

Topluluk Kurma El Rehberi Öğretmen Toplulukları örneği

KÖY OKULLARI DEĞİŞİM AĞI DERNEĞİ

Kuruluş tarihi: 5 Aralık 2016



www.kodegisim.org

bilgi@kodegisim.org

Osmanağa Mah. Söğütlüçeşme Cad. Bina
No:56 Altın Çarşı Daire:72 Kadıköy/İstanbul

0216 343 73 43



[@kodegisim](https://www.instagram.com/kodegisim)



Bu içerik ve [Köy Okulları Değişim Ağı Derneği'nin yayınladığı tüm eğitim içerikleri Creative Commons Atıf-GayriTicari-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası Lisansı](#) altında yayınlanmıştır.



**Hazırlayan**

Merve Unutmaz

Katkıda Bulunanlar

Aysun Hartevioğlu

Esra Yıldırımış

Özüm Baykaş

Ufuk Sultanoğlu

Redaksiyon

Sehel Oto Kalaycı

Yayına Hazırlayan

Menekşe Canatan

Tasarım

Betül Balcı



İçindekiler:

Köy Okulları Değişim Ağı	5
ÖNSÖZ	6
AMAÇ	7
SORUN	8
ÇÖZÜM	9
1.Topluluk Nedir?	10
2.Öğretmen Toplulukları Programı	11
3.Öğretmen Toplulukları Sorumluları (ÖTS)	11
4.Topluluklar Nereelerde Kuruluyor?	13
5.Katılımcılar	15
6.Program Kaynakları ve Bütçesi	17
UYGULAMA SÜRECİ (Adımlar, Araçlar ve Sürdürülebilirlik)	18
1.Toplulukların Yürütülmesi	18
2.Topluluk Sözleşmesi	19
3.Çember Uygulaması	20
4.Topluluk Takvimi	21
5.ÖTS'lerin Yıllık Rol ve Sorumlulukları	22
6.KODA Ekibi Saha Ziyaretleri	23
7.Çevrim İçi Program Buluşmaları	23
8.Geri Bildirim	23
9.Aidiyet Hissi	24
10.Devamlılık	24
11.İzleme ve Değerlendirme	25
12.Paydaş İlişkileri	25
13.Geliştirme Alanları	26
14.Alternatif Modeller	27
15.ÖTS ve Katılımcı Paylaşımları	27
SONUÇ	28
TEŞEKKÜR	29

Köy Okulları Değişim Ağı (KODA) Hakkında

KODA kimdir?

2016 yılından bu yana köylerdeki çocukların daha iyi bir eğitim alabilmesi için çalışan bir derneğiz. Çocukların hayatlarındaki en etkili kişiler olan öğretmenler ve ebeveynlere yönelik eğitim faaliyetleri yürütüyor, üniversiteler ile iş birlikleri yaparak öğretmen adaylarını mezun olmadan önce köyde öğretmenliğe hazırlıyor, yerel koşullara uygun eğitim içerikleri ve ders materyalleri geliştiriyoruz.

Çünkü biliyoruz ki köyde daha iyi bir eğitim, çocuğun etrafındaki ekosisteme etki etmekle mümkün.



İnternet Sitesi



KODA Kaynakları



KODA Youtube



Önsöz

Bu rehberi, köy ve kırsal mahallelerde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları mesleki ve duygusal yalnızlığa birlikte çözüm üretmek amacıyla geliştirdiğimiz Öğretmen Toplulukları modelimizin deneyimlerini ve yöntemlerini paylaşmak amacıyla hazırladık.

Köy Okulları Değişim Ağı Derneği (KODA) olarak, öğretmenlerin bir araya geldiklerinde yalnızca bilgi değil; umut, güç ve dayanışma da paylaştıklarını biliyoruz. Öğretmenlerin birbirlerinden öğrenebildikleri, deneyimlerini güvenle paylaşabildikleri ve birlikte üretebildikleri alanların, hem öğretmenlerin kendileri hem de çocukların eğitimi üzerinde dönüştürücü bir etkisi olduğuna inanıyoruz. Öğretmen Toplulukları programını, bu inançla yola çıkararak; sahada, öğretmenlerin gerçek ihtiyaçlarını merkeze alan bir öğrenme ve dayanışma süreci olarak yürütüyoruz.

Bu rehberde; bir öğretmen topluluğunun nasıl kurulduğunu, nasıl yürütüldüğünü ve zaman içinde nasıl sürdürülebilir hâle getirilebileceğini adım adım paylaşıyoruz. Sahadan öğrendiklerimizle, Öğretmen Toplulukları Sorumluları (ÖTS) ve topluluklara katılan öğretmenlerin geri bildirimleriyle hazırladığımız bu rehber; yalnızca bir bilgilendirme rehberi değil, aynı zamanda birlikte düşünen, hisseden ve harekete geçen topluluklar kurmaya yönelik bir davettir.

Bu rehberi; öğretmen topluluğu kurmak ya da bir topluluğa kolaylaştırıcılık etmek isteyen öğretmenler, eğitimciler, sivil toplum çalışanları ve topluluk temelli çalışmalara ilgi duyan herkes için bir yol arkadaşı olması niyetiyle hazırladık.

Birlikte, dayanışmayla ve ilhamla üretebildiğimiz nice toplulukların var olmasını diliyoruz.

Sevgilerimizle,
KODA Ekibi

Amaç

Bu rehberin amacı; Öğretmen Toplulukları modelini, sahada uygulanabilir bir yapı olarak ele alarak, topluluk kurma ve yürütme süreçlerine dair ortak bir referans noktası sunmaktır. Rehber, farklı bağlamlarda görev yapan öğretmenler ve topluluk kolaylaştırıcıları için yol gösterici bir çerçeve oluşturmayı hedefler.

İçerik; bir öğretmen topluluğunun planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi sürecinde ihtiyaç duyulan temel adımları, kullanılan araçları ve karar noktalarını görünür kılar. Bu sayede topluluk kurma süreci; yalnızca iyi niyetli bir girişim olmaktan çıkarak, bilinçli, tutarlı ve sürdürülebilir bir pratiğe dönüşür.

Rehber aracılığıyla:

- Topluluk kurma sürecinde kullanılan kavramların ve yaklaşımların ortaklaşmasını,
- Sahada karşılaşılan durumlara yönelik net ve uygulanabilir yönlendirmeler sunulmasını,
- Farklı koşullara uyarlanabilecek esnek ama tutarlı bir topluluk yapısının desteklenmesini amaçlıyoruz.

Bu rehber, tek tip bir model önermekten ziyade; sahadan öğrenilen deneyimlere dayanan, geliştirmeye açık ve yerel ihtiyaçlara uyarlanabilir bir çerçeve sunmak üzere hazırlanmıştır. Böylece her topluluğun kendi dinamikleriyle güçlenebileceği bir zeminin oluşmasına katkı sağlamayı hedefler.



Sorun

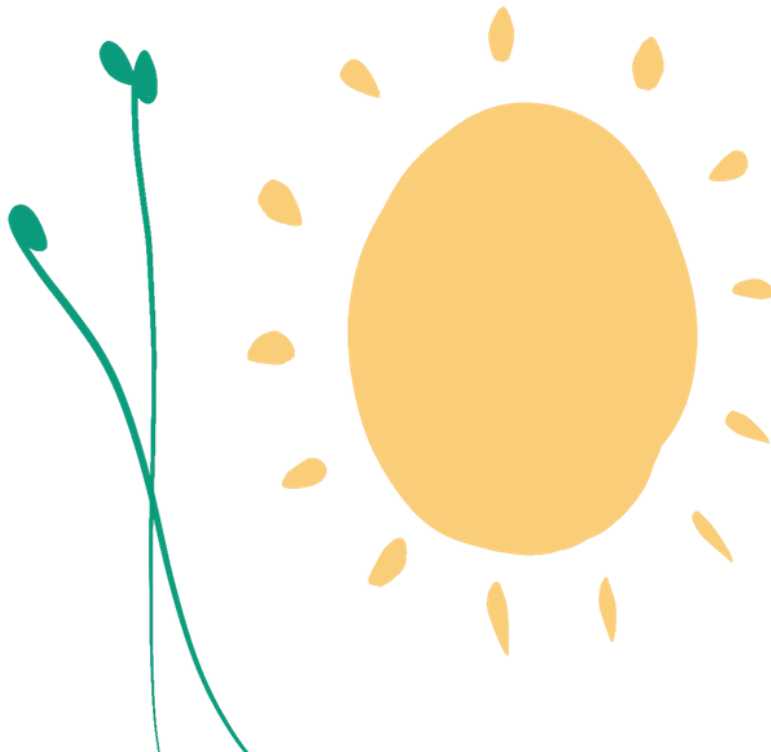
Köy ve kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenler, yalnızca fiziksel olarak değil; mesleki ve duygusal açıdan da yoğun bir yalnızlıkla karşı karşıya kalıyor. Birçok öğretmen, görev yaptığı okulda tek başına çalışıyor; meslektaşlarıyla düzenli etkileşim kurabileceği, deneyimlerini paylaşabileceği ve destek alabileceği alanlara olarak biçimde erişebiliyor. Bu durum, öğretmenlerin mesleki gelişim olanaklarını kısıtlarken, karşılaştıkları zorluklarla baş ederken kendilerini yalnız ve desteksiz hissetmelerine yol açıyor.

KODA olarak, 2015 yılında başlattığımız saha ziyaretlerinden elde ettiğimiz gözlemleri daha sistematik bir çerçevede değerlendirmek amacıyla 2016 yılında farklı bölgelerde görev yapan öğretmenlerle kapsamlı bir anket çalışması yürüttük. Ailelerin ve çocukların görüşleriyle de desteklenen bu saha araştırmasının bulgularını, “Öğretmen Gözünden Köy Okulları ve Köy Öğrencileri: Avantajlar, Problemler, Çözüm Önerileri” başlıklı raporda paylaştık.

