

AYLIK E-BÜLTEN

MART 2025

SAYI:7

SOSYAL BECERİLER-2

İnsan; fiziksel, bilişsel, sosyal ve duygusal gelişim süreçlerini doğumdan ölüme kadar yaşayan ve bu gelişim alanlarıyla yaşam içerisinde çevreden etkilenen ve çevreyi etkileyen bir varlıktır.

Bütün insanlar sosyal bir ortam içinde yaşarlar. İnsanın içinde bulunduğu sosyal çevreye uyum sağlaması ve mutlu bir hayat sürdürebilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle kişilerin yaşamını sürdürdüğü topluma uyum sağlama süreci olan sosyal gelişimin insanın yaşamında önemli bir yeri vardır. Bireyler çevresiyle etkileşimini sosyal ilişkiler kurmakla gerçekleştirir. Olumlu sosyal ilişkilere sahip bireyler, toplumsal normlar ve beklentiler doğrultusunda istedik davranışlar sergilerler. Diğer insanlarla işbirliği yapmayı, yardımlaşmayı ve dayanışmayı başarırlar (Senemoğlu, 2007). Nitekim bu ilişkiler sayesinde toplumun bir üyesi haline gelirler. Çevreyle etkileşim süreci içinde sağlıklı ilişkiler kurabilmenin şartı da sosyal becerileri edinmiş olmaktır.

Bültenimizin bu sayısında Bakanlığımızın 2024-2025 Eğitim- Öğretim yılı genel hedefi olan ve ilk sayısını Aralık ayında yayınladığımız Sosyal Beceriler konusunun devamına yer verilmiştir. Sosyal Beceriler-1 bültenimize ulaşmak için [tıklayınız](#).



İÇİNDEKİLER

1.SOSYAL BECERİLER 2.İŞBİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI

- Takım Çalışması ve İş Birliğinin Temel Unsurları
- Takım Çalışmasının Avantajları-Zorlukları
- Takım Çalışmasını Geliştirmeye Yönelik Stratejiler
- Eğitimde İş Birliği ve Takım Çalışması

3.ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ

- Çatışmaya Neden Olan Kişisel Faktörler
- Okullarda Çatışma Çözme Becerileri Geliştirilmesinin Önemi
- Çatışma Çözme Yaklaşımları
- Çatışma Çözme Sürecinin Basamakları

4.PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ

- Problem Nedir?
- Problem Çözme Yaklaşımları
- Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler
- Problem Çözme Becerilerini Geliştirmek İçin Öneriler
- Çocuklarda Problem Çözme Becerilerini Geliştirmek İçin Öneriler

5. ETKİNLİK ÖRNEKLERİ (DİSREP KAREKOD)



Sosyal ve duygusal beceriler, bireylerin yaşantısında sosyal hayata uyum sağlaması, duygularını anlayarak onları kontrol edebilmesi ve bu özelliklere dayalı olarak kendini ifade edebilmesi için gerekli özellikler olarak tanımlanmaktadır.

SOSYAL BECERİLER

SOSYAL BECERİLER

Günümüzde eğitim, öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmanın çok ötesinde, toplumsal bir rol üstlenmektedir. Bilgiye erişimin giderek kolaylaşması, öğrencilere daha zengin eğitim ortamları sunulması ve uyaran çeşitliliğinin artması gibi unsurlar, geleneksel eğitim anlayışında önemli değişimlere neden olmaktadır. Bu değişimler, öğrencilere kazandırılacak becerilerin kapsamını ve bağlamını da etkilemeye devam etmektedir.

Sosyal becerilerin öğrenilebilir davranışlar olması özellikle okullara önemli bir misyon yüklemektedir. Çünkü, okullar sadece bilgi aktaran kurumlar değil, aynı zamanda öğrencileri sosyal hayata hazırlayan, onların bireysel ve toplumsal gelişimine katkı sağlayan ortamlar olarak büyük bir öneme sahiptir.



Bir başka deyişle sosyal becerileri gelişmiş birey diğer bireylerle ilişkilerini olumlu ve sorun yaratmadan kurar. Bazen sorun olsa da bunları toplumun kabul gördüğü yollarla çözebilir.

Yine bu beceriler bireyin olumlu, olumsuz duygularını uygun bir şekilde anlatabilmesini, kendisi için uygun olmayan istekleri reddetmesini, haklarını korumasını ve gerektiği zaman başkalarından yardım isteyebilmesini de kolaylaştırmaktadır.

Öğrencilerde sosyal becerilerin geliştirilmesi, onların akademik başarılarının yanı sıra yaşam boyu sürecek iş ve sosyal ilişkilerinde de kritik bir rol oynar. Bu sayımızda ele aldığımız becerilerden, işbirliği ve takım çalışması, öğrencilerin farklı görüşleri dinleyip ortak bir hedefe ulaşmak için uyum sağlamalarını öğretmek, empati ve iletişim becerilerini geliştirir.

Problem çözme becerileri, karşılaştıkları zorluklara yaratıcı ve analitik yaklaşımlarla çözüm bulmalarını sağlayarak, eleştirel düşünme kapasitelerini artırır. Çatışma çözme becerileri ise, öğrencilerin anlaşmazlık durumlarını yapıcı yollarla yönetmelerine ve uzlaşma kültürünü benimsemelerine olanak tanır.



Sosyal beceriler, bireylerin toplumda etkili bir şekilde iletişim kurabilmesi, ilişkiler geliştirebilmesi ve grup içinde uyumlu bir şekilde çalışabilmesi için gerekli olan yeteneklerdir. Gerekli sosyal becerileri edinen ve etkili kullanan bir birey, toplumsal kurallara ve isteklere uygun davranışlar sergiler, kendi ihtiyaç ve beklentileri ile toplumun ihtiyaç ve beklentilerini dengeleyebilir. Beraber yaşadığı insanlarla işbirliği yapmayı, paylaşmayı, yardımlaşmayı gerçekleştirir ve duygularını yaşadığı kültüre uygun bir biçimde ifade edebilir.

Takım çalışması, bireylerin ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelerek bilgi, beceri ve deneyimlerini birleştirmesi anlamına gelir.

İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI

Takımların etkin bir şekilde yönetilmesi ve üyeler arasındaki uyumun sağlanması, yüksek verimlilik ve inovasyon açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Bu çalışmada, iş birliği ve takım çalışmasının temel kavramları, avantajları, karşılaşılan zorluklar ve takım çalışmasını geliştirmeye yönelik stratejiler ele alınacaktır.

Takım çalışmasının etkin olabilmesi için belirli unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. Bunlar arasında iletişim, liderlik, rol dağılımı, ortak amaç ve güven yer almaktadır. Etkili takımlar, üyeleri arasında açık ve yapıcı bir iletişim kurarak bilgi paylaşımını maksimize eder.



ORTAK AMAÇLAR

Bir ekibin başarılı olabilmesi için üyelerinin ortak bir hedef doğrultusunda birleşmesi önemlidir. Paylaşılan amaçlar, ekip üyelerine yön vererek iş birliğini güçlendirir, motivasyonu artırır ve verimliliği destekler.

Çeşitli bakış açıları ve yetkinlikler, ekibin problem çözme kapasitesini geliştirirken, uzlaşma becerileri takım içindeki uyumu sağlar.

İLETİŞİM

İletişim, bir düşüncenin, bir duygunun yüz anlatımı, el, kol ve baş hareketleri, konuşma yoluyla ya da yazı, telefon, radyo, televizyon gibi bildirişim araç ve gereçlerinden yararlanarak bir kimseden başka bir kimseye iletimi olarak tanımlanmaktadır.

Net ve verimli bir iletişim, ekip üyelerinin birbirini doğru anlamasına ve ahenk içinde çalışmasına yardımcı olur.

ROL DAĞILIMI

Rol dağılımı, bireylerin veya grupların belirli bir sosyal yapı içinde üstlendikleri görev ve sorumlulukların paylaşımıdır. Rol dağılımı, bireylerin yeteneklerine, uzmanlık alanlarına ve beklentilere göre şekillenir ve grup içindeki işleyişin verimli olmasını sağlar.

Etkili bir rol dağılımı, bireylerin yetenek ve uzmanlıklarına uygun görevler üstlenmelerini sağlayarak takımın verimliliğini artırır ve hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır.



TAKIM ÇALIŞMASI VE İŞ BİRLİĞİNİN TEMEL UNSURLARI

LİDERLİK

Liderlik, bir grup insanı, etkileyebilmek, belli bir amaç etrafında toplayabilmek ve bu amacı gerçekleştirebilmek için birliktelik yaratma, bilgi ve yeteneklerin kullanılması süreci olarak tanımlanmaktadır.

Takım çalışmasında liderlik büyük bir öneme sahiptir. Takım liderleri, üyeler arasındaki uyumu korumak, motivasyonu yükseltmek ve ortaya çıkan çatışmaları verimli bir şekilde yönetmekle yükümlüdür. Bu nedenle, başarılı bir liderlik yaklaşımı, ekibin başarısını doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir.

