

Öğretmenler Kurulu Sistem Düşüncesi ile Nasıl Farklılaştırılabilir?¹

Aysun Yağcı

Öğretmenler kurulları uzun yıllardır tüm okullarda neredeyse benzer ritüellerle gerçekleştirilir. Okulunuzun büyük bir toplantı odası yoksa çok amaçlı salona masalar U şeklinde dizilir. Tüm yılın koşuşturmacası içinde ne kadar da kalabalık olduğunuzu bir kez daha hatırlamış bir şekilde zümre arkadaşlarınızla yan yana oturup toplantının başlamasını beklersiniz.

En az üç saat sürmesi beklenen kurul, bir o kadar sıkıcı gündem maddeleriyle başladığında, çok konuşmalar da bir an evvel teslim edilmesi gereken evraklarla uğraşabilirsiniz diye içten içe dua edersiniz. Bir an yazman olmadığınızdan dolayı sevinerseniz de okul müdürünün zümre başkanlarına senenin değerlendirmesi için söz vermesiyle o sıkıcı mizansen hiç değişmeden tekrarlanır:

“Zümre olarak 2014-2015 Eğitim – Öğretim döneminde hedeflenen kazanımlar sene başında planladığı şekilde tamamlanmış, hiçbir güçlükle karşılaşılmamıştır.”

Birkaç zümre başkanı kar tatili, ortak sınavlar ya da etkinlikler için dersten almalar gibi durumları bahane gösterebilir de mühim olan konuların yetiştirilmiş olmasıdır. Bundan iyisi can sağlığıdır.

Öğretmenler tatile girdiklerine ancak sene sonu öğretmenler kurulu bittiğinde kani olurlar. Vazife tamamlanmış, ders kesim raporları verilmiş, cümle alemin ortasında konuların yetişmiş olduğu, endişeye mahal olmadığı beyan edilmiştir. Artık gönül rahatlığıyla tatile çıkılabilir. Gerçek sorunlar ve dilekler ise samimi arkadaşlarla yapılan ikili üçlü sohbetlerde dile getirilir, bunların çoğundan okul yönetiminin haberi bile olmaz.

Son üç yıldır okulumuzun değişen yönetim anlayışıyla birlikte bu tarz kurullar okulumuz adına tarihe karışsa da pek çok okulda aynı sıkıcı ve işlevsiz toplantıların yapılmaya devam edildiğini gözlemliyoruz.

Geçen sene okul kapanır kapanmaz uzun zamandır almayı çok istediğimiz bir eğitimi alma fırsatımız oldu. Okulumuza davet ettiğimiz eğitmen, öğretmenlerin eğitime katılım performansından memnun kalsa da tüm senenin yorgunluğu üzerine böyle bir eğitimi yapmanın çok da doğru olmadığını, sene sonunda etkili kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantılarının yapılması gerektiğini, yeni eğitimleri ise ağustos dönemine bırakmanın daha doğru olacağını söyledi.

¹ Eğitimde Sistem Düşüncesi Haber Bültenin 10. sayısında (Kasım 2015) yayımlanmıştır.

Bu konuşmadan “etkili kolaylaştırıcılar” ve “değerlendirme” olmak üzere iki anahtar kavramı aklıma kaydettim ve bunları okulumuzda nasıl gerçekleştirebileceğimize ilişkin düşünmeye başladım.

Bilmem siz de benim gibi büyük soruyu sormuş olmanın sihrine inanıyor musunuz? Büyük soruyu sorduğunuzda beyninizde yeni bir proses işlemeye başlıyor ve bir gün bambaşka bir eğitim alırken ya da bir kitap okurken cevabın kendiliğinden geldiğini görüyorsunuz.

Benim bu konudaki arayışım, Nisan ayında İzmir Ekin Kolejinde katıldığım “Eğitimde Sistem Düşüncesi Deneyim Paylaşım Sempozyumu”nda son buldu diyebilirim.

Eğitimde sistem düşüncesi araçlarını öğretmenlerin sene sonu değerlendirmelerinde kullanmaya karar verdiğim gün, öğretmenler kurulunu farklılaştırmanın önemli yollarından birini de keşfetmiş olduğuma inanmaya başladım. Elbette fikir fikri doğurdu ve ortaya bambaşka bir öğretmenler kurulu çıktı.

KURUL ANI!

