve değişmesine katkı sağlaması adına büyük önem taşımaktadır. Günün sonunda, Öğretmen Ağ'ının kapasite sınırı olacağından, Türkiye'deki tüm öğretmenlere ulaşmak gibi bir amaç yoktur. Ancak, öğretmen politikaları konusunda iyi örnekleri daha iyi tanıtarak, bu örneklerin yaygınlaşmasının önü, bu kapasiteye sahip olan kamu kurumlarıyla paylaşarak açılabilir.

Strateji

Hedef kitleyi etkilemek için ihtiyaç duyulan süreç ve araçlar

Ağ'ı inşa ederken, hedefler ve genel strateji kısa vadeli planlar üzerinden ilerleyecek. Pilotun ilk yılı bu planlama aylık olarak revize edilecek; her 30 günde bir mevcut durum değerlendirmesi ve ihtiyaçlar doğrultusunda ilerleme sağlanacaktır. Projenin birinci yılının sonunda hedefler 3 aylık dönemlerde değerlendirilmeye başlanacaktır.

Topluluk, hedef kitle üzerinde etki oluşturmak amacıyla farklı süreç ve araçlara ihtiyaç duyacaktır:

- Öğretmen Ağ'ının kurucu üyesi olacak ilk 50 kişinin belirlenmesi;
- 'Birleştirici organizasyon' olarak tanımlanan ve kurulacak olan Ağ içerisinde koordinasyon, iletişim, izleme ve değerlendirme, savunu sorumluluklarını yerine getirecek omurga ekibin oluşturulması;
- Pilot uygulamanın ölçme ve değerlendirmesinin planlanması;
- Ağ içerisinde farklı amaçlara yönelik (bilgi paylaşımı, iletişim, etkileşim, öğrenme, proje yönetimi, vd.) dijital çözüm ihtiyaçlarının belirlenmesi ve sistem tasarımının yapılması;
- Ağ içerisinde kullanılacak sabit fiziksel mekanların hazır hale gelmesi;
- Ağ ortaklarıyla işbirliği çerçevelerinin belirlenmesi ve karşılıklı beklenti ve sorumlulukları kapsayan protokollerin sonlandırılması;
- Bireylere yönelik eğitim ve kişisel gelişim amaçlı eğitim materyali, içerik, kaynak, uygulama ve izleme aktivitelerini kapsayan **Besin Ağ Menüsü**'nün ilk versiyonunun geliştirilmesi;
- Hedef kitleye davet çağrısının yapılması ve yaygınlaştırılması, gelen başvuruların değerlendirilmesi;

- Ağ içindeki tüm bireylerin, özellikle de öğretmenlik yapan bireylerin birbirleriyle **iletişim ve etkileşiminin desteklenmesi**,
- Öğretmen Ağı'nın kuruluş hikayesinin ve yapılacak/yapılan işlerin iletişim stratejisi ve planın geliştirilmesi ve uygulanması;
 - PR,
 - Sosyal medya,
 - Görsel dokümantasyon,
 - Hikaye derleme ve anlatımı, vb.
- Öğretmen Ağı'nın kuruluş hikayesi ve yapılacak/yapılan işlerden öğrenilenlere ilişkin **kamu ve diğer kilit paydaşların bilgilendirilmesi**, işbirliği koşulları ve ortamının oluşturulması,
- Araştırma
- Kamu politikaları ve uygulamalarını bilgilendirmek ve etkilemek için savunu
- Alandaki paydaş kurumlarla işbirliği.

Hedef kitleyi etkilemek için ihtiyaç duyulan süreç ve araçları harekete geçirebilmek için hangi kaynaklara ihtiyaç duyulacak?

- İçerik (eğitim programı ve materyali) geliştirebilecek **uzmanlar ve öğretmenler**
- Eğitici eğitimi ve/veya doğrudan hedef kitleye yönelik eğitim verebilecek **eğiticiler**,
- Öğretmen Ağı programlarının uygulanabileceği **fiziksel ortamlar** (ATÖLYE vb.),
- Öğretmen Ağı programların planlanması, geliştirilmesi, fon sağlanması, gerekli imkanların ayarlanması, uygulanması ve izlenmesini süreçlerini yürütebilecek **omurga ekip**,
- Programın yerelde yayılmaya başlamasıyla yerel ilişkileri yürütebilecek **saha yöneticileri/koordinatörleri**,
- Dijital platformu tasarlayacak ve bakım-onarımını yürütecek **bir ekip**,
- Programın **izleme ve değerlendirme çalışmalarını yürütebilecek uzmanlar**,
- Topluluğu desteklemek ve sonuçlarını görmek için araştırma ve politika dokümanları hazırlayabilecek **araştırma ve politika analizi uzmanları**,
- İletişim ve savunu çalışmalarını planlayacak ve yürütecek kurumsal **iletişim uzmanları**,
- Tüm paydaşlarla iletişim ve gerekirse işbirliği kurmak için sosyal ağlar,
- Öğretmen Ağı'nın kendi tanıtımı ve çalışmalarını kamuoyuna duyurması için **medya kanalları**.

