

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**BİLİM ve SANAT MERKEZLERİNİN YÖNETİMİNE**  
**İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Şükran DİNÇ**

**İstanbul**  
**Temmuz-2022**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**BİLİM ve SANAT MERKEZLERİNİN YÖNETİMİNE**  
**İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Şükran DİNÇ**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. A. Faruk LEVENT**

**İstanbul**

**Temmuz-2022**

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. A. Faruk LEVENT .....

Üye Doç. Dr. Esra TÖRE .....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ .....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. Metin TOPRAK  
Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Bilim ve Sanat Merkezlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Şükran DİNÇ

## ÖN SÖZ

Çalışmamın başından sonuna kadar destek verip, tez yazım sürecinde her sorumu sıklımadan cevaplayan, sabırla ve ilgiyle yardımını, rehberliğini esirgemeyen ve beni cesaretlendiren kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. A. Faruk Levent'e teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma sorularımı geliştirmemde desteğini esirgemeyen lisans eğitiminde öğrencisi olma şansını yakaladığım Dr. Ayşegül İşlekeller Bozca'ya, hem araştırma sorularımı geliştirmemde hem de veri toplama sürecimde gönülden destek veren Doç. Dr. M. Abdullah Arslan'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırma sürecinde sıklıkla görüş ve önerilerine başvurduğum her zaman bir telefon uzağımda olan, ihtiyaç duyduğum her an beni motive eden sevgili arkadaşım O. Yücel Aktürk'e, bu zorlu süreçte yolculuğuma eşlik eden, meslektaşım, dostum Neslihan Kaya'ya teşekkür ediyorum.

Bugüne kadar her türlü konuda desteğini esirgemeyen, kararlarımıza saygı gösteren, eğitimimizi önemseyen, biz üç kızına birbirinden ve kendisinden farklı olma şansı tanıyan canım babam Hasan DİNÇ başta olmak üzere yüksek lisans sürecini tamamlamamda ve hayat boyu bana hep destek olan biricik annem Lütfiye, ablam Neslihan ve kardeşim Yaren'e sonsuz teşekkürü borç bilirim.

**Şükran DİNÇ**  
**İstanbul-2022**

## ÖZET

# BİLİM VE SANAT MERKEZLERİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Şükran DİNÇ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. A. Faruk LEVENT

Temmuz- 2022, 114 Sayfa

Bu çalışmanın amacı Bilim ve Sanat Merkezlerinin (BİLSEM) yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim-öğretim yılında 9 ilde, 11 farklı BİLSEM’de görev yapmakta olan 19 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yolu ile belirlenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak BİLSEM öğretmenleri ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi ile kodlar belirlenmiş ve kodlardan alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Elde edilen bulgulara göre katılımcılar, BİLSEM’lerin özel yeteneklilerin ihtiyacını karşılamada yeterli olmadığı, buna karşın BİLSEM’e öğretmen atama kriterlerinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenler, BİLSEM’de öğretmen olarak çalışmanın birçok zorluğu beraberinde getirdiği, proje baskısının, materyal ve maddi imkânsızlıkların süreci zorlaştıran unsurlar olduğuna dikkat çekmişlerdir. Katılımcılar tarafından BİLSEM yönergesinin yetersiz olduğu ve geliştirilmesi gerektiğini ifade edilmiştir. Bununla birlikte BİLSEM’e yönetici alımında öğretmen alımında gösterilen hassasiyetin gösterilmediği, bu durumun BİLSEM işleyişinde aksaklıklara sebep olduğu vurgulanmıştır. Katılımcı öğretmenler, BİLSEM’deki öğretmenlerin yöneticilerinden maddi destek ve eğitim desteği bekledikleri, öğretmenlerin mesleki gelişimi için gerekli çalışmaların yapılmadığını bildirmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilim ve Sanat Merkezi, Özel Yetenek, Yönetim, Öğretmen.

**ABSTRACT**  
**TEACHERS' OPINIONS ON THE MANAGEMENT OF**  
**SCIENCE AND ART**

**Şükran DİNÇ**

Master, Education Management

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. A. Faruk LEVENT

July-2022, 114 Pages

The purpose of this study is to examine the opinions of teachers on the management of Science and Art Centers (BİLSEM). The study group of the research consists of 19 teachers working in 11 different BİLSEMs in 9 provinces in the 2020-2021 academic year. The study group of the research was determined by purposive sampling which is one of the criterion sampling methods. Phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in the research. BİLSEM teachers were interviewed using a semi-structured interview form prepared by the researcher. The data obtained with the semi-structured interview form were analyzed by content analysis. Codes were determined by content analysis and sub-themes and themes were created from the codes. According to the findings, the participants stated that BİLSEMs are not sufficient to meet the needs of gifted students, but the criteria for assigning teachers to BİLSEM are sufficient. The teachers pointed out that working as a teacher in BİLSEM brought with it many difficulties, and the pressure of the project, material and financial impossibilities were the factors that made the process difficult. It was stated by the participants that the BİLSEM directive was insufficient and needed to be developed. However, it was emphasized that the sensitivity shown in the recruitment of teachers to BİLSEM was not shown in the recruitment of administrators, and this situation caused disruptions in the operation of BİLSEM. The teachers reported that teachers in BİLSEM expect financial and educational support from their administrators, and that necessary studies are not carried out for the professional development of teachers.

**Keywords:** Science and Art Center, Gifted and Talented, Management, Teacher.

# İÇİNDEKİLER

|   |            |
|---|------------|
| <b>TEZ ONAYI</b> .....                    | <b>i</b>   |
| <b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</b> .....      | <b>ii</b>  |
| <b>ÖN SÖZ</b> .....                       | <b>iii</b> |
| <b>ÖZET</b> .....                         | <b>iv</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                     | <b>v</b>   |
| <b>TABLolar LİSTESİ</b> .....             | <b>x</b>   |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....             | <b>xi</b>  |
| <b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....          | <b>xii</b> |
| <br>                                      |            |
| <b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>                      |            |
| <b>GİRİŞ</b> .....                        | <b>1</b>   |
| 1.1. Problem.....                         | 2          |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....             | 2          |
| 1.3. Araştırmanın Önemi .....             | 3          |
| 1.4. Araştırmanın Sayıltıları .....       | 4          |
| 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....     | 4          |
| 1.6. Tanımlar.....                        | 4          |
| <br>                                      |            |
| <b>İKİNCİ BÖLÜM</b>                       |            |
| <b>İLGİLİ ALANYAZIN</b> .....             | <b>5</b>   |
| 2.1. Zekâ ve Özel Yetenek Kavramları..... | 5          |
| 2.1.1. Zekâ .....                         | 5          |
| 2.1.2. Özel Yetenek .....                 | 6          |
| 2.2. Özel Yeteneklilerin Özellikleri..... | 10         |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.1. Özel Yeteneklilerin Zihinsel Özellikleri.....              | 12 |
| 2.2.2. Özel Yeteneklilerin Sosyal-Duygusal Özellikleri .....      | 13 |
| 2.2.3. Özel Yeteneklilerin Kişilik Özellikleri.....               | 15 |
| 2.3. Özel Yetenekli Öğrencilere Yönelik Eğitim Stratejileri.....  | 16 |
| 2.3.1. Hızlandırma .....  | 17 |
| 2.3.2. Zenginleştirme .....                                       | 18 |
| 2.3.3. Gruplama .....   | 19 |
| 2.4. Özel Yeteneklilerin Eğitiminin Tarihsel Gelişimi .....       | 20 |
| 2.4.1. Cumhuriyet Öncesinde Özel Yeteneklilerin Eğitimi.....      | 20 |
| 2.4.2. Cumhuriyet Döneminde Özel Yeteneklilerin Eğitimi .....     | 21 |
| 2.5. Bilim ve Sanat Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi .....         | 28 |
| 2.5.1. Bilim ve Sanat Merkezleri Amaçları ve İlkeleri.....        | 28 |
| 2.6. Bilim ve Sanat Merkezlerinde Uygulanan Eğitim Programı ..... | 30 |
| 2.6.1. Uyum Programı .....  | 30 |
| 2.6.2. Destek Eğitim Programı .....                               | 30 |
| 2.6.3. Bireysel Yetenekleri Fark Ettirme Programı .....           | 31 |
| 2.6.4. Özel Yetenekleri Geliştirme Programı .....                 | 31 |
| 2.6.5. Proje Üretimi ve Yönetim Programı.....                     | 31 |
| 2.7. Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yapısı .....                    | 32 |
| 2.7.1. Bilim Etkinlikleri Birimi .....                            | 32 |
| 2.7.2. Sanat ve Spor Etkinlikleri Birimi .....                    | 32 |
| 2.7.3. Destek Etkinlikleri Birimi .....                           | 32 |
| 2.7.4. Araştırma, İzleme ve Geliştirme Birimi .....               | 32 |
| 2.7.5. Rehberlik Birimi .....                                     | 33 |
| 2.7.6. Yönetim Birimi.....  | 33 |
| 2.8. Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Ataması.....            | 33 |

|   |    |
|---|----|
| 2.8.1. İl Değerlendirme Komisyonu .....                 | 34 |
| 2.8.2. Bölge Sözlü Sınav Komisyonu.....                 | 35 |
| 2.9. Bilim ve Sanat Merkezlerine Yönetici Ataması ..... | 35 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>YÖNTEM .....</b>              | <b>38</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli.....    | 38        |
| 3.2. Çalışma Grubu .....         | 38        |
| 3.3. Veri Toplama Araçları ..... | 41        |
| 3.3.1. Görüşme Formu.....        | 41        |
| 3.4. Verilerin Toplanması .....  | 42        |
| 3.5. Verilerin Analizi .....     | 42        |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>ARAŞTIRMA BULGULARI .....</b> | <b>45</b> |
|----------------------------------|-----------|

## BEŞİNCİ BÖLÜM

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME .....</b>                              | <b>83</b> |
| 5.1. Sonuç ve Tartışma .....  | 83        |
| 5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma .....   | 84        |
| 5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma.....     | 85        |
| 5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma.....     | 86        |
| 5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma .....  | 87        |
| 5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Tartışma .....   | 88        |
| 5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Tartışma .....   | 88        |
| 5.1.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Tartışma .....   | 89        |
| 5.1.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Tartışma ..... | 89        |

|   |            |
|---|------------|
| 5.1.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma.....    | 90         |
| 5.1.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma .....     | 90         |
| 5.1.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma ..... | 91         |
| 5.2. Öneriler .....   | 92         |
| 5.2.1. Araştırmacıya Öneriler .....                                   | 92         |
| 5.2.2. MEB'e Öneriler .....   | 93         |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>  | <b>94</b>  |
| <b>EKLER .....</b>  | <b>102</b> |
| <b>ÖZ GEÇMİŞ .....</b>  | <b>114</b> |

## TABLolar LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Tablo 2.1: Graplama Türleri .....   | 20 |
| Tablo 4.2: Öğretmenlerin BİLSEM'e Öğretmen Atama Kriterlerine Ait Görüşleri                 | 49 |
| Tablo 4.3: BİLSEM Öğretmeninin Yaşadığı Yönetimsel Zorluklar .....                          | 51 |
| Tablo 4.4: BİLSEM Öğretmenlerinin Yöneticilerinden Bekledikleri Özellikler ....             | 56 |
| Tablo 4.5: Görev Yapılan Kuruma Göre Yöneticiden Beklenenler .....                          | 59 |
| Tablo 4.6: BİLSEM'e Yönetici Atama Sürecinin Yansımaları .....                              | 62 |
| Tablo 4.7: Eğitim Öğretim Sürecinde BİLSEM Yöneticileri .....                               | 65 |
| Tablo 4.8: Kriz Yönetiminde BİLSEM Yöneticileri .....                                       | 68 |
| Tablo 4.9: BİLSEM Öğretmenlerinin Yönetimden Beklentileri .....                             | 71 |
| Tablo 4.10: BİLSEM Yönetiminin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi için Yaptığı Çalışmalar ..... | 75 |
| Tablo 4.11: BİLSEM Yönetimine Öneriler .....  | 78 |

# ŞEKİLLER LİSTESİ

## İKİNCİ BÖLÜM

|  |   |
|--|---|
| Şekil 2.1: Renzulli'nin Üç Halka Modeli .....    | 8 |
| Şekil 2.2: Tannenbaum Deniz Yıldızı Modeli ..... | 9 |



## KISALTMALAR LİSTESİ

|         |  |
|---------|--|
| MEB     | : Milli Eğitim Bakanlığı                                   |
| BİLSEM  | : Bilim ve Sanat Merkezi                                   |
| RAM     | : Rehberlik ve Araştırma Merkezi                           |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu          |
| TEVİTÖL | : Türk Eğitim Vakfı İnanç Türkeş Özel Lisesi               |
| TEV     | : Türk Eğitim Vakfı  |
| HAYEF   | : Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi                         |
| ARGEM   | : Araştırma Geliştirme Eğitim ve Uygulama Merkezi ve Okulu |
| MEBBİS  | : Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi Sistemi                     |
| Akt     | : Aktaran  |
| Çev     | : Çeviren  |
| Ed      | : Editör   |

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Toplumların güç unsuru insanlardır. Bu unsurun önemli bir bölümünü özel yetenekli bireyler oluşturmaktadır. Özel yetenekli bireyler toplum içerisinde tespit edilerek ihtiyaçlarına uygun eğitim alabilmelidir. İhtiyaç duydukları eğitimi alamadıkları takdirde ortalama yeteneğe sahip çoğunluk içinde kaybolmaları toplum için geri dönüşü mümkün olmayacak bir kayıptır (Enç, Çağlar ve Özsoy, 1981). Geçmişten günümüze özel yeteneklilerin eğitim ihtiyaçları konusunda birçok ülke tarafından pek çok çalışma yapılmıştır. ABD’de özel yetenekli bireylerin yetenek alanlarına göre tanımlanması adına 6 Ekim 1971 tarihinde ABD Senatosu’na Marland Raporu sunulmuştur. Bu raporda özel yetenekli bireylerin eğitim süreçlerinin normal sınıflardaki eğitimlere göre farklılaştırılması gerekliliği ifade edilmiştir. Ancak bu farklılaştırılmış eğitimi aldıklarında hem kendilerine hem de topluma katkıda bulunabilecekleri aktarılmıştır (Marland, 1971). Ülkemizde özel yetenekli çocukların eğitimi konusunda birinci beş yıllık kalkınma planından (1963-1967) bugüne değin eğitim politikaları oluşturulmaya çalışılmış ve özel yetenekli çocukların eğitimi politika yapıcıların farklı zaman dilimlerinde gündeminde yer almıştır. Gerek alacakları eğitimin yeteneklerine göre olması, gerek maddi imkânı olmayan özel yetenekli bireylere burs sağlanması, gerekse ülkenin her alanda ihtiyaç duyabileceği, ülkenin kalkınmasında öncülük edecek bireyler yetiştirilmesinin öneminden bahsedilmiştir. MEB’in öncelikli politikalarının arasında özel yetenekli çocuklara uygun eğitim ortamı ve içeriği oluşturmak olduğu 2023 eğitim vizyonunda da ifade edilmiştir. Türkiye’nin özel yetenekli öğrencilerin eğitim ihtiyacını karşılamada önemli adımı, devlete ait olan ve örgün eğitim dışında kalan zamanlarda eğitim veren kurumu Bilim ve Sanat Merkezleridir. Bu merkezlerin kurulması adına 1992 yılında çalışmalar başlamış ve merkezlerden ilki olan Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi 1995 yılında Ankara’da açılmıştır. 2023 eğitim vizyonunda BİLSEM’lerin yeniden yapılandırılması ve okullardaki tasarım ve beceri atölyeleri ile

ilişkilendirilmesi belirtilen hedefler arasındadır (MEB, 2018). Bu vizyonu taşıyan BİLSEM'lerin birçok bilim alanında özel yeteneklilere uygun eğitim verme amacı bulunmaktadır (MEB, 2019: 6). Bu sebeple BİLSEM öğretmen ve yöneticilerinin özel yetenekli bireylerin özellikleri ve gelişimleri hakkında eğitimler alması, özel yetenekli bireylerin eğitimi konusunda BİLSEM öğretmen ve yöneticilerine hizmet içi eğitimler düzenlenmesi gerekmektedir (Levent, 2020). Ancak MEB İç Denetim Raporu incelendiğinde BİLSEM'de görev yapmakta olan öğretmenlerin %22'si, yöneticilerin ise %29'u özel yeteneklilere dair herhangi bir eğitim almadan görevlerini devam ettirmektedir (MEB, 2011). Bütün bu bilgilerin ışığında bu araştırmada BİLSEM'lerin yönetimi, yönetimde görev alan öğretmenlerin bilgi birikimleri, deneyimleri ve olaylara bakış açıları; bu bilgi birikimi, deneyim ve bakış açılarının eğitim öğretim sürecine yansımaları araştırılacaktır. Çalışmada BİLSEM öğretmenlerinin BİLSEM'deki yönetsel süreçler üzerine yaşantılarına dayalı olarak aktardıkları görüş ve düşüncelerine odaklanılmıştır.

Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıklar ve tanımlar bölümlerine yer verilmiştir.

### **1.1. Problem**

Bu araştırmada Türkiye'de farklı illerdeki BİLSEM öğretmenlerinin BİLSEM yönetimine ilişkin görüşleri incelenecektir.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma BİLSEM yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemek ve açıklamak amacı ile yapılmıştır. Araştırmanın alt amaçları şu şekildedir:

1. BİLSEM öğretmenlerinin BİLSEM'lerin özel yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılamasına yönelik görüşleri nelerdir?
2. BİLSEM öğretmenlerinin BİLSEM'e öğretmen atama kriterleri ile ilgili görüşleri nelerdir?
3. BİLSEM öğretmenlerinin yaşadığı yönetsel sorunlar nelerdir?
4. BİLSEM öğretmenleri tarafından yöneticilerin sahip olması beklenen özellikleri nelerdir?

5. BİLSEM öğretmenlerinin önceki kurumlarındaki yöneticisinden beklentileri ile BİLSEM yöneticisinden beklentileri arasındaki farklar nelerdir?
6. BİLSEM'lere yönetici atama sürecinin BİLSEM öğretmenlerine yansımaları ne şekilde olmaktadır?
7. BİLSEM yönetiminin eğitim öğretim sürecinin yürütülmesindeki rolü nelerdir?
8. BİLSEM'lerde çıkabilecek olası krizlerin yönetiminde BİLSEM yönetimin rolü nelerdir?
9. BİLSEM öğretmenlerinin BİLSEM yönetimi tarafından bekledikleri destekler nedir?
10. BİLSEM yönetiminin BİLSEM öğretmenlerinin mesleki gelişimi için yaptığı çalışmalar nelerdir?
11. Kurumun yönetiminde olmaması gerektiği düşünülen veya eksik görülen konular nelerdir?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

2023 Eğitim Vizyonunda ifade edildiği üzere Türkiye'nin eğitim öğretim konusunda bir sıçrama yapabilmesi için özel yetenekli bireylerin eğitim ve öğretim sürecine yönelik çalışmalarına verilen önemin artması gereklidir. MEB bünyesinde özel yetenekliler için yapılmakta olan eğitim hizmetlerinden biri BİLSEM'lerdir. Bu çalışma BİLSEM yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerini elde ederek BİLSEM yönetimine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Özel yetenekli bireylerin öğretmenleri ve özel yetenekli bireylerin BİLSEM'lerdeki eğitim öğretim süreçlerine dolaylı yoldan katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırma bulgularına dayalı olarak araştırmacılara ve MEB'e öneriler sunulacaktır. Literatür incelendiğinde BİLSEM'ler üzerine araştırma yapılmış olmasına karşın BİLSEM yönetimine ilişkin sınırlı sayıda araştırma bulunmakta, BİLSEM yönetimine yönelik öğretmen görüşleri üzerine yapılmış araştırma bulunmamaktadır. Araştırma BİLSEM yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi açısından yapılmış ilk çalışma olma özelliğine sahiptir. Araştırma sonucunun BİLSEM yönetimine, BİLSEM'lerde görev yapan öğretmenlerin ihtiyaçları, yönetimlerinden beklentileri ve BİLSEM öğretmenlerinin yönetimde eksik gördüğü noktalara dikkatleri çekeceği düşünülmektedir.

#### 1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Literatür taraması yolu ile ulaşılmış olan kaynaklar kavramsal olarak yeterlidir.
2. Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular ile araştırmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak nitelikteki verilere ulaşmayı hedeflemektedir.
3. Araştırma sonucunda görüşlerine başvuru alan BİLSEM öğretmenlerinin cevapları samimiyetle verdikleri, gerçek görüş, düşünce ve bilgilerini yansıtmaktadır.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. 2020-2021 eğitim öğretim yıllarında 9 ilde 11 farklı BİLSEM’de görev yapmakta olan 19 BİLSEM öğretmeni ile sınırlıdır.
2. Araştırma, araştırmacının hazırladığı yarı yapılandırılmış görüşme formundaki 10 soruya verilen cevaplar ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Zekâ:** Türk Dil Kurumu tarafından “*İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı.*” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2021).

**Özel yetenekli birey:** “*Yaştlarına göre daha hızlı öğrenen; yaratıcılık, sanat, liderliğe ilişkin kapasitede önde olan, özel akademik yeteneğe sahip, soyut fikirleri anlayabilen, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren bireyi ifade eder.*” (MEB, 2019: 4).

**Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM):** “*Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına devam eden özel yetenekli öğrencilerin eğitim gördükleri kurumlardır.*” (MEB, 2012).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ ALANYAZIN

#### 2.1. Zekâ ve Özel Yetenek Kavramları

Bu bölümde alanyazında yer alan zekâ ve özel yetenek kavramlarına yer verilecektir.

##### 2.1.1. Zekâ

Zekâ kavramı günümüze kadar birçok araştırmacının ele aldığı ve farklı şekilde tanımladığı bir kavramdır. Bu nedenle kavramın tek ve net bir tanımı olamamıştır.

Zekâ kavramıyla ilgili modern düşünceler Sir Francis Galton'a aittir. Galton 1800'lü yıllarda zekâyı farklı bir pencereden bakmıştır. Zekânın kalıtsal olabileceğini iddia etmiş, "Zekânın Sabitliği Teorisi"ni geliştirmiştir. Bu teorisinde zekâyı açıklarken çevresel faktörleri göz ardı ederek kalıtsallığı ön plana çıkarmıştır. Zekânın sabit ve değiştirilemez olduğunu ifade etmiştir (Galton, 1869: 318). Galton zekâ ölçme araştırmalarını yürütmek için kurduğu laboratuvarında beynin büyüklüğüyle zekânın ilişkisini de sorgulamıştır. Zekâ ile beynin boyutu arasındaki ilişkiyi sorgulayan ilk bilim insanlarından olmuştur (Levent, 2020: 1). Thorndike (1977) ise zekâyı doğuştan gelen ya da sonradan kazanılmış olan zihinsel çağrışımların toplamı olarak ifade etmiştir. Bu toplamda zekâyı sözlü, pratik ve toplumsal olarak üçe ayırmıştır. Toplumsal zekâ, başkaları ile iyi ilişkiler kurabilme yeteneği; pratik zekâ, alet ve makineleri kavrama yeteneği; sözlü zekâ ise sözcükler, kavramlar ve sayıları kavrama yeteneği şeklinde aktarmıştır. Zekâ somut şeyleri algılama ve yapabilme süreçlerinden ziyade soyut şeyleri algılama ve yapabilme gücüdür. Bir başka tanıma göre ise zekâ öğrenme kabiliyetidir. Sembolleri, kelimeleri kullanarak sonuçlar çıkarabilme yeteneği olarak da ifade edilmektedir (Güney, 2000: 227).

Stenberg insan zekâsının triarşik teorisini ileri sürmüştür. Bu teori üç alt teoriden bahseder. Bu teoriler sentezci, deneysel ve bağlamsal teoridir. Sentezci teori zekânın

bir problemi anlama, tanımlama gibi bilginin işleme almasını içermektedir. Deneysel teori ise zekânın yenilik ve otomatikleşmesiyle alakalıdır. Yenilik alanı kişinin çözdüğü problemlerden daha farklı problemleri çözüme kavuşturmasını ifade ederken otomatikleşme, bilinçle başlamış bir sürecin belli bir zamanla bilinçsiz ve otomatik hale gelmesidir. Bağlamsal teori ise insan zekâsının uyum gösterme yeteneği ile ilişkilidir. Uyum sağlayamadığında farklı bir çevrede uyumun denenmesi de bu teoriyi içermektedir. Pratik yetenekler, yaratıcılık, analitik düşünebilme de burada yer alabilir (Stenberg, 2003).

Çoklu zekâ kuramcısı olarak adlandırılan eğitimci ve psikolog Gardner zekâyı problem çözme yeteneği olarak tanımlamıştır. Ona göre zekâ tek ve baskın bir yetenek değil, çeşitli ve özel boyutları olan bir yapıdır. Zekâyı sınıflandırmada zekânın sekiz türü olduğunu ifade etmiştir (Gardner, 1993: 67).

1. *Sözel/Dilsel Zekâ: Okuduğu veya dinlediğini anlayabilme, dilbilgisi kurallarını kavrayabilme, sözel veya yazılı ifade becerilerini içerir.*
2. *Mantıksal/Matematiksel Zekâ: Çeşitli kalıpları bulmak ve anlamak için sayıları, matematiği ve mantığı kullanabilme becerisidir.*
3. *Müziksel/Ritim Zekâ: Kişilerin seslere ve melodilere karşı duyarlı olduğu zekâ alanıdır.*
4. *Uzamsal/Görsel Zekâ: Şekiller, görüntüler, desenler, tasarımlar ve dokular aracılığıyla ortaya çıkan bilişi temsil eder.*
5. *Bedensel/Kinestetik Zekâ: Bedensel hareketi kontrol edebilme yeteneğidir.*
6. *Sosyal Zekâ: Etkili bir iletişim için gerekli sosyal becerilere sahip olma, diğer insanlarla iyi iletişim kurabilme becerisidir.*
7. *İçsel Zekâ: Kişinin kendisini tanıması, bilişsel açıdan güçlü ve zayıf yanlarının farkında olması, düşünme biçimlerini, duygularını ve zekâlarını tanımlayabilmesi becerisidir.*
8. *Doğa Zekâsı: Doğadaki hayvan ve bitkilere yönelik farkındalık içerisinde olma, sınıflandırma yapabilme becerisidir.*

### **2.1.2. Özel Yetenek**

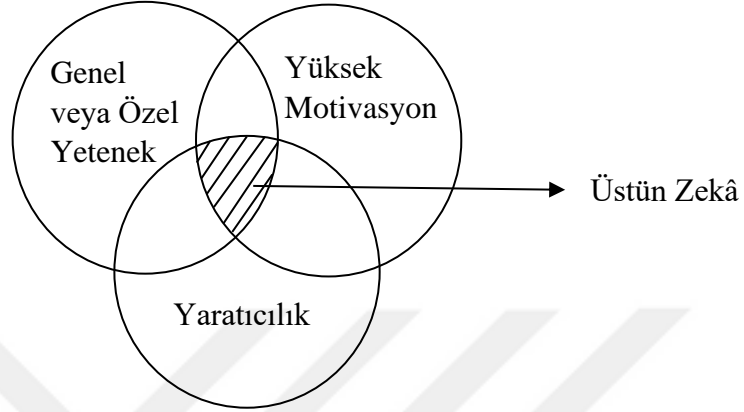
Araştırmacılar zekâ üzerine yaptıkları çalışmaların ardından araştırmacıların ilgilerini yüksek zihinsel performansa sahip bireylere yöneltmiştir. Zekâ konusunda olduğu gibi

bu konuda da tek ve net bir tanıma varılamamıştır. Alanyazında sıklıkla üstün zekâ ve yetenek kavramları kullanılmıştır. Sıklıkla kullanılan bu tanım incelendiğinde İngilizce “gifted” kelimesinden üstün zekâ kavramının, “talented” kelimesinden ise yetenek kavramının geldiği görülmektedir. Alanyazında bulunan “gifted and talented” kavramının karşılığı olarak “üstün zekâ ve yetenek” kavramı kullanılmaktadır (Aktürk, 2018). Diğer kullanımlara bakıldığında üstün / özel yetenek kavramının kullanıldığı görülmektedir. 1991’de Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen Birinci Özel Eğitim Konseyi, Üstün Yetenekli Çocuklar ve Eğitimleri Komisyonu Raporunda, “Üstün yetenekliler, genel ve / veya özel yetenekleri bakımından akranlarına göre üst seviyede başarı gösterdiği uzmanlarca belirlenmiş kişilerdir.” tanımlaması yapılmış, üstün zekâ kavramı kullanılmamıştır. MEB’in 2007 yılında yayımladığı Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM) Yönergesi’nde “*Üstün yetenek: özel akademik alanlarda veya zekâ, yaratıcılık, sanat ve liderlik kapasitesi veya özel akademik alanlarda yaşıtlarına göre yüksek düzeyde performans gösterdiği uzmanlar tarafından belirlenen çocuk/öğrenci*” tanımı yapılmıştır. (MEB, 2007).

MEB tarafından 2013 yılında yayımlanan Özel Yetenekli Bireyler Strateji ve Uygulama Planı 2013-2017’de “Stratejik Planda üstün zekâ ve üstün yetenek kavramlarına ilişkin olarak üstün yetenek kavramı ve literatürde ‘üstün’ kelimesi kullanılmasına rağmen, bu Strateji ve Uygulama Planı’nda aynı kelimeye karşılık gelmek üzere ‘özel’ kelimesi kullanılacaktır.” açıklaması yer almaktadır (MEB, 2013). Millî Eğitim Bakanlığına ait kaynaklarda bu planın yayımlanmasının ardından bu kavram “özel yetenek” olarak kullanılmıştır. Özel yetenekli çocuklar araştırmalara çokça konu olan ve anlaşılmaya çalışılan bir başlıktır. Özel yetenekli bireylere ait pek çok yaklaşım bulunmaktadır.

Gagné’nin (2004) “Ayrımsal Üstün Zekâ ve Üstün Yetenek Kuramı”, üstün zekâ ve yetenek kavramını teorik anlamda birbirinden kesin çizgiler ile ayırması ile dikkat çeker. Gagné’ye göre üstün zekâ, en az bir yetenek alanında doğuştan kazanılmış olan potansiyeli ifade eder. Burada doğal yetenek ile üstün zekâ eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Üstün yetenek ise, eğitim sonucunda kazanılabilen ve en az bir alanda gösterilen başarı olarak ifade etmiştir (Gagné, 2004). Gagné’ye göre potansiyel doğuştan vardır ve yetenek eğitimle gelişebilen bir olgudur.

Renzulli ise geliştirdiği Üç Halka Modeli'nde üstün zekâyı tanımlarken üç özellik kümesinden bahsetmiştir. Bu üç özellik kümesi şu halkalardan oluşmuştur (şekil 1): Ortalamanın üstünde yetenek, göreve bağlılık (motivasyon) ve yaratıcılık. Bu halkaların üçünün keşiştiği noktayı üstün zekâ olarak tanımlamıştır.



**şekil 2.1: Renzulli'nin Üç Halka Modeli (Renzulli, 1978)**

Renzulli Üç Halka Modeli'nde ilk halkayı belirli bir alana özgü yetenek veya genel yeteneğe sahip olmak, ikinci halkayı herhangi bir içi yaparken yüksek içsel motivasyona sahip olmak, üçüncü halkayı ise üstün bir yaratıcılığa sahip olmak şeklinde açıklamıştır. Üç özellik kümesinde yer alan becerilerin düzeylerinin çoçuğun akranlarına göre yüksek olması gerektiğini belirtmiştir.

Özel yetenekli öğrencilerde ortalamanın üzerinde bir kabiliyet, yaratıcı düşünme ve görev sorumluluğu mutlaka bulunmak zorundadır. Özel yetenekli çocuklar yukarıda belirtilen özelliklere ve bunları geliştirebilecek potansiyele sahip bireylerdir. Bu çocuklar normal programlar yolu ile sağlanamayan geniş kapsamlı eğitim olanaklarına ihtiyaç duyarlar (Renzulli ve Reis, 1985).

Tannenbaum 1980'li yılların başında geliştirdiği denizyıldızı modelinde özel yetenekli bireylerin tanımlanmasının bir süreç olduğunu, özel yetenekleri tanımlamada kullanılan araçların ve metotların kesin sonuç vermediğini savunmuştur. Teorisini bu temel üzerine konumlamıştır. Özel yetenekli bireyler için "ümit vericiler" terimini kullanmayı tercih etmiştir. Özel yetenekli bireylerin kuşku uyandıran bireyler olduğu, onlara dair umut beslenebileceğini ama sonuçtan emin olunamayacağını ifade etmiştir

(Köksal, 2007). Tannenbaum'a göre bireyler üretici ya da uygulayıcı olmalarına göre ikiye ayrılmaktadır. Özel yetenekli olmanın bilgiyi üreten olmaktan geçtiğini düşünmüştür ve bu üretici olma özelliği ancak yetişkinlikte çıkabilecek bir özelliktir. Uygulayıcı insanlar ise sanat dalları içerisinde ya da bilim dallarında dikkat çeken katkı sağlamış kişiler, çocukluk dönemlerinde bunun sinyallerini vermeye yatkın insanlardır. Tannenbaum çocukluk döneminde verilmiş sinyaller ile bunun gerçekleştirilmesine kadar olan süreçte özel yetenekliliği anlamada beş faktörden bahseder (Tannenbaum, 2003; Akt. Leana, 2005).



**Şekil 2.2: Tannenbaum Denizyıldızı Modeli**

Tannenbaum bu modelinde göre çocuğun başarıya ulaşması, doruk noktasına varabilmesi için bu beş faktörün birlikte olmasına ihtiyaç olduğunu savunur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde özel yetenekli çocukları tanımlamak amacıyla bir eğitim konseyi oluşturulmuş ve özel yetenekliliği tanımlayan Marland Raporu yayımlanmıştır. 6 Ekim 1971 yılında ABD Senatosu'na sunulmuş Marland Raporu'nda özel yetenekli çocukları "Yetkin insanlarca profesyonel bir şekilde tanılanmış ve performans alanlarından herhangi birinde yüksek kapasiteye sahip kişilerdir." şeklinde tanımlamıştır. Raporda özel yeteneğin tek bir alanda değil pek çok alanda olabileceği ancak ortaya çıkması için farklılaştırılmış bir eğitime ihtiyaç olduğu fikri desteklenmiştir. Bu çocukların yalnızca farklılaştırılmış bir eğitimle kendilerine ve topluma katkıda bulunabileceklerini savunmuştur. Marland Raporu'nda özel yetenek

genel zihinsel, özel akademik, yaratıcı ya da üretici düşünce liderlik, görsel ya da psiko-motor yetenek alanlarının birinde ya da birkaçında yüksek performans ve başarı gösterme şeklinde tanımlanmıştır (Marland, 1971).

1996 yılında Maker ve Nielson özel yeteneğe sahip olan bireylerin benzer dört temel özelliği taşıdığını belirtmişlerdir. Bu özellikler öğrenme, hafıza, bilgi ve anlayış, problem çözme ve muhakeme edebilmedir.

- 1. Öğrenme:** Hızlı ve kolayca anlama yeteneği.
- 2. Hafıza, Bilgi ve Anlayış:** Bilgiyi ve beceriyi devam ettirmede, birleştirme ve geliştirmedeki yüksek kapasite.
- 3. Problem Çözme:** Ortaya çıkan problemleri çözüme kavuşturmada, ortadan kaldırmadaki olağanüstü yeteneğe sahip olma.
- 4. Muhakeme:** Olası ihtimalleri ve diğer seçenekleri düşünebilmedeki gelişmiş yeteneğe sahip olma.

Terman ise 1921 yılında 1500 öğrenci ile bir çalışma başlatarak özel yetenekli bireyleri belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. 140 ve üzeri zekâ puanına sahip öğrenciler özel yetenekli olarak tanımlanmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan öğrenciler 35 sene boyunca takip edilmiş ve onların hem akademik hem de sosyal- duygusal alanları incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde özel yetenekli olan öğrencilerin araştırmadaki normal zekâyâ sahip akranlarına göre daha yüksek akademik başarıya sahip olduklarını belirlemiştir (Terman ve Oden, 1959). Bu araştırmayla özel yeteneklilerin potansiyellerine uygun, farklılaştırılmış bir eğitim ihtiyaçları olduğunu göstermiş, bu fikri ön plana çıkarmıştır. Özel yeteneklilerin ihtiyaçlarına uygun bir eğitim programının hazırlanabilmesi için sahip oldukları özelliklerin belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

## 2.2. Özel Yeteneklilerin Özellikleri

Roeper (1991), özel yetenekli olmanın gündelik yaşamda nasıl etkileri olacağını anlayabilmek adına bu özelliği taşıyan bireyleri uzun bir süre incelemiştir. Bu çalışmasının sonucunda, özel yeteneğe sahip yetişkinlerin 23 farklı özelliğini belirlemiştir. Özel yetenekli yetişkinler;

1. Entelektüel açıdan normal insanlardan farklıdır.
2. Çocuksu duygularını korurlar.
3. Kendilerini temel olarak diğer yetişkinlerin hissettiklerinden farklı hissederler.
4. Doğuştan getirdiği bu özelliği hayatlarının her aşamasında ve yaptıkları her davranışta etkili olur.
5. Kendi yaratıcılıklarının neden olduğu baskı yüzünden bunalabilirler.
6. Çoğunlukla hayatın birçok alanını kapsayan güçlü hislere sahiptirler.
7. Toplumda popüler kişiler değildir.
8. Derin düşüncelere dalmak ve hayal kurmak için yalnızlığa ihtiyaç duyarlar.
9. Hem iç hem de dış dünyaya anlam katarlar.
10. Genellikle kavramları anlamak ve kavramak için kendi yöntemlerini geliştirirler.
11. Özel bir problem farkındalığı vardır.
12. İleri görüşlü yanları sayesinde yeni eğilimleri öngörebilirler.
13. İnsanlar tarafından sürekli öne atılmaktan dolayı genellikle rahatsız olurlar.
14. Mükemmeliyetçidir.
15. Genellikle çalışmak, keşfetmek ve uzmanlaşmak istedikleri birçok alanda çok fazla beceriye sahip olma problemi ile karşılaşır.
16. Çoğunlukla yanlış anlaşılma, yabancı kalma ve iletişim kuramama hislerini yaşarlar.
17. Başkalarının tutarsız ve sağduyusuz hareketlerini anlamakta zorluk çekerler.
18. Adalet ve eşitlik arasındaki farkı anlarlar.
19. Diğer normal insanlara göre daha zor risk alır; çünkü işin ucunda ne olduğunu tahmin edebilirler.
20. Gelişmiş espri anlayışına sahiptirler.
21. Kabiliyetlerine bağlı olarak duygusal problemler yaşarlar; ancak bu problemlerle baş etme konusunda iyidirler.
22. Otorite figürleriyle genellikle problem yaşarlar.
23. Çoğunluğu, güçlü ahlaki inançlara sahiptir ve belirli becerilerini, içgüdülerini ve bilgilerini dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için kullanırlar (Akt. Levent, 2020: 16-17).

Özel yeteneklilik kavramı pek çok yeteneği ve özelliği içinde barındıran bir kavramdır. Özel yetenekli çocukların normal zekâyâ sahip çocuklardan farklı özellikleri olduğunu

kabul eden, bu konuda birçok araştırmalar yapan psikologlar ve eğitimciler özel yeteneklilerin özelliklerini belirlemede bazı metotlar ve ölçekler kullanmıştır. Özel yetenekli bireylerde bu metot ve ölçeklerle buldukları sonuçları normal zekâya sahip çocuklar ile kıyaslanmıştır. Uzun yıllar yaptıkları çalışmaların ardından normal zekâya sahip çocuklara göre özel yetenekli çocukların farklı ve üstün özelliklere sahip oldukları ortaya koyulmuştur (Çağlar, 2004). Normal bireylerden farklı özelliklere sahip özel yetenekli bireylerin bu özelliklerinin bilinmesi, özel yetenekli bireylere sunulacak eğitim imkânlarının sağlanması açısından da önemlidir. Özel yetenekli çocuklara ait özellikler zihinsel, sosyal-duygusal ve kişilik özellikleri olarak ele alınabilir.

### **2.2.1. Özel Yeteneklilerin Zihinsel Özellikleri**

Özel yetenekli bireyler yaşlarına oranla olaylara daha geniş bir perspektiften bakmakta ve çözüm odaklı yaklaşmakta, ayrıntılara dikkat ederek ufak detayları fark edebilmekte, bir soruna ilişkin farklı çözümler üretebilmektedir. Ürettiği çözümlerde kimsenin aklına gelmeyen fikirleri bulabilmektedir. Bu yetenekleri etrafındaki problemleri algılama ve bu problemlere çözüm üretme sürecinde onları ön plana çıkarmaktadır. Yetenekleri sayesinde farklı mekanik aletler üzerinde çalışmakta ve bunu sunabilmektedirler (Davaslıgil, 2004c). Özel yeteneğe sahip çocuklar yüksek merak duygularını tatmin edebilmek adına sıklıkla neden, niçin, nasıl gibi sorular sormakta, ilgilerini çeken konularda uzun süre boyunca dikkat ve konsantrasyon sergilemektedirler (Tucker ve Hafenstein, 1997).

Özel yetenekli bireyler uygun ortam bulduklarında bazı özellikler gösterirler (Çağlar, 2004):

- 1. Yeni bir bilgiye sahip olma konusunda doymak bilmeyen bir iştaha ve açlığa sahiptirler.*
- 2. Bilgilerini kolayca transfer edebilirler.*
- 3. Kelime hazineleri zengindir.*
- 4. Bir faaliyete kendi kendine başlama ve devam ettirmede üstün bir kabiliyete sahiptirler.*
- 5. İlişkileri kolaylıkla anlayabilir, ilişkinin dinamiğini kavrayabilirler.*

6. *Gördükleri, duydukları, okudukları arasında benzerlikleri kolayca yakalarlar ve uygun genellemeler yapabilirler.*

Kendi yaşlarının üstündeki seviyede konulara ilgi duyarlar. Bu konularda araştırma yapmaya istek duyarlar. Olağanüstü boyutlarda hayal gücüne sahiptirler. Gözlem yapmada yeteneklidirler. Farklı ve yeni ürünleri ortaya koymaktan hoşlanırlar (Cutts ve Moseley, 2004: 63).

### **2.2.2. Özel Yeteneklilerin Sosyal-Duygusal Özellikleri**

Özel yetenekli bireyler yaşlarına oranla daha olgun davranışlar sergilerler. Kendilerinden büyük kişilerle arkadaşlık etmeyi tercih ederler. Yeni sosyal durumlara hızlı uyum sağlayabilirler. Yeni sosyal çevrelere hızlıca ayak uydurabilirler. Özel yetenekli çocuklara ait diğer gözlemlenen sosyal özellikler şu şekilde sıralanabilir:

1. *Topluluk içerisinde ya da sınıfta popülerdirler. Diğerleri tarafından sevilirler. Kendilerini dinletebilirler.*
2. *Yüksek özgüvene sahiptirler. Kişilerden bağımsız davranabilirler ve emin hareket ederler.*
3. *Kendi yaşından büyük olan kişilerle arkadaşlık kurmaktan haz duyarlar.*
4. *Genellikle kurdukları ilişkilerde naziktirler.*
5. *Etrafındaki insanlar ile kurdukları ilişkilerinde çoğunlukla olumlu ilişkiler kurmaktadır.*
6. *Diğerleri üzerinde hakimiyet kurmak konusunda istek duyarlar.*
7. *Değişen koşullara uyum sağlamakta iyidirler (Terman ve Oden, 1959).*

Özel yetenekli bireylerin insanlar arası ilişkilerinde farklılık gözlemlenmektedir. Kimi sosyal ilişkilerinde zayıf bağlar kurarken kimi gruplara liderlik etmektedir. Özel yetenekli bireyler iletişimde açıklık ve dürüstlüğe ihtiyaç duymaktadırlar (Freeman, 2006). Roedell (1984)'a göre özel yetenekli bireylerin sosyal uyum problemi yaşamalarının sebebi akranları ile arasındaki zihinsel yetenek ve duygusal olgunluk farkının fazla, ortak yönlerinin ise az olmasıdır. Bu farkın fazla olması akranlarıyla kuracağı arkadaşlık ilişkilerini zorlaştırmaktadır. Lee (2002) özel yetenekli bireylerin sosyalleşmesini zorlaştıran unsurları farklı şekilde açıklamaktadır. Bu çocuklar içsel motivasyona sahiptirler ve bağımsız olma istekleri fazladır. Bu sebeple ilgi duyduğu

alanlardan yola çıkarak görev ve sorumluluk alırlar. Bunlar da bu çocukların sosyalleşme sürecini etkiler. Oğurlu ise 2010 yılındaki çalışmasında özel yetenekli çocukların diğer çocuklar kadar uyumlu olduklarını, sosyal uyumda ciddi bir sorun yaşamadıklarını ortaya koymuştur. Özel yetenekli çocukların arkadaşlık ilişkilerini etkileyecek özelliklere sahip olduğunu, bu özelliklerin özel yetenekli çocukların eğitimcileri ve aileleri tarafından bilinmesinin gerekliliğini ifade etmiştir.

Özel yetenekli çocukların mükemmeli arama durumu, rekabet duygusu, kendini yaşıtlarından soyutlama ya da akranları tarafından soyutlanma, aile ve okul tarafından gelen başarıyı elde etme hususundaki baskı, çevrelerinden aldıkları dönütlerdeki karmaşık mesajlar sosyal ve duygusal problemler yaşamalarına sebep olabilir. Bu problemlerde onların depresyona girmesine öncü olabilir (Buescher ve Higham, 1990). Depresyon sözcüğü özünde bir ruh hali tanımıdır. Bir kişinin depresyonda olduğu söylendiğinde kişinin ruhsal çöküntü içinde olduğu belirtilmektedir. Gündelik yaşamda herkesin mutsuz, üzgün hissettiği anlar olmaktadır. Depresyonun gündelik moral bozukluklarından farklı olarak kişinin yalnızca duygusal olarak üzgün hissetmesinin yanında düşünce durumunda da çaresiz, karamsar, yetersiz ve değersiz görmesidir. Kendini toplumdan soyutlaması ve içine kapanması olağandır (Depresyon, 2021).

Özel yetenekli çocukların gelişimlerinin farklı alanlarda ve boyutlarda gerçekleştiği görülmüştür. Bu çocukların gelişiminde sıkça gözlemlenmekte olan bu dengesizliğe “eş zamanlı olmayan gelişim” adı verilmiştir (Terassier, 1985). Özel yetenekli çocuklar zihinsel anlamda yaşıtlarından önde olmalarına rağmen sosyal-duygusal alanlarda akranları ile aynı gelişimi gösteremeyebilirler. İlkokuldaki bir özel yetenekli öğrenci bir yandan yaşıtlarının çözemeyeceği matematik problemlerini çözebilirken diğer yandan oyun sırasında yaşadığı bir problemde daha küçük yaşta bir çocuğun vereceği tepkileri verebilir. Eş zamanlı olmayan gelişimi yalnızca özel yetenekli bireyler göstermez ancak özel yetenekli bireylerin becerileriyle dikkatleri fazlaca çektiği görülmektedir. Becerileriyle fazlaca dikkat çekmesinden ötürü özel yetenekli bireylerin sınırlılıkları da ön plana çıkmaktadır ve bu eş zamanlı olmayan gelişimlerinin algılanmasında bu durum büyük rol oynamaktadır (Delisle ve Lewis, 2003).

Özel yetenekliler ile ilgili araştırma yapan önemli isimlerden biri Polonyalı bilim insanı Dabrowski'dir. Dabrowski, insanın yaşadığı deneyimlerin, kendisindeki duyarlılıkların gelişiminde etkili bir rol oynadığını öne sürmektedir ve beş farklı "aşırı duyarlılık alanı" tanımlamaktadır. Bunlar; devinimsel, duyularla ilgili, hayalgüçsel(imgesel), zihinsel ve duygusal alanlarda duyarlılıklardır. Dabrowski'ye göre bu duyarlılık alanları özel yetenekli bireylerin dünya ile daha gelişmiş iletişim kurmasını sağlamaktadır. Dabrowski "Pozitif Çözülme Kuramı"ndaki beş duyarlılık alanını üst düzey gelişimin bir parçası olarak tanımlamaktadır (Tolan, 1999). Bu beş aşırı duyarlılık alanı şu şekilde açıklanabilir (Güzel, 2004: 403):

1. *Devinimsel (Psikomotor) Aşırı Duyarlılık: Aşırı, yoğun hareketlilik, dur durak bilmeden uzun süre boyunca hareket halinde olabilme, aktif ve enerjik olma kapasitesidir.*
2. *Duyularla İlgili Aşırı Duyarlılık: Duyularla ilgili deneyimlerinden haz alma, bu deneyimlerin farklı, yoğun ve canlı olması, güzel olana ilgiyi içerir.*
3. *Hayalgüçsel (İmgeleme Gücüne Yönelik) Aşırı Duyarlılık: Hayal gücünün geniş olması, uzak bağlantıların, çağrışımların kolay kurulması, ilişkilendirmelerde yüksek beceriye sahip olması, ayrıntılı rüyaların yoğunluğu, şiir, öykü yazma gibi alanları içerir.*
4. *Zihinsel Aşırı Duyarlılık: Bilgiye, keşfe, soru sormaya, kuramsal analiz ve sentez yapabilme, gerçeği aramadır.*
5. *Duygusal Aşırı Duyarlılık: Geniş bir duygu yelpazesine sahip olma, yoğun duygusal yaşantı, yüksek sorumluluk duygusu, diğerlerinin duygularını anlayabilme, ilgilenmeyi içerir.*

### **2.2.3. Özel Yeteneklilerin Kişilik Özellikleri**

Özel yetenekli çocuklar içten denetimli, yüksek motivasyona sahip, haksızlığa katlanamayan, sebatkar olma gibi özelliklere sahip olabilirler (Akarsu, 2001). Çalışkandırılar, kişisel hatalarını fark edebilir ve bu hatalarını düzeltebilirler. Sadakat ve güven duymaktan hoşlanırlar. Dostlukları uzun süreli ve güvenilir olabilir. Sabırlıdırılar, kararlı bir hayatları vardır. Mükemmeliyetçi olmaları özel yetenekli çocukların en önemli kişilik özelliklerinden bir tanesidir (Akarsu, 2001; Cutts ve Moseley, 2004).

Özel yetenekli çocuklar ilgi duydukları pek çok alanda ve duygusal konularda mükemmeliyetçilik arayışındadırlar. Çoğu zaman kendileri için belirledikleri standartlar ebeveynlerinin, öğretmenlerinin ve toplumun standartlarından daha yüksektir. Ulaşılması güç hedefler koyarak kendilerini mükemmele ulaşılmaya zorlarlar. Bu dışarıdan değil içeriden gelen bir baskı olarak ortaya çıkabilmektedir. Mükemmeliyetçilik kişiyi geliştirebilir ya da kişiye acı verebilir. Kişinin mükemmeliyetçiliği ne konuda ele aldığı bu sonucu değiştirebilir. Mükemmeliyetçiliği kendisine odaklanarak ele aldığı yüksek başarılar elde edebilir. Bunu usanmadan denemek anlamında değerlendirmişse başarı elde edebilecekken, yapamayacağım endişesi ile kaçınma davranışı sergilemesi durumunda kaçınılmaz bir başarısızlığa sürükleyebilir (Davaslıgil, 2004b). Hewitt (1989) kişinin mükemmeliyetçiliğinin kendine karşı veya sosyal düzene karşı olan mükemmeli arama durumları arasında her şekilde kendisini suçlaması noktasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır.

### **2.3. Özel Yetenekli Öğrencilere Yönelik Eğitim Stratejileri**

Geçmişten günümüze özel yetenekli çocuklar üzerine yapılan çalışmaların sonunda özel yetenekli çocukların akranlarından üstün ve bazı farklı özelliklere sahip oldukları fark edilmiştir. Bu özellikler zaman içerisinde geliştirilmiş olan çeşitli test ve ölçekler ile bu konuda eğitim alan kişiler tarafından ölçülebilir bir noktaya gelmiştir (Akarsu, 2001). Özel yetenekli öğrencilerin farklı özellikleri beraberinde farklı ihtiyaçlarını da getirmiştir. Gerek kişilik gerekse öğrenme özellikleri normal bireylere göre farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar özel yeteneklilerin göreceği normal öğretim programlarını yetersiz kılmaktadır. Yapılan araştırmalar uygun eğitim verilmediği takdirde farklı davranış problemlerinin ortaya çıktığını göstermektedir. Öğrencinin ilgisini çekecek, merakını uyandıracak bir program uygulamadığında öğrenci kendisini oyalamak adına çeşitli yollara başvurmaktadır. Bu uygulanmakta olan ders içeriğinin öğrencinin seviyesinin altında kaldığını ve sınıf ortamının yeterince iyi düzenlenmediğini ifade eder. Araştırmaların sonucunda elde edilen diğer bulgu ile özel yetenekli öğrencilerin okulun müfredatına uyum sağladığını ancak eğitim sürecinde yeteneklerinin köreldiğidir. Eğitim öğretim sürecini aksatan davranış problemleri ortaya çıkmadığından bu durum daha az dikkat çekmektedir ve uyum sağlayan özel yetenekli öğrencilerin ortaya çıkmalarını engeller (Şahin, 2004: 262). Bu sebeple ilgi alanları göz önüne alınarak farklılaştırılmış ve zenginleştirilmiş bir müfredat

gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Sıdar, 2011). Özel yetenekli öğrencilerin bu ihtiyacı araştırmacıları bu öğrencilere verilecek eğitimin stratejilerini düşünmeye itmiştir. Hızlandırma, zenginleştirme ve gruplama bunlardan birkaçıdır.

### 2.3.1. Hızlandırma

Hızlandırma uygulaması üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar okula erken başlatma, sınıf atlatma ve belli bir alanda üst gruba dahil olma şeklindedir. Bu uygulamalardan Türkiye’de sıklıkla kullanılan uygulamalar erken başlatma ve sınıf atlatmadır. Özel yetenekli çocuklar onlara sunulan yeni kavramları akranlarına oranla az tekrar ve kolaylık ile öğrenirler. Bu sebeple hızlandırılmış bir eğitim programına ihtiyaç duyarlar. CCEA (2006:25)’ya göre hızlandırmanın bazı amaçları şu şekildedir:

- Özel yetenekli öğrencinin sıkılmaktan kaynaklı yapacağı davranışlardan uzaklaştırma,
- Özel yetenekli öğrencinin gelişmeye devam eden yeteneklerini destekleme,
- Özel yetenekli öğrencinin farklı yaş grubundaki başarılı öğrencilerle bir arada eğitim alabilmesi ve
- Özel yetenekli öğrencinin ilgilerinden ve sahip olduğu yeteneklerinden faydalanabilmedir.

Erken başlatma uygulaması eğitim öğretim yaşından önce çocuk okuma, yazma ve matematik işlemlerinde belli bir yeterliliğe ulaştıysa bir yaş önce okula kaydettirilir ya da okula kayıta birinci sınıf yerine ikinci sınıftan okula başlayabilir. Bu uygulamanın en faydalı tarafı özel yetişmiş personel, parasal kaynak ya da özel araç gereç gerekmemesidir. Bu uygulama için çocuğun sosyal gelişiminin uygun olması, ailenin eğitim ve akademik başarı konusuna önem vermesi gerekir. Çocuğun gelişiminin akranlarına göre en az iki yaş yukarıda olması durumunda bu uygulama uygundur aksi halde çocuk ilerleyen sınıf seviyelerinde başarısızlığa uğrayabilir (Ataman, 1996). Bu uygulama yapılırken çocuğun okula başlama zamanındaki bedensel, duygusal ve toplumsal gelişimi dikkate alınmalıdır. Eğer dikkate alınmaz ise iletişim zorlukları, küçük kaslarda bozulma, iletişim kurma zorlukları ve yeterince gelişmediği için ortaya çıkan başarısızlıklar sonucu kendine güvenememe gibi durumlar meydana gelebilir. Bu uygulama birçok ülkede yapılmaktadır. Türkiye’de de ilköğretim kademesinde yönetmeliğin 41. maddesi erken başlamaya olanak vermektedir (Akkanat, 2004).

Çocuk okula başladıktan sonra çeşitli ölçümler ve okul başarısına bakılarak yapılacak olan uygulama sınıf atlama uygulamasıdır. Bu uygulama iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki çocuğun okumakta olduğu akademik yılın içerisinde yapılacak olan hızlandırmadır. İkincisi ise çocuğun bütün bir yılı atlamasıdır. Bu uygulama genellikle düşük sınıf seviyelerinde uygulanabilmektedir. Özel yetenekli çocuğun kendi zihinsel performansı ile yakın başka bir çocuk ile birlikte olabilmesi, alacağı eğitim öğretim sürecini daha erken bitirerek hayatını kazanmaya daha erken başlaması bu uygulamanın faydalarındandır. Diğer yandan kendisinden yaşça büyükler ile olduğunda, yani hem sosyal açıdan hem bedensel açıdan daha farklı olan kişilerin yanına konduğunda çocuk kendini yetersiz hissedebilir. İlköğretimde yapılan sınıf atlama çocuk bilgilerin arasındaki boşlukları tamamlamada zorluk çekebilmektedir. Bu nedenle sınıf atlama uygulaması lise ve üniversite gibi daha ileri kademelerde daha iyi sonuçlar doğurabilir (Akkanat, 2004; Cutts & Moseley, 2004: 219; Davis, 2014: 166). Ancak Türkiye’de sınıf atlama uygulaması yalnızca ilköğretim kademesinde bir kez uygulanmakta, ortaöğretim kademelerinde bulunmamaktadır. Bu durum özel yetenekli bireylerin eğitimi için gerekli imkânları oluşturmamaktadır (Bakioğlu ve Levent, 2013).

### **2.3.2. Zenginleştirme**

Zenginleştirme özel yetenekli çocuğun akranları ile bir arada eğitimine devam edebildiği bir stratejidir. Normal sınıf programına ek özel yetenekli çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile sınıf dışı proje çalışmaları, özel ödevlendirmelerle özel yetenekli öğrenci için eğitim öğretim süreci zenginleştirilebilmektedir. Zenginleştirmenin amaçlarını Cutts ve Moseley (2004: 33-36) şu şekilde sıralar:

- Özel yetenekli öğrencinin beceri düzeyini arttırmak,
- İlgili konudaki bilgi birikimini genişletmek,
- Becerilerini tamamen kullanabilmek,
- Özel yetenekli öğrencide öğrenme isteği uyandırmak,
- Özel yetenekli öğrencilerin yaratıcı yanlarını ortaya çıkarmalarına imkân vermek,
- Kullanmayı tercih edebilecekleri paylaşma ve düşünme yöntemlerini aktarmaktır.

Zenginleştirme uygulamalarını süreç, ürün ve içerik odaklı olarak değerlendirebiliriz. Sürece odaklı zenginleştirme yaklaşımı, üst düzey düşünme becerileri konusunda öğrenciyi geliştirmeyi amaçlamaktadır. İçerik odaklı zenginleştirme yaklaşımı, öğrencinin normal sınıf programının içeriğinden daha derin ve kapsamlı bir içeriğe sahip eğitim programı, akademik içeriğin öğretimini kapsamaktadır. Ürün odaklı zenginleştirme yaklaşımı ise süreç veya içerikten ziyade ortaya çıkacak ürünler üzerinde durur (Sak, 2010). Zenginleştirme özel yetenekli öğrencilere eğitimlerinde esneklik tanıdığı için önemlidir. Yatay ve dikey olarak zenginleştirme uygulanabilir. Dikey zenginleştirme uygulandığında derslerin ve ders içi etkinliklerin sayısında bir değişme olmaz. Özel yetenekli öğrenci işlenen konuda derinlemesine çalışmalar gerçekleştirir. Yatay zenginleştirme uygulandığında ders içeriğinde işlenen içeriğe ek konular ilave edilir (Streitz, 1922: 7). Zenginleştirme stratejileri olarak farklı birçok alanda yapılacak araştırmalar, geziler, mentorluk uygulamaları sayılabilir. Mentorluk uygulamaları öğrencini kendini keşfetme yolculuğunu destekleyen, özel yetenekli bireylere yardımcı olan bir uygulamadır ve gelişmiş birçok ülkede bu uygulama kullanılmaktadır. Geçmiş çok uzun yıllar öncesine dayanan mentorluk uygulaması özel yetenekli öğrencilerin yetenekli oldukları yanlarını, ilgi ve ihtiyaçlarını fark etmelerine imkân tanınması açısından özel yeteneklilerin eğitiminde kullanılmaktadır (Levent, 2016). Şahin (2015) araştırmasında mentorluk uygulamasının başarılı olabilmesi için önemli bazı unsurlardan bahsetmiştir. Bu unsurlar uygulamanın öncesinde mentörlere eğitim verilmesi, uygulamanın gerçekleştiği süre boyunca mentörlere verilen desteğin devam ettirilmesi, mentorluk hizmetini verecek kişinin ve mentorluk hizmeti alacak kişinin bu noktada gönüllü olması, mentor ile bu hizmeti alan bireyin ilişkisinin olumlu atmosfer içerisinde olmasıdır.

### **2.3.3. Gruplama**

Gruplama, benzer yetenek sahibi öğrencilerin akranlarından ayrı olarak bir araya getirilmesi, farklı sınıflarda ya da okullarda özel programlara göre özel olarak yetiştirilmiş öğretmenlerden eğitim almasıdır (Sak, 2011). Bu stratejinin başarılı olabilmesi için uygulanan öğretim programının içeriğinin uygun olması ve seçilen öğrenci grubu son derece kıymetlidir. Alan yazında gruplama stratejisi için uygulanacak öğrenci grupları ile ilgili üç farklı gruplama yapılmaktadır. Bu

gruplamalar tam zamanlı homojen, tam zamanlı heterojen ve yarı zamanlı öğrenci grupları şeklindedir (Davaslıgil, 2004a). Gruplama türleri Tablo 2.1.'de verilmektedir.

**Tablo 2.1: Gruplama Türleri**

| <b>Grup</b> | <b>Tam Zamanlı</b>   | <b>Yarı Zamanlı</b>   |
|-------------|--|---|
| Homojen     | Sınıflar arası özel sınıf<br>Tam özel sınıf<br>Kısmen özel sınıf<br>Özel okul<br>XYZ grup<br>Özel sınıf içinde benzer grup | Kaynak oda<br>Derse dayalı tekrar grubu<br>Sınıf içi benzer yetenek grubu |
| Heterojen   | Okul içinde okul<br>Karma sınıf<br>Normal sınıfta öğretim  | Sınıf içi karışık yetenek grubu<br>Sınıf içi çok düzeyli gruplar          |

Kaynak: Sak, 2008: 523

Tam zamanlı homojen gruplamaya birbirine yakın özelliklere sahip öğrencileri olan özel okullar, özel sınıflar ve Amerika'da Magnet Okulları, XYZ gruplarında eğitim örnek olarak gösterilebilir. Tam zamanlı heterojen gruplama ise özel yetenekli öğrencilerle normal öğrencilerin bir arada eğitim gördüğü gruplardır. Okullarda oluşturulan seviye sınıfları bu gruplamaya örnek olarak gösterilebilir. Yarı zamanlı öