

Eğitim Alanına Yeni Bir Soluk: Güçlü Yön Temelli Yaklaşım*

Emrullah YILMAZ¹, Burhan AKPINAR²

Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim alanında kullanılan yeni yaklaşımlardan biri olan Güçlü Yön Temelli Yaklaşımı farklı yönleriyle ortaya koymaktır. Çalışma derleme türünde bir çalışmadır. Güçlü Yön Temelli Yaklaşımın temel ilkesi, okula gelen her bireyin beraberinde belirli bir yetenekler grubunu da getirdiğidir. Bu yaklaşımda, öğrenciler belirli niteliklere sahip olmayan “yetersiz” bireyler olarak görülme yerine, belirli yeteneklere sahip ve bu yeteneklerinin farkına varıp onları geliştirerek üst düzeyde başarı gösterme potansiyeli barındıran bireyler olarak görülür. Pozitif Psikolojiden esinlenmiş olan Güçlü Yön Temelli Yaklaşımına göre öğrencilerin yetenek temaları belirlenir, sahip oldukları yetenek temalarını bilgi ve becerilerle geliştirerek güce dönüştürmelerinde kendilerine rehberlik edilir, kendi hayatlarında bu güçlü yönlerini kullandıkları alanlar onlarla beraber bulunur. Böylece öğrencilere bu niteliklerini eğitim başta olmak üzere hayatın her alanında uygulamaya koyma alışkanlığı kazandırılmaya çalışılır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Yeni Yaklaşım, Pozitif Psikoloji, Yetenek, Güç

Abstract

The aim of this study is to introduce Strengths-based Approach, which is one of the new approaches used in education with its different dimensions. The study is a review study. The basic principle of Strengths-based Approach is that every individual coming to school brings with him/her a group of talents. The individuals, according to this approach, are considered as the ones who have certain talents and have the potential to be successful by being aware of his/her talents and improving them. According to Strengths-based Approach, which was inspired by Positive Psychology, the talent themes of students are determined, they are guided in transforming their talents into strengths by improving their talents using knowledge and skills and the areas in their life where they make use of their unique strengths are spotted together. Thus, students are assisted in implementing their qualities in education and all areas of their lives.

Key Words: Education, New Approach, Positive Psychology, Talent, Strength

GİRİŞ

Eğitimin en temel amacı, genel bir ifadeyle bu sürece katılanları arzu edilen yöne doğru geliştirmek ve değiştirmektir (Ertürk, 1975). Bugüne kadar, bu temel amacın nasıl gerçekleştirileceği konusunda farklı yaklaşımlar ve eğitim programları denenmiştir. Bu denemelerden birçok model ve strateji geliştirilmiştir. Bu konuda azımsanmayacak yol kat edilmiş olsa da, gelinen nokta ile yetinmek eşyanın tabiatına aykırıdır. Bu aykırılık, çağa damgasını vurmuş olan değişim olgusu göz önüne alındığında, daha iyi anlaşılır. Nitekim insanların hayatta sahip olması gereken nitelikler değiştikçe ve çeşitlendikçe eğitimde de yeni arayışlar ve gelişmeler yaşanmaktadır (Kayaduman, Sırakaya ve Seferoğlu, 2011).

Eğitimde yeni arayışlar konusunda dünyada baş döndürücü gelişmeler yaşanmaktadır. Konu sektör bazında ele alındığında, yeni arayışlarda ivme konusunda eğitimin, ekonominin başat sektörlerinden geri kalmadığı veya en azından geri kalmamaya çabaladığı söylenebilir. Konu Türkiye bağlamında ele alındığında, iki asırlık tarihi süreçte eğitimde daha iyiyi yakalayabilmek için çok çeşitli yaklaşımların denenmiş olduğu görülmektedir. O kadar ki, çağdaş dünyadan eğitim modelleri ithal edip deneme konusunda (Akpınar, 2010), Türk Eğitim Tarihi, dünya eğitim modellerinin çöplüğü olarak nitelendirilebilir. Bu denemelerden görece başarılı sonuçlar alınmış olsa da, bu uğurda harcanan para, emek ve çabalar göz önüne alındığında, mevcut durumun memnun edici

* Bu çalışma, “Güçlü Yön Temelli Yaklaşımın Yükseköğretimde İngilizce Dersinde Devam, Akademik Başarı ve Motivasyon Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Öğr. Gör. Dr., Bartın Üniversitesi, Yabancı Diller Bölümü, emrullahyilmaz@bartin.edu.tr

² Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, bakpinar@firat.edu.tr

olmaktan uzak olduğu ve değişim arayışlarının devam ettiği söylenebilir. Nitekim Türk Eğitim Sisteminde (TES) çok sık model ve anlayış değişimi, bu arayışın devamı olarak görülebilir. Kaldı ki son yıllarda milli bütçeden en fazla payın eğitime ayrıldığı; gerek devlet ve gerekse ailelerin kalkınma yolunda eğitime büyük umutlar bağladığı göz önüne alındığında, eğitimde geline nokta veya uygulanan model, memnun edici olmaktan uzaktır. Dolayısıyla değişim kaçınılmazdır. Hatta değişim, TES'in bir gerçekliği gibi görünmektedir. Bu noktada adeta havada uçan eğitim yaklaşımlarından hangisi veya hangilerinin denenmesi gerektiği bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Sorunun aşılmasında, alternatif eğitim yaklaşımlarının analiz edilmesi yarar sağlayabilir. Bu bağlamda, Güçlü Yön Temelli Yaklaşım (GYTY), analiz edilmesi gereken yaklaşımlardan birisi olarak nitelenebilir.

Bu çalışmada ele alınan GYTY'yi analize değer kılan, Türkiye'de ve birçok ülkede uzun yıllardır eğitimde uygulanan yaklaşımların "Yetersizliği Giderme Eğitim Modeli (Deficit Remediation Educational Model) (Anderson, 2004; Clifton, Anderson ve Schreiner, 2006; Schreiner ve Anderson, 2005) olarak nitelendirilmesidir. Bunun anlamı, bugüne kadar hep bardağın boş tarafına odaklanıldığı için eğitimde istenen sonuca ulaşılamamış olabilir. Yetersizliği Giderme Eğitim Modeline göre öğrencilerin sahip olmaları gereken nitelikler başkaları tarafından, çoğunlukla da siyasi otorite tarafından belirlenir. Öğrenciler bu belirlenen hedefler açısından değerlendirildiğinde yetersizdirler ve öğrencilerin belirli bir zaman dilimi içinde bu yetersizliklerini gidermeleri gerekmektedir.