Halihazırda hangi kaynaklar var?

- Proje planlama, geliştirme ve yönetim becerisi ve dışarıdan destek
- Öğretmen eğitimi ve kaynak geliştirme konusunda dış uzmanlara erişim
- ATÖLYE'nin mekanı ve olası birkaç farklı mekan
- Öğretmen ve tüm paydaşlarla iyi ilişkiler
- Ana medya kanallarına erişim
- Vakıfların desteği

Hangi becerileri, bilgiyi ve kaynakları geliştirmeye ihtiyaç var? Bu soruna yönelik çalışan kişilerin kaynaklarından nasıl yararlanılabilir?

- Fiziksel mekan sayısını sürdürülebilir biçimde artırmak için farklı mekan ve okullar,
- Dijital platformu kullanıcı dostu ve etkili biçimde tasarlamak için web tasarım ekipleriyle işbirliği,
- BAM'a dahil edilebilecek alternatif içerik ve kaynakların tasarımı için disiplinler arası çalışan kişi ve kurumlarla ortaklık,
- Proje yönetimi döngüsünü planlamak ve uygulamak için planlama uzmanlarıyla yürütülen çalışmalar,
- Kurumsal iletişim becerisi,
- Ölçme-değerlendirme.

Tüm bu konularda birikim ve kaynak arayışı sürerken projenin pilot aşamasından hemen önce oluşturulacak omurga ekibin içinde bu becerilerin olması öngörülmektedir. Yukarıda bahsi geçen tüm ihtiyaçlar için konunun uzmanı kişilerle görüşülmektedir.

Programın olası riskleri ve bu risklerin çözümleri nelerdir?

Söz konusu risk nedir? Bu alanda başka kimler çalışıyor? İşbirliği ve ortaklık fırsatları var mı?	Bu riskten en olumsuz kim/ne etkilenebilir?	Risk nasıl azaltılabilir?
<p>Ortaklıklar ve işbirlikleri "Ağ" için çok önemli ve değerli. Programın tasarlanması aşamasında fikrine başvuru alan birçok kişi ve kurum işbirlikleriyle programa katkı yapma konusunda son derece heyecan duymaktadır. Bu bağlamda hem bu alanda çalışan AÇEV, BBOM, ÇOÇA, Mor Sertifika Programı, ÖRAV, SEBİT, SEÇBİR, TEGV, Türk Eğitim Derneği gibi STK'ların farklı alanlardaki uzmanlıklarından hem de öğretmenlere yönelik içerik, etkinlik yönetimi ve yöntemi, finansal ya da fiziksel kaynak ve yerelde bağlantılar konularındaki birikim ve kaynaklarından yararlanmak, programın başarısı ve sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.</p> <p>Buna ek olarak, sürecin bu aşamasına kadar bazı eğitim fakültelerinden aldığımız desteği, kurumların sayısını artırarak devam ettirmeyi umuyoruz. Özellikle öğretmenler için tasarlanacak içerik ve kaynaklar, ölçme-değerlendirme konularında belirlenecek göstergeler ve çeşitli Ağ aktivitelerinin olası etkisi</p>		

