

ÖĞRETMENLERİN DEĞER YARGILARININ EĞİTİM SÜREÇLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Ayşen BAKİOĞLU *
Nergis TOKMAK

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitim süreçlerine ilişkin kişisel değer yargıları açısından öğretmenler arasındaki farklılıkları ve farklılıkların okul ortamı ve verilen eğitim üzerindeki etkilerini öğretmen görüşleri çerçevesinde anlamaya çalışmaktır. Araştırma nitel yöntemle gerçekleştirilmiş, verilerin toplanmasında yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacıların geliştirmiş olduğu yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme sorularının geliştirilmesinde, öncelikle alan yazın taranmış ve okumalar yapılmıştır. Bu okumalar doğrultusunda görüşme soruları oluşturulmuştur. Uzman görüşleri alınarak ve pilot görüşmeler yapılarak sorular geliştirilmiştir. 40 öğretmen ile 2007–2008 öğretim yılında görüşmeler yapılmış, elde edilen veriler birçok kez okunarak kategorileştirilmiş ve içerik analizi yoluyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin eğitim süreçleri açısından (disiplin, öğrenci değerlendirilmesi, öğretmen performansının değerlendirilmesi, insan ilişkileri) farklı değer yargılarına sahip olduğu ve bu farklılıkların zaman zaman öğretmenler arasında anlaşmazlıklara ve çatışmalara sebep olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin disiplin ve öğrenci değerlendirme sürecine ilişkin farklı değer yargılarına sahip olmasının öğrenciler üzerinde daha çok olumsuz etkiler yarattığı konusu görüşmeye katılan öğretmenlerin ifadelerinden çıkan bir diğer sonuçtur. Bu araştırmadan elde edilen bulguların farklı yöntemlerle farklı gruplar üzerinde daha ayrıntılı olarak incelenmesi yararlı olacaktır.

Anahtar sözcükler: Eğitimde değerler, değer yargısı, öğretmen, okul yöneticisi.

REVIEW OF INFLUENCE OF TEACHERS' VALUES TO EDUCATIONAL PROCESS

SUMMARY

The research was carried out to find out primary school teachers' educational value judgement in regards to teaching process and to understand differences in their values

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

and its effect on their teaching and on their school. The survey was a qualitative type and direct interview method was used to collecting the data. Interview form which built up by the researchers was used as data collection tool. During the development of the interview schedule, firstly literature was reviewed, expert advice and opinion were obtained, pilot study were administered, and the final form of the interview schedule was given following advisory consultations. The survey was carried out within 2007-2008 educational year, with the participation of 40 educationists. Data has been subjected to the content analysis.

The results of research demonstrated that teachers have different value judgements in terms of education processes and this diversity was caused conflicts between teachers at times. At the same time different value judgements in terms of discipline and evaluation of students was caused negative effects over students. Further research aimed at a more detailed evaluation of this data will be beneficial.

Key words: Value in education, value judgement, teacher, principals.

GİRİŞ

Örgüt kültürünü oluşturan öğeler, araştırmacılar tarafından farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Bu araştırmacılarından Wilkins ve Patterson (1988, Akt. Şişman, 2007, s. 83) örgüt kültürünün öğelerini değerler, varsayımlar ve yargılar olmak üzere üç boyutta toplamıştır. Örgüt kültürünün öğelerine ilişkin farklı sınıflandırmalar olmasına rağmen, her sınıflandırmanın içinde mutlaka değerler yer almaktadır. Eğitim kurumlarının asıl amacının, toplumun devamlılığını sağlayacak kültür ve değerlerin aktarılması olarak düşünüldüğünde, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin benimsedikleri idari ve kültürel değerler, ayrı bir önem taşımaktadır. Değerler ise, kişilerin tutum ve davranışlarına, dolayısıyla kararlarına rehberlik etmekte, davranışı sınırlandırmakta, kişilerin karşılaştıkları durumlar karşısında nasıl tepki vereceklerini kestirmeye yardım etmektedir. Mengüşoğlu'na göre (1997), değerlerle ilgisi olmayan hiçbir insan eylemi yoktur. İnsanların değerleri onların davranışlarını sistematik bir şekilde etkiler mi? Verplanken ve Holland'a göre (2002), değerler aktif (etkin) olduğunda davranışı etkiler. Değerlerin aktif olması, bir değer hakkında bilinçli düşünmeyi gerektirmesi anlamına gelmektedir. Ancak çoğu bilgi-süreç farkındalığın dışında oluşmaktadır (Schwartz, 1992, Akt. Mengüşoğlu 1997).

İnsan davranışlarını düzenleyen disiplinlerden birisi olan ahlâk Kohlberg'e göre (1968/1995; Çiftçi, 2003, s.50), hak-haksızlık, doğru-yanlış, iyi-kötü konularında bilinçli yargılama ve karar vermeyi ve bu karar doğrultusunda davranışta bulunmayı kapsayan bilişsel bir yapıdır. Bu açıdan değerlerin davranışları etkilemesi ahlakî bir yeterlilikle sağlanmaktadır. Güngör (2000, s. 40), “suyun bulunduğu yerde, nasıl hayat varsa, insanların bulunduğu yerde de ahlâk vardır” demekte ve ahlâkın bilgi, davranış ve duygu olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmektedir. Neyin iyi, neyin kötü olduğuna dair bilgiyi “ahlâkın bilgi boyutu” ya da “ahlâk anlayışı” olarak adlandırmak mümkündür. İdeal anlamda

düşünüldüğünde, bir kimsenin ahlâk anlayışı ile onda gözlemlediğimiz davranışlar arasında bir uyum ya da paralellik beklenir.

Öğretmenlik yalnızca birtakım bilgilerin aktarılmasını kapsayan bir meslek olmanın ötesinde, genç nesillere değerler kazandırılması hedefini de içeren bir meslektir. Ancak burada önemli olan öğretmenlerin kendi değer sistemlerinin ne durumda olduğudur (Aydın, 2006, s.60). Kuçuradi (1988, s.35-36) öğretmenliği şu şekilde ifade etmektedir: *“Öğretmenin işi –öğretmenlik– çeşitli alanlarda kendisi doğru değerlendirme yapabilecek duruma gelmiş ve bunun gereklerini yerine getirerek yaşayan bir insanın, başka insanlara bunun nasıl yapılabileceğini –bunun yolunu– göstermesidir denebilir. Öğretmenlik, öğrencilere ilişkin her şeyi, öğrencilerin insanlaşmasına katkıda bulunması ya da bunu engellemesi açısından değerlendirme ve buna göre eylemde bulunma mesleği gibi görünüyor. İnsanlaşmış kişilerin, başka kişilerin insanlaşmasına yardımcı olma mesleği gibi görünüyor.”*

Bowie ve Morgan (1962, s. 341), “The Allport-Vernon-Lindzey’in Değerler Skalası’nı” kullanarak elli öğretmenden oluşan bir örneklem üzerinde amacı, ilköğretim öğretmenlerinin değer sistemlerinin kapsamını ve doğasını saptamak olan bir araştırma yapmışlardır. Kişisel değerler ve öğretmenlerin sözsöz davranışlarını inceleyen çalışmalarında kişisel değerlerin öğretmenlerin sözsöz davranışlarında etkili olduğunu ve öğretmenler arasında bu açıdan farklılıklar olduğunu ortaya koymuşlardır.

Okulun varoluş nedeni olan eğitim süreçleri bir takım yasal düzenlemelerle işletilmekle beraber, eğitimin uygulayıcısı olan öğretmenlerin kişisel değer yargıları da sürecin işleyişinde etkili olabilmektedir. Dolayısıyla değer yargıları öznel bir boyuta sahip olduğundan eğitim süreçlerinde her ne kadar yasal düzenlemeler ile bir bütünlük sağlanmak istense de farklı uygulamalar söz konusu olabilmektedir. Değer yargılarının farklılığından dolayı oluşan bu farklı uygulamalar nasıl bütünleştirilebilir ya da bütünleştirilmeli midir?