Eğitim sürecine dahil olan bireylerin belirli açılardan eksik ya da yetersiz görülmesi yaklaşımı, eğitim yaklaşımları, modelleri ve metotlarının zaman içinde değişmesine rağmen sabit kalmıştır. Günümüzde dünyada ve ülkemizde hakim olan yaklaşım, yetersizliğe dayalı yaklaşımdır. Bireylere bu açıdan bakan eğitim yaklaşımlarının aynı yolu izledikleri ve benzer sonuçlar elde ettiklerini iddia etmek doğru olmaz. Çünkü her ne kadar öğrenciye bakış açıları benzerlik gösterse de esinlendikleri eğitim felsefeleri, benimsedikleri öğrenme ve öğretme yaklaşımları, yöntemleri ve teknikleri farklılık arz etmektedir. Ancak, bu yaklaşımlar bazı açılardan farklılık gösterebilir de en azından çıkış noktaları itibariyle benzerlik göstermektedirler. Bunun doğal bir sonucu olarak da bu yaklaşımların ürünü olan eğitim çıktılarının birbirlerinden oldukça farklı olması beklenemez. GYTY bu açıdan bakıldığında diğer eğitim yaklaşımlarından farklı bir bakış açısı ortaya koyan bir hareket olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşım, kendisine iki asırdır yol arayan TES için alternatif yollar sunabilir. TES'in adeta değişim yorgunu olduğu göz önüne alındığında, GYTY gibi alternatif yeni bakış açılarının ele alınıp, analiz edilmesi daha da önem kazanmaktadır (Bağcı, 2003).

GYTY ile ilgili literatür ve uygulamaya dayalı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Görece yeni bir yaklaşım olmasından dolayı bu durum normal karşılanabilir. Bu yaklaşım Amerika'nın California eyaletindeki Azusa Pasifik Üniversitesinde yoğun olarak çalışılmış ve bu yaklaşımı araştırmak için üniversite içinde ayrı bir birim kurulmuştur. Bugün itibariyle bu yaklaşım ile ilgili çalışmalar Amerika ile sınırlı görünmektedir. Bu nedenle ülkemizde eğitimciler bu yaklaşım ile ilgili bilgiye sahip değildirler. Bu çalışmanın amacı, ülkemizdeki eğitimcilerin teorik düzeyde de olsa bu yaklaşımla tanışmalarını ve bu yaklaşımın farklı boyutlarını ve ülkemizde eğitimde uygulanabilirliğini tartışmalarını sağlamaktır.

Güçlü Yön Temelli Yaklaşımın Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Güçlü Yön Temelli Yaklaşımın kurucuları olarak, Amerika'da her ikisi de psikoloji alanında tanınmış profesörlerden olan Donald O. Clifton (1924-2003) ve Edward Chip Anderson (1942-2005) sayılabilir. Clifton, GYTY'nin teorik altyapısını kuran isim, Anderson ise özellikle yükseköğretimde bu yaklaşımı uygulayan isim olarak anılabilir. GYTY'yi ortaya çıkaran hareket, Güçler Hareketi veya Güçler Psikolojisi diye anılmış ve Clifton bu alandaki

katkılarından dolayı Amerikan Psikoloji Derneği (APA) tarafından “güçler psikolojisinin babası”, Anderson ise “yükseköğretimde güçler hareketinin babası” olarak nitelendirilmiştir (www.apu.edu/strengthsacademy/movement/history). Clifton ve Anderson ilk defa 1978 yılında bir konferansta tanışmış ve Anderson, bu konferanstan “hayatımı değiştiren konferans” (Clifton ve ark., 2006, s. xiii) olarak bahsetmiştir. Bu konferansta Clifton’ın kişisel güçler ile ilgili sunumunun özellikle de “mükemmel ulaşmak için mükemmeli incelemelisiniz” (Clifton ve ark., 2006, s. xv) cümlesinin ardından Anderson’ın eğitim anlayışı, yetersizliğe dayalı eğitim anlayışından güçlü yönleri temel alan eğitim anlayışına doğru radikal bir değişim göstermiştir.

GYTY’nin çıkış noktası Clifton’ın “İnsanlar hakkında neyin doğru olduğunu araştırsak ne olur?” (Hodges, 2009, s. 172) sorusu olmuştur. Bu soru özellikle Batı dünyasında çok büyük bir fiziki ve psikolojik yıkıma neden olan II. Dünya Savaşından sonra klinik psikoloji başta olmak üzere, psikolojinin ağırlıklı olarak insanların ruhsal rahatsızlıklarına odaklanmasına bir tepki olarak ortaya çıkmış ve bu yeni hareketin temellerini atmıştır. Aslında, insanların olumlu ve güçlü yönlerini ortaya çıkarmayı ve geliştirmeyi savunan bu eğilim, psikoloji bilimi için yabancı bir eğilim değildi. II. Dünya Savaşı öncesinde de başta Dewey olmak üzere çok sayıda eğitimci, eğitimin görevinin öğrencilerin kişisel yeteneklerini ve potansiyellerini ortaya çıkararak onlardan yararlanmak olduğunu savunmuşlardır (Lopez ve Louis, 2009). Ancak psikologlar II. Dünya Savaşını izleyen yıllarda devletlerin, vatandaşlarının psikolojik durumlarını düzeltmek için verdiği maddi ve manevi destekten yararlanmak için ağırlıklı olarak hastalıklara yönelmişlerdir (Gable ve Haidt, 2005; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). İlgili literatür incelendiğinde, psikolojinin hastalıklara yönelmesine tepki olarak, Martin E. P. Seligman’ın öncülüğünü yaptığı ve kökleri önde gelen hümanist psikologlardan olan Maslow’a kadar uzanan Pozitif Psikoloji (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) hareketinin ortaya çıktığı belirtilmektedir. Clifton, hem pozitif psikoloji hareketi içinde yer almış ve “pozitif psikolojinin dedesi” (<http://www.apu.edu/strengthsacademy/movement/history>) unvanını almış hem de GYTY’nin ana teorisyeni olmuştur. Bu açıdan bakıldığında GYTY’nin pozitif psikoloji hareketinden esinlendiği söylenebilir.

Pozitif Psikoloji

Pozitif Psikoloji kavramı ilk olarak 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneğinin bir toplantısında *öğrenilmiş çaresizlik* teorisinin sahibi Dr. Martin E. P. Seligman tarafından dillendirilmiştir. Bu kavram, aslında daha öncelerden başlayan, iyiyi arama, iyi örnekleri inceleme çabalarını bir çatı altında toplamış ve bu çalışmalara bilimsel bir kimlik kazandırmıştır. “Bu kavramı 1954 yılında yazmış olduğu *Motivasyon ve Kişilik* adlı kitabında ilk kullanan ünlü hümanist psikologlardan Abraham Maslow olmuştur” (Froh, 2004, s. 19). Maslow kitabında psikolojinin çoğunlukla olumsuz durumlara yoğunlaşmasından şikayet ederek “psikoloji bilimi olumlu yönlerden ziyade olumsuz yönler konusunda başarılı olmuştur... Psikoloji gönüllü olarak kendisini gerçek görev alanının yarısıyla sınırlandırmış görünüyor, daha karanlık, daha kötü yarısıyla” (Maslow, 1954, s. 354’den akt., Froh, 2004, s. 19) ifadelerini kullanmıştır. Bu ifadelerle dayanarak pozitif psikoloji hareketinin, 1998’de başlamış olan bir hareket değil, kökleri daha eskilere uzanan bir hareket olduğu söylenebilir.

