

PAPER DETAILS

TITLE: An Atmosphere of Self Confidence and Democracy in Education QUIET MEETING

AUTHORS: Emel ARSLANGIRAY

PAGES: 89-96

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/509239>

Eğitimde Bir Özgüven ve Demokrasi Ortamı SESSİZ TOPLANTI

An Atmosphere of Self Confidence and Democracy in Education QUIET MEETING

Dr. Emel ARSLANGİRAY

Ankara Üniversitesi Güzel Sanatlar Bölümü

Müzik Öğretim Elemanı

ÖZET

Yaşamda yeni anlamların keşfedildiği, daha derin ve daha açık düşünebilme deneyimlerinin aralıksız olarak değerlendirildiği bir süreç olan eğitim, aynı zamanda bireyin kendini özgürce ifade edebildiği, birbirinden farklı görüşlerin rahatlıkla ortaya konulabildiği sosyal bir alan olmalıdır. O halde düşüncelerini açıklarken insanın kendini özgüven içerisinde duyabilmesi büyük önem taşır. İşte insanın bu niteliği kazanabilmesinde en uygun ortamı sunabilecek olan “sessiz toplantı” ciddiye alınması ve eğitimin hemen her aşamasında başvurulması gereken bir iletişim, bir grup çalışması yöntemi olarak çıkar karşımıza. Birbirinden farklı görüşlerin, bir karşı çıkış ya da taraf tutma olmaksızın ortaya konulması ilkesine dayanan “sessiz toplantı”, bir konu üzerinde düşünmeyi ve düşünülenleri kısaca açıklamayı öngören bir bilgi alış- veriş yöntemidir.

Anahtar Sözcükler: Grup çalışması, sessizlik süresi, düşünme, görüşünü tarafsız biçimde açıklama.

ABSTRACT

Education is a period by which new meanings are discovered and the way of more deep and open thinking experiences are evaluated continuously. At the same time education should be a social area where a person expresses himself freely and different opinions are comfortably discussed. Therefore, the important thing is, being self confident whilst expressing one's own ideas. Quiet Meeting needs to be taken seriously, as it is the best way to help people gain these specifications and is a good method which could be used at every stage of education. Quiet Meeting is based on the principle of expressing different opinions without objecting others or standing at one persons's side, which then helps thinking or expressing the thoughts on one subject briefly.

Key Words: Group work, Duration of silence, Thinking, Expressing opinion impartially.

Birçok şeyi yapıp deneyerek ya da deneyip yanılarak keşfetmeye çalışan, ama çoğu kez de bir başkasından öğrenen insanoğlu, bu öğrendiklerini bir yandan biriktirirken öte yandan başkalarına aktarır, yayar; yani öğrenir ve öğretir. Diğer bir deyişle, en önemli niteliğini, yani zekasını kendisinden farklı kişileri hesaba katan bir anlayışın; toplumsallaşma sürecinin ürünü olarak geliştirir. Böylece kurar ve korur kendi kültür varlığını; yani insan oluşunu: Kendini eğitimle yaratır, eğitimle geliştirir.

Oldukça karmaşık ilişkilerle örülmüş bir süreç olan eğitim, bir bilim dalı olarak insana ve dolaşısıyla eğitime özgü her tür sorunu çözümlerebilmek ve çözebilmek için çeşitli yöntemler geliştirir. Amaç, sorunlar üzerinde düşünebilen, kültürel birikimini genişletebilen, gerektiğinde kendi başına öğrenmeyi sürdürebilen insanın yetişmesidir. İşte bu noktada sadece neyin öğrenildiği değil, nasıl öğrenildiği sorunu da ön plana çıkarak önem kazanır.

Ülkemizde kendini, yani insanı tanımaya yönelik tümüyle özgür bir örgün eğitim kurumunun varlığından söz etmek ne yazık ki çoğu zaman güç olmaktadır. Dilbilgisi ya da matematik, tarih ya da coğrafya olsun, ana gidasını konu öğretiminden alan, ağırlıklı olarak belli konuların öğrenilmesine dayanan eğitim sistemimiz, genellikle insanları dar bilgiçliğe ve yaşamın dışına götürmekte, bu tür eğitimi alan öğrenciler, “derslerin disiplin değerine önem vermenin dışına çıkmayan, en ilginç konuları bile isteksizce ve sağlıksız bir yarışma duygusuyla yapan kişiler” haline gelmektedir (Lindeman, 1969: 81). Oysa insan zihni ve kişiliği, gereksinim duyduğunda kullanılır diye içine bilgi doldurulan bir depo değildir. Bu bağlamda eğitim, belli bir konuda ustalaşmanın yanı sıra yaşamda yeni anlamların keşfedildiği, daha derin ve daha açık düşünebilme deneyimlerinin aralıksız olarak değerlendirildiği bir süreç; “sağlık, beslenme, hukuk, ekonomi alanlarında kişisel ya da toplumsal tüm sorunların çözümüne katkı arayışlarının yapılabildiği”, yaratıcı ifade özgürlüklerinin alabildiğine kullanıldığı, birbirinden farklı görüşlerin ve tepkilerin rahatlıkla ortaya konulabildiği sosyal bir alan olmalıdır (Bülbül, 1987: 337). Çünkü eğitim deneyimi, düşünsel rahatlığı sağlayan bir uyum durumunda oluşabilir ve ortaya çıkabilir. Bir birey ancak böyle bir ortamda kendi zihinsel birikimlerini geliştirebilir ya da yaşamı için farklı anlamlar ve nedenler keşfedebilir. Bu açıdan eğitim sistemi, insan zekasının gelişimine eğer farklı bir nitelik kazandıracaksa, konu öğretimine değil; metoda önem verecektir. İşte bu