Bu rapor ve sonrasında yürüttüğümüz çalışmalar, köyde eğitime dair üç temel çıkarıma ulaştık:

- 1) Köyde eğitimin gelişmesi için yeni vizyona ihtiyaç var.
- 2) Öğretmenlerin, köy okullarında çalışmak için kendilerini yeterince donanımlı hissetmiyor.
- 3) Köy öğretmenleri, mesleklerini icra ederken yalnız hissediyor.

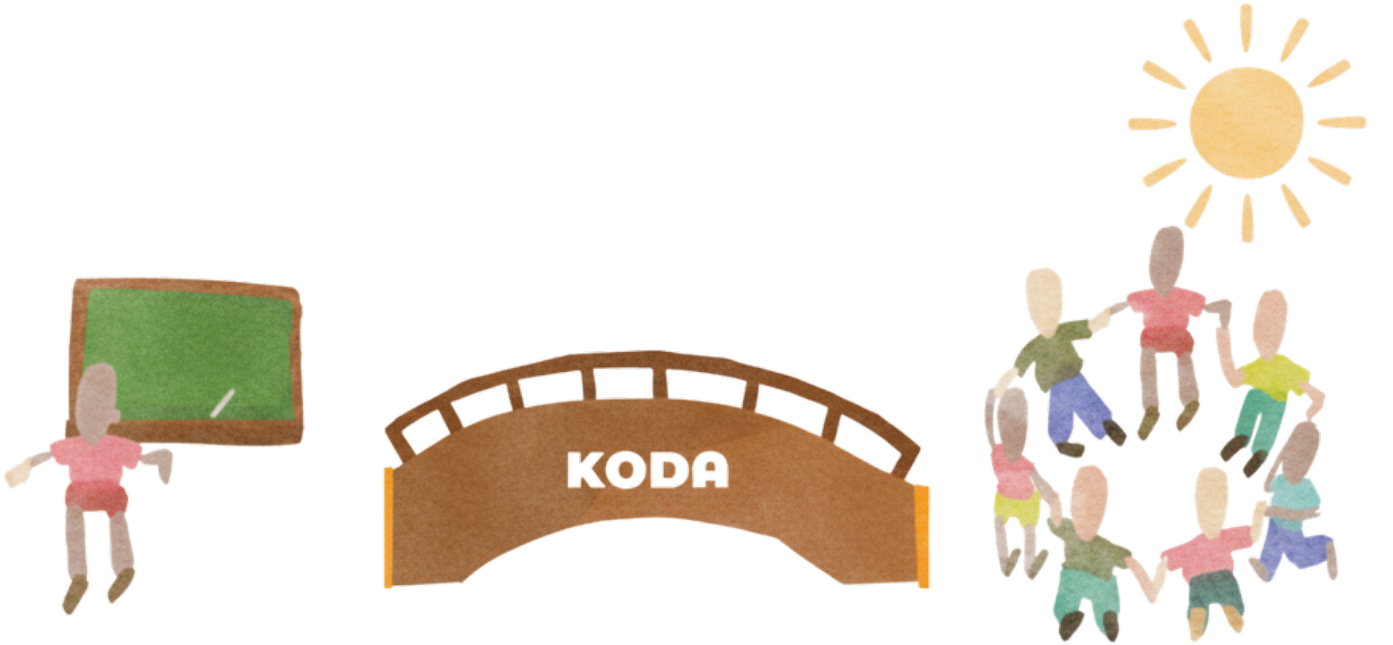
Biz, bu yalnızlık hâlini yalnızca bireysel bir deneyim olarak değil; eğitimin niteliğini doğrudan etkileyen yapısal bir sorun olarak değerlendiriyoruz. Öğretmenin yalnız hissetmesi; mesleki paylaşımın azalmasına, destek mekanizmalarının zayıflamasına ve uzun vadede öğretmenin hem kendisiyle hem de bulunduğu yerle bağının kopmasına neden olabiliyor. Tam da bu noktada öğretmen toplulukları, yalnızlık duygusunu azaltan; öğretmenlerin mesleki ve kişisel olarak güçlenmelerine alan açan önemli bir dayanışma ve öğrenme zemini



Çözüm

Köy ve kırsal mahallelerde görev yapan öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığın, ancak birlikte öğrenme ve dayanışmaya dayalı yapılarla aşılabileceğine inanıyoruz. Öğretmenlerin mesleki, kişisel ve sosyal paylaşımlarda bulunabilecekleri; meslektaşlarıyla düzenli etkileşim hâlinde kalabilecekleri alanların, hem öğretmenin iyi olma hâlini hem de eğitimin niteliğini güçlendirdiğini görüyoruz. Bu nedenle KODA olarak, kırsalın kendine özgü yaşam ve eğitim koşullarıyla karşı karşıya kalan öğretmenlerin desteklenmesini önemli bir sorumluluk olarak ele alıyoruz.

Öğretmen Toplulukları, öğretmenlerin yerel koşullara özgü zorluklarla yalnız baş etmeye çalışmak yerine, birbirlerinden güç aldıkları bir dayanışma modelidir. Bu topluluklar aracılığıyla öğretmenlerin deneyimlerini paylaşabilecekleri, ihtiyaçlarını görünür kılacakları ve birlikte çözümler üretebilecekleri alanlar oluşturuyoruz. Böylece öğretmenler, yalnız olmadıklarını hissediyor; mesleki ve kişisel olarak destekleniyor. Peki nedir Topluluk dediğimiz şey birlikte bakalım.



1) Topluluk Nedir?

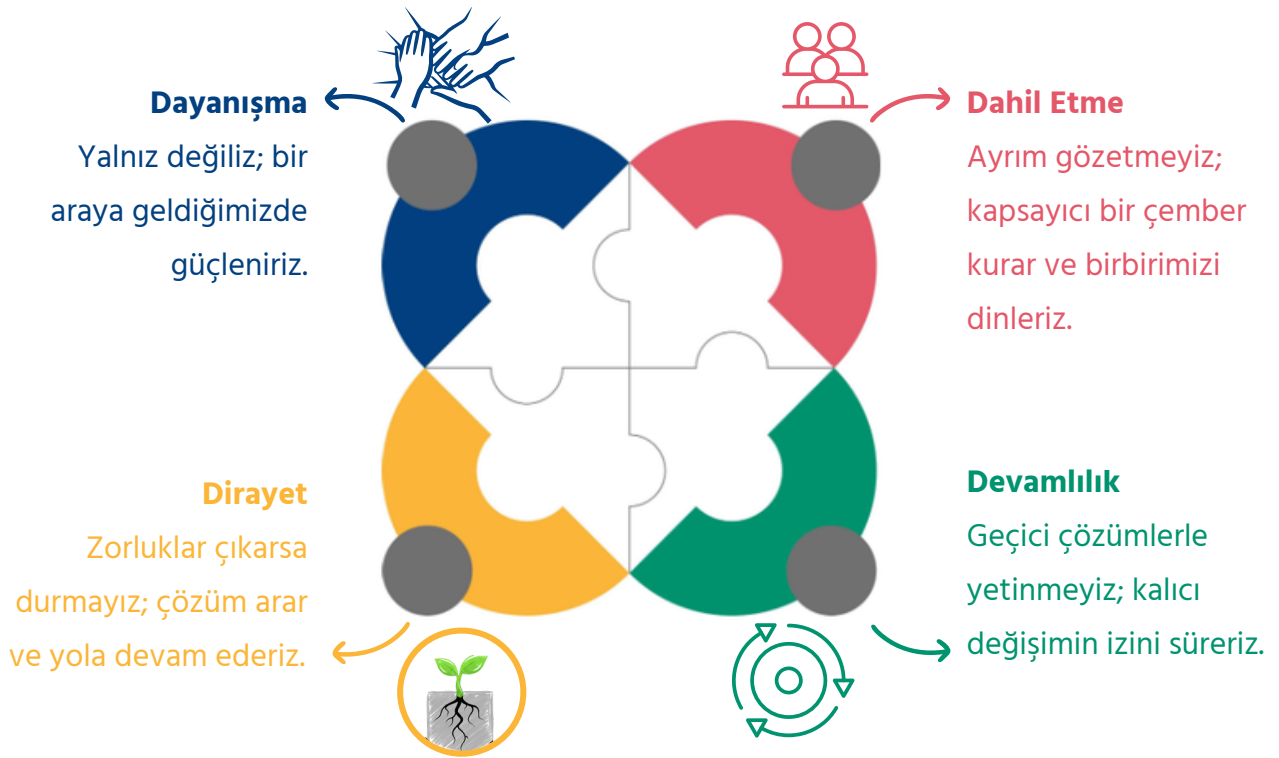
Bu rehberde topluluğu; **ortak bir amaç etrafında bir araya gelen, birbirini dinleyen, destekleyen, birlikte öğrenen ve üreten bir yapı** olarak ele alıyoruz. Bizim için topluluk, yalnızca bilgi paylaşımının yapıldığı bir alan değil; aynı zamanda duygusal bağların kurulduğu, güvenin ve sosyal dayanışmanın geliştiği bir ilişkiler ağıdır.

KODA ağındaki öğretmenlerle yürüttüğümüz saha gözlemleri ve izleme-değerlendirme çalışmaları gösteriyor ki; öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri ve sürece aktif olarak katılabildikleri ortamlar, bireysel gelişimi desteklediği kadar eğitim ortamlarını da dönüştürüyor. Öğretmen üzerinde oluşan olumlu değişim, doğrudan sınıfa ve çocuklara yansıyor.

Bu nedenle; öğretmenlerin birlikte öğrenerek, dayanışma içinde güçlenebildikleri **Öğretmen Toplulukları'nı** köyde eğitimin niteliğini artırmaya yönelik güçlü ve etkili bir model olarak görüyoruz.

