

Modül 3

Danışmanlıkta (mentoring) Yenilikçi Yaklaşımlar

Modül Başlığı	Danışmanlıkta (mentoring) Yenilikçi Yaklaşımlar
Modül Amacı	Danışmanlıkta/ Toplum Danışmanlığında kullanılan, BT araçlarına dayalı, en etkili/en uygun stratejileri kursiyerlere sunmak, anlatmak ve/veya tanıtmak.
Üniteler	<ol style="list-style-type: none">1. Danışmanlık aracılığıyla ifade edilen yerel toplum ihtiyaçlarını belirlemek için kullanılan yöntem ve teknikler2. Uygun danışmanlık yöntemleri3. Toplum danışmanlarını/danışanlarını (mentees) destekleyecek BT araçları4. Danışmanlık sürecinin /stratejisinin değerlendirilmesi ve öz-yansıtma (günlükler)
Öğrenme Çıktıları	Bu üniteler sonucunda kursiyerler: <ol style="list-style-type: none">a) Danışmanlık aracılığıyla belirtilen, kendi yerel toplum ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olacak,b) Danışmanlık etkinliğini anlamak için süreç araçlarını ve strateji örneklerini uygulamaya dönecek,c) Mentörün ve mentee'in birbirinden uzakta olduğu zaman aralarında köprü kurmaya yardımcı olabilecek teknolojik stratejilerin bazılarını keşfedecek/uygulayacak/kullanacak,d) Bir mentör olarak kendi performansını değerlendireceği gibi çeşitli teknikler kullanarak danışmanlık etkinliğini de değerlendirecektir.
Öğrenme Etkinlikleri	
Öğrenmeyi Destekleyen Materyaller	http://pcaddick.com/PDF/Mentee%20role%20self%20assessment%20form.pdf http://www.case.edu/facultydevelopment/media/caseedu/faculty-development/Full-mentoring-workbook-for-PDF-link.pdf http://pcaddick.com/PDF/mentor%20role%20assessment.pdf https://www.hr.duke.edu/training/resources/mentoring/mentoringevaluation.pdf http://www.usask.ca/gmcte/mentoring/PDFPart1.pdf https://www.davidclutterbuckpartnership.com/wp-content/uploads/Evaluating-Mentoring.pdf

MODÜL İÇERİĞİ

ÜNİTE 1. Danışmanlık aracılığıyla karşılanabilecek yerel toplum ihtiyaçlarını belirlemede kullanılan yöntem ve teknikler

Kurşyer :

- Danışmanlık aracılığıyla belirtilen yerel toplum ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olacaktır.

Alıştırma 1: Danışmanlık aracılığıyla karşılanabilecek yerel toplum ihtiyaçları nelerdir?

Muhtemel cevaplar şunlar olabilir:

- Travmayla gelen birine danışmanlık yapmak
- Kursla birine danışmanlık yapmak
- Gönüllü olarak birine danışmanlık yapmak

HEDEF GRUPLAR FARKLI OLDUĞU İÇİN HER BİR ÜLKENİN KENDİ ÖRNEKLERİ OLACAKTIR

Potansiyel mentee (danışmanın) ihtiyaçlarını belirlemek için kullanılabilir yöntemler:

- Anketler
- Ropörtajlar
- Gözlem
- Odak grupları
- Performans değerlendirme
- Kritik olay

Ünite 2: Uygun Danışmanlık Yöntemleri

Kurşyer:

- Danışmanlık etkinliğini anlamak ve işlevsel hale getirmek için örnek süreç araçlarını ve stratejilerini uygulamaya koyacaktır.

DANIŞMANLIK TÜRLERİ:

Birebir Danışmanlık:

Bu geleneksel yöntemde, bir mentör bir mentee ile eşleşir ve bir eğitim programı yöneticisi (resmi danışmanlık durumunda) birkaç aylık kurs boyunca bu eşleşme sürecini gözlemler. Eşleşmeler genellikle kasıtlı bir şekilde yapılır; danışmanlık programı yöneticisi; tecrübe, beceri, hedefler, kişilik ve böyle başka faktörler gibi belli kriterlere göre iki kişiyi eşleştirir. 'Bilindik' bir yöntem olduğu için insanlar bununla rahat hissetme eğilimindedirler. Bu yöntem mentör ve mentee' ye kişisel bir ilişki kurmaları için izin verir hatta buna teşvik eder.