Öğretmenlerin disiplin ve öğrenci değerlendirmesine ilişkin anlayışları ile yönetimin öğretmeni değerlendirmesi ve okul içerisinde insan ilişkilerini etkileyen anlayışlar kişisel değer yargıları ile oluşmaktadır. **Disiplinle** ilgili birçok model öne sürülmekle beraber, günümüzde öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve ahlâkî gelişim özelliklerine uygun disiplin uygulamaları daha çok kabul görmektedir (Sarı, 2005b). McCallum’a göre (1991), okul disiplini ahlâk meselelerini içerir ve öğrencilerin ahlâkî gelişimi için bir araç olabilir. McDaniel (1994), belirli bir disiplin anlayışının benimsenmesinde, kişisel felsefe, değerler ve öğretmenin deneyiminin önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedir. Kuralları uygulayan kişinin kendi sınırlılıkları ve yorumu işin içine girdiğinden, disiplin olgusunda, kuralların içeriği kadar, bu kuralların yaşama geçirilişi de oldukça önem kazanmaktadır. Johnston ilköğretim öğretmenlerinin eğitimsel metotların durumuna ilişkin anlayışlarına yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin anlayış farklılığının, sahip oldukları değer (ahlâkî) yargılarının seviyesi ile benzer (uygun) olduğu sonucuna ulaşmıştır. Anlayışın bu farklı şekilleri görev (Johnston, 1985, 1989), bireysel öğrenim, sınıf kuralları ve rollerine ilişkin görüşlerle ilgilidir. Öğretmenlerin kurallar hakkındaki inançları ve öğretmenlerin rolü

konusundaki bir çalışmada, değer yargısı, öğretmenlerin anlayışlarında tutarlı ve yaygın bir faktör olarak ortaya çıkmıştır (Johnston ve Lubomudrov, 1987; Akt. McCallum, 1991, s.4). McCallum'un yaptığı çalışmada, değer (ahlâkî) yargılarının öğretmenlerin disiplin düşüncesini oluşturan çeşitli durumlarla ilişkili olduğu sonucu çıkmıştır. McCallum farklı araştırmaların çoğunda da öğretmenler arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtmektedir. Johnston ve Lubomudrov'un sekiz bayan öğretmenle yaptığı vaka çalışmasında iki farklı disiplin yaklaşımı tanımlanmış ve rollerini anlama şeklinin öğretmenlerin ahlâkî muhakeme seviyeleri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Daha düşük mantıksal düşünmeye sahip öğretmenler, kuralların esasen değişmez sosyal bir düzeni tanımlamaya hizmet ettiklerini, otoriteden geldiğini ve öğrencilere aktarıldığını düşünmekte ve itaate zorlayan otoriteden ayrılmaz olduğunu düşünmektedirler. Yüksek mantıksal düşünmeye sahip olan öğretmenler ise, kuralların grup kadar öğrencilerin bireysel haklarının korunması için gerekli olduğunu düşünmektedirler (Akt. McCallum, 1991, s.9).

Öğrencilerin değerlendirilmesinde öğretmenin tarafsızlığı, mesleki etik açısından son derece önemlidir. Diğer mesleklerden farklı olarak eğitim, kişisel değer, inanç ve tutumların da kolayca işin içine girmesi riskini taşımaktadır. Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesnelere oldukları gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir. Nesnel olabilmek kişinin duygularını değil, aklını kullanmasını gerektirir. Bireylerin nesnel olabilmeleri, karşılıklıdaki birey ya da nesne hakkında kendi ilgi, gereksinim ve korkularını işe karıştırmadan, bu görüntüleri çarpıtmadan, aradaki farklılığın görülmesini gerektirir (Fromm, 1981, s. 113-114; Akt. Aydın, 2006, s. 68). Titiz (2002) "Başkası yapmasın ben de yapmam", söyleminin eğitim alanında çeşitli kılıklara girebileceğini ifade etmektedir: "başkası onur sistemine göre sınav yaptırın ben de yaptırırım", "başkaları ezber yaptırmasın ben de yaptırım", bunlardan sadece ikisidir. "*Sorunlar, onları yaratmış bulunan anlayışlar değiştirilmeden çözülemezler*" sözü A.Einstein tarafından sanki bizim için söylenmiştir. Burada "anlayış" deyimini ile kastedilen "değer yargıları"dır. Tozlu (2006, s. 116)'ya göre, "*Öğrenci başarısı her zaman net, açık ve somut bir şekilde değerlendirilemez. Çünkü ölçmeye tâbi olan hususlar her zaman somut ve net olarak yakalanamaz. Öncelikle adil olma, hakkı teslim ve teslim çok önemlidir. Hakkının yendiğine inanan birini tatmin etmek zordur. Diğer taraftan karşımızda çok farklı yapıda bir öğrenci kitlesi vardır. Bunları adilane bir şekilde değerlendirmek gerçekten güç bir işlemdir.*"

Yönetimin Öğretmeni Değerlendirmesi okul yöneticisi için en hassas ve zor olan görevlerden birisidir. Bir insanın doğru değerlendirilmesi, onun yapı bütünlüğünün görülüp anlaşılmasına dayanır. Bu anlama, onu o insan yapan özelliklerini yakalayabilmek, dolayısıyla belli bir durumda onun nasıl davranacağını az çok kestirebilmek demektir. Realitede ise, geçerlikte olan genel değer yargılarına – ahlâk – göre kişinin davranışları soyut olarak değerlendirilir, sonra da bunlara göre kişinin görülmeyen, anlaşılmayan bütünlüğüne bir nitelik yüklenir. Ona iyi ya da kötü insan denilir (Kuçuradi, 1988, s. 81).

Okulda İnsan İlişkilerinin düzeyi öğretmen ve yöneticilerin motivasyonuna, dolayısıyla okuldaki eğitim sürecine etki eden bir faktördür. Okul içerisinde farklı yaşam

tarzına, farklı değer önceliklerine sahip öğretmen ve yöneticiler yer almaktadır. Bu farklılıklar insan ilişkilerinde kişilerin yaklaşımlarını da etkilemektedir. İnsan ilişkileri açısından öncelikli değerler kişiden kişiye değişmekle beraber ortak kabul görmüş değerler bulunmaktadır. Bunlar içerisinde dürüstlük, samimiyet, sevgi, karşılıklı anlayış, iletişim, paylaşım, hoşgörü, güven, saygı, eşitlik, insana değer, empati, yardımseverlik gibi değerler sayılabilir. Bunlar aslında insanı insan yapan değerler olarak da görülmektedir. Ancak bu değerlerin kişiler üzerindeki etkisi ya da davranışlar üzerindeki etkisi farklılaşmaktadır. Bu durumun içinde bulunan kültür, yaşantılar ve kişinin ahlâkî muhakeme düzeyi ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Okul İçerisinde Kişisel Değer Yargılarının Farklılığı ve Çatışma Okul içerisinde, düşünce ve davranışları değerlendirmede farklı ölçütlere sahip bireylerin varlığı, bu bireylerin manevî değeri olan amaç ayrılıkları, yaşam biçimlerindeki farklılıklar, ideoloji ya da din farklılığı gibi etkenlere dayalı olarak değer yargıları farklılaşabilir ve bunların çatışması kaçınılmazdır (Erdoğan, 2003, s. 141).