Değerlerimiz

Her topluluk, bulunduğu yerelin ihtiyaçlarına göre şekillenir. Buna rağmen tüm topluluklarda ortaklaşan ve yolumuzu belirleyen bazı temel ilkeler bulunur. Bu ilkeler, toplulukların güvenli, kapsayıcı ve sürdürülebilir biçimde ilerlemesini destekler:



2) Öğretmen Toplulukları Programı

KODA olarak geliştirdiğimiz **Öğretmen Toplulukları Programı**, öğretmenlerin birlikte öğrenmesini ve birlikte dönüşmesini odağına alan bir yaklaşımla şekillendi. Bu program kapsamında kurulan topluluklar, gönüllülük esasına dayanır; belirli bir takvim çerçevesinde düzenli olarak bir araya gelir, ortak bir öğrenme gündemi oluşturur ve öğretmenler arasında sürekli bir etkileşim ve paylaşım alanı yaratır.

Bu programla; köy kırsal mahallelerde görev yapan öğretmenlerini bir araya getirerek, birbirleriyle bağ kurmalarını, dayanışmalarını güçlendirmelerini, mesleki ve sosyal etkileşimlerini artırmalarını ve ihtiyaç duydukları alanlarda birlikte gelişmelerini amaçlıyoruz. Öğretmen Toplulukları'nı öğretmenlerin yalnız olmadıklarını hissettikleri; deneyimlerini paylaşabildikleri ve çözüm üretme süreçlerini birlikte yürüttükleri alanlar olarak kurguluyoruz.

Öğretmen Toplulukları, yıl boyunca **Öğretmen Toplulukları Sorumluları (ÖTS)** olarak görev yapan kolaylaştırıcıların desteğiyle düzenli buluşmalar yapar. Bu buluşmalarda hem mesleki gelişimi destekleyen çalışmalar hem de sosyal bağları güçlendiren etkinlikler yer alır. 2017 yılından bu yana yürüttüğümüz bu program kapsamında, bugüne kadar **30 farklı bölgede** Öğretmen Toplulukları'nın kurulmasını sağladık.

Her öğretmen topluluğunda, kendileri de öğretmen olan, iki ÖTS görev alır. ÖTS'ler; buluşmaların planlanmasından gündemlerin oluşturulmasına, iletişimin sürdürülmesinden topluluk dinamiklerinin korunmasına kadar tüm sürece eşlik eder. Yerel bağlamı yakından tanıyan ÖTS'ler, merkezi bir otoriteye dayanmayan; yerelden güç alan ve öğretmen gelişimine eşlik eden sürdürülebilir bir topluluk modelinin temel taşlarından biridir.

Öğretmen Toplulukları sayesinde öğretmenler yalnızca bilgi paylaşmaz; birlikte üretir, duygusal bağlar geliştirir, sosyal destek ağı kurar ve kendi okul ortamlarını dönüştürme konusunda güçlenir. Şimdi, ÖTS'leri daha yakından tanıyalım.

3) Öğretmen Toplulukları Sorumlusu (ÖTS)

Her öğretmen topluluğunun sürdürülebilir, güvenli ve canlı bir öğrenme alanına dönüşebilmesi için bu sürece eşlik eden bir kolaylaştırıcı role ihtiyaç duyuyoruz. Öğretmen Toplulukları Sorumlusu (ÖTS) buluşmaları organize etmenin yanı sıra aynı zamanda dinleyen, yönlendiren, eşitliği gözetken ve topluluğun dinamizmini sürdüren bir kolaylaştırıcıdır.

Öğretmen topluluklarında her bölge için iki ÖTS görevlendirilir. Böylece sorumluluğun paylaşılması, karşılıklı destek ve programın sürdürülebilirliği sağlanır. ÖTS'ler, bulundukları bölgenin ihtiyaçlarını ve dinamiklerini en iyi bilen kişiler olarak, merkezi bir otoriteye dayanmayan; yerelden güç alan bir topluluk modelinin temel taşlarını oluşturur. ÖTS'ler; öğretmen gelişimine eşlik eden, katılımcı yapıyı koruyan ve sürekliliği gözetken liderlerdir. 2016 yılından bu yana Türkiye genelinde **80'in üzerinde ÖTS** ile birlikte çalıştık.

Program faaliyetlerine 2017 yılında başladığımız ilk dönemde, Şanlıurfa Harran'da süreci KODA ekibinin koordinasyonu ve saha ziyaretleriyle yürüttük. Ancak programı daha fazla bölgede yaygınlaştırmak istediğimizde, bunun ancak yerelde kolaylaştırıcı öğretmenlerin desteğiyle mümkün olabileceğini gördük. Bu doğrultuda attığımız adımlarla, 2020 yılından bu yana her yıl ortalama ÖTS'lerin ortalama %50'si ikinci ve üçüncü yıllarında da bu rolü sürdürdü. Şimdiye dek toplam 80 ÖTS ile birlikte yol aldık.

Topluluktan ayrılan ÖTS'lerle yaptığımız görüşmelerde ise ayrılma nedenlerinin çoğunlukla başka bir bölgeye tayin, yerel il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden yeterli destek görememe hissi, mesleki yoğunluk ve özel yaşam-iş dengesi olduğunu gördük. Son beş yılın ÖTS sayıları şöyle:

2020–2021: **42 ÖTS**

2021–2022: **30 ÖTS**

2023–2024: **31 ÖTS**

2022–2023: **33 ÖTS**

2024–2025: **27 ÖTS**

3.1) ÖTS Seçim Süreci

ÖTS seçiminde önceliğimizi, **sınıf öğretmeni** olan ve **en az iki yıl mesleki deneyime sahip** adaylara veririz. Geçmişte, nadir de olsa, ana sınıfı öğretmenleri de bu rolü üstlendi. Eğer bir topluluk için sınıf öğretmenlerinden başvuru gelmezse, ana sınıfı öğretmenleri arasından da seçim yapabiliriz.

Adayları değerlendirirken yalnızca mesleki geçmişlerine değil; motivasyonlarına, topluluğa liderlik ve kolaylaştırıcılık yapma potansiyellerine ve KODA ekibi ile sorumluluğu paylaşacakları diğer ÖTS'lerle uyumlu çalışma becerilerine de bakarız. Seçilecek adayların, yaz dönemlerinde gerçekleştirdiğimiz **çevrim içi Temel Eğitim Programı (TEP)** ile **yüz yüze ÖTS kampına** katılmayı kabul etmeleri ön koşulumuzdur.

Bir önceki yıldan devam eden topluluklar için önceliği, hâlihazırda bizimle çalışan ÖTS'lere veririz. Bahar döneminde ve/ya yaz başında, tüm ÖTS'lerle iletişime geçerek bir sonraki yıl devam edip etmeyeceklerini sorarız. Devam edemeyecek ÖTS'lerin yerine yeni adaylar ararız. Bu süreçte, ilgili toplulukların WhatsApp gruplarında ve KODA'nın sosyal medya hesaplarında başvuru formlarımızı paylaşıyoruz.

Gelen başvuruları, Öğretmen Toplulukları ekibi ve mevcut ÖTS'lerle birlikte değerlendiririz. İlk elemeyen geçen adaylarla bireysel çevrim içi görüşmeler yaparız. Görüşmesi olumlu geçen adayları, yaz başında çevrim içi olarak gerçekleştirdiğimiz Temel Eğitim Programı'mıza (TEP) davet eder; TEP süresince yaptığımız gözlemler doğrultusunda birlikte çalışacağımız ÖTS'leri belirleriz.

Yeni bölgelerde ÖTS belirlerken farklı yöntemler izleriz. Bazı durumlarda TEP öncesinde genel bir duyuru yaparak başvuruları değerlendirir, bazı durumlarda ise bölgede daha önce birlikte çalıştığımız bir ÖTS'ye doğrudan teklif götürürüz. Eğer bölge, TEP ve yaz kampı sonrasında oluşturulduysa; o bölgede daha önce görev almış bir ÖTS olup olmadığına bakarız. Yoksa yakın bölgelerdeki ÖTS'lerle iletişime geçeriz. Örneğin, 2023–2024 döneminde 6 Şubat Kahramanmaraş Depremleri sonrası ek bir fon desteğiyle Adıyaman Tut'ta yeni bir topluluk kurduk.

Bölgede aktif bir ÖTS bulunmadığı için, yakın bir bölgede yaşayan çevrim içi topluluğumuz ÖTS'sine teklif götürdük ve kabul etmesiyle birlikte süreci başlattık.

Görev süresi konusunda ise ÖTS'leri mümkün olduğunca devamlılığa teşvik ederiz. Her yıl, sahadan öğrendiklerimiz doğrultusunda ÖTS seçim kriterlerimizi yeniden ele alır ve güncelleriz.

3.2) ÖTS'lere Yönelik Destek Süreci

ÖTS'lerin bu rolü yalnız kalmadan, güvenle ve sürdürülebilir biçimde yürütebilmeleri için kapsamlı bir destek süreci yürütüyoruz.

Bu süreç, KODA ekibi tarafından yürütülen çevrim içi ya da yüz yüze **Oryantasyon Kampı** ile başlar. Oryantasyonda programın yapısı, beklentiler ve mevcut kaynaklar paylaşılır; ÖTS El Rehberi ve ilgili materyaller aktarılır.

Yıl boyunca tüm ÖTS'lerle **yılda üç kez çevrim içi ÖTS Destek Buluşmaları** gerçekleştiririz. Bu buluşmalarda yerel uygulamalar ve deneyimler paylaşılır, uzman konuklar aracılığıyla kolaylaştırıcılığı destekleyen içerikler sunulur. Program esnek bir yapıya sahip olduğu için, ihtiyaç duyulması hâlinde ek buluşmalar da planlarız.

Buna ek olarak, **sürekli birebir destek** sunarız. Düzenli odak grup görüşmeleri, form yanıtlarının takibi ve ihtiyaca göre yapılan bireysel görüşmelerle ÖTS'lerin gelişim süreçlerinde yalnız kalmamalarını sağlarız. Bu sayede hem ÖTS'lerin bireysel kapasitelerini güçlendirir hem de programın niteliğini birlikte koruruz.

4) Topluluklar Nerelerde Kuruluyor?