nedenledir ki açık oturumlar, takım tartışmaları (münazara), küme tartışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyum ve kongreler gibi yaygın eğitim alanına özgü grupla çalışma teknikleri, birçok kurumda başvurulmuş önemli eğitim etkinlikleri olarak görülmekte, bir konu ya da sorun üzerine düşünmeye, tartışmaya, fikir üretmeye ya da çözüm arayışına bu ortamlarda girilmektedir. Ancak bu tür toplantılarda üyeler arası kısır tartışmaların ortaya çıkması ya da birbirine karşıt görüşlerin kavga ortamı yaratması, çoğu kez önüne geçilmesi zor bir sorun olarak kendini gösterebilir ve böyle bir ortamda da bireyin kendi görüşlerini rahatlıkla sergileyebilmesi güçleşebilir. Oysa ister örgün, ister yaygın eğitim alanında olsun her türden eğitim yönteminin sağlıklı biçimde uygulanabilmesi için insanın kendini açık yüreklilikle ifade edebilmesi, düşüncelerini ya da bildiklerini açıklarken kendini özgüven içerisinde duyumsayabilmesi büyük önem taşır. İşte insanın bu niteliği kazanabilmesinde uygun ortamlardan birini sunabilecek olan “sessiz toplantı”, çeşitli eğitim yöntemlerinin bir tamamlayıcısı olarak ciddiye alınması ve eğitimin hemen her aşamasında başvurulması gereken bir eğitim yöntemi olarak çıkar karşımıza. Ne var ki günümüz Türkiye’sinde sessiz toplantının kullanıldığına pek de tanık olunmamaktadır. Halk eğitimi ya da grupla çalışma yöntemleri üzerine yapılan araştırmalarda da bu konu ele alınmamıştır. Sessiz Toplantıya ilişkin rastlanılan tek kaynak, Bergevin’in yetmişli yıllarda dilimize aktarılan “Halk Eğitim Metotları” kitabıdır. O yıllardan günümüze dek geçen süre içerisinde bu yöntemin eğitimde yer almamış olması düşündürücüdür. Bu gerçeklerden yola çıkarak Sessiz Toplantıya ilişkin yeniden bir tanıtım ve animatma yapmak, bu çalışmanın ana nedenini oluşturmaktadır.

Nedir “Sessiz Toplantı”, ne işe yarar, nasıl ve nerede uygulanır? Bu yöntemi tanımada ve tanımlamada izlenecek yolu, genel olarak bu sorular çizmektedir. Ancak yanıtlara, sınırlı sayıda kaynak kitaplar aracılığıyla ve bu kaynaklardan edinilen bilgilerin yorumlarıyla erişilmiştir. “Sessiz Toplantı” konusunu ele almadan önce, genel olarak grup çalışmalarını etkileyen değişkenlerin neler olduğuna değinmekte yarar vardır.

I. GRUP ÇALIŞMALARINI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER

Bir grubun oluşması ve etkili bir birlik haline gelmesi, öncelikle grubu oluşturan üyelerin birbirlerini tanımaları ve birlikte çalışmayı öğrenmeleri sürecini gerektirir. Bu durumda bir

grubun varlığı, her şeyden önce bir tartışma yapma, dolayısıyla bir propaganda ve tutum değişikliği ortamı yaratma anlamına gelir. Yani herhangi bir grup çalışmasında her birey, bir diğerinin görüşüyle karşı karşıyadır ve kendi görüşü, diğer görüşlerin niteliği ve niceliği doğrultusunda etkilenir. Diğer bir deyişle, bir grup içerisinde yer alma ve tartışmaları dinleme, bireyleri yeni görüşlerle karşı karşıya getirir. Grubun oluşması ve işlevini yerine getirmesi süreci içerisinde, olumlu ya da olumsuz bazı etmenlerin önemli rol oynadığı, birçok araştırma tarafından ortaya konulan bir gerçektir. Grup çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen değişkenler, şöyle özetlenebilir:

- Grup çalışmalarında herhangi birinin belli bazı özellikleri, diğer grup üyelerine ket vurucu hatta yıkıcı etki yapabilir.
- Grupta yer alan yüksek konumlu (varlıklı, üst düzey yönetici, uzman vb.) kişi ya da kişilerin grup üzerinde daha etkili olma olasılığı, üyeler arasında sağlıklı iletişimin kurulması açısından sakınca yaratabilir.
- Grup üyeleri birbirlerinin dikkatini dağıtabilir ve dolayısıyla grup içi etkinlikleri yavaşlatabilir, verimsiz hale getirebilir.
- Üyelerin kendilerini fazlasıyla grubun bir parçası olarak duyumsamaları, bir yandan kendine övgülüklerini ve bireysel kimlik duygularını yitirme tehlikesini ortaya çıkarabilir diğer yandan ise bireysel sorumluluk duygusunu zayıflatıp güçsüz kılabilir.
- Bir üyenin çok fazla konuşması ve diğerlerinin konuşma fırsatı bulamaması halinde de gruba ve toplantıya katkıda bulunma konusunda üyeler arasında bir isteksizlik doğabilir.
- Olası yanlışların yakalanmasına ortam hazırlaması, grup çalışmalarının diğer bir olumsuz yönü olarak görülmektedir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1993: 564, 568).