Kişiler arası ilişkilerin özel bir durumu olan çatışma, çok farklı nedenlerden kaynaklanabilecek bir gerilim durumudur. Bu durum anlaşmazlık, uzlaşmazlık, bağdaşmazlık, uyumsuzluk, tartışma, kavga gibi farklı durumlarla ilişkilendirilebilir. Kişilerin ya da grupların birbirinden beklentilerinin uyuşmazlığı, amaç ve hedeflerdeki farklılıklar, davranış ve tutum farklılıkları, iletişim bozuklukları ve benzeri nedenler, çatışmaya neden olabilir (Bilgin, 2003, s. 72).

Günümüzde okullar değer çatışmalarının olduğu yerlerdir. Çatışmanın merkezinde, ortaya çıkan uyuşmazlığı anlayabilecek, bu karışıklığı düzene sokabilecek güçleri idare edecek okul yöneticisi yer almaktadır. Okul yöneticisinin değerler arasında bir uyum (düzen) oluşturacak fikirleri ve bu düzeni getirmek üzere geliştirdiği stratejileri çok büyük önem arz etmektedir. Thompson'a göre, okulda değer çatışması üç durumdan meydana gelmektedir: Toplumda çoğulculuk, kültürde değişiklik ve toplumdaki çok yönlü grupların varlığı. Her yönetici, öğretmen, öğrenci ve aile politik, siyasi, dini ve felsefi açıdan farklı değerlere (değer yargılarına) sahiptirler (Thompson, 1970, s. 310). Öğretmenlerin algılarına göre, farklı değer yargılarının eğitim öğretime ne şekilde yansıdığına incelenmesi önemli bir konu olarak görülmektedir. Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitim süreçlerine ilişkin kişisel değer yargılarının farklılıklarını ve farklılıkların okul ortamı ve verilen eğitim üzerindeki etkilerini öğretmen görüşleri çerçevesinde anlamaya çalışmaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma ile ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin eğitim süreçleri açısından değer yargılarına ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmış ve bu amaca en uygun yöntemin zengin veri sağlayabileceği düşüncesiyle nitel araştırma olabileceğine

karar verilmiştir. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır.

Çalışma Grubu

Nitel araştırmalar, öncelikli amaç genelleme olmadığı için, indirgemeci değildir; yani olguları önce parçalara ayırıp çalışarak bulunan sonuçları genelleme amacı yoktur. Sosyolojinin bazı alanlarında araştırmacıların genellikle bir kabile, bir köy, gençlik örgütü gibi evrenin bütünü ile çalıştıkları bilinmektedir. Bu araştırmacılar örnekleme gibi bir yöntemle ihtiyaç duymazlar. Bu durum nitel araştırmada “durum çalışması” olarak yer bulmaktadır. Ayrıca günümüzde modern toplumların daha karmaşık ve katmanlaşmış olduğu, toplumun bütünü içinde kendine özgü özellikleri olan alt katmanlar olduğu için her katmanın kendi başına bir evren olarak çalışılması da mümkün görülmemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s.102–103).

Yukarıda bildirildiği şekilde bu araştırmada da genellemelerle evrenin bütününe ulaşma kaygısı taşınmamaktadır. Bu nedenle “örneklem” kavramı yerine “çalışma grubu” kullanılmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ili Anadolu yakası Maltepe ilçesi genelinde bulunan tüm ilköğretim okullarından (46 adet) seçilen on okulun her birinden dörder öğretmen olmak üzere 40 öğretmen oluşturmaktadır.

Okullardan öğretmenlerin seçiminde öğretmenlere çalışma hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden öğretmenler (fırsat örneği) çalışma grubuna alınmıştır.

Tablo 1’de çalışma grubuna ait kişisel bilgiler verilmiştir:

Tablo 1: Çalışma grubuna ait kişisel bilgiler

Cinsiyet	Kıdem (yıl)	Eğitim Düzeyi
Kadın: 21	1-5: 4	Lisans tam.:7
Erkek: 19	6-10: 13	Lisans: 24
	11-15: 9	Y. Lis: 8
	16-20: 4	Doktora: 1
	21-25: 5	
	26 üzeri: 5	

Araştırma grubunda birinci kademe sınıf öğretmeni 6 kişi, 2. Kademe branş öğretmeni ise 34 kişidir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması için yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmelerin araştırma amaçlarına hizmet edebilmesi için, görüşme yöntemine ilişkin ve konuya ilişkin literatür incelenmiş pilot uygulama yapılmış, uzman görüşleri alınmış ve gerekli düzeltmeler yapılarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Sonraki aşamada belirlenen okullardan görüşmeyi kabul eden öğretmenler ile araştırmacı (Tokmak) yüz yüze görüşmeler yapmıştır. Görüşmeler 40 ile 90 dakikalık zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında ses kayıt cihazı kullanımı için görüşülen kişinin izni alınmaya çalışılmış, ancak çekinceli davranışlarından dolayı görüşler araştırmacı tarafından görüşme esnasında kısaltmalar da yapılarak not edilmiştir. Görüşmelerde elde edilen veriler aynı gün içerisinde bilgisayarda kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile “yüz yüze görüşme” yöntemi ile toplanan veriler; aşağıda belirtilen şekilde ve nitel araştırma teknikleri doğrultusunda incelenerek içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

1- Görüşmeler sırasında bazı kişilerin çekinceli davranışlarından dolayı ses kayıt cihazı çoğu görüşmede kullanılamamıştır.

2- Görüşmeler sırasında kısaltmalar da yapılarak notlar alınmış; aynı gün içerisinde tüm detaylar atlanmadan bilgisayarda kayıt altına alınmıştır.

3- Daha sonra elde edilen veriler birçok kez okunarak; ana başlıklar oluşturulmuştur.

4- Veriler birbiri ile uyumlu olacak şekilde sınıflandırılmış, alt başlıklar oluşturulmuş ve literatür ile karşılaştırmaları yapılmaya çalışılmıştır.

6- Birinci taslak bittikten sonra analiz tekrar gözden geçirilmiş, tekrarlayan veya birbiri ile uyumlu olmayan başlıklar tekrar tasnif edilmiştir.

7- Ana ve alt başlıklar yeniden oluşturularak sınıflama tekrar yapılmıştır.

8- Veriler literatürle karşılaştırma yapılarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Elde edilen veriler beş ana başlık ve çeşitli sayılardaki alt başlıklar halinde sınıflandırılarak içerik analizi ile geniş şekilde çözümlenmiştir. Bulgular çok kısa tutularak aşağıda çeşitli başlık ve alt başlıklar halinde incelenmektedir.

Disiplin anlayışları açısından öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında öğretmenlerin disiplin anlayışının oluşmasında kendi kişisel değer yargılarının etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Öğretmenler disiplin anlayışlarını, kendi öncelikli değerlerine göre tanımlamışlardır. Öğretmenlerin görüşlerine göre disipline çok farklı değer boyutları ortaya çıkmıştır. Sorumluluk, samimiyet, öğrencinin kişisel gelişimi, kişisel bütünlük, karşılıklı saygı ve sevgi, özgürlük, açıklık ve şeffaflık, öz disiplin öğretmenlerin disipline önem verdikleri değerler olarak ortaya çıkmıştır. Görüşmelere katılan öğretmenlerden bir kısmı (27/40), kendi disiplin anlayışlarını disiplin yaklaşımları açısından değerlendirmişlerdir. Araştırmaya katılan 40 öğretmenlerden bir kısmı (14/27) kendi disiplin anlayışlarını demokratik (demokratik yerine zaman zaman modern, çağdaş kelimelerini kullanmışlardır), bir kısmı geleneksel (13/27) şeklinde açıklayarak iki farklı grubun varlığına işaret etmişlerdir. Literatürde ve günlük yaşamda da modern düşünce ve geleneksel düşünce birbiri ile çatışan iki farklı kavram olarak geçmektedir. Disiplin anlayışlarını demokratik olarak nitelendiren öğretmenlerden bazıları, geleneksel anlayışı bunun karşısında görmekte ve bu anlayışın demokratik değerler ile örtüşmediğini ifade etmektedirler. Geleneksel anlayışı benimsediklerini ifade eden bir grup öğretmen ise, geleneksel düşüncenin yanlış anlaşıldığını, disipline geleneksel anlayışın esasının demokratik değerlere ters düşmediğini, bu anlayışın esasının öğrenciyi ahlâkî ve kültürel değerlere göre yetiştirmek olduğunu belirtmişlerdir.

