

GELİŞTİRİLEN BİR SEMİNER PROGRAMININ UYGULANMASI VE SONUÇLARI

Nihat BÜYÜKBAŞ*

Metin AKGÜN*

Bir öğretmen, yüksek öğretim kurumundan iki, üç ya da dört yıllık bir eğitimle öğretmenlik görevine hazırlanmaktadır. İyimser bir varsayımla bu hizmet öncesi hazırlık yeterli olsa bile çok kısa bir süre sonra güncelliğini yitirmektedir. Öğretmenler, eğitim kurumlarından mezun olduktan kısa bir süre sonra eskimekte-dirler. Bu, diğer meslekler için de geçerli bir olgudur (Aydm, 1993).

Bu eskime sorununun önüne geçebilmenin en etkin yolu. hizmet-içi eğitimdir. Bundan dolayı hizmet-içi eğitim, işgörenlerin örgüt amaçlarından haberdar olup yeterince bilmçlenmeleri, bu amaçlara ulaşma yolunda, yetenek ve yeterliliği gelişmiş insanın duyduğu özgüven içimde, kendisini örgütüne adanmasını sağlar. Aynı zamanda işgörenin verimliliğini ve mora güçlerini arttırır. Grup dayanışması ve ekip ruhunun gelişmesine yardımcı olur.

Milli Eğitim Bakanlığı, hizmet-içi eğitim faaliyetlerini büyük oranda taşra teşkilatlarına devretmiştir. Bu olumlu gelişmenin, etkin bir şekilde ve amacına uygun olarak yürütülmesi için taşra teşkilatlarının kendi içinde yapacağı araştırma sonuçları doğrultusunda, büimsel yöntemlerle ve yerel ihtiyaçlardan hareketle geliştirilmiş hizmet-içi eğitim ve seminer programlarını kendi bünyesinde hazırlaması sorunluluğu doğurmuştur.

222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'na göre, öğretmenlerin yaz tatillerinin 1 Temmuz-1 Eylül tarihleri arasında yapacağı, okulların açılış ve kapanış tarihleri dışında kalan sürelerin, seminer çalışmaları şeklinde değerlendirildiği görülmektedir. Bu seminer sürelerinde, bakanlıkça gönderilen çeşidi konu başlıklarından oluşan seminer konuları okullara gönderilir. Seminer çalışmalarını her okul kendi bünyesinde yürütür. Pek az öğretmen araştırırken, büyük çoğunluk ya fotokopi ile çoğaltmakta ya da yazılı metinleri kendi imzalarını atarken, bir kısmı da hiç yapmamaktadır.

* ELAZIĞ, İlköğretim Müfettişleri

Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-Eğitim Bilimleri Aaa Bilim Dah-Eğitim Programları ve Öğretim Yüksek Lisans Öğrencileri.

E ğ i t i m i h t i y a c ı b e l i r l e n m e d e n , e k s i k l i k l e r t e s p i t e d i l m e d e n v e n a s ı l g i d e r i l e c e ğ i h u s u s u n d a y e t e r l i a r a ŝ t ı r m a y a p ı l m a d a n r a s t g e l e s e ç i l m i ŝ k o n u a r d o ğ a l o l a r a k ö ğ r e t m e n i n i l g i s i n i ç e k m e m e k t e v e i ŝ l e v s e l o l m a m a k t a d ı r . B u d u r u m , ö ğ r e n m e d e m o t i v a s y o n u o l m a y a n , h e d e f h a k k ı n d a y e t e r i n c e b ü i n ç l e n d i r i l m e y e n ö ğ r e t m e n i ç i n , y a p ı l a g e l e n s ı r a d a n b i r i ŝ h a l i n e g e l m i ŝ t i r .

