ETKİLİ OKULLAR

Ömer Faruk ÇELİKEL

Eğitim Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar Ders Ödevi
Dersin Öğretim Elemanı: Prof. Dr. Ayşen BAKİOĞLU

İstanbul, 2014
2.6.1. Hoy ve Ferguson Örgütsel Etkililik Modeli ..................................................... 18
2.6.2. Cameron’ un Örgütsel Etkililik Modeli .......................................................... 19
2.6.3. Creemers’ in Eğitimsel Etkililik Modeli .......................................................... 20
3. Etkili Okul Araştırmalarının Tarihsel Gelişimi ......................................................... 20
  3.1. 1970 Öncesinin İlişkisel Araştırmaları .............................................................. 22
  3.2. 1970 Sonrasının Bireysel Okul Araştırmaları ...................................................... 22
  3.3. 1985’ e Kadar Etkili Okul Araştırmaları .......................................................... 22
  3.4. 1985 Sonrası Etkili Okul Araştırmaları .............................................................. 23
4. Etkili Okulla İlgili Yapılan Araştırmalar ................................................................. 23
  4.1. Yurt İçi Yapılan Araştırmalar ............................................................................ 23
  4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar ...................................................................... 26
5. Etkili Okulun Boyutları .......................................................................................... 27
  5.1. Etkili Okul Yöneticisi ......................................................................................... 27
  5.2. Etkili Okulda Öğretmen .................................................................................... 31
  5.3. Etkili Okulda Öğrenci ...................................................................................... 33
  5.4. Etkili Okulda Okul Programı ve Eğitim- Öğretim Süreci ..................................... 35
  5.5. Etkili Okulda Okul Kültürü ve Ortam ............................................................... 36
  5.6. Etkili Okulda Okul Çevresi ve Veliler ............................................................... 38
Sonuç ............................................................................................................................. 40
Öneriler ......................................................................................................................... 41
KAYNAKÇA ................................................................................................................. 43
Özet

Bu incelemede, etkili okul hareketi tarihsel gelişimi ve çeşitli değişkenler üzerinden betimlenmeye çalışılmıştır. İnceleme 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde etkili okul tanımı, etkili okulun ilkeleri, özellikleri, ideolojisi tartışılmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde etkili okulun tarihsel araştırmaları, etkili okul modelleri ve araştırma değişkenleri üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise etkili okul değişkenleri olan etkili yönetici, etkili öğretmen, etkili öğrenci, etkili öğrenme süreci, etkili okul kültürü, etkili veli ve çevre kavramlarına değinilmiştir. Sonuç- öneriler kısmında Türkiye’deki okullar etkili okullarla kıyaslanmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur

Anahtar Kelimeler: Etkili okul, etkili yönetici. etkili öğretmen, etkili öğrenci, etkili okul kültürü, etkili eğitim ve öğretim süreci

SUMMARY

Keywords: Effective schools, school principal, decision making
Giriş

Okul, ülkelerin kalkınması ve gelişimi ile doğrudan ilişkili olan, eğitim kavramı ve bu hizmet ile özdeşleşen kurumdur (Açıkalın, 1998). Okul çevresindeki bütün formal ve informal örgütlerin yana verdiğini, yahut etkilediği bir örgüt; okul kültür değişmesini sağlayan başlıca örgüt; okul bürokratik bir kurumdur; okulun kendine özgü havası vardır (Bursalıoğlu, 1987). Okulun en önemli işlevlerinden birisi; bireyi kendisiyle ve toplumla barışık kılmaktır. Bu bağlamda, topluma ve kendisine yararlı bireyler yetiştirmek esas stretches.


Türkiye’de de eğitim kurumlarının etkililiği ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar incelendiğinde dikkatlerin daha çok okulların etkililiğini engelleyen sorunları üzerinde yoğunlaştırılmıştır (Balci, 2001; Çelikten, 2001; Şişman, 2002; Keleş, 2006).

Okulların, eğitim-öğretim yönünden giderek etkisizleştiği, öğrencinin, çevrenin, velinin, iş dünyasının beklenelerini karşılamaktan uzaklaştığı, eğitim-öğretimde kalite ve niteliğin düşmeye olduğu hususları kamuoyunda sıkıla dile getirilmektedir (Şişman, 2002: 209).
Okulların etkiliği ulaştırılması çabaları tüm dünya uluslarının eğitim plan ve programlarının başında yer almaktadır. Etkili okul araştırmalarına ve okul geliştirme süreçlerine geçişe göre bugün daha çok ihtiyaç vardır. Okulların hedeflerine nedenli ulaştıklarının belirlenmesi, okulların etkiliilik bakımından heterojen bir dağılım göstermesi, okulun genç nüfusun gelişimine etkileri ve benzeri nedenler bunları gerekli kılmaktadır (Balci, 2002: 36).


Alan Yazın

1.1. **Etkililik Kavramı**


Etkililik kelimesinin sözlük anlamı; çıktılar, belirli ve olgusal sonuçlar, beklenen bir etkiyi meydana getirme şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütler açısından bakıldığında ise sonuç ve çıktılarla ilgili olarak; başarı, kârlılık, verimlilik, yararlılık, performans gibi kavramların birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Şişman, 2002 :1-2).

Etkililiğin anlamı, amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesidir. Amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesi için insanın, örgütün, etkin ve yeterli olması gerekir (Başaran, 1982 :29).


Yönetim biliminde etkililikle birlikte kullanılan “etkinlik” kavramı da etkiliği açıklayıcı ve tamamlayıcı bir kavramdır. Yönetim biliminin önde gelen kuramlarından
Barnard (1938), örgütler açısından etkililiği, örgütün amaçlarına ulaşma derecesi olarak açıklamışlardır (Akt.; Şişman, 2002: 3).


1.2. **Örgütsel Etkililik**


Etkili örgütler eylemden, alıcıdan, işgörenlerden yanadır, özgü çalışır, girişimcidir, iş görenleri paylaşılması değerlerle yönetir, uzmanı olduğu ürünleri üretir, örgütün yapısını yalnızlaştırarak danışman sayısını azaltır, merkezden ve yerinden yönetimi dengeler, etkili planlama yapar, çevreye kapılarını açık tutar (Başaran, 2004: 179).

Price (1968) etkili örgütün özellikleri ile ilgili; 1- verimlilik, 2- moral, 3- örgütün değişmelere uyum yeteneği, 4- örgütsel kararların çevre tarafından kabul edilme düzeyi, 5- örgüt üyeleri arasında paylaşılan değer ve normlar yönünden benzerlik olmak üzere beş özellik sıralanmıştır (Şişman, 2002: 3).

Başka bir kaynaktaki ise etkili ya da mükemmel örgütlerle ilgili olarak, Batten, (1989); (1) amaca yönelme, (2) iyimser ve olumlu tutumlar, (3) performansa göre ödemeler, (4) yönetim birimiyle her düzeyde bütünleşme, (5) değişimden zevk alma, (6) gelecek görüşlülük, (7) katlama duygusu, (8) değişim ve yeniliklerle bütünleşme, (9) açık ve anlaşılır felsefe ve ilkeler, politika ve programlar, süreç ve prosedürler, uygulama ve projeler, amaçlar ve yararlar gibi özellikler sıralanmıştır (Şişman, 2002: 3).