Genç ve Kalafat'ın (2008) yapmış olduğu “Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları İle Empatik Becerilerinin Değerlendirilmesi” çalışmasının sonuçlarına göre, kızların demokratik tutumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışma da öğretmenlerin demokratik değerleri, geleneksel değerlere tercih etme durumuna bakıldığında bayan öğretmenlerin (10kişi) erkek öğretmenlere (4kişi) göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geleneksel değerleri, demokratik değerlere tercih eden erkek öğretmenlerin sayısı (9 kişi) ise, bayan öğretmenlere (4 kişi) göre daha fazla olarak belirmiştir. Erkek öğretmen adaylarının geleneklere saygılı olmayı ve dindarlığı daha çok ön plana çıkartmada kızlardan anlamlı derecede farklılaştıklarını belirlemiştir (Sarı, 2005a, s.85).

Disiplin anlayışlarındaki farklılıklar açısından öğretmenlerin tamamına yakını (37/40) farklılıklar olduğu konusunda görüş bildirmiştir. Farklılıkların oluşmasına etki eden faktörler öğretmen görüşlerine göre yaş, cinsiyet, alınan eğitimin türü, branş türü (sınıf ya da branş öğretmeni olma), yönetici ya da öğretmen olma durumu, yetiştirme tarzı, hayata bakış açısı ve kişisel değer yargılarının farklılığı olarak ortaya çıkmıştır. Bu faktörler içerisinde yetiştirme tarzı, hayata bakış açısı ve kişisel değer yargılarının farklılığı konusuna işaret edenlerin sayısı (14/40) diğerlerine oranla daha fazladır. Ayrıca değerler üzerine çalışmalar yapan Schwartz (1992) yaş, cinsiyet ve eğitimin kişilerin değer yargılarının oluşmasında etkili olan faktörler olduğunu söylemektedir. Buna göre, öğretmenlerin büyük çoğunluğu disiplin anlayışlarının oluşmasında kişisel değer yargılarının etkili olduğu görüşündedir denebilir.

Görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin yarısı (20/40), disiplin konusunda kişisel

değer yargılarının farklılıklarından dolayı diğer öğretmenler ve yöneticiler ile anlaşmazlık yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Anlaşmazlık nedenlerinden en önemli görülen, özgürlük değerine öğretmenlerin farklı anlamlar yüklemesi durumudur. Zira öğrencilerin özgür ortamda olmaları gerektiğini düşünen öğretmenlerin yanı sıra bazı öğretmenler (5/40), özgürlük kavramının ilkökul öğrencileri tarafından doğru algılanmadığını, bu durumun oluşmasında öğretmenlerin, özgür bırakma adına öğrencilere aşırı serbestlik tanıyan bir disiplin yaklaşımı sergilemelerinin de etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Aslında özgürlük değerinin anlamı öğretmenler arasında geleneksel ve modern disiplin yaklaşımlarına sahip olma durumuna göre farklılık göstermektedir. Nitekim özgürlüğün sınırlı olması gerektiğinden bahsedenler geleneksel disiplin anlayışını benimseyen öğretmenlerdir. Disiplin anlayışını demokratik ya da modern olarak ifade eden öğretmenler daha özgürlükçü bir anlayışı vurgulamışlardır.

Modernist bakış özgürlüğü, dürtüleri serbest bırakmak olarak tanımlarken; duygusal zekânın keşfiyle, gerçek özgürlüğün “dürtülerden özgür olmak” olduğu kabul görmeye başlamıştır (Tarhan, 2008, s. 23). Özgürlük değerine öğretmenlerin farklı anlamlar yüklemesi, onların saygı, sevgi, sorumluluk, samimiyet değerlerine verdikleri anlamı da değiştirmektedir. Bu nedenle bu boyutlarda da farklı değer yargıları oluşmakta ve anlaşmazlıklar yaşanabilmektedir.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu (24/40), öğretmen ve yöneticilerin disiplin anlayışlarının farklılığının öğrenci üzerinde olumsuz etkisi olduğunu görüşlerinde ifade etmişlerdir. Bunlardan bir grup öğretmen (5/24) öğrencinin kişilik gelişimi üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtirken, bir grup öğretmen (6/24) öğrencinin tutarsız davranışlar göstermesine neden olduğunu, iki öğretmen öğrencilerin bu durumu kendi çıkarları doğrultusunda kullanmalarına sebep olduğunu ve bunun istenmeyen bir durum olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğrencileri değerlendirme konusunda öğretmenlerin tutumlarına bakıldığında, çok farklılıklar olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, değerlendirmede kendilerine göre önem verdikleri kriterler; öğrenciyi hayata hazırlanması açısından değerlendirme, objektiflik, adaletli değerlendirme, iyi niyet, ahlâkî değerler açısından değerlendirme, bütüncül değerlendirme, bireysellik şeklinde ortaya çıkmıştır. Öğrenciyi değerlendirmede iki öğretmen, okulun görevinin öğrenciyi hayata hazırlamak olduğunu, öğrenciyi de bu amaca ulaşma noktasında değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu öğretmenlerden ikisi de 21-25 yıl kıdeme sahip, Türkçe ve sosyal bilgiler branşında olan öğretmenlerdir. Cinsiyetleri açısından bakıldığında, biri erkek, diğeri bayan öğretmendir. Öğretmenlerin eğitim düzeyi ise; bir öğretmen yüksek lisans, diğeri üç yıllık eğitim enstitüsü mezunudur.

Beş öğretmen ise değerlendirmede objektif davranmanın kendileri için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu grup içerisindeki öğretmenlerden ikisi 26 yıl üzeri kıdeme sahip, diğeri 10 yılın altında kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, iki öğretmen eğitim fakültesi, iki öğretmen enstitü mezunu, bir öğretmen güzel sanatlar fakültesi mezunudur. Görüşmelere katılan öğretmenlerden on

öğretmen ise adaletli davranmanın önemine işaret etmişlerdir. Adalet değerinin önemli olduğunu vurgulayan öğretmenler cinsiyet açısından bakıldığında eşit sayıda ve her kıdem grubuna temsil etmektedirler. Bu duruma göre adaletin kıdem ya da cinsiyet farkı olmadan çoğu öğretmen tarafından önemli bir değer olarak kabul edildiği söylenebilir. Ancak bu öğretmenlerden yedi kişi adil davranmanın zor olduğunu, öğretmenlerin de bir insan olarak duyguları ile hareket ettiğini, bu durumun zaman zaman adil değerlendirmeyi engellediğini, bazen kendilerinin de adil değerlendirme yapamadıklarını ifade etmişlerdir. Adalet değerine vurgu yapan öğretmenlerin branşına bakıldığında ise, birinci kademedен (sınıf öğretmeni) hiçbir öğretmen bu grup içerisinde yer almazken, ikinci kademedен sekiz ayrı branştan öğretmen bu grupta yer almıştır.