Yeni bir Öğretmen Topluluğu kurulacak bölgeleri belirlerken, tek bir ölçüte değil; sahadan gelen talepleri, bölgesel ihtiyaçları, yerel bağlamı ve KODA'nın genel stratejik yönelimini birlikte değerlendiririz. Amacımız, öğretmen topluluklarını yalnızca sayıca artırmak değil; anlamlı, sürdürülebilir ve bulunduğu yerde karşılık bulan yapılar kurmaktır.

4.1) Topluluk Sayısını Belirleme Süreci

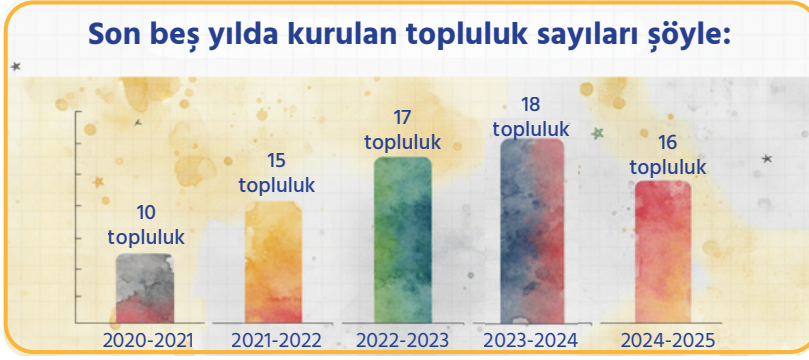
Her bahar döneminde, bir sonraki eğitim-öğretim yılında kaç toplulukla yola devam edeceğimizi planlarız. Bu planlamayı yaparken; KODA'nın genel stratejisi, mevcut finansal kaynakları, ekip kapasitesi ve devam eden iş yükünü birlikte ele alırız. Bu çerçevede üç temel soruya odaklanılırız:

1. Bu yıl yeni bölgelere yaygınlaşmayı mı önceliklendirelim?
2. Mevcut bölgelerde derinleşmeyi mi hedefleyelim?
3. Bölgesel çeşitliliği gözetererek daha dengeli bir dağılım sağlayabilir miyiz?

Bu sorulara yanıt ararken şu üç ana kriter yol göstericimiz olur:

1. KODA'nın genel stratejisine uyum
2. Mevcut bütçe imkânları
3. Ekip kapasitesi ve iş yükü

Bu değerlendirme sürecini, eğitim koordinatörü başta olmak üzere ilgili ekip üyeleriyle (diğer öğretmen programları çalışanları, ÖTS'ler ve izleme-değerlendirme uzmanı) birlikte yürütürüz. Nihai karar, Öğretmen Toplulukları ekibi tarafından alınır.



Son 5 yılda topluluk sayısındaki artış, bu yapıya duyulan büyük ihtiyacı gösteriyor.

4.2) Bölge Seçerken Nelere Dikkat Ediyoruz?

Topluluk kurulacak bölgeleri belirlerken öncelikle, katılımcı sayısının yüksek olduğu; il/ilçe Milli Eğitim Müdürlükleriyle güçlü ilişkiler kurabildiğimiz ve programın etki hedeflerine ulaştığını gözlemlediğimiz bölgeleri dikkate alırız. Bu bölgelerde oluşturduğumuz etki alanının güçlenmesini, daha fazla öğretmene ulaşmayı ve yakaladığımız etkinin sürdürülebilir olmasını önemseriz.

Bunun yanı sıra, görev yeri değişen bir ÖTS'nin yeni bölgesinde topluluk kurma talebi olması durumunda bu başvuruyu ayrıca değerlendiririz. Yerelde hâlihazırda bir bağ ve deneyim olması, topluluğun daha sağlam bir zeminde kurulmasına katkı sağlar.

İl veya ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden gelen davetler ya da iş birliği talepleri ile KODA'nın başka bir programının aktif olarak yürütüldüğü bölgeler de karar sürecinde dikkate aldığımız durumlardandır. Bu tür bölgelerde topluluk kurmak, mevcut etkiyi derinleştirme ve programlar arası bağ kurma açısından önemli fırsatlar sunar.

İlgili il veya ilçeye atanan yeni öğretmen sayısı da bizim için önemli bir göstergedir. Bununla birlikte, **afetten etkilenmiş bölgeleri** öncelikli olarak ele alır; bu bölgelerde öğretmenlerin dayanışma ve destek ihtiyacını özellikle gözetiriz.

Son olarak, fon/hibe desteği ile programa katkı sunmak isteyen kurumların hâlihazırda faaliyet gösterdiği şehirleri de değerlendiririz. Bu tür iş birlikleri, toplulukların yerelde daha güçlü desteklenmesine olanak tanır.

4.3) Bazı Bölgelerde Neden Devam Etmiyoruz?

Bazı durumlarda, mevcut öğretmen topluluklarıyla devam etmemeyi tercih ettiğimiz de olur. Örneğin Bursa ve Muğla'da, coğrafi dağılım nedeniyle öğretmenlerin fiziksel olarak bir araya gelmekte zorlandığını; bunun da buluşmalara katılımı olumsuz etkilediğini gözlemledik. Bu bölgelerde farklı yöntemler denememize rağmen katılımın artmadığını gördük.

Benzer şekilde, Şanlıurfa Harran ve Birecik'te topluluk faaliyetleri birkaç yıl üst üste sürmesine rağmen katılımın sınırlı kaldığı dönemler yaşandı. Bu gibi durumlarda, mevcut kaynakları daha etkili kullanabilmek ve başka bölgelere alan açabilmek adına toplulukları sonlandırma kararı aldık.

Bu süreçlerde, katılımcıları ve ilgili Milli Eğitim Müdürlüklerini bilgilendirir; öğretmenlerin KODA ağıyla bağlarının kopmaması için **onları çevrim içi Öğretmen Topluluklarına davet ederiz**. Böylece yüz yüze topluluk sona erse bile, dayanışma ve öğrenme bağlarının devam etmesine alan açarız.

5) Katılımcılar

Öğretmen topluluklarının güçlü ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşması, doğru öğretmenlere ulaşmakla başlar. Biz, yeni bir bölgede topluluk kurma kararı aldığımızda süreci yalnızca bir duyuru çalışması olarak değil; **yerel bağlamı anlama ve güven inşa etme** süreci olarak ele alırız.

Bu nedenle ilk adımda saha araştırmaları yapar, yerel paydaşlarla görüşür ve bölgenin ihtiyaçlarını birlikte analiz ederiz. Öğretmenlerin yaşadıkları koşulları, beklentilerini ve mevcut imkânlarını gözetmeden kurulan yapıların uzun soluklu olmayacağını biliriz.

5.1) Duyuru ve Tanıtım Süreci

Öğretmen topluluklarına katılım sürecini, **gönüllülük esasına dayalı**, açık ve şeffaf bir biçimde yürütürüz. Öğretmenlerin sürece kendi istekleriyle dahil olmaları, hem topluluğun niteliğini hem de programın sürdürülebilirliğini doğrudan etkiler. Bu nedenle katılım çağrılarını, öğretmenlerin kendilerini bu yapının bir parçası olarak hissedebilecekleri bir dille hazırlarız.



5.2) Duyuru Takvimi

Katılım çağrısını genellikle **Ağustos ayında** yaparız.

Eylül ayında ikinci bir duyuru ile süreci hatırlatırız.

Bu dönemde, mümkün olduğunca çok öğretmene ulaşabilmek için duyuruları düzenli aralıklarla tekrar ederiz.

5.3) İçerik ve Görsel Dil

Duyuru ve tanıtım materyallerini, öğretmenleri bilgilendiren ve katılıma teşvik eden bir anlayışla hazırlarız. KODA'nın kurumsal renklerini kullanır; program faaliyetleri sırasında çekilen fotoğraflara ve daha önce topluluklara katılan öğretmenlerin deneyimlerine yer veririz. İçeriklerimizi bilgilendirici, samimi ve güven veren bir dille kurgularız.



5.4) Gönüllü Destek Örneği: Kilis

2023 yılında Kilis bölgesinde başvuru sayısının düşük olması üzerine, gönüllü bir ekip bölgede yer alan kırsal okulların iletişim bilgilerine ulaştı. Okullarla doğrudan iletişime geçerek programı tanıttı ve öğretmenlerle başvuru formunu paylaştı. Bu tür yerel girişimlerin, özellikle ulaşımın ve iletişimin zor olduğu bölgelerde sürecin başarısı açısından kritik bir rol oynadığını görüyoruz.

5.5) Katılımcıların Belirlenmesi

Katılımcı seçim sürecini, programın hedefleriyle uyumlu olacak şekilde yürütürüz ve sürecin adil, açık ve şeffaf olmasına özen gösteririz. Bu süreçte şu ilkelere dikkat ederiz:

- Her öğretmen topluluğunda **en fazla 40 katılımcı** yer alır.
- Önceliği **köy ve kırsal mahallelerde görev yapan sınıf öğretmenlerine** verilir.
- İl ve ilçe merkezlerinde çalışan öğretmenler ile branş öğretmenlerinin oranını **%20 ile (en fazla 8 kişi)** sınırlarız.
- Branş öğretmenleri arasında önceliği, köy ve kırsal mahallelerde görev yapan **ana sınıfı öğretmenlerine** verilir.
- Aynı öncelik sırasına sahip iki öğretmen arasında seçim yapılması gerektiğinde, mesleki deneyimi daha az olan öğretmeni tercih ederiz.

Bu yaklaşımımızla, özellikle **erken kariyer dönemindeki öğretmenlerin** desteklenmesini ve mesleki yolculuklarının başında güçlü dayanışma ağlarıyla buluşmalarını amaçlarız.

6) Öğretmen Toplulukları Programı Kaynakları ve Bütçe Kullanımı

Öğretmen Toplulukları Programı'nı, şeffaflık ve sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda planlanan bir kaynak ve bütçe yapısıyla yürütürüz. Program, **2024–2027** dönemi için **Kahane Vakfı** ve **Dalyan Vakfı** tarafından kısmi olarak desteklenmektedir. Önceki yıllarda tamamen fonlanan programın kalan bütçe ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli kaynak geliştirme çalışmalarımıza devam ederiz.