Bir örgütün etkili mi yoksa etkisiz mi olduğuunu belirlemek oldukça zordur. Çünkü her örgüt bir diğerinden farklıdır ve onların etkililik ölçütlerini de farklılık göstermektedir. Etkililik ölçütlerinin seçimini etkileyen genel ve çevresel faktörler, üzerinde birlik sağlanamayacak kadar değişik ve karmaşıktır. Bu yüzden örgütsel etkililiğin tam ve kesin bir tanımı yapmak çok zordur (Campbell, 1977; Baştepe 2002: 16).

1.3. Etkililik Modelleri

1.3.1. Amaç Modeli

Barnard (1938), bir örgütün var olabilmesi için üç öğeye sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Bunlar:

1. Birbiriyle iletişimde bulunabilecek bireyler,
2. Amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği,
3. Örgütün gerçekleştirme zorunda olduğu amaçtır (Barnard, 1938: 78; Baştepe, 2002: 16).

Bu modele göre, bir örgütün etkili olup olmadığını anlamak için o örgütün amaçlarına ulaşma düzeyine bakılır. Örgütte alınacak kararları yine örgütün amaçları
belirlenirken, örgütün amaçlarının açıkça tanımlanabilir ve ortaya konulabilir nitelikte olması gerekir (Balcı, 2002: 1).

Amaç modeline göre örgütsel etkililiğin belirlenebilmesi için bu amaçların açık, kesin ve ölçülebilir nitelikte olması gerekmektedir (Aldemir, 1993: 127).

1.3.2. Sistem – Kaynak Modeli

Örgütün amacı, varlığını sürdürmek ve büyüme ve bunu başarmak için gereksinimlerini çevreden sağlamaya çalışır. Bir örgütün etkililiğinin ölçütü onun içsel tavarlığıını sürdürmesine, kaynaklarını kullanmadaki etkinliğine, uyum mekanizmaların başarısına ve çevredeki türdeş örgütlerle kaynaklar için rekabet edebilme yetenekine bağlıdır (Balcı, 2002: 5).


1. Girdileri planlanan nicelik ve nitelikte sağlayabilme,
2. İç ve dış sorunları zamanda ve etkili olarak çözebilme,
3. Dış çevreyele başa çıkabilme,
4. Alt sistemler arasında oluşan çatışmaları yönetebilme,
5. Alt sistemler arasında eşgüdümü sağlayanakarak bütünlüğü koruyabilme,
6. Çevredeki değişimlere uyarlanabilme için anında yenileşebilme,
7. Çıktıları değerine göre satabilme.

Sistem-kaynak modelinde örgütsel etkililik, örgütün içinde bulunduğu çevrede kendisine istediği biçimde avantaj sağlayabilecek bir pozisyon yaratma, bu çevrede bulunan değerli ve küt kaynakları elde etme koşullarını kendi lehine çevirme olarak tanımlanır. Bu modele göre etkili örgüt, büyüme sağlar ve küçülmeyi, daralmayı azaltır. Örgütün büyüme sağlayabilmesi için kaynak elde etme yeteneği, örgütsel etkiliğin bir ölçüt olarak kabul edilir (Karslı, 2004: 17).
1.3.3. **Ekolojik Model**


Ancak söz konusu grupların örgütten beklentileri, örgütün çıktılarını değerlendirmeleri, dolayısıyla örgütsel etkililiği anlamlamaları birbirinden farklılık göstermektedir (Şişman, 2002: 10).

1.3.4. **Yarışan Değerler Yaklaşımı**

Bu yaklaşımda, ulaşılması düşünülen amaçların niteliklerinde, bunlara ulaşmayı düşünen kişilere ve gruplara bağlı olarak farklılıklar olduğu, dolayısıyla örgütsel etkililiğin ilgili kişi ve gruplarca farklı olduğu ileri sürülmektedir (Karslı, 2004: 20).

1.3.5. **Birleşik Model**

Bu modele göre, örgütsel etkiliilik birden çok bileşenin bir arada değerlendirilmesiyle ortaya konulabileceği bir kavramdır (Karslı, 2004: 18).

Hoy ve Miskel (1982) örgüt etkililiğini göstergesi olarak dört örgütsel boyut betimlemişlerdir. Bunlar;

- örgütsel uyum,
- örgütsel verimlilik,
- örgütsel bütünleşme,
- örgütsel işleyiştir.

2. **Etkili Okul**

2. 1. **Etkili Okul**

Etkili okulun tanımyla ilgili değişik tanımlar vardır. Hoy ve Ferguson’a göre etkili okul; “Bir sosyal sistem olarak örgütün belli kaynak ve araçlarla amaçlarını ve kaynaklarını

Klopf ve diğerlerine göre de, “ögrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişimlerinin en uygun biçimde desteklendiği, optimum bir öğrenme çevresinin yaratıldığı okul” olarak tanımlanmıştır. (Balcı, 2003: 4)

Etkili okul öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişimlerini en uygun bir şekilde desteklendiği bir öğrenme ortamının oluşturduğu okul olarak tanımlanabilir. (Özdemir, 2001: 36).


Başka örgütlerde olduğu gibi bu kavram, bazen de etkinlik, verimlilik, okulun yaşamının sürdürebilme gücü anlamında kullanılmıştır. Buna göre okullar açısından etkililik, ekonomik, örgütsel ve pedagojik açılardan farklı biçimlerde ele alınarak tanımlanabilen bir kavram olmaktadır (Scheerens, 1989; Akt. Şimşek, 2002: 27).

2.2. Etkili Okulun İlkeleri


1. Okullarda hizmetin iyileştirilmesi için sürekli bir çaba sarf etmek.
2. Öğretimde kaliteyi düşüren hataların hoş görülemeyeceği felsefesini benimsemek:
Uygulanamayan, işlemeyen, sonuç vermeyen uygulamalar terk edilerek, yerine etkili olanlar konulmalıdır.

3. Kalitenin sağlanması istatiksel kanıt gerektirir:
   Başarının ölçülmemiş için somut veriler gerekli olur.

4. Okulda sağlanan hizmetin sürekli gelişmesi, okulda sürekli yenileme çalışması yapılmasını gerektirir:

5. Okulda çalışan görevlilerin gelişimleri için iş başında eğitim ve hizmet içi eğitimleri sağlamak

6. Okullarda yönetimden çok liderlik benimsenmelidir ve okul liderleri kalite ve etkililikte sorumluluklar.

7. Belirlenmiş temel amaç ve ilkeler çerçevesinde öğretmenlerce üretkenliklerini ortaya koyma fırsatları verilmelidir.

8. Birimler ve bireyler arasındaki engeller ortadan kaldırılmalıdır.

9. Her okul bir misyon geliştirmelere ve bunu tüm taraflara paylaşmalıdır.

10. Etkili okullarda sayısı değil nitelik önemlidir.

11. Öğretmenlerin performansının değerlendirilmesinde yıllık klasik değerlendirme çok, kendini ve mesleğini geliştirme çabasını esas alınmalıdır.

12. Tüm eğitimcilerin kendilerini geliştirmeleri için sürekli ve etkili eğitim programları geliştirilmesi ve uygulanmalıdır.

