

PROGRAM HAZIRLAMA VE ÖĞRETMENLERİ GELİŞTİRME SÜREÇLERİNİ BÜTÜNLEŞTİRME*

Ward HENEVELD

Çev: Doç.Dr. Lütfi ÖZBİLGİN**

Okul programlarının pek çok bakımdan öğrencilerin günlük hayatı ile ilişkisi yoktur. Öğretmenler, öğrencilerin gelecekleri için gereksinim duydukları bilgileri değil, kendi öğrendiklerini öğretmektedirler. Sınav sistemleri, öğretmenlerin ve öğrencilerin kazandıkları bilgi alanlarını daha da daraltmaktadır.

Bu sorunlar, kaynakların kıt olduğu, öğretmenlerin kendilerinden beklenen görevleri yerine getirebilmek için yeterince yetiştirilemediği gelişmekte olan ülkelerde daha ciddi boyutlardadır. Hem öğretmenlerin yetiştirilmesinde, hem de okul programlarının hazırlanmasında birtakım değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Bu değişikliklerin nasıl gerçekleştirilebileceği, bu makalenin konusunu oluşturmaktadır.

Okul Programlarının Hazırlanması

Okul programı deyimi çeşitli anlamlara gelmektedir. En basit anlamıyla, ulaşılabilecek eğitim hedeflerini ve okullarda öğretilecek konuların bir listesidir. Bir başka anlamda okul programı; derslerin programları, ders kitapları ve öğretmen klavuz kitapları gibi bir derste kullanılan tüm yazılı materyalleri içermektedir. En genel anlamıyla bu deyim, okullarda çocuklara verilen öğretimin tümünü kapsar. Günümüzde program hazırlama deyiminden, okulların öğrencilere neyi niçin öğretmek istediklerine ve onları öğretme biçimine karar verme süreci anlaşılmaktadır.

Arieh Lewy'e göre okul programlarının hazırlanmasındaki aşamalar, bir tablo halinde şöyle özetlenebilir:

Bu tablonun incelenmesinden iki sonuç ortaya çıkmaktadır. Birincisi, okul programlarının hazırlanmasının karmaşık bir iş olduğu, ikincisi programın planlanması ve öğretim materyallerinin hazırlanması aşamalarına, program geliştirme uzmanlarının yanı sıra derslerin öğretimini yapan öğretmenlerin de katılması gerektiğidir.

* Bu makale, UNESCO'nun yayın organı PERSPECTIVES'in 61. sayısında yayınlanmıştır.

** Yıldız Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

AŞAMALAR	ETKİNLİKLER
Programın planlanması	Hedeflerin seçimi İçeriğin (muhteva) seçimi Öğretme ve öğrenme stratejilerinin seçimi
Öğretici materyallerin hazırlanması	Öğretici materyallerin yapımı Bu materyallerin öğretim dönemlerine göre düzeni Yeni materyallerin denenmesi Deneme sonuçlarına göre materyallerde değişiklik yapma
Uygulama	Yayma Lojistik bir sistemin kurulması Öğretmenlerin formasyonu Ulusal sınav sistemlerinde değişiklikler yapma Yönetimle ilgili birimlerle işbirliği yapma Kalite kontrolü Okul programlarının yeniden gözden geçirilmesi

Öğretme ve öğrenme stratejilerinin seçimi, program hazırlamanın odak noktasını oluşturur. Bu stratejiler, programı hazırlayan ekibin eğitim felsefesi, eğitim psikolojisi konusundaki görüşlerine bağlı olarak değişir. Lewy, bu konuda yedi tür öğretim ve öğrenme stratejisi ayırdetmektedir. Bunlar takrir (majistral öğretim), keşfetmeye yönelik öğrenme, küçük gruplarla öğretim, bireysel çalışma, tam öğrenme, oyunlar ve programlı öğretimdir. Bu stratejiler bir dersten diğerine ve aynı dersin içinde konulara göre farklı biçimlerde birleşebilirler. İyi planlanmış bir program, uyguladığı öğretim yöntemlerinde tutarlı olmalıdır.