GÜVEN

TDK sözlüğüne göre güven, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlanmaktadır.

Takım üyeleri arasındaki güven duygusu, iş birliğini ve bilgi paylaşımını teşvik eder.

Her ne kadar takım çalışmasının birçok avantajı bulunsa da bazı zorluklar da söz konusudur.

İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI

TAKIM ÇALIŞMASININ AVANTAJLARI

TAKIM ÇALIŞMASININ KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR

YENİLİKÇİLİK VE YARATICILIK

Takım içerisinde farklı bakış açılarının bir araya gelmesi, karmaşık problemlerin çözümünde daha yaratıcı ve etkili stratejiler geliştirilmesine olanak tanır. Böylece, takım çalışması sadece mevcut sorunları çözmekle kalmaz, aynı zamanda yeni fırsatlar yaratır ve inovasyonu destekler.

VERİMLİLİK VE PERFORMANS

İş birliği içinde çalışan takımlar, bireysel çalışmalara kıyasla daha hızlı ve etkili sonuçlar üretebilir. Ayrıca, takım çalışması grup üyelerinin memnuniyetini arttırabilir. Takım çalışmasının bireyler arası güven ve dayanışmayı geliştirdiği gösterilmiştir.

ÖĞRENME VE GELİŞİM

Takım üyeleri birbirlerinden öğrenerek bireysel becerilerini geliştirebilirler. Bu süreç, ekip içinde paylaşılan bilgi ve deneyimlerin zenginleşmesine katkıda bulunur. Bu, yalnızca bireysel yeteneklerin değil, aynı zamanda takımın genel performansının da artmasına olanak tanır.

SORUMLULUK PAYLAŞIMI

Bireyler arasında görev dağılımı adil olmazsa, motivasyon kaybı yaşanabilir. Görevlerin eşit ve adil bir şekilde dağıtılması, her bir takım üyesinin kendini değerli hissetmesine ve katkılarının takdir edildiğini bilmesine yardımcı olur. Bu hem bireysel hem de kolektif motivasyonu artırır.

ÇATIŞMA YÖNETİMİ

Takım içi anlaşmazlıklar, sürecin verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Bu tür durumlar, zamanında ve etkili bir şekilde ele alınmazsa, takımın genel moralini ve iş birliğini zayıflatabilir.

KOORDİNASYON ZORLUKLARI

Takım üyelerinin uyum içinde hareket etmesi zaman zaman zor olabilir. Özellikle farklı çalışma tarzları ve iletişim alışkanlıklarına sahip bireylerden oluşan bir ekipte, koordinasyonu sağlamak için ek çaba gerekebilir. Etkili koordinasyon, tüm üyelerin aynı hedef doğrultusunda çalışmasını ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlar.

TAKIM ÇALIŞMASINI GELİŞTİRMeye YÖNELİK STRATEJİLER

Takım çalışmasını geliştirmek için etkili iletişim, güçlü liderlik, güven ortamı, ortak hedefler ve sürekli eğitim gibi stratejiler uygulanmalıdır. Bu stratejiler, takım üyelerinin iş birliği içinde daha verimli çalışmalarını sağlarken, kurumların da rekabet avantajı elde etmelerine katkıda bulunur. Etkili bir takım çalışması kültürünün oluşturulması, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde başarıyı artıran önemli bir faktördür.

ETKİLİ İLETİŞİM KURMA

Takım üyeleri arasındaki açık ve etkili iletişim, başarılı bir takım çalışmasının temel taşlarından biridir. Açık ve etkili iletişim, takım üyelerinin birbirini anlamasını ve uyum içinde çalışmasını sağlar. Bunun için düzenli toplantılar, geri bildirim mekanizmaları ve şeffaf bilgi paylaşımı sağlanmalıdır.

LİDERLİK VE ROL DAĞILIMI

Liderlik takım çalışmasında kritik bir rol oynar. Takım liderleri, üyeler arasındaki uyumu sağlamak, motivasyonu arttırmak ve çatışmaları etkili bir şekilde yönetmekle sorumludur. Bu nedenle, etkili bir liderlik anlayışı, takım başarısının belirleyici faktörlerinden biridir. Takım içinde güçlü bir liderlik yapısı oluşturulmalı ve her üyenin rolü net bir şekilde belirlenmelidir. Ayrıca, liderlerin takım üyelerine rehberlik etmesi ve onları motive etmesi, takım başarısını artırmaktadır.

GÜVEN VE İŞ BİRLİĞİ ORTAMI OLUŞTURMA

Takım üyeleri arasında güvenin sağlanması, iş birliğini güçlendiren en önemli unsurlardan biridir. Yapılan araştırmalar, güven ortamının çalışanların bağlılığını ve performansını artırdığını göstermektedir. Bu nedenle, açık iletişimi teşvik eden, hatalardan ders çıkarılmasına olanak tanıyan ve ekip ruhunu destekleyen bir çalışma kültürü oluşturulmalıdır.

ORTAK HEDEF VE DEĞERLER BELİRLEME

Takım üyelerinin aynı hedef doğrultusunda çalışmasını sağlamak için ortak bir vizyon oluşturulmalıdır. Bireylerin takım hedefleriyle kişisel hedeflerini uyumlu hale getirmeleri, motivasyonlarını artırarak verimliliklerini yükseltir. Bu bağlamda, yöneticilerin takım hedeflerini belirgin ve ulaşılabilir kılmaları önemlidir.

İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI



SÜREKLİ GELİŞİM VE EĞİTİM

Takım üyelerinin mesleki gelişimini destekleyen eğitim programları düzenlenmelidir. Özellikle problem çözme, çatışma yönetimi ve karar alma gibi becerilere yönelik eğitimler, takımın performansını artırmada etkili olabilir. Ayrıca, bireylerin güçlü yönlerini geliştirmeye yönelik fırsatlar sunulması, takımın genel başarısını olumlu yönde etkiler.



Takım çalışması ve iş birliği, günümüzün dinamik ve rekabetçi iş ve akademik dünyasında başarılı sonuçlar elde etmek için kritik bir faktördür. Etkili bir takım çalışması için iletişim, liderlik ve ortak amaç gibi temel unsurların varlığı şarttır. Etkili bir takım çalışması, sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda örgütsel başarıyı da artırmaktadır. Bu nedenle, organizasyonların etkili takım dinamikleri oluşturması ve iş birliği kültürünü desteklemesi kritik bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu süreçte karşılaşılan zorlukların farkında olmak ve uygun stratejiler geliştirmek, iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır.

"Hiçbirimiz hepimiz kadar akıllı değiliz."
Ken Blanchard

Günümüz eğitim sisteminde bireysel başarı kadar, iş birliği ve takım çalışması da büyük bir önem taşımaktadır. Öğrencilerin sadece akademik başarı elde etmeleri değil, aynı zamanda sosyal beceriler kazanmaları da eğitim sürecinin temel amaçlarından biridir.

Okullarda iş birliği, öğrencilerin birbirleriyle ve öğretmenleriyle etkili bir şekilde iletişim kurmalarını teşvik eder. İş birliğine dayalı öğrenme ortamlarında, öğrenciler farklı bakış açılarını keşfederek eleştirel düşünme becerilerini geliştirirler. Bu süreçte paylaşma, sorumluluk alma ve empati kurma gibi önemli değerler de kazanılır.

ÖĞRENCİLERDE İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI

İş birlikli öğrenme yöntemleri, öğrencilerin akademik başarılarını ve derse yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. 2000-2014 yılları arasında Türkiye'de yapılan araştırmaların meta-analizine göre, iş birlikli öğrenme teknikleri uygulanan öğrencilerin Türkçe derslerindeki başarılarında anlamlı artışlar gözlemlenmiştir. Bu yöntemler, öğrencilerin birlikte çalışma becerilerini geliştirerek, öğrenme süreçlerine aktif katılımlarını sağlamaktadır.

Özellikle, Birleştirilmiş İşbirlikli Okuma ve Yazma Tekniğinin beşinci sınıf öğrencilerinin okuduğunu anlama becerileri ve Türkçe dersine yönelik tutumları üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu teknik, öğrencilerin birlikte çalışma ve problem çözme becerilerini geliştirerek, akademik başarılarını artırmaktadır.

TAKIM ÇALIŞMASININ ÖĞRENCİLERE KATKILARI

Takım çalışması, öğrencilerin belirlenen hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmasını gerektirir. Bu süreçte her öğrenci, takımın bir parçası olarak sorumluluk üstlenir ve ortak bir amaç doğrultusunda hareket eder. Takım çalışmasının öğrencilere kazandırdığı bazı beceriler şunlardır

- **İletişim Becerileri:** Fikirlerini açık ve etkili bir şekilde ifade etmeyi öğrenirler.
- **Liderlik ve Sorumluluk:** Grup içinde görev paylaşımı yaparak liderlik ve organizasyon becerileri kazanırlar.
- **Problem Çözme Yeteneği:** Farklı düşünceleri birleştirerek yaratıcı çözümler üretirler.
- **Empati ve Dayanışma:** Grup arkadaşlarının bakış açılarını anlamayı ve destek olmayı öğrenirler.

İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI



EĞİTİMDE İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASINI DESTEKLEYEN YÖNTEMLER

Okullarda iş birliğini ve takım çalışmasını teşvik etmek için çeşitli yöntemler kullanılabilir:

- **Grup Projeleri ve Sunumlar:** Öğrenciler birlikte çalışarak bilgilerini paylaşırlar ve geliştirebilirler.
- **Tartışma ve Beyin Fırtınası:** Farklı fikirlerin paylaşıldığı ortamlar yaratmak, eleştirel düşünmeyi teşvik eder.
- **Atölye ve Etkinlikler:** Takım çalışmasını destekleyen etkinlikler, öğrencilerin farklı rolleri deneyimlemelerine olanak tanır.
- **Oyun ve Drama Çalışmaları:** Rol yapma ve simülasyon aktiviteleriyle öğrenciler takım çalışmasını deneyimleyebilirler.



Sonuç olarak, iş birliği ve takım çalışmasının okullarda etkin bir şekilde uygulanması, öğrencilerin sosyal ve akademik gelişimine büyük katkı sağlar. Bu süreç, onların gelecekteki iş ve sosyal hayatlarında daha başarılı bireyler olmalarına yardımcı olur.

"Gerçek güç, bir çatışmayı ne kadar nazikçe çözebildiğimizle ölçülür."
Mahatma Gandhi

ÇATIŞMA ÇÖZME

İnsanın sağlıklı gelişmesi, çevresiyle uyumlu ilişkiler kurmasıyla yakından ilişkilidir; çünkü insan başkalarıyla ilişki kurarak, dolayısıyla etkileşime girerek değişir, gelişir ve toplumsallaşır. İnsanların biyolojik, zihinsel ve duyuşsal gelişmişlikleri, algılama, anlama ve kavrama becerileri, ilgileri, istekleri, ihtiyaçları, alt yapıları, bakış açıları birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklarla etkileşime girilmesi çatışmaları doğal ve kaçınılmaz yapar.

Bu çatışma durumları doğru yönetilirse çatışmayı yaşayan kişileri geliştiren süreçlerdir ve yararlıdır. Bir çatışmadan diğerine yeni bakış açıları, fikirler, düşünceler, görüşler oluşur. İlişkileri yönetebilmek, problem çözme becerisini geliştirmek aynı zamanda hayal gücünü, yaratıcılığı ve spontanlığı da geliştirir.

ÇATIŞMA NEDİR?

Çatışma insanların farklı görüş, ilgi, değerler ve ihtiyaçlar konusunda yaşadığı doğal bir anlaşmazlık ya da gerginlik durumudur. Kişiler arası çatışma açısından bakıldığında; çatışma iki ya da daha fazla kişi arasında yaşanan uyuşmazlık durumudur ve insan yaşamının doğal bir parçasıdır. Çatışma kendi başına yıkıcı ya da kişilere zarar verici bir süreç değildir. Ancak kişilerin çatışmayı ele alış biçimleri yıkıcı ya da zarar verici olabilir.

Çatışmalara yaklaşım stiline yıkıcı olması öfke, kızgınlık ve düşmanlık gibi duygular ile şiddete yol açarken, yapıcı yaklaşımlar ise sorun çözme, eleştirel düşünme ve iletişim becerilerini geliştirerek psikososyal gelişimi sağlamaktadır.

Genellikle çatışmada bir tarafın kazancı diğer tarafın kaybı olarak düşünülür ve çatışma duygusal, sözel ya da fiziksel şiddet içeren yollarla çözülmeye çalışılır

Deutsch'un Karşılıklı Sosyal Bağımlılık Kuramı'na (Social Interdependence Theory) göre çatışma durumunda kişi ya yarışmacı davranır ya da işbirliği yaparak çatışmayı çözmeye çalışır.

Yarışmacı yaklaşım baskı, tehdit ve aldatma taktiklerinin kullanılmasına, kişinin kendi ve diğeri arasındaki güç farkını artırma çabalarına, zayıf iletişime, şüpheli ve düşmanca tutumlara, benzerlikleri küçümseyip farklılıkları abartmaya, çatışmanın sonuçlarının önemini ve büyüklüğünü artırmaya neden olur.

İşbirliği ise yarışmanın aksine, inançlarda ve tutumlarda algılanan benzerliğin artmasına, yardıma hazır olmaya, iletişimde açıklığa, güvenli ve arkadaşça tutumlara, genelin çıkarına duyarlı olmaya, ortak faydaları artırmaya neden olur.



Schrumpf ve ark. ise çatışma durumunda verilen tepkileri 3 grupta toplamaktadır: Yumuşak tepkiler, sert tepkiler ve ilkeli tepkiler.

Yumuşak tepkiler, çatışmadan kaçınma, uyma, kabullenme, geri çekilme, görmezden gelme ya da durumun bir çatışma olduğunu reddetme gibi tepkileri içerir. Yumuşak tepkiler genellikle hayal kırıklığı, kendinden şüphe etme, güvensizlik, korku ve gelecek kaygısı gibi duygulara neden olur. Yumuşak tepkiler ya her iki tarafın da kaybetmesiyle ya da taraflardan birinin kazanıp diğerinin kaybetmesi ile sonuçlanır.

Sert tepkiler tehdit, baskı, ceza, saldırganlık ve öfke içerir. Bu yıldırıcı taktikler karşı tarafın teslim olmasına neden olduğunda, sert tepkilerle çatışmayı çözmeye çalışan kişi başarılı olduğunu hisseder. Çatışma durumunda verilen bu tür sert tepkiler düşmanlık, fiziksel zarar ve şiddetle sonuçlanır. Sert tepkiler de yumuşak tepkiler gibi ya taraflardan birinin kazanıp diğerinin kaybetmesiyle ya da her iki tarafın da kaybetmesiyle sonuçlanır.

İlkeli tepkiler ise aktif ve empatik dinleme, karşıdakini duygusal ve mantıksal olarak anlamaya çalışma, kendi istek ve duygularını uygun bir dille ifade etme, kendi davranış ve duygularının sorumluluğunu üstlenme, problemin çözümünde işbirliği yapma, her iki tarafın da ihtiyaçlarını karşılayacak çözüm yolları üretme gibi bir dizi süreci içerir. Çatışmayı ilkeli bir biçimde çözen kişi, aktif ve empatik dinleme becerisine sahiptir. Problemi diğer kişinin gözünden görmeye; karşıdakini duygusal ve mantıksal olarak anlamaya çalışır. Çatışmaya verilen ilkeli tepkiler her iki tarafın da ihtiyaçlarını karşılayacak olanaklar yaratır.

ÇATIŞMAYA NEDEN OLAN KİŞİSEL FAKTÖRLER

Kişiler arası çatışmalar, birbirleriyle etkileşim halinde bulunan iki veya daha fazla kişi arasında uzlaşmaz hedefler, düşünceler, duygular ve davranışların varlığından kaynaklanır. Kişilerarası çatışmaların başlangıç nedenleri farklı biliş, algı, duygu, bilinçdışı gereksinimler, iletişim becerileri gibi kişisel faktörlerden, kültürel faktörlerden, rol farklılıklarından, sosyal ve fiziksel çevreden kaynaklanabilir. Bireyler tüm bu özellikleri yönünden birbirlerinden farklı olduklarından çatışma yaşamaları kaçınılmazdır.

BİREYSEL FARKLILIKLAR

Her birey kendine özgüdür. Farklılaşan fikirler ve değerler çatışma yaratır. Benzer değerlere sahip olan kişiler birbirleriyle daha kolay iletişim kurarlar ve kişilerarası gerilim riski düşer. Kişilerin birbirlerine duydukları güven ve saygı artar.

ALGI VE OLUMSUZ OTOMATİK DÜŞÜNCELER

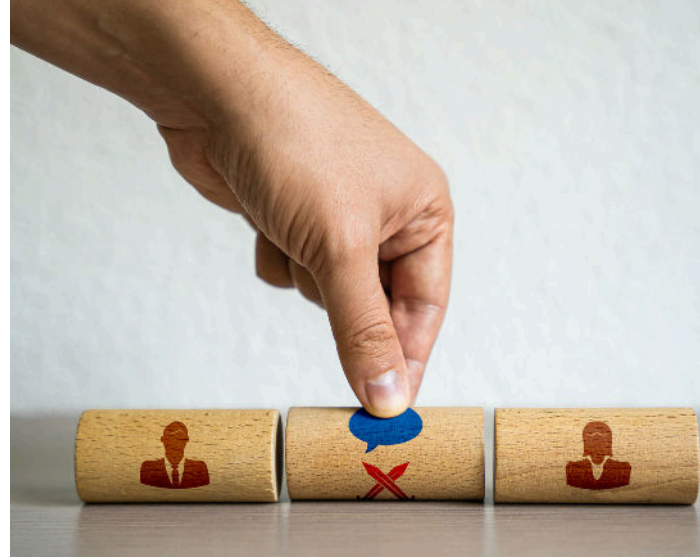
Çatışmaya neden olan bir diğer kişisel faktör algılamadır. Algılama bireyin yaşadığı dünyayı hissetmesi, yorumlaması ve kavrama deneyimleridir. Algılama kişilerin davranışlarını, duygularını ve fiziksel tepkilerini etkiler. İletişim sürecinde karşı taraf gönderilen mesajı alırken onu algıladığı biçimde yorumlar ve anlam verir. Duygu ve davranışlar bu yorumlar ve anlamlar sonucunda ortaya çıkar.