13. Okulla ilgili bütün tarafların (yönetici, öğretmen, aileler, öğrenciler, diğer işörenler) okulu geliştirme sürecine katılımının sağlanması.

14. Okula aile katılımının sağlanması (ailelerin de okulda verilen formal eğitim sürecine katılmasını).

2.3. **Etkili Okulun Özellikleri**
Amaçları açıkça tanımlanmıştır.

Personel arasındaki iletişim sıcak, etkili ve yoğundur.

Öğrenciden yöneticiye tüm personelin okul içinde anlamı ve önemi vardır.

Başarılardan tanınır ve ödüllendirilir.

Öğrencilerde ve öğretmenlerde öğrenme-öğretme sevgisi, merakı vardır.

Öğrenme süreçlerinde yaratıcılığın, eleştirel ve bilimsel düşünmenin, insana ve doğaya ilişkin estetik değerlerin merkeze alındığı yaklaşımlar benimsenmiştir.

Okulda yapılan iş ve işlemlerde düzen ve işbirliği hakimdir.

Denetimde okul personelinin sürekli geliştirilmesi ve yetiştirilmesi esası.

Yöneticiler ve denetçiler geliştirikleri vizyon, benimsedikleri misyonla vasat insanlarla olağanüstü başarılar yakalamaya çalışan liderlerdir. (Sergiovanni, 1995).

Edmonds (1979, s.22), etkili okullarda olması gereken özellikleri şu şekilde belirlemiştir. Etkili okullarda;

a- Birleştirici, iyi eğitim görmüş güçlü liderler vardır.

b- Çocuklar için başarıyı arttıran, yüksek beklentilere sahip etkili öğretim vardır.

c- Atmosfer yardımcı, sıkıcıktan, ciddiyet ve sessizlikten uzaktır.

d- Basit becerilerin kazanımı tüm diğer aktivitelerden önce gelir.

e- Okulun kaynakları gerekirse diğer işlerden ayrılarak temel nesnelerin devamlılığı için kullanılır.

Zigarelli (1996), tarafından yapılan araştırmada, etkili okulu oluşturan altı temel özellik belirtilmiştir. Bunların her biri öğrenci başarısı üzerinde denenmiştir. Bunlar; nitelikli öğretmen, öğretmenin katılımı ve memnuniyeti, okul yöneticisinin liderlik özelliği ve iletişimi, güçlü okul kültürü, okul yönetiminin pozitif ilişkileri, yüksek aile katılımıdır.

Etkili okulların bazı özelliklerini Özdemir (2000) şöyle sıralamıştır;

1. Açık ve belirgin amaçlar ve amaçlar üzerine odaklaşmış okul misyonuna sahiptirler.
2. Yöneticiler kendilerini sekreterlik ziyade öğretim lideri olarak görürler ve bu yönde faaliyet gösterirler
3. Tüm taraflar yüksek beklentilere sahiptirler.
4. Her öğrenciye zamanında öğrenme fırsatı ve öğrencilerin öğrenmecesini geliştiren öğrenme imkanları sunarlar.
5. Öğrenci ilerlemesini takip ederler ve zengin akademik programlara sahiptirler.
6. Okul-aile ilişkisini geliştirirler.
7. Güçlü yönetimsel liderlik stilini benimserler.
8. Uygun okul iklimine sahiptirler.
10. Etkin bir yönlendirmesi sistemi vardır.

Eğitim öğretimde başarı, sınavlarda alınan sonuçlar ve mezun sayısı gibi dar ölçeklerle değil, bireyin sahip olduğu potansiyelden yeterince yararlanabilmesi ile başarı yakalanmış olacaktır (Erdoğan, 2001: 276-277).

2.4. Etkili Okul İdeolojisi

- Tüm öğrenciler öğrenebilir.
- Öğretmenlerin tüm öğrencilere öğretebileceklere inanma
- Tüm öğrencilere yüksek beklenti
- Yüksek başarı normları geliştirme
- Düşük öğrenci başarısının kayıp olduğu düşüncesi vardır (Brookover, 1985).

2.5. Okul Etkililiğini Ölçmeye Dönük Modeller

Okul etkililiğinin tanımlanmasına ve bu tanımlama ölçütlerinin saptanmasına rehberlik eden kavramsal bir model olmadan bir okulun etkililiğini saptamak zordur (Balcı, 2002).

2.5.1. Amaç Modeli

Bu modele göre, bir örgütün etkili olup olmadığını anlamak için o örgütün amaçlarına ulaşma düzeyine bakılır. Örgütte alınacak kararlar yine örgütün amaçları belirlenirken, örgütün amaçlarının açıkça tanımlanabilir ve ortaya konulabilir nitelikte olması gerekir (Balcı, 2002: 1).

Amaç modeli çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Bu eleştirileri Karslı (2004: 17) şöyle aktarmıştır:

1. Örgütler çeşitli amaçlara sahiptir ve bunlar birbirleriyle uyumlu değildir.
2. Örgütlerde daha çok yöneticilerin amaçları öne çıkar ve odaklaşma bu amaçlarda oluşur.
3. Amaçlar değişebilmektedir, oysa bu modelde amaçlar sabit olmayı gerektirmektedir.
4. Teorik amaçların işlevselliğinin analizi zordur, bazen yanlış değerlendirmelere neden olabilir.
5. Amaçlar davranışa dönük olmamışında etkililiğin tek ölçütü olarak görülmezler (Cameron, 1978; Hoy and Ferguson, Hoy and Miskel, 1996).

2.5.2. Kaynak- Girdi Modeli


2.5.3. Süreç Modeli

Sistem yaklaşımı, sonuçlardan çok amaç ya da sonuçlara ulaşmada kullanılan araçlar ya da kaynaklar üzerinde yoğunlaşılmaktadır

Bu modelin, okulun etkililiğinin belirlenmesinde kullanılabilmesi, söz konusu süreçlerle okulun çıktıları arasındaki ilişkilerin net bir biçimde ortaya konulabilmesine bağlı görülmektedir. Örneğin demokratik ülkelerdeki okullarda demokratik eğitim konusu üzerinde önemle durulmaktadır. Demokratik eğitimi gerçekleştirmede, okul yönetim süreçleri ve öğretme-öğrenme süreçlerinde de demokrasinin işletilmesinin gerektiği düşünüldüğünde, karar verme surecine ve öğretme-öğrenme sürecine katılım düzeyi, okulun etkililiğinin değerlendirilmesinde birer ölçüt olarak seçilebilir (Cheng, 1996a; akt. Şişman, 2002: 61).
2.5.4. Doyum Modeli


2.5.5. Yasallık (Meşruiyet) Modeli


2.5.6. Örgütsel Öğrenme Modeli

Örgütsel öğrenme modelinin tezine göre, çevresel değişimlerin okul üzerindeki etkisi ve okulun işlevlerine ilişkin engellerin varlığı kaçınılmazdır. Bu durumda bir okul, çevreye nasıl uyum sağlayabileceğini öğrendiği ve söz konusu çevrenin iyileştirilmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunabildiği ölcüde etkili olur. Ancak model, etkili okul performansı için öğrenme davranışının öneminin ve gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu model, özellikle sürekli değişen bir dış çevre içinde eğitim reform süreci içinde yer alan veya gelişen okullar göz önüne alındığında yararlı bulunmaktadır. Şu
halde okulun etkililığının temel göstergeleri, toplumsal değişme ve ihtiyaçlardan haberler olma, okul içi süreçleri gözden geçirme, program değerlendirme, çevre analizi yapma ve okul gelişim planları yapılmasını içermektedir (Şişman, 2002: 64).