Grup üyelerinin birbirlerini güdülemesi halinde ise yukarıda sözü edilen koşullardan çok daha farklı sonuçlara ulaşmak söz konusu olabilir. Bu bağlamda grup çalışmalarını olumlu yönde etkileyen değişkenler de şunlar olabilir:

- Bir sorunun çözümü için farklı yetilere ve becerilere sahip üyeler, grup çalışmasını önemli ölçüde verimli hale getirebilir.

- Grup üyeleri arasındaki iletişim ve duygu alış veriş, işbirliğini sağlayabildiği ölçüde grubun etkinliklerini nitelikli hale getirebilir.
- Grup içerisinde duyguların ya da görüşlerin dışavurumu, çoğu kez işbirliğini artırıcı ve dolayısıyla toplumsallığı güçlendirici etki yaratır. Sonuç olarak grup içi sevgi ve bağlılık, zamanla bireylerin yaşamına yayılıp kişisel ilişkilere dönüşerek derinleşebilir. Bu kaynaşma, grubu olumsuz yönde etkileyecek herhangi bir çatışma durumuna karşı baskı gücü yaratabilir (Aslangil, 1966: 75-77; Freedman ve arkadaşları, 1993: 234, 565, 577).

Tüm bu olumlu ya da olumsuz etmenler, grup içerisinde özgür ve yaratıcı etkinliklere olanak sağlarlar ya da ket vururlar. Bir grup çalışması niteliğine sahip olması nedeniyle “sessiz toplantı” da diğer bazı grup çalışmalarına ve toplantı biçimlerine benzerlik göstermekte ve dolayısıyla yukarıda özetlenen olumlu ve olumsuz tüm değişkenlerden kuşkusuz etkilenmektedir.

II. SESSİZ TOPLANTI NEDİR?

“Sessiz toplantı” üzerine bir tanımlama yapma arayışına girmeden önce, “sessiz” sözcüğü üzerinde durmak yararlı olacaktır. “Sesi olmayan, ses çıkarmaksızın yapılan, gürültüsüz olan” anlamlarını taşıyan sessiz sözcüğü, “uysal, kendi halinde, yumuşak huylu” anlamına da gelmektedir (Kılıçoğlu ve arkadaşları, C. 17: 542). Öte yandan herhangi bir durum karşısında sessiz kalmak, yerine göre bir kabullenmenin, yerine göre de bir karşı çıkışın en anlamlı yanıtı ve göstergesi olabilir. Bir toplantı biçiminin “sessiz” olarak nitelenmesi hatta adlandırılması, kuşkusuz “sessiz” sözcüğü ile bir bağıntısının, bir anlam yakınlığının bulunduğu düşüncesini akla getirmektedir. Ayrıca günlük yaşamımızda “sessiz toplantı”nın benzeri olayları çoğu kez de bilincinde olmaksızın yaşamışızdır: Sözelimi birkaç arkadaşımızla bir araya gelip herhangi bir konu ile ilgili olarak düşündüklerimizi ya da bildiklerimizi aktarmışızdır. Örneğin “küreselleşme” olgusu üzerine soru atılmıştır ortaya, bizler de küreselleşmenin zihnimizde çağrıştırdığı düşünceleri öylesine sıralayıp söylemişizdir karşılıklı olarak. Böylesi bir tartışmada kimimiz bir şeyler söylerken kimimiz sessiz kalmış, söylenenleri sadece düşünmekle, tartmakla yetinmişizdir. Ya da eski okul yıllarımızdan anımsayacak olursak ders başlamadan önce yazı tahtasının sol üst köşesine yazılan ders

konusu bizleri şöyle bir düşündürmüş, tartışmaya hazırlanmamız için zaman kazandırmıştır. İşte çoğu kez farkında bile olmadan, bir bakıma çok basit bir örneğini uygulamışızdır yaşamımızda, “sessiz toplantı”nın.

Yukarıda verilen örneklerde olduğu gibi ve adından da anlaşılacağı üzere “sessiz toplantı”, bir konu ya da sorun üzerinde daha çok da düşünmeyi ve düşünülenleri kısaca bir iki cümle ile açıklamayı öngören bir bilgi/görüş alışveriş yöntemidir aslında. Ancak elbette günlük yaşamda uygulandığı biçiminden daha farklıdır ve bir eğitim yöntemi olarak daha bilinçli bir biçimde kullanılması gerekir.

