

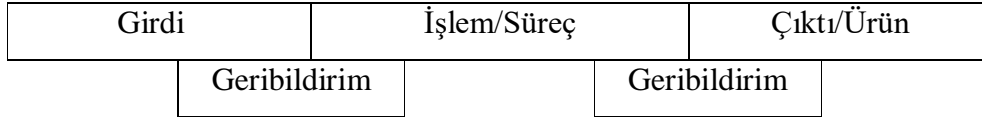
VAAZLARDA DEĞERLENDİRME VE GERİ BİLDİRİM¹

Prof. Dr. Mehmet Zeki Aydın²

Vaazlar din eğitiminin vazgeçilmez yöntemlerindedir. Değişen dünyamızda geleneksel yöntemlerin, geliştirilmesi, hizmetlerin hızlı, etkin bir şekilde mümkün olan en geniş alana yayılması gereği açıktır. Her önemli iş gibi bir yaygın eğitim hizmeti olarak vaazlar da planlı bir şekilde yapılmalıdır. Bu yapılırken eğitim bilimlerinin verilerinden yararlanmak gerekmektedir. Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi önemlidir ve eğitimde program geliştirme uzmanları bu konu üzerinde çalışmakta ve eğitimin hizmetine sunmaktadır. Bu konuşmada eğitim bilimleri verileri ışığında vaazlarda değerlendirme ve geri bildirim üzerinde durulmuştur.

Günümüzde eğitim, insanların davranışlarında belli amaçlar doğrultusunda değişiklik oluşturma süreci ve bir sistem olarak ele alınmaktadır. Eğitimin bir sistem olarak ele alınması planlı etkili eğitim yolları arama çabalarına hız vermiştir.

Sistem, bir bütünün parçaları arasındaki düzenli ve sürekli ilişkiler düzeni demektir. Sistemin girdi, işlem, çıktı ve geri bildirim (dönüt) öğeleri vardır.



GİRDİ: Sistemin hedefini gerçekleştirmek için dışarıdan alınan ve gerekli olan her türlü malzemedir. Her sistemin girdisi o sistemin hedefine uygun nicelik ve nitelikte olmalıdır.

İŞLEMLER (Süreç): Sistemin girdilerinin hedefler doğrultusunda işlendiği, biçimlendirildiği, yeniden oluşturulduğu, yeni hedeflenen ürün durumuna getirildiği bölümdür. İşlemler, amaçların nasıl gerçekleştirileceğini açıklar ve eğitimde işlemler yöntemler ile araç gereçlerden oluşur.

ÇIKTI: Girdilerin süreç bölümünden hedefler doğrultusunda biçimlendirilip oluşturulmasının sonunda ortaya çıkan ürünlerin tümüdür.

¹ "Vaazlarda Değerlendirme ve Geri Bildirim", **Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu**, (Ankara, 17-18 Aralık 2011), Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara 2013, c:II, ss.117-129.

² www.mehmetzekiaydin.com E-posta: mehmetzekiaydin@gmail.com

GERİ BİLDİRİM (DÖNÜT): Hedefin gerçekleşme derecesine bakılarak, sistemin işleyip işlemediğini, işlemeyen yönlerin neler olduğunu, bunların nasıl ve ne şekilde giderileceğini belirlemek amacıyla yapılan tüm etkinliklerdir.

Açık bir sistem olarak eğitim sisteminin girdileri, öğrenenler, bilgiler ve yatırım; işlemleri, eğitim yöntem ve araçları; çıktıları, bireylerde meydana gelen davranış değişiklikleridir. Açık sistemlerde geribildirim almak önemlidir. Geribildirim (dönüt):Yapılan bir işin sonucu hakkında bilgi vermek demektir. Eğitim sisteminin her aşamasında, örneğin, hedefleri belirleme aşamasında, eğitim yaparken, eğitimin sonunda, bireylerin kazandıkları davranışları değerlendirmede, sürekli geribildirim alınmalıdır.

Her önemli iş gibi bir yaygın eğitim hizmeti olarak vaazlar da planlı bir şekilde yapılmalıdır. Planlamada, niçin, ne, nasıl, ne kadar sürede, nerede, kimlerle ve ne ile sorularına cevap aranır. Eğitimde

“niçin öğreteceğiz?” sorusunun cevabı eğitimin amaçlarını;

“nasıl öğreteceğiz?” sorusunun cevabı, öğretim yöntemlerini;

“ne ile öğreteceğiz?” sorusunun cevabı, eğitim araç ve gereçlerini;

“eğitimin sonunda ne kadar öğrettik?” sorusunun cevabı ise ölçme ve değerlendirme konusunu oluşturur.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, eğitimi bir iletişim süreci olarak görmeye götürmüştür. Dolayısıyla iletişim, eğitimle ilgili olarak ele alındığında, davranış değişikliği meydana getirmek üzere bilgi, duygu, tutum ve becerilerin paylaşılması süreci ve anlamları bireyler arasında ortak kılma işlemi olarak ifade edilmektedir. (Küçükahmet,1989:15-16; Çilenti, 1988:43) Bu nedenle öğrenmenin, iyi bir iletişim ürünü olduğu söylenebilir.