Bir olay veya durum kişi tarafından beş duyusuyla algılanır. Algılama sonucunda kişi inançları, değerleri, önceki deneyimleri sonucunda iç konuşmalar yapar ve otomatik düşünceler ortaya çıkar. Bu konuşmalar ve düşünceler doğrultusunda olayla ilgili duygu ve davranışları ortaya çıkar. Algılama sürecini kişilerin içinde buldukları ortam (ses, ısı, başka insanların varlığı), kavramsal tepkileri ise kişilere bağlı özellikler; bilgi, daha önceki yaşanmışlıklar, kültürel özellikler, değerleri, otomatik düşünceleri etkiler. Otomatik düşünceler, bilişsel çarpıtma ve yanılığın ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu durum çatışmaların yaşanmasına neden olabilir.

İLETİŞİM BECERİLERİ

İletişim en az iki kişi arasında sözel yada sözel olmayan iletilerin sunulması ve alınması sürecidir. İletişim sürecinde taraflar düşüncelerini, duygularını ya da bir bilgiyi sözcüklerle, ses tonuyla, fizyolojik görünüm, hareket ve duruşlarıyla karşı tarafa iletmeye çalışır. İletişim sürecinde ortaya çıkan problemler nedeniyle çatışmalar yaşanabilir. Dinleme, empati, geribildirimde bulunma, sözsüz iletişimi doğru kullanma, ben dilinin kullanımı gibi iletişim becerilerinin doğru kullanılması çatışmaların ortaya çıkmasını engellerken, var olan çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesine neden olur.

ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ



DAVRANIŞ TARZLARI

Bir diğer önemli faktör, bireylerin hayata bakış açıları ve sergiledikleri davranış biçimleridir. Pek çok insan, başkalarıyla olan ilişkilerinde benzer iletişim kalıpları sergiler. Kişilerarası ilişkilerde bu özellikler tarz olarak tanımlanır. İnsanlar, kendi iletişim stillerini geliştirirler ve birçok tarzı kullanmaları mümkündür. Ancak her birey, belirli durumlarda belirli iletişim tarzlarını tekrarlama eğilimindedir. Bireyler, atılgan, pasif ve saldırgan olmak üzere üç farklı davranış tarzında hareket edebilirler.

Pasif davranış, çatışmaları yüzeyde yatıştırırsa da uzun vadede sorunların çözülmesini engeller. Kişinin duygusal ihtiyaçları bastırılır, bu da ileride birikmiş öfke ve memnuniyetsizlik olarak geri dönebilir.

Saldırgan davranış ise çatışmayı dışa vurma biçiminde kendini gösterir; anlık olarak talepler kabul ettirilebilir ancak ilişkiler zarar görür, karşılıklı güven sarsılır ve kalıcı çözümler üretilmesi zorlaşır.

Atılgan davranış ise her iki yaklaşımın en yapıcı olanıdır; kişinin hem kendi haklarını savunmasını hem de karşı tarafı dinlemesini sağlar. Bu sayede, her iki tarafın da memnun kalabileceği, uzun vadeli ve sürdürülebilir çözümler üretilir.

OKULLARDA ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ GELİŞTİRİLMESİNİN ÖNEMİ

İnsanın olduğu her ortamda çatışmaların yaşanması doğal olduğu kadar kaçınılmazdır. Toplumun önemli bir parçası olan okullarda da, çatışmaların yaşanmasını doğal görmek gerekir.

Günlük yaşamın doğal akışı içerisinde yaşanan çatışmalar çocukların sosyal, ahlaki, duygusal ve entelektüel gelişimlerine katkıda bulunur. Ancak çocuklar kişiler arası çatışma ile nasıl baş edeceklerini bilmedikleri ve onlara doğru çatışma çözümünü yolları öğretilmediği için ya şiddet kullanmakta ya da çatışmadan kaçınmaktadır. Bir çalışmada elde edilen bulgular, öğrencilerin yaşadıkları çatışmaların %90'ını ya çözemediklerini ya da yıkıcı stratejilerle çözmeye çalıştıklarını göstermiştir.



Okullarda öğrenciler bahçe, kütüphane, koridor, tuvalet gibi birçok alanı zorunlu olarak birlikte kullanmak durumundadır. Bu durum öğrencilerin kültür, kişilik, değer ve inanç farklılıkları ile bir araya geldiğinde, çatışmalar oluşmaktadır.

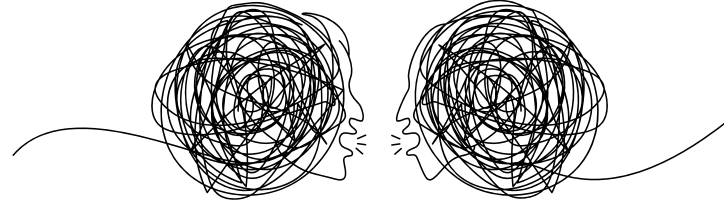
Çatışma durumlarında kullanılan yapıcı olmayan çatışma ve problem çözme yolları okul iklimini de ciddi şekilde etkilemektedir. Çatışmalar barışçıl biçimde çözülmez ise, arkadaşsız kalma, ağlama davranışında bulunma, öfkeyi kontrol edememe, saldırı ve şiddete başvurma gibi bir takım olumsuz sonuçların çıkmasına neden olabilmektedir.

Çatışmalarını çözmeyi öğrenen öğrenciler ise, dış denetime gerek duymazlar, çatışmalarını öğretmenlerinin ya da yöneticilerinin çözmesini beklemeyip kendileri çözebilirler veya onlarla işbirliği yaparak da çözebilirler.

Öğrenciler arasında yaşanan çatışmalar, öğrenime ayrılan zamanı azaltmaktadır. Çünkü öğretmenler öğretime ayrılması gereken zamanın önemli bir bölümünü öğrenci çatışmaları ile baş edebilmek için kullanmaktadır.

ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ

Çatışmaların doğurabileceği olumsuz durumların üstesinden gelmek, zarar verici etkilerini ortadan kaldırmak ve güvenli bir okul ortamının sağlanması için, öğrencilerin çatışma çözme becerilerini geliştirmelerine yönelik çalışmalar yapmak oldukça önemlidir. Bu becerinin kazandırılmasındaki temel felsefe; öğrencilerin yaşadıkları çatışmaları çözmeye, kendi denetimlerini yapabilmelerini sağlamak ve yapıcı çatışma çözme yollarını kullanarak anlaşmazlıklarını çözebilmeleridir. Bu da daha barışçıl bir öğrenme ortamını ve akademik başarıyı beraberinde getirmektedir.



Okullarda çatışma çözme becerileri geliştirmeye yönelik çalışmaların iki temel amacı vardır.

Birincil amaç, okulları çocukların birbirleri ile yapıcı ilişkiler yaşadıkları, her bir öğrencinin herhangi bir tehdit olmaksızın öğrenme ve çalışma olanağına sahip olduğu yerler yapmaktır.

İkincil amaç ise çocukların yaşamları boyunca iş, aile ve komşuluk ilişkilerinde yaşayacakları çatışmaları yapıcı bir biçimde çözebilmeleri için ihtiyaçları olan davranışları ve tutumları kazandırmaktır.

Çatışma çözme becerileri geliştirme eğitimleri çocuklara çatışmayı şiddet içermeyen yollarla çözebilmeleri için ihtiyaçları olan bilgi ve becerileri kazandırmayı hedeflemektedir. Bu eğitimlerde öğrenciler, çatışmanın doğası ve sosyal ilişkilerin önemi konusunda bilgilendirilmekte; öğrencilere aktif dinleme, uygun bir dille kendini ifade etme, empati kurma gibi etkili iletişim becerileri ve ortak faydaya odaklanma, sorunun çözümünde işbirliği yapma, birlikte çözüm yolları üretme gibi yapıcı çatışma çözme becerileri kazandırılmaya çalışılmaktadır.



Çatışma çözme eğitiminin ilkökul yıllarında verilmesi, daha sonraki eğitim basamaklarında şiddetin önüne geçilmesinde de önemli katkı sağlamaktadır (Akgün ve Araz, 2010).