Özet olarak, okul programları hazırlamak; öğretilmesi gerekli olanı seçmek, öğretim yöntemine karar vermek, öğretmen ve öğrencilere yönelik materyalleri özenle hazırlamak, denemek ve geliştirmek esasına dayanır.

Öğretmenlerin Geliştirilmesi

Öğretmenlerin geliştirilmesini (yetkinleştirilmesini) tanımlamak, okul programlarını tanımlamaktan daha zordur. Çoğu sistemde öğretmenlik formasyonu bir çeşit aşılama olarak düşünülmektedir. Hizmet öncesi dönemde pedagojik formasyonu belirlenen dozda aldıktan sonra diplomaya hak kazanın birey, öğretmen olmakta ve bu alandaki formas-

yonu da sona ermektedir. Aslında öğretmenlik niteliklerini tam olarak kazandıracak formasyon sürekli, aşamalı ve kariyer boyunca devam eden bir süreçtir. Bazı batılı araştırmacılar, öğretmenlerin maksimum etkililiğe 5-8 yıllık bir deneyim sonunda ulaştıklarını ve bu süreyi geçirenlerin monotonluğa düşerek mesleği terketmeyi düşünmeye başladıklarını savunsalar bile iyi bir öğretmen, mesleğine devam ettiği süre içinde kendini geliştirmeye, yetkinleşmeye devam eder.

Öğretmenlerin geliştirilmesini, onların kendi kendilerini yenilemesine yardım için kasıtlı ve düzenli olarak hazırlanmış bir süreçtir, diye tanımlayabiliriz. Bu tanım içinde öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi ile hizmetiçi eğitimi bir bütün oluşturur. Öğretmenlerin değerlendirilmesi ve onları özendirici sistemler, öğretmenleri geliştirme sürecinde önemli rol oynarlar.

Öğretmenlerin geliştirilmesine ilişkin sorunlar çok sayıdadır. Önceden de belirtildiği gibi öğretmenler, mesleğe girdikten sonra formasyonu artık bir sorun olarak görmemektedirler.