“Sessiz Toplantı” konusunda tanımlama yapan, niteliklerini ve koşullarını belirleyen eğitim-bilim araştırmacılarının önde gelen temsilcisi Paul Bergevin’dir. Aslında mühendislik eğitimi alan ama daha çok yetişkin eğitimi üzerine yaptığı araştırmalarıyla tanınan Bergevin, eğitim felsefesinde en önemli amacın, bireyin kendi yeteneklerini, kendi sınırlarını ve kendi iletişim yetisini tanıması olduğunu vurgular (Smith, 1970: 132).

Bir eğitimbilim terimi olarak “Sessiz Toplantı”, “birbirini tanıyan ve sayıları 5 ile 35 arasında değişen bireylerin oluşturduğu bir grup tarafından... bir konu veya sorun üzerinde daha çok düşünmeye yönelik, sözlü ifadesi sınırlı... 15-60 dakikalık bir toplantı biçimidir” şeklinde tanımlanmaktadır (Bergevin, 1971: 182, 184). Bireylerin tek tek konuşma fırsatı bulmalarından çok, birlikte düşünmelerini öngörmesi ve toplantıda ele alınan soruna ortak çözüm getirmelerini sağlaması açısından “Sessiz Toplantı”, bilgi uygulama yöntemlerinden biri olan “Küme Tartışması”yla (bkz. Geray, 1978: 77) ve “Beyin Fırtınası”yla benzerlik göstermektedir.

Bu toplantının “sessiz” adını alması, birbirlerine “karşıt” bile olsa üyeler tarafından öne sürülen düşüncelerin ya da ortaya atılan görüşlerin, tartışmanın ana konusu haline gelmemesi ve derinlemesine düşünmeyi gerektirmesi temeline dayanır. Yani bu yönteme göre toplantıya katılan üyeler, karşı görüşte bile olsalar düşünce, duygu ve görüşlerini açıklarlarken bir karşı çıkış, bir karşılıklı yanıt verme, bir tamamlama yapma gibi tutum içerisinde bulunmazlar; sadece düşüncelerini ya da konuya ilişkin bildiklerini birkaç cümle ile açıklarlar. Ayrıca, her üye konuşmak zorunda da değildir. Ama konuyu enine boyuna düşünmek, konuşulanları dinleyerek kendi içinde tartmak ve tartışmak zorundadır. Bir üye, aklına gelen bir

düşünceyi ancak paylaşmak istediği zaman konuşur; tepki göstermek ya da katkıda bulunuyor olmak için değil (Bergevin, 1971: 182). Ayrıca duygu ve düşüncelerin açıklanması, kısa ve konunun özüne yönelik olmak zorundadır. Kısacası üyeler, özel bir konuşma yapıyormuş gibi değil, sohbet ediyormuş gibi konuşurlar. Gerek hiç kimsenin birbirini (olumlu ya da olumsuz yönde) eleştirmemesi, gerekse üyelerin, düşüncelerini özgürce ortaya koymaları, grup dinamiği açısından oldukça önemli niteliklerdir.

Bu yöntem, herhangi bir sorun ya da konunun açıklanabilmesi için doğrudan doğruya düzenlenebildiği gibi, gereksinim duyulması halinde bir başka toplantının (örneğin bir açık oturum, sempozyum ya da herhangi bir ders) tamamlayıcısı olarak da düzenlenebilir.

“Sessiz Toplantı”nın en önemli zaman dilimini, sessizlik dönemi oluşturur. Bu aşamada üyeler, ele alınan konu ya da sorun üzerinde dikkatlerini yoğunlaştırmak ve ilgili konu hakkında düşünsel irdelemelerde bulunmak durumundadır.

1. Sessiz Toplantının Düzenlenmesinde Amaçlar

Yapısı gereği karşılıklı tartışmayı içermeyen ve daha çok bir sohbet ortamını gerektiren bu toplantı biçiminin belirlenebilen belli başlı amaçları şöyle sıralanabilir:

- Grup içerisinde bireysel görüşlere yer vererek bir yandan toplantıda ele alınan konu üzerine düşünce ve duygularını açıklamaları için üyeleri teşvik etmek öte yandan bireysel görüşlerin gelişmesini sağlamak.
- Bireyin, düşüncelerini yaratıcı bir biçimde ifade edebilmesine olanak sağlamak.
- Kişisel duyguların dışavurumuna olanak sağlamak.
- Herhangi bir toplantıda (açık oturum, seminer vb.) yetersiz tartışmaların gelişmesi durumunda ya da bazı fikirlerin sabitleşerek sık sık tekrar edilmesi halinde ortamı daha verimli hale getirmek.
- Bir tartışmayı daha anlamlı hale getirmek için düşünme zamanı ayırmak.
- Henüz bir sonuca varmadan ve keskin tepkisel tutuma girmeden önce, toplantıya katılanlara daha geniş düşünme fırsatı vermek ve bu tür bir alışkanlığı kazandırmak.

- Sonuç olarak varılan görüşlerle daha önceki oturumlarda ortaya çıkan görüşlerin ilişkisini kurmak.
- Gruba daha sonra yardımcı olabilmesi için grup psikolojisi dalında uzman bir kişiye o grubu gözlemleyip dinlemesi, grubun genel tutumunu inceleyerek gereksinimlerini belirlemesi yönünde olanak sağlamak (Bergevin, 1971: 182-183).

