

İşlevsel Akıcılık ile Okullarda Etkililik

Ufukta Akıcı Okullar var!



Yazar: Leona Bishop

Okul liderleri zorlu roller üstlenirler. Günümüzde her zamankinden daha karmaşık ortamlarda çalışıyorlar ve aşağıdan yukarıdan bakıldığında işleri kolayca hafife alınabiliyor.

Okulların, öğretmenlerin, öğrencilerin ve liderlerin refahını ve başarısını birçok faktör etkiler. Bunlar şunları içerir:

- Lider, öğretmen ve öğrencilerin zihin yapıları, tutumları ve davranışları
- Öğrencilerin bilişsel ve duygusal becerileri
- Toplumun sosyoekonomik durumu
- Aile ortamlarının etkisi ve ebeveyn katılım düzeyi
- Pedagojik inançlar
- Didaktik beceriler
- 21. Yüzyılın eğitsel taleplerine ayak uydurmak
- Test ve sınav rejimleri

Vb.

Liderler ve öğretmenler birçok dinamik faktörü ve paydaşı aynı anda yönetmelidir.



Bu vaka örneği, Karayipler'de mesleki eğitim veren bir orta okuldan alınmıştır.

Yukarıda listelenen faktörlerin nasıl ele alındığını detaylandırır. Okul müdürünün, iki müdür yardımcısı ile birlikte, eğitimde

[1] İşlevsel Akıcılık'ı

[2] TIFF© 'i,

[3] Bütüncül Okul, Bütüncül Toplum, Bütüncül Çocuk yaklaşımı (WSCC) bağlamında temel davranış modeli ve aracı olarak kullanarak eğitimsel inovasyon sürecini nasıl başlatabildiğini açıklar.

Durum*

Okul, eğitimin öncelikli olmadığı ailelerden gelen, çoğunlukla 'risk altında' olan öğrencileri kabul etmesiyle biliniyor. Öğrenciler, geçimini sağlamaya çalışan tek ebeveyn annelerin çocuklarıdır.

Kuşaksal yoksulluk ve dezavantajlar çok yaygın. Çocuklar çoğunlukla suçun ve şiddetin yüksek olduğu, gençlerin çetelere sürüklendikleri yerlerde büyüyorlar. Okuldan kaçmak çocuklar arasında çok yaygın bir eylem. Çoğu öğrenci, maddi zorluk yüzünden beslenemediği için okula aç karnına geliyor.

İstatiksel rakamlar:

- 12-20 yaş arası yaklaşık 550 kişilik öğrenci nüfusu
- 63 öğretmen
- 4 personel (hademe, sekreter vb...)
- Bir okul müdürü
- İki müdür yardımcısı

Okul liderleri, organizasyon ve eğitsel faaliyetlerde radikal bir değişim olması gerektiğini anlamaya başladı. Öğrencilerin, personelin ve çevrenin sağlığını, güvenliğini ve iyi oluşunu sağlamaya odaklanan WSCC (Whole School, Whole Community, Whole Child- Bütün Okul, Topluluk ve Çocuk) modelinden ilham alan müdür ve iki müdür yardımcısı, durumu tersine çevirmek ve mevcut başarısızlık döngüsünü kırmak için somut adım atmaya karar verdiler.

Değişim için temel odak alanları:

- Öğretmenleri, öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılayacak becerilerle donatmak ve güçlendirmek.
- Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilere kaliteli eğitim sunmaya yönelik yeni yaklaşımları araştırmak. Böylece gençlerin 21. yüzyılın zorlu taleplerine hazırlıklı olabilmelerini ve potansiyellerine ulaşabilmelerini sağlamak
- Öğrencilerde ve öğretmenlerde fiziksel ve duygusal sağlığı, iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılığı teşvik etmek.



Bir yıllık çabanın ardından okulun durumu değişmedi. Sonuç olarak Okul Kurulu, WSCC yaklaşımını desteklemek için dışarıdan destek getirmeyi teklif etti.

Yeni danışmanın görevi, eğitimsel inovasyon ve okul ikliminin iyileştirilmesi için WSCC'ye dayalı bir uygulama programı oluşturmaktır. Danışmanın deneyiminden bildiği üzere davranış değişikliği olmadan, davranış kalıpları ve temel zihniyet dönüşmeden, programın başarılı olma şansı çok azdı.

