



Okul teftiř raporu 2018 - zet

Heinrich-Wolgast Okulu

07.02.2018 tarihli teftiř raporu (2. dönem)

Önsöz

Aşağıdaki özetle sunulan ve gerekçelendirilen kalite konusunda oluşturulan kanaat, denetim ekibi tarafından toplanan verilerin dikkatli bir şekilde ölçülerek değerlendirilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Okulun görevi ise, bu geri bildirimden ardından, kendi kalite algısını, oluşturulan denetim raporu ile karşılaştırmaktır. Okul ayrıca, merkezi yeterlilik değerlendirme prosedürlerinden gelen geri bildirimleri de dikkate alarak rapordaki değerlendirmelerin diğer izlenimleriyle uyum halinde olup olmadığını değerlendirir. Ortaya çıkan genel tablodan okul, kalite gelişimi konusunda atacağı adımlar için sonuçlar çıkartır.

Özet

Heinrich-Wolgast Okulu Türkçe çift dilli eğitim olanağı sunan, kompakt, tam gün bir kültür okulu olarak net bir profil sergilemektedir. Son yıllarda özellikle büyüme ve öğrencilerde meydana gelen sosyal değişim ile ön plana çıkmıştır. Yeni yönetim ekibi ve devamlı olarak büyüyen öğretmen kadrosu, kültür ve Türkçe profillerinin daha da geliştirilmesi için burada çok özel çalışmalar yürütüyor. Aynı zamanda, okul çeşitli alanlarda sorumluluklar üstleniyor: Günlük ders saatlerinin planlanması gibi organizasyonel görevlerin yanında özellikle okulun pedagojik gelişimi üzerinde duruluyor; Yönetim ekibinin öğretmenlere ve aynı şekilde öğretmenlerin öğrencilere sorumluluk aktarması önemli bir konudur. Bunun için uzun vadeli hedefler konusunda uzlaşma sağlamak, temel pedagojik fikir birliğine varmak gerekir ve bunlardan türeyen öncelikler gerekir.

Kontrol eylemleri

Heinrich-Wolgast Okulu, okulun günlük yaşamdaki birçok görevini tutkuyla ele alan yeni yönetim ekibi tarafından yönetilmektedir: Böylece Türkçe profili, düşen talep nedeniyle başarıyla yeniden düzenlenmiştir. Kültür profili (örn. "Her çocuğa bir enstrüman - JeKi" adlı proje), "TuSCH - Tiyatro ve Okul" projesi ve kültür haftası ile birlikte gitgide daha çok şekil ve çekicilik kazanıyor. Öğrenci sayısının ikiye katlanması nedeniyle farklı alanlarda önlemler alınmıştır. Öncelikle yeni personel alımı yapıldı, yeni sınıflar açıldı ve alan kapasitesi belirgin bir şekilde genişletildi. Ayrıca hızla büyüyen öğretmen kadrosu göz önünde bulundurularak kurul yapısı (kontrol grubu, öğretici kontrol grubu, dönem ekipleri, vs.) yeniden düzenlenerek güçlendirildi ve fonksiyonel tanımlar içeren bir organizasyon şeması oluşturuldu. Bu ilk adımlardan sonra işlev ve komiteler arasında iş birliği sağlanarak şeffaflığın artırılması ve süreçlerin daha kesin tanımlanması lazım. Büyüyen okulda 45 dakikalık günlük derslerin büyük sıkıntı ve yeniliğe açılan bir anahtar oluşturduğu yeni tespit edilmiş ve bununla ilgili bir hedef ve hizmet sözleşmesi (ZLV) düzenlemiştir (bkz. 1.G).

Yönetim, net bir liderlik iddiası belirtiyor, merkezi görevlerini tutkuyla ele alıyor ve önemli bir yenilik hızına işaret edebiliyor. Yapılan birçok değişiklik ise öğretmen kadrosuna daha fazla güven gerektiriyor. Dolayısıyla yönetimin kararları bazen daha az şeffaf ve karar verme özgürlüğü, resmi delegasyonda dahi daha dar olarak algılanıyor. Öğretmen kadrosu bu durumu zorlayıcı olarak görüyor ve okul gelişiminin stratejik yönelimine ve bireysel gelişim aşamalarının öncelik sıralamasına yeterince katılmadığını düşünüyor.