Değerlendirmede iyi niyet yaklaşımını benimsediklerini ifade eden öğretmenlerin sayısı ise, sekizdir. Bu öğretmenlerden 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip iki erkek öğretmen adil değerlendirme yapmanın zor olduğunu, değerlendirmede kendileri için esas olanın iyi niyet olduğunu belirtmişlerdir. Bu grup içerisindeki öğretmenlerin branşına bakıldığında ise, üç öğretmenin birinci kademedен (sınıf öğretmeni), diğer öğretmenlerin ikinci kademedен üç branşta toplandığı görülmektedir. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, çok farklı düzey ve eğitim türleri olduğu görülmektedir. İki öğretmen enstitü mezunu, iki öğretmen eğitim fakültesi, iki öğretmen fen edebiyat fakültesi, bir öğretmen güzel sanatlar mezunu ve bir öğretmen de yüksek lisans mezunudur. Burada önemli bir tespit; sınıf öğretmenlerinin adalet değeri yerine değerlendirmede iyi niyet yaklaşımını benimsemeleridir. Bunun sebebi konusunda bazı öğretmenler bu öğretmenlerin kendilerini başarılı göstermek adına değerlendirmede bu yaklaşımı benimsediklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun farklı sebepleri olabilir. Belki de bu sebeplerden bir tanesi için sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine nazaran öğrencileri ile aralarında daha güçlü duygusal bir bağın oluşması ve dolayısıyla adaletten uzaklaşmaları olabilir.

Görüşlerine başvuru alan öğretmenlerden tamamına yakını (39/40), değerlendirme açısından öğretmenler arasında farklılık olduğunu ifade etmişlerdir. Farklı yaklaşımlardan dolayı diğer öğretmenler ya da yöneticilerle anlaşmazlık yaşadığını ifade eden öğretmenlerin sayısı ise 29'dur. Beş öğretmen ise değerlendirme konusunda anlaşmazlık yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Görüşmelerde değerlendirmeye ilişkin diğer öğretmenlerle anlaşmazlık yaşadığını ifade eden öğretmenlerden bir kısmı (9/29), bazı öğretmenlerin değerlendirmede etik olmayan davranışlar göstermesini neden olarak göstermişlerdir. Öğretmenlerden bir grup ise (10/29) değerlendirmede yönetim, diğer öğretmen ve velilerden baskı geldiğini, isteseler de objektif ve adil bir değerlendirme yapamadıklarını ve bu yüzden anlaşmazlıklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Anlaşmazlık yaşadığını ifade eden diğer öğretmenlerden bir grup ise (4/29), sistemin adaletsizliğine vurgu yapmışlar ve bundan dolayı okul içerisinde anlaşmazlıklar yaşandığını belirtmişlerdir. Anlaşmazlık yaşadığını ifade eden öğretmenlerin büyük çoğunluğu (30/40), öğretmenlerin değerlendirmeye ilişkin adaletsiz ya da etik olmayan değerlendirmelerinin öğrenci üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin görüşlerine göre, bu olumsuz etkiler öğrencilerde öğretmenlere

karşı güvensizlik ortaya çıkması, iyi niyetli değerlendirmelerin zaman zaman öğrencilerde sorumluluk bilincinin oluşmasına engel olması, öğrencilerin öğretmenler arasında iyi-kötü öğretmen şeklinde kıyaslama yapması, bir model olan öğretmenden adaletsizliği görmesi şeklinde sıralanmıştır.

Yönetimin Öğretmeni Değerlendirmesi açısından öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, yönetimin öğretmen performansını değerlendirmede sahip olması gereken değerler şu şekilde sıralanmıştır: hoşgörü, adalet, açıklık ve şeffaflık, iletişim, iyi niyet, rehberlik ve bilgi. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu (26/40), adaletli davranmanın önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Kıdem yıllarına bakıldığında her gruptan öğretmen adalet değerini önemli görmekte beraber, 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin tamamı (4/4), 26 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise tamamına yakını (4/5), adaletli değerlendirmenin önemli olduğunu görüşlerinde bildirmişlerdir. Bu durum öğretmenlikte yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin performans değerlendirilmede, adalet değerine diğer gruplara göre daha fazla önem verdiğini gösterebilir.

Yöneticinin öğretmenin performansını değerlendirmede kendilerine göre yanlış uygulamalar yaptığını ve bu yüzden anlaşmazlık yaşadığını söyleyen öğretmenlerin sayısı 21'dir (21/40). Anlaşmazlık yaşamadığını belirten öğretmenlerin sayısı ise, 12'dir. Anlaşmazlık yaşayıp yaşamadıkları konusunda kararsız kalan öğretmenlerin sayısı 5'tir. Anlaşmazlık yaşadığını ifade eden öğretmenler, bazı yöneticilerin değerlendirmelerde adil davranmamaları, tarafsızlık ilkesine uymamaları, objektif kriterlere göre değil kişiler ile arasındaki ilişkiye göre değerlendirme yapmaları, saygılı olmamaları, haksızlık yapmaları, samimi ve açık olmamaları ve bu yüzden güvensizlik yaratmaları, önyargılı olmaları, etik ilkelere uymayan davranışlarda bulunmaları gibi durumları anlaşmazlık nedenleri olarak ifade etmişlerdir. MEB EARGED'in 2006 yılında hazırlamış olduğu "*Okulda Performans Yönetimi Modeli*" çalışmasında eğitimde performans değerlendirme sorunları, objektif olamama, tek yönlü çözüm, taraflı ölçüm, standart ölçüm, araç hatası, hale etkisi ve son olayların etkisi olarak sıralanmıştır. Çözüm yolları konusunda da değerlendirme sürecinin ön yargılardan arındırılması, tek kişinin değerlendirmesi ile ortaya çıkacak subjektif değerlendirmenin önüne geçmek için çoklu değerlendirme yaklaşımlarının benimsenmesi, değerlendirmeyi yapan kişinin işine duygularını karıştırmaması, tarafsız olması, değerlendirmede kullanılacak araçların geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması, değerlendirmeyi kişinin son günlerdeki davranışına göre yapma hatasına düşmemek için değerlendiricinin çalışan hakkında günlük kayıt tutması şeklinde belirtilmiştir (EARGED, 2006).

Yöneticileri ile anlaşmazlık yaşamadığını ifade eden öğretmenler (12/40), bu problemler ve çözümlerin uygulanamamasına ilişkin görüşlerini ifade etmişlerdir. Yönetici olmanın zor olduğunu, herkesin önce kendisini eleştirmesi gerektiğini, bazen iletişim eksikliğinden problemler olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda iki tarafın da kendine düşeni yapması gerektiğini, karşılıklı anlayış geliştiremediğimizi, burada sadece yöneticinin eleştirilmesinin yanlış olduğunu, öğretmenlerin bazen önyargılı olduklarını da ifade etmişlerdir. 21-25 yıl kıdeme sahip bir öğretmen ise, mesleğinin ilk yıllarında

anlaşmazlık yaşadığını, şu anda kendini daha iyi ifade edebildiği için anlaşmazlık yaşamadığını belirtmiştir. Bir başka öğretmen okul yöneticilerinin yanlı değil, yanlış değerlendirme yaptığını, bu durumun konuşarak aşılabileceğini görüşlerinde ifade etmiştir. Anlaşmazlık yaşamadığını belirten 6-10 yıl kıdeme sahip bir bayan öğretmen ise, objektif ve adil olmayan değerlendirmelerin art niyetle yapılmadığını, kimsenin kimse ile kötü olmak istemediğini ve bu durumun bundan kaynaklandığını düşündüğünü ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin ilişkiler ile işi birbirine karıştırdıklarını, profesyonel davranmadıklarını da belirtmiştir. Benzer şekilde 21-25 yıl kıdeme sahip bir öğretmen de, yöneticilerin art niyetsiz değerlendirme yaptıklarını, sadece zaman zaman her insanla olabileceği gibi, fikir farklılığından dolayı olabilecek tartışmaların yöneticilerle de yaşandığını ifade etmiştir.