Öncelikle salon, grup masaları şeklinde düzenlendi ve tüm zümrelerin karışık oturmaları sağlandı. Okul yönetimi tarafından yapılan on dakikalık giriş konuşmasında öğretmenlerin tüm yıl boyunca yaptıkları önemli çalışmalar ve bunun okula katkısı vurgulanarak öğretmenlere isim isim teşekkür edildi.

Ardından öğretmenlerin kendilerini ve yıl içinde yaptıkları çalışmaları değerlendirebilmeleri için onlara açık uçlu sorulardan oluşan bir öz değerlendirme formu dağıtıldı. Formları dağıtmadan önce özgürce doldurabilmeleri için formların kendilerinde kalacağını, yalnızca paylaşmak istediklerini, paylaşabilecekleri hatırlatıldı.

Öğretmen Öz Değerlendirme Soruları:

- Bu sene aldığım en iyi geri bildirim? (öğrenci, meslektaş, yönetim, veli)
- Son zamanlarda sınıfımda değişime yol açan ne okudum ya da ne üzerinde çalıştım?
- Bir daha asla yapmam diyeceklerim...
- Bu eğitim-öğretim yılında sınıflarda öğrenci-öğretmen arası iletişim boyutunda yaşadığımı düşündüğüm en önemli üç sorun...
- Öğrencilerimden öğrendiğim bir şeyler var:
- Bu öğretim yılında yapmayı kafaya koyduğum ve gerçekleştirdiğim bir plan?
- İş hayatımda, yaptığı çalışmalarla bana esin kaynağı olan kişi/ kişiler?
- Bu yıl beni en çok güldüren olay ya da durum?

Yarım saat gibi bir sürede formlar dolduruldu. Her soru yüksek sesle okunarak yalnızca söz almak isteyen kişilere söz verilerek tüm soruların üzerinden birlikte geçildi.

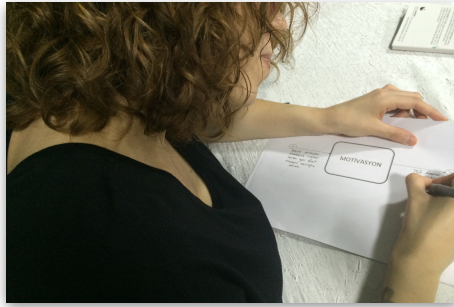
İkinci önemli etkinlik, eğitimde sistem düşüncesi araçlarından biri olan zaman boyunca davranış grafiğini kullanmak oldu.

Öğretmenlere zaman boyunca davranış grafikleri dağıtıldı ve onlardan eylül ayından haziran ayına kadar değişen motivasyonlarını grafik olarak çizmeleri, çizdikten sonra salonda dolaşmalarını, kendilerine en benzer grafiği olan arkadaşlarını bulmaları ve birbirlerine ne zaman ne olduğunu, motivasyonlarının hangi sebepten düştüğünü ya da hangi gün neden yükseldiğini anlatmaları istendi. Beş dakikalık anlatımlardan sonra yine katılımcılardan birbirlerinden en farklı olan grafiği bulmalarını ve kendi aralarında grafikleri üzerine sohbet etmeleri istendi. En son tüm gruba grafiğini anlatmak isteyen olup olmadığı soruldu. Gönüllü olan öğretmenler tarafından grafikler tüm grupla paylaşıldı.



Şekil 1: Zaman Boyunca Davranış Grafikleri inceleniyor

Paylaşımlardan sonra eğitimde sistem düşüncesinin ikinci aracı olan stok akış diyagramları dağıtıldı. Öğretmenlerden motivasyonlarını artıran ve azaltan şeyleri yazmaları istendi. Yine sadece paylaşmak isteyen öğretmenlerden görüşleri alındı.



Şekil 2: Stok-Akış Diyagramı

Her iki araçta da tüm öğretmenlerimizin fark ettikleri:

- “Birbirimize ne kadar benziyoruz.”
- “Hemen hemen aynı şeyler motivasyonumuzu düşürüyor.”
- “Tüm yılı gözden geçirdik.”
- “Her inişin bir çıkışı vardır”
- “Sadece ben değil herkes aynı durumdan şikayetçi.”

- “Pek çoğumuz aynı şeylerden mutlu oluyoruz.”
- “Sadece ben sorun yaşamıyorum.”
- “Motivasyonumuz zaman zaman azalsa da stoğumuz hala dolu, ne güzel.”