"Sorunlar, insanları ayıran duvarlar değil, bir araya getiren köprüler olmalıdır."

ÇATIŞMA ÇÖZME YAKLAŞIMLARI

Kişiler arası çatışmalarda anlaşmazlığa neden olan konu kadar bireylerin bu durumla başa çıkma biçimleri de oldukça önemlidir. Bireyler çatışmalarını sonlandırmak veya çatışma durumlarıyla baş edebilmek amacıyla farklı yollara başvurma eğilimindedirler. Kullanılan çatışma çözme yaklaşımlarından bazıları çatışmanın çözümünü kolaylaştırırken bazıları ise daha büyük problemlere yol açabilir. Çatışmanın sonlanmasıyla oluşan olumlu ve olumsuz sonuçların tümü çatışmanın nasıl algılandığı ve çözümüne yönelik hangi yaklaşımların sergilendiğiyle yakından ilgilidir.

İnsanlar çoğu zaman bir çatışma durumunda nasıl davrandıklarının farkında değildirler. Çünkü bu yaklaşımlar bireyin kişilik ve mizacı, aile ve çocukluk yaşantıları, geçmiş deneyimleri ve öğrenilmiş davranışları, duygusal durumu ve stres seviyesi, kültürel ve toplumsal etkiler... vb. gibi birçok faktörün etkisiyle otomatik olarak ortaya çıkmaktadır.

THOMAS-KILMANN ÇATIŞMA ÇÖZME STRATEJİLERİ MODELİ

Thomas-Kilmann Çatışma Çözme Modeli, insanların çatışmaları nasıl yönettiğini belirleyen beş temel strateji üzerine kuruludur.

1. Rekabet (Competing) – Kazan/Kaybet Yaklaşımı

- Güçlü bir şekilde kendi çıkarlarını savunur, başkalarının ihtiyaçlarını ikinci plana atar.
- Otorite, statü veya baskı kullanarak üstün gelmeye çalışır.
- Acil ve kritik kararlar alınması gerektiğinde etkili olabilir ama sürekli kullanımı ilişkileri zedeler.

Ne zaman kullanılır? Kriz anlarında, hızlı karar alınması gerektiğinde.

2. Uyum Sağlama (Accommodating) – Kaybet/Kazan Yaklaşımı

- Kendi çıkarlarından vazgeçerek karşı tarafın isteklerine uyum sağlama eğilimindedir.
- İlişkileri korumak için ödün verme anlayışına dayanır.
- Kendi isteklerinden fedakârlık edebilir.

Ne zaman kullanılır? Uzun vadeli ilişkileri korumak ve önemsiz çatışmalarda gerilimi düşürmek için.

ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ



tablo: thomas-kilmann çatışma çözme stratejileri modeli

3. Kaçınma (Avoiding) – Kaybet/Kaybet Yaklaşımı

- Birey çatışmadan tamamen uzak durmayı tercih eder.
- Ne kendi çıkarlarını ne de karşı tarafın çıkarlarını önceler.
- Geçici veya önemsiz çatışmalarda işe yarayabilir, ancak uzun vadede sorunların birikmesine neden olabilir.

Ne zaman kullanılır? Konu önemsizse, zaman kazanmak gerekiyorsa veya duygular yatışana kadar beklemek daha sağlıklıysa.

4. Uzlaşma (Compromising) – Orta Yol Yaklaşımı

- Taraflar birbirlerine belirli ödünler vererek orta noktada buluşmaya çalışır.
- Hem bireyin hem de karşı tarafın çıkarları kısmen gözetilir.

Ne zaman kullanılır? Taraflar eşit güçteyse ve hızlı bir çözüme ulaşılması gerekiyorsa.

5. İş Birliği (Collaborating) – Kazan/Kazan Yaklaşımı

- Kazan-kazan anlayışıyla her iki tarafın da çıkarlarını dikkate alır.
- Taraflar, yaratıcı çözümler bularak ortak bir noktada anlaşmaya çalışır.
- Uzun vadede en sağlıklı ve kalıcı çözümü sunan yöntemdir, ancak zaman ve çaba gerektirir.

Ne zaman kullanılır? Karmaşık ve önemli sorunlarda, ilişkileri güçlendirmek ve sürdürülebilir çözümler üretmek için.

"Kazanan bir tartışma değil, kazanan bir ilişki inşa etmeye odaklanın."

ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ

ÇATIŞMA ÇÖZME SÜRECİNİN BASAMAKLARI

Bu süreç, kişilerin karşısındakileri suçlamadan etkili bir biçimde iletişim sağlamış olarak problemi dile getirdiklerinde ortaya çıkmaktadır. Bu süreç, sekiz kısımdan oluşmaktadır (Öner, 2000).

1. OLUMLU VE ETKİLİ BİR ORTAM OLUŞTURMA

Bu sürece başlangıçta kişilerin iyimser bir bakış açısı içerisinde bulunmaları, bu sürecin olumlu olarak ilerlemesi amaçlanır. Süreç için ortamın iyi koşullarda olabilmesi için aşağı kısımda belirtilmiştir:

Kendini Yapıcı ve Olumlu Bir Tutuma Hazırlama: Taraflar problemi çözmek için yapıcı bir tutum içerisinde olmalıdırlar.

Zamanlama: Taraflar iletişime hazır olduklarında ve uygun zaman diliminde iletişim sürecini başlatmalıdırlar.

Yer: İletişim için uygun olan yer seçilmelidir.

Açılış cümlesi: İfadelerin yapıcı olması taraflar için önemlidir. Birbirleri için olumlu bir iletişim havası oluşturur.

2. ALGILARI NETLEŞTİRME

Bireyler, sorunu ilk olarak kendi algıladıkları şekilde tanımlar, daha sonra da farklı bakış açılarıyla tekrar tanımlarlar. Algıları netleştirirken, sorunlar bölümlere ayrılmalı, olayların özüne inilmeli, önyargıda bulunulmamalı, iki tarafta birbirini dikkatli bir şekilde dinlemelidirler. Taraflar birbirlerinin duygularını, düşüncelerini ve gereksinimlerini anlamalı ve empati içerisinde olmalıdırlar.

3. KİŞİSEL VE ORTAK İSTEK VE GEREKSİNİMLERE ODAKLANMA

Tarafların talep ve ihtiyaçlarından bilgi sahibi olarak ve birbirleri için ortak gereksinimler belirlemelidirler. Tarafların hangi konularda hemfikir olduğunu ve hangi noktalarda anlaşmazlık yaşadığını netleştirilmeli, çatışmanın gerçekten hangi noktada yoğunlaştığını görülmelidir.

4. OLUMLU ENERJİNİN PAYLAŞIMI

Taraflar sahibi oldukları olumlu enerjileri aktif hale getirirlerse, birbirlerini desteklemeleri sonucunda çözüm yolunu bulmaları daha kolay olacaktır.



5. ÖNCE GELECEĞE YÖNELİK ÇALIŞMA, SONRA GEÇMİŞTE YAŞANANLARI DEĞERLENDİREREK UZLAŞMA SAĞLAMA:

Her iki tarafta karşılıklı olarak, ilk olarak o an yaşanan çatışmaya odaklanma şartıyla çözüm bulmak için çalışılmalıdır. Sonra ise geçmişteki çatışmalara farkındalık sağlayarak, değerlendirilmeli ve yapılan aynı yanlışlar tekrar edilmemelidir.

6. BEYİN FIRTINASI YOLUYLA SEÇENEKLER GELİŞTİRME:

Çözüme kavuşmak için tarafların çıkarlarına uygun doğru seçenekler bulunmalı, kesin ifadelerden uzaklaşarak uygun olan seçeneklere yönelmelidirler. Taraflarla birlikte farklı çözüm yolları üretin. Kazan-kazan yaklaşımıyla her iki tarafın da memnun olabileceği seçenekleri değerlendirin.

7. UYGULANABİLİR SEÇENEKLERİ BELİRLEME:

Ortak gereksinimlere cevap arayan ve uygulanabilirlik seviyesi daha yüksek olan seçenekler oluşturulmalı ve herkesin sorumlulukları netleştirilmelidir.

8. HER İKİ TARAF İÇİN DOYUM SAĞLAYACAK ADİL ANLAŞMALAR YAPMA:

Her iki tarafta ortak bir şekilde çözüm seçeneklerini değerlendirir. Tarafların ihtiyaçlarına doyum sağlayacak anlaşma gerçekleştirilerek bu çatışma çözme süreci sonlandırılır. süreç takip edilerek, gerekirse yeni düzenlemeler yapılabilir.

Çatışma temelde bir problem durumudur. Bu nedenle kişinin çatışma çözme konusundaki yaklaşımı onun probleme nasıl yaklaştığıyla ilgilidir.

PROBLEM NEDİR?