Danışman, okulda bir süre çalıştıktan sonra okul liderlerinin ve öğretmenlerinin etkisiz davranış kalıplarını sürekli tekrarladıklarını fark etti. Bu kalıplar mevcut durumun düzelmesini engelleniyordu. Sorunun tam olarak ne olduğunu tespit etmek için bu karmaşık durumu İşlevsel Akıcılık Modeli merceğinden inceleyerek anlamlandırmaya yöneldi.

Okul liderlerinin ve öğretmenlerinin günlerini başkalarına ve etraflarındaki olaylara tepki vererek geçirdiklerini gördü. Bu tür tepkisel davranışlar etkili birer strateji olmamaktadır çünkü bu davranışlara maruz kalanlar kadar bu davranışları sergileyenler de mutsuz olmaktadır. Bu noktada okul liderlerini İşlevsel Akıcılık ve TIFF© ile tanıştırmaya karar verdi.

Ekipler ve okullarda İşlevsel Akıcılık'ı kullanırken başlıca sorularımız şunlardır:

- Ben ve başkaları fayda sağlıyor mu?
- Bireysel düzeyde hedeflerime ulaşıyor muyum?
- Ekip ve organizasyon düzeyinde hedeflerimize ulaşıyor muyuz ?

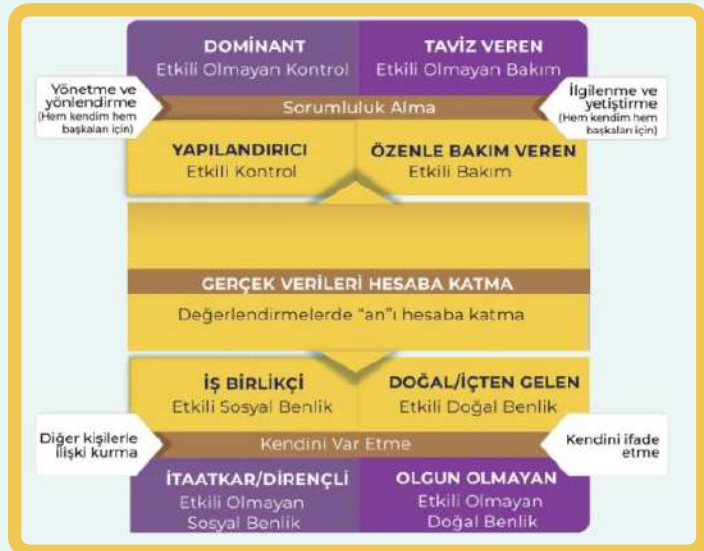
"Daha önce sahip olmadığın bir şeyi istiyorsan, hiç yapmadığın bir şeyi yapmaya istekli olmalısın."

- Thomas Jefferson

İşlevsel Akıcılık Modeli ve TIFF profilinin temelinde müdür ve iki müdür yardımcısıyla kişisel davranışları hakkında görüşmeler yaptıktan sonra, okul liderleri okulun çeşitli düzeylerinde yinelenen işlevsiz kalıpların ve etkisiz davranışların farkına vardılar. Birey, okul liderlik ekibi, okul liderlik ekibinden öğretmen ekibine, öğretmen ekibi, öğretmen ekibinden öğrencilere ve öğrencilerin kendilerine...

Ayrıca öğretmenler ve ebeveynler, ebeveynler ve çocuklar, okul ve toplum vb. arasındaki etkileşimde de bu dinamikler vardı.

Bu vaka çalışması öğretmen ekibi seviyesine kadar olan seviyeleri kapsamaktadır.



İşlevsel Akıcılık Modelini anlayan ve nasıl kullanılacağını bilen kişiler, tepki vermek yerine yanıt verme becerisi geliştirir. Zorlu, belirsiz, karmaşık ve kaotik zamanlarda, Gerçek Verileri Hesaba Katma modunu ve derinlemesine düşünme, değerlendirme, hayal etme ve problem çözme becerilerini kullanırlar.

Gerçek Verileri Hesaba Katma işlevleri, bir durumda neyin önemli olduğunu değerlendirmeyi, koşullarda neyin önemli olduğunu belirlemeyi, olası sonuçları hayal etmeyi ve neye karar verilmesi gerektiğini düşünmeyi içerir. Daha sonra eylemin gerçekleşmesi için seçeneklerin ve gerekli koşulların seçimi gelir. Tüm bu aşamalarda içsel enerji "akıl, kalp ve bağırsak" kullanılır, bu yüzden Gerçek Verileri Hesaba Katmayı içsel bir 'davranış biçimi' olarak değerlendiririz, yani gözlemlenemez.