2.5.7. Etkisizlik Modeli


2.5.8. Toplam Kalite Yönetimi Modeli


2.5.9. Okul Etkiliği Ölçme Tablosu
<table>
<thead>
<tr>
<th>OKUL ETKİLİĞİNİN KAYıRMA-BallaŞTıRıLMASı</th>
<th>MODELIN KULLANıLMASıLE KOŞULLARI</th>
<th>DEĞERLENDİRMELi GÖSTERGELERI</th>
</tr>
</thead>
</table>
| **AMAÇ MODELİ**                          | Önceden belirlenmiş anahtarla başlanışı | Anahtar açık, derinleştik olasılık sınırlama, önleme şansı ve öğretmenlerin çözüm sağlayıcı yapıcı.
|                                         |                                  | Okullar, program ve planlarda anahtarlar ve başlıklar açıkça sunulmuştur. |
| **KAYNAK-GİRiDİ MODELİ**                 | Satış, dolaylı girişi ve kayıtlar dğılmazlık gösterecek, bugün. | Giriş ve çıkışlar arasındaki ilişkiler açık şekilde kayıtlar yapması gerekenler. Kaynak giriş, içgöci girişinin kalması, davranış devri ve insanlar vb. |
| **SÜREÇ MODELİ**                         | Dizayn, sağlıklı dışguçel örnekler | Düşük ve güçlü arasındaki açık bir ilişki vardır. Liderlik, etkinlik, etkinlik ve sosyal etkinlik. |
| **DOYUM MODELİ**                         | Etkin üyelerin son diziyle döyun sağlanması | Tüm faaliyet Jacques ve içme edilmiş. Eğitim, çevrecilerin, etkileşimler, öğretmenler, yetenekler ve öğrenimlerin döyunması. |
| **YASALI瞌(legalmaçy) MODELİ**           | Okulun yapısını için yasadik yasal gerileme etkileşimlerinin başlaması ve önceliklerin etkileşiminin başlaması | Yüksek oranlar etkileşimin önceliklerin etkileşiminin başlaması. Heincke etkileşimin hâlâ imajı, anahtar ve toplumda bir. |
| **ÖRGÜTSEL ÖĞRENME MODELİ**              | Çevresel değişiklikler arasında uyum sağlanması ve öncelikçi etkileşimlerin taraflınladığı gerileme | Okul değişimleri açık ve çevresel değişikliklerin göstereceği. Okul değişikliklerinin etkileşimi, çevresel değişikliklerin etkileşimi, program değişikliklerin uyum planı. |
| **ETKİSİZLİK MODELİ**                    | Öncelikli etkileşimlerin beklentisi | Çevrede uzlaşım sağlanması etkileşimler arasındaki farklar okul etkileşiminin stratejilerini hazırlığı var. Vak olan paketler, toplulosu orchestrası, eğitmenler, etkileşimler. |
| **TOPLAM KAUTE YÖNETİME MODELİ**         | Öncelikli dışguçel ve etkileşimlerin toplayıcı yetenekleri | Tüm faaliyet Jacques ve içme edilmiş. Liderlik, etkinlik, etkinlik ve sosyal etkinlik, program değerlendirmeleri. sonşular. |

2.6. Okul Etkiliğini Ölçmeye Dönük Diğer Modeller

2.6.1. Hoy ve Ferguson Örgütsel Etkilik Modeli

Hoy ve Ferguson modeli, amaç modeliyle sistem modelinin bir sentezi olarak görülebilir. Her iki modelde de davranış, açık yada gizli olarak amaç yönelimli, yada merkezli olarak görülmektedir (Balcı, 2001:7-8).

2.6.2. **Cameron’ un Örgütsel Etkililik Modeli**

Cameron’ un modelinde, doğrudan eğitim örgütleri için örgütsel etkililiği ölçmeye dönük dört temel alana ilişkin 130 değişken özellik belirlenmiş, bunlar da dokuz boyutta (alt başlıkta) toplanmıştır. Belirlenen dört temel alan, iç akademik alan, moral alan, program dışı etkenler ve dış uyumdur. Model, esas itibariyle kolej ve üniversitelerde örgütsel etkililiği ölçmek için geliştirilmiş olup modelde yer alan dokuz boyut ise şunlardır:

1. Öğrencilerin bulundukları okulda eğitim yaşantılarından doyum düzeyi,
2. Öğrencilerin akademik yönden gelişme düzeyi ve okulun bu gelişim için sağladığı fırsatlar,
3. Öğrencilerin kariyer yönünden gelişimi ve okulun bu konuda sağladığı fırsatlar,
4. Öğrencilerin akademik ve mesleki olmayan (sosyal, kültürel, duygusal) alanlardaki gelişimi ve okulun bu konularda sağladığı fırsatlar,
5. Yönetici ve öğretmenlerin yaptıkları is ve görevlerle ilgili doyum düzeyi,
6. Okulun öğretim kadrosunun mesleki yönrenden gelişme durumu ve okulun bu konuda sağladığı fırsatlar,
7. Okulun içinde yer aldığı dış çevre ile etkileşimi uyum ve hizmet ilişkileri üzerinde yoğunlaşma durumu,
8. Okulun, içinde yer aldığı dış çevreden sağladığı öğrenci, öğretmen, finansman, araştırma desteği, politik destek gibi girdiler,
9. Okulun örgütsel sağlığı (örgütsel süreç ve işlemlerdeki yardıma ve işbirliği ile örgütsel dinamizmi).

Bu model, yukarıda açıklanan modellere göre oldukça kapsamlı, çok boyutlu bir model olarak kabul edilebilir. Bu model temel alınarak okulların etkililiğini belirlemeye dönük bazı araştırmalar yapılmıştır (Gigliotti, 1987; Smart ve Ham, 1993; akt. Şişman, 2002: 70). Bu modelin okullarda etkililik araştırmaları için yukarıdakilerle kıyaslandığında

2.6.3. Creemers’ in Eğitimsel Etkililik Modeli


3. Etkili Okul Araştırmalarının Tarihsel Gelişimi


Etkili okul konusuyla yapılan araştırmalar, değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmaların birine göre, etkili okul konusundaki
araştırmalar; örnek olay araştırmaları ve ilişkisel yada karşılaştırmalı örnek olay araştırmaları biçiminde iki grupta toplanmaktadır (Urena, 1988: 9).

Bunlardan birinci gruba girenler, tek bir okulu ele alarak yapılan araştırmalardır. İkinci grupta ise farklı iki okulu yada okul kümesini ele alarak aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırmalardır (Şişman, 2002).

Bir başka sınıflamada ise etkili okul araştırmaları yapılan alan aramasından harekete kenardaki araştırmalar; örnek olay araştırmaları, program değerlendirme araştırmaları, okul geliştirmeye yönelik araştırmalar ve diğer araştırmalar şeklinde beş grupta toplanmıştır (Purkey ve Smith, 1983).