B u s e m i n e r ç a l ı ŝ m a l a r ı m ı t e k d ü z e l i k t e n k u r t a r m a k , ö ğ r e t m e n i n d e ğ i ŝ m e s i n e v e g e l i ŝ m e s i n e y a r d ı m c ı o l m a k , s i s t e m d e b i r d e n e t i m e l e m a n ı o l a r a k e ğ i t i m d e n e t i m i n i n r e h b e r l i k i ŝ l e v i n d e n v e d e n e t i m i n a s ı l f o n k s i y o n u o l a n e ğ i t i m s ü r e c i n i n g e l i ŝ t i r i l m e s i n e k a t k ı s a ğ l a m a g e r ç e ğ i n d e n h a r e k e t l e ; T y l e r m o d e l i n i e s a s a l a r a k b i r s e m i n e r p r o g r a m ı g e l i ŝ t i r d i k .

B u ç a l ı ŝ m a i ç i n b i r " p r o g r a m g e l i ŝ t i r m e k o m i s y o n u " o l u ŝ t u r d u k . B u k o m i s y o n , k e n d i i ç i n d e n v e d ı ŝ a r ı d a k i a l a n l a i l g i l i k i ŝ i l e r d e n y a r a r l a n m a k ü z e r e b i r , " i h t i y a ç b e l i r l e m e k o m i s y o n u " t e ŝ e k k ü l e t t i r d i . O n i k i k i ŝ i d e n o l u ŝ t u r u l a n b u k o m i s y o n a a m a c ı m ı z ı a n l a t t ı k t a n s o n r a , h e d e f k i t l e n i n ö n c e l i k l i i h t i y a ç l a r ı m ı b e l i r l e m e l e r i , b e l i r l e y e c e k l e r i b u i h t i y a ç t a n h a r e k e t l e s e m i n e r a m a ç l a r ı n ı n o l u ŝ t u r u l a c a ğ ı , b u ç a l ı ŝ m a l a r ı s ü r e s i n c e k e n d i l e r i n i y ö n l e n d i r i c i h i ç b i r e t k i n i n y a p ı l a m a y a c a ğ ı h u s u s u i l e ç a l ı ŝ m a l a r ı i s t e n d i . B u ç a l ı ŝ m a l a r s o m a s ı n d a b e l i r l e n e n ö n c e l i k l i i h t i y a ç l a r d a n h a r e k e t l e , g e r e l a m a ç l a r ı m ı z ı b e l i r l e d i k . B u a m a ç l a r ı m ı z ı n u y g u l a n a b i l i r l i ğ i d ü z e y i n d e , E ğ i t i m F e l s e f e s i , E ğ i t i m E k o n o m i s i , E ğ i t i m P s i k o l o j i s i s ü z g e ç l e r i n d e n g e ç i r e r e k a m a ç l a r ı m ı z ı n e t l e ŝ t i r d i k . D a h a s o m a g e n e l a m a ç l a r ı m ı z ı i ç e r i k i l e b ü t ü n l e ŝ t i r e r e k d a v r a n ı ŝ s a l a m a ç l a r a d ö n ü ŝ t ü r d ü k . D a v r a n ı ŝ s a l a m a ç l a r ı m ı z a d ö n ü k e ğ i t i m e t k i n l i k l e r i n i , b u e t k i n l i k l e r e d ö n ü k d e r s a r a ç g e r e ç , k a y n a k t e s p i t i m i z i y a p ı p , d e ğ e r l e n d i r m e ö l ç ü t l e r i m i z i d e b e l i r l e d i k .

G e l i ŝ t i r i l e n p r o g r a m b a ŝ t a M i l l i E ğ i t i m M ü d ü r ü v e y ö n e t i c i l e r i n y a k ı n i l g i v e d e s t e ğ i i l e b i r p i l o t u y g u l a m a y a p ı l m a s ı i ç i n g e r e k e n v a l i l i k o n a y ı a l ı n a r a t c , E l a z ı ğ i l i n i e v r e n k a b u l e d e r e k , e v r e n i t e m s i l e n E l a z ı ğ m e r k e z i n d e k i o k u l l a r v e m e r k e z k ö y i l k o k u l l a r ı , b u n l a r i ç i n d e b a ğ ı m s ı z v e b i r l e ŝ t i r i l m i ŝ s r r ı f o k u t a n ö ğ r e t m e n l e r i n y e r a l m a s m a , s e m i n e r e k a t ü a n ö ğ r e t m e n l e r i n y a r ı y a r ı y a b a y a n v e e r k e k ö ğ r e t m e n l e r d e n o l u ŝ t u r u l m a s ı n a ö z e n g ö s t e r i l i r k e n , i k i y ı l d a n y ı r m i i k i y ı l k ı d e m e k a d a r b i r d a ğ ı l ı m g ö s t e r m e s i n e d i k k a t e d i l d i .

