

Eğitimciler İçin Öz Düzenleme Becerileri

Dr. Özgün ÇEKİÇ



Dr. Özgün ÇEKİÇ

EĞİTİMCİLER İÇİN ÖZ DÜZENLEME BECERİLERİ

ISBN 978-625-6357-96-9

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2023, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayinevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayinevi**dir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

I. Baskı: Nisan 2023, Ankara

Yayın-Proje: Şehriban Türüldür
Dizgi-Grafik Tasarım: Müge Kuyrukcu
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd. Şti.
İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı 48/48 İskitler/Ankara
Tel: (0312) 341 36 67

Yayıncı Sertifika No: 51818
Matbaa Sertifika No: 47865

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50
Dağıtım: 0312 434 54 24
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

Dr. Özgün ÇEKİÇ

Lisans derecesini Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümünden almıştır. İlk yüksek lisansını Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Orta Öğretim Alan Öğretmenliğinde yapmıştır. Farklı eğitim kurumlarında kimya öğretmeni ve sonrasında IB (international baccalaureate) kimya öğretmeni ve CAS Koordinatörü olarak görev almıştır. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Politikaları ve Teftişi Bölümünde ikinci yüksek lisansını tamamlamıştır. Tez araştırması için “Öğretmenlerin Koçluk Davranışları” adlı ölçeği geliştirmiştir.

Uzaktan eğitimle York University (USA) İşletme Yönetimi programını PhD derecesiyle bitirmiştir. “Özgül Öğrenme Güçlüğü” ve Association for Coaching (AC) akreditasyonlu Yaşam, Öğrenci ve Ebeveyn Koçluğu Eğitimlerini tamamlamıştır. International Coaching Federation (ICF), PCC (Professional Certified Coach) unvanına sahiptir. ICF (International Coach Federation), AC (Association for Coaching) ve EMCC’nin (European Mentoring and Coaching Council) aktif üyesidir. ICF akreditasyonlu NLP ve eğitici eğitmenidir. Mindfulness Eğitimlerini tamamlayarak bu alanda gerek yurt içi gerek yurt dışında gerçekleşen eğitimlere ve etkinliklere katılmaya ve eğitim vermeye devam etmektedir.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Politikaları Bölümünde doktora programını tamamlamıştır. Halen eğitimci kimliğiyle yöneticilere, çalışanlara, öğretmenlere, öğrencilere ve ebeveynlere eğitim ve seminerler vererek çeşitli derneklerde ve sosyal sorumluluk projelerinde gönüllü çalışmalara katılmaktadır. En son Türkiye’nin önemli zincir okullarından birinde eğitim koordinatörü olarak görev yapmıştır.

ORCID No: 0000-0002-0517-3299

ÖN SÖZ

Eğitim kavramı 19.yy'ın en önemli filozoflarından ve eğitim kuramcılarında biri olan John Dewey tarafından "hayatın ta kendisi olarak" tanımlanmıştır. Dewey, eğitimi hayata hazırlık için gerekli tüm eylemler olarak niteler ve bu eylemleri gerçekleştirebilmesi için insanın isteğinin önemine vurgu yapar. Bu görüşlerini yansıtan kendi oğluyla yaşadığı bir anısında; bir gün Dewey ve küçük oğlu çamurlu suyun içinde yürüyordu. Dewey'in yüzünde ne yapacağını bilmemenin acizliği okunuyordu. Onun bu halini gören arkadaşı "Çocuğu sudan çıkar John, yoksa üşütecek" dedi. Bunun üzerine "Biliyorum biliyorum" dedi Dewey "Ama onu bu çamurlu sudan benim çıkarmamın bir faydası olmayacak". "Onun bu çamurlu sudan çıkmayı arzu etmesi için ne yapmam gerektiğini düşünüyorum" (<http://www.analitik.com/busenin1.htm>).

Dewey'in bu paradigması aslında, eğitime dair düşünceleri olan filozofların, bilim insanlarının tarihten bugüne kadar yaptıkları tanımlamaların tümünü kapsayıcı niteliktedir. Eğitimi, Rousseau, insan yapma sanatı, Mandela dünyayı değiştirebilecek güç, Platon güzellikleri sevmeyi öğretmek, Farabi bireyin mutluluğu ve topluma faydalı olabilmek, Durkheim sosyalleşme, Kant, insanın yaradılışından gelen gizil yeteneklerini keşfetmek, Mill insanın olgunlaşmak için kendisinin ve diğer insanların onun için yaptığı eylemler olarak ifade etmiştir. İşte tüm bu tanımlar birer enstrümandır aslında, orkestramızın ahengini o enstrümanların her birini çalmak için duyduğumuz istekle, hevesle arzularımızla yakalarız ve ortaya koyduğumuz eser ise tamamen bizim var ettiğimiz kendi senfonimiz yani biricik yaşantımızdır.

Eğitimin temelleri ailede atılır ve okulda devam eder. Okul, öğrencileri hayata hazırlayan en önemli yapılardan biridir. Öğretim faaliyetlerinin tüm unsurları öğretim programları, okul içi ve okul dışı etkinlikler, bunun gibi tüm öğrenme uygulamaları ancak öğrencilerde, iz bırakarak davranışa sebep olduğunda ya da davranış değişikliği yarattığında eğitim öğretim faaliyetlerine dönüşür. Eğitim süreci yayılmış gelişimin çeşitli parametrelerle periyodik olarak ele alındığı içinde geri bildirimlerin, ölçme-değerlendirmelerin, denetim ve gözlemin yer aldığı bir zaman dilimidir. Bu süreçte birey kendi deneyimlerinin filtresinden geçirerek ve önceki öğrenmeleriyle yeni bilgileri ilişkilendirerek öğrenmeyi anlamlı hale getirir ve davranış değişikliği gözlenmeye başlar. Bu sürecin sonunda ulaşılan amaç yani sonuç ise öğretim faaliyetleri yoluyla elde edilen kazanım olan öğrenmedir. Bu döngünün içinde yer alan insanlar, öğrencinin sosyal ilişkide olduğu ve duygusal bağ kurduğu yakın çevresidir. Süreç içindeki başrol oyuncularını öğrenci, öğrencinin arkadaşları, ailesinin yanında okul örgütünün en önemli öğelerinden biri olan okulun sahip olduğu insan kaynağı oluşturur. Okul yöneticilerinin ve öğ-

retmenlerin olumlu tutumu ve yaklaşımları, öğretmenlerin formasyon yetkinliği, akademik donanımı, öz düzenleme becerisi gibi sahip olunan kişisel beceriler ile yoğrulduğunda gerçekten eğitimin layığıyla gerçekleştiğinden bahsedilebilir.

Bir insanın sahip olduğu en zor, önemli ve belirgin özelliği uyarıların ani ve durumsal etkilerinden kurtulabilmek için duygu ve düşüncelerini kontrol ederek tepkilerini değiştirmeyi seçebilmesidir. İşte, kişisel bir beceri olarak ele alınan öz düzenleme becerisi, kişileri birbirlerinden ayıran bir kapasitedir. Öz düzenleme becerisi, insanı hayata hazırlayan kurumlar olan okullarda karşılaşılabilen durumları analiz etme, sorunlara çözüm önerileri geliştirme, liderlik becerilerinin merkezinde yer alan ve örgütün faydasına önemli derecede katkı sağlayan etkili karar verme becerisi geliştirme, olumlu okul iklimi yaratma ve en başta eğitimcilerin kendi öz yönetimini sağlayabilme konusunda etkililiği araştırmalarda da ortaya konmuş çok önemli bir beceridir. Bu kitabın amacı, okul örgütlerinde görev yapan tüm eğitimcilerin öz düzenleme becerisini kazanmasına ya da geliştirmesine katkı sağlamaktır.

* Bu kitap, yazarın 2023 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD, Eğitim Yönetimi Programı'nda Prof.Dr. Şakir Çınkır danışmanlığında tamamladığı doktora tezinin teorik kısmı derlenerek yazılmıştır.

İÇİNDEKİLER

Özgün ÇEKİÇ.....	iii
Ön Söz.....	iv
Giriş	1

1. BÖLÜM ÖZ DÜZENLEME KAVRAMI

Öz Düzenleme	7
Öz Düzenlemenin Tarihsel Gelişimi.....	9
Öz Düzenlemenin Kuramsal Temelleri	12
Psikoanalitik Kuram	12
Davranışçı Kuram	15
Bilişsel Kuram	16
Gestalt Kuramı	18
Varoluşçuluk	19
Pozitif Psikoloji	20
Sosyal Bilişsel Kuram	21
Sosyal Psikoloji	24

2. BÖLÜM ÖZ DÜZENLEME MODELLERİ VE STRATEJİLERİ

Öz Düzenleme Modelleri	27
Zimmerman'ın Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli	27
Pintrich'in Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli	29
Boekaerts'in Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli	32
Borkowski'nin Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli	33
Winne ve Hadwin'in Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli.....	34
Öz Düzenleme Stratejileri	35
Bilişsel Stratejiler	36
Üst Bilişsel Stratejiler	37
Kaynak Yönetimi Stratejileri	38

3. BÖLÜM ÖZ DÜZENLEMENİN BOYUTLARI

Öz Düzenlemenin Boyutları	39
Öngörü Aşaması	40
İrade Kontrolü Aşaması	41

4. BÖLÜM

YÖNETİMDE Z DÜZENLEME BECERİLERİ

Yönetimde z Düzenleme Becerileri	47
Okul Yöneticilerinin z Düzenleme Becerileri.....	50
GrŖme rnekleri	51

5. BÖLÜM

KARAR VERME KAVRAMI VE SRECI

Karar Verme	59
Karar Verme Süreci	60
Örgüt Yönetiminde Karar Verme	62
Eğitim Yönetiminde Karar Verme	64

6. BÖLÜM

KARAR TÜRLERİ

Karar Türleri.....	69
Karar Verme Stili	70

7. BÖLÜM

KARAR VERMEDE Z DÜZENLEME MODELİ

Karar Vermede z Düzenleme Modeli	73
---	----

8. BÖLÜM

AKADEMİK ALIŖMALAR VE ÖNERİLER

Akademik alıŖmaların Derlenmesi	77
Sonuç.....	86
neriler.....	87

9. BÖLÜM

UYGULAMA ÖLÇEKLERİ

Ek 1. Okul Yöneticilerinin z Düzenleme Becerileri leđi	89
Ek 2. Okul Yöneticilerinin z Düzenleme Becerileri ve Karar Stilleri GrŖme Formu (Yönetici Formu)	93
Ek 3. Okul Yöneticilerinin z Düzenleme Becerileri ve Karar Stilleri GrŖme Formu (đretmen Formu).....	95

Kaynakça	97
----------------	----

GİRİŞ

İnsanlar günlük yaşantılarında pek çok uyarana maruz kalmaktadırlar. Gün içinde karşılaşılan sayısız durumlara verilen tepkiler beraberinde olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu anlamda öz düzenleme becerisinin kişilerin duygu ve düşüncelerini kontrol ederek tepkilerini değiştirmeyi seçebilmesini, bilinçli ve farkında davranarak yaşantılarını sağlıklı bir şekilde sürdürmelerini kolaylaştırdığı söylenebilir. Schunk ve Ertmer'in (2000) de ifade ettiği gibi öz düzenleme becerisi, bireyin motivasyonu için ihtiyaç duyduğu düşünceleri, duyguları üretmesine, bu duygu ve düşünceleri doğrultusunda eylemlerini planlayarak, yaşantılarında sistematik bir biçimde hayata geçirmesine olumlu yönde etki eder. İnsanların eylemlerini planlamadan önce mevcut alternatifleri değerlendirmeleri ve içinden kendi yaşam amaçları doğrultusunda en doğru, en işlevsel olanını seçmeleri gerektiğinden bahsetmek mümkündür. Bu anlamda, her gün milyonlarca insan gün içinde pek çok kere karar vermek durumuyla karşı karşıya kalır. İçinde bulunulan sosyal yaşantının karmaşıklığı, seçimlerin çoğalmasına ve bireyleri karar vermeye yöneltmektedir. Albert Camus bu durumu "Hayat tüm seçimlerimizimizin toplamıdır" diyerek özetlemiştir. Tekin'e (2009) göre kişilerin her eylem ve davranışının altında bilinçli ya da bilinçsiz olarak verdiği kararlar yer almaktadır. Karar verme, bu anlamda yaşantının her aşamasının kaçınılmaz bir olgusudur. Örgüt perspektifinde ise liderlerin en önemli liderlik işlevlerinden biri, içinde buldukları kurumlar için uzun vadeli hedefler koymaktır. Bu noktada karar verme işlevi, önemli bir yere sahiptir. Karar verme konusu üzerine yapılan çalışmalar bireysel özelliklerin ve becerilerin karar verme konusunda etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Öz düzenleme becerisinin karar verme üzerinde olumlu etki yarattığına dair farklı araştırmalar mevcuttur. Seçkin'e (2009) göre öz düzenleme becerisi yüksek kişiler; doğru, yerinde ve zamanında kararlar verirler. Karar verme aynı zamanda yönetim süreçlerinin başlarında gelmektedir. Simon (1967) "örgütün kalbinin karar vermek" olduğunu ifade ederek karar vermenin önemini vurgulamıştır. Ona göre örgütün en hayati parçası, karar vermektir. Karar verme süreçleri örgütün başarısını ve niteliğini belirler. Ayrıca örgütün sahip olduğu faktörlere bağlı olarak karar verme şekilleri değişiklik gösterir. Günümüzde koşulların hızlı ve farklı yönde değişmesi, istikrarlı bir örgüt yapısının sürdürülebilir işleyişini zorlaştırmaktadır. Koçel'in (2011) "çevresel değişimler" olarak ifade ettiği bu koşullar örgütlerin yapısını ve yönetim tarzlarını etkilemektedir. Değişimlere etki eden bu faktör-

ler, ekonomik faktörler (Starmer, 2000; Tversky ve Thaler, 1990), siyasi faktörler (Hanson, 1970; Dorff ve Steiner, 1981; Bianco, 1984), toplumsal faktörler (Prechel, 1994; Myers, 2000; Sturn, 1999) ve psikolojik faktörler (Gelatt, 1962; Rowe, Boulgarides ve McGrath, 1984; Ravlin ve Meglino, 1987) olarak sıralanabilir. Bahsedilen faktörlerin örgütlerde karar süreçlerinde büyük yere sahip olması örgütün işleyişine de aynı derecede tesir etmektedir (Koçel, 2011).

Karar verme, eğitim yönetiminin olmazsa olmazıdır; çünkü bir okul, tüm resmî örgütler gibi, temelde karar verme üzerine yapılandırılmıştır (Hoy ve Miskel, 2001). Karar verme, eylemlere rehberlik eden bir süreçtir (Bursalıoğlu, 2010). Kararlar, bireylerin inançlarına, değerlerine ve geçmiş deneyimlerine dayanır. Liderler kendilerini tanımalı, neden belirli yolları seçtiklerini, kimi sürece dahil edeceklerini ve hangi karar verme modelini kullanacaklarını bilmelidir. Günümüzde araştırmacılar ve teorisyenler, örgütün tepe yönetiminde bulunanların tüm alternatifleri doğru bir şekilde belirleyemeyeceklerini veya tahmin edemeyeceklerini bilmektedirler. Bu anlamda, karar verme kuramcıları (Simon, 1977; Keen ve Scott-Morton, 1978), izleyenlerin karar verme sürecine katılımlarının önemini ve bu girdi ile işbirliğinin daha iyi kararlarla sonuçlandığını belirtmektedirler.

Liderlik yaklaşımlarında ele alınan karar verme işlevi, örgütlere liderlik yapanlar için önem arz etmektedir. Griffin (2004), karar vermenin her türlü yönetsel işlevin ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtmiştir. Yönetsel işlevler arasında karar işlevi, kişiler arası işlevler ve bilgisel işlevler bulunur (Akt. Shahzad, Ali, Hukamdad, Ghazi ve Khan, 2010). Simon (1967) örgütsel seçim yapılırken verilen kararların sadece kişinin rasyonel sınırlılıklarından değil; örgütün bağlı olduğu kişisel işlevler ve bilgisel işlevlerden de etkilendiğini ifade etmiştir. Karar işlevi, diğerlerinden alınan bilgilere dayanarak uygun kararları alma anlamına gelir. Kişiler arası işlevler, astlar, üstler, iş arkadaşları ve müşteriler gibi paydaşlarla ilişki kurma işlevine işaret eder. Bilgisel işlevler ise örgüt içi ve dışında olanları öğrenmek amacıyla başkalarına bilgi vermek ve başkalarından bilgi almaktır (Cohen, Fink, Gadon, Willits ve Josefowitz, 1992).

Bir kurumun başarısı yöneticilerin verdiği kararların niteliğine bağlıdır. Kurum içinde kararların etkili bir biçimde alınmasını ve karar verme sürecinin koordinasyonunu sağlayanlar, yöneticilerdir. Bu süreç hedeflere ulaşmayı, iş tatmini sağlamayı, performansı yükseltmeyi ve genel verimliliği artırmayı sağlayacak kararlar vermek için astlardan veri almak açısından önemlidir (Robbins, Bergman, Stagg ve Coulter, 2002). Bu nedenle yöneticilerin daha iyi kararlar alabilmek adına belirli kuralları takip etmesi gerekir. DuBrin, Irelan ve Williams'a (1989) göre, özellikle günümüzün rekabetçi iş dünyasında karmaşık kararlarla karşı karşıya kalındığında, karar verme sürecinde izlenecek adımların net ve kesin olması gerekir.

Öz düzenleme becerileri okul yöneticilerinin çeşitli taleplerle başa çıkabilmek, hem öğretmenlerin sağlıklı olma durumlarını devam ettirmek hem de birer lider olarak iyi performans gösterebilmek açısından büyük bir öneme sahiptir. Yapılan bir çalışmada, öz düzenleme becerisinin okul liderlerinin mesleki yetkinliğinin bir yönü olduğu ortaya konulmuştur (Baumert ve Kunter, 2013). Motivasyon kuramında öz düzenleme süreci genellikle davranışları kişisel hedeflere uygun olarak oluşturma, koordine etme ve yönetme becerisi olarak tanımlanmıştır (Ryan, Kuhl ve Deci, 1997). Motivasyon, arzuları, istekleri, dürtüleri ve ihtiyaçları kapsayıp davranışa yön ve enerji veren bir güç olup, organizmayı etkileyerek bir amaç için harekete geçmeye yol açar (Selçuk, 1999). Bu becerinin sağlığa olumlu katkısı açısından merkezî bir rolü bulunmaktadır (Bandura, 2005).

Öğretmen stresi ve refahı üzerine yapılan çalışmalarda öz yeterlik ve duygu düzenleme gibi anahtar öz düzenleme becerileri belirlenmiştir (Sieland, 2006; Abele ve Candova, 2007; Berking, 2010; Baumert ve Kunter, 2013; Rothland, 2013). Bandura'ya (1997) göre öz yeterlik kişinin belirli görevlerde istenilen beceri performansına ulaşmak için gereken eylemleri organize etme ve uygulama kabiliyetine ilişkin inançları ifade eder. Öğretmen öz yeterliği ise öğretmenin ileride sınıf içerisinde karşılaşılabileceği zor durumları idare edebileceğine yönelik inancıdır. Bu inanç kişinin yaptığı seçimleri, kendisine koyduğu hedefleri, işine harcadığı emeği ve zorluklar karşısında gösterdiği dayanıklılığı etkilemektedir. Bu konuda yapılmış iki meta analiz, öğretmenlerin öz yeterliğinin kendilerinin motivasyonu ve sağlık çıktıklarıyla olduğu kadar öğrencilerin öğrenme motivasyonu ve öz yeterlikleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998; Kagan, 1992). Brouwers ve Tomic (2000) ise yaptıkları boylamsal çalışmada öğretmenlerdeki düşük öz yeterlik hissinin beş yıl sonra tükenmişlik yaşanacağına işaret ettiğini göstermiştir. Aslında tükenmişliğin hâlihazırda bir öz yeterlik krizi olarak tanımlandığı da görülmüştür (Leiter, 1992).

Öğretmenlerde stresin görülme oranındaki sıklık, bugüne dek uluslararası anlamda büyük bir sorun teşkil etmiştir (Kyriacou, 1987). Kronik öğretmen stresi öğretmenlerin sağlığı üzerinde olumsuz etkide bulunmakta ve öğretmenlerin mesleği bırakmasında büyük rol oynamaktadır (Allen, Burgess ve Mayo, 2012; Goldring, Taie ve Riddles, 2014). Öğretmenlerde görülen stresin erken emeklilik taleplerine yol açtığı da sunulmuştur (Weber, 2004). Öğretmenlerin hissettiği gerginliğe sebep olan etmenler arasında kişilik özellikleri, okul koşulları, lider yaklaşımları ile ilişkili faktörlerin üzerinde yoğunlaşan pek çok çalışma yayımlanmıştır (Brouwers ve Tomic, 2000; Abele ve Candova, 2007; Pas, Bradshaw ve Hershfeldt, 2012; Grayson ve Alvarez, 2008). Pehlivan (1993) çalışmasında örgüt yönetiminden kaynaklı durumların öğretmenlerde ve okul yöneticilerinde strese yol açtığını