Kişilerde psikolojik ve/veya fiziksel izler bırakabilen problemler hayatın her aşamasında karşımıza çıkabilmektedir. Eğitim kuramcısı John Dewey'e göre problem "insanın zihnini karıştıran, ona meydan okuyan ve inancı belirsizleştiren her şey" olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin içinde buldukları karışık durumlar olarak da ifade edebileceğimiz bu tanıma göre, günlük yaşantımızda karşılaştığımız pek çok şeyi problem olarak görebiliriz. Bir arkadaşımızın yöneltmiş olduğu bir soru, yolda yürürken ayağımıza yapışan bir sakız, enflasyon, savaş, öğretmenin verdiği bir ödev gibi bir çok şey problem olabilir.



Ayrıca problem, bireyin bir şeyler yapmak isteyip ancak ne yapacağını hemen kestirmediği bir durum olarak da belirtilmektedir. Çözümü için belirlenen veya ezberlenen bir kuralın olmadığı etkinlik veya olay, fiziksel ve zihinsel çaba gösterilmesini gerektiren, mevcut durumu değiştirmeye zorlayan bir uyarıcı ve bir şeyin mevcut durumu ile olması gereken durumu arasındaki fark olarak da ifade edilebilmektedir. Verilen tanımlar çerçevesinde problem, bireyin ilk defa karşılaştığı, çözümünü hemen kestiremediği ancak çözme isteği duyduğu bir durum olarak ifade edilebilir.

Problemler, bireylerin ya da toplumların karşılaştıkları ve başarıya, mutlu bir yaşama ya da gereksinimlere ulaşmak için çözmeleri zorunlu güçlüklerdir. İnsanlar yaşamlarının başlangıç yıllarında daha çok gereksinimlerinin giderilmesine yönelik yalın ve basit problemlerle karşılaşır. İlerleyen yaşlarda ise daha kompleks, daha çok yönlü problemler ortaya çıkmaya başlar. Bireyin yaşama uyumunun başarılı olması için bu problemlerin cesaretle karşılanması ve çözümlenebilmesine ihtiyaç vardır.

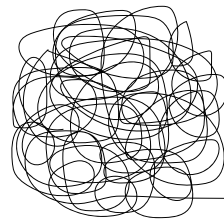
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ

Günlük yaşantıda aşılması gereken bazı güçlüklerle, problemlerle, engellerle karşılaşılır ve bunların aşılması için bazı problem çözme yolları denir. İnsanların enerjilerinin ve zamanlarının çoğu problem çözme ve karar verme süreçlerine gider.

Problem hem zihinsel hem de fiziksel olabilir. Karşılaşılan güçlüklerin ortadan kaldırılmaya ve belirsizliklerin giderilmeye çalışılması ise problemin çözümü olarak adlandırılabilir. İster zihinsel isterse fiziksel olsun tüm problemlerin çözümü zihinsel bir süreç gerektirir.

Problem bir durumu, amaçlı başka bir duruma dönüştürmeye yönelik bilimsel bir süreç olan problem çözme, istenilen amaca ulaşabilmek için işlevsel ve yararlı olan araç ve davranışların çeşitli imkânlar arasından seçilmesi ve kullanmasıdır

Problem çözme genel anlamıyla bireylerin sorunlarına yönelik hedeflere ulaşmalarıdır da denilebilir. Ayrıca problem çözme, bir sorunu çözmek için önceki yaşantılar aracılığı ile öğrenilen kuralların basit biçimde uygulanmasının ötesine giderek yeni çözüm yolları bulabilme olarak da tanımlanabilir.



Problemler karşısında insanların farklı tepkileri olabilmektedir. Probleme iyi bir çözüm yolu bulmak, başka deyişle karar vermek yerine problemi görmezden gelmek, problemin kendiliğinden yok olmasını ya da çözülmesini ummak, başkalarının o problemi çözmesini beklemek, karar vermeyi ertelemek, sorumluluğu başkaları üzerine atmak gibi yolların denendiği bilinmektedir. Ancak problemlerin çoğu onları çözmek için problem sahibi harekete geçmeden yok olmamaktadır.

“İyi ifade edilmiş bir sorun, yarı yarıya çözülmüş demektir.”

Problem çözme, bilişsel becerilerin yanı sıra duyuşsal ve davranışsal özellikleri de içeren oldukça karmaşık bir süreçtir. Bunun yanında problem çözme, bireyin psikolojik uyumu, kendine güveni, iletişim becerilerinin etkililiği ve karar verme stilleri, akademik ve sosyal özsaygı ile yakından ilişkilidir. Sosyal problem çözme becerilerindeki eksiklikler gençlerde saldırganlık, davranış bozuklukları, madde kullanımı gibi sonuçlara yol açabilmektedir.



İnsan karşılaşmış olduğu problemleri çözmek için değişik bilgi kaynaklarından yararlanır. Genellikle gelenekler, otorite figürleri, bireysel deneyimler ve bilim bu kaynaklar arasında yer alır.

Problem çözmede bilimsel yöntemin kullanılması birbirini takip eden aşamalar zincirini izler. Bu aşamalardan birincisi, problemin farkında olmaktır. Yani bir durumun problem olabilmesi için, o durumun kişiyi rahatsız etmesi ve bu rahatsızlık durumunun farkına varılması gerekir. İkinci aşamada ise problemin ne olduğu tanımlanır; problem ile ilgili durum ortaya konulur. Problemin kaynakları belirlenir. Üçüncü aşamada ise problemin çözümü için alternatif yollar ortaya atılır. Problem çözmenin son aşaması ise alternatif çözüm yollarından bir veya bir kaçını kullanarak problem durumunun ortadan kaldırılmasına çalışmaktır.

Bireyler yaşamlarında karşılarına çıkan problemleri çözerken çeşitli müdahale yöntemleri kullanırlar. Kullanılan bu müdahale yöntemleri bireyin sadece çözdüğü probleme yönelik pratiğini oluşturmaz. Aynı zamanda bu müdahaleyle beraber edinilen kazanımlar, bireylerin yaşamlarında karşılarına çıkabilecek yeni problemlerde edindiği tecrübelerden faydalanarak problemin yaratacağı durumdan daha az zararlı çıkabilmesine hizmet ederler.

PROBLEM ÇÖZME YAKLAŞIMLARI

STEVENS'İN PROBLEM ÇÖZME SÜRECİ

- Problemin anlaşılması,
- Gerekli bilgilerin toplanması,
- Problemin kaynağına inilmesi,
- Çözüm yollarının ortaya konulması,
- En iyi çözüm yolunun seçilmesi,
- Problemin çözülmesi

DEWEY'İN PROBLEM ÇÖZME SÜRECİ

- Sorun çözme gereksinimi hissetme,
- Sorunu tanıma,
- Çözüm seçeneklerini arama,
- Eylemi kararlaştırma,
- Kararı uygulama,
- Çözümü değerlendirme

HICKS'İN PROBLEM ÇÖZME SÜRECİ

- Problemin belirlenmesi,
- Verilerin toplanması,
- Problemin yeniden tanımlanması,
- Uygun çözümlerin üretilmesi,
- En iyi çözümün seçilmesi,
- Çözümün onaylanması ve uygulamaya geçilmesi



PROBLEM ÇÖZMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bir problemin çözülmesi veya çözülmemesi kişi için birçok değişkene bağlı olabilir. Problemin kişinin yaşına uygunluğu, çözüm için ön bilgi veya eğitime sahip olma derecesi, yeteneği, sağlığı, tutumu, çözümün kişiye getireceği fayda, kişilik özellikleri gibi güdüsel faktörler problem çözmede etkili olabilir.

BİREYSEL FAKTÖRLER

Zihinsel Yetenekler: Analitik düşünme, mantıksal gerçekleştirme ve yaratıcılık gibi zihinsel yetenekler, etkili problem çözmede büyük rol oynarlar.

Bilgi ve Deneyim: Konuyla ilgili bilgiler ve önceki deneyimler, çözüme ulaşmada başarıyı sağlarlar.

Duygusal Durum: Stres, kaygı veya motivasyon eksikliği, problem çözme sürecinde olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Bilişsel Esneklik: Alternatif çözümler üretebilme ve farklı bakış açıları geliştirebilme yeteneği önemlidir.

Özgüven ve Kararlılık: Kendi kapasitesine güvenen bireyler, daha etkili çözümler geliştirebilir.

ÇEVRESEL FAKTÖRLER

Ortam: Işık ve sıcaklığın yoğunluğu veya azlığı odaklanmayı zorlaştırabilir.

Sosyal Destek: Grup içinde çalışmak veya ayrıntıları almak, problem çözme sürecini hızlandırabilir.

Kültürel ve Eğitsel Faktörler: Bireyin aldığı eğitim, kültürel değerler ve toplumsal normları problem çözme stratejilerini geliştirebilir.

SORUN ÖZELLİKLERİ

Problemin Zorluk Seviyesi: Daha karmaşık ve belirsiz problemler, daha fazla analiz ve yaratıcı düşünmeyi gerektirir.