O t u z k i ŝ i d e n o l u ŝ t u r u l a n ö r n e k l e m g r u b u E l a z ı ğ ü n i e v r e n k a b u l e t t i ğ i m i z d e e v r e n i t e m s i l e n y e t e r s i z k a l a c a ğ ı n m b i l i n c i n d e y i z . A n c a k u y g u l a m a m ı z d a ; (a) M ü f e t t i ŝ - ö ğ r e t m e n i l i ŝ k i s i n i n o n g ü n l ü k b i r s e m i n e r s ü r e c i i ç e r i s i n d e

geçmişten kaynaklanan ön yargıların aşılabileceği, (b) genel amaçlara ulaşma noktasında yeterli mesafelerin alınabileceği, (c) her şeyden önce öğretmenlerin eğitim-öğretim ile ilgili sorunlarının sağlıklı iletişim ortamında çözülebileceği, (d) gerektiğinde kendini de eleştirebilen, eleştirisel bir yaklaşımın hakim olduğu bir ortamda öğretmenlerin birbirlerinden bir çok konuda yararlanabilecekleri, (e) eğitim öğretimin devam etliği süre içerisinde gerek okul, gerekse okul-dışı ilişkilerde kendini yetiştirmeye ve eksiklikleri telafi yolunda yararlanabilecekleri tutum, değer ve davranışı kazandırmanın mümkün olacağı hususunda, net veriler sağlanabilir kanısındayız.

Seminer Programının Uygulanması

Seminer uygulamasının didaktik yaklaşımından ziyade paylaşımı hedefleyen öğretmen katkılarından yeterince yararlandık. Özellikle öğretmen-müfettiş, öğretmen-öğretmen ilişkisini eğitim öğretim amaçlı sorunlarına çözüm aramada ön yargısız yaklaşıldığı taktirde verimliliğin artacağına bilincindeydik. Bu bilinçten hareketle eğitim etkinliklerini, ders, araç-gereç, yöntem ve teknik seçimine ve uygulama üslubuna azami dikkat gösterildi. Öğretmen-müfettiş ilişkisinde geçmişten kaynaklanan sağlıklı rehberliği ve diyalogu olumsuz etkileyen ön yargıların aşılması için, gerek sınıf içi, gerek sınıf dışı genel amaçlara dönük etkinliklerde karşılıklı güvene dayalı bir ortamın oluşması için çaba gösterildi.

Öncelikle sınıf ortamını hedef kitle özellikleri ve niteliklerini göre düşünerek, seminere katılanların birbirlerinin gözlerini görebilecekleri, gözle iletişimin sağlayabilecekleri " U " oturumu şeklinde düzenlendi. Seminerin ilk gününde seminer programı örnekleri dağıtılarak incelemeleri sağlandı. Daha sonra bu program üzerinde tartışma açılarak, kursa katılanların hedef hakkında bilinçlenmeleri sağlandı. Öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerine fırsat tanımak için ders yerine oturum kelimesi tercih edildi. Oturumlarda özellikle öğretmen-öğrenci ilişkisinin oluşmamasına çaba gösterildi. Oturumlarda ders veriyor havasından ziyade öğretmenler arasında oturularak, oturum üyelerinden biri gibi davranış gösterilerek, her bir üyenin bir başka üyeden bir çok alanda yararlanabilecekleri tutum - değer - davranışı kazandırılmaya, bu yararlanmanın oturum dışında da devam edilebileceği imajı uyandırılmaya çalışıldı.

Oturumlar öncesinde davranışsal amaçlara dönük oturum planlaması, gerekli materyaller, araç-gereçler önceden hazırlanırken, bundan öğretmenler de haberdar edildi. Bilmekle, planlı ve hazırlıklı olmanın aynı şey olmadığı mesajmm net olarak anlaşılmasına çalışıldı.