Bire bir ilişki doğası gereği mentee'ye hem mentörden hem de program yöneticisinden önemli bireysel destek ve ilgi sağlar.

Grup Danışmanlığı

Özellikle birebir danışmanlık için bir yeterli sayıda bir çok gönüllüyü bir araya getirmenin zor olduğu yerlerde grup danışmanlığı daha yaygın hale gelmiştir. Bu yöntemde bir yetişkin iki ya da daha fazla mentee ile eşleşir ve etkinlikler küçük gruplar halinde yapılır. Birebir danışmanlığın aksine, danışmanın kolaylaştırıcı rolü üstlendiği çoğu grup danışmanlığı ilişkisi daha çok akran danışmanlığına odaklanır. Sonuç olarak grup danışmanlığı ilişkisi bire bir danışmanlık ilişkisinden daha az mentör ve mentee arasında derin bir iletişimle sonuçlanır. Bu grup odaklı tecrübe, bilgi paylaşımı, tavsiye, sosyal destek, koçluk, rehberlik ve bireyleri daha üst yeterliliğe yükselmeyi de içeren pek çok danışmanlık yardımı sağlar.

Birebir Danışmanlığa ya da Grup Danışmanlığına Gitme Arasındaki Farklar Nelerdir?

Bu tıpkı bir spor salonuna gitmeye benzer; eğer kendi başınıza dolaşırsanız gözünüzün korktuğunu ve cesaretiniz kırıldığını ya da herkesin yaptığı şeyi yaptığınızı hissedebilirsiniz ama size rehberlik eden sizi teşvik eden, sizin seçtiğiniz ve istediğiniz zaman da bırakabildiğiniz birinin olması- işte eğitimden en iyi sonuç elde ettiğimiz yol budur.

Birebir Danışmanlık	Grup Danışmanlığı
Bireysel gelişime odaklanır	Çok yönlü gelişime odaklıdır
Daha kişiseldir	Daha az kişiseldir
Genel gelişim odaklıdır	Daha çok koçluk vardır / konu odaklıdır
Güvenilirdir	Güvenilirdir ama sınırlılıkları vardır
İki yönlüdür	Çok yönlüdür
Danışmandan danışana uzmanlık yapılı	Çok yönlü uzmanlık vardır
Daha az zaman gerektirir	Daha çok zaman gerektirir
Planlaması kolaydır	Planlaması zordur
Kişisel dinamiklerle ilgilidir	Grup dinamiğiyle ilgilidir
Sınırlı sayıda mentee vardır	Çok fazla mentee olabilir
Sınırlıdır	Çok sayıda mentee olabilir
Bireysel projelerle ilgilidir	Grup projeleriyle ilgilidir

Grup Danışmanlığının Avantajları:

- ✓ Destek sadece Grup Danışman Liderinden değil de gruptaki akranlardan da gelir.
- ✓ Her bir katılımcı paylaşıma kendi yeterliliklerini getirdiği için çok yönlü uzmanlık ve bilgi derecesine maruz kalmayı sağlar.
- ✓ Etnik köken, cinsiyet vb. gibi şeylerle alakalı olduğu için genel anlamda çeşitliliğin daha fazla farkında olunmasını sağlamasının yanı sıra grubun içindeki çeşitlilik, konulara farklı bakış açıları da getirir.

- ✓ Birebir danışmanlığın sınırlılıklarının aksine, danışmanlık sürecinden bir çok kişinin faydalanmasını sağlar.
- ✓ Grup projeleri, grup danışmanının katılımçıların öğrenmesini geliştirmesiyle alakalıdır ve takımın nasıl çalıştığını anlamayı sağlarlar.
- ✓ Bire bir danışmanlıktan daha az kaynak gerektirir.

Grup Danışmanlığının Dezavantajları:

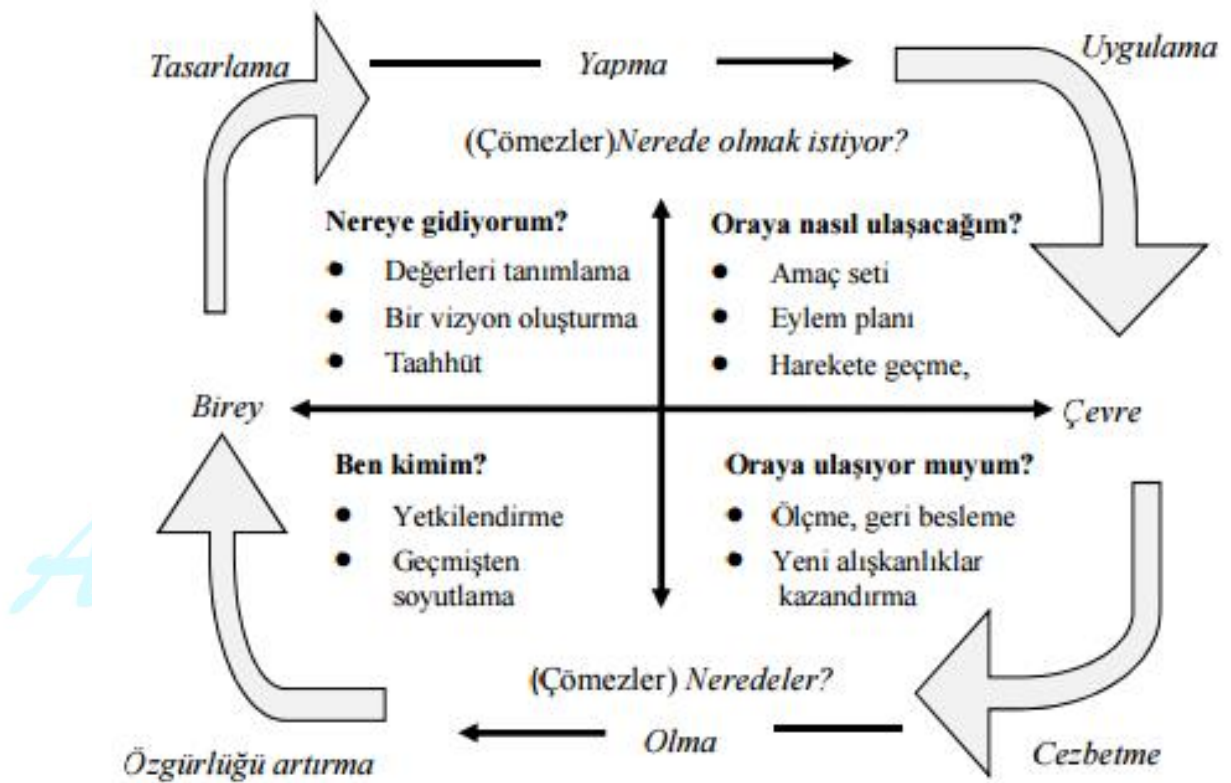
- ✓ Her bir katılımcının ihtiyaçları farklıdır ve bu da grubun genel ihtiyaçlarıyla dengelenmelidir.
- ✓ Bire bir ilişkinin niteliği olan 'kişisel' ilişkiyi sağlamaz.
- ✓ Düzenli olarak birçok insanla toplantı ayarlamak zor olabilir.
- ✓ Güvenilirlik, bire bir ilişkideki kadar sağlanamayabilir.
- ✓ Grup içindeki yarış grup danışmanlığının başarısını etkileyebilir.
- ✓ Mentörlerin grup dinamiğini ve süreçlerini anlaması ve rahat olması gerekir.

STRATEJİLER

Zachary (2000) mentörlerin , uzmanlık ve tecrübelerine ek olarak, danışmanlık sürecini kolaylaştıracak özel süreç becerilerine de aşına olmaları gerektiğini belirtmiştir. Aşağıdaki stratejiler kullanışlı olabilir:

1. **Soru Sormak** danışanlara kendi düşüncelerini yansıtmaya ve ifade etmede yardımcı olacaktır, örneğin;
*.... diyerek ne söylemek istediğini bana biraz daha açar mısın?
Bu buzdağın tepesi gibi görünüyor. Bununla ilgili biraz daha düşünelim ve bunu bir sonraki görüşmemizde tartışalım.
Sorunu tanımlamada bu ilginç bir yaklaşım. Bunu farklı cinsiyetlerdeki bireylere nasıl uygulayacaksınız?*
2. **İfadeleri yeniden söylemek** mentörlere kendi anlamasını netleştirmede yardım eder ve mentee'lerin söylediklerini yansıtmalarına teşvik eder. Örneğin,
Sanırım söylediğiniz şey şuydu
Anladığım
3. **Özetleme** partnerlere anlatılan şeyin ne olduğunu hatırlatmada yardımcı olur ve her iki tarafından süreçteki varsayımlarını kontrol etmelerini sağlar, örneğin,
*Sonuç olarak,'ya ulaştığımızı sanıyorum.
Bu sabah birlikte zaman geçirdik fakat sanırım siz İsterdiniz.*
4. **Sessizce dinlemek** , sessizlik sıkılganlığı, kafa karışıklığını, rahatsızlığı ya da utanmayı gösterir ama bazı insanların yalnızca sessizce düşünmeye ihtiyaçları vardır.
5. **Geri dönüt vermek** esastır ve gelecekteki işleri sağlar, örneğin,
*.....'yı yapış tarzınızı beğendim. Bir dahaki sefere'yı deneyebilirsiniz.
..... ile iyi bir başlangıç yaptın. Beni görmek istediğim şey de'dır.*