Öğretenin, öğrenenlere herhangi bir konuda bir şey öğretebilmesi, kaynakla alıcı arasında o konuda bir iletişimin kurulmasına bağlıdır. Öyleyse eğitim, bir iletişim sürecidir. İletişimde bulunmaksızın eğitim yapmak imkânsızdır. Yeni öğrenmeler yeni bilgi ve beceriler edinmeyle olacağından, iletişim gerçekleşmedikçe öğrenme de gerçekleşmeyecektir. İletişim süreci için gerekli olan verici ve alıcı arasındaki çift yönlü akış, eğitim süreci için de önemlidir. İletişim sürecinin dört ana ögesinden (kaynak, mesaj, kanal ve alıcı), birinin gereken biçimde dikkate alınmaması, iletişimin veriminin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca, ortak anlamlara ulaşabilmek için iletişimin çift yönlü olması gerekmektedir. İletişimin sağlıklı olup olmadığı, ancak “alıcıdan kaynağa doğru akım”dan anlaşılmaktadır. İletişim süreci için önemli çift yönlü akış, eğitim süreci için de önemlidir. (Küçükahmet,1989:15) İletişim süreci ile öğretme öğrenme süreci aşağıdaki şekilde benzerlik göstermektedir.

İletişim süreci olarak eğitim

KİM?	NE SÖYLEDİ?	HANGİ YOLLA?	KİME?
Kaynak	İleti/Mesaj	Kanal	Alıcı
(öğretici/vaiz)	(içerik)	(yöntem, araç gereç)	(öğrenen/cemaat)

a. Kaynak (Öğreten): Bir iletişim sürecinde kaynak, hedeflediği kişi ya da grupta (alıcıda) davranış değişikliği oluşturmak üzere iletişim sürecini başlatan kişidir. (Ergin, 1995:51)

b. Mesaj (İleti/Muhteva): Kaynağın alıcısıyla paylaşmak istediği düşünce, duygu ve davranışları temsil eden sembollerdir. (Ergin, 1995:51) Mesajın öğretme öğrenme sürecindeki karşılığı ise muhteva ve kapsam kelimeleriyle dile getirilen; muhataba kazandırılacak bilgiler ya da eğitim amaçlarının gerçekleşmesi için yararlanılan kaynak şeklinde ifade edilmektedir. Fakat burada muhteva (mesaj) ile ilgili olarak ileri sürülen, olguların ve olayların ezberlenmek üzere ansiklopedik bir şekilde bir araya getirilmesi değil, muhataba anlamlı gelecek şekilde düzenlenmesi gereğidir. (Varış, 1994:155)

Burada temel kavram, “yaşantı” kavramıdır. Bu kavram, kaynakla alıcı arasındaki ilişkide, ortak yaşantı olarak ifadesini bulmaktadır. Dolayısıyla da ortak yaşantıların, öğrenme öğretme etkinliklerindeki önemi açıktır. Çünkü iletişim, anlamları bireyler arasında ortak kılma; düşünce, bilgi, duygu, tutum ve becerileri paylaşmaktır. Bu, ortak yaşantılar yoluyla ulaşılabilecek sonuçtur. Burada yaşantı kelimesi önem kazanmakta, eğitim için yapılan değişik tanımlarda da dile getirilmekte ve öğretme öğrenme süreçlerinde üzerinde durulan bir kavram olmaktadır. Yaşantı, bireyin çevresiyle etkileşiminin birey yönünden muhtevası (Ergin, 1995:54) olarak tanımlanmaktadır. Buna göre öğretme, bireyin olgunlaşma seviyesine göre, yaşantılar aracılığı ile ortaya çıkan bir davranış değişikliği olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla öğrenmenin temelini yaşantılar oluşturmaktadır. Öğrenmede vaiz (kaynak) ile cemaat (alıcı) arasında öğretilmeye çalışılan konular ve amaçlar etrafında ne kadar çok ortak yaşantı söz konusu olursa, ele alınan konu ya da amaca ait o kadar çok ortak anlamlar, bilgiler, tutumlar ve beceriler üretilir ve paylaşılır. Bu da vaazlarda kaynakla alıcı arasında iletişimin gerçekleşmesi anlamına gelir. Ortak yaşantı çok önemlidir. Her şeyden önce bir eğitim ortamında her hangi bir konu, kavram, olgu ve hedef karşısında kaynakla alıcı (vaiz-cemaat) aynı yaşantı donanımıyla gelmemiş olabilirler. Aynı donanıma sahip olsaydılar, sonuçta herkes aynı seviyede öğrenmiş olurdu. Bir eğitim ortamında kaynakla alıcının aynı yaşantı seviyesine sahip olmamaları, öğrenilmekte olan objeye karşı aynı ilgi seviyesinde olmamaları, bu öğretim nesnesinin aynı yoğunlukta farkında olmamaları gibi bir sonucu doğurmaktadır.