Etkili okul konusundaki araştırmalara yapılan diğer önemli eleştiri de yapılan araştırmaların şehir merkezinde bulunan okullara sınırlı kalması ve özellikle de sosyo-ekonomik yönden dezavantajlı gruplar üzerinde yoğunlaşmasıdır (Lezotte ve Bancrof, 1985).

Etkili okul konusunda yapılan araştırmalardaki tüm bu eleştirilere karşı söz konusu araştırmalarda gözlenen bazı ortak özellikler ise şöyle sıralanabilir:

1. Etkili okul araştırmlarının çoğunuğu, okulun çıktılarıyla yada sonuçlarıyla ilgili olup kullanılan temel ölçüt, öğrenme ürünleridir.
2. Etkili okul konusundaki araştırmanın çoğu, okul ve eğitimle etmen, değişken ve boyutları belirlenmeye çalışmaktadır.
3. Bunlara bağlı olarak etkili okul konusu, daha çok okulun öğretim sisteminin ve sınıf öğretmeninin etkililiğini kapsamaktadır
4. Okulun etkililiği ile ilgili teori ve araştırmalar, okul merkezli araştırma yaklaşımlardan yola çıkarak eğitim sisteminin nasıl işlediğini, ne yaptığı ve niçin öyle yaptığı sorgulamaktadır (Creemers, 1992).

Etkili okul konusunda yapılan araştırmalar 4 durumda incelenmiştir.

3.1. 1970 Öncesişinin İlişkisel Araştırmaları


3.2. 1970 Sonrasının Bireysel Okul Araştırmaları


3.3. 1985’ e Kadar Etkili Okul Araştırmaları
3.4. 1985 Sonrası Etkili Okul Araştırmaları

Bu dönem araştırmaları arasında Loisiano Okul Etkiliği Araştırması III. Aşaması ve LSES IV. Aşaması araştırmaları ilginç ve oldukça nedensel karşılaştırmalı türden çalışmalarıdır. Bu araştırmalar, öğretmen ve okul etkileri araştırmasına temellerini birleştirmeye önemli gelişme kaydetmiş olmalarına rağmen, iyi kontrol edilmiş yarım deneydikten uzaktır (Balç, 2002: 19).


4. Etkili Okulla İlişki Yapılan Araştırmalar
4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar


Şişman (1994) tarafından Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin insan ve çevreyle ilişkili paylaşımları sayıltilar ve okullardaki uygulamalarına bağlı olarak nasıl bir örgüt kültürü oluşturduğu ilişkin yapıp olduğu araştırmaya sonuçlara göre, insan ve çevre ile ilişkiler konusunda, ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenler arasında farklı sayıltılar egemendir
Araştırma kapsamında okullarda okul kültürünün gelişme ve uzlaşmadan yana bir kültür olma özelliği ağır basmaktadır. Örgütsel uygulamalarda güçlü örgütsel kültürlerin temel özellikleri arasında yer alan sonuç merkezi olma hataları da hoşgörü, başarıyı ödüllendirme, risk üstlenme ikinci planda kalmaktadır.

Şişman (1996) tarafından yapılan etkili okul yönetimi adlı araştırmasında, Eskişehir il merkezindeki ilkokulların etkili okul özellikleri yönünden nasıl bir görünüm sergilediklerini ve bu okulları etkililik bakımından farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır.


“Okul ortamı” ve “Öğrenciler” boyutları ile ilgili bulgular ise, okul ortamının etkili bir öğrenme ortamı özellikleri gösterdiği ve öğrencilerin bu ortamda akademik başarsılarını ve sorumluluk bilincilerini geliştirdiği yönündedir. Ayrıca öğrencilerin akademik başarılara ayrı bir önem verdiklerini göstermiştir. “Veliler” boyutunda elde edilen bulgular ise, araştırılan bu okulların, etkili okulun sahip olduğu gibi bir veli katılımı ve desteğine sahip olmadıkları yönündedir.


4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar


Mells (1992) etkili okullardaki temel kültürel varsayımların tespiti ile ilgili yaptığı araştırmada, paylaşılmış süreçlerin etkili okul kültürünün desteklenmesine ve sürdürümesine yardımcı olduğunu; bu paylaşılmış süreçlerin öz (core) değerler ve artifaktlar gibi kültürel örüntülerle bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır.

Colloppy (1993)’ün Iowa okullarında demografik faktörler, etkili okul özellikleri ve bu okullardaki eğitimcilerin okul kültürü normları arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında; etkili okullarda kültürün dönüştürülmesinde paylaşılmış değerler üzerinde uzlaşmanın önemli bir rol olduğunu, demografik faktörlerin sistemi değişim üzerinde etkisi olmadığı ortaya konulmuştur.

Hill (2000), Missouri’de bulunan 100 ilköğretim okulu müdürü üzerinde yaptığı araştırmada; okul müdürlerinin etkili okul kültürüne ve öğrenci başarısına etkisini incemiştir. Araştırmanın sonucunda okul müdürünün okul kültürü üzerinde belirgin etkileri olduğu öne sürülmüştür. Öğrenci başarısı üzerinde yalnızca ögrencmeye katılım faktörünün anlamlı etkisi görülmektedir. Örgüt kültürüne liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişim, örgütSEL amacın özgünlüğü, meslektaş desteği altındaki diğer faktörlerin öğrenci başarısı ile ilişkisinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Clark ve Mc Carthy (1983), New York City Okul İyileştirme Projesi (SIP) kapsamında okul başarısızlığının nedenleri üzerinde odaklanmıştır. Yapılan bu araştırmada Edmonds (1979)’un araştırması örnek alınmıştır. Bu çalışma neticesinde öğrenci başarısızlığını:

a) Yönetim sitili,

b) Temel beceriler üzerinde öğretim vurgusu,

c) Okul iklimi,
d) Öğrenci gelişiminin sürekli izlenmesi,
e) Öğretmen beklentisi,


5. Etkili Okulun Boyutları


Bu çalışmada etkili okulla ilgili boyutlar; okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci, okul programı ve eğitim-öğretim süreci, okul kültür ve ortamı ile okul çevresi ve veliler olmak üzere altı boyutta toplanmıştır.

5.1. Etkili Okul Yöneticisi

Etkili okulu oluşturmada okul yöneticisi boyutu önemli bir yere sahiptir. Başka bir deyişle, etkili okula ulaşmak amacıyla en önemli adımlardan birisi okul yöneticisinin liderlik özelliğidir. Etkili okulu oluşturma, yönetme ve sürdürüme, okul yöneticisinin bir lider olarak önemli bir yeri olduğunu, birçok araştırmacının üzerinde birleştği bir konudur. Öğretim lideri olarak okul yöneticisi, okulun varlık nedenini ve eğitim-öğretim politikasını
açık ve net bir şekilde ifade eden bir vizyon geliştirmeli ve bu vizyonu okulun tüm personeline aktarabilirmelidir (Çubukçu ve Girmen, 2006).

Etkili okul ile ilgili olarak yapılan araştırmalar müdürleri güçlü liderler olarak görmekte ve liderliği okul iklimi, öğretmenlerin morallerini yüksek tutma ve örgütün performansı ile bağdaştırmaktadır (Blase, 1987: 589).