Tecrübelerinden ve bilgi birikimlerinden dolayı, mentörler danışanın duygularına rehberlik edebilir. Örnek model davranışları ve hikayelerini paylaşma danışana hem ilham verir hem de onu bilgilendirir. Yansıtma uygulamasını teşvik ederek mentör danışanına ne olabilirdi bakış açısı geliştirmesine yardım eder. Yansıtma uygulaması danışmanlık sürecinde de sonrasında da teşvik edilmelidir.



Şekil 1: Danışmanlık Çarkı (Munro Turner, 1999)

ÜNİTE 3: Toplum Danışmanlarını/ Danışanlarını destekleyecek BT araçları

Kursiyer ;

- Mentörün ve mentee'in birbirinden uzakta olduğu zaman aralarında köprü kurmaya yardımcı olabilecek teknolojik stratejilerin bazılarını keşfedecek/uygulayacak/kullanacaktır.

Yaygın ulaşılabilirliği ve danışmanla danışan arasındaki zaman ve mekan engelini ortadan kaldırma potansiyelinden dolayı teknoloji, danışmanlık sürecinde giderek daha fazla kullanılmaktadır. Yine de mentörlerin teknoloji araçlı danışmanlığın faydalarının yanı sıra beraberinde gelen özel zorlukları da dikkate alması gerekir.

İletişim nasıl gerçekteşirse gerçekteşsin, teknolojinin danışmanlık ilişkilerini kolaylaştırmak için kullanılması hariç sanal danışmanlığın da geleneksel danışmanlıkla aynı amaçlara sahip olduğunu hatırlamak gereklidir. Ama, sanal danışmanlığın nitelik olarak farklı olduğu ve geleneksel danışmanlıkta tekrarlanması mümkün olmayan belirsiz içerikleri ve değişiklikleri sağlayabildiği görüşüne kimsenin kapalı olmaması gerekir.

Avantajları:

Yazılı iletişim aracı **spontan ve esnektir**. Çevrimiçi iletişim direk etkileşim gerektirmediği için mentör ve mentee arasında daha dikkatli bir etkileşim imkanı sunar. Çok kısa bir süre içinde çok fazla bilgi alışverişi de sağlar.

Teknoloji ulaşılabilir ve mevcut olduğu taktirde, mentör ve mentee **fiziksel bir alana sınırlanmaz** ve etkileşimler herhangi bir yerden başlatılıp devam ettirilebilir –örn: seyahat ederken ya da restoran, kütüphane gibi halka açaık bir alanda.

Geçici bir süre birbirinden ayrı olan mentör ve emntee için teknoloji kaynaklı danışmanlık işe yarar çünkü etkileşimlerin eř zamanlı ya da değil **herhangi bir zamanda gerçekteşmesini** sağlayarak iletişim imkanlarını artırmaktadır. Böylelikle herhangi bir planlamayı ya da zaman meselesini ortadan kaldırmış olur.

Dikte alınması gereken bir başka husus da **maliyetidir**. Teknoloji araçlı danışmanlıkla en düşük maliyetle herhangi bir boyutta pek çok mesaj gönderilebilir.(whats app, vibe, messenger gibi mobil uygulamalar aracılığıyla ya da skype, twitter gibi iletişim platformları aracılığıyla.)

Esnekliğinden dolayı, e-danışma **sakatlığı, hareketlilik engeli, ev zorunluluğu ya da iş programı olan mentör/mentee'ler** e olanak sağlar. Teknoloji araçlı danışmanlığın uzak kırsal alnadaki/şehirdeki mnetör/mentee'lere ulaşım eşitliği sağlama potansiyeli vardır.