Öğretmek istediğimiz muhtevanın anlamını, niçin öğretilmesi gerektiğini, vaizler bilirler. Fakat cemaat ne derece bu gerekçelerin farkındadırlar ya da bunlardan haberdar olabilmektedirler? Bu da ilk başta kaynak ve onun temsil ettiği eğitime dair her şeyle, alıcı arasında iletişimsizlik gibi bir olumsuzluk taşıması demektir. Hatta din görevlisiyle cemaat arasındaki çatışmaların sebeplerinden biri de budur diyebiliriz. Vaazlardaki amaçlar ve bunlara göre seçilen konular ve kavramlar, din bilginlerinin kültür ve bilimle bir insanlık tarihi boyunca acı-tatlı, sevinç-üzüntü, ümit-ümitsizlik, pişmanlık-mutluluk gibi daha pek çok değişik yaşantılarıyla elde edilmiş ve değerli görülmüş olabilirler. Fakat bunlara karşı, aynı yaşantıları geçirmemiş cemaat (alıcı) için, bütün bunlar aynı derecede önem taşıyıp ilgi uyandırır mı? Bunların belli yaşantılar ardından ulaşılan sonuçlar olduğunun farkında olmadan, bu sonuçlara karşı duyulan ilgi seviyesinin iletişim için yeterliliği ya da yetersizliği hakkında kaynak ve alıcının tutumları iletişim için ne derece anlamlı olacaktır?

Kaynakla alıcı arasındaki, mesaj diye ifade edebileceğimiz muhteva üzerinde düğümlenen bu iletişim sorununa şu tespitlerle dikkat çekilebilir. Bilgilendirip eğitmeye çalıştığımız cemaatimiz, onlara öğretmeye çalıştığımız her şeye karşılık, "Bu sözlerin benim hayatım için önemi nedir? Ben bunları ne yapacağım? Bunlar ne işime yarayacak? Bu bilgileri niçin öğreniyorum? Mutlu olmak için mi? Ahlaklı yaşamak için mi? Neden ahlaklı davranayım? Niçin inanayım? Kul olmak ne demek? Bana anlatılanları nereye oturtayım? Zihnime mi, kalbime mi davranışlarıma mı?" şeklinde sorular sormaya başladıkları zaman, bu soruların cevaplarıyla ilgili olarak din görevlisinden dinledikleri kalıp bilgiler ve ezberledikleri kurallar yetersiz kalabiliyor. (Selçuk, 1997:146) Dolayısıyla da hem kaynak ve hem de alıcı için ortak yaşantılar üzerinde kurgulanmayan bütün bir muhteva gerçekten iletilmiş ve geribildirim alınmış olur mu? Burada bir iletişim için ön şart gibi gözüken ortak yaşantı, eğitimin gerçekleştirildiği fiziksel ortam ve mekânları, hayatı ve ona dair her şeyi öğretebilme imkân ve şansının tartışılmasında da önemli bir yer tutacaktır. Ancak, günümüzde din görevlileriyle cemaat arasındaki ortak yaşantılar eskiye göre azalmıştır. Çünkü halkın dinî bilgi kaynakları çeşitlenmiştir.

Vaazdan amaç, Müslümanlara dinî ve ahlaki öğütler vermektir. Ancak, yaparken yani dinî mesaj yollarken halkın, ilgi, ihtiyaç ve beklentilerinin de hesaba katılması önemlidir. Bu nedenle, vaazlar yalnızca cemaate bilgi vermek için yürütülen bir çaba olarak algılanmamalı, cemaatin tutum ve davranışlarını iyileştirmeye yönelik planlanmalıdır. Bunun için iyi bir iletişim ortamı oluşturulmalıdır.

Günümüzde kitle iletişim araçları eğitimin önemli bir parçası haline gelmiştir. Kitle iletişim araçları denince akla yazılı ve sözlü basın, yani kitap, dergi, gazete, sinema, radyo,

televizyon, bilgisayar, internet, sosyal medya, CD, DVD vb. gelmektedir. Çağımızda insan davranışları üzerinde sürekli, yaygın ve birinci derecede etkili olan kitle iletişim araçları dikkate alınmadan bir eğitim olayı düşünülemez denilebilir. Kitle iletişim araçlarının etki alanı ev, mahalle, okul ile birlikte bütün ülke ve dünyadır. Bu araçlar görme, duyma, seyretme ve okuma yoluyla bireye ve kitleye etki eder. Kitle iletişim araçlarının en önemli iki özelliği vardır: Birincisi, çeşitli konulardaki bilgi ve haberleri, geniş kitlelere kısa zamanda iletebilmeleri; ikincisi, bireyleri tek yönlü etkilemeleridir. Özellikle 20. yüzyılda büyük gelişmeler kaydeden kitle iletişim araçlarıyla insan bir taraftan yeni bilgiler ve tutumlar elde ederken, bir taraftan da sahip olduğu bilgilerde ve tutumlarda değişiklikler meydana gelmektedir.

Bu kadar kitle iletişim araçlarının yanında din görevlilerinin dışında toplumda kanaat önderleri, liderler ve sivil toplum kuruluşları da insanları etkilemekte ve eğitmektedir. Önceleri toplumun kanaat önderleri veya manevi liderlerin çoğu aynı zamanda din görevlisidiler. Her ne kadar toplumun din eğiticileri olarak en etkili grup din görevlileri olmakla birlikte son yıllarda, cami cemaatinin din görevlilerinden uzaklaştığını söyleyebiliriz. Bunun birçok nedeni vardır. Bunların bir kısmı şehirleşme ve sanayileşmenin ortaya çıkardığı doğal sonuçlardır. Sonuç olarak din görevlileri ile cemaat birbiriyle fazla bir araya gelememektedir.