Özetle Gerçek Verileri Hesaba Katma, bir kişinin bir sonraki adımda ne yapacağını veya ne söyleyeceğini seçtiği içsel faaliyettir. Bu süreç, duygusal olarak "akıllıca" hareket etmesini, kendini yönetmesini ve diğerleriyle ilişkisinde etkili olmasını sağlar.

- Şu anda deneyimlediklerinizi, ne düşündüğünüzü, ne hissettiğinizi ve neye ihtiyacınız olduğunu hesaba katmak.
- Diğerlerinin deneyimlerini hesaba katmak. Kendinizi onların yerine koyarak, onların ne düşündüğünü, ne hissettiğini ve neye ihtiyacı olduğunu değerlendirmek.
- Bağlamda neler olduğunu, etrafınızdaki dünyada olanları ve neyin önemli ve anlamlı olduğunu hesaba katmak. Durumun gerektirdiği şekilde hareket etmek için neyi ne zaman yapmanız gerektiğini değerlendirmek

Gerçek Verileri Hesaba Katma diğer dört altın davranış biçiminin hangi karışımını kullanacağınıza karar vermenize yardımcı olur.

Bireysel Farkındalık

Okul liderleri mor etkisiz davranış modlarını kullanırken enerjilerini tükettiklerini; altın etkili davranış modlarını kullanırken enerji kazandıklarını gördüler....

Müdür, kendisi ve başkaları adına etkili altın modlarda çok fazla enerji harcarsa da, etkisiz mor davranış modlarında da çok fazla enerji tüketiyor. Başa çıkması gereken o kadar çok şey var ki, her şeyin üstesinden gelemiyor, güne hazırlanmakta zorlanıyor, organize olamıyor ve dağınık davranışlar sergiliyor. Kendisine bir şeyleri hatırlatması için sürekli olarak müdür yardımcılarının birine bağımlı hareket ediyor (Olgun Olmayan Mod). Hangi öğretmenlerin kendisine zor anlar yaşattığını biliyor ancak konuyu ele almıyor ve kabuğuna çekilen ve çekindiği için yatıştırıcı davranışlar gösteriyor (İtaatkar Mod). Bu, aşırı toleranslı ve kendini yok sayan davranışlara (Marshmallowing Modu) neden oluyor. En sonunda kendini engellenmiş hissediyor ve başkalarına karşı patronvari; kendisine ise suçlayıcı davranışlarda başvuruyor (Dominant Mod). Müdür, Gerçek Verileri Hesaba Katma Moduna (özellikle değerlendirici), Yapılandırıcı Moduna (özellikle otoriter - yetkili olduğu için yönlendirmesi ve rehberlik etmesi gerekiyor), Doğal/İçten Gelen Moduna (özellikle dışavurumcu - düşünceleri duygularını, ihtiyaçlarını ve fikirlerini etkili bir şekilde iletme) ve Özenle Bakım Veren Moduna (özellikle başkalarına ve kendine karşı şefkat) daha fazla enerji vermesi gerektiğini fark ediyor.

1. Müdür Yardımcısı, eğitimdeki inovasyonları okula getirme konusunda tutkulu. Okul saatleri dışında, zamanını öğrenmeye ve müfredatta yaratıcı ve yenilikçi yöntemleri uygulamanın yollarını bulmaya yöneliyor. Kalıpların dışında yaratıcı düşünme onun güçlü yanlarından biri (Doğal/İçten Gelen mod). Ancak zamanı organizasyonel konularla geçiyor ve öğretmenlerin, mentorların, öğrencilerin, müdürün, okul yönetim kurulunun vb. tarafından kendisine getirdiği konularla sürekli ilgilenmek zorunda kalıyor. Açık kapı politikasını izliyor.

Tüm bunlarla birlikte her şeyi başkaları için çözmekle meşgul olduğunu fark ediyor ki bu ona belirli bir memnuniyet sağlıyor.

Ancak aslında istekleri ihtiyaçlarla karıştırıyor ve başkalarına yardım ve ilgiyi fazla veriyor (Marshmallowing Modu). Sonuç olarak, neredeyse hiç kimse kendi sorumluluğunu üstlenmiyor ve işleri onun çözmesine bırakıyor (Olgun Olmayan Mod). Geç saatlere kadar çalışıyor, kendini rahatlatmak için çok fazla yiyor (Marshmallowing Modu), kendine kızıyor ve meslektaşlarını suçluyor (Dominant Modu).