Özel Zorluklar

Bunlar aşağdakiler için yüksek potansiyel içerir:

- ✓ **Yanılış İletişim / Yanılış Yorumlama-** mentör ve mentee'ler teşebbüsleri şaka ya alay olarak yanılış yorumlayabilirler. Mesaj, kast etmediği şekilde olumsuz olarak okunabilir. Yanılış yorumlama da bir diğer sebep de mesajlara gelen gecikmiş cevaplardır. Tipik olarak e-danışma metin tabanlı olduğu için, katılımcılardan hızlı cevap beklentisi vardır. Cevaplamadan önce birkaç günün geçmesi mentör/mentee tarafından ilgi eksikliği, kızgınlık belirtisi ya da ret cevabı olarak yanılış yorumlanabilir.

- ✓ **Özel yazım gerekliliği:** Katılımcıların (hem mentör hem de mentee) dikkatli ve hızlı okuyucular olması gerekir. Teknoloji bazıları için kendiliğinden korkutucu olabiliyor. Eğer bir kişi iletişim kurmak için teknoloji kullanımına aşina değilse (örn: çevrimiçi bilgi alışverişi kültürüne, 'etik' kurallara ya da bilgisayar virüslerinin tehlikesine aşina değilse) bu durum onun için bir iletişim engeli olabilir ve kaygı oluşturabilir.
- ✓ **Güvenlik ve güvenilirlik konuları:** veri güvenliği ve güvenirliliği ile ilgili yasa tasarıları vardır özellikle de katılımcının savunmasız toplumun bir parçası olduğu durumlarda. Çevrimiçi danışmanlığın yazılı kayıtlarla olduğu farkında olan katılımcılar gerçek açıklamalar yapmaktan ya da hatalarını paylaşmaktan (güven oluşturmada önemli bir yöntemdir) kaçınabilir. Aynı zaman da iş dünyası kültürünün bir parçası olarak yetişkinler, mahkemede yanlış yorumlanabileceğinden dolayı ifade belirtmekten kaçınmaktadırlar.
- ✓ **İlave beceri ve kaynak ihtiyacı-** teknolojiye erişimin olduğu zannedilir. Oysa ki, herkesin internete ulaşımı yoktur. Erişimsizlik, daha az eğitilmiş ve düşük gelirli toplumlarda daha yaygındır. Erişim az olunca, bilgisayarlarda rahatlık ve aşinalık da az oluyor. Tüm bunlar, programları başlatmaya ve belki de ona en çok ihtiyacı olan insanlara engel oluşturuyor. Ayrıca, teknoloji maliyeti konusu da göz ardı edilmemelidir.

Eğer BİT'in mentee'ler ile birlikte geliştirilmesi gereken bir alan olduğunu fark edersek

Avrupa komisyonu, **dijital yeterliliği** çalışma, boş zaman ve iletişim için Bilgi Toplumu Teknolojisinin güvenli ve kritik kullanımı içermek olarak tanımlamıştır. Dijital yeterlilik BİT 'teki temel becerilere dayalıdır örneğin; bilgisayarların geri getirme, erişim, depolama, üretim, sunum ve bilgi alışverişi için kullanılması ve internet aracılığıyla ortak ağlarda iletişim kurmak ve onlara katılmak. Ama, Bit 'i kullanmak için gerekli beceri ve yeterliliğin edinimi BİT'in öğrenimi ve anlaşılmasıyla tamamlanabilir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün başarılı bir yaşamın ve iyi işleyen bir toplumun temel yeterlilikleri tanımlarında bir yeterlilik, yalnızca becerileri ve bilgiyi içeren olarak değil de aynı zamanda belli bir durumda karışık talepleri karşılama yeteneği olarak da tanımlanır. BİT çerçevesinde yeterlilikler 3 geniş kategoride sınıflanır. 1) araçları etkileşimli olarak kullanmak, 2) heterojen gruplarla etkileşim kurmak ve 3) otomatik olarak hareket etmek. Bu anahtar yeterliliklerin her biri bilginin, bilişsel ve pratik becerileri ve tutumların, duyguları, değerleri ve motivasyonu da kapsayan sosyal ve davranışsal bileşenlerin seferberliği anlamına gelir. Araçların etkileşimli kullanımı olan ilk anahtar yeterlilik özellikle BİT düşünüldüğü zaman önemlidir. Bu yeterlilik, teknolojinin interaktif olarak kullanımı anlamına gelir ki bu da birinin yaşamında teknolojileri kullanmanın yeni yollarını fark etmesini gerektirir. Bir bireyin çalışmasının, bilgiye ulaşmasının ve başkalarıyla etkileşimde bulunmasının şeklini aktarması için BİT'in potansiyelini kullanabilmesi gerekir.