Kaynak geliştirme süreçlerimizi; yurt içi ve yurt dışındaki vakıf ve özel sektör kurumlarıyla yürüttüğümüz görüşmeler, bağış ve koşu kampanyaları gibi farklı yöntemler üzerinden sürdürürüz. Tüm bu süreçleri, fon verenlerle ve paydaşlarla kurduğumuz ilişkiler, KODA'nın iş birliği politikaları ve mevcut koşullar çerçevesinde değerlendirir; kararlarımızı bu bütünlük içinde alırız.

6.1) Öğretmen Toplulukları Bütçesinin Kullanımı

Topluluk faaliyetleri kapsamında yapılacak harcamalar için, her bölgede görev yapan ÖTS'lerden birine **yılda iki kez**, standart birim fiyatlar üzerinden hesaplanmış **ön ödeme** yaparız. Bu ödemeleri, gider pusulası karşılığında gerçekleştiririz.

Buluşmaların ardından, ÖTS'ler yapılan harcamalara ilişkin belgelerin görsellerini KODA ekibiyle paylaşır. Yıl sonunda kullanılmayan bir bütçe kalması durumunda, bu tutar ÖTS tarafından KODA'ya **bağış** olarak iade edilir. Bu yaklaşımı, kaynakların ortak bir sorumlulukla ve şeffaf biçimde yönetilmesini sağlayan bir ilke olarak benimseriz.

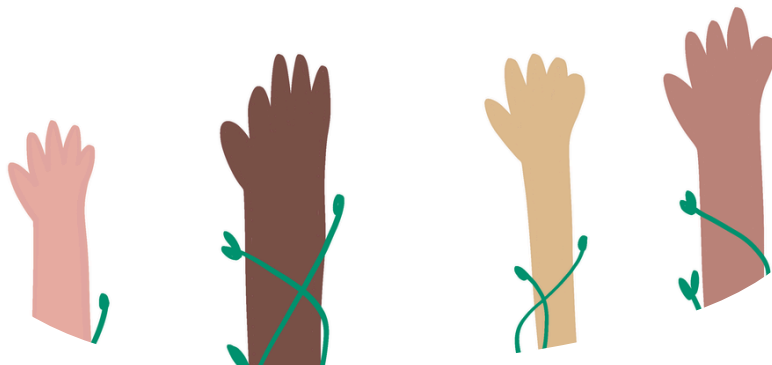
6.2) Eğitim Giderleri

Topluluk faaliyetleri kapsamında davet edilen eğitimcilerin şehir dışından gelmesi gereken durumlarda, **şehirlerarası ulaşım, konaklama ve yemek giderlerini** program bütçesinden karşılarız. Eğitimcilere ilişkin tüm organizasyon ve ödeme süreçleri, KODA ekibi tarafından yürütülür. Böylece ÖTS'lerin bu süreçte ek bir yük üstlenmemesini ve kolaylaştırıcılık rollerine odaklanabilmelerini sağlarız.



Bu kaynak ve bütçe planlaması; bir yandan programın sürdürülebilir biçimde devam edebilmesini, diğer yandan ÖTS'lerin gönüllülük temelinde sundukları emeklerin desteklenmesini mümkün kılacak şekilde yapılandırılmıştır.

Şimdi, tüm bu süreçlerin **uygulama adımları** ile devam edelim.



Uygulama Süreci:

Adımlar, Araçlar ve Sürdürülebilirlik

Bu bölümde, Toplulukları sahada nasıl yürüttüğümüzü, kullandığımız araçları ve sürekliliği destekleyen yaklaşımımızı paylaşıyoruz. Amacımız, her bölgenin kendi koşullarına uyarlanabilen ama ortak bir çerçeveye sahip bir uygulama dili oluşturmak.

1) Toplulukların Yürütülmesi

Katılımcı listeleri netleştikten sonra, listeleri ÖTS'lerle paylarız. Sürecin sağlıklı başlaması için ilk temasın ÖTS'ler tarafından kurulmasını önemseriz.

ÖTS'ler her katılımcıyla birebir telefon görüşmesi yapar. Bu görüşmede kendilerini tanıtır, ilk buluşma bilgilerini paylaşır ve katılımcının motivasyonunu ve sürece bağlılığını teyit eder. Birebir görüşmeler tamamlandıktan sonra topluluk için bir WhatsApp grubu oluşturulur.

Süreç boyunca iletişimi ve desteği güçlendirmek için üç farklı WhatsApp grubu kullanırız:

- Tüm bölgelerdeki ÖTS'lerin ve KODA ekibinin yer aldığı ortak grup,
- Her topluluk için, o topluluğun ÖTS'leri ile KODA ekibinin yer aldığı küçük grup,
- Her topluluk için, ÖTS'ler, KODA ekibi ve topluluk katılımcılarının yer aldığı grup.

Bu kanallar üzerinden bilgilendirme yapar, yönlendirme sunar ve sürekli destek sağlarız. Toplulukların sürdürülebilirliği, düzenli ve anlamlı buluşmalarla sağlanır. Her buluşmanın, öğretmenlerin gündelik pratiklerinden gelen deneyimleri paylaşabilecekleri ve ortak öğrenmeyi teşvik eden bir yapıda olmasını hedefleriz. Buluşmalar kimi zaman tematik (örneğin kırsalda veli ilişkileri), kimi zaman serbest paylaşım şeklinde ilerleyebilir.

Bu süreçte ÖTS'nin temel kolaylaştırıcılık rolü şunları içerir:

- Esneklik ve kapsayıcılığı sağlamak,
- Sessiz kalan katılımcıları sürece dahil etmek,
- Zamanı verimli kullanmak,
- Güvenli bir paylaşım ortamı yaratmak.

Kolaylaştırıcılığın zaman içinde değişebilen bir rol olduğunu da hatırlarız. Bu rolün yalnızca ÖTS'ye ait olmadığı; topluluk içinde paylaşarak güçlenebileceği fikrini görünür kılmak isteriz. Uygun olduğunda diğer katılımcıları da bu alana teşvik eder; yıl sonunda kolaylaştırıcılık açısından öne çıkan öğretmenleri KODA ekibiyle paylarız. Zaman içinde bu rolün farklı öğretmenlere devredilmesi de mümkün olabilir.

Katılımcı devam takibi ve topluluktan çıkarılma sürecini ise şeffaf ve öğretmenle iletişim içinde yürütürüz:

- ÖTS'ler her buluşma için yoklama alır ve KODA ekibiyle paylaşır.
- Üst üste iki buluşmaya katılmayan öğretmenler listelenir ve ilgili ÖTS'lerle paylaşılır.
- ÖTS'ler bu öğretmenlerle iletişime geçerek durumu anlamaya çalışır.
- Geçerli bir mazereti ve devam etme isteği olan katılımcılar toplulukta kalır.
- Geçerli bir mazereti olmayan ve sürece devam etmek istemeyen katılımcılar, topluluktan çıkarılır. Bu durumda yedek başvurular değerlendirilir.

2) Topluluk Sözleşmesi

Topluluk buluşmalarını, birlikte düşünmenin, deneyim paylaşımının ve ortak öğrenmenin gerçekleştiği güvenli alanlar olarak kurgularız. Bu alanların “biz” duygusunu güçlendirmesi, aidiyet hissini beslemesi ve katılımcılar arasında anlamlı bağlar kurması için ilk buluşmada birlikte bir **Topluluk Sözleşmesi** oluştururuz.

Her buluşmanın genel akışını dört ana parça olarak düşünürüz:

- Açılış çemberi
- Ortak öğrenme bölümü
- Yansıtma
- Kapanış

Açılış çemberinde katılımcılar duygu durumlarını ya da gündemlerini paylaşır. Ortak öğrenme bölümünde belirlenen bir konu üzerine birlikte düşünülür, deneyimler konuşulur veya çözüm üretme etkinlikleri yapılır. Ardından o günün kazanımları, zorluk yaşanan alanlar ve öneriler değerlendirilir. Kapanışta duygular paylaşılır ve bir sonraki buluşmaya dair küçük planlamalar yapılır.

Uygulama: İlk buluşmada kolaylaştırıcılığı ÖTS yürütür ve sözleşmeyi birlikte kurmak için gruba şu çağrıyı yapabilir:

“Bu yıl boyunca birlikte olacağımız bu topluluğun bizim için güvenli, verimli ve keyifli bir öğrenme alanı olması için sizce nelere ihtiyaç var? Bu topluluğun hangi değerler ve ilkelerle şekillenmesini istersiniz? Gelin, bu yolculukta birlikte el sıkışacağımız ilkeleri konuşalım. Bunları bir sosyal kontrat ya da topluluk anlaşması gibi düşünebiliriz. Hepimizin içine sinecek ve uygulamaya geçirebileceğimiz bir içerik olması önemli.”

Katılımcıların verdiği yanıtları önce ÖTS tekrar eder. Uzun, karmaşık veya olumsuz ifadeler varsa, öğretmenin ihtiyacını koruyarak daha sade ve olumlu bir “biz” diline dönüştürür. Örneğin “Sınıfta ses çıkartılmasın.” ifadesini “Buluşmalarımızda sessiz bir ortamın olmasına özen gösteririz.” şeklinde yeniden ifade eder. Bu dönüşüm sırasında, cümleyi söyleyen kişiye “Bu ifade sizin ihtiyacınızı karşılıyor mu?” diye sorar; ardından tüm gruba bu ilkenin herkes için geçerli olup olmadığını danışır. İtirazlar gelirse dinler, alternatifleri toplar. Üzerinde uzlaşamayan bir madde olursa konuyu “park eder” ve gün sonunda tekrar ele alacağımızı paylaşır.

Üzerinde uzlaşılan tüm maddeler flipchart’a ya da tahtaya “**biz**” diliyle not edilir. Flipchart kullanılıyorsa, kağıt görünür bir yere asılır; her buluşmaya taşınır ve gerektiğinde güncellenebileceği hatırlatılır.