2. Sessiz Toplantının Olumlu Yönleri

Bir konu hakkında etraflıca düşünmeyi öngören ve karşılaşılan farklı fikirlerin tartışılıp yorumlanmasını sağlamaya çalışan “sessiz toplantı” yöntemi, her şeyden önce sessizlik döneminin yaratıcı bir biçimde kullanılmasına ortam hazırlar. Birey, düşünce ve duygularını kendi gereksinimleri doğrultusunda ifade edebilme güvenliğini ve yetisini, bu tür bir toplantı aracılığıyla kazanır. Toplantıya katılan üyeler bir yandan yoğun düşünme alışkanlığı kazanırlarken öte yandan birbirlerine karşı dostça tutumlar geliştirebilme olanağını elde ederler. Bu yöntemin asıl önemli işlevi, kendine güven duyma ve görüşlerini özgürce anlatma ortamını yaratmasıdır (Bergevin, 1971: 184).

3. Sessiz Toplantının Zayıf Yönleri

Bireylerin uzun süre sessiz kalabilmesi, başarılması güç bir davranış biçimidir ve bu sessizlik süresince neler düşündüklerini kontrol etme olasılığı zayıftır. Öte yandan, toplantıyı yönetme ve üyelerin söz almalarını düzenleme konusunda başkanın görevlerinin son derece sınırlı tutulması, “sessiz toplantı” yöntemini, uygulanması ve kontrol edilmesi güç bir çalışma biçimine dönüştürebilir. Toplantıya katılan üyelerin birbirlerini önceden tanımaları hatta arkadaş olmaları, bu yöntemin en belirgin niteliğidir. Buna karşılık, henüz birbirlerini tanımayan üyelerin toplantıya katılmaları durumunda, iletişim sorunlarının ortaya çıkması söz konusu olabilir. Toplantı mekanının sessiz düşünmeye olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesinin her zaman mümkün olamaması, bu yöntemin diğer bir zayıf yönüdür (Bergevin, 1971: 185).

III. SESSİZ TOPLANTIYA KATILIM

“Sessiz toplantı”ya, belirlenen konu üzerine çalışmalar yapmış olan grup üyeleri ile toplantının yönetimini üstlenen başkan katılır. Gerek üyeler gerekse başkan, toplantının sağlıklı biçimde yapılabilmesi ve sürdürülebilmesi için bazı sorumlulukları üstlenmek ve bazı görevleri yerine getirmek durumundadırlar. Toplantının yapısal

niteliği, hem katılımcıların ve başkanın seçiminde hem de onların nasıl davranacakları konusunda belirleyici rol oynar. Buna göre üyeler, birbirleriyle çabuk kaynaşabilen; diğer bir deyişle, grup içerisinde birbirlerinin varlığından rahatsız olmayan bireylerden oluşur. Bir konu üzerinde yoğun olarak düşünebilme yetisine ve uzun süre sessiz kalma sabrına sahip olması, toplantıya katılan üyelerin var sayılan diğer nitelikleridir. Sayıları 5 ile 35 arasında değişir. Başkan ise toplantıyı açan ve kapatan kişidir. Kısa bir açış ya da kapanış konuşmasının dışında toplantıdaki durumu veya konumu, herhangi bir üyeden farksızdır. Yani, herhangi bir tartışma söz konusu olmadığı için toplantıyı yönetmez. Ancak toplantının zamanında başlayıp zamanında bitmesi açısından sorumluluk üstlenir. Eğer çok gerekirse toplantı başında ya da sonunda bu toplantı biçimi, niteliği ve önemi hakkında kısa bir açıklamada bulunabilir (Bergevin, 1971: 183-184).

1. Toplantıya Katılanların Sorumlulukları

Herhangi bir yönetime gereksinimin duyulmadığı “sessiz toplantı”da en büyük sorumluluk, öncelikle üyelerin kendilerine düşmektedir. Bununla birlikte, özellikle toplantının sağlıklı ve verimli bir biçimde yürütülebilmesi için başkanın da bazı yükümlülükleri yerine getirmesi gerekir. Buna göre, gerek başkanın gerekse üyelerin üstlenmek zorunda oldukları belli başlı sorumluluklar şu şekilde özetlenebilir:

A. Başkanın Sorumlulukları

Grup çalışmaları üzerine yapılan araştırmalar, başkan olarak görev alan bir kimsenin, grubun diğer üyelerinden çok farklı olmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Öte yandan başkanın iletişim kurma yetisinin gelişmiş olması gerekir. Yani sadece kendisinin üyelerle değil, üyelerin de kendisiyle iletişim kurma olanağına ve hakkına sahip olduğu bilincini taşımak durumundadır (Freedman ve arkadaşları, 1993: 516, 519). “Sessiz toplantı”da başkanın sorumlulukları, daha çok toplantı öncesi hazırlık aşamasında yoğunluk gösterir. Bu aşamada başkan, şu görevleri yerine getirir:

- Planlama komitesi ve görevli üyelerce belirlenmiş bulunan tartışma konusunun ne olduğunu, ifade ediliş biçimini açıklar ve bu konunun tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol eder.
- Toplantı için fiziksel olanakları araştırır, seçer ve mekanın düzenlenmesini sağlar.