Söz konusu risk nedir? Bu alanda başka kimler çalışıyor? İşbirliği ve ortaklık fırsatları var mı?	Bu riskten en olumsuz kim/ne etkilenebilir?	Risk nasıl azaltılabilir?
<p>konularında öğretmen adaylarından, öğretim üyelerinden ve dekanlardan geri bildirim almak, Öğretmen Ağı ekibi için kritik olmaya devam edecek.</p> <p>Bu çalışmada ERG ile ortak olarak çalışan ATÖLYE aracılığıyla da farklı meslek gruplarından kişi ve kurumlarla multidisipliner düzeyde işbirlikleri olası görülmektedir. Mimar, mühendis, tasarımcı, psikolog, sanatçı ve sosyologların da aralarında bulunduğu farklı meslek grupları, öğretmenlere yönelik geliştirilecek dijital ve fiziksel ortamlarda gerçekleştirecek aktivitelerin bazılarında katkı ve destek sağlayabilir, bazıları için içerik geliştirebilir, bazılarında da yalnızca katılımda bulunabilir. Tüm bu işbirlikleri; Ağ içindeki etkileşimin daha etkili ve yararlı bir akış oluşması için gereken ilk bileşendir.</p>		
<p>Topluluk üyesi öğretmenlerin okullarında dirençle karşılaşmaları</p>	<p>Öğretmenler</p>	<p>Aynı okuldan birkaç öğretmen topluluğa dahil edilirse okuldaki engellerin aşılması konusunda beraber daha başarılı olabilirler Öğretmenlerin direncinin motivasyon ve değişim yönetimi yetkinlikleri kazandırılarak yükseltilmesi</p>

Ülkenin daha kırsal ve ulaşılması güç yerlerdeki öğretmenlere yarar sağlanamaması	Ağ'a dahil herkes, program	Pilota doğudan bir il eklendiği takdirde (Van) pilot boyunca orada sağlanacak bir insan kaynağıyla Van'daki zorluklar ve ihtiyaçların takip edilmesi, topluluk tarafından bu zorluklara çözümler üretilmesi
Program dahilinde eğitim/içerik/kaynak sağlayacak uzmanların bulunmasında ve devam sağlamalarında sorun yaşanması	Ağ'a dahil herkes, program	Proje ekibinde uzman kadroyla/gönüllülerle beraber çalışarak onların koordinatörlüğünü yapabilecek kapasitede bir insan kaynağı olması; uzmanların da Ağ üyeleri olarak tüm aktivitelerde yer almalarının sağlanması
Web sayfasının bakım-onarımı konusunda yetersiz kalınması	Ağ'a dahil herkes, program	Proje ekibinde projenin başından itibaren teknik konularda uzman bir danışman/çalışan olması; daha önce benzer sistemler kurmuş ve başarılı olmuş kişi/ekiplerin belirlenmesi
Ağ üyelerinin modülleri yarıda bırakması, "devamsızlık"	Ağ'a dahil herkes, program	Takip, ölçme-değerlendirme ve geri bildirim seansları sık sık yapılarak bu risk sorun haline gelmeden azaltılabilir; sunulacak içerikler öğretmenlerle beraber onların ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanırsa devamsızlığın engellenmesi sağlanabilir.
Pilotun 2. yarısından itibaren yeterli sayıda öğretmene ulaşamamak	Ağ'a dahil herkes, program	Pilot başladığı andan itibaren, katılan öğretmenlerin öğretmen arkadaşlarına ulaşmaları için teşvikler yaratılması; yaygınlaştırma ve iletişim ayaklarının programın başından planlanması, bütçeye dahil edilmesi ve takip edilmesi; çalıştayda katılımcıların altını çizdiği yaygınlaştırma stratejilerinin hayata geçirilmesi
Bütçe aşımı	Ağ'a dahil herkes, program	Pilotun başından itibaren sıkı bütçe takibi yapılması, olası ek maliyetlerin proje ekibi tarafından tahmin edilmesi ve çözümlerin üretilmesi, bir mali müşavir ile çalışılması

Programın Etkisi

Başarı ölçütleri


Programın uzun vadedeki çıktısı öğretmenlik yapan bireyin güçlenmesi olarak tasarlanmıştır. Bu çıktıya ulaşmak için elde edilmesi gereken ve orta vadede gerçekleşmesi tasarlanan ara çıktılar ise;

- Öğretmenlik yapan bireylerin sosyo-duygusal becerilerinin yükselmesi,
- Öğretmenlik yapan bireylerin mesleki becerilerinin yükselmesi,
- Öğretmenlik mesleğinin anlam ve itibarının artması,
- Politikaların iyileştirilmesi,
- Sürdürülebilir öğrenme topluluğunun yaşama geçmesi olarak özetlenebilir.

Ölçme-Değerlendirme için nasıl bir strateji izlenecek?