Artık, işi devralmak yerine meslektaşlarını aktif olarak güçlendirmeye daha fazla enerji vermesi gerektiğini; büyümek ve öğrenmek için yeterince güvende hissedecekleri net sınırlar ve yüksek beklentiler koyması gerektiğini anlıyor (Yapılandırıcı Modu). Ayrıca kendine karşı daha empatik bir şekilde yanıt vermeye, nasıl hissettiğini görmeye ve kendi ihtiyaçlarına uygun şekilde yanıt vermeye ihtiyaç duyuyor. (Özenle Bakım Veren Modu). Bu ona gerçekten sevdiği şeyi (Doğal İçten Gelen Mod) yapması ve okulun gerçekten ihtiyaç duyduğu eğitimsel inovasyonlara zaman ayırması için alan sağlayacak...

Bu sayede, meslektaşlarını yeniliğe katılmaya teşvik etmek, heyecanlandırmak ve motive etmek için Yapılandırıcı, Özenle Bakım Veren ve İşbirlikçi Modlarındaki enerjisi kullanabilecektir.

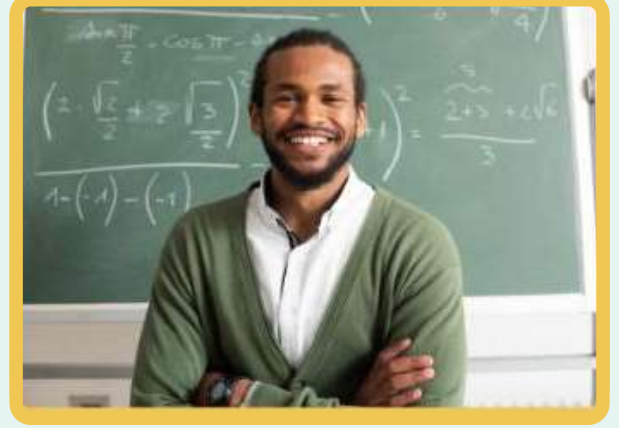


2. Müdür Yardımcısı, okulun öğrenme güçlüğü olan öğrencilerinden sorumlu bölümünü yönetiyor. Yetkilendirme sanatında usta ve enerjisinin önemli bir kısmını beş altın davranış modunun hepsinde kullanıyor, bu da okulun nispeten huzurlu ve iyi organize edilmiş bir bölümünün oluşmasını sağlıyor.

Kendisi ise, İşlevsel Akıcılık hakkında bilgi edindikten ve kendi TIFF© profilini anladıktan sonra, öğretmenlerden birinin onun iş yükünün büyük bir bölümünü üstlenmesinden ve işini kolaylaştırmasından çok memnun olduğunu fark ediyor (Olgun Olmayan Mod). Ayrıca, kısmen Yapılandırıcı Modundaki enerjisi sayesinde, bölümünün hedeflere ulaştığını ve okulun diğer, çok daha büyük bölümüne kıyasla nispeten iyi durumda olduğunu görmekten oldukça memnundur. Müdür ve diğer müdür yardımcısının işlerini organize etmekte zorlandıklarını görmektedir. Kendi bölümüne odaklanmak yerine fikirlerini, çözümlerini ve becerilerini paylaşarak onlara destek vermesinin gerekliliğini (İşbirliği Modu) fark ediyor.

Okul liderleri ekibi
İşlevsel Akıcılık çerçevesinin bakıldığında, müdür ve iki müdür yardımcısı, ekip içi dinamiklere yerleşmiş etkisiz davranış ve iletişim kalıplarının farkına varırlar. Ekip toplantıları zaman ve enerji tüketmektedir. Müdür yüksek sesle düşünerek olayları anlamlandırmak için meslektaşlarını kullanma eğilimindedir (Olgun Olmayan Mod). Toplantılar oldukça düzensizdir. Görünüşte enerji Gerçek Verileri Hesaba Katma Moduna giriyor gibi görünse de aslında meslektaşlarının ihtiyaçlarına duyarlı değildir ve sadece kendi ajandasını düşünmektedir (Olgun Olmayan Mod).