Bilgi Eksikliği: Sorunun çözümü için yeterli özelliklere sahip olunmaması süreci zorlaştırılabilir.

Zaman Kısıtlaması: Aceleyle karar vermesi, hatalara yol açılabilir ve problem çözme sürecini sekteye uğratabilir.

DÜŞÜNME TARZI VE STRATEJİLER

Analitik Düşünme: Sorunun adım adım analizini yapmak çözüm sürecini kolaylaştırır.

Yaratıcı Düşünme: Yenilikçi ve farklı bakış açıları, problem çözmede avantaj sağlar.

Deneme Yanma Yöntemi: Farklı yöntemler deneyerek en etkili çözüme ulaşmak mümkündür.

Algoritmik ve Sezgisel Yaklaşım: Bazı problemler belirli kurallar çerçevesinde çerçeveler halindeyken, bazıları düşünmeyi gerektirir.

PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ

PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİ GELİŞTİRMEK İÇİN ÖNERİLER

1. Analitik Düşünme Yetisini Güçlendirme

Günlük karşılaşılan sorunları analiz etmeye çalışın.

Sorunları ayırarak çözüm yollarını tek değerlendirin.

Alternatif çözümler üretmeye odaklanın.

2. Zihinsel Esnekliği Artırma

Farklı bakış açıları geliştirmek için yeni alanlara ilgi duyun.

Alışılmadık senaryolar üzerinde düşünerek yaratıcı çözümler üretmeye çalışın.

3. Mantık ve Akıl Yürütme Yetilerini Geliştirme

Satranç, Sudoku, bulmacalar ve mantıksal oyunlar oynayın.

Programlamayı ve düşünmeyi öğrenin.

4. Deneyim ve Gözlem Yaparak Öğrenme

Gerçek hayatta karşılaşılan sorunların nasıl çözüldüğünü analiz edin.

Başkalarının nasıl problemi çözdüğünü gözlemleyin ve örnek alın.

5. Sabır ve Direnç Geliştirme

Zor sorunların karşısında hemen pes etmeyin, farklı yolları denemeyi uzmanlık düzeyine getirin. Deneme-yanılma işlemini kullanarak hatalarınızdan ders alın.

6. Stratejik Planlama Yeteneğini Artırma

Önceliklendirme yaparak en kritik sorunları çözmeyi deneyin

Büyük problemleri küçük adımlara bölerek daha yönetilebilir hale getirin.

7. Eleştirel Düşünme Pratiği Yapma

Her şeyin doğruluğunu sorgulayın, farklı kaynakları karşılaştırın.

ÇOCUKLARDA PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİN GELİŞTİRİLMESİ İÇİN ÖNERİLER

Çocuklara Sorumluluk Vererek Problem Çözme Becerilerini Artırmak Yaklaşımı, onların bağımsız düşünme ve hareket etme yeteneklerini geliştirmeleri açısından hayati öneme sahiptir. Bu yöntem, çocukların kendi başlarına karşılaştıkları durumlar karşısında özgüven kazanmalarını ve etkili çözüm yolları üretmelerini teşvik eder. Çocukların üzerine düşen görev ve sorumluluklar, onları mücadeleci ve yaratıcı düşünmeye iterek, çocuklarda problem çözme yeteneği nasıl geliştirilir sorusunun cevabını somut bir şekilde ortaya koyar.

Problem çözme becerilerinin gelişim sürecinde, **sabır ve teşvik** iki temel yapı taşı olarak karşımıza çıkar. Olumlu ve teşvik edici bir ortam, çocukların karşılaştıkları problemleri adım adım çözme yeteneklerini artırırken, onlara deneyerek öğrenme ve başarısızlık durumlarında dahi ısrarcı olabilmek için gerekli olan sabrı aşılır. Her ne kadar problem çözme yeteneği doğuştan gelen bir yetenek gibi görünse de, bu becerilerin geliştirilmesi ve pekiştirilmesi mümkündür. Çocuklara karşı gösterilen sabır, onlara hata yapma fırsatı tanırken, bu hatalardan öğrenmeleri ve bunları yeni çözüm yolları bulmada kullanmaları için gereken mental alanı sağlar. Teşvik ise, çocukların özgüvenlerini ve motivasyonlarını yükselterek onlara zorlukların üstesinden gelme gücü verir.

Günlük rutinler, çocukların problem çözme becerisini geliştirmeleri için zengin fırsatlar sunar. Sabah uandıktan itibaren öğün hazırlama, elbiselerini seçme veya oyuncaklarını düzenleme gibi basit görevler, onları karar verme ve sonuçlarına katlanma konusunda cesaretlendirir.

Çocuklar için **oyun**, hem eğlenceli vakit geçirebilecekleri hem de yeni beceriler edinebilecekleri bir araçtır. Oyunların çocuklar üzerindeki etkisi yadsınamaz ve çocuklarda problem çözme yeteneği nasıl geliştirilir sorusunun cevabı da büyük ölçüde eğlenceli ve öğretici oyunlarla ilintilidir. Oyun oynarken, çocuklar farkında olmadan problemlerle karşılaşır ve bunları çözmek için çeşitli stratejiler geliştirmeye başlarlar. Özellikle zeka oyunları, bilmece ve bulmacalar gibi zihinsel becerileri teşvik eden oyunlar, çocukların analitik düşünme ve mantıklı çıkarımlar yapma kabiliyetlerini artırır. Bu tür oyunlar, aynı zamanda çocuğunuzun problem çözme becerisinin temel taşlarını güçlendirmesine yardımcı olur.

Çocuklarda problem çözme yeteneği nasıl geliştirilir sorusunun cevaplarından biri de **hikayeler ve masallardır**. Hikayeler ve masallar, kurgusal olsalar da içerisinde yaşamın gerçeklerini yansıtarak çocukların hayal gücünü genişletmekte ve onlara dolaylı yoldan problem çözme pratiği yapma imkanı sunmaktadır. Özellikle karmaşık karakterler, zorlu engeller ve çözülmesi gereken bulmacalar içeren masallar, çocuklara çeşitli durumları analiz etme ve çok yönlü düşünme kabiliyeti kazandırmaktadır.

ÇOCUKLARDA PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİN GELİŞTİRİLMESİ



Problem çözme, yalnızca yetişkinlikte değil, yaşamın tüm dönemlerinde gerekli bir beceridir. Problemleri çözebilme, çocuğun mevcut yeteneklerini keşfetmesini ve ihtiyaçlarını karşılamasını kolaylaştıracaktır. Problem çözme sayesinde çocuk, sosyal ve bilişsel becerilerini kullanma fırsatı bulurken problemleri çözebildikçe kendine güveni de artar. Çocuklar erken yaşlardan itibaren düşünmekten zevk alırlar ve merak duygularıyla çevrelerindeki olayları, nesnelere ve durumları gözlemlemeye, gözlemlediklerini yorumlamaya ve meraklarını gidermek için birtakım sorulara cevaplar bulmaya çalışırlar. Günlük yaşamında çocuk, birçok probleme çözüm bulma çabası içerisinde.

Piaget'ye göre çocuklar, öğrenmek için yüksek düzeyde güdülenmişlerdir ve araştırmacıdır. Bu nedenle çocuklarda problem çözme becerileri, erken yaşlardan itibaren gelişmeye başlar. Çocuğun bu becerileri, günlük yaşantısında ev veya okul ortamında, arkadaşlık ilişkilerinde, oyunlarında, iletişim ve etkileşiminde problemleri hangi yollar ve araçlarla çözümledikleriyle bağlantılıdır. Problem çözmeye yönelik beceriler, öğrenilebilen becerilerdir. Aile, çevre ve çocuğa yönelik tutumlar, ev ortamı ve sunulan materyaller, yaşamdaki sosyal etkileşimler problem çözme becerilerinin öğrenilmesinde etkili faktörlerdendir. Özellikle, çocukla etkileşimde bulunan yetişkinlerin model olmasının önemli olduğu söylenebilir.