Psikoloji biliminin hastalıklarla anılmasından memnun olmayan çok sayıda psikolog insanların sürekli gelişim ve ilerleme konusunda doğuştan gelen bir eğilimlerinin olduğunu ve bu nedenle psikolojinin ilgi alanlarının sevgi, cesaret ve mutluluk gibi olumlu olguları da kapsamı gerektiğini savunmuşlardır (Froh, 2004). Gable ve Haidt’e (2005) göre, pozitif psikoloji hareketi, hastalıklar lehine olan dengesizliğin görülmesi ve göz ardı edilen alanlarda yani insanların olumlu duyguları konusunda araştırmayı teşvik etme isteği sonucunda ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji, olumlu duygular, güçler, iyimserlik, umut,

mutluluk, öz-yeterlik, öz-saygı, hür irade, şefkat, kadirşinaslık, sevgi, empati, fedakarlık, maneviyat, mizah gibi geniş bir yelpazedeki konuları ele alır.

Bir tanım yapmak gerekirse, pozitif psikoloji, “olumlu yaşantılar ve olumlu bireysel nitelikler ve bunların geliştirilmesini kolaylaştıran kurumların bilimsel olarak incelenmesidir” (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005, s. 630). Pozitif psikolojinin amacı, hayatı yaşanılır kılan, bireylerin ve toplumların gelişimini sağlayan insan güçlerini ve faydalı niteliklerini belirlemek ve geliştirmektir (Froh, 2004). Pozitif psikoloji, insanların sahip olduğu olumlu nitelikleri ve güçlü yönleri bulma ve geliştirme misyonuna ek olarak, özellikle psikolojinin ruhsal hastalıkları tedavi etmek için yoğun olarak uğraştığı dönemlerde bu hastalıkların önlenmesi konusunda da olumlu katkılarda bulunmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda bireylerle psikolojik rahatsızlıklar arasında tampon görevi gören sabır, cesaret, iyimserlik, inanç, iş etiği gibi olumlu özelliklerin ve güçlü yönlerin olduğu sonucuna varılmıştır (Seligman, 2002). Bu düşünceden hareketle, aralarında Donald O. Clifton’ın da olduğu çok sayıda psikolog, psikolojinin öncelikli olarak eğilmesi gereken konunun bu olumlu insan niteliklerini belirlemek ve geliştirmek olması gerektiği fikri etrafında birleşmişlerdir. Pozitif psikolojinin ruhsal hastalıkları önleme konusundaki duruşunu Seligman (2002, s. 5), “riskli grupta yer alan insanlardaki güçlü yönleri belirleyerek, artırarak ve onlar üzerinde yoğunlaşarak etkili bir önleme yapabiliriz” sözleriyle ifade etmiştir. Bu hareket daha sonra, insanların güçlü yönleri üzerinde yoğun araştırma faaliyetleri yürütme, bu güçlü yönleri güvenli ve geçerli kabul edilebilecek yöntemlerle ölçme, bu güçlerin nasıl geliştiği konusunda araştırma ve deneyler yapma ve son olarak bireylerde bu güçlü yönleri oluşturmak için programlar geliştirme ve test etme (Seligman, 2002) konuları üzerinde yoğunlaşmak suretiyle GYTY’nin temellerini hazırlamıştır. GYTY’nin hümanistik psikoloji ve pozitif psikolojiden gelen kökleri böyle bir süreç sonunda şekillenerek GYTY’yi ortaya çıkarmıştır.

Güçlü Yön Temelli Yaklaşımın Temel Özellikleri

GYTY, özellikle öğrenciye bakış açısı itibariyle ciddi bir paradigma değişikliğini ifade etmektedir. GYTY, öğrenenlerin yetersizliklerine değil, güçlü yönlerine odaklanır. Dünyanın birçok ülkesinde farklı mesleklerden iki milyondan fazla insanla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler ışığında Clifton ve Harter (2003), yüksek düzeyde başarı gösterenlerin üç ortak özelliğini keşfetmişlerdir. Bu insanlar a) vakitlerinin çoğunu güçlü oldukları alanlara harcarlar, b) zayıf yönleriyle uğraşırken güçlü yönlerini de geliştirmeye ve uygulamaya çalışırlar ve c) aslında diğer insanlardan daha fazla yeteneğe sahip değildirlen ancak diğerlerine oranla yeteneklerini daha fazla geliştirmiş ve yeni durumlara uygulamayı öğrenmişlerdir. Bu üçüncü özellikleri itibarıyla, bu öğrencilerin, “ihtiyaçtan doğan bilgiyi üretmek için bir strateji planlama, problem çözme basamaklarının ve stratejilerinin farkında olma, bireyin kendi düşünme üretkenliğini yansıtmaya ve değerlendirme yeteneği” (Semerci ve Elaldı, 2011, s. 38) şeklinde tanımlanan üstbilgi yetisine de sahip oldukları söylenebilir. Öğrencilerin zayıf yönlerini dikkate almayı eleştiren bir görüşe göre “öğrencilerin yetersizliklerine ve ihtiyaçlarına odaklanmak orada olmayan öğrencilere odaklanmaktır. Hâlbuki GYTY ile gelecekte kullanabileceği yeteneklerini sınıf ortamına getirmiş, orada olan öğrencilerle çalışılır” (Schreiner ve Anderson, 2005, s. 22). GYTY, öğrenenlerin öğrenme ortamına girdiklerinde belirli yetenek ve becerilerle donanmış olduklarını (Schreiner ve Anderson, 2005) ve bu yetenek ve becerileri bilinçli bir şekilde belirlenip işlenebilirse üst düzeyde başarı gösterebilecek potansiyele sahip olduklarını kabul etmektedir. Linley’in (2009, s. 957) şu benzetimi iki yaklaşımın farkını daha da somut bir hale getirmek için yararlı olabilir: “Güçlü yön perspektifi insanları +3’ten +8’e çıkarmakla, yani doğru olanın üzerine koymakla; buna karşın geleneksel yetersizliğe dayalı model ise, insanları -8’ den -3’e çıkarmakla, yani yanlış olanı düzeltmekle ilgilenir denilebilir” .