Bu yüzden, eğer gerekiyorsa, mentör, dijital yeterliliğe sahip olmanın faydalarını kabul ederek, mentee'yi ikna etmek için aşağıdaki argümanları kullanabilmelidir:

-şimdi bilgi çağında olduğumuz için Bilgi ve iletişim teknolojisinin (BİT) dünyada önemli bir rolü vardır. BİT sayesinde firmalar işlerini daha erken yapabilmekteler ama doğru zamanda uygun bilginin eksikliği; düşük üretime, düşük kaliteye ve bilgiyi takip etmede ve hatta başkalarının ya da başka ülkedekilerin yaptıkları araştırmaları yapmada zaman kaybına sebep olur.

- BİT günlük yaşamlarımızda büyük bir etkiye sahiptir. Örneğin, internetten yerel gazetemizi okuyabiliriz. Bir başka örnek de, yurt dışındayken bile elektronik posta, yahoo Messenger, tele konfereans ya da video konferans kullanarak ailemizle, akrabalarımızla ya da meslektaşlarımızla irtibat kurabiliyoruz.

-dijital çağ gençlerin iletişim kurma, ağ, yardım arama, bilgiye ulaşma ve öğrenme şeklini değiştirdi. Kabul etmeliyiz ki gençler artık sanal nüfustur ve bilgisayar, televizyon ve cep telefonu gibi çeşitli araçlarla erişim sağlıyorlar.

ÜNİTE 4: Danışmanlık sürecinin / stratejisinin değerlendirilmesi ve öz yansıtımı (günlükler)

Kursiyer ;

d. bir mentör olarak kendi performansını değerlendirdiği gibi çeşitli teknikleri kullanarak danışmanlık etkinliğini de değerlendirecektir.

DEĞERLENDİRME

Resmi danışmanlığın paradokslarından biri esas ilişkinin informal olmasıdır- ilişkinin dışında oluşabilecek herhangi bir güç ya da durum farkını bir kenara bırakarak, mentee'nin karşılaştığı sorunlardan öğrenmesine ve onlarla baş etmesine yardımcı olacak pek çok konuyu gizlice tartışma becerisi. Bu yüzden, görünürde, ölçme ve gözden geçirme fikri bir noktaya kadar yüksek derecede informallikten kaçınma ihtiyacıdır.

Uygulamada, belli bir miktar ölçme gayri resmi ilişkinin en sağlıklı şekilde gelişeceği temeli oluşturur ve bu;

- ✓ Koordinatörlerin ek desteğe nerede ihtiyaç olduğunu belirlemelerinde ve uygulamayı geliştirmelerine,
- ✓ Mentör ve mentee'nin ilişkiyi birlikte kurmalarına, her birinin tartışmalara neler yapabileceğini ve neler getirebileceğini daha net bir şekilde görmelerine olanak sağlar.

Danışmanlıktaki etkili ölçme:

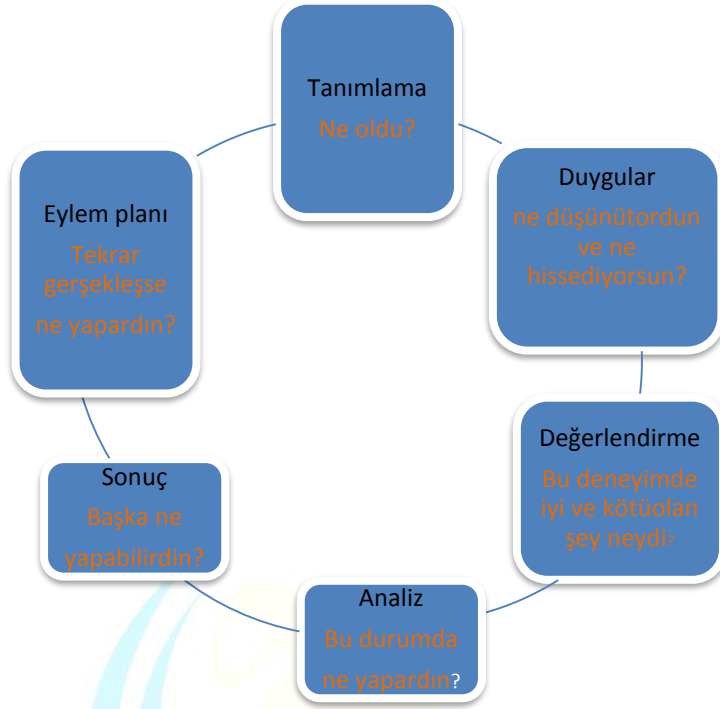
- ✓ Tüm katılımcılar tarafından faydalı olarak değerlendirilir
- ✓ Tam zamanındadır
- ✓ Uygulamak için basit ve kolaydır.