İki müdür yardımcısı, müdüre konuları detaylandırması için bolca alan sağlıyor (Marshmallowing Modu). Müdür yardımcısı 1, içten içe Dominant Mod'a yöneliyor, müdür hakkında yargılayıcı düşünceleri var ve ona sinirleniyor, ama aynı zamanda ona bir şey söylemediği için kendine de kızıyor (İtaatkar Mod)



Müdür Yardımcısı 2, toplantının dışında kalıyor (İtaatkar Mod), müdürü dinlemeyi bırakıyor ve aklının başka yerlere gitmesine izin veriyor (Olgun Olmayan Mod). Ekip olarak açıkça sorumluluk almaları ve toplantıları etkiliye dönüştürmenin yollarını bulmaları gerekiyor.

Birlikte etkili çalışmak için beş Altın Davranış Modunun tamamını nasıl kullanacaklarını öğrenerek toplantılarını düzenliyorlar. Örneğin her toplantıyı açık bir kontrat ile başlatıyorlar:

- Toplantının amacı nedir?
- Süre nedir?
- Toplantıdan beklentiler nelerdir?
- Toplantının gidişatına ne engel olabilir?
- Herkesin neye ihtiyacı var? (Yapılandırıcı ve Özenle Bakım Veren Modları).

Gerçek Verileri Hesaba Katma modu ise yoldan saptıklarında onlara yardımcı oluyor. Müdür yardımcıları daha özgüvenle ifade eden davranışlar sergiliyor, etkisiz kalıplar yeniden ortaya çıktığında müdüre ve birbirlerine geri bildirim veriyorlar (İşbirlikçi Mod). Enerjilerini yaratıcılığa, duygu ve düşünceleri dışarı vurmaya ve daha çok eğlenmeye yöneltiyorlar (Doğal İçten Gelen Mod).

“Mor etkisiz davranışlar, diğer mor davranışları davet eder...”

Okul Liderlerinden Öğretmen Ekibine
Önceki bölümde anlatılana benzer etkisiz bir etkileşim modeli, okul lideri ve öğretmen ekibi arasında görülmektedir.

Haftalık toplantılar zaman ve enerji tüketiyor ve okul liderlerinin ihtiyaç duyduğu etkili öğretmen aksiyonlarını-davranışlarını sağlayamıyor. Sözlü iletişim tek kullanılan iletişim yolu oluyor. Müdür, öğretmenlerin ihtiyaç duyduğunu düşündüğü tüm bilgileri vermek için çok fazla zamana ihtiyaç duyuyor çünkü bir şeyleri kaçıracaklarından endişeleniyor (İtaatkar Mod). Dogmatik bir iletişim tarzı ile çok resmi bir şekilde vaaz vermeye yöneliyor (Dominant Mod). Aynı zamanda, kimsenin duygularını incitmemek için sorunları yumuşatarak ve hassas konular etrafında dolambaçlı bir şekilde konuşarak işleri belirsiz ve kafa karıştırıcı hale getiriyor. Sanki pamuk ipliği üzerinde yürüyormuş gibi (İtaatkar Mod) bir tutum sergiliyor.

Müdürün tepkisel davranışları, öğretmenler ve müdür yardımcılara da tepkisel bir şekilde davranmaları için bir davet niteliği taşıyor; öğretmenler, müdürün iletmek istediği mesajı anlamadıklarını açıkça göstermek için sözsüz işaretler kullanıyorlar. Bu sinyaller arasında göz devirme, iç çekmeler, sandalyelerde kambur durma ve hatta bazılarının uykuya dalma (İtaatkar/Dirençli Mod) yer alıyor. Haftalık toplantıdan sonra öğretmenler her zamanki gibi devam ediyorlar. Bazıları itaat ederken diğerleri isyan ediyor, bazen izole oluyorlar, çoğu zaman ise alt gruplaşmalarla birlik oluyorlar.

Okul yöneticileri etkisiz davranışlarını etkiliye dönüştürmediği sürece bu etkisizlik sonsuza kadar devam edecektir. Bu şekilde, öğretmenlerin davranışlarını optimize ederek eğitimde gelişimin ve inovasyonun gerçekleşmesi için gerekli ortamı oluşturabilirler.

“İşlevsel Akıcılık, etkisiz davranışsal sorunları saptamak ve ele almak için ortak bir dil sunar”

Öğretmen ekibi

Okul liderleri ve öğretmenlerin, öğretmen ekibinin etkisiz davranış kalıplarını anlaması biraz zaman alır. Süreç boyunca yaşanan birkaç olay, etkili bir ilerlemenin önündeki engelleri açığa çıkarmak için kritik önem taşır. Bunlardan ikisi sağ sütunda anlatılmıştır.