Öğretmenlerin bu araçlardan yola çıkarak verdikleri geri bildirimler okul yönetimi açısından da oldukça değerli, gerçekçi ve samimi idi. Bu araçları kullanmasaydık, düşüncelerini bu kadar rahatlıkla dile getirmeyeceklerini daha önceki tecrübelerle dayanarak çok rahatlıkla söyleyebiliriz.

Kurulun ikinci oturumunda öğretmenlerden zümre olarak oturmaları istendi ve kendilerine zümre değerlendirme formları dağıtıldı. Formların doldurulması için bir saatlik bir zaman dilimi verildi.

Zümre Değerlendirme Formu Soruları:

- Bu sene zümre olarak sene başında hedeflediklerinizin ne kadarını gerçekleştirebildiniz?
- Bu sene zümre olarak geçmiş senelere göre neyi/neleri farklı yaptınız?
- Eğitim – öğretim faaliyetleri sırasında karşılaştığınız güçlükler nelerdi? Bunları nasıl çözdünüz?
- Zümre içi uyumunuza 10 üzerinden bir puan verecek olsanız bu kaç olurdu? Zümre içi uyumunuzu artırmak adına birbirinize neler önerirsiniz?
- Bu sene eğitim koordinatörüyle yaptığınız haftalık toplantıların çalışmalarınıza olan katkısını değerlendirin.
- Önümüzdeki sene zümre olarak ne gibi çalışmalar yapmayı planlıyorsunuz?

Formların doldurulmasının ardından her zümrenin bir sözcü belirlemesiyle sunumlara geçildi. Sandalyelere ay şekli verildi ve sırayla tüm zümrelerin beş dakikayı aşmayacak şekilde sahneye gelerek bu sorulara cevap veren sunumlarını yapmaları istendi. En önemlisi de her zümre sunumunun ardından diğer zümrelerden sunum yapan zümreye geri bildirim verilmesiydi. Sunum ve geri bildirimlerle süreç yaklaşık bir buçuk saatte tamamlandı.

Sonuç olarak

- Adı üstünde öğretmenler kurulu olan kurulda tam anlamıyla öğretmenler aktif, yöneticiler pasifti.
- Yalnızca bazı öğretmenler değil, tüm öğretmenler kendilerini ifade etme şansı buldular.
- Öğretmenler kendi motivasyonlarını ve performanslarını gözden geçirme imkanı buldular.
- Stok akış diyagramı ile yalnızca negatiflerin değil pozitiflerin de farkına vardılar.
- Zümre olarak birbirlerine söylemek isteyip de söyleyemediklerini ifade edebildiler.
- Hem kişisel hem zümre hedeflerini gözden geçirdiler.

- Diğer zümrelerin yaptıkları çalışmalardan haberdar oldular.
- Her zümrenin ve her dersin kendine göre zorlukları olduğunu hatırladılar.
- Sorulara verilen cevaplardan okul yönetimi pek çok anlamlı dönüt elde etti.
- Bir yıl içerisinde okulda ne kadar çok farklı ve özgün çalışma yapıldığını görerek böyle büyük ve başarılı bir takımın parçası oldukları için kendileriyle ve okullarıyla gurur duydular.
- Süreç içerisinde verdikleri geri bildirimlerle birbirlerini takdir ettiler ve eğlendiler.

Süreci genel olarak değerlendirecek olursam, eğitimde sistem düşüncesi araçları, okuldaki öğretmenlerin tamamının düşüncelerini ifade edebilmeleri için buz kırıcı bir etki yarattı. Toplantı esnasında ayakta dolaşarak birbirleriyle etkileşim halinde olmaları, benzerlik ve farklılıkları keşfetmeleri, toplantıyı her zamanki yapıdan farklı bir yapıya taşımış oldu. Yapı değiştiğinde davranışın nasıl farklılaşabildiğini görmenin, sistem düşünürünün alışkanlıklardan birini doğrulaması da cabası.

Kullanılan öz değerlendirme ve zümre değerlendirme formlarındaki sorular, yalnızca öğrenciler için değil kendimiz için de öğrenme odaklı olmamız gerektiğini bir kez daha hatırlattı bizlere. Bu formlardan kendimize sakladıklarımızın ve grupla paylaştıklarımızın son derece değerli olduğuna inanıyorum. Bazısı şimdi bize cevapsız gibi gelen soruların cevapları bir bir gelmeye başladığında düşünme ve soru sorma biçimimizi değiştiren küçük dokunuşların ne kadar büyük bir anlayış değişikliğine yol açabileceğini hep birlikte deneyimleyeceğiz.