Topluluk Sözleşmesi’nde tüm topluluklar için standart olarak yer verdiğimiz maddeler:

- Birbirimizi dikkatle dinler, söz kesmeyiz.
- Zamanlamaya özen gösteririz.
- Odak noktasını koruruz.
- Farklı düşüncelere saygı duyarız.
- Her buluşma sonunda değerlendirme formunu doldururuz.
- Katılamayacağımız buluşmalar için önceden ÖTS’yi bilgilendiririz.
- Buluşmalara zamanında gelir, sonuna kadar kalırız.



Topluluk Sözleşmesinde ele alınabilecek diğer başlıklar şunlardır:

- **Ortak Değerler:** Saygı, eşit söz hakkı, gönüllülük, kapsayıcılık, çeşitlilik gibi değerlerin topluluğa yön vermesi sağlanır.
- **Katılım Süreci:** Topluluğa nasıl dahil olunur, katılımın düzenli olması neden önemlidir gibi sorular yanıt bulur.
- **Ayrılma/Çıkış Süreci:** Katılımcıların topluluktan ayrılma süreci şeffaflıkla tanımlanır.
- **Karar Alma Süreçleri:** Hangi konular birlikte kararlaştırılır, karar alma yöntemleri (fikir birliği, oylama vs.) birlikte belirlenir.

Topluluk sözleşmesi yalnızca bir metin değil, ortak inşa edilen bir güven ortamının temelidir. Katılımcılar arasında şeffaflık, karşılıklı sorumluluk ve ortaklaşma kültürünün gelişmesini sağlar. Topluluğa sonradan katılan herkesle de paylaşılır.

3) Çember Uygulaması

Her buluşmanın başlangıcında, katılımcılar arasında duygu paylaşımını ve eşitliği teşvik eden **çember uygulaması** yapılır. Çember, güvenli ve kapsayıcı bir öğrenme ortamı oluşturmak için temel bir araçtır.

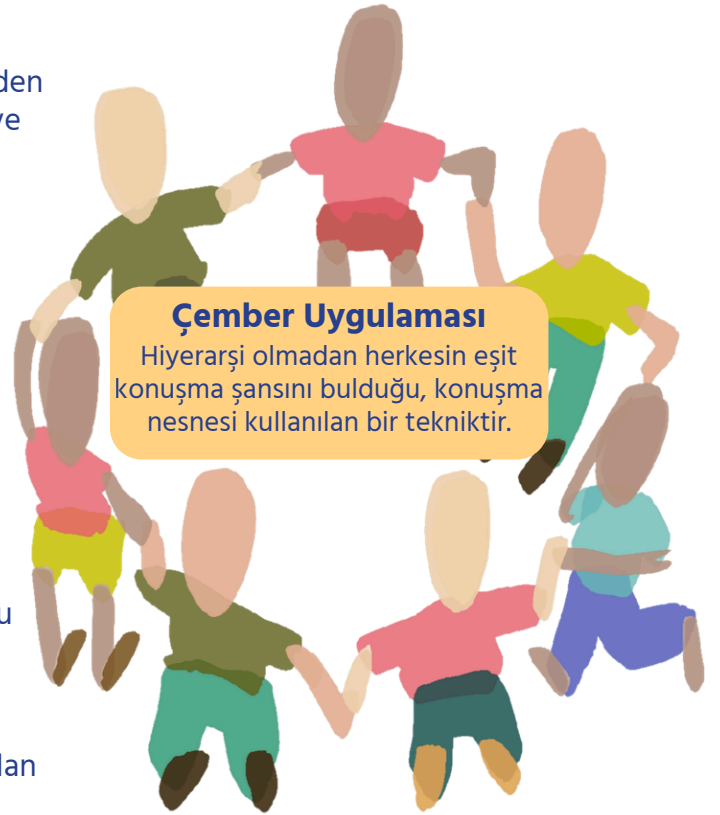
Uygulamayı şu şekilde başlatılır: “Günümüze birbirimizi duyarak başlamak istiyoruz. Bunun için ‘çember’ adını verdiğimiz bir uygulama yapacağız. Daha önce sınıfında uygulayan var mı?”

Ardından çemberin amacı açıklanır: “Herkesin eşit mesafede olduğu, hiyerarşinin olmadığı, dinlemenin temel olduğu bir paylaşım alanı, hiyerarşinin olmadığı, dinlemenin temel olduğu bir uygulama.” Burada amaç; duygularla bağ kurmak ve topluluk ruhunu güçlendirmektir.

Paylaşım akışında, elinde “konuşma nesnesi” olan kişi (top gibi elde taşınması kolay bir nesne olabilir) duygularını paylaşır.

Paylaşım bittiğinde nesne sıradaki kişiye geçer. Konuşmak istemeyen kişi “pas” diyebilir. Duygular sözle, şarkıyla, şiirle ya da hareketle ifade edilebilir. Çember tamamlandığında konuşmamış bir kişi varsa son söz hakkını ona verilir.

Kapanışta, her Öğretmen Topluluğu buluşmasının hem açılışında hem de kapanışında çember yapıldığı ve bu uygulamanın sınıfta bir rutin olarak da kullanılabileceği önerisi paylaşılır.



4) Topluluk Takvimi

Topluluk sürecindeki faaliyetleri, katılımcı öğretmenlerin aktif katılımına açık olacak biçimde tasarlarız. Bu faaliyetlerin önceden planlanmasını ve öğretmenlere en az 10 gün önceden bilgi verilmesini esas alırız.

Her buluşmada yalnızca bilgi aktarımını değil; sosyal bağları ve topluluk olma hâlini güçlendirmeyi hedefleriz. Bu nedenle fiziksel aktivite, oyun ve paylaşım alanı barındıran yapıları tercih ederiz.



Toplulukların sürdürülebilirliği, düzenli, anlamlı ve katılımcı odaklı buluşmalar ile sağlanır. Bu buluşmalar, öğretmenlerin gündelik deneyimlerini paylaşabilecekleri ve ortak öğrenmeyi besleyen bir zeminde gerçekleşir.

1. Buluşma – Tanışma ve İhtiyaç Analizi Toplantısı:

İlk buluşmada öğretmenler bir araya gelir; karşılaştıkları sorunları, gündemlerini paylaşır ve ihtiyaçlarını belirler. Katılımcı öğretmenler, program ekibi tarafından belirlenen buluşma mekânına önceden bilgilendirilerek davet edilir. Bu buluşma, KODA ekip üyesinin yürütücülüğünde standart bir akışla ilerler. Akış; öğretmenlerin kendilerini tanıtmalarına, diğer katılımcılarla kaynaşmasına ve topluluk içinde aidiyet hissetmesine yönelik olarak tasarlanır.

2., 3. ve 4. Buluşmalar – Eğitim buluşmaları:

Bu buluşmalarda, öğretmenlerin belirlediği öncelikli konular doğrultusunda eğitimler düzenleriz. KODA eğitimleri bölgeye giderek topluluk buluşma mekânında yüz yüze eğitim gerçekleştirir. Eğitim içerikleri etkileşimi yüksek ve çember kültürüne uygun biçimde hazırlanır. Buluşma öncesinde eğitimleri topluluk hakkında bilgilendirir; içeriğin ihtiyaçlara uygun tasarlanması için destekleriz. ÖTS'ler; eğitmeni buluşma öncesinde, sırasında ve sonrasında destekler.

5. Buluşma – Gönüllü Etkinlikler:

Topluluk üyeleri arasındaki sosyal bağları güçlendirmek amacıyla gönüllü etkinlikler gerçekleştirilir. Etkinliklerin içeriğini topluluk üyeleri belirler. Mahalle ve okul ziyaretleri, atölyeler, piknik, bilgi ve denetim paylaşımı gibi farklı formatlar kullanılabilir. Bu süreçte KODA ekibi ve topluluk tarafından belirlenen ÖTS'ler topluluğa destek olur ve yönlendirme yapar.

6. Buluşma – Değerlendirme ve kapanış:

Son buluşmada öğretmenler yıl boyunca edindikleri deneyimleri paylaşır, programa dair geri bildirim verir ve bir sonraki seneye ilişkin beklentilerini iletir.

5) ÖTS'lerin Yıllık Rol ve Sorumlulukları

Topluluk sürecinin yürütülmesinde ÖTS'ler aktif ve çok yönlü bir rol üstlenir.

ÖTS'lerle iletişimde WhatsApp grupları temel aracımızdır. Tüm ÖTS'lerin yer aldığı ortak grupta bilgilendirmeler, fikir alışverişleri ve kaynaşmayı destekleyen içerikler paylaşırız. Ayrıca her topluluk için, KODA ekibi ve o topluluğun ÖTS'lerinin yer aldığı küçük gruplarla daha canlı ve hızlı bir iletişim yürütürüz.

Buluşma öncesinde:

-  Aylık buluşma planlamasını yapmak ve duyurmak
-  Mekânı düzenlemek
-  Milli Eğitim Müdürlüğünü davet etmek
- Oturma düzenini planlamak
-  İkram ve eğitim malzemelerini temin etmek
-  Eğitimle iletişim kurmak ve ihtiyaçlarını karşılamada destek olmak

Buluşma günü:

-  Kolaylaştırıcılık yapmak
-  Eğitime destek olmak
-  Katılımcı takibini yapmak
-  Fotoğraf çekmek
-  Katılım ve fotoğraf izin formlarını toplamak
-  Katılım çizelgesi tutmak

Süreç boyunca:

-  Devamsız katılımcıları değerlendirmek
-  Yeni katılımcıların sürece dahil olmasına destek olmak
-  Buluşmalarda gelen geri bildirimleri toplamak ve KODA ekibine iletme
-  Gerekli evrak ve belgeleri KODA ekibiyle paylaşmak

6) KODA Ekibi Saha Ziyaretleri

Yıllık planlamada belirlediğimiz seyahat sayısına göre, Öğretmen Toplulukları ekibi saha ziyaretleri yapar. Bu ziyaretlerde il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerini ziyaret eder, ÖTS'lerle birebir görüşme yapar ve bir topluluk etkinliğine katılır.