Scheerens (1988), etkili okullardaki yönetici davranışıyla ilgili araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Başarıyı vurgular,
- Öğretim stratejileri oluşturur,
- Düzgün bir okul atmosferi hazırlar,
- Sıklıkla öğrenci gelişmelerini izler ve değerlendirir,
- Eğitim ve öğretimi koordine eder ve öğretmenleri destekler (Aydoğan ve Helvacı, 2011).


Etkili yönetici kendisinin ve personelinin asıl isinin, okulun temel amaç ve görevleri üzerinde odaklaştığının farkında olduğu gibi personelinin de farkında olmasını sağlamak ve değerlendirme sistemini buna dönük işletmektedir (Balcı, 2002: 123).


Neferde (1983), etkili okullardaki yönetici davranışlarıyla ilgili araştırmaları taramasında etkili okul yöneticilerinin sahip oldukları bazı özellikleri şöyle sıralamıştır:

- Bir öğretim lideridir,
- Öğretmenlerin kararlara katılmalarını sağlar,
- Açık kurallar koyar ve uygular
- Başarı üzerine yoğunlaşır ve temel amaçları değerlendirir,
- Zamanını gözleyerek ve ögreterek harcar,
- Temsil yeteneğine sahiptir,
- Öğretim kadrosuna inanır ve güvenir,
- Öğretmenlerden yüksek düzeyde beklentileri olup bunu kendilerine iletir,
- Duruma göre liderlik stili belirler,
- Üst yönetimine desteğine sahiptir,
- Program geliştirme üzerinde yoğunlaştır,
- Öğrencileri okul çalışmalarına katar ve sorumluluk verir,
Toplumun ve okul yönetim kurulunun desteği sahiptir,

Öğretmenlerin zamanlarını mümkün olduğunca öğrenime ayırma sahaları sağlar,

Okulun en önemli işlevinin öğrenmeyi sağlamak olduğunu herkese açıklar. (Şişman, 2002).

Bolem (1993, akt. Çubukçu ve Girmen, 2006) etkili okullardaki yönetici özellikleri şöyle sıralamıştır:

- Mü kemmel liderlik özelliklerine sahip olan, okulu ile ilgili görüşlerini açıkça ortaya koyan,
- Okulda değer ve inançlar sistemi oluşturan, okulun kültürünü şekillendiren,
- Stratejik bir şekilde düşünüp plan yapan, kaliteyi ve başarı konusundaki beklentileri yükseltmeyi özendiren,
- Etkili dinlemeyi bilen, öğretmen ve öğrencilerin düşüncelerine önem veren ve onlara her konuda yardımcı olan,
- Çalışanlarını motive eden, her zaman coşku ile ve iyimser olan, her türlü başarıyı destekleyen ve ödüllendiren,
- Çalışanlarına güvenen, personelini olumsuz dış etkenlerden koruyan, personeli tarafından desteklenen, sorumluluk sahibi, davranışlarıyla örnek oluşturan,
- Okuldaki her türlü olaya ilgilenen, öğretmenlerini gelecek gelişmelere hazırlayan,
- Öğrencilerle birbir iletişim kuran, okul içinde her yerde sıkça görünen kişidir.

Okul yöneticilerinin bir lider olarak görevi, öğrencilere, sınav sonuçlarından yüksek sonuçlar alması olarak görülmektediydi. Sonraları bu düşünceye değişime uğramıştır. Öğrencilerin sadece akademik başarıları değil sosyal ve kültürel alanlardaki gelişimleri de önem kazanmıştır (Kuşaksız, 2010: 17).

Okul yöneticilerinin sorgileyeceleri yönetimsel becerilerini sınırlamak doğal olarak yanlış olur. Yöneticilerden beklenen, sürekli olarak kendilerini yenilemeleri ve etkili okul liderleri olarak çağın gereklere uygun eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmeleridir.
5.2. Etkili Okulda Öğretmen


Etkili okulda öğretmenlerin kendilerini okula adamaları için fırsatlar oluşturulmalıdır. Okul kültür ve değerlerinin korunması için; yönetici, öğretmen ve öğrencilerin işbirliği ile ortak çaba harcamları gerekliidir. Tüm bireylerin başarılı olmaları ve olumlu yönde dönüşümü sağlayarak okulda ortak bir güven ortamının oluşturulması sağlanmalıdır (Tarhan, 2008: 33).


Etkili öğretmen, hem birlikte olduğu öğretmen grubuna karşı hem de öğrencilerine karşı sırasıyla duygu ve gereksinimlere ilgilenmeye çalışan ve insanların doğru anlama yönünde çaba gösteren önemli bir eğitim çalışanıdır. Özellikle öğrencilerin bireysel farklılıkları, bilişsel, duyuşsal ve deneysel düzeyleri öğrenerek buna uygun öğrenme yaşantıları elde etmelerini sağlar. Etkili öğretmen, öğrencilerin eğitim öğretim etkinliklerine ilişkin düşünce ve tutumlarını denemelerine olanak sağlar, performanslarını arttırmak için yeni taktikler geliştirir (Can, 2004: 104).


Etkili okullarda öğretmenler, sürekli yeni yöntem ve teknikler bulma, deneme ve bunları uygulama çabasında bulunurlar. Bu okullarda her türlü yenilik, değişimler, yeni görüş ve yöntemlerin uygulanması teşvik edilmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin sınavlarda
başarısız olacaklarını düşünmemekte; çalışmayan ya da başarılı olamayan öğrenciler için yeni yöntemler, teknikler, stratejiler geliştirme gayretindedirler. Etkili okullar ile ilgili yapılan araştırmalarda, öğrencilerin okuldaki öğrenmelerinin öğretmen tarafından sürekli olarak izlenmesinin, öğrencilerin öğrenmesine öncülük ve rehberlik yapmakta, etkili okulun ve kaliteli eğitimin özelliklerinden biri olduğu sonucuna varılmıştır. Burada öğretmenin öğrencilere yaptığı rehberlik, öğrencilerin öğrenme düzeylerinin öğretmen tarafından dikkatli bir biçimde izlenmesini ve bunun sonucunda öğrenci gelişimiyle ilgili olarak geri bildirim alınmasını ifade etmektedir (Şişman, 2002).

Orta ve üst düzey başarı yaratmak üzere etkili bir öğretmen:

- Öğrencilerin hazır bulunmuşluk düzeylerini dikkate alarak ünite ve ders planlarını oluşturur.
- Gelen cevapların doğru olan bölümü vurgulayarak doğru olmayan bölümü düzeltir.
- Öğretim etkinliklerini öğrenci seviyesine göre mantıklı bölümlere ayırır.
- Öğretim düzeyini basamak basamak kademeli olarak yükseltir.


Etkili okullarda öğretmenler, eğitim- öğretimde birer rehber konumundadırlar ve öğrencilerin geleceği onun tutum ve davranışlarıyla paraleldir. Bu nedenle etkili bir öğretmen, eğitim- öğretim sürecinin bütün bilgi, beceri, yeterlilikleriyle ilgili nitelik, tutum ve davranışlarına sahip olnmalıdır (Binbaşoğlu,1995:102). İyi bir öğretmen, öğrencilere neyi bilmelerini gerektiği söylene değil, kendi sorunlarını ortaya koymaya ve
kendilerinin cevaplar bulmasına fırsat veren ve bu konuda yardım eden öğretmendir (Burt & Perlıs, 2001:184).