GYTY'nin esasları, eğitim, psikoloji, sosyal çalışmalar ve örgütsel teori ve davranış gibi farklı alanlardaki araştırmalardan ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın temel varsayımı, bütün öğrencilerde bir potansiyel olduğu ve eğitimcilerin öğrencilerin bu potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olacak öğrenme yaşantılarını başarılı bir şekilde tasarlayıp uyguladıklarıdır. Nitekim bireylerin doğuştan öğrenme potansiyeline sahip oldukları, eğitimin bu potansiyele odaklanması gerektiği görüşü (Clifton ve ark., 2006; Schreiner ve Anderson, 2005) geniş kabul görmektedir. "Güçlü yönler dayalı modeller, birincil hedef olarak, öğrencileri özgüven sahibi, yeterli, çalışmalarında bir amacı olan öğrencilere dönüştürme olan, öğrenci merkezli bir eğitim şeklini benimser" (Lopez ve Louis, 2009, s. 2). Anderson'a (2004), göre GYTY, değerlendirme, öğretim ve öğrencilere yeteneklerini öğrenmede yardımcı olacak öğrenme etkinlikleri tasarlama ve sonrasında öğrenme, entelektüel gelişim, kişisel mükemmeliyet düzeyine kadar ulaşan akademik başarı sürecinde bu yeteneklere dayalı güçler geliştirme ve uygulama sürecini kapsar. Lopez ve Louis (2009, s. 2), her ne kadar geçmişteki ilke ve uygulamalara dayansa da, GYTY'nin esas aldığı beş modern eğitim ilkesini şu şekilde sıralar;

1. Güçlü yönler, başarı ve olumlu sonuçların belirteçlerinin ölçülmesi.
2. Öğretmenin metotlarının öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre uyarlanması gerektiren bireyselleştirme.
3. Kişisel güçlü yönleri doğrulayabilecek ve teşvik edecek arkadaşlar, aile ve meslek elemanları ile iletişim içinde bulunma.
4. Güçlü yönlerin sınıf içi ve dışında kasıtlı olarak uygulanması.
5. Bir öğretim dönemi, akademik yıl veya staj gibi zaman dilimlerinde özgün tecrübeler ya da yoğun pratikle güçlü yönlerin kasten geliştirilmesidir.

GYTY, yalnızca öğrencilerin sahip oldukları yetenekler ve güçlü yönlerine değil, eğitimcilerin de güçlü yönlerine odaklanır (Lopez ve Louis, 2009, s. 1). Anderson (2004), bu gerçeğe şu şekilde işaret etmiştir "güçlü yön temelli eğitim, özünde eğitimcilerin, öğrencilerin öğrenmesinde yaptıkları gibi kendi yeteneklerini keşfetme ve güçlü yönlerini geliştirme ve uygulama ile kişisel mükemmeliyet düzeyine ulaşmaya kadar akademik görevlerini tamamlamayı kapsar". GYTY'yi yeterince bilmeyen ve kendi güçlü yönlerinin farkında olmayan bir eğitimcinin, öğrencilerin güçlü yönlerini anlaması ve onlara uygun öğretim planı tasarlamasını beklemek uygun olmaz. Eğitimcilerin kişisel güçlü yönlerini öğrenmesi, kasıtlı olarak uygulaması ve geliştirmesi, meslektaşlarının bu konuda onlara verecekleri destekle daha kolay ve hızlı olacaktır. Bu nedenle, GYTY'yi benimseyen eğitimcilerin sayısı ne kadar fazla olursa öğrenciler ve eğitimciler için güçlü yönlerini belirleme ve geliştirme süreci o kadar verimli olacaktır.

GYTY'nin uygulanabilmesi için öncelikle öğrenenlerin sahip oldukları yetenekler saptanmalıdır. İlgili literatür incelendiğinde, olumlu kişisel nitelikleri belirlemek için kullanılabilecek birkaç ölçek olsa da, Donald O. Clifton tarafından geliştirilen ve Gallup Örgütü tarafından yayımlanan güç bulucu *StrengthsFinder™* (Gallup, 1998) testi, yeteneklerin belirlenmesi için en sık kullanılan yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Lopez ve Louis, 2009). Bu ölçek, hayatı sağlıklı ve başarılı olarak sürdürme perspektifine sahip bir psikoloji yaklaşımını da kapsayan bir çerçeve veya paradigma olan genel pozitif psikoloji modeli üzerine kurulmuştur. Güç bulucu ölçeği 177 maddeden oluşan web tabanlı bir değerlendirme anketidir ve her bir satırın her iki ucunda bulunan iki ayrı ifadeyi benimseme derecesine göre o ifadeye yakın olan kutucuklar işaretlenir. Bu şekilde doldurulan anketleri kullanan yöntem iki alternatifli zorunlu tercih (two-alternative forced choice) yöntemi adı verilir. Bu yöntem, psikofiziğin kurucusu Gustav Theodor Fechner (1801-1887) tarafından geliştirilmiştir. Bu anketin doldurulması sonucunda kullanıcılar, otuz dört yetenek temasından en baskın olan ilk beşi olan imza temaları (signature themes) (Clifton ve ark., 2006; Rath, 2007) öğrenmekte ve özel şifreleri ile erişebildikleri, kendilerine ait olan internet sayfasında bu bilgilerini muhafaza edebilmektedirler. Bugüne kadar dünyada sekiz milyonu aşkın insan Güç Bulucu testinden geçmiştir. Bu yöntem, Amerika Birleşik Devletleri ve

Kanada başta olmak üzere (Lopez ve Louis, 2009), 600'den fazla üniversitede kullanılmaktadır. Bu yöntem, endüstri ve iş dünyasında da yoğun biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Yöntemle işverenler, çalışanlarının güçlü yönlerini saptamak ve geliştirmek suretiyle onlardan daha fazla verim almayı ve onların motivasyonlarını artırmayı hedeflemişlerdir.

Bireylerin zayıf yönlerine değil de güçlü yönlerine odaklanmanın eğitim açısından olumlu sonuçları vardır. Öncelikle, öğrenciler kendi yetenekleri ve güçlü yönlerinin olduğunu ve bu niteliklerinin eğitimlerinde dikkate alındığını bildiklerinde özgüvenleri artacaktır. Özgüven ise akademik başarı üzerinde olumlu etkisi olan faktörlerden biridir (Gardner, Tremblay ve Masgoret, 1997). Baumgardner'ın (1990'dan akt., Schreiner ve Anderson, 2005, s. 23) araştırmaları "kişinin kendisini bilmesinin bir kontrol hissine ve psikolojik sağlık için gerekli olan olumlu duygulara yol açtığını göstermiştir". Buna ek olarak, Gallup tarafından yapılan araştırmalar, yetersizliklerine veya zayıf yönlerine odaklanan bireylerin en iyi olasılıkla, vasat bir performans göstermelerine karşın, yeteneklerine öncelik veren ve yeteneklerini geliştiren bireylerin nispeten daha iyi hatta mükemmellik düzeyinde performans gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır (Schreiner ve Anderson, 2005). Eğitim ortamına girdiklerinde eğitim sürecine tamamen sıfırdan değil de sahip oldukları güçlü yönler sayesinde daha ileri bir aşamadan başlayabileceklerini, yani "kovalarının tamamen boş olmadığını" (Rath ve Clifton, 2007) ve eğitim sürecini nispeten daha kolay yürütebileceklerini bilmeleri öğrencileri motive edecektir. Güdülenmiş öğrenciler de başarıya daha kolay ulaşacaklardır (Açıkgöz, 2003; Csizer ve Dörnyei, 2005; Taşpınar, 2004). Öğrenciler kendilerini eğitim sürecinde daha ileriye taşıyacak yeteneklere sahip olduklarını bildiklerinde olumlu sonuçlar elde etmek için hedefe daha kolay kilitlenecekler ve sürecin gereklerini daha istekli olarak yerine getireceklerdir. Bu tutum ve davranışları, onların başarı olasılığını artıracak ve elde edilen başarı yeni başarılarla ulaşmayı kolaylaştırıcı bir faktör olacaktır. Weick ve arkadaşlarına (1989: 354'den akt., Schreiner ve Anderson, 2005, s. 22) göre, "güçlü yön perspektifi bir görme stratejisi, kendinde mevcut olanı keşfetme ve kullanmayı öğrenme yoludur. İnsanlara seçtikleri yolda ilerlemeleri için ihtiyaç duyduklarının çoğuna zaten sahip olduklarını anlamalarında yardımcı olur". Öğrenciler güçlü yönlerinin farkında olduklarında hedef belirleme, yüksek düzeyde başarı gösterme, olumlu tercihler yapma ve verilen görevleri yapma konusunda motive olacaklardır (Schreiner ve Anderson, 2005).