Anlaşmazlık yaşayıp yaşamadığı konusunda kararsız kalan öğretmenler (5/40), memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir. Bir öğretmen ise birebir anlaşmazlığa girmediğini, ancak değerlendirme konusunda kuşkularının olduğunu belirtmiştir.

Okulda İnsan İlişkilerinin düzeyi, öğretmen ve yöneticilerin motivasyonuna etki eden en önemli faktörlerden birisidir. Görüşmelere katılan öğretmenler okul içerisindeki ilişkilerde kendileri için en öncelikli değerleri belirtmişlerdir. Öğretmenlerin görüşlerine göre bu değerler şunlardır: profesyonellik, dürüstlük, samimiyet, sevgi, karşılıklı anlayış, iletişim, paylaşım, hoşgörü, güven, saygı, eşitlik, insana değer.

“Profesyonelliği” öncelikli değer olarak benimseyen öğretmenlerin ikisi de kadındır. Kıdem ve eğitim düzeylerine bakıldığında bir öğretmen 21-25 yıl kıdeme sahip ve yüksek lisans mezunu iken, diğer öğretmen 11-15 yıl kıdeme sahip ve lisans mezunudur. “Karşılıklı anlayış, samimiyet, sevgi ve dostluğu” ilişkilerde daha önemli gördüklerini ifade eden öğretmenlerden (8/40) bir kısmı bu değerlerin şehirdeki okullara göre kırsal kesimdeki okullarda daha fazla benimsendiğini ve davranışlara yansıdığını ifade etmişlerdir. Bu değerlere verilen önemin şehir ve kırsal alana göre değişiklik göstermesi bu iki bölgede farklı kültürlerin varlığına işaret edebilir.

Bu konuda bir öğretmenin görüşü çok manidar bulunmuştur: “*Öğretmenlerimiz ne düşünürler bilemem ama bir taşra kentindeki sıcaklığı ve samimiyeti, güveni ekonominin ağır bastığı şehirdeki okullarda bulamazsınız. Yalnız kalırsınız*”.

İnsan ilişkilerinde “iletişim ve paylaşım”ı yedi öğretmen (7/40) kendileri için öncelikli değer olarak ifade ederken dört öğretmen (4/40) ilişkilerde hoşgörülü yaklaşımı önemli gördüklerini ifade etmişlerdir. Hoşgörü değerini öncelikli kabul eden öğretmenlerin ortak özelliği ise hepsinin erkek olmasıdır.

Çalışanların iş yerlerinde aradıkları temel özellik, kendilerini güvende hissetmektir. Kişi, bulunduğu yerde değerli olduğunu düşünüyor, rahat çalışıyorsa bundan mutluluk duyacaktır. İnsanın kendini değerli hissetmesi ve kabul görmesi, iş performansı bakımından önemlidir. İkinci sınıf birisi gibi görüldüğünü hisseden insanda çevreye karşı güven oluşmaz (Tarhan, 2008, s. 82). Güveni azaltan unsur iç ve dış tehlikelerdir. Yaşın ilerlemesi

bir güç kaybına ve bu yüzden de kişide tehlikelere karşı savunma gücünün azalmasına sebep olabilir. Bu yüzden yaşı ilerlemesi ile güven değerine olan ihtiyaç da artabilir.

İlişkiler açısından öğretmenlerin öncelikli değerleri değişse de, burada bulunan tüm değerler, aslında ilişkilerde istenilen özelliklerdir. Ancak bu değerleri sadece önemsemek ya da istemek değil, özümsemiş, içselleştirmiş olmak ve davranışlara yansıtma ilişkilerde problem olmaması için gereklidir. Görüşmelere katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun (28/40) okuldaki ilişkilerde anlaşmazlık yaşadıklarını belirtmesi, bu değerlerin okul içerisindeki kişiler tarafından içselleştirilmediğini gösteriyor olabilir.

Öğretmenlerin anlaşmazlık nedeni olarak belirttikleri durumlar da, bu değerlerin özümsemediğini göstermektedir. Öğretmenlerin görüşlerine göre ilişkilerde anlaşmazlık yaratan nedenler şunlardır: **ilişkilerde profesyonelliğin gerektirdiği şekilde davranılmaması, samimiyet, paylaşım, güven gibi değerlerin eksikliği, maddiyat ve çıkarların ön plana çıkması, doğru ve açık bir iletişimin sağlanamamasından dolayı yanlış anlamalar ve anlaşılmalara, gruplaşmaların olması, önyargı, rekabet, güvensizlik gibi olumsuz durumların varlığı.**

Görüşmeye katılan öğretmenlerin ilişkilerde anlaşmazlık yaratan nedenler olarak saydıkları içerisinde rekabet, maddiyat ve çıkarlar üzerine Tarhan (2008, s. 23), şunları ifade etmektedir: “Başkalarını önemsemeyen, sadece kendi çıkarını ve başarısını önceleyen, yaşamı bir mücadele olarak algılayan, “hayat bir mücadeledir” diyen birey ve toplum savaş halindedir. Toplumla çatışmak doğaldır, diyerek uzlaşmacılığı zayıflatan modernizm, sosyal ilişkilere zarar verdi. Mesleki başarısı yüksek ama sosyal engelli, yalnız, bencil, zevkini yaşam amacı edinmiş bireyleri ödüllendirdi”.

Öğretmenlerin ilişkilerdeki sorunları çözüme konusundaki düşünceleri ise önem verdikleri değerler olan karşılıklı anlayış, hoşgörü, iyi iletişim, paylaşım, saygı ve sevgi değerlerinin özümseme ve davranışlara yansıtılmasıdır. İlişkilerde anlaşmazlık yaşamadığını ifade eden öğretmenlerden bir kısmı (12/40), memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir. Anlaşmazlık yaşamadığını belirten 6-10 yıl kıdeme sahip doktora eğitimini yapmış olan bir bayan öğretmen, bu konuda memnuniyetinin düşük olduğunu ifade ederken, aynı şekilde 6-10 yıl kıdeme sahip bir başka bayan öğretmen ise, ilişkiler açısından olmasını istediği değerlerden okul ortamının yoksunluğunun hissiyatta anlaşmazlık yarattığını belirtmiştir.

21-25 yıl kıdeme sahip bir erkek öğretmen ise, okulda ilişkilerde anlaşmazlık yaşamadığını, mutlu olduğunu, bunun insanın kişiliği ve yaşı ile alakalı bir durum olduğunu ifade etmiştir.

Eğitim insan için gereken çok farklı boyutlara sahip olan bir olgudur. Eğitimin boyutlarından birisi de duyguların eğitimidir. Kişinin duygusal zekasını yükseltmek için yapılan bir faaliyettir. Öğretmenlere kişisel değer yargılarının farklılığından dolayı yaşanan anlaşmazlıkları çözüme eğitimin faydalı olup olmayacağı konusundaki düşünceleri

sorulduğunda, öğretmenlerin yarıdan fazlası (24/40) olumlu yanıt vermiştir.