Ziyaret edilecek bölgeyi belirlerken; bölgenin ya da ÖTS'lerin yeni olması, yerelde kritik durumlar gözlemlememiz veya katılımcı sayısında artış ihtiyacı gibi durumları dikkate alırız.

7) Çevrim İçi Program Buluşmaları

Programın çevrim içi buluşmalarına; öğretmenler, ÖTS'ler, eğitmenler, KODA ekibi, fon verenler, iş birliği yapılan kurumlar ve il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin temsilcileri katılabilir.

Eğitim-öğretim yılı başında tüm paydaşların katılımıyla çevrim içi bir **“Hoş Geldin Buluşması”** yaparız. Bu buluşmada programı tanıtır, katılımcıları bilgilendirir ve kaynaşmayı destekleyen etkinlikler düzenleriz.

Yıl sonunda ise **“Kapanış Buluşması”** ile yılın çıktıları paylaşılır ve deneyimler değerlendirilir.

8) Geri Bildirim

Toplulukların canlı kalması, ancak düzenli geri bildirimle mümkündür. Biz, geri bildirim programın “ekstra” bir parçası değil; doğal işleyişinin ayrılmaz bir parçası olarak görürüz. Katılımcıların duygu, düşünce ve önerilerini rahatça ifade edebildiği bir ortam, topluluğun gelişimine doğrudan katkı sağlar.

Bu süreçte başlıca yöntemlerimiz:

- **Buluşma sonunda anlık geri bildirim:** “Bugün iyi giden şeyler nelerdi?” ve “Neyi farklı yapabiliriz?” gibi sorularla buluşmayı birlikte değerlendiririz.
- **Süreç değerlendirme formları:** Her buluşma sonrasında, içeriğe göre hazırlanmış olan değerlendirme formları topluluk deneyimine dair genel eğilimleri anlamamıza yardımcı olur. Bu formlar; hedef grup olan ÖTS'ler, katılımcılar ve eğitmenler için özel hazırlanır.
- **Ön test-son test:** Programın başında ve sonunda yapılan uygulamalarla bilgi, tutum ve beceri değişimini takip ederiz.
- **Odak grup görüşmeleri:** Derinlemesine içgörü elde edebilmek için az sayıda katılımcıyla gerçekleştirilen bu görüşmeler; programın niteliğini geliştirmemize katkı sunar.
- **Açık kapı yaklaşımı:** Katılımcıların diledikleri zaman ÖTS'ye veya program ekibine düşünce ve ihtiyaçlarını iletebileceği bir iletişim zemini kurarız.

Toplanan geri bildirimleri somut uygulama adımlarına dönüştürürüz. Program ekibi form yanıtlarını düzenli analiz eder; ihtiyaç duyulan değişimleri zamanında hayata geçirir. İzleme-değerlendirme uzmanımız süreci düzenli raporlarla takip eder ve ilgili paydaşlarla paylaşır. ÖTS'lerle bu süreci daha sık ve detaylı yürütürüz. Böylece hem topluluklar hem de program sürekli olarak gelişir ve katılımcıların ihtiyaçlarına duyarlı kalır.

9) Aidiyet Hissi

Aidiyet duygusu, bir topluluğun güçlü ve sürdürülebilir olmasının temel taşıdır. Bu nedenle programın tüm aşamalarını aidiyeti besleyecek biçimde tasarlarız.

Aidiyeti güçlendirmek için kullandığımız yaklaşımlar:

- **Süreklilik:** Topluluklar belirli aralıklarla ve düzenli olarak buluşur. Bu buluşmalar, topluluk içinde tanışıklık ve güvenin gelişmesini sağlar.
- **Tanım ve takdir:** Emekleri görünür kılarız. KODA internet sitesinde yer verme, sosyal medya paylaşımları ve dönem sonunda teşekkür belgesi iletme gibi yöntemler kullanırız.
- **Birlikte karar alma:** Kararları mümkün olduğunca katılımcılarla birlikte alırız. Kararlara katılım, katılımcıların topluluğu sahiplenmesini destekler.
- **Paylaşım:** Topluluk üyeleri, deneyimlerini, duygularını ve bilgi birikimlerini paylaşabilecekleri alanlara sahiptir. Paylaşım, bağ kurmayı kolaylaştırır.
- **Psikolojik güvenlik:** Farklı düşüncelerin ifade edilebildiği, hatanın öğrenme olarak görüldüğü bir ortam kurarız. İnşa edilen güven, derinleşmeyi ve bağlılığı artırır.
- **Proje üretimi:** Katılımcıların kendi topluluklarında küçük projeler geliştirmelerini teşvik ederiz.

10) Devamlılık

Bir topluluğu kurmak kadar, devamlılığını sağlamak da önemlidir. Bizim devamlılık yaklaşımımız şu dayanaklar üzerinde yükselir:

- **İç motivasyon:** Topluluğun varlık nedeni, katılımcılar için anlamlıdır. Katılım gönüllülük esasına dayanır ve bu içsel motivasyon, topluluğun canlılığını korur.
- **Düzenli yapı:** Belirli bir takvime bağlılık, önceden belirlenmiş gündemler ve ortak araçların kullanımı topluluğun işleyişini kolaylaştırır ve devamlılığı destekler.
- **Destekleyici kolaylaştırıcılık:** ÖTS'nin süreci dengeli, kapsayıcı ve dikkatli bir şekilde yürütmesi topluluğun sağlıklı ilerlemesinde kilit rol oynar.
- **Gelişim ve uyum:** Düzenli geri bildirim ve değişime açıklık, topluluğun kendini yenilemesini sağlar.
- **Kaynak çeşitliliği:** Mali sürdürülebilirlik için kaynak çeşitliliğini önemseriz. Büyük vakıf desteklerinin yanı sıra yerel iş birlikleri, bölgesel etkinlikler ve yardımseverlik koşulları gibi katılımcı destekli kampanyalar buna örnektir.

Yerelde görünürlüğün artması, il/ilçe Milli Eğitim Müdürlükleriyle kurulan ilişkiler ve programın bilinirliği de devamlılığı güçlendirir. Bu nedenle yeni modeller geliştirmek ve denemek bizim için önemlidir. Örneğin 2024 yılında ÖTS'lerle bir çalıştay yaptık; uzman konukların katkılarıyla alternatif topluluk modelleri üzerine düşündük. Bu çalıştayda geliştirilen modellerden birinin 2025–2026 döneminde pilot uygulanmasını gerçekleştirmeyi planlıyoruz.

Ayrıca farklı kurumlarla ortak topluluk yürütmeyi de önemli bir yöntem olarak görürüz. 2024–2025 döneminde Şanlıurfa'da **Suna'nın Kızları**, Adıyaman'da ise **Dayanışma İnsanları** ile yapılan iş birlikleri bu yaklaşımımızın somut örnekleridir.



11) İzleme ve Değerlendirme

Programın etkili, uyumlu ve geliştirici biçimde ilerlemesi için izleme-değerlendirmeye özel önem veririz. Bu süreci, değişim ve dönüşümleri takip eden; öğrenmeyi ve gelişimi destekleyen bir araç olarak kurgularız.

Başlıca izleme-değerlendirme araçlarımız:

- **Katılımcı anketleri:** Topluluk faaliyetleri sonrasında yapılan memnuniyet ve ihtiyaç anketleriyle katılımcıların görüşlerini alırız.
- **Topluluk gözlem formları:** ÖTS'lerin her buluşmadan sonra doldurduğu formlar, buluşma sürecine dair kısa ancak etkili bilgiler sunar.
- **Odak grup görüşmeleri:** Dönem ortasında ya da sonunda yapılan bu görüşmeler, topluluğun dinamikleri hakkında derinlemesine içgörü sağlar.
- **Etkileşim kayıtları:** WhatsApp, Zoom, Miro gibi araçlardaki iletişim ve etkileşimler üzerinden topluluk içi etkileşim düzeyini takip ederiz.

Bu yöntemlerle ihtiyaçları erken fark eder, ÖTS'lerin hangi alanlarda desteklenmesi gerektiğini görür ve toplulukların öz değerlendirme yaparak gelişim alanlarını netleştirmesine alan açarız.

12) Paydaş İlişkileri

Toplulukların gelişimi, hem iç dinamiklerle hem de dış paydaşlarla kurulan ilişkilerle güçlenir. Bu nedenle iki paydaş grubuyla yakın ilişki kurarız.

İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri (MEM):

- Protokol süreçlerini mümkün olduğunca erken başlatırız.
- ÖTS arayışı, katılımcı kabulü ve faaliyet planlamasının zamanında tamamlanmasını hedefleriz.
- MEM'deki kişi değişikliklerini takip etmek ve doğru kişilere ulaşmak için ÖTS'lerin yerel bağlantılarından destek alırız.
- Faaliyet ve izleme-değerlendirme raporlarını düzenli paylaşıyoruz.
- İhtiyaç duyulduğunda MEM'i KODA ekibi olarak ziyaret ederiz; yıl boyunca düzenli iletişimle ilişkiyi sıcak tutarız.

Bazı durumlarda resmi protokol olmasa da MEM'ler, duyuruların yaygınlaştırılması ve salon desteği gibi konularda katkı sunabilmektedir. Toplulukların hafta sonu gönüllülük esasına dayanması ise bazı bölgelerde bağımsız biçimde başlamayı da mümkün kılar. Bu esneklik, gelecekte tüm Türkiye genelinde yaygınlaşma potansiyeli taşır.

Gönüllü eğitimciler:

Toplulukların ihtiyaçlarına uygun eğitim başlıkları için gönüllü eğitimcilerle çalışırız:

- Eğitimcilerle başvuru formları veya iş birlikleri üzerinden ulaşırız.
- Eğitim öncesi oryantasyonla KODA yaklaşımını ve programın detaylarını paylaşıyoruz.
- Beklentileri, standartları ve uygulama çerçevesini net biçimde aktarır; **Eğitmenler için Prosedür Belgesini** paylaşıyoruz.
- Topluluk ihtiyaçlarına göre takvimi birlikte oluştururuz.