- Katılım ve devam ile ilişkili nicel veri düzenli toplanacak (Örneğin; “Kaç kişi/ hangi modüle/ kaç kere katıldı?”),
- Her modülün sonunda birkaç soruluk kısa değerlendirmeler yapılacak (özellikle dijital modüller için):
 - Beklentileri karşıladı mı?
 - İçerik doyurucu muydu?
 - Eğitimci/Kolaylaştırıcı nasıldı?
 - Etkinlik alanı nasıldı? (Web sayfası ve/veya etkinlik alanı kullanıcı dostu ve verimli mi?)
- Her modülün sonunda 1-2 soruluk değerlendirmelere ek olarak ara değerlendirmeler de yapılacak. Bu değerlendirmeler;
 - o Öğretmenlerin mesleki ve sosyo-duygusal gelişimlerini ve öğrenme topluluğunun gelişimini öznel olarak değerlendirmesi için kullanılacak metotlar:
 - Vaka çalışması yöntemi (akranlarıyla senaryo yaratıp değerlendirme)
 - Öğretmen günlükleri
 - Sınıfta video çekimleri
 - Öğretmen ve Ağ üyelerinin sistemi değerlendirmeleri olarak kurgulanacak.
- Ölçme-değerlendirme uzmanları süreç boyunca destek verecek,
- Öğretmenlerin kendi hedef ve yolunu belirlemesi, kendi ihtiyaç analizini yapabilmesi ve kendini değerlendirmesi için gereken yöntemler, oryantasyon sırasında ve sistem içinde, içeriklerle paylaşılacak.

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ YAPAN BİREYİN GÜÇLENMESİ | ARA HEDEFLER

 SÜRDÜRÜLEBİLİR ÖĞRENME TOPLULUĞUNUN HAYATA GEÇMESİ	 SOSYO-DUYGUSAL BECERİLERİN YÜKSELMESİ	 MESLEKİ BECERİLERİN YÜKSELMESİ
DÜZENLİ OLARAK BİR ARAYA GELME Göstergeler: Düzenli kamp Dijital ortamda forum Disiplinler arası tartışma/geribildirim ortamları	BAŞ ETME BECERİSİ Göstergeler: Motivasyon Çatışma çözümü becerileri Çözüm odaklı düşünme becerisi	MESLEKİ DONANIM Göstergeler: Eylem araştırma becerisi Pedagojik içerik bilgisi Mesleki özgüven
UZMANLIKLARA İLİŞKİN PAYLAŞIM Göstergeler: Topluluk TEDx'i Blog İyi Örnekler Konferansı	İLETİŞİM BECERİSİ Göstergeler: Kendini ifade etme becerisi Dinleme becerileri Topluluk içinde konuşma becerisi	ÜRETİCİLİK + YARATICILIK Göstergeler: Öğrenim ve öğrenme materyali Sanatla ilgili eser Zanaatkarlık Mesleğe entelektüel katkı
DÜZENLİ İŞBİRLİĞİ Göstergeler: Etkileşimle içerik geliştirme Etkileşimle kaynak geliştirme Mentörlük Koçluk	EKİP İÇİNDE ETKİLİ ÇALIŞMA Göstergeler: Geribildirim verme becerisi Geribildirim alma becerisi Empati becerisi Farklı fikirlere açık olma	YENİLİKÇİ OLMASI Göstergeler: Farklı disiplinlerle karşılıklı Farklı disiplinlerden öğrenme
ORTAK DEĞER VE VİZYON Göstergeler: Değişim teorisini benimseme Bağışçıların desteklenmesi seferber olma	ÖZGÜVENİN YÜKSELMESİ Göstergeler: Duygusal İstikrar Öz-farkındalık Olumlu tavır Gelişim için heves Risk almak için cesaret Amaç sahibi olmak Davranışlarda esneklik	
	ELEŞTİREL DÜŞÜNME BECERİSİ Göstergeler: Çözümleme yapabilme Eleştirmek Hipotez oluşturmak Neden-sonuç ilişkisi kurmak Plan yapmak Sentezlemek Tümden-geçimsel çıkarım yapmak Tüme varımsal çıkarım yapmak Yeni, bilgi ve delil toplamak	

 MESLEĞİN ANLAMININ VE İTİBARININ ARTMASI	 KAMU POLİTİKALARININ BİLGİLENDİRİLMESİ
TOPLUM İÇİN MESLEK Göstergeler: Mesleki tatmin Öz-değer hissi Rol model olma	SAVUNU Göstergeler: Değer ve vizyon savunma etkinlikleri ile yaygınlaştırma Politika yapıcılar ve öğretmen örgütleriyle iletişim kanalları kurulması
TOPLUMDAKİ STATÜ Göstergeler: Rol model olarak görülme Mesleğin itibarına ilişkin üyenin değerlendirilmesi	