Bütün bu sorunlar, bir iletişim süreci olan öğrenme öğretme, kaynak ve onun ileteceği içerikte alıcı (cemaat) için muhtemel olumsuzluklardır. Bu olumsuzlukların giderilmemesi, yani cemaatle din görevlilerinin daha fazla bir araya gelememesi, cemaatin önce din görevlisine daha sonra da camiye yani din eğitiminin yapıldığı ortamlara karşı gittikçe yabancılaşması sürecini getirecektir. Dolayısı ile bütün bu sorunların çözümüne yönelik, eğitimin gerçekleştirildiği ortamlarda ortak yaşantı alanları oluşturmak gerekmektedir. Çünkü ortak yaşantı alanları, kaynakla alıcı arasında ne kadar fazla ise iletişim sırasında anlaşmaları o kadar kolay olacaktır. (Kaya, 1998:84)

c. Alıcı (Öğrenen): Öğrenen, iletişim sürecinde, istenen tepkiyi vermesi beklenen, süreçte “alıcı” rolünü üstlenendir. Mesajı veren öğreten ise istenen tepkiyi vermesi beklenen, öğrenendir. Mesajı veren öğrenen ise istenen tepkiyi vermesi beklenen öğretendir. (Ergin, 1995:195) Burada eğitim açısından önemli olan husus, öğretme öğrenme sürecinde iletişimin gerçekleşmesi için alıcının birey olarak beklentilerini, ümitlerini, dürtülerini, istek ve ihtiyaçlarını doğru bir şekilde anlamak ve bütün bu beklentileri karşılayacak her türlü mesaj, ortam ve yöntemin önem kazandığının farkında olmaktır.

d. Geribildirim (aydınlatici yankı, geri besleme, dönüt, besleyici yankı): Geribildirim, iletişim sürecinde alıcıdan kaynağa yönelen tepkilerdir. (Ergin,1995:202) Kaynağın alıcıdan aldığı geribildirimler, mesajın alıcıya ulaşip ulaşmadığı, ulaşırsa anlaşılıp anlaşılmadığı ya da

ne denli anlaşıldığı hususunda öğretme öğrenme sürecinde belirleyici olmaktadır. İletişimde geribildirimle ilgili olarak pek çok husus dile getirilebilir. Ancak geribildirimi, iletişimde kanal (yöntem, ortam) açısından ele alarak, öğrenenden geribildirim almada, yöntemin buna açık bir ortam sunup sunmadığına bakarsak, öğretme öğrenme sürecinin seyri hakkında düşünce yürütebiliriz. Öğrenenin, ona sunduğumuz konuyla girdiği ilişkinin seviyesine göre verdiği geribildirimler, hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğine ait önemli ipuçları oluşturur. Öğrenenlerin konuyu, kuru bilgi aktarımı olarak mı, yoksa konunun hayati değerine ilişkin düşünce ve yaşantı sahibi olarak mı alıp almadığını, ancak iletişimde geribildirimle anlayabiliriz. Böyle bir geribildirimi de ancak uygun bir yöntem ve onun oluşturacağı ortamda elde edebiliriz. Çünkü öğretme öğrenme sürecinde öğrenenin, konunun ele alınışına katılma arzusu, isteği, gözlerinin parıltısı, olayın arka planını ve kavramlaşma sürecini görme isteği, özellikle öğretilenlerin ne kadarının davranışlara yansıdığı, ancak oluşan samimi ortamlarda ve uygun yöntemlerle alınabilecek geribildirimleridir.

Eğitimde “Ne kadar öğrettik?” sorusunun cevabını, ölçme ve değerlendirme bilim dalı verir. Ölçme, belli bir nesnenin ya da nesnelerin belli özelliğe sahip olup olmadığının, sahipse oluş derecesinin gözlenip gözlem sonuçlarının sembollerle ve özellikle sayı sembolleriyle ifade edilmesidir. Ölçme işleminin temelinde fark vardır. Bireylerin ve nesnelerin birbirinden farklı ölçme işleminin temelidir. Ölçme bir betimleme işlemidir. Ölçme ile yaptığımız şey bir özelliği tespit etmektir. Ne kadar sorusuna cevap aramaktır. Ölçme bir niteliğin gözlenip, bu gözlem sonuçlarının sembollerle özellikle sayı sembolleriyle ifade edilmesidir. Değerlendirme, ölçme sonuçlarını bir ölçüte (kıstasa) vurarak ölçülen nitelik hakkında bir değer yargısına varma sürecidir. Ölçme sonuçları tek başına bir anlam ifade etmez. Ölçme sonuçlarının anlam kazanması için bu ölçme sonuçlarını kullanmamız, bir yargıya varmamız gerekir. Değerlendirme bir yargılamadır. Yargılama iki değer karşılaştırılmasıdır. Ölçme sonuçları ve bir ölçütün karşılaştırılmasıdır. Değerlendirme, ölçme sonuçlarının bir ölçütle karşılaştırılıp bir yargıya varma işlemidir.