Geliştirilen programda belirlenen eğitim etkinlikleri gerçekleştirilirken öğretmenlerin kendi uygulamaları, duyuş ve düşünüşlermi ifade etmelerine öncelik tarandı. Oturum süresi içerisinde öğretmenler kendi uygulamalarını, hatalarını gördükleri oranda kendilerini de eleştirme olgunlukları göstermeleri dikkat çekti. Aleyhlerinde kullanılmayacağı güveni oluşluğu anda bu rahat tavır ve davranışları, kendilerini eleştirmeleri, hatalı uygulamalarını ifade ermeleri anlamlı bulundu. Oturumlarda özellikle demokratik sınıf atmosferinin kaybolmamasına özen gösterilirken, bu ortamda öğretmenlerinin derse katılımları da yüksek oldu. Oturum arasında çay servisi yapılırken, yine öğretmenler üç bir arada sohbet şeklinde başlayan konuşmanın davranışsal amaçlara yönelmesi, öğretmenlerin konuya ilgi ve isteklerine bir ışık tuttu. Yine belirlenen genel amaç aogrultusunda isiekli öğretmenlerce, örnek ders verilmesi sağlandı. Diğer katılanlara verilen değerlendirme formları ile uygulayıcılar anında değerlendirildi. Burada birbirlerini değerlendirirken, öğretmenlerin kurs süresince öğrendikleri doğrultusunda ve objektif görsel ve işitsel eğitim araçlarından yeterlice yararlandık. Oturumlara hazırlıklı girip, sunumlarda eğitim durumlarmm düzenlenmesine dönük belirlenmiş bulunan temel ilkelere özellikle uymaya dikkat ettik.

Uygulamanın Değerlendirilmesi

On günlük seminer uygulaması sonrasmda seminere katılan otuz kişi üzerinde, gerek seminerin genel amaçlarma dönük ve gerekse açık uçlu sorulardan oluşan seminerin uygulanması, değerlendirmeye dönük anket uygulaması sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Buna göre;

Seminer öğretim elemanları;

P

(%) olarak

	Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Nadiren	hiç
1. Seminer başında seminerin amaç ve kapsamı açıklama	93.3	6.6			
2. Seminer çalışma şeklini açıklama.	90	10	-	-	-
3. Seminerin değerlendirme koşullarını açıklama	73.3	26.6	3.3		
4. Seminerde kaynak gösterme	76.6	20	3.3	-	-
5. Dersi zamanında başlatıp zamanında bitirme	90	10	-		-
6. Konulara göre zamanı iyi ayarlama	66.6	33.3	-	-	-
7. Seminere katılanların soru sormasına ve tartışmasına fırsat verme	80	20			
8. Uygun yöntem ve teknikler kullanma	76.6	23.3			-
9. Konuları işlerken ilgili ve istekli olma	86.6	13.3		-	-
10 Konuları ilginç kılıp öğrenmeyi teşvik etme	80	20	-	-	-
11. Konuları açık ve anlaşılır anlatma	73.3	23.3	3.3	-	
12 Seminere katılanların düşüncelerini söylemelerine fırsat verme	73.3	26.6			
13 Konuyla ilgili fikir ve düşünceleri saygıyla karşılama	80	20	-	-	
14. Konulara uygun değerlendirme yapma	70	26.6	3.3	-	-
15. Soruların açık ve anlaşılır olması	73.3	20	6.6	-	-

Yukarıdaki verilerden başka kursa katılan öğretmenlere sekiz tane de açık uçlu soru soruldu ve seminer hakkındaki düşüncelerini yazmaları istendi. Açık uçlu soruların analizinde şöyle bir dağılım sergilendi.