- Nasıl çalıştığına ilişkin başka örnekleri de inceleyerek bu toplantının tekniğini tanımayla ve tanımlamaya çalışır.
- Katılımcılara, tartışma konusuna ilişkin yayınları tarayıp okumalarını ve konu hakkında önceden etrafıca düşünmelerini hatırlatır.

Başkanın toplantı sırasında yerine getirmekle yükümlü olduğu sorumlulukları ise şöyle sıralanabilir:

- “Sessiz toplantı” yönteminin amacına ulaşabilmesi ve işlevsel olabilmesi için katılanlara toplantının özellikleri hakkında gerekli açıklamalarda ve uyarılarda bulunur.
- Toplantının yapısına ve amacına uygun olarak yürütülebilmesi açısından sessizlik süresinin önemini belirtir ve bu sürenin verimli biçimde kullanılması gerektiğini vurgular.
- Konuyu bir yazı tahtasına ya da şövale üzerindeki bir kartona yazarak dikkatlerin sürekliliğini ve konudan uzaklaşmamasını sağlar.
- Toplantı için ayrılan süreyi ayarlar ve üyelere bildirir. Özellikle toplantının zamanında başlayıp zamanında bitmesine özen gösterir.
- Toplantı sırasında konuşmak zorunda değildir. Herhangi bir üye gibi gerek duyuyorsa tartışılan konuyla ilgili görüşlerini açıklar.
- Yapılan çalışma sonunda, eğer gerekiyorsa toplantının önemi hakkında tamamlayıcı kısa bir konuşma yapar (Bergevin, 1971: 187-188).

B. Üyelerin Sorumlulukları

Toplantıyı yöneten bir başkan olmadığı durumlarda tartışmaların sağlıklı biçimde yürütülebilmesi ve toplantı sırasında sert tartışmalara neden olabilecek bir ortamın doğmaması için özellikle duyarlı olmak zorunda olan üyeler, şu sorumlulukları üstlenirler:

- Başkan ya da üyeler tarafından önerilen yöntemler doğrultusunda ön hazırlık yaparak toplantıya katılırlar.
- “Sessiz toplantı”nın teknik özelliklerini ve sorunlarını anlamaya çalışırlar.
- Tartışılan konunun daha iyi anlaşılması için, başkalarına yararlı olabileceğine

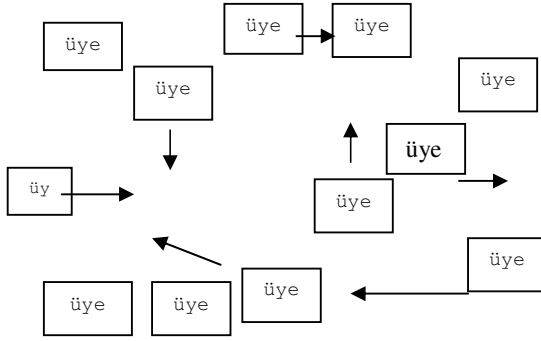
inandıkları ya da açıklama yapmayı istedikleri durumlarda söz alırlar.

- Uzun sessizlik süresini, yaratıcı düşünme alışkanlığını edinme fırsatı olarak değerlendirirler.
- Konu üzerine açıklama yaparlarken birbirlerinin görüşlerine katkıda bulunmak ya da karşı çıkmak gibi davranışlardan sakınırlar.
- Farklı kişilikte ya da görüşte olsalar bile karşılıklı iletişimleri, birbirlerinin varlığını kabul etme, karşılıklı yardımlaşma, arkadaş ilişkilerini koruma ve geliştirme temeline dayanır.
- Tartışılan konuya ilişkin görüşlerinde, gerek kendilerinin gerekse arkadaşlarının yanlışla payının olabileceğini her zaman göz önünde bulundururlar ve böylelikle karşılıklı olarak bir özgüven ortamı yaratırlar (Bergevin, 1971: 188).
- Grup içerisinde çoğunluğun paylaştığı bir görüşün (ya da görüşlerin) egemen görüş haline gelmesi ve farklı görüşlerin özgürce ifade edilmesine engel oluşturmaması durumunda her üyenin şu bilince varması gerekmektedir: Bu atmosfer içinde yaratıcı bir kişilik sergilemek ve sağlıklı tepkilerde bulunabilmek olanaksızlaşır.

IV. SESSİZ TOPLANTIDA GENEL İLETİŞİM BİÇİMİ

Üyeler düşünce ve duygularını, bir konferans verir gibi ya da özel bir konuşma yapıyormuş gibi ifade etmezler. Konunun ya da sorunun çözümünde yararlı gördükleri düşüncelerini, adeta bir sohbet ortamında herhangi bir konuşma yapıyormuşçasına açıklarlar. Bu açıklamalar, belli kişilere yönelik yanıtlar, karşı çıkışlar ya da desteklemeler biçiminde değil, daha çok tartışılan sorunun kendisi ile ilgili olarak yapılır. Zaten sözlü katılımlar oldukça az ve kısa olduğundan üyeler genellikle sessiz kalmakta, sorun üzerinde etrafıca düşünmektedirler. Başkanın katkısı ise herhangi bir üyeden farklı değildir. Bu nedenlerden dolayı toplantıya katılanların belli bir sıra düzenine göre oturmaları gerekmez. Oturma ve dolayısıyla iletişim biçimi, karmaşık bir düzen içerisinde gerçekleştirilir.

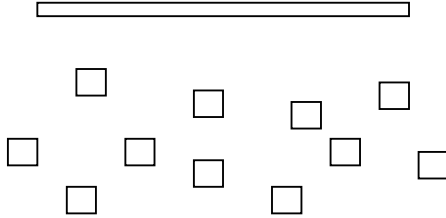
Aşağıda verilen örnek şema, “sessiz toplantı”ya katılanların oturma ve iletişim biçimini göstermektedir (Bergevin, 1971: 184):



Yukarıda verilen örnek şemada görüldüğü gibi üyelerin gerek yerleşme düzeni gerekse birbirleriyle olan iletişim biçimi, belli bir kalıp düzen sergilemez. Tersine, karmaşık bir oturma ve adeta sohbeti andıran bir söyleşi ortamıdır söz konusu olan.

V. TOPLANTI ORTAMININ FİZİKSEL NİTELİKLERİ

Grubun dikkatlerini konu üzerine yoğunlaştırmaları açısından masalar ya da sandalyeler, üyelerin yazı tahtasını görmelerini sağlayacak biçimde düzenlenir. Bu düzenlemede sohbet ortamına uygunluk da göz önünde tutulmalıdır. Bu bağlamda fiziksel ortam şu şekilde hazırlanabilir (Bergevin, 1971: 189):



Yukarıda verilen şemada gösterildiği gibi yerleşim düzeni, tek tek sandalyelerin dağılımı biçiminde olabileceği gibi, bir büyük masanın ortaya konulması ya da küçük masaların dağılımı biçiminde de sağlanabilir. Toplantı odası, grubun büyüklüğüne uygun olarak seçilmeli ve hazırlanmalıdır. Katılımcıların dikkatlerinin dağılmaması açısından ısınma ve aydınlanma sorunu bulunmamalı, özellikle de rahatsız edici herhangi bir gürültü ortamından uzak durulmalıdır.

VI. SESSİZ TOPLANTIDA DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

“Sessiz toplantı” yapıldıktan sonra üyelere, önceden hazırlanmış yazılı bir soru listesi verilir. Sorular, üzerinde tartışılan konu başta olmak üzere toplantının etkili bir biçimde yönetilip yönetilmediğine, başkanın tutumuna, üyelerin sessizlik süresini verimli kullanıp kullanmadıklarına, fiziksel ortamın uygunluğuna ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin değerlendirmenin yapılmasına olanak sağlayacak biçimde düzenlenir. Yanıtlar, “evet”, “hayır” ya da “kararsızım” biçimde olabilir. Eğer “hayır” ya da “kararsızım” seçenekleri çoğunlukta ise, hedefe ulaşılmamış demektir. Bu durumda başarısızlığın nedenleri kısaca tartışılarak ileride yapılacak toplantılar için sakınılması gereken tutum ve davranışlar belirlenir, önlem alınması için yapılan tüm öneriler derlenip değerlendirilir. Bu anket, toplantıya katılan tüm üyelere bir bakıma öz eleştiri yapma olanağı sağlar. Anketin içerdiği sorular şu şekilde sıralanabilir:

- Amaca/amaçlara ulaşıldı mı?
- Konu gruba uygun mu; grup üyelerinin ilgisini çekti mi?
- Konu ya da sorun, düşünme yoluyla çözümlenebilecek nitelikte miydi?
- Katılanlar, soruna açıklık getiren yeni fikirler edindiler mi?
- Ortaya kayda değer yararlı görüşler çıktı mı?
- Toplantı, seçilen konu için uygun muydu?
- Fiziksel ortam, bu toplantının niteliğine uygun biçimde hazırlanmış mıydı?
- Grup, sessizlik süresini, konu üzerine düşünme ve görüşlerini açıklama amacına uygun olarak kullanabiliyor muydu?
- Toplantıya katılanlar, düşünme ya da konuşma süresince kendilerini açık ve rahat hissettiler mi?
- Başkan bu toplantının teknik yapısını iyi bir biçimde açıkladı mı?
- Toplantı süresi iyi kullanılabildi mi; zamanında başlatılıp zamanında bitirildi mi?
- Başkan, bir tartışma yöneticisi gibi hareket etmekten sakınılabildi mi?

- Gelecekteki çalışmaları belirleyecek olan sorunlar/sorular ya da gereksinimler belirlenebildi mi?
- Gelecekteki çalışmalar için sorumluluk üstlenme bilinci ortaya çıktı mı?
- Yanıt “hayır” ise, etkili olabilecek diğer toplantı biçimleri hangileri olabilir? Neden? (Bergevin, 1971: 185-187).

Hangi tür konuların ya da sorunların “sessiz toplantı” yöntemiyle çözümlenebileceği konusunda eğitimcilere ya da gruplara yol gösterebilecek olan bu değerlendirme, toplantıya katılanların yeni önerileri doğrultusunda kuşkusuz daha da geliştirilip uygulanabilir.