Günümüzde değerlendirme sürecine ilişkin bir kavram da “performans değerlendirme”dir. Performans, yarışma gücü, bir işi, görevi başarma ve yerine getirme seviyesidir. “Edim değerlendirmesi” olarak da adlandırılan performans değerlendirmesi, bir işin yapılmasında bireysel ve teknik yetkinlik ile elde edilen sonuçlar ve sağlanan ilerlemenin belirlenmesidir. (Karaağaçlı, 2005:38-39) Performans değerlendirmede, bir iş ya da görevin yerine getirilme seviyesi, ilgili nitelikler, yetkinlik, süre ve verimlilik gibi ölçütler ışığında, öğrencinin iş ve göreve ilişkin performansı, belirli işi yaparken veya tamamladığında standartlara uygun olarak yerine getirdiği işlemlere bakılarak belirlenmektedir. Mesleki ve

teknik eğitim performans değerlendirmelerinde çoğunlukla beceri alanındaki davranışlar yani beceriler, ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımda öğrenci performansı, iş ve görevi yerine getirirken gözlenmekte veya ölçülmektedir.

Bazı disiplin alanları sadece bilişsel alan öğrenmeleriyle sınırlı değildir. Örneğin, mesleki ve teknik eğitim ve teknoloji eğitimi bilişsel alana ek olarak devinsel ve duyuşsal alan öğrenmelerini de gerektirmektedir. Bu nedenle anılan programlarda beceri ve tutuma dayalı davranışlar bilişsel alan testleri ile ölçülememektedir. (Karaağaçlı, 2005:39) Din eğitimi de duyuşsal alan ağırlıklı bir öğrenmedir. Performans değerlendirmede; bilgi, beceri ve tutum ölçen ölçme araçları gerekmektedir. Yapılan eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde sürecin ve ürünün değerlendirilmesi olmak üzere iki boyutta değerlendirme yapılmaktadır.

1. İşin yapılmasında izlenen yolun (sürecin) değerlendirilmesi: Sürecin değerlendirilmesinde, seçilen yöntemin, yolun amaçlara ve duruma uygunluğu; bu yolun önemli ayrıntılarıyla izlenip izlenmediği gibi hususlar süreçte dikkate alınır.

2. İşin ya da ürünün (sonucun) değerlendirilmesi: İş ya da ürünün değerlendirilmesi, yapılan işin sonucunu değerlendirmek demektir. Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde ürün ve süreç ayırımının yapılmasının çeşitli nedenleri vardır. Örneğin, bir iş ve ürün iyi biçimde sonuçlanabilir, bu durum rastlantısal olarak elde edilebilir ya da tersine, bazen iş ve işlemlerin tam olarak yapılması da her zaman aynı sonucu vermeyebilir. Bu nedenle ürün ve sürecin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Sürecin değerlendirilmesinde, öğreten, oluşturulan ölçme ortamında iş ve görevle ilgili hedeflenen davranışları, işlemleri gösterirken, bunlar değerlendirici tarafından gözlenerek, puanlanmaktadır. Bu değerlendirme, işin başlangıcından başlayarak bitimine kadar sürmekte ve ürün yani sonuç değerlendirmeye katılmamaktadır. Ürünün değerlendirilmesinde, önceden belirlenen amaç, iş ve göreve ilişkin sonuçlar yani ürün değerlendirilmelidir. Tek başına süreç ve sonucun değerlendirilmesinin eksik olmasından dolayı, süreç ve ürünün birlikte değerlendirilmesi daha etkili olabilmektedir.

Her eğitim faaliyetinin bir değerlendirmesi vardır. Burada, eğitici iki hususu test etme imkânına sahiptir. Birincisi, yaptığı faaliyetin başarı ile yürüyüp yürümediğini anlama; ikincisi ise birinci ile bağlantılı olarak, beklenen hedef davranışların gerçekleşip gerçekleşmediğini kontrol edebilmesidir. Vaazların değerlendirilmesi oldukça zordur. Ancak yine de vaizlerin değerlendirme yapabilmeleri, yapılan işin başarıya ulaşmadığını anlayabilmeleri açısından önemlidir. Cemal Tosun (1999) bu konuda iki öneri ileri sürmektedir. Bunlardan birincisi, vaizin vaaz esnasında cemaati kontrol ederek, seçtiği konunun, örneklerinin, hitap cümlelerinin, jest ve mimiklerinin, kullandığı araç ve gereçlerin, yöntem ve tekniklerin nasıl karşılandığını test etmesi; uygun olanlarla olmayanları kendisine yol gösterici bir şekilde not almasıdır.

İkincisi ise mümkün olan ölçülerde cemaatini izleyerek anlatılanların onlar üzerinde etki yapıp yapmadığını araştırmaktır. Bu hususta anlatılan konuların cemaat arasında herhangi bir şekilde konuşulup konuşulmaması, anlatılan konularla ilgili olumlu veya olumsuz tenkitlerin gelip gelmemesi vaize yardımcı olabilecektir. Bütün bunlar kendiliğinden olabileceği gibi çoğu zaman fark edilemeyebilir. Eğer vaiz, bunlara özellikle dikkat etmezse, doğru değerlendirmelerde bulunması zordur.

Yaygın din eğitimi uygulama alanlarından biri olarak geniş kitlelere bir sesleniş vasıtası olan vaazların değerlendirilmesinde şu sorulara cevap aranmalıdır:

1.Vaazlar, cemaatin ihtiyacına yeterince cevap vermekte midir?