ETKİNLİKLER

ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ ETKİNLİKLERİ



İLKOKUL
3.SINIF



ORTAOKUL
5.SINIF



ORTAOKUL
6.SINIF



ORTAOKUL
6.SINIF



LİSE
10.SINIF

PROBLEM ÇÖZME/KARAR VERME BECERİLERİ ETKİNLİKLERİ



İLKOKUL
3.SINIF



İLKOKUL
3.SINIF



ORTAOKUL
7.SINIF



ORTAOKUL
7.SINIF



ORTAOKUL
7.SINIF



LİSE
10.SINIF



LİSE
10.SINIF



LİSE
10.SINIF

İŞ BİRLİĞİ VE TAKIM ÇALIŞMASI ETKİNLİKLERİ



İLKOKUL
3.SINIF



İLKOKUL
3.SINIF



LİSE
9.SINIF



LİSE
9.SINIF

BİZE ULAŞIN



TELEFON
0312 316 23 72



INSTAGRAM
ramkecioren



WEBSITE
keciorenram.meb.k12.tr



EMAIL
ramkecioren@gmail.com



AYLIK E-BÜLTEN

SOSYAL BECERİLER-2

MART 2025

SAYI:7

KAYNAKÇA

- Akgün, S., Araz, A. ve Karadağ, S. (2007). Anlaşmazlıklarımızı Çözebiliriz: İlköğretim Öğrencilerine Yönelik Bir Çatışma Çözümü Eğitimi Ve Psiko-Sosyal Etkileri. Türk Psikoloji Dergisi, 22, 43-62.
- Akgün, S., & Araz, A. (2010). Anlaşmazlıklarımızı Çözebiliriz: Bir Çatışma Çözümü Eğitim Programı Tanıtımı. Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(1), 1-17.
- Arslan, A., & Engin, A. O. (2021). İşbirlikli Öğretim Yönteminin Türkçe Dersinde Akademik Başarı, Motivasyon ve Öğrenme Kalıcılığı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(1), 205-227.
- Baykul, Y., ve Aşkar P. (1987) "Problem ve Problem Çözme" Matematik Öğretimi. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 193. Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 94.
- Belbin, R. M. (2010). Team Roles At Work. Routledge.
- Bilgin, A. (2008). Okullarda Şiddeti Önlemede Bir Yöntem Çatışma Çözme. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust Within Teams: The Relation With Performance Effectiveness. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 10(3), 225-244.
- Çam, O., & Akgün, E. (2007). Kişilerarası İlişkilerde Çatışma Ve Çatışma Yönetimi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 23(2), 207-221.
- Çolpan Kuru, B. (2021). "Problem Çözme Davranışının Çeşitli Kuramlar Açısından Değerlendirilmesi" Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi 1, 50-58
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/alanyazin/issue/61604/914911>
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task Versus Relationship Conflict, Team Performance, And Team Member Satisfaction. Journal Of Applied Psychology, 88(4), 741-749.
- Dillenbourg, P. (1999). Collaborative learning: Cognitive and computational approaches. Elsevier.
- Dökmen, Ü. (1998). İletişim Çatışmaları Ve Empati (9. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety And Learning Behavior In Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C. (2004). Learning From Failure In Health Care: Frequent Opportunities, Pervasive Barriers. Quality And Safety In Health Care, 13(Suppl 2), İ3-İ9.
- Gelbal, S. (1991). "Problem Çözme" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6, 167-173
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7831/103054>.
- Gillies, R. M. (2007). Cooperative learning: Integrating theory and practice. SAGE Publications.
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams In Organizations: Recent Research On Performance And Effectiveness. Annual Review Of Psychology, 47(1), 307-338.
- Gürdoğan-bayır, Ö., & Gültekin, M. (2019). Reliability and Validity Work of Conflict Resolution Skill Scale. Anadolu Journal of Educational Sciences International, 9(1), 214-239.
<https://doi.org/10.18039/ajesi.520843>
- <https://canpsikoloji.com.tr/cocuklarda-problem-cozme-yetenegi-nasil-gelistirilir/>
- İşmen, A. E. (2001). "Duygusal Zekâ ve Problem Çözme" M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 13, 111-124.

BİZE ULAŞIN

TELEFON
0312 316 23 72

INSTAGRAM
ramkecioren

WEBSITE
keciorenram.meb.k12.tr

EMAIL
ramkecioren@gmail.com



AYLIK E-BÜLTEN

SOSYAL BECERİLER-2

MART 2025

SAYI:7

KAYNAKÇA

- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2014). Cooperative learning in the 21st century. *International Journal of Educational Research*, 64, 1-10.
- Kalaycı, N. (2006). "Öğretim Yöntemi Olarak Kullanılan Problem Çözme Adımları, İlgili Etkinlikleri ve Değerlendirilmesi." *Eğitim ve Bilim*, 39(31), 56-59.
- Kardaş, M. N., & Cemal, S. (2015). İş Birlikli Öğrenme Tekniklerinin Türkçe Öğretiminde Başarı, Tutum ve Uygulamalara Yönelik Öğrenci Görüşleriyle İlişkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 237-239.
- Kargıoğlu, F. , Alioğulları, Z.D. (2012). Çatışmanın Nedenleri Ve çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 26, Sayı:3-4.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology Of Organizations*. Wiley.
- Kılıçarslan, S. , Atıcı, M.(2015). Çatışma Çözme Eğitim Programının İlköğretim 6. Ve 7. Sınıf Öğrencilerinin Çatışma Çözme Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Dergisi, Cilt 24, Sayı 2.
- Korkut,F. (2002). "Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri" *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 177-184 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7815/102637>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing The Effectiveness Of Work Groups And Teams. *Psychological Science In The Public Interest*, 7(3), 77-124.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An Examination Of The Mediating Role Of Psychological Emprovement On The Relations Between The Job, Interpersonal Relationships, And Work Outcomes. *Journal Of Applied Psychology*, 85, 407-416. [Http://Dx.Doi.Org/10.1037/0021-9010.85.3.407](http://Dx.Doi.Org/10.1037/0021-9010.85.3.407)
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A Temporally Based Framework And Taxonomy Of Team Processes. *Academy Of Management Review*, 26(3), 356-376.
- Noz, H. (2018). Sosyal Becerilerin Öğretimine Ve Sosyal Becerilerin Öğretiminde Karşılaşılan Güçlüklerle Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Öner, U. (2000). Çatışma Çözme Ve Arabuluculuk Eğitimi. *İlköğretimde Rehberlik* (2. Bs., Editör: Yıldız Kuzgun). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdişçi, S & Katrancı Y (2020). "Ortaokul Öğrencilerinin Problem Çözme ve Problem Oluşturma Becerilerinin İncelenmesi" **MİLLÎ EĞİTİM** 226, 149-184 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/milliegitim/issue/54184/732868>
- Özyürek, A.(2018) "Okul Öncesi Dönem Çocuklarda Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 2, 32 -41,<http://ijeces.hku.edu.tr/tr/pub/issue/39431/403621>

BİZE ULAŞIN

 TELEFON
0312 316 23 72

 INSTAGRAM
ramkecioren

 WEBSITE
keciorenram.meb.k12.tr

 EMAIL
ramkecioren@gmail.com



AYLIK E-BÜLTEN

SOSYAL BECERİLER-2

MART 2025

SAYI:7

KAYNAKÇA

- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is There A "Big Five" In Teamwork? Small Group Research, 36(5), 555-599.
- Sevimli, Ö. N., & Beştepe, Ö. Ü. N. E. (2018). Yaratıcı Drama Yöntemiyle Ortaokul 5. Sınıf Öğrencilerinin Kişiler Arası Çatışma Çözme Becerileri Üzerine Bir Çalışma. Proceedings Book.
- Sezgin, E. (2011). "Problem Çözme Becerisi Ölçeğinin Geliştirilmesi" [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Türnüklü, A., Öztürk, N. ve Şahin, İ. (2002). İlköğretim Okullarında, Öğrencilerin, Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Ve Velilerin Çatışma Çözüm Stratejilerinin İncelenmesi. XII. Ulusal Psikoloji Kongresi Kongre Kitabı, ODTÜ, Ankara.
- Türnüklü, A. ve Şahin İ. (2004) 13-14 Yaş Grubu Öğrencilerin Çatışma Çözme Stratejilerinin İncelenmesi. Türk Psikoloji Yazıları 7, 45-61.
- Türnüklü, A. ve Şahin İ. (2004) 13-14 Yaş Grubu Öğrencilerin Çatışma Çözme Stratejilerinin İncelenmesi. Türk Psikoloji Yazıları 7, 45-61.
- Yahşi, K. (2022). Çatışma Çözme Programının Ortaokul Öğrencilerinin Çatışma Çözüm Becerilerine, Akran İlişkilerine Ve Akran Zorbalığına Etkisi (Master's thesis, Maltepe University (Turkey)).
- Öner, U. (2000). Çatışma Çözme Ve Arabuluculuk Eğitimi. İlköğretimde Rehberlik (Editör: Yıldız Kuzgun) (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, N.H. , Basım, H. N. , Çetin, F. (2009). Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı Ve Kontrol Odağı. Türk Psikiyatri Dergisi, 20(2).
- Teke, A. , Koç, H. (2017). Kişilerarası İlişkilerde Çatışma Çözme.
- Türk Dil Kurumu. 25, 02, 2025 Tarihinde Tdk: <https://Sozluk.Gov.Tr/> Adresinden Alındı
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team Leadership. The Leadership Quarterly, 12(4), 451-483.
- West, M. A. (2002). Sparkling Fountains Or Stagnant Ponds: An İntegrative Model Of Creativity And Innovation İmplementation İn Work Groups. Applied Psychology, 51(3), 355-387.

BİZE ULAŞIN

TELEFON
0312 316 23 72

INSTAGRAM
ramkecioren

WEBSITE
keciorenram.meb.k12.tr

EMAIL
ramkecioren@gmail.com