- Saha ziyaretlerinde ÖTS'ler eğitimcileri destekler; program ekibi de eğitimcilerle katılımcı geri bildirimlerini düzenli paylaşır.
- Dönem başında eğitimcilerle çevrim içi buluşur; açılış ve kapanış buluşmalarına eğitimcileri de davet ederiz.

Paydaş ilişkilerinde benimsediğimiz ilkeler:

- **Şeffaflık:** Amaç, işleyiş ve gönüllülük esaslarını açıkça paylaşırız.
- **Ortak üretim:** İlişkiyi yalnızca destek alma değil, birlikte üretme ve yol alma zemini olarak görürüz.
- **Yerel uyum:** Her ilişkiyi yerelin ihtiyaçlarına göre şekillendiririz.

Bu ilkeler doğrultusunda kurulan ilişkiler, toplulukların yerel ekosistemde daha görünür hâle gelmesini, gerektiğinde destek bulabilmesini ve uzun vadeli bir bağ kurmasını sağlar.

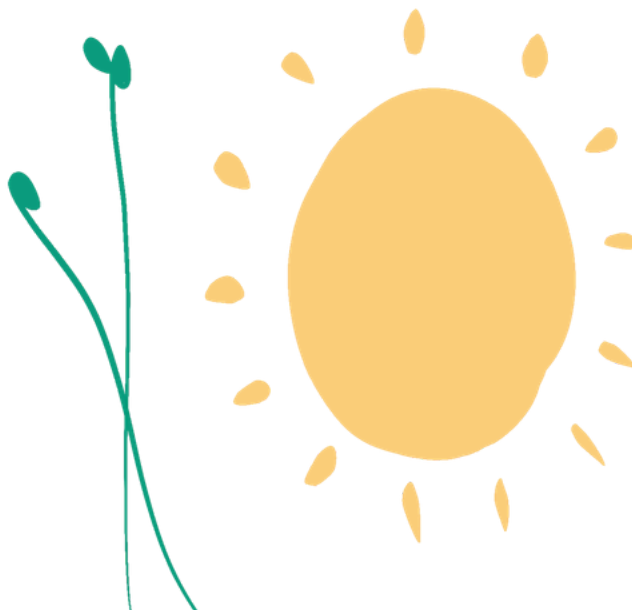
13) Geliştirme Alanları

Programı farklı dönemlerde ve farklı coğrafyalarda yürütmek, bize çok kıymetli öğrenimler kazandırdı. Bu öğrenimler hem uygulamayı geliştirmemize yardımcı oldu hem de geleceğe dair planlamalarımızı besledi.

Öne çıkan öğrenimlerimiz:

- **Topluluklar zamanla olgunlaşır:** İlk buluşmalarda çekingenlik olabilir; güvenli ortam kurulduğunda etkileşim güçlenir.
- **Kolaylaştırıcılık kritik bir roldür:** Etkili bir ÖTS, süreci sahiplenirken katılımcılara alan açmayı da bilir.
- **Katılımda esneklik önemlidir:** Öğretmenlerin yaşam gerçeklerine duyarlı planlama yapmak gerekir; duyurular önceden yapılmalı, buluşmalar erişilebilir zamanlarda olmalıdır.
- **MEM iş birlikleri güveni artırır:** Güçlü ilişkiler katılımı ve güveni olumlu etkiler.
- **ÖTS motivasyonu belirleyicidir:** ÖTS'lerin bağlılığı, faaliyetlerin niteliğini etkiler.
- Eğitim buluşmaları katılımı destekler: Mesleki gelişim odaklı buluşmalar memnuniyeti artırır.
- **Bölgesel devamlılık fayda sağlar:** Aynı bölgede süreklilik, KODA bilinirliğini ve toplulukların güçlenmesini destekler.

Bu öğrenimler esnek, duyarlı ve sürekli kendini geliştiren bir topluluk yapısı kurmamıza olanak tanıdı. Her yeni topluluk süreci planlanırken, esnek, duyarlı ve kendini geliştiren bir topluluk yapısı kurulmasına olanak tanıyan bu öğrenimlerden faydalanıyoruz.



14) Alternatif Modeller

Her topluluk, kendi bağlamında şekillenir. Coğrafi, sosyal ve kültürel farklılıklar; öğretmenlerin ihtiyaçları ve yereldeki eğitim ortamı toplulukları benzersiz kılar. Bu nedenle tek bir modele sıkışmak yerine, esnek ve çeşitlendirilebilir yapılar geliştirmeyi önemseriz.

Uygulamada kullandığımız bazı alternatif modeller:

- **Çevrim içi topluluklar:** Coğrafi uzaklık, ulaşım zorlukları veya zaman kısıtları olduğunda dijital araçlarla buluşuruz. 1,5–2 saatlik oturumlarla yüksek verim, süreklilik ve zaman içinde oluşacak bir topluluk aidiyeti hedefleriz.
- **STK iş birlikleriyle oluşan yerel topluluklar:** Farklı sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içinde, bölgeye ve faydalanıcı gruba göre şekillenen topluluklar kurarız. Örneğin Suna'nın Kızları ile yürütülen iş birliği kapsamında Sosyal Duygusal Öğrenme eğitimi alan rehber öğretmenler topluluğu bu modele örnektir.
- **Tematik topluluklar:** Belirli bir tema etrafında buluşan ve hedeflerini bu temaya göre belirlendiği topluluklardır. Kültür-sanat, çevre bilinci ya da sosyal sorumluluk gibi bir tema etrafında hedefleri netleşen topluluklar bu modelin örnekleridir.

Bu model arayışlarının tamamında temel ilkemiz şudur: Öğretmenin katılımını mümkün, anlamlı ve sürdürülebilir kılmak. Katı ve sabit yapılar yerine, öğretmenin gerçeklerine duyarlı, esnek ve kapsayıcı modellerin toplulukları uzun soluklu kıldığını inanırız.

15) ÖTS ve Katılımcı Paylaşımları

Bu bölümde, rehberde anlattığımız adımların sahadaki karşılığını görünür kılmak ve programın ruhunu somutlaştırmak için ÖTS'lerin ve katılımcı öğretmenlerin deneyim paylaşımlarına yer veriyoruz.

Yalnız olmadığımı hissettim.

“Köyde öğretmenlik yaparken yaşadığım yalnızlık hissi bu program sayesinde azaldı. Dertleşebileceğim, benzer zorlukları yaşayan insanlarla bir araya geldim.”

Mesleki anlamda kendimi çok geliştirdim.

“Programda öğrendiğim yaklaşımları sınıfıma taşıdım. Artık öğrencilerime daha empatik ve bütüncül bir gözle yaklaşabiliyorum.”

Gerçekten bir topluluğun parçası oldum.

“Kendimi yalnız hissettiğimde destek alabileceğim bir çevremin olması çok kıymetli. Bu program sayesinde kalıcı bağlar kurdum.”

Her eğitimden sonra içimde bir şeyler büyüdü.

“KODA'da aldığım her eğitim hem mesleki hem kişisel olarak beni dönüştürdü. Sadece öğretmenliğime değil, hayata bakışımı da değiştirdi.”

İyi ki katılmışım!

“Böyle bir programın varlığı bile umut verici. Öğretmenlerin yalnız olmadığını hissettiren, destekleyen bir yapıya çok ihtiyacımız varmış.”

Sonuç

Bir öğretmen topluluğu kurmak, yalnızca öğretmenleri bir araya getirmekten ibaret değildir; aynı zamanda birlikte yaşatılan bir kültür inşa etmektir. Katılımcıların kendilerini güvende hissettikleri, sözlerinin kıymet gördüğü ve deneyimlerinin değer kazandığı bir alanı kurmak zaman ister; emek ister. Biz, bu emeğin karşılığının çoğu zaman küçük ama kalıcı dönüşümlerle geldiğini görüyoruz: Bir öğretmenin “yalnız değilim” demesiyle, bir başka öğretmenin “ben de yapabilirim” demesi arasındaki köprü bu kültürün içinde kuruluyor.

Öğretmen Toplulukları Programı’ndan öğrendiğimiz en önemli şeylerden biri şu: Köy ve kırsal mahallelerde görev yapan bir öğretmenin güçlenmesi, yalnızca kendi sınıfını değil; çoğu zaman bir okulun iklimini, bir köyün umut duygusunu ve çocukların öğrenme deneyimini de dönüştürebiliyor. Bu rehberde paylaştığımız yöntemler, araçlar ve sahadan öğrenimler; kendi bağlamında topluluk kurmak isteyen herkes için bir başlangıç noktası, bir yol arkadaşı olsun diye bir araya getirildi.

Bizim için dayanışma yalnızca bir ihtiyaç değil; aynı zamanda bir yöntem. Topluluklar ise bu yöntemin somutlaştığı, büyüdüğü ve sürdürülebilir hâle geldiği alanlar. Bu rehberi kapatırken tek bir şeyi hatırla tutmak istiyoruz: Topluluklar hazır bulunmaz; birlikte kurulur. Ve kurulduğunda, yalnızlığı azaltmakla kalmaz; öğretmenlerin ve çocukların geleceğine daha güçlü bir zemin bırakır.



Teşekkür

Bu süreçte birlikte yol aldığımız Öğretmen Toplulukları Sorumlularına, programa katılan öğretmenlere ve iş birliği yaptığımız tüm kurumlara, süreçte destek ve iş birliği sunan bütün İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerimize teşekkür ederiz.

Öğretmen Toplulukları programı kapsamında yürüttüğümüz çalışmaların sahada karşılık bulmasında; kurulan iş birliklerinin, kolaylaştırıcı yaklaşımların ve paylaşılan deneyimlerin önemli bir yeri var. Bu sayede öğretmenlerin bir araya gelerek deneyimlerini paylaştığı, birlikte düşündüğü ve mesleki olarak güçlendiği alanlar oluştu.

Bu rehberin, birlikte öğrenmenin ve dayanışmanın çoğaldığı yeni toplulukların oluşmasına katkı sunmasını diliyoruz.