Son yıllarda okulda önemli kalkınma çalışmalarının yapılmış olmasına rağmen, bu konuların, ortak yol olan okul gelişiminin başarıyla sürdürülebilmesi için acil olarak ele alınması gerekiyor. Bunu yaparken, ortak bir pedagojik modelin müzakere edilmesi, öncelikli tedbirlerin ön plana çıkarılması ve genel bir konseptte uygulanması önemlidir.

Personel gelişimi hususunda, okul yönetimi yeni personel kazanmak ve eğitmek için net önceliklerini belirlemiştir. Ancak, halihazırda istihdam edilmiş olan pedagogların sistematik olarak desteklenmesi için yeterince zaman kalmıyor. Böylece yönetim, değerlendirme prosedürünün dışında sadece ilk sınıfların ve ancak özel durumlarda derslere misafir olarak katılabiliyordu. Sonuç olarak birçok kişi, işinin önemsenmediğini, değer verilmediğini ve desteklenmediğini düşünüyordu. Sınıf ve dönem ekipleri, branş konferansları ve hızlı büyüyen öğretmen kadrosundaki mesleki ekipler kapsamındaki koordinasyon ihtiyacını karşılamak için yapısal olarak entegre süreler eksiktir. Sorunlu, günlük ders planı ritimlerinin sonucunda, öğretmen kadrosunun, daha yakın ve bağlı bir iş birliği hedefleyen faaliyet planlaması ile ilgili istekleri (örn. sınıfın hep birlikte yönetilmesi ve takım için ayrılan zaman) genellikle yerine getirilemiyor.

Heinrich-Wolgast Okulu kompakt bir tam gün okuldur. Öğleden sonrası için sunulan cazip teklifler kısmen okul toplumuna farklı derecelerde katılım gösteren harici ücretli personel veya okulun öğretim kadrosu tarafından sunulur. Öğitmenler öğleden önce de çalışıyor ve öğretmenlerle sürekli pedagojik fikir alışverişinde bulunuyorlar; ücretli personel, okul yönetimi ve tam gün koordinasyonu tarafından görevlendirip denetlense de, öğretmenlerle düzenli pedagojik fikir alışverişi söz konusu değildir. Öğrenciler sunulan kurs seçeneklerinden oldukça memnun, ancak saatlerin değişkenliğinden, günün uzunluğundan ve özellikle öğle yemeğinin kalitesinden ise pek memnun değiller. Okulun en önemli problemi, kompakt tam gün içindeki 45 dakikalık ders saatleridir. Zira derslerin çok sık değişmesi öğrenciler için olduğu kadar personel içinde yorucu ve öğrenci merkezli öğrenme ve takım çalışması aşamalarına yer bırakmıyor. Bir çalışma grubunda günlük ders saatlerinin değiştirilmesi ve 60 veya 90 dakikalık ders saatlerinin uygulanması hakkında tartışılmaktadır.

Heinrich-Wolgast Okulu'nda öğrencilerin ve velilerin katılım olanakları sınırlıdır. Sınıf meclisi, çocuk konferansı ve aile birliği gibi komiteler var. Ancak röportajda resmi katılım imkanlarının öğrencilerin, kendi ilgi alanlarından sorumlu bireyler olmalarını sağlamak adına gerçekte yeterli olmadığı açıkça görülmektedir. Okul yönetiminin öğrencilerin sorunlarına tepkisiz kalması da buna önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Aile birliği ve okul yönetimi arasında düzenli olarak toplantılar düzenlenmektedir. Yine de aileler okul ile ilgili gelişmelerde sadece kısmen bilgilendirildiklerini ve önemli kararlarda yetersiz katılım gösterebildiklerini düşünüyorlar. Okulda ailelerin katılımını artırmaya yönelik tedbirler yerleşmemiş.