David Clutterbuck'a göre danışmanlık (özellikle resmi danışmanlık) ölçümleri **dört kategoriye** ayrılır:

1. **İlişki Süreçleri**- ilişkide neler olur? Örneğin: çiftler ne sıklıkta buluşur? Yeterli güveni nasıl geliştirdiler? İlişkinin açık bir yön duygusu var mıdır? Mentör ya da mentee kendisinin ya da diğer kişinin ilişkiye olan katkısından endişe taşıyor mu?
2. **Program Süreçleri**- örneğin, danışma seanslarına kaç kişi katıldı? Danışmanlık etkinliği ne kadar etkiliydi?
3. **İlişki Çıktıları**- mentör ve mentee belirledikleri hedeflere ulaştı mı? (Koşullar değiştiğinde hedeflerde mantıklı değişikliklere ihtiyaç duyulabilir)
4. **Program Çıktıları**- örneğin, kilit personelin aynı seviye de mi tutuyoruz yoksa önemli alanlarda danışmanların yeterlilikleri arttı mı?

	Başlangıç	Orta	Son
Plan Çıktıları	Tüm danışmanlar bir danışan elde etti mi? Görüştüler mi?	Toplanma sıklığı	Retention (şirkette) Başarılı terfiler Ölçülmüş artan yetkinlik Diploma/ sertifika başarısı
Plan Süreçleri	Katılımcıların büyük endişeleri (örn: gizlilik)	Karşılaşılan büyük sıkıntılar (örn: zaman baskıları, beceri eksiklikleri, iptal edilen görüşmeler) Mentörler/mentee'ler kendilerini desteklenmiş hissediyorlar mı?	Mentörler yeni bir mentee ile devam etmeye istekliler mi?
İlişki Çıktıları	Mentee'ye seçilmiş olan mentörü atandımı?	Net (öğrenme) hedefleri belirlediler mi? Her iki taraftan da açık beklentiler var mı?	Mentee <ul style="list-style-type: none">• Yeterlilik• Güven• Net bir kariyer yönü konularında istenilen gelişime ulaştı mı? Mentee kariyerinde ilerledi mi? Mentör bu ilişkiden öğrenim sağladı mı?
İlişki Süreçleri	Görüştüler mi? Güveni kurabildiler mi?	Görüşmelerin sıklığı. İlişkiyi kim yönetiyor? Görüşmeler için yeterince hazırlanıyorlar mı? Mentörün davranışı uygun mu?(beceri eksiklikleri) Mentee'nin davranışları uygun mu?(beceri eksiklikleri) Uyum seviyesi? Taahhüt düzeyi	İlişki resmi bir sona ulaştı mı? İki tarafta bundan memnun mu? Nihayetinde mentee bir mentör olmak ister mi?

Değerlendirme yapmak neden önemlidir?



Gibbs Yansıtma Çemberi (1988)

Öz yansıtma örneklerine bakınız:

Kendi uygulamanızın danışmanlıktaki **etkililiğini gözden geçirin**. İlişkideki bireysel öğrenme ihtiyaçlarını karşılamada, yaklaşım, kaynak ve yöntem seçimlerinizin doğruluğunu ispatlayın. Gelişim alanları belirleyin.

Yaklaşım, kaynak ve değerlendirme metotlarının seçimini ispatlayın.

Öğrendiğiniz temel noktalar uygulamanızda olumlu bir değişiklik sağlayacak mı?

Öğrendiklerinizi uygulamanıza nasıl dahil edeceksiniz?

Gelişmek için hangi bilgilere/becerilere ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?

Başardınız, ne hissediyorsunuz ve performansınızı artırmak için daha da ilerlemek ister misiniz?

İlerideki öğrenme/ gelişim ihtiyaçlarınız için hangi kaynaklara ve desteğe ihtiyacınız olabilir?