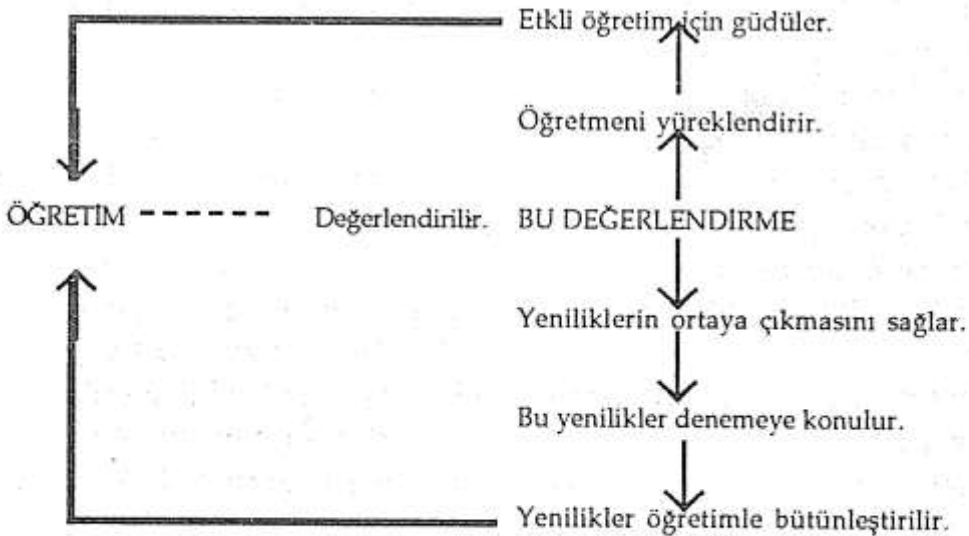
Eğitimcilerle birlikte çalışmalarını sırasında, sürekli olarak gözlenmeye pek istekli olmamaları da öğretimin geliştirilmesi çabalarına engel oluşturmaktadır. Öğretmenler, ders yaptıkları sırada meslektaşlarının sınıfta bulunmalarını ya da kendilerini geliştirme konusunda yapılması gerekli olanları aralarında tartışmayı da sevmemektedirler. Öğretmenlerin görevlerine başladıktan sonra kendilerini geliştirme konusunda çaba göstermemelerinin başka nedenleri de vardır. Onlar, kendilerini geliştirmeye uzun saatler harcayabilmek için yeterli aylık almamaktadırlar. Üstelik haftanın beş ya da altı günü sabahtan akşama kadar otuz daha çok sayıda çocukla uğraşmak, yorucu bir görevdir. Bu durumda kendilerini yenilemek için nasıl zaman ayırabileceklerdir? Eğer öğretmenler kendilerini geliştirmiyorlarsa, bundan kim endişe duymaktadır? Maaş göstergeleri, genellikle öğretmenin kendini geliştirme çabalarını hesaba katmamaktadır. A.B. Devletlerinde bile maaş artışını gerçekleştirme konusunda bulunabilen en iyi ölçüt, ilgilinin üniversiteden elde ettiği kredilerdir. Fakat bu, kaliteli bir öğretimin gerçek güvencesi midir? Diğer taraftan eğitim yöneticilerinin çoğu öğretmenlerden genellikle üstün nitelikte bir eğitim hizmeti beklemezler. Çoğunlukla onlar, iyi bir öğretmenin sahip olması gereken özellikleri bilmezler. Bu durumda öğretmenlere, kendilerinden ne beklediklerini nasıl söyleyebileceklerdir? Eğitim yöneticilerinin öğretmenleri sınıflarında görmeye gitmeleri ve onlarla öğretimleri üzerinde bireysel olarak görüşmeleri de enderdir. Eğitim sisteminde geçirdikleri uzun yıllardan sonra idealleri genellikle körelen bu kişiler, yapılması gerekli olabilecek yenilikler üzerinde düşünmezler

ve sistemi mevcut haliyle sürdürmeye çalışırlar. Onlara göre değişme, sistemde düzensizlikler meydana getirecek ve daha iyi sonuçlar vermeyecektir.

Öğretmenlerin geliştirilmesi konusunda karşılaşılan bu tür engellerin üstesinden gelebilmek için neler yapılabilir? Bu soruya, öğretmenlerin geliştirilmesi sürecini gösteren bir şema ile yanıt vereceğiz. (Bak. Şema 1.) Bu şemaya göre öğretimin kalitesi, öğretmeni uygun biçimde isteklendirip, yüreklendirmenin ve öğretim tekniklerini sürekli iyileştirmenin bir bileşkesidir. Şemada belirtilen hususlar, ancak değerlendirme sonuçlarına göre gerçekleştirilir.

Bu şemada belirtilen süreç ile ilgili şu açıklamalar, öğretmenleri geliştirmenin ne ifade ettiğini anlatmaya yardım edecektir. Herkes tarafından bilindiği gibi öğretmek öğretmen olunur. Bu meslek, onu uygulamadan öğrenilemez. Yaratıcı etkinliklerin çoğunda olduğu gibi ilk girişimler, genellikle acemicedir. Öğretmen tarafından gerçekleştirilen etkinlikler de değerlendirme sayesinde daha başarılı hale gelirler.

Öğretmenlerin çoğu, değerlendirmelerini kendi başlarına yaparlar. "Neden ön sırada oturan çocuk bugün okulda uyuyordu?", "Neden matematik sınavının sonuçları beklenenden daha düşüktü?", "Neden bir öğrenciye aynı soruyu farklı biçimlerde üç kez sormak zorunda kaldım?" v.b. gibi. Aşağıdaki şema, öğretmenin yaptığı bu değerlendirmeye, daha iyi öğretmesi konusunda kendisine yardım edebilen diğer kişilerin de - diğer öğretmenler, okul müdürü, eğitim danışmanı - katılmasını önermektedir.