2.İyi, güzeli ve doğruyu telkin etmede ve hakkı tavsiye etmede din hizmetlerinin bu alandaki başarısı nasıldır?

3.Vaazların, insanların İslam'ı öz kaynaklarından öğrenmesine ve buna bağlı olarak davranış geliştirmesine katkısı ne kadardır?

Bir yetişkin eğitim faaliyeti olarak vaazlar, halkla ilişkilerin ilkelerine uyularak yapılırsa daha başarılı olur. Halkla ilişkilerin amacı, bir kuruluş ile ilgili olduğu hedef kitle arasında karşılıklı anlayış, uyum ve iyi niyeti gerçekleştirme; kuruluş amaçları ile toplumun ihtiyaç, tutum ve davranışlarını kamu yararı etrafında bütünleştirme; böylece sağlıklı bir bakış açısının oluşmasına katkıda bulunmaktır. Bu bağlamda halkla ilişkiler; bilgi verme, tutum ve davranışların geliştirilmesine yönelik ikna çabalarını ve kuruluşla halkın karşılıklı olarak bütünleştirilmesi çabalarını ifade etmektedir.

Halkla ilişkiler çerçevesinde bir eğitim faaliyetinin değerlendirmesinde her şeyden önce işe bilgi toplamakla başlanır. Çalışmalardan etkilenen veya etkilenebilecek kişi, kurum ve hedef kitlelerin düşünce, duygu, tutum ve davranışları araştırılarak ortaya konmalıdır. Elde edilen bu bilgiler analiz edilerek bir durum tespitine gidilmelidir. Bu aşamada yapılacak işler sonraki aşamalara temel teşkil edeceğinden hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, bilginin elde edilmişinden analiz ve yorumuna kadar kullanılacak araç ve yöntemler çok dikkatli seçilmeli, güvenilir ve objektif olmalarına özen gösterilmelidir.

Değerlendirme yapabilmek için vaazların hem dinî boyutu yani muhtevasını hem de uygulama yani etkililik boyutunu araştırmak gereklidir. Muhtevanın değerlendirilmesinde, vaazların Kuran ve sünnete uygunluğu test edilirken, uygulamanın değerlendirilmesinde vaazların cemaatin ilgi, istek ve ihtiyaçlarına ne kadar cevap verdiği test edilmelidir.

Genel bir değerlendirmede şu sorulara cevap aranır:

1.Neyi iyi yaptık?

2.Nerede eksiklerimiz vardı?

3. Bundan sonra neler yapalım?

4. Bundan sonra neler yapmayalım?

Değerlendirmede aşağıda sıralanan öğretim ilkelerine ne kadar uyulduğuna bakılır.

1. Amaca Dönüklük İlkesi

2. Öğrenene Görelik İlkesi

3. Aktiflik İlkesi

4. Somutluk İlkesi

5. Ekonomiklik İlkesi

6. Yakından Uzağa İlkesi

7. Bilinenden Bilinmeyene İlkesi

Her eğitim faaliyeti gibi vaazların da bir amacı vardır. Vaazlarda amacımız ne olmalıdır, sorusunu cevaplamadan önce eğitimin amaçlarından kısaca bahsetmekte yarar vardır. Eğitimciler tarafından aşamalı bir şekilde sınıflandırılan amaçlar; bilişsel (cognitive, ma'rifi), devinişsel/psikomotor, (psychomotor, harekî), duyuşsal (affective, vicdanî) olmak üzere üç grupta toplanmıştır. (Legendré, 1988:545-598) Bunlar, aynı zamanda, öğrenme sonucu bireyde meydana gelen davranışların alanlarını ifade etmektedir. Buna göre, bilişsel alan davranışları, zihinsel yeteneklerle ilgili olup, bilginin edinilmesi ve uygulanmasına ilişkin amaçları; devinişsel alan davranışları, bireyin zihin ve kas koordinasyonu ile edindiği becerilere ilişkin amaçları; duyuşsal alan davranışları, tutum ve duygularla ilgili olup, inanç ve alışkanlıklara ilişkin amaçları göstermektedir.

Vaazlarda amacımız ne olmalı konusu ayrı bir tartışmanın konusudur. Elbette, bir vaazda genel amaç, sevdirmek, ikna etmek, bilgilendirmek olmalıdır. Eğitim terimlerine göre, vaazlarda hem bilişsel hem de duyuşsal öğrenmeler söz konusudur. Bu nedenle, dinî davranışların kazandırılmasında öncelikle kişinin yaptığı veya yapacağı davranışın, helal-haram, doğru-yanlış, iyi-kötü olduğu hakkında bilgisinin olması gerekir. Bu nedenle, inanan kişiye, niçin iyi davranışı yapması gerektiği, yanlış davranışını neden değiştirmesi gerektiği açıklanmalıdır.