Seminere katılan öğretmenlerin tamamı kurstan yararlandıklarını belirtmişlerdir. Yararlandıkları hususlar ile ilgili soruya; geliştirilen hizmet içi eğitim programındaki tüm davranışları içeren bir dağılım göstermesi dikkat çekicidir. Burada daha çok, her öğretmenin daha çok yararlandığı davranışsal amacı yazdığı kanısına varıldı. "Bu tarz bir seminere tekrar katılır mısınız?" sorusuna kursiyerlerin tamamı evet veya seve seve cevap vermişlerdir. "Seminer süresince aksayan yönler var mıydı?" sorusuna %50 hayır, %10 tam katılım sağlanabilirdi, %3.3 fazla olmadı, %3.3 kısmen vardı, %20 yok denecek kadar azdı, %12'si seminer süresi daha uztn olmalıydı, cevaplarını verdiler.

"Seminer sorumlusu müfettişlerin seminer süresince sınıf-içi ve sınıf-dışı eğitimsel etkinliklerini diyalog sürecini nasıl buldunuz?" sorusuna %16.6 sevecen samimi, %10'u iyi birer rehber, %10' konularına hakim, %2'si ast-üst ilişkisi gözetlemediler, %43'ü gayet olumlu, %6.6'sı esprili, %16.6'sı çok başarılıydılar, %6.6'sı çok iyi, %2.6'sı çok iyi uzman eğitimciydiler, %6.6'sı takdire layık insanlar, %6.6'sı deneyimliydiler, %10'u demokratik bir hava oluşturdular, %3.3'ü idare etme yöntemleri çok iyiydi, %3.3'ü bizden biri gibi davrandılar, %3.3'ü istekliydiler, %3.3 ü görev bilinçleri çok yüksekti gibi cevaplar vermişlerdir.

SONUÇ

Geliştirilen seminer programının uygulanması sonucu gözlemlerimiz ve elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucu aşağıdaki yargılara varmak mümkündür;

- Demokratik bir atmosferde ve öğretmen katılımının sağlandığı ortamlarda öğretmenin eğitime ve kendini yetiştirmeye yönelmesi olasıdır.

- Seminer veya hizmet-içi eğitim programları öğretmenlerin eğitim ihtiyacından harekete ve öğretmene sorularak hazırlandığında, öğretmenin istekli katılımı ve dolayısıyla öğrenmeye karşı güdülenmesi daha yüksek olmaktadır. - Seminer veya hizmet-içi eğitim programının uygulanmasında denetmenin deneyimi ve eğitim düzeyi, başarımın arttırılmasında önemi bir etkidir.

- Klasik seminer programlarının öğretmenleri pasifize edici fonksiyonuna karşın, denetmen-öğreñen, ast-üst ilişkisinin vurgulanmadığı, sorunlara birlikte çözüm arayıcı ortamlarda, öğretmenin aktif olarak öğrenme işine girdiğı görülmüştür.

- Öğretmenlerin mevcut seminer çalışmalarını bir külfet olarak görmelerine karşın, çağdaş yöntemlerle hazırlanan ve eğitim durumlarının bilimsel yöntemleriyle uygulanan programlarda öğretmenin iste di olduğı ve tekrar düzenlenmesinde yine katılacaklarını onaylamaları Vİ seminer süresinin uzatılmasını istemeleri anlamlıdır.

- Denetmenlerin eğitim düzeyleri, insan ilişkileri ve alan uzmanlıkları konusundaki yeterlikleri, öğretmenin öğrenmesi ve geliştirilmesi üzerinde etkili olduğı ve kabul gördüğü, öğrenme için güdülendiğı, tekrarında katılımın sağlanması için önemli bir etkidir.

- Seminer programına katılanların seminerden üst düzeyde yararlandıklarını belirtmeleri ve seminer süresinin kısa olmasından yakınmaları, böyle bir programın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

Aydın, M. (1993), Çağdaş Eğitim Denetimi, Ankara, PEGEM Personel Eğitim Merkezi Yayını.

Başar, H. (1993), Eğitim Denetçisi, Ankara, PEGEM Personel Eğitimi Merkezi Yayını.

Külahçı, G.Ş. (1994), Mikro Öğretimde Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fak. Deneyimi, Ankara, Eğitim ve Bilim, 18 (91), 12-22.

Tutum, C. (1979) Personel Yönetimi, Ankara.