SONUÇ

Bireyin, toplumun bir üyesi olarak yetişmesinde atacağı en önemli adımlardan biri, kendini gerçek anlamda tanıma ve ifade etme yetisini kazanabilmesidir. Bu, aynı zamanda toplum olabilmenin ve demokrasinin en çok gereksinim duyduğu bir olgudur. Böyle bir hedefe ulaşmak; öncelikle kendine ve karşısındakine güvenen, işbirliği içinde çalışma yapabilen bağımsız bireyin gelişmesi amacına yönelik bir eğitim ortamını gerektirir. “Sessiz Toplantı”nın böyle bir ortamı oluşturmada etkili yöntem olabileceği gözlemlenmektedir. Ancak ülkemizde bu yöntemin henüz eğitim ortamlarında kullanılıp kullanılmadığı konusunda herhangi bir bilgi edinilememiştir. Hatta başvurulacak kaynak kitaplarda bile bu yöntemle ilişkin yeterli bilgiye ulaşılamamıştır. Oysa eğitim kurumlarında kullanılması halinde bu tür bir toplantı, önemli ölçüde yarar sağlayabilir. Çünkü herkes kendini ifade etme ve bir konu üzerine görüşlerini açıklama gereksinimini hemen her yaşta duyar. Ama bunu gerçekleştirme yürekliliğini ve olanağını her zaman bulamayabilir. Aslında tüm bunlar aynı zamanda bir alışkanlık, bir eğitim sorunudur. Aile ortamında anne-baba-çocuk; okulda öğretmen-öğrenci; işyerinde tüm çalışanlar birbirlerini anlamada ve birbirleriyle sağlıklı iletişim kurmada az ya da çok, zaman zaman sorunlar yaşarlar. Öyle görünüyor ki “sessiz toplantı” gibi bir yöntem, hem bireyler arası iletişimde hem de herhangi bir konunun tartışılmasında güvenli bir ortamın yaratılmasına olanak sağlayabilecek yollardan biri olabilir. “Sessiz Toplantı”nın başkan gerektirmeme ve tamamen üyelerin özdenetimine bırakılma şeklindeki niteliği, her ne kadar araştırmacılar tarafından bu toplantının zayıf yönü olarak

gösterilse de karşılıklı iletişimde hoşgörülü davranma deneyimi açısından önemli bir olgu olarak görülebilir. Sağlıklı biçimde yürütülmesi açısından sakıncalar doğurup doğurmaması, elbette ki deneyimlerle çözümlenecek bir sorundur. Öte yandan bu toplantıya katılan her birey, kendisinin de karşısındaki arkadaşının da tartışılan konuyla ilgili “yanlış” düşünceler öne sürebileceğini önceden kabullendiği için herhangi bir tedirginliğe düşme sorunu da yaşamaz. Bu yöntemi diğer grup çalışmalarından ayıran niteliği, tartışılan soruna çözüm arayışının ana hedef olarak görülmeşiştir. Öte yandan büyük kitlelere ulaşmayı da hedeflemez. Belki de sessiz toplantının pek tanınmaması, bu niteliklerinden dolayıdır. Bununla birlikte “sessiz toplantı”, insanın bağımsız ya da başkalarıyla ortaklaşa çalışabilmesinde bir özgüven ve demokrasi ortamı yaratabileceği gibi, aile içinde, okullarda, resmi ya da özel tüm işyerlerinde başvurulabilecek önemli bir eğitim yöntemi olarak da değerlendirilebilir. Demokrasiye ve özgüven duygusuna sık sık gereksinim duyduğumuz ülkemizde “sessiz toplantı” gibi bir iletişim ve eğitim yöntemi, başvurulması durumunda kuşkusuz etkin bir rol oynayacaktır.

KAYNAKLAR

- ASLANGİL, Halit. (1966). Grupla Çalışma Teknikleri. H. Aytaç (Ed) *Hizmet İçi Eğitim ve Teknikleri*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları S.45. Ayyıldız Matbaası.
- BERGEVIN, Paul; D. Morris; R. M. Smith. (1971) *Halk Eğitimi Metotları*. (Çeviren: M. Pekgöz). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- BÜLBÜL, Sudi. (1987). Dünyada Ve Ülkemizde Yaygın Eğitim. *Yaygın Eğitim ve Sorunları XI. Eğitim Toplantısı serbest bildiri*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- FREEDMAN, J. L; D.O. SEARS; J.M. CARLSMITH. (1993). *Sosyal Psikoloji*. (Çeviren: A. Dönmez) Ankara: İmge Kitabevi.
- GERAY, Cevat. (1978). *Halk Eğitimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 73 A.Ü. Basımevi.
- KILIÇOĞLU, Safa ve Arkadaşları. *Meydan Larousse*. Cilt 17. İstanbul: Sabah Gazetesi Yayını.
- LİNDEMANN, C. Edward. (1971). *Halk Eğitiminin Anlamı*. (Çeviren: C. Şentürk) Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- SMITH, R. M., G. AKER and J. R. KIDD. (1970). *Handbook of Adult Education*. New York: The MacMillan Company.