Dinler, sadece inanç esaslarından ibaret değildir aynı zamanda davranış demektir. Dinî bir davranışın ortaya konması için önce onun bilgisi arkasından ona inanç gereklidir. Bu nedenle, öncelikle inananlara güçlü bir inanç kazandırılmalıdır. İnanma, insan olmanın temel özelliklerinden biri olup kişi, inançlarını, aile, okul ve çevreden aldığı eğitimler doğrultusunda oluşturur. Öğrenme, aktif bir şekilde her türlü bilgi ve tecrübe kazanma olayıdır. İnanma öğrenmeyle başlar. İnançın öğrenilmesi, öğrenme sürecinin şartları içinde devam eder; inanış, insanın içinde belirli bir değere ulaşınca, davranışa dönüşür. Öğrenme inanmaya, inanma ise

belirli ölçüde yaşayışa açılır. Bu nedenle vaazlar, doğrudan inanan kişiye öğüt ve telkini hedeflemelidir.

Bir vaazın değerlendirilmesinde aşağıdaki işlevleri yerine getirip getirmediği araştırılır:

- 1.İçeriğe Yönelik
- 2.Dinleyiciye Yönelik
- 3.Vaize Yönelik
- 4.Ortama Yönelik
- 5.Yönteme Yönelik
- 6.Zamana Yönelik

Eğitim sürecinin sürekli izlenmesi her aşamada ortaya çıkan sorunları tespit etme ve çözüme imkânı verir. Vaazların sonuçlarının değerlendirilmesi oldukça zordur. Çünkü din öğretiminde özellikle de vaazlarda daha çok duyuşsal öğrenmeler söz konusudur. Duyuşsal öğrenmelerin ölçülmesi için somut yöntem ve araçlar maalesef fazla geliştirilememiştir.

Bilişsel, duyuşsal ve devinişsel öğrenmelerin ölçümü ve değerlendirilmesinde şu hususlara dikkat edilmelidir:

- 1.Bilişsel ve duyuşsal öğrenmeler dolaylı gözlemler yoluyla ölçülebilir.
- 2.Duyuşsal öğrenmelerde, öğrenilenlerin etkilerine bakılır. Bu etkiler de uzun bir süre gözlenmelidir.
- 3.Devinişsel öğrenmeler doğrudan gözlem yoluyla öğrenilebilir.
- 4.Vaizlerin şikâyetleri dinlenilebilir.
- 5.Cemaatin şikâyetleri dinlenilebilir.

Yapılan her önemli iş gibi vaazların da değerlendirilmesinin yollarından biri de geri bildirim alınmasıdır. Geribildirim, bir kurum veya kişiye, yaptığı işle ilgili bilgi vermek anlamındadır. Çalışanların performansları hakkında bilgi sahibi olmaları, güçlü özellikleri ile gelişim alanındaki özelliklerini görmelerini sağlayan yapıcı çalışmalardır. Yapılan bir eğitim faaliyetinin ardından geribildirim verilmesi, sürecin tamamlanması açısından kritik önem taşımaktadır. Geribildirim verilirken şu ilkelere dikkat edilmelidir:

- 1.Çalışana geribildirim sırasında neyin söyleneceği ve nasıl örneklendirileceği önceden planlanmalıdır.
- 2.Çalışana geribildirim amacı ve kapsamı açıklanmalıdır.
- 3.Geribildirim sırasında tarafsız, objektif olunmalı ve iki yönlü bir iletişim kurulmalıdır.
- 4.Çalışanın kendini rahat ve güvende hissedeceği bir ortam hazırlanmalıdır. Çalışanın olumlu özellikleri vurgulanarak, kendini değerlendirmesine imkân verilmelidir. Çalışanın geliştirilmesi gereken özellikleri açık, net, somut olarak ifade edilmelidir.

5.Geribildirim her iki taraf açısından da üzerinde konuşulan konular üzerinde anlaşmaya varılarak, saygı çerçevesinde sonlanmalıdır.

6.Geribildirim, alıcı ve gönderici arasındaki geriye bilgi akışıdır ve gerçekleşmediği zamanlarda tek yönlü bilgi akışı olduğundan dolayı iletişim oluşmaz. Oysa gerçek anlamda başarılı bir iletişim sürecinin oluşması için her iki tarafın da iletişim sürecine dâhil olması gereklidir.

7.Çalışanların yüksek performanslarını ödüllendirmek, çalışanlar açısından çok büyük bir teşviktir. Bunun temel nedeni de ödüllendirmenin, ödüle layık olan çalışanı ve diğerlerini daha çok takdir edilecek ve saygı duyulmalarını sağlayacak davranışlarda bulunmaya teşvik etmesidir.

Etkili geribildirim şu özellikleri taşımaktadır:

- 1.Kendine özgü, kesin, açık ve net olmalı,
- 2.Genele yönelik olmak yerine, belirli bir işi temel almalı,
- 3.Bireyleri veya bireylerin niyetlerini değil yapılan işi değerlendirmeli,
- 4.Bireyleri eleştirmek yerine, onlara yardımcı olmayı amaçlamalı,
- 5.Uygun zamanda, etkili bir iletişimle olmalıdır.

İyi bir geribildirim, bireylerin daha iyi bir hale getirebilecekleri ve daha verimli olabilecekleri davranışları içerir. Bu nedenle başarılı bir geribildirim eleştiri değil, destek amacı taşımaktadır. Çalışanlara değişmeleri gerektiğini söylemektense, hangi açıdan değişmelerinin kendileri açısından olumlu olacağını söylemek, onların iş performanslarını geliştirici bir yaklaşımdır. Ayrıca çalışanlardan performanslarını geliştirmek için üst yönetimle işbirliği yapmaları istenmelidir.