Öğretmenler eğitim türü açısından da görüşlerini belirtmişlerdir. Öğretmenler; profesyonel düşünmeyi sağlayıcı, etik değerlerle ilgili, psikoloji, felsefe, insan ilişkileri, problem çözüme yaklaşımları, doğru ve etkili iletişim kurma becerileri, insan sevgisi, davranışla ve pozitif düşünmeyle ilişkili alanlarda etkili eğitimlerin faydalı olacağına inandıklarını ifade etmişlerdir. Görüşmelere katılan öğretmenler eğitimlerin etkililiğini sağlamada kullanılabilir yöntemler konusunda da görüşlerini ifade etmişlerdir. Öğretmenler eğitimlerin verilmesinde anlatmaya değil somut örneklerle, örnek olaylara dayalı, empati geliştirme yöntemlerinin kullanılabilirliği, hikaye ve canlandırmaların yapılabilirliği tarzda yöntemler uygulandığında, kişilerin duygularına ve vicdanlarına hitap edilebileceği ve bu şekilde eğitimin katkısının olacağını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda planlanabilecek eğitimlerde paylaşım içinde, birliktelik ruhu yaratacak şekilde duyguları ifade ederek karşı tarafın farkına varılmasının sağlanması gerekliliği de öğretmenler tarafından belirtilmiştir.

Öğretmenler kişisel değer yargılarının farklılığından ortaya çıkan anlaşmazlıkları çözmeye yönelik etkili eğitimler için duygulara hitap eden, duyguları eğitebilecek dolayısıyla duygusal zekâyı geliştirecek yöntemler üzerinde durmuşlardır. “Duygusal Zekâ ve Problem Çözme” başlıklı çalışmasında İşmen (2001, s. 122), duygusal zekâ ile problem çözüme becerisi algısı arasındaki ilişkiyi incelediğinde; duygusal zekâ seviyesi arttıkça problem çözüme becerisi algısında da artış olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıda ifade edilen eğitim türleri belirtilen yöntemler ışığında verilmeye çalışıldığında eğitimin etkilerinin neler olacağı konusunda da öğretmenler görüşlerini belirtmişlerdir. Eğitimin kişilerin değer yargılarını değiştirmeyeceğini, farklılıkların farkına varmalarını sağlayacağını ve buna göre nasıl davranmaları, yaşanan anlaşmazlıkları olumlu yönde nasıl çözebileceklerini anlamalarına bu yönde davranış geliştirmelerine katkı sağlayacağı bu görüşlerden biridir. Bu tür eğitimlerin etkisi konusunda diğer görüşler ise şöyledir: “Öğretmen kendi değer yargılarını sorgulayabilir. Diğer insanları daha iyi tanıyabilir, reel anlamda empati geliştirebilir, ortak yaklaşımlar oluşturabilir, karşılıklı anlayış geliştirebiliriz”.

Anlaşmazlıkları çözüme de eğitimin gerekliliği konusunda üç öğretmen problemin öğretmen yetiştirme politikasından kaynaklandığını belirtirken, bir öğretmen bizim ülkemizde politize olmuş insanlar tarafından eğitim uygulamalarının yapılmasını doğru bulmadığını ifade etmiştir. Görüşmelere katılan bir grup öğretmen ise (12/40), eğitimin gerekip gerekmediği ya da faydası konusunda kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Genel olarak anlaşmazlıkları çözmek için kişilerin bazı değerleri özümsemiş olması gerektiğini ifade eden öğretmenler, eğitimle öğretmen ve yöneticilere bunların sağlanabileceği konusunda kuşku olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca verilen eğitimlerin etkili olmaması ve bazı yanlış zihniyetler yüzünden eğitimin önemsenmediğini de belirtmişlerdir. Bu düşüncede olan öğretmenlerin görüşlerinde yer verdikleri ifadeler şu şekildedir. “*Nasıl bir eğitim olabilir ki? Bilmiyorum. Acaba eğitime yavaşlar mı? Kaç kişi gider? Memur*

zihniyeti var, işimi yapar giderim, acaba doğru yapıyor muyum diye sorgulayan yok. Herkes yeniliğe kapalı. Kimse eğitim almak falan istemiyor. Herkes her şeye vakıftır. Onlar çok iyi öğretmenler, otomatiğe bağlamışlar. Ama yeni teknolojilere çok kapalılar. Yapamayacaklarından korktukları içinde siyasilere, okul yöneticilerine kızıyorlar. Belli yeten bir şeyler var ve bununla biz götürüyoruz. Bu çark dönüyor, kendimizi fazla yormak, yıpratmak istemiyoruz. Alacağımız çok da bir şey yok diye düşünüyoruz. Vaktimiz yok, enerjimiz yok, yıpranıyoruz tükeniyoruz zaten çok ağır yükümüz var hep bunlar konuşulur. Ben unumu eledim, eleğimi astım diye de bir zihniyet var. Bazı insanlar at gözlüğü takmışlar, sabit düşüncesinden vazgeçmiyor. Genel bir hoşnutsuzluk var, çok katılar. Bazı şeylerin değişmeyeceğini, olumlu olmayacağını düşünenler, karamsar bakanlar var. Herkes önem verse, aynı özeni gösterse neden olmasın”.

Öğretmenlerin görüşleri öğretmen camiasında bir zihniyet problemi olabileceğini işaret edebilir. Zihni modellerimiz sadece dünyaya nasıl bir anlam verdiğimizi belirlemekle kalmaz, nasıl eyleme geçtiğimizi de belirler. Otuz yıldır zihni modellerle ve organizasyonel öğrenme ile uğraşan Argyris bunu şu şekilde dile getirmektedir: “İnsanlar (daima) savundukları kuramlarla (söyledikleriyle) uyumlu şekilde davranmasalar da, kullandıkları teorilerle (sahip oldukları zihni modellerle) uyumlu şekilde davranırlar. Zihni modellere ilişkin problemler bu modeller örtük (zımni) olduğunda, yani bilinç düzeyinin altında var olduğunda ortaya çıkar (Senge, 2004, s. 194).

İslam hukuku alanında doktora eğitimi yapmış olan bir bayan öğretmenin eğitimin anlaşmazlıkları çözmeye de gerekliliği konusundaki görüşü manidar görülmüştür.

“Bu bir eğitim meselesi mi? Şöyle ki sadece öğrenmekle eğitim süreci ile olabilecek bir şey değil. Yani programlanmış bir eğitimle olur mu? İyi için fedakârlık yapması konusunda insanların desteklenmesi lazım. İnsanların değerler ile vicdan ve Allah korkusu ve din ile yönlendirilmesi gerekiyor. İş ahlakı ve sosyal ahlak önemli. Avrupa da iş ahlakı var, ondan taviz vermeyecek şekilde yetiştiriliyorlar. Doğrudan anne babadan başlamalı. Okulda yönetici ve öğretmen model olmalı. İnsan kalbini ve vicdanını düzeltmeli. Hiçbir kurumumuz kendi kültürümüzden üreterek oluşturulmamış, batı kültüründen üretilmeye oluşturulmaya çalışılmış. Ahlak kokuşmuşluğu kendine dönüp bakmadan taklitten kaynaklanıyor”.

Öğretmenlerin Çözüm Yöntemleri, öğretmenlerin büyük çoğunluğu değer yargılarının farklılıklarından dolayı anlaşmazlık yaşadıklarını belirtmişlerdir. Disiplin konusunda 20 öğretmen (20/40), öğrenci değerlendirmesinde 29 öğretmen (29/40), yönetimin öğretmeni değerlendirmesinde 21 öğretmen (21/40), insan ilişkilerinde ise 28 öğretmen (28/40) anlaşmazlık yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Anlaşmazlığı çözmeye konusunda öğretmenlerin tutumları arasında farklılıklar vardır. Öğretmenlerin bir kısmı anlaşmazlıkları bireysel iletişim kurarak çözmeye çalıştıklarını

ifade etmişlerdir. Bazı öğretmenler değerlendirmelere ilişkin kendilerine göre yanlış olan uygulamaları yapan öğretmenlerle yaşadıkları anlaşmazlıkları bireysel olarak görüşmeyi tercih etmediklerini, bunun yerine kurul toplantılarında dile getirerek çözüm bulmaya ve herkesin yapılan yanlış değerlendirmelerden haberdar olmasını sağlamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Her iki yolu da kullanan öğretmenlerin büyük çoğunluğu, bir şeyin değişmediğini de ifade etmişlerdir.