5.3. Etkili Okula Öğrenci

Öğrenci; bir eğitim yerinde, eğitim – öğretim programları çerçevesinde, plan ve programın gerektirdiği öğrenme yaştınlarnı, belli bir zaman diliminde kazanmaya çalışan kişidir. Öğrenci okulun varlık nedenidir ve okulun yaşaması, öğrencinin var olmasına bağlıdır (Başaran,2008: 357).

Öğrenci eğitim – öğretim sürecinin özüdür ve bu süreç boyunca kazandırılan beceriler ve öğrenmeler, öğrenci çabasının etkin bir ürünü olarak karşımıza çıkar. Buradan hareketle öğrenci, başarısını kendi kontrolünde görür ve daha aktif, daha etkin bir çaba gösterdiğiinde başarına ulaşmış olacaktır (Fidan & Erdem, 1987: 58).

Etkili okullarda okula ve öğrencilere ilişkin bazı özellikler şu şekilde sıralanabilir. (Güleyüz, 2010: 58):

- Öğrenci öğrenme sürecinin tamamında aktif rol alır,
- Okul Programı doğrudan öğretim, tam öğrenme modelini temel alır,
- Okul öğrenci başarısına katkı sağlayacak gerekli donanıma sahiptir,
- Öğrenci çevresiyle sürekli iletişim halindedir,
- Öğrenmedeki sorumluluğunun bilincinde ve çalışmalara istekli olarak katılır,
- Bilgiyi yeniden yapılandırmayı sever ve sürekli öğrenme halindedir.
- Bilgiye ulaşmasını bilir ve paylaşmayıdır,
• Her durumdan öğrenilmesi gereken şeylerin var olduğunu düşünerek çabalar ve bunun için karşı fikirler veya başkalarının fikirlerine saygı duyar, empati kurmaya çalışır,
• Karar alında süreci katkı sağlar ve gelişmeleri takip eder,
• Her zaman kararlı, aktif ve canlıdır, öğrenmeye arzuludur.

Etkili okullarda öğrencilerden beklenen başarının sadece akademik başarı olarak değerlendirilmesi, öğrencinin bir bütün olarak ele alınması ve bu başarılarn okulun ve toplumun belirlenen hedefleri ile örtüşmesi gerekir (Tarhan, 2008: 29).


Öğrencilerin başarlı olmalarını etkileyen faktörlerden birisi bizzat kendilerinin iyi çalışma tutum ve alışkanlıklarına sahip olmalardır. Öğrencilerin çalışma alışkanlıkları ve tutumları onların okul içinde veya dışında okula ilişkin etkinliklere karşı belli bir biçimde tepki göstermeye hazır oluşları ve bu konuda belirli bir davranış şeklin sahip olmalarıyla alakalı bir husustur. Bu kavram içerisinde öğrencilerin ders dinlerken ne hissettikleri, öğretmenle karşı tutumları, ders çalışma yöntemleri, eğitimden beklentileri, ödevler konusundaki yaklaşımları, elektronik iletişim becerileri, çalışma ortamlarını düzenlemeleri, anne- baba ve arkadaşlarıyla ilişkileri gibi pek çok husus yer almaktadır (Küçükahmet, 1987: 2).

Bu okullardaki öğrenciler (Balcı, 2002: 261);

• Okul kurallarına uyarlardı.
• Yasına uygun teknolojik ürünleri tanma ve kullanma becerilerine sahiptiler.
• Bilgi edinme yollarını öğrenir ve öğretimcileri bilgileri kullanabilirler.
• Zamanlarını ve enerjilerini verimli kullanırlardır.
• Okul faaliyetleri yanında diğer sosyal faaliyetlere de yoğun bir şekilde katılarlar.
• Etkili iletişim becerisine sahiptirler.
• Birlikte ve işbirliği içinde öğrenme anlayışına sahiptirler.
• Akademik bilgileri ile yaşam arasında bağ kurarlar.
• Öğrenmeye istek ve heves duyarlar.
• Herhangi bir konuya ilgili olarak proje üretabilir veya araştırma yapabilirler.
• Sorgulayan ve neden sonuç bağı kuran bir düşünce yapısına sahiptirler.
• Kendilerine özgü öğrenme stratejileri geliştirir ve kullanabilirler.

Etkili okulda öğrenci sorumluluk alan, paylaşan, tartışan, başına konusunda inançlı, eğlenen, öğrenen kısaça yasayan öğrenci tipi yaratmak önemlidir.

5.4. Etkili Okulda Okul Programı ve Eğitim-Öğretim Süreci

Okul denilen özel çevrenin üç işlevinden birincisi, öğrencileri dış çevrenin güçlüklerinden korumak, onlara yaşamı kolaylaştırmak, ikincisi, dış çevrede kolay rastlanabilecek olan istenmeyen davranışları okuldan içeri sokmamak, öğrenci davranışlarını olumlu yönde geliştirmek, üçüncü ise okulun dış çevresinde var olan yaşam farklılıklarını dikkate alarak kendi sınırları içerisinde bunu dengelemektir (Başar, 1997:12).


Öğrenci başarısını etkileyen değişkenler arasında öğrencini fiziksel gelişimi, okul ve sınıfın akademik algısı, sınıf yönetimi, disiplin, öğrenci katılımı, okulla ilgili sorumluluk alma anlayışı ve okul çevresi önemli bir yer tutmaktadır (Rosmiller, 1983: 177).

Öğrenme zihinsel bir süreç olup, öğrenmenin gerçekleştirilmesi ve yeni bilgilerle önceki bilgiler arasında bağlantının kurulmasıyla gerçekleştirilir. Yeni öğrenme anlayışının en


5.5. Etkili Okulda Okul Kültürü ve Ortamı


Örgüt iklimi kısaca, bir kurumda hissedilen hava olarak tanımlanabilir. ÖrgütSEL kültür ise çalışanların örgütsel varsayımlar, değer ve felsefeleri algılamalarını değil yorumlamalarını yansıtır. Örgüt iklimi insanların örgüte ilişkin ortak algılamaları iken örgüt kültürü, sadece insanların örgütleri konusunda ne hissettikleri değil aynı zamanda örgüt kimlik kazandıran varsayımları, değerleri ve inançlarını da kapsar (Balcı, 2002: 184)


Öğretmenler ve öğrenciler akademik başarının mümkün olduğunu inandıklarında okul iklimi ve kültürü öğrenci başarısının yükselmesine ve öğrenmeye yardım etmektedir (Good ve Brophy, 1986: 575).

5.6 Etkili Okulda Okul Çevresi ve Velliler


Yapılan araştırmalarda aileler, okuldan, çok uzun ve ayrıntılı eğitim programlarını talep etmek yerine kendilerine rehberlik eden, yönlendiren, strateji kazandıran, ihtiyaç duyulduğunda başvurabilecekleri açıklamaları içeren yazılı materyalleri sağlayan, konu temelli kısa süreli kurslarda prati beceri veren, oyun ve etkinlikleri içeren veli eğitimini tercih ettiklerini göstermektedir. Uzun süreli, çok ayrıntılı formal veli kurslarının öğrenci başarısına fazla katkı sağlamadığı görülmüştür. Ailelerin yoğun ve uzun eğitim kurslarına alınması yerine öğrenci yardımcısı olma, işbirliği yapma, çocuğunu yönlendirme konusunda verilecek kursların daha etkili olduğu görülmüştür (Şişman ve Yücel, 2006: 167).


Genel olarak konuyla ilgili literatür bulguları ve gözlem sonuçları incelediğinde çevresel desteğin sağlandığı okullarda öğrencilere velilerinin (Şişman ve Turan, 2004: 130; Rosmiller, 1983: 175; Good ve Brophy, 1986: 576-577);

· Sık sık okulu ziyaret etikleri,
· Okulun amaçlarını paylaştıkları,
· Okulla ilgili alınan kararlara katıldıkları,
· Okulun var olan sorunlarını giderici yönde çaba gösterdikleri,
· Var olan güçlerini okul amaçları doğrultusunda kullandıkları,
· Okulla ilgili görüş ve düşüncelerini okul çalışanlarıyla paylaşımdıkları,
· Okulda düzenlenenen sosyal ve kültürel etkinliklere katıldıkları,
· Öğrencilere verimli çalışabilecekleri bir ortam hazırladılar,
· Okulun kendilerinden neler beklediği konusunda bilgi sahibi olduklarını görülmektedir.
Sonuç

Etkili okul alan yazında belirtildiği gibi özellikle dezavantajlı bölgelerdeki sosyoekonomik yüzden dezavantajlı durumda olan çocuklara yönelik etkili olan öğrenme merkezleridir. Etkili okul, rastgele ve hiçbir çaba harcanmadan ortaya çıkan bir kurum değildir. Söz konusu okul türü özellikle bilinçli olarak yapılan etkinliklerin bir sonucudur ve bu etkinliklerin baş mimarı da hiç kuşkusuz okul müdürüdür. İşte burada okul mücadelene düşen görevler okulun amaç ve görevlerini açık- açık tanımlamak, okulda sağlıklı bir atmosfer oluşturmak, en önemlisi de kurum kaynaklarını, programları ve öğretimi olumlu yönde etkileyecik yönde kullanmaktadır.

Yönetici hangi düzeyde bir okulda görev yaparsa yapsın ve çalıştığı okul ne derecede etkili olursa olsun karar verme onun en önemli sorumluluğu olacaktır. Karar kendiliğinden oluşan bir süreç değil yöneticinin bilinçli çabaları sonucunda oluşur. Şu anda unutamamak gerek ki yöneticinin belli bir konuda karar verme yeteneksi de vardır. Aynı zamanda verilen kararın yerine getirilmesi, takip etmesi de gerekir. Kararlar uygulamaya konulmadığı sürece iyi niyetten ileri geçemektedir.

Etkili okulu diğer okullardan ayıran temel özellik sadece eğitimsel amaç ve işlevleri değildir. Etkili okulun içsel nitelikleri, örgütsel düzenlemeleri ve etkiliilik boyutları da diğer okullardan farklıdır. Etkili okulun temel etkiliilik boyutlarından birisi de etkili bir eğitim-öğretim süreci ve ortamına sahip olmasıdır. Çünkü öğrenciye kazandırılması düşünülen bilgi, beceri ve davranış değişikliğini içeren planlanmış, programlanmış ve zamana bağlı olmuş bütün eğitim etkinlikler okulda eğitim-öğretim süreci ve ortamında gerçekleştirilir.

Eğitim, genel anlamda bireylere kendi yaşantıları yoluya istendik davranışları kazandırma süreci olarak tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamada bireylere istendik davranışların kazandırılması düşünülen bilgi, beceri ve davranış değişikliğini içeren planlanmış, programlanmış ve zamana bağlı olmuş bütün eğitim etkinlikler okulda eğitim-öğretim süreci ve ortamında gerçekleştirilir.

Türkiye'deki okullarda da etkili okul literatüründe bazı özelliklere rastlanmak mümkündür. Ama yurt içinde bu konuda yapılan araştırmalarda bu durumun sadece kağıt üzerinde olduğu görülmektedir. Okullar, bireylerin gelecek yaşamları için gerekli verileri
öğrenmelerini sağlayan, istenerek gidilen, zevk alınarak gidilmişsi gereken yerler olması gere Kirken, öğrencilerin zorla gönderildiği nefret edilen ortamlar haline gelmiştir. Eğitim kurumları olan okullar, askeri disiplin uygulanana veya robot yetiştirmeye çalışan kurumlara dönüşmektedir.

Eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, eğitimin amaçlarını gerçekleştirecek yeterli donanma sahip olmaması da eğitimin amaç ve işlevleri ile ters düşen bir durumdur. Okulları yönetecek yöneticilerin hiçbir yöneticilik eğitiminin geçirilmiş olmaları; öğretmen yetiştirme kalitesinin gün geçtikçe düşmüş olması ne yazık ki okullarımızı etkili ve kaliteli öğrenme merkezleri konumundan uzaklaştırılmaktadır.

Öneriler

1. Etkili okul çalışmalarını bizzat Milli Eğitim Bakanlığına desteklenmelidir.

2. Etkili okul araştırmaları tüm eğitim kurumlarını kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmalıdır.


4. Okul yöneticileri yeterliliklerinin geliştirilmesi ve öğretim liderliği davranışlarını gösterebilmeleri için hizmet içi eğitim seminerlerine alınmalıdır. Okul yöneticilerine yönelik seminerlerdeki program ve eğitimler, uygulamaya dönük ve sorun çözmeye odaklanmalıdır.

5. Okul müdürlerinin seçimi ve istihdamında mesleki yeterlilikler dikkate alınmalı, okul müdürlerinin seçiminde öğretim liderliği davranışlarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir ölçme araçları hazırlanmalıdır ve ona göre istihdam sağlanmalıdır.

7. Etkili okulun önemli bir boyutu olan okul kültür ve iklimi boyutunun okullarda oluşturulması için okul yöneticilerine etkili okul kültür oluşturma konusunda eğitimler verilmelidir. Başarı ve çalışma kültürünün okullarda oluşturulması için çeşitli çalışmalar yapılmalıdır.

8. Okul yöneticilerinin liderlik davranışını sorgulayabilmeleri için insiyatif alanları genişletilmeli, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmeli, öğretim lideri olarak hizmet sunmalarına olanak sağlayacak değişiklikler yapılandırılmalıdır.


10. Okul çevresini ve velileri okula çekicek etkinlikler planlanmalıdır.

11. Öğretmenlerin yaş ya da köklere arttığında iş yükleri azaltılmalıdır ve onların yeni öğretmenlere koçluk yapmalarını için gerekli eğitimler verilmelidir.

12. Okulların etkililiği ile ilgili başarı uygulamaları seçilmelii ve bu çalışmaları örneklenmelidir.

13. Öğretim süreci, öğrencilere akademik bilgileri ile yaşantı arasında bağ kurabilecek bir anlayışla planlanmalıdır ve uygulanmalıdır. Ayrıca, öğrenme ortamı her öğrenciyi zamanında ve istediyini öğrenme fırsatı verilebilecek bir anlayışla düzenlenmelidir.

14. Okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sistemi kurulmalı, velilerin okulun sorunlarını giderici yönde çaba gösteribilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır.

15. Etkili okul araştırmaları eğitimdeki değişmelere paralel olarak sürekli geliştirilmelidir.
KAYNAKÇA