Öğretmen liderliğini geliştirme kapsamında müdür, güçlü bir yönetim ekibi oluşturmaya yatırım yapmaya karar verir. On iki öğretmen seçilir ve gruba katılmaları istenir. Danışman tarafından yönetilen iki günlük bir çalıştay sırasında, yönetim ekibine okul süreçleri ve prosedürleri hakkında bilgi verilir. 1. Okul müdürünün her zaman üstlendiği roller ve görevler ekip üyeleri arasında paylaştırılır (Yapılandırıcı ve İşbirliği Modu). Danışman ayrıca yönetim ekibinden öğretmen ekibinin bir sosyogramını yapmasını ister; bu sosyogram, öğretmenleri noktalar halinde ve aralarındaki ilişkileri çizgilerle grafiksel olarak temsil eder. Bu süreç sayesinde, öğretmen ekibinde bir dizi alt grubun aktif olduğu ve bunların daha büyük okul topluluğunun çalışma şeklini olumsuz yönde etkilediği açıkça ortaya çıkar.

Danışman, yönetim ekibini İşlevsel Akıcılık Modelini ve kendi TIFF profillerini kullanarak durumu analiz etmeye davet eder. Okul Kuruluna ve müdüre yönelik çokça suçlama ve yargı yöneltildiği (Dominant Mod) ve bunun da isyankar (Dirençli Mod), bencil ve çocukça davranışlara (Olgun Olmayan Mod) yol açtığı görülüyor. Bir alt gruba 'ait' olmayan öğretmenler az çok izole bir şekilde çalışıyor; okulda olup biteni görüp meslektaşlarının yaptıklarıyla aynı fikirde olmasalar dahi kendi işleriyle ilgilenmeye devam ediyorlar (İtaatkar Mod).



Öğretmen ekibindeki bir dizi (yıkıcı) gayri resmi lider ve onların takipçilerinden oluşan alt grubun maskesi, öğretmenlerin enerjik, hedefe yönelik, etkili ve verimli bir şekilde birlikte çalışmalarına yönelik yenilikçi bir yöntem olarak Edu Scrum'ın tanıtılmasıyla ortaya çıkar. Sekiz öğretmen, yakında alt gruptaki gayri resmi liderler ile okul lideri ekibi arasında bir güç oyunu haline gelecek olan WSCC bileşenlerinden birini uygulamaya odaklanan bir scrum ekibi oluşturur. Görünen o ki, bazı öğretmenlerle okul müdürü arasındaki çözülmemiş kişisel anlaşmazlıkların tetiklediği bu güç oyunu yıllardır devam ediyordur. Okul liderleri ve öğretmenler, mor-etkisiz davranış biçimlerine yönelen enerjinin giderek daha fazla farkına vardıkça durum ortaya çıkar.

Bu etkisiz dinamikleri hisseden ve bu dinamikleri daha önce de hissetmiş olan okul liderleri ve öğretmenler, artık işlerin neden yolunda gitmediğini belirleyebiliyorlar. Davranışsal sorunları ele almak için İşlevsel Akıcılık tarafından sunulan ortak dili kullanmayı öğrenmeye başladıkları için, sorunları daha iyi tespit edebiliyorlar.

“Okul lideri için temel görev, tüm okul topluluğu tarafından anlaşılan ve benimsenen bir kültür oluşturmaktır; ki bu “okulda işleri yapma tarzı” olarak kullanışlı bir şekilde tanımlanabilir.”



İşlevsel Akıcı Okul Lideri tarafından adımlar atıldı.

İşlevsel Akıcılık, insanların işleri “nasıl” yaptığıyla ilgilidir. Gerçekten önemli olanları başarmak için etkili (kişilerarası) ilişkiler kurmayla ilgilidir. Okuldaki davranışlar, eğitim başarısı, güvenlik, refah ve iyi oluş hali ile tüm diğer öğrenme alanları ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Diğer tüm amaçların anahtarıdır ve bu nedenle hayati derecede önemlidir. Vizyon da aynı derecede önemlidir ve en yüksek stratejik öneme sahip bir konu olarak görülmelidir. Davranışların kendiliğinden, tesadüfen yönetilemeyeceği anlaşılmalıdır.