İyi:	-
Daha çok iyi:	-
Daha çok zayıf:	1.1 Yönetimi algılamak
	1.2 Okulun ve öğrenmenin gelişimini kontrol etmek
	1.3 Kalite yönetimi oluşturmak
	1.4 Personel gelişimi
	1.6 Tam gün imkanının temel şartlarının kavramsal olarak sağlanması
	2.8 Okulun toplumunun katılımını sağlamak
Zayıf:	-

Ders gelişimi:

İş birliği

Heinrich-Wolgast Okulu'nun öğretmenleri günlük hayatta çoğu zaman sıkı iş birliği içerisindedir. Ancak öğleden sonra yapılan konferanslar ve günlük ders planı yeterince zaman bırakmadığından birçok fikir alışverişi çoğu zaman gayri resmi bir şekilde ayak üstü gerçekleşiyor. Sonuç olarak iş birliğinin yoğunluğu, sistematığı ve bağlayıcılığı pedagoğlara çok fazla bağlıdır. En yaygın olan konu ise materyal paylaşımıdır. İş bölümüne dayanan bir ders hazırlığı, bazı sınıflarda yapılırken, bazılarında yapılmıyor. Ortak gelişim biçimleri (yardımcı yapılar) özellikle bazı derslerde öğretim birimleri ve bağlayıcı ders kitapları içeren müfredattaki branş konferanslarının işini şekillendiriyor. Ancak müfredat konusunda varılan anlaşmalar çoğu zaman bağlayıcı olmamakla birlikte genellikle tavsiye niteliğindedir. Özellikle her öğretim yılının başında yapılan devir teslim konferansları memnuniyetle karşılanmaktadır. Branş konferanslarının amacı aynı zamanda performans beklentilerini standartlaştırmaktır. Çift ikame durumunda hangi mesleğin hangi görevi üstleneceği konusunda evrensel olarak kabul edilen bir standart yoktur ve genelde ders başında ayaküstü kararlaştırılır. Sonuç olarak, Heinrich-Wolgast Okulu'nda kültür ve Türkçe gibi ana odakların ötesinde ders konusunda ortak pedagojik temel fikir eksikliği bulunuyor. Günlük hayattaki meslektaş dayanışması ve öğretmen kadrosu arasında iş birliği yapma konusundaki istek, mesleki açıdan yüksek olsa da pratikte şartların elverişsiz olmasından dolayı zorlaşıyor.

İyi:

-

Daha çok iyi:

-

Daha çok zayıf:

2.2. Sistematik ve bağlayıcı iş birliği / Müfredat

Zayıf:

-

Ders gelişimi:

Eşlik etme ve değerlendirme, geri bildirim ve veri kullanımı

Heinrich-Wolgast Okulu'nun öğrencileri ders esnasında öğrendikleri hakkında düzenli olarak geri bildirimler alıyorlar. Ayrıca, öğretmen kadrosu son zamanlarda performans beklentilerini standartlaştırma konusunda çalışmalar yaptı. Ancak sınıf ortamında, öğrenciler kendi öğrenme yollarını ve başarılarını yansıtmaya nadiren teşvik ediliyorlar. Ayrıca, öğrenme konusunda kendi önceliklerini belirleme şansına da nadiren sahip oluyorlar. Zira kişinin merakı ile güdülen ve kendi belirlediği öğrenmeyi sağlayan haftalık programlar, merkez veya atölye gibi öğretim yöntemleri nadirdir. Yıllık öğrenmeyi geliştirme görüşmeleri düzenli olarak yapılmaktadır. Belirlenen hedeflerin günlük derslerde nasıl hatırdta kaldığı ve birlikte nasıl kontrol edildiği veya bu hedeflere ulaşıp ulaşılamadığı ise tamamen öğretmene bağlıdır ve bu nedenle sistematik olarak güvence altına alınmamıştır. Sonuç olarak, Heinrich-Wolgast Okulu'ndaki öğrenciler, kendi güçlü ve zayıf yönleri konusunda gerçekçi bir öz değerlendirmeye dayanan, kendi öğrenim hedeflerini belirleme ve bunları bağımsız olarak öğretmenlerin desteğiyle sürdürme konusunda yeterince teşvik edilmemektedir.