Güç (Strength) ve Yetenek (Talent) Kavramları

GYTY'de en önemli ve öncelikli kavram *güç* (strength) kavramıdır. Güç, verilen bir etkinlikte tutarlı, mükemmel yakın performans göstermektir" (Clifton ve ark., 2006, s. 4). Diğer bir ifadeyle güçler, bir insanın bir şeyi çok iyi yapmasını sağlayan kişisel niteliklerdir (Clifton ve Anderson, 2002, s. 6). Güç, yetenekle (talent) başlar. Yetenek ise "doğal olarak yinelenen ve verimli bir şekilde uygulanabilen bir düşünce, duygu veya davranış kalıbıdır" (Clifton ve ark., 2006, s. 2). Yetenekler doğada kaba halde bulunan, işlenmemiş elmaslar gibidir. Buna karşın güçler ise, özenle kesilip parlatılmış elmaslara benzetilebilir (Clifton ve ark., 2006). Elmasların doğada ham halde buldukları gibi yetenekler de insanlarda doğuştan bulunur. Yine, elmaslar özel aletlerle kesilip parlatılır, yetenekler de *bilgi* ve *becerilerle* işlenerek güç haline gelir. Yeteneklerin aksine, bilgi ve beceri doğuştan var olan değil, sonradan edinilen niteliklerdir. Genel olarak bilgi, öğrenilmiş olan olgu ve derslerden oluşmaktadır, beceri ise bir aktivitenin belirli aşamalarını icra edebilmek için gerekli olan temel yetenektir (ability) (Clifton ve ark., 2006). Konu eğitim bağlamında ele alındığında, Kutlu, Doğan ve Karakaya'ya (2008, s. 6) göre, "bilgi, ders içeriğinin anımsanması; beceri ise anımsanan bu bilgilerin kullanılmasıdır". Clifton, Anderson ve Schreiner'in (2006), becerinin tanımında kullanılan yetenek ifadesi, yukarıda bahsedilen, doğuştan getirilen ve gücün

temelini oluşturan yeteneklere değil, öğrenme sonucu herhangi bir işi yapabiliyor olma durumuna işaret eder ve bu nedenle her iki kavramın yanına İngilizce çevirileri eklenerek bu iki kavramın birbirinden ayrılması amaçlanmıştır. Böylece, GYTY'nin en önemli esasları yeteneklerin veya yetenek temalarının belirlenmesi, bunların bilgi ve becerilerle işlenerek güce dönüştürülmesi ve bu güçlü yönlerin akademik hayatta ve hayatın diğer alanlarında bilinçli olarak kullanılmasıdır. Bu süreçten geçen bir birey, GYTY'den maksimum düzeyde faydalanmıştır denilebilir. GYTY için iki önemli kavram olan güç ve yetenek kavramları aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Güç Kavramı

GYTY için en önemli öge olan gücün temelini yetenek oluşturur. Yeteneklerin veya yetenek temalarının güce dönüştürülmesi süreci GYTY için son derece önemlidir. Ham yetenekler GYTY'nin doğrudan ilgi alanına girmez. Bu yetenekler güce dönüşme potansiyeli barındırdıkları için GYTY için önemlidirler. Bu yetenekler bilgi ve beceri ile işlendikten sonra güce dönüşürler.

Yeteneklerin güce dönüştürülmesi süreci analitik, iletişimci, uyumlu gibi en baskın beş yetenek temasının (imza temalar) öğrenilmesiyle başlar. İmza temaların içinde de bilgiye duyulan açlık, zorluklarla uğraşma ve yeni kişilerle tanışmadaki rahatlık gibi en önde gelen yeteneklerin öğrenilmesi diğer bir aşamadır. Yeteneklerin doğrulanması, üçüncü önemli adımı oluşturur. Ancak kişisel yetenekler ve güçler, insanlar için doğuştan hazır bulunan özellikler olduğundan veya bu yeteneklere alışılmış olduğundan, bu yetenekler konusunda farkındalığın artırılması kolay olmayabilir (Schreiner ve Anderson, 2005). Bu nedenle anne, baba, kardeş ve yakın arkadaş gibi söz konusu kişiyi yakından tanıyan insanların yardımına başvurulabilir. Bu kişiler Güç Bulucu ölçeği ile keşfedilen yeteneklerin yakından tanıdıkları kişide var olup olmadığı ve o kişinin bu yeteneklerini nerede, ne zaman ve nasıl kullandığı konusunda çok değerli bilgiler verebilir. Bir sonraki aşama, yeteneklerin benimsenmesi sürecidir. Yetenekleri benimsemenin yollarından biri, hayatta tecrübe edilen zorluklar ve başarıların yeniden değerlendirilmesidir. Sahip olunan yeteneklerin kişinin zorlukların üstesinden gelmesinde ne gibi faydalar sağladığı ya da başarılarında nasıl katkı sağladığı düşünüldüğünde, kişi bu yeteneğinin hayatta kendisine faydalı olduğunu düşünerek yeteneğini daha çabuk benimseyebilir. Bazıları için bu süreç zor olmayabilir ve birey yeteneğini kolayca benimseyebilir. Bir sonraki aşama güç geliştirme aşamasıdır. Bu süreçte bilgi ve beceriyle beraber eğitim de önemli bir rol oynamaktadır. Burada sürekli hatırlanması gereken birkaç nokta vardır. Öncelikle, güçler güvenin hakim olduğu bir ortamda geliştirilebilir. İkinci olarak, güç geliştirme süreci kasıtlı ve bilinçli bir süreçtir. Güçler kendiliğinden ortaya çıkmaz. Son olarak, yetenekler ne kadar çok durumda kullanılabilirse güçler o kadar iyi geliştirilebilir (Anderson, 2004). Diğer bir aşama da, kişisel yetenek keşfi ve güç geliştirme sürecinde yaşanan tecrübeleri tekrar gözden geçirmektir. Bu, gelişimi artıran bir etken olacaktır. Güç geliştirme sürecinde son adım ise güçlerin uygulanmasıdır. Gücün gerçekten var olabilmesi için fiili olarak kullanılması gerekir. Başarılı olmak ve mükemmeliyet düzeyine ulaşmak istenen alanlarda güçler aktif olarak uygulanmalıdır (Anderson, 2004). Güçleri kullanmak için onların tamamen şekillenmiş olması beklenmemelidir. Güçlerin tam şekillenmeden de uygulanması geliştirilmelerine katkıda bulunur.