Davranış standartları birçok okul için önemli bir zorluk olmaya devam etmektedir. Okulların gelişmek için yapabileceği birçok şey vardır ve liderlik bunun anahtarıdır. Ne kadar yetenekli olurlarsa olsunlar, öğretmenler tek başlarına bir okul liderinin yapabileceği etkiyle durumlara müdahale edemezler.

Okul lideri için temel görev, tüm okul topluluğu tarafından anlaşılan ve benimsenen bir kültür oluşturmaktır; ki bu "okulda işleri yapma tarzı" olarak kullanışlı bir şekilde tanımlanabilir." Okul liderlik ekibi ve özellikle okul müdürü bu kültür yaratımının anahtarıdır. Okul liderleri, okul kültürünü etkilemek için en geniş ve en etkili araçlara sahiptir, hem yaptıkları hem de yapmadıkları bu uğurda değerlidir.

Bu durumda okul liderleri, çok arzu edilen başarıya ulaşmak için ne yapmaları gerektiğini belirlerler. Kendi davranışlarının ve bunların okul kültürü üzerindeki etkisinin farkına vardıklarında, sosyal ve duygusal zekalarını, değişimi kucaklama becerilerini, öz farkındalık ve öz kontrol gibi iç kaynaklarını geliştirmeye odaklanırlar ve gerçekten ilgiyi hak eden psikolojik becerilere dikkatlerini verirler. Bu, İşlevsel Akıcılık çerçevesini kullanarak bir sonraki sayfadaki eylemleri gerçekleştirmeyi içerir.

“Etkili davranışlar herkese yarar sağlar”

Yapılandırıcı

- Okul için net bir kültüre, standartlara ve vizyona sahip bir liderlik ekibi
- Açık ve ayrıntılı bir amaç, paylaşılan değerler ve strateji
- Mevcut net sistemler, yeni bir liderlik ekibinin atanması ve orta kademe liderlerin oluşturulması
- Kurallar; rutinler; öğretmenlere, öğrencilere ve velilere açıkça iletilmiş standartlar ve beklentiler
- Tüm okulun sürekli olarak odaklandığı davranış politikaları
- Öğretmenlerin ekipler halinde inovasyon üzerinde birlikte çalışmasına olanak tanıyan bir okul programı
- İkna edilemeyen öğretmen azınlığıyla önemli görüşmeler, personelin başka pozisyonlara taşınması veya dikkate alacakları başka seçenekler bulmak

Özenle Bakım Veren

- Personelin ihtiyaçlarını anlayarak ve uygun önlemleri alarak geçiş süreci boyunca personelle ilgilenmek ve onları teşvik etmek
- Öğretmen eğitiminin bir ayrıcalık değil, okul topluluğunun üyeliğiyle güvence altına alınan bir hak olması
- Sürekli Mesleki Gelişim Desteği (SMG)
- Süpervizyon
- Günlük rutinin bir parçası olarak ödüllendirme ve tanıma-görme
- Galibiyetleri törenlerle kutlama

Gerçek Verileri Hesaba Katan

- Zorluklara çözüm bulma becerilerinin yanı sıra eleştirel, yargılayıcı olmayan düşünme kapasitesi oluşturmak için araçlar ve destek sunarak gelişimsel ihtiyaçları tespit etmek amacıyla gerçeklik değerlendirmesi ve öz denetim.
- Günün başında gruplar halinde yapılan günlük 15 dakikalık ayakta toplantılar ile kişilerin hesap verebilirliğini sağlamak.
- Günlük rutinin bir parçası olarak geri bildirim istemek, vermek ve almak.

İşbirlikçi

- Öğretmenlerin hepsinin aynı sayfada olduğundan emin olmak
- Öğretmenleri birbirlerini öğretmeye ve birbirlerinden öğrenmeye teşvik etmek
- Ders planları üzerinde birlikte çalışmak
- Diğer öğretmenlerle işe yarayan teknikleri ve dersleri paylaşmak
- İşbirlikçi bir blog aracılığıyla deneyimi paylaşmak
- Büyük projeler üzerinde birlikte çalışmak
- Geri bildirimini teşvik etmek
- Kişisel öğrenme toplulukları oluşturmak
- Sorunları çözmek için birlikte çalışmak
- Sohbet için zaman yaratmak
- Sınıfların birleştirilmesi