Geribildirim temel amacı, çalışanlara onlardan beklenen davranışları ve başarı grafiklerini açıklamak ve ulaşmaları beklenen noktaya ne kadar yakın veya uzak olduklarını göstermektir. Etkili geribildirim, hangi işin nasıl yapıldığıyla ilgili olmalıdır. Bu tip geribildirim, her zaman için betimseldir ve kişiye değil, performansa ve davranışa yöneliktir. Bu bağlamda, işin ne olduğu önemlidir, çünkü kazanılan başarının ne denli büyük olduğunu ortaya çıkaracaktır. İşin nasıl yapıldığı da önemlidir, çünkü bu nokta başarının iş etiği açısından değerlendirilmesi sırasında önem kazanacaktır. İşin neden yapıldığı önemli değildir; çünkü bir çalışana tamamladığı işi neden yaptığı sorulduğunda, bu o kişiye kendini savunma gereği hissettirip, gerginlik yaratabilir.

Etkili geribildirim süreci doğru zamanlanmış olanıdır. Bu nedenle geribildirim vermek için söz konusu olayın üzerinden uzun zaman geçmesini ve geribildirime konu olan sonuçların

ve duyguların yatışmasını beklememek gerekir. Eleştirileri sığağı sığağına yaptığımız gibi, başarılar da vakit geçirmeden değerlendirilmelidir.

Etkili geribildirim, elde edilen sonuçların, tüm bilgilerin ve gözlemlerin paylaşılmasını öngörür. Bunun mümkün olması için de kurum içinde etkin bir iletişim sürecinin oluşması gereklidir. Elde edilen bilgilerin paylaşılmadığı ve kimi çalışanların diğerlerinden bilgi sakladığı iş ortamlarında hem işler bilgi alışverişi olmamasından dolayı yavaşlayacak, hem de çalışanlar arasında olumsuzlar yaşanacaktır. Ayrıca çalışanların sorumluluklarını daha fazla sahiplenmelerini de sağlayacaktır. Çalışanlar bu şekilde kuruma faydaları dokunduğunu hissedeceklerdir. Yöneticilerinin sadece bir teşekkürü, çalışanların kazanılmasında ve iş ortamının daha ılımlı hale gelmesinde büyük rol oynamaktadır. Geribildirim olumlu olduğunda herkesin önünde açıklanırsa, başarılı olan çalışan için daha büyük bir motivasyon etkeni haline gelir. Çünkü herkesin önünde yöneticiden alınacak bir teşekkür mesajı, sadece bir teşekkür olarak kalmaz, o kişinin diğer çalışanlar önünde onurlandırılması anlamına da gelir.

Çalışanların kendi istekleriyle talep ettikleri geribildirim her zaman için daha verimli olacaktır. Yöneticiler tarafından alınmaya çalışılan geribildirim, gerektiği şekilde çalışanlara aktarılmadığı zaman, çalışanların yanlış düşüncelere kapılmalarına neden olabilir. Bu nedenle geribildirim öncesinde çalışanlara bu sürecin onlara destek amaçlı yapıldığını anlatmak gerekmektedir.

SONUÇ

2011 yılında ülkemizde yapılan vaazlara baktığımızda genel olarak başarılı olmasına rağmen bazı sorunları vardır. Bu sorunların başında vaaz zamanı gelmektedir. İstisnalar dışında namazlardan önce yapılan vaazları dinleyen cemaatin çok az olduğu görülmektedir. Bunun vaazlar açısından kısa dönemde çözülecek bir sorun olduğunu düşünmüyorum. Bu sorunun tartışılıp çözüm yollarının aranması gerekmektedir. İletişim açısından vaazın kaynak durumundaki vaizlerimiz ve alıcı durumundaki cemaatin durumlarını ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. Kendi gözlemlerime göre, vaiz ve vaizelerimizin eskiye göre daha donanımlı ve başarılı olduklarını söyleyebilirim. Vaazların muhatabı cemaatte de eskiye göre çok farklılaşma söz konusudur.

Günümüzde insanlar bilgiye çok kolay ulaşır hale gelmiştir. İnsanlar kendi camisinde yapılan vaaz ve sohbetle yetinmemekte daha güzelini aramaktadır. O halde yapılacak irşat, vaaz ve sohbetlerde dinleyenlere etkileri düşünülmelidir. Artık ben yaptım oldu, anlayışı geçersiz hale gelmiştir. Her önemli işin planlı programlı yapılması gerektiği gibi irşat işi de önemli bir iştir ve her aşaması bilinçli bir şekilde planlanmalı ve değerlendirilmelidir.

Yetişkin eğitiminde değerlendirme çalışmaları önemli bir yer tutmasına rağmen değerlendirme işini layıkıyla yapabilecek elemanların azlığı yüzünden ihmal edilen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Tam anlamıyla değerlendirme yapabilmek için vaazların hem dinî boyutunu yani muhtevayı hem de uygulama yani etkililik boyutunu iyi araştırmak gereklidir. Bunun için değerlendirme yapabilmeyi sağlayacak araştırma yöntem ve tekniklerinin de bilinmesi şarttır.