Anlaşmazlık yaşadığını belirten öğretmenlerden bir kısmı ise, duruma karşı kayıtsız kaldıklarını, gündeme getirmediklerini belirtmişlerdir. İki öğretmen ise müdahale edemediklerini, müdahale eden öğretmenlere tavır alındığını, ortamın huzurunun bozulduğunu belirtmişlerdir. Bir öğretmen daha önce müdahale ettiğini, istenmeyen insan olduğu için müdahaleyi artık bıraktığını ifade etmiştir. Bir grup öğretmen ise, müdahale etmenin bir şeyi değiştirmedeğinden dolayı duruma kayıtsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Çözüm konusuna kayıtsız kaldığını belirten bir öğretmen; “Yapılması gerekene dair bir fikrim var. Ama bir şey yapamadım ya da bu konuda başarısızım. Onlarla sürekli birebir sohbet etmek gerekiyor. Onlara açılım sağlayacak sohbetler olabilir. Ama buna ne gücüm ne de vaktim yetmiyor” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Yöneticilerle anlaşmazlık yaşayan öğretmenlerden bir kısmı okul yöneticisi ile görüştüğünü ifade ederken, bir kısmı ise görüşmediklerini belirtmişlerdir. Görüşmediğini söyleyen öğretmenler bunun nedeni konusunda farklı görüş beyan etmişlerdir. Bir kısmı görüşmenin bir şeyi değiştirmeyeceğine inandıklarını, bir kısmı ise önemsemedikleri için müdürle görüşmediklerini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler ise tartışmaya girmek için durumu karşı tarafın istediği doğrultuda kabul etmiş görünüp, kendi tabirleri ile *doğru bildiklerini yapmaya devam ettiklerini* ifade etmişlerdir.

Öneriler

1. Öğretmenlerin arasında değer çatışmaları olduğunu inkar etmeden, problemi ortaya koyarak, öğretmenlerin, öğrencinin iyiliğinde birleşmeye dayalı eğitim bilimleri bulgularını paylaşımlarını böylece işbirliği yapmalarını sağlayacak olan okul yöneticisi, EYD yüksek lisans, doktora programlarıyla yetiştirilip istihdam edilmelidir.

2. Öğretmenlerin profesyonel ahlakı içinde var olan adalet, eşitlik, dürüstlük, objektiflik, ayırım yapmamak gibi değerler ile öğretmenlerin duygusal zekâlarında farkındalık oluşturacak hikâye ve canlandırma tarzında uygulamaların yer aldığı etkinlikler düzenlenmelidir.

3. Ön yargısız, mantıklı, objektif değerlendirmeler yapılabilecek zihni modeller oluşturulmalıdır. Bunun için;

a) Eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına demokratik, şeffaf, işbirliği yapan, dışlamayan, sevgi ile yaklaşan, öğrencinin öğrenmesi için her türlü çabayı gösteren zihni modeller geliştirecek uygulamalı ve katılımcı program ve etkinlikler düzenlenmelidir.

b) Öğrencilerde buna paralel zihni modeller oluşturabilmek için öğretmenler kendi yeterlilik düzeylerini geliştirmeye çalışmalıdır.

c) Okul yöneticileri bu konuda kendilerini geliştirmeli ve öğretmenlerinin gelişimi için onları teşvik etmeli, desteklemelidir.

4. Eğitim politikaları belirlenirken plan, program vb. her türlü yeni düzenlemelerde, eğitim konusundaki kendi kültürel mirasımızın korunmasına ve tanıtılmasına çalışılmalıdır.

5. Geleneksel, modern, post-modern değerlerin iyi anlaşılması ve bu konuda fikir tartışmalarının yapılabileceği öğretmen ve yöneticilerin katılımıyla paneller düzenlenmelidir.

6. Öğretmenlerin iş yükünün azaltılarak hem beden hem zihin yorgunluklarının önüne geçilmeli ve kendilerini geliştirme olanakları yaratılmalıdır.

7. Okul içerisindeki rekabet ortamını daha işbirlikçi bir ortama çevirmek için okul yöneticisi gereken önlemleri almalıdır.

8. Karşılıklı anlayış, sevgi, saygı ve güven ortamını yaratmak için okullarda eğitim faaliyetleri dışında, öğretmenlerin ve yöneticilerin birlikte zaman harcamaları için sosyal etkinlikler sık aralıklarla düzenlenmelidir.

KAYNAKLAR

- Aydın, İ. (2006) *Eğitim ve Öğretimde Etik*, Pegem A Yayınları, Ankara.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar ve Yaklaşımlar*, Bağlam Yayınları, İstanbul
- Bowie, B. L., ve Morgan, H. G. (1962). Personal Values and Verbal Behavior of Teachers. *Journal of Experimental Education, Vol. 30, Number: 4, June 1962, s: 337-345* <http://www.jstor.org/pss/20156590> web adresinden 05 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir
- Çiftçi, N. (2003) Kohlberg'in Bilişsel Ahlak Gelişimi Teorisi: Ahlak ve Demokrasi Eğitimi Değerler Eğitimi Dergisi, 1, s: 43-77
- EARGED. (2006). Okulda Performans Yönetimi Modeli. Ankara.
- Erdoğan, İ. (2003). *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık, Ankara.
- Genç, S., Z., ve Kalafat, T. (2008). Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları İle Empatik Becerilerinin değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma, *Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, s: 17, 211-222
- Güngör, E. (2000). *Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk*. İstanbul: Ötüken Yayınları. <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd19/sbd-19-18.pdf>
- İşmen, E., (2001). Duygusal Zekâ ve Problem Çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl : 2001, Sayı 13, Sayfa : 111-124*
- Kuçuradi, İ. (1988) *İnsan ve Değerleri*. Yankı Yayınları, İstanbul.
- McCallum, J.A. (1991). Teacher Reasoning and Moral Judgement in The Context of Student Discipline Situations. (Eric Document Reproduction Service No. ED 332973). http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/22/f8/c3.pdf web adresinden 08 Temmuz 2008 tarihinde edinilmiştir.
- Mengüşoğlu, T. (1997). *Felsefeye Giriş*, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Sarı, E. (2005a). Öğretmen adaylarının değer tercihleri : Giresun Eğitim Fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), s: 73-88
- Sarı, E.(2005b). Gelişimsel disiplin yaklaşımı. VI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (5-7 Eylül 2001) Ortadoğu Teknik Üniversitesi. Ankara.

- Schwartz, S. (1992). Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications” <http://www.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf> web adresinden 26 Temmuz 2007 tarihinde edinilmiştir.
- Senge, P., M., (2004). Beşinci Disiplin, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul
- Şişman, M., (2007). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Tarhan, N., (2008). *Duyguların Dili*, Timaş Yayınları, İstanbul
- Thompson, R. (1970), *Revolutionary War in World Strategy 1945-1969*, içinde, The Administrator’s Battleground: Conflict among Values Taplinger, New York.
- Titiz, T. (2002). Sosyal Tümör Ve Eğitim’de Bir Çıkış Yolu (Önerisi). <http://www.tinaztitiz.com/yazi.php?id=561> web adresinden 27 Mayıs 2008 tarihinde edinilmiştir.
- Tozlu, N. (2006). Ortaöğretimde Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi. *Türk* web adresinden 04 Mayıs 2008 tarihinde edinilmiştir.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.