Doğal İçten Gelen

- Yaratıcı bir ortamı geliştirmek
- Geleneksel olmayan öğrenme materyalleri sunmak
- Uygulamalı öğrenmeyi ve tartışmayı teşvik etmek
- Öğretmenlere ve öğrencilere kendilerini ifade etmeleri, hayal etmeleri ve oynamaları için alan açmak
- İşbirliğine dayalı öğrenme alanları yaratmak
- Mizahı toplantılara ve sınıflara dahil etmek
- Ekip oluşturma egzersizleri
- Herkesin katkısını alarak, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin tüm yeteneklerini ve potansiyellerini kullanarak bütüncül bir okul değişimine yardımcı olmak

Hala gidilecek yol olmasına rağmen, okul liderleri tüm paydaşlara fayda sağlayan bir okul kültürünün yaratılmasına öncülük ediyor. Kendi kişisel ve mesleki gelişimlerinde büyük bir adım atarak öğretmenlerde ve öğrencilerde görmek istedikleri davranışlara rol model oluyorlar. Okulda daha esnek ve duyarlı, değişen koşullara uyum sağlayabilen bir kültür yaratılıyor. Peter Senge'in (1990) The Fifth Discipline (Beşinci Disiplin) adlı eserinde popüler hale getirdiği "öğrenen organizasyon" olma yolunda ilerliyor. Tüm üyeler birey olarak sürekli öğrenmekle kalmıyor, aynı zamanda organizasyonun kendisi de yüksek derecede uyum sağlama yeteneğine sahip oluyor.

Güvenle söyleyebiliriz ki, İşlevsel Akıcılık'ın kolektif olarak anlaşılması, anlamlandırılması ve enerjinin hem bireyin kendisi hem de başkaları adına bilinçli ve etkili bir şekilde kullanılması, herkes için faydalı olan öğrenen okul kültürünün oluşturulmasına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

Yazar hakkında:

Leona Bishop deneyimli ve tutkulu bir koç, eğitmen, danışman ve TIFF© Uygulayıcısıdır. Leona, Functional Fluency International'ın kurucu üyelerinden biri ve şu anki CEO'sudur. Gelecek vaat eden liderler ve etkili liderlik için bir kitap olan "Akıcı Lider" kitabının ortak yazarıdır.



Sormak istediğiniz bir şey var mı?
Sizden haber almayı çok isteriz.

bilgi@functionfluency.com

İşlevsel Akıcılık ile Yaşama Kök Salın!

www.functionfluency.com/tr

"Aktometrik" terimi, TIFF©'in doğasını geleneksel psikometrik değerlendirmelere kıyasla en iyi açıklayan tanımdır. "Psikometrik" değerlendirmeler genellikle kişilik özellikleri ve karakteristiklerini ölçmeye odaklanırken, "aktometrik" TIFF©, bireylerin gerçek dünyada karşılaştıkları durumlarda senaryolarda nasıl davrandığını anlamakla ilgilenir. Kişiliğimizden bağımsız olarak, hepimiz etkili ya da etkisiz bir şekilde davranabiliriz. Başka bir deyişle, TIFF©, bir kişinin TIFF© Profili ve TIFF© görüşmesi oturumundan elde edilen bilgi ve içgörülerin pratik uygulamasını vurgulayarak kişisel gelişimi kolaylaştırır ve başkalarıyla etkileşimleri iyileştirir.

[1] İşlevsel Akıcılık, Susannah Temple tarafından insanların nasıl davrandığını anlamak için oluşturulmuş bir modeldir. Birey ve ekiplerin daha fazla 'yanıt vermelerine' ve daha az 'tepki göstermelerine' yardımcı olan pratik bir çerçeve sunar. Ayrıca, etkili davranışlarını daha fazla kullanmalarını ve işe yaramayan davranış kalıplarını dönüştürmelerini teşvik eder.

[2] TIFF© (Temple İşlevsel Akıcılık İndeksi), İşlevsel Akıcılık modeline dayanan bir kişisel gelişim aracıdır. 2002 yılında Susannah Temple tarafından oluşturulmuştur. TIFF Anketi'nin tamamlanması, kişinin sosyal davranış kalıplarının anlık görüntülerini sağlar.

[3] Önceden Koordine Edilmiş Okul Sağlığı Modeli olarak bilinen Bütün Okul, Bütün Toplum, Bütün Çocuk (WSCC), 2014 yılında CDC ve ASCD tarafından oluşturulmuştur. Bu model, her çocuğun bilişsel, fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimini iyileştirmek için eğitim ve sağlık arasındaki daha büyük uyum, entegrasyon ve işbirliğini vurgular.