Şema 1. Öğretmenlerin Geliştirilmesi Süreci.

Yapılan öğretim değerlendirilerek yeterli ve yetersiz yönleri açıklığa kavuşturulduktan sonra öğretmenleri, kendilerini yenilemeye özendirme için ikili bir strateji uygulamak gerekir. Bir taraftan öğretmenleri, kendilerini geliştirmeye güdüleyecek olan önlemleri almak yerinde olacaktır. Aylıkların yükseltilmesi, prim, özel ikramiyeler, öğretimlerinin olumlu yönleri hakkında övgü dolu sözler, öğretmenlerin kendilerine güvenmelerini sağlayacak ve onları, çalışmalarında yaratıcılıklarını kullanmaya yüreklendirecektir. Diğer taraftan değerlendirme sayesinde, öğretimde gerçekleştirilen somut iyileştirmeleri belirlemek ve öğretmenlere, öğretim biçimlerini ıslah etmede örnek olacak öğretim etkinlikleri ortaya koymak gerekecektir. Bunun için gerekli soruları sormayan ya da yeterince soru sormayan öğretmenden, bu alanda yeterli bir meslekdaşını gözlemesi istenebilir ya da belli bir dersi izlemesi, önerilen bir kitabı incelemesi, bir meslekdaşından yardım alması önerilebilir. Bilerek seçilmiş, ciddi olarak izlenmiş ve denetlenmiş bu etkinlikler öğretmeni, sınıfında yeni etkinlikler denemeye yöneltecektir. Özellikle yeni uygulamalarını, dışardan yardım alarak analiz ederse, onları kendi öğretim ve öğrenme stratejileriyle daha kolay bütünleştirebilecektir.

Tanımladığımız biçimiyle öğretmenlerin geliştirilmesi süreci, genellikle okullarda etkin olarak uygulanmamaktadır. Bunun engelleri çoktur. Fakat başarılı oldukları zaman öğretmenleri ödüllendirecek biçimde düşünülmüş bir değerlendirme, gerektiğinde onlara kendilerini geliştirme olanakları verme konusundaki tutumlara ilişkin çok sayıda güçlüğün üstesinden gelinmesine yardım edecektir. Bazı okullarda öğretmenlere, kendilerini geliştirmeleri için haftada bir yarım gün izin verilmektedir. Bu tür yenilikler pahalı olmadığı gibi öğretmenlerle ilgili tutumlarda bir değişmeyi gerektirirler.

İki Süreci Bağdaştırma Yolları

Bu makalenin ilk iki bölümünde, programların hazırlanması ve öğretmenlerin geliştirilmesi süreçleri ele alındı. Birinci bölümde, programların hazırlanmasında sadece program geliştirme uzmanlarının değil, öğretmenlerin de katılımının gerekli olduğu ifade edildi. Çünkü eğitim hedeflerini öğrenci davranışlarına dönüştüren, öğretim materyallerini ve örneklerini seçen, dersleri nasıl sunacaklarına karar veren öğretmenlerdir. Bu etkinlikler aynı zamanda öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için yerine getirmeleri gereken etkinliklerdir. Bununla beraber onlar, bu konuda genellikle kendi başlarına bırakılmışlardır.

Makalenin ikinci bölümünde, öğretmenlerinin geliştirilmesinin mak-

sathı ve düzenli bir etkinlik olduğu belirtildi. Öğretmenlerin devamlı olarak yapıcı değerlendirmelere, teşvik edilmeye, öğretimlerinin içerik ve yöntemleri üzerinde hizmetiçi eğitime gereksinimleri vardır. Maksada uygun olarak hazırlanan bu süreç, okul sisteminde hem programların hazırlanma amaçlarına, hem de öğretmenlerin geliştirilmesi amaçlarına hizmet eder.

Uygulamada, programların hazırlanması ve öğretmenlerin geliştirilmesi en az üç yönden incelenebilir. Birinci durumda, geleneksel olarak yapıldığı gibi programlarla ve öğretmenlerle ayrı ayrı ilgilenilir. Program geliştirme uzmanları programı hazırlar, yeni materyalleri deneler ve sonra onları öğretmenlere tanıtırlar. Öğretmenler de bu materyalleri kendi durumlarına uydurmak suretiyle kendilerini geliştirmeye çalışırlar. Öğretmenlerin geliştirilmesine yönelik süreç, bazı yerlerde okulun dışında gerçekleştirildiğı düşünülen program hazırlama sürecinden ayrı ele alınmaktadır. Diğer iki yaklaşım, program hazırlama ve öğretmenleri geliştirme süreçlerini birbiriyle bağdaştırır. Bu yaklaşımlardan birinde, öğretmenlerin geliştirilmesine yönelik bölgesel etkinliklerden, yeni programlar ortaya koymak için yararlanılmaktadır. Diğer yaklaşımda, programların hazırlanmasında ulusal düzeydeki etkinlikler (yeni öğretim materyallerinin ve öğretme-öğrenmede yeni stratejilerin ortaya konması), öğretim tekniklerini iyileştirmek için kullanılmaktadır. Bu yaklaşımlardan her ikisi de eğitim sistemindeki tüm öğretmenlerin katılımını gerektirir. Bu yaklaşımlar ender olarak denenmişlerdir.

Öğretmenlerin geliştirilmesi ve programların iyileştirilmesi süreçlerinin bağdaştırılması, sürece katılacak eğitimcilerin kabul etmeleri gereken iki hipoteze dayanmaktadır. Birincisi, öğretim ve öğrenme stratejilerinin, okul programlarının ayrılmaz bir parçası olduğuna öğretmenler inanmalıdırlar. Zira programlar konusunda alınmış kararlar, onların aracılığı ile öğretime yansılar. İkinci olarak öğretmenler, okul ortamındaki pratik deneyimleriyle, program hazırlama konusundaki yetersizliklerini giderdiklerine ve program hazırlayabilecek kapasitede olduklarına inanmalıdırlar. Eğer bu iki ilke kabul edilirse, öğretim kalitesinin arttırılmasında iki önemli etken, kendi aralarında birleşebilir.

Öğretmenlerin geliştirilmesinden yararlanılarak bir programı ıslah etmenin ilk adımı, öğretmenleri ve özellikle onların sınıftaki davranışlarını değerlendirmekten ibarettir. Eğer bu değerlendirme, onlardan bazılarının ş ya da bu alanda yetkinleşmesine ve yeni öğretim etkinliklerinin oraya çıkmasına neden oluyorsa, programların ıslahına hizmet

edebilir. Bu iki süreci birbiriyle bağdaştıran bir sistem, öğretmenlerin yeni kazandıkları deneyimlerini meslektaşlarıyla paylaşabilecekleri bir yerin bulunmasını gerektirir. Kazanılan deneyimler ve öğretim materyalleri üzerinde öğretmenler arasında periyodik olarak görüş alışverişinde bulunma, son derece önemlidir. Eğer bir öğretmenin, üçüncü sınıf öğrencileri için matematik soruları hazırlamada güçlükleri varsa, bölgedeki eğitim enstitüsünde özel bir kursu izlemesi, matematik soruları hazırlama konusunda belirli bir kitabı incelemesi ve sonra da sınıfında öğrettiği matematik ünitelerinden herbiri için sorular hazırlaması ve bunları uygulaması kendisinden istenebilir. Böylece öğretmen kendini geliştirme programını tamamlamakta ve soru hazırlama becerisini kazanmaktadır. Ayrıca bu öğretmenin hazırladığı soruların metinleri öteki öğretmenlere dağıtmakta, bu tür etkinlikler için hazırlanan dökümanlar bir dosyada toplanarak, tüm öğretmenlerin yararlanması sağlanmaktadır.

Eğer eğitim sistemindeki yetersizlikler, öğretmenlerin dersi sunma biçimlerinden çok okul programlarının kendisinden kaynaklanıyorsa, bu durumda programların ıslah edilmesine özen göstermek gerekecektir. Böyle bir durumda yapılacak ilk iş, programla ilgili "hedefleri", "içeriği" ve "öğretme-öğrenme stratejilerini" seçerek programın ilk taslağını hazırlama sorumluluğunu; öğretmenlerden, yöneticilerden ve program geliştirme uzmanlarından oluşan bir ekibe vermektir.

Bundan sonra farklı dersleri ve öğretim yöntemlerini kimlerin çok iyi, kimlerin daha az bildiklerini belirlemeye olanak veren öğretmen değerlendirme sonuçlarına dayanarak, programı hazırlamadaki görevler paylaşılacaktır. Bu konuda çeşitli formüllerin uygulanması mümkündür: Program taslağının belirli bir bölümü üzerinde, bu alanda deneyimli bir öğretmenle bilgi ve görgüsü henüz yeterli olmayan öğretmen birlikte çalıştırılabilir. Bilgisi yeterli olmayan bir öğretmenden, yetersiz olduğu alanı incelemesi istenebilir. Bundan başka bilgili bir öğretmene, yeni materyaller ve öğretme-öğrenme stratejileri üzerinde çalışması için uygun zaman, özel tazminat ya da program geliştirmeyle ilgili görevler verilerek ödüllendirilmesi sağlanabilir.

Burada bir örnek vermek yararlı olabilir. İlkokul öğrencilerine "çalışma dünyasının genel görünüşü hakkında bilgi vermek" istendiğini varsayalım. Bu projede görev alacak öğretmenlerden bir ekip oluşturulabilir ve dışardan da bir iki uzmanın katılımı sağlanır. Ekip, çalışma dünyası ile ilişkilerin hangi bakımlardan kurulabileceğini belirlemek amacıyla her derste uygulanmış programları ayrıntılı olarak inceledikten sonra bir taslak hazırlayacaktır. Sonra ekipte yer alanlardan herbiri konuların seçimi, sınıfta gerçekleştirilecek yeni etkinliklerin ta-

sarlanması ve denenmesi ile ilgili görevleri üstlenecektir. Bu amaç için gerekli zaman ve olanaklar, öğretmenlerin hizmetine sunulmalıdır. Bir süre sonra ekip, her sınıf ve her konu için öğretmenlerin yararlanabilecekleri ders planlarını, etkinlik modellerini ve öğretim materyallerini hazırlamış olacaktır. Projenin sonunda, taslakta belirtilenlerin denenmesi gerekecek ve öğretmenler için ayrıntılı bir klavuz hazırlanacaktır.

Programların hazırlanması ve öğretmenlerin geliştirilmesi süreçlerinin birlikte ele alınmasını sağlamak için izlenen yaklaşım ne olursa olsun, bu amaçla hazırlanan dökümanlar çok sayıda öğretmene hizmet edebilmeli ve dağıtımlarından önce özenle redaksiyonları yapılmalıdır.

Bu makalede, program hazırlama ve öğretmenleri yetkinleştirme süreçlerinin tanımları yapıldı. Öğretimin kalitesinin iyileştirilmesinde bu iki sürecin birbirinden kopuk işlemler değil, bir bütün oluşturdukları vurgulandı. Ayrıca bu iki sürecin oluşumunu nasıl düşündüğümüz açıklandı. Programların hazırlanmasındaki aşamalar ile öğretmenlerin yaptıkları işlemler arasındaki mevcut enzerlikler dikkate alındığında, bu iki sürecin bütünleştirilmesi gerekli olmaktadır. Ancak bu bütünleştirme, eğitim yöneticilerinin; öğretmenlerin isteklerine, program hazırlama kapasitelerine güvenmeleri ve onlara kendilerini geliştirebilmeleri için gerekli zaman ve olanakları vermeleri durumunda mümkün olabilir.