Heinrich-Wolgast Okulu, derslerin iyileştirilmesi için sonuç çıkarmak adına, kendi ders kalitesi ile ilgili bilgi edinme yoluna pek gitmiyor. Böylece öğretmenlerin başka dersleri ziyaret etmesi, branş yönetimi veya okul yönetiminin derslere misafir olarak katılması da öğretmenlerin öğrencilerinden ders ile ilgili geri bildirim istemesi gibi nadir rastlanan bir durumdur. KERMIT sonuçları kişiye özel olarak ilgili gruplarla paylaşılıyor. Münferit öğrenme grubunun desteklenmesinin ötesinde, bunlardan derslerin geliştirilmesi için ortak güdümlerin türetilmesi olağan bir durum değildir.

İyi:

-

Daha çok iyi:

-

Daha çok zayıf:

2.5 Öğrenme gelişimini desteklemek ve performansı değerlendirmek

Zayıf:

2.6 Dersleri sürekli olarak geliştirmek: Geri bildirim ve verileri derslerin geliştirilmesinde kullanmak

Ders kalitesi

Heinrich-Wolgast Okulu'nda hâlâ ağırlıklı olarak geleneksel bir öğretim tarzı hakim; kısa ve genel bir giriş, herhangi bir farklılık olmaksızın, öğretmenlerin öğrencilerini bireysel ve angaje olarak desteklediği uzun bireysel çalışma aşaması takip ediyor. Böylece derslerde öğrencilere, öğrenmelerine aktif olarak katılım sağlamaları için çok az fırsat sunulmaktadır. Ortaya çıkan ayrıntılı tablo şu şekildedir:

Derslerde, iyi bir öğrenme ortamı ve her zaman değer gösteren, güler yüzlü bir davranış biçimi mevcuttur. Kurallar, yapı ve verilen ödev öğrenciler için her zaman net bir şekilde ifade edilmektedir. Öğrenme sürecinde onlara pedagoglar eşlik eder. Pedagoglar sık sık dolaşıyor, öğrencilerin kaydettiği gelişmeleri takip eder ve farklı geri bildirimlerde bulunarak, öğrencileri destekler, över ve cesaretlendirir. İyi bir sınıf yönetimi adına öğretmenler sınıfı tanır ve sorunları uygun şekilde ele alırlar. Öğrenme hedefleri ve derslerin seyri çoğunluğa göre uygundur, fakat tamamen şeffaf değildir. Öğrencilerin çoğunlukla bireysel olarak ve bazen de grup çalışmalarında çalıştıkları görev formatları daha dar fikirli, daha az keşif yapma ya da problem çözmeye odaklı ve daha ziyade yazı tahtası ya da beyaz tahta üzerinde sunulmuş olanı uygulamaya yöneliktir. Nispeten bu ödevler daha çok günlük hayatla ilgilidir ve öğrencilerde ilgi uyandırmaktadır. Fakat aynı zamanda öğrenciler bireysel olarak iyi oldukları ve ilgi duydukları alanlara göre aynı konuda farklı görevler alarak çalışabildikleri için, nadiren farklılık gösterirler. Öğretmenler bu noktada algılanan büyük performans heterojenliğini sadece farklı desteklerle ele alıyorlar, dersi farklı bir şekilde vererek değil. Sıra arkadaşları ile yapılan çalışmaların dışında, öğrenciler örneğin şef sistemi veya konuşma yaparak arkadaşlarının öğrenmesi konusunda çok nadiren sorumluluk üstleniyor. Ve nadiren öğrenciler kendi öğrenmelerini yansıtmada destekleniyor. Özetle, dersler öncelikli olarak öğrenmeye odaklı ve ağırlıklı olarak öğretmen merkezlidir; ancak öğrencilere sorumluluk almaları için çok az fırsat tanınmıştır.

Ekstra teşvikler ise iyi organize edilmiştir. Heinrich-Wolgast Okulu, özel ilgi ve yetenekleri olan öğrenciler için özel imkanlar sunmaktadır: örneğin Türkçe, enstrümantal ders (JeKi-projesi), Probox ve matematiksel çember.

Okulda, bir öğrenme terapisti, bir ergoterapist ve gönüllü okuma danışmanları görev yapmaktadırlar. Destek, danışmanlık ve entegre etme alanlarında aktif olan görevliler, düzenli olarak entegre toplantıları düzenliyor ve çalışmalarını karşılaşıyorlar. Uyguladığı teşvik konseptinde okul, teşvik çalışmaları hakkında bilgi veriyor. Yeni yetenek koordinatörü ile birlikte bu alanın gelecekte güçlendirilmesi planlanıyor. Teşvik planlarının kalitesi farklıdır. İlave teşvik kısmen, uygun olmayan şekilde gün içerisine yerleştirilmiş vaziyettedir; böylece öğrenciler teşvik programı için ya ana dersleri kaçırmaya ya da öğleden sonra odaklanma sorunları yaşıyorlar.

Tüm gruplar Heinrich-Wolgast Okulu'nun eğitim ve sosyal öğrenim alanlarında gelişmesi gerektiği konusunda hemfikir. Ders uygulamasında, genelde açık bir kural sistemi görülmektedir. Okul ve sınıf kuralları da birçok odada görünen her yerde mevcuttur, ancak okulun verdiği bilgiye göre yıllar önce öğrencilerle birlikte oluşturulmuş olmasına rağmen, öğrenciler tarafından buyruk gibi algılanıyorlar. Gözetmen öğretmenler, sorunların çözümleri konusundaki yetkiyi tekrar öğrencilere iade ettiğinden, öğrenciler kendilerini teneffüslerde sorunları ile baş başa bırakılmış hissediyor. Bu yaklaşım için gerekli olan, destekleyici tedbirler sunan bir hakemlik müessesesi mevcut değil. Okul gelecekte, öğrencilerin anlaşmazlık durumunda teneffüslerde başvurabilecekleri "Ejderha mağarası" (Drachenhöhle) olarak adlandırılan bir düzenleme getirmeyi planlıyor. 1. sınıfta uygulanan ejderha eğitimi ile sosyal öğrenmeyi destekleyen bir önleyici program uygulamaya kondu. Diğer tedbirler ise sadece duruma bağlı olarak alınıyor; böylece öğretmenlerin ve sosyal pedagogların yetkileri için yeterince uygulama alanı bulunmuyor.

İyi:	-
Daha çok iyi:	2.3 Ek destek sağlamak
Daha çok zayıf:	2.1 Öğretme ve öğrenme süreçlerini tasarlamak 2.4 Eğitim süreçlerini tasarlamak
Zayıf:	-

Etki ve sonuç:

Anket sonuçlarına göre öğrenciler ve veliler okuldan büyük ölçüde memnun. Öğrenciler okulda mutlular ve öğretmenlerini, kampüs alanını ve JeKi projesini de seviyorlar. Ancak öğle yemeğinden ve teneffüslerde çıkan anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulmamasından memnun değiller. Veliler ise, okuldaki gelişmelerden ve onları ilgilendiren konulardan yeterince bilgilendirilmemekten şikayetçi.

Eğitmenlerin, okula bir aidiyet hissi ile bağlı oldukları görülüyor ve öğrencileriyle tutku ve idealistçe çalışıyorlar. Öğretmenler, birbirlerini oldukça iyi destekledikleri görüşündeler. Yine şu an, okulun büyümesinden ve güncel tam gün ders programlarından kaynaklandığını düşünerek, epeyce yorulduklarını düşünüyorlar. Ayrıca yönetim ve öğretmenler arasındaki iş birliği alanında meydana gelen sorunlar her iki tarafın da genel memnuniyetini etkiliyor.

İyi:	-
Daha çok iyi:	3.4 Onay ve kabul
Daha çok zayıf:	3.5 Çalışanların iş ile ilgili memnuniyetsizlikleri
Zayıf:	-
Değerlendirme yok:	3.2 Eğitimde kariyer ve mezuniyet 3.3 Ekler ve kalıcı etki