Yetenek Kavramı

Yetenekler bilgiyi işleme, insanlarla etkileşimde bulunma, dünyayı algılama, doğuştan gelen rekabet etme dürtüsü, başkalarının ihtiyaçlarına hassasiyet gösterme ve sosyal ortamlarda rahat davranma gibi niteliklerdir (Anderson, 2004; Schreiner ve Anderson, 2005). Kutlu, Doğan ve Karakaya'ya (2008, s. 6) göre, yetenek, aynı anda birden çok bilgi ve

becerinin birlikte kullanılmasını gerektiren ve bunlardan daha karmaşık bir davranıştır. İnsanlarda çok sayıda yetenek bulunabilir. Kişinin sahip olduğu yetenekler grubu o kişiyi diğer insanlardan ayıran önemli özelliklerden biridir. Sahip oldukları yeteneklerin bireylere farklı katkıları vardır. Öncelikle, sahip olunan yeteneklerle başarı arasında bağlantı vardır. Yeteneklerinin farkında olan bir kişi, başarıyı yakalamak için hangi yeteneğini nasıl kullanacağını bilir. Yetenekler hayatta sadece bir kez kullanılan nitelikler değildir. Onlara sıklıkla ihtiyaç duyulur. Bir şey her iyi yapıldığında, yetenekler farklı kombinasyonlarda çalışır ve bireyin, o işi kendi tarzında yapmasına imkan sağlar (Clifton ve ark., 2006, s. 2). Bunun yanında, bir yetenek sadece bir işi başarmakta değil, birden fazla işi başarmakta da işe yarar. Son olarak yetenekler, bireyin mükemmellik düzeyinde başarı göstermesine yardımcı olur. Ancak bunun için yetenekleri bilinçli bir sürecin ardından güce dönüştürmek gereklidir. Clifton ve arkadaşları (2006) Gallup tarafından yapılan anket ve görüşmelerden edinilen veriler yardımıyla 400'ü aşkın yetenek türü belirlemiş ve uygulanabilirliği artırmak için bu 400 yetenek türünü birbirine benzer olanlarını gruplamak suretiyle 34 *yetenek temasına* (talent theme) indirgemıştır. GYTY'nin en önemli dayanak noktalarından birini oluşturan bu yetenek temaları aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Yetenek Temaları

Benzer noktaları olan yetenek türlerinin gruplandırılması sonucu oluşturulan 34 yetenek teması Clifton Güç Bulucu ölçeği yardımıyla ölçülmekte ve ölçeğin tamamlanmasının ardından en baskın olan *imza temalar* (signature themes) diye de adlandırılan ilk beş yetenek teması katılımcılara verilmektedir. Katılımcılar, farklı alanlarda tavsiyelerin de yer aldığı raporlarını aldıktan sonra bu yetenek temalarını güce dönüştürme sürecine başlamış olurlar. Bu yetenek temaları Rath tarafından (2007) aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

1. *Başaran (Achiever)*: Tahammülleri fazladır ve çok çalışırlar. Meşgul ve üretken olmaktan büyük haz alırlar.
2. *Gerçekleştiren (Activator)*: Düşünceleri eyleme dökerek bir şeylerin gerçekleşmesini sağlarlar. Genellikle sabırsızdırlar.
3. *Uyumlu (Adaptability)*: Olayların akışına uymayı tercih ederler. Olayları olduğu gibi kabul eden "anın insanı" olma ve geleceği, vakti geldiğinde düşünme eğilimindedirler.
4. *Analitik (Analytical)*: Nedenler ararlar. Bir olay üzerinde etkisi olan bütün faktörleri düşünme yeteneğine sahiptirler.
5. *Düzenleyen (Arranger)*: Organize ederler ama bu yeteneklerini tamamlayan esnekliğe de sahiptirler. Maksimum verimlilik için bütün bileşen ve parçaların nasıl düzenleneceğiyle uğraşmaktan hoşlanırlar.
6. *İnanç (Belief)*: Değişmeyen çekirdek değerlere sahiptirler. Bu değerleri arasından hayatları için belirlenmiş bir hedef çıkarırlar.
7. *Lider (Command)*: Varlıklarını hissettirirler. Bir durumun kontrolünü alır ve kararlar verebilirler.
8. *İletişimci (Communication)*: Düşüncelerini kelimelere dökmeyi genelde kolay bulurlar. İyi konuşmacı ve sunucudurlar.
9. *Rekabetçi (Competition)*: Kendi performanslarını diğerlerinin performansına göre değerlendirirler. Birinciliği elde etmek için çok çaba gösterir ve yarışmalardan keyif alırlar.
10. *Bağlantıcı (Connectedness)*: Her şeyin arasında bir bağ olduğu inancına sahiptirler. Neredeyse hiç tesadüf olmadığına ve hemen hemen her olayın bir nedeni olduğuna inanmaktadırlar.

11. *Tutarlı (Consistency)*: Başka insanlara hep aynı şekilde davranmak gerektiğinin farkındadırlar. Açık kurallar koymak ve bu kurallara bağlı kalmak suretiyle dünyadaki bütün insanlara tutarlı davranmaya çalışırlar.
12. *Durum Odaklı (Context)*: Geçmiş düşünmekten hoşlanırlar. Yaşadıkları anı, geçmişini araştırarak anlamlandırırırlar.
13. *Tedbirli (Deliberative)*: Karar verirken veya seçim yaparken çok özenli olmalarıyla bilinirler. Engelleri önceden görürler.
14. *Geliştirici (Developer)*: Başkalarındaki potansiyeli görür ve işlerler. Her bir küçük gelişmenin işaretlerini tanırırlar ve bu gelişmelerden memnuniyet duyarlar.
15. *Disiplin (Discipline)*: Rutini ve planı severler. Onların dünyalarını tanımlayan en iyi ifade kendi oluşturdukları düzendir.
16. *Empati (Empathy)*: Kendilerini başkalarının yerine koyarak onların duygularını anlayabilirler.
17. *Hedef (Focus)*: Kendilerine bir yol çizerler, o yolda ilerler ve yolda kalmak için gerekli olan düzeltmeleri yaparlar. Yapacaklarını öncelik sırasına koyarlar ve sonra harekete geçerler.
18. *Geleceği (Futuristic)*: Gelecekte ve gelecekte olabileceklerden esinlenirler. Gelecek hakkındaki vizyonları ile başkalarına esin kaynağı olabilirler.
19. *Uyumlu (Harmony)*: Görüş birliği ararlar. Çatışmayı sevmezler aksine uzlaşma noktaları ararlar.
20. *Fikir (Ideation)*: Fikirlerden etkilenirler. Görünüşte ilgisiz olan olgular arasında bağlantılar bulabilirler.
21. *Kucaklayıcı (Includer)*: Başkalarının varlığına olumlu bakarlar. Kendilerini dışlanmış hissedenlerin farkındadırlar ve onları bu durumdan çıkarmak için çaba harcarlar.
22. *Bireyci (Individualization)*: Bireylere özgü nitelikler ilgilerini çeker. Farklı olan insanların birlikte verimli bir şekilde nasıl çalışabileceklerini çözüme özel yetenek sahibidirler.
23. *Alıcı (Input)*: Daha fazla bilmeyi isterler. Sıklıkla her tür bilgiyi toplar ve arşivlerler.
24. *Düşünür (Intellection)*: Entelektüel etkinlikleriyle bilinirler. İçedönüktürler ve entelektüel tartışmalardan zevk alırlar.
25. *Öğrenici (Learner)*: Öğrenmeye büyük bir istek duyarlar ve sürekli gelişmek isterler. Onları özellikle öğrenmenin sonucundan ziyade süreci heyecanlandırır.
26. *Yukarı Taşıyan (Maximizer)*: Kişisel ve grup olarak en iyiye ulaşmak için güçlü yönleri odaklanırlar. Özel yetenek ürünü olan bir şeyi mükemmel dönüştürme arayışı içindedirler.
27. *Olumlu (Positivity)*: Bulaşıcı olan bir hevesleri vardır. Eğlencelidirler ve yapacakları şey hakkında diğerlerini heyecanlandırabilirler.
28. *İyi Geçinen (Relator)*: Başkaları ile yakın ilişki kurmaktan hoşlanırlar. Bir amaca ulaşmak için arkadaşlarıyla sıkı çalışmaktan derin bir haz duyarlar.
29. *Sorumlu (Responsibility)*: Yapacaklarını söyledikleri şeyi psikolojik olarak sahiplenirler. Kendilerini dürüstlük ve bağlılık gibi sabit değerlere adanmışlardır.
30. *Düzelten (Restorative)*: Sorunlarla ilgilenmekte uzadırlar. Neyin yanlış olduğunu anlamada ve onu çözüme kavuşturmada iyidirler.
31. *Özgüven (Self Assurance)*: Kendi hayatlarını idare etmedeki yeteneklerinden emindirler. Verdikleri kararların doğru olduğu konusunda güvence veren bir iç pusulaya sahiptirler.
32. *Takdir Edilme (Significance)*: Başkalarının gözünde çok önemli olmayı isterler. Bağımsızdırlar ve tanınmayı isterler.
33. *Stratejik (Strategic)*: İlerlemek için alternatif yollar üretirler. Herhangi bir senaryoyla karşılaştıklarında hızlı bir şekilde uygun yaklaşımları ve eylemleri belirlerler.

34. *Kazanmacı (Woo)*: Yeni insanlarla tanışmayı ve onları kazanmayı severler. Aradaki buzları eritmekten ve başka insanlarla ilişki kurmaktan mutluluk duyarlar.

GYTY'ye eleştirel bir gözle bakıldığında, bu yaklaşımın geniş kitleler tarafından benimsenmesi ve yaygınlaşabilmesi için özellikle uygulamaya dayalı çalışmaların artırılması gerektiği görülmektedir. Yeni ve oldukça farklı bir bakış açısı sergileyen bir yaklaşım olması insanlarda heyecan uyandırabilir ancak bu konunun farklı boyutları ile ele alınması hem dünyada daha fazla duyulmasına hem de eğitimciler tarafından farklı yönleriyle tartışılmasına olanak sağlayacaktır. Buna ek olarak, bireylerin kişisel yetenek temalarını belirlemek için kullanılan Clifton güç bulucu ölçeğinin yalnızca internet üzerinden uygulanabilmesi ve bu anketin nasıl değerlendirildiği konusunda detaylı açıklama olmaması bu konuda özellikle deneysel çalışmalar yapacak olan araştırmacıların önünde bir engel olarak görülebilir. Buna ek olarak, bu konuda uygulamaya dayalı çalışmayı düşünen araştırmacıların iyi düzeyde İngilizce bilmesi gerekmektedir. Bu konudaki bütün literatür, uygulanacak anket ve uygulama sonunda verilen raporlar İngilizce olarak verilmektedir. Ayrıca, belirlenen yetenek temaları geliştirildikten sonra, bu yetenek temalarını güce dönüştürme çabalarının amacına ulaştığını belirlemek için net kriterler veya bu amaca hizmet eden bir ölçek bulunmamaktadır.

Eğitimde güçlü yön temelli yaklaşımın uygulanması, bir paradigma değişikliğini (Smith, 2006) ifade etmektedir. Bu paradigma değişikliği, yetersizliği gidermeye yönelik hakim felsefeden, öğrencilerin güçlü yönlerinin değerlendirilmesi, doğrulanması ve uygulanmasının uzun vadeli başarıyı getirdiği inancını taşıyan bir felsefeye geçişi kapsamaktadır. Birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da ciddi farklılıklar içeren paradigma değişikliklerinin benimsenmesi zor ve zahmetli bir süreçtir. Bu süreci kolaylaştıracak olan etken GYTY ile ilgili çalışmaların artması ve somut sonuçlar alınabilecek uygulamaların denenmesidir. Uygulamalarda başarılı sonuçlar alındıkça GYTY'ye bakış açısı da olumlu yönde değişecektir.

Güçlü yön temelli yaklaşımla öğrenciler bilgi ve beceriden daha fazlasını kazanır. Hayatları boyunca öğrenmelerine ve zorlukların üstesinden gelmelerine yarayacak kişisel güçler geliştirir ve uygularlar. Öğrenciler kendilerine farklı bir şekilde ve daha güvenle bakmayı öğrenirler, kendilerini yeni durumlara esnek bir şekilde uyum sağlayabilme ve bu durumlarda başarılı olabilme kapasitesine sahip uyumlu bireyler olarak görürler. Aynı zamanda öğrenciler, diğerlerini de cinsiyet ve ırkları aşan ve etiket ve kategorilere indirgenemeyen yetenekler ve özgünlük bağlamında farklı görmeyi öğrenirler.

Sonuç olarak, güçlü yön temelli yaklaşım, öğrencilere hem öğrencilik yıllarında hem de daha sonraki yıllarda potansiyellerini kullanma ve mükemmele ulaşma fırsatı sunma anlamında büyük umutlar vaat etmektedir. Bu nedenle, bu yaklaşım eğitimciler tarafından göz ardı edilmeyip ciddiyetle ele alınmalı ve özellikle kendini iyi tanıyan ve karşılaştığı güçlüklerin üstesinden gelmesini bilen nesillerin yetiştirilmesinde mutlaka kullanılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. Ü. (2003). *Etkili öğrenme ve öğretme (5. baskı)*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Akpınar, B. (2010). Yapılandırmacı yaklaşımda öğretmenin, öğrencinin ve velinin rolü. *Eğitime Bakış*, 16, 16-20.
- Anderson, E. C. (2004). *What is strengths-based education?: A tentative answer by someone who strives to be a strengths-based educator*. Unpublished manuscript.
- Bağcı, N. (2003). Öğretim sürecinde öğrenciye ve öğrenim amacına yönelik yeni yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 159, 142-148.
- Clifton, D. O., ve Harter J. K. (2003). Strengths investment. K. S. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship* içinde (s. 111-121). San Fransisco: Berrett-Koehler.
- Clifton, D. O., Anderson, E. C., ve Schreiner, L. A. (2006). *Strengthsquest: Discover and develop your strengths in academics, career, and beyond*. Gallup Press: New York.
- Csizer, K. ve Dörnyei, Z. (2005). Language learners' motivational profiles and their motivated learning behaviour. *Language Learning*, 55(4), 613-659.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., ve Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Ertürk, S. (1975). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Froh, J. J. (2004). The history of positive psychology: Truth be told. *NYS Psychologist*, 16, 18-20.
- Gable, S. L., ve Haidt J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.
- Gallup Organization. (1998). *The StrengthsFinder*. Lincoln, NE: The Gallup Organization.
- Gardner, R. C., Tremblay, P. F. ve Masgoret, A. M. (1997). Towards a full model of second language learning: An empirical investigation. *The Modern Language Journal*, 81(3), 344-362.
- Hodges, T. D. (2009). Clifton, Donald O., Lopez, S. J. (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* içinde (s. 172-173). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Kayaduman, H., Sırakaya, M., ve Seferoğlu, S. S. (2011). Eğitimde FATİH projesinin öğretmenlerin yeterlik durumları açısından incelenmesi. XIII. *Akademik bilişim konferansı*, 123-129 İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kutlu, Ö., Doğan, C.D. ve Karakaya, İ. (2008). *Öğrenci Başarısının Belirlenmesi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Linley, P.A. (2009). Strengths perspective (positive psychology). Lopez, S. J. (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* içinde (s. 957-962). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Lopez, S. J., ve Louis, M.C. (2009). The principles of strengths-based education. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-8.
- Noel Academy for Strengths Based Leadership and Education. (2013). *What is the history of the strengths movement?* Azusa Pacific University: California, USA. Retrieved from <http://www.apu.edu/strengthsacademy/movement/history>.
- Rath, T. (2007). *Strengthsfinder 2.0*. New York: Gallup Press.
- Rath, T. ve Clifton, D. O. (2007). *How full is your bucket?: positive strategies for work and life*. New York: Gallup Press.
- Schreiner, L.A., ve Anderson E. C. (2005). Strengths-based advising: a new lens for higher education. *NACADA Journal*, 25(2), 20-27.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. Snyder, C. R. ve Lopez, S. J. (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* içinde (s. 3-9). Oxford: Oxford University Press.
- Semerci, Ç. ve Elaldi, Ş. (2011). Tıp fakültesi öğrencilerinin üstbilişsel inançları. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 37-49.
- Smith, E. J. (2006). The strength-based counseling model: A paradigm shift in psychology. *The Counseling Psychologist*, 34 (1), 134-144.
- Taşpınar, H.K. (2004). Teachers' and students' perceptions of teachers' task-related motivational strategy use and students' motivation levels (Yüksek lisans tezi, Bilkent Üniversitesi, Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).

A New Approach in the Domain of Education: Strengths-based Approach

Emrullah YILMAZ³, Burhan AKPINAR⁴

Summary

SBA is different from the other approaches in that all of the other approaches focus on weaknesses of individuals and are grouped as “Deficit Remediation Educational Models” (Anderson, 2004; Clifton, Anderson and Schreiner, 2006; Schreiner and Anderson, 2005) whereas SBA focuses on talents and strengths of individuals. SBA concentrates on what individuals have rather than what they don’t. The basic tenet is that the talents and strengths of individuals can be used in the process of learning and teaching.

Donald O. Clifton founded the theoretical basis of SBA and Edward Chip Anderson implemented it especially in higher education. Both of them were eminent professors in the field of psychology. At a conference in 1978, Clifton and Anderson met for the first time and Clifton’s sentence “to produce excellence, you must study excellence” (Clifton, Anderson, Schreiner, 2006: xv) changed Anderson’s personal consideration about education.

In the years following the World War II, most of the psychologists focused on illnesses and traumas caused by the devastating war (Gable and Haidt, 2005; Seligman and Csikszentmihalyi, 2000). This case bothered some psychologists like Martin E.P. Seligman and Positive Psychology Movement emerged as a reaction. Clifton contributed to this process with his sentence “what if we studied what is right with people” (Hodges, 2009: 172).

The concept of positive psychology was first mentioned in 1998 by Martin E.P. Seligman at a meeting of American Psychology Association. As is stated above, it dates back to 1950s and it is a result of the reactions against the inclinations of most of the psychologists towards psychological diseases after World War II. The aim of positive psychology movement is to determine first and then develop the human strengths and useful traits that make life worth living (Froh, 2004). The focus of positive psychology on positive human traits inspired strengths-based approach.

SBA brings about a serious change of paradigm with respect to the consideration of learners. As Schreiner and Anderson (2005: 22) suggest “focusing on student deficits and needs is focusing on the student who is not there. However, through a strengths-based approach, the advisor works with the student who is there”. One of the major features of SBA is to determine and develop what individuals have in learning teaching process. Positive characteristics of people can play a facilitating role during learning teaching process. The basic assumption of this approach is that all the students have a potential and teachers invent and implement ways so as to discover the potential of students. SBA not only focuses on the strengths of students but also those of educators as well.

Talent themes of individuals are determined through Clifton Strengthsfinder™, a web based psychometric test. The five dominant talent themes are determined for each of the individuals and they are improved using their knowledge and skills up to perfection. When the talents and strengths of individuals are assigned importance by educators, students will think that “their bucket is not empty” (Rath and Clifton, 2007) and thus they will feel that they are not at zero when they need to achieve something.

A talent is “a naturally recurring pattern of thought, feeling or behaviour that can be productively applied” (Clifton et al., 2006: 2). And talent theme is a group of similar talents. Strength is “the ability to provide consistent, near-perfect performance in a given activity”

³ Ins. PhD., Bartın University, Department of Foreign Languages, emrullahyilmaz@bartin.edu.tr

⁴ Assoc. Prof., Firat University, Faculty of Education, bakpinar@firat.edu.tr

(Clifton et al., 2006: 4). There are 34 themes of talent measured by Clifton Strengthsfinder and when the five *signature themes* of an individual are determined, that individual is assisted in converting his/her talents into strengths by improving them using knowledge and skills.

Using SBA in education is a serious change of paradigm in that it fundamentally changes educators' viewpoint about learners. The main principle of SBA is that learners come to school or where they are to be educated with some talents that can be made use of during the learning and teaching process. When their talents are determined and improved with knowledge and skills, the learners can take the responsibility of their own learning and will be more motivated. The benefits of using SBA in education have been examined in some studies especially in USA. Additional experimental studies should be conducted in other parts of the world and especially in Turkey so as to test the efficiency of this approach.

SBA is a different viewpoint that can provide a fundamental insight in the domain of education. Therefore, more studies should be carried out on SBA both in the world and in Turkey if it is to be an alternative approach that can help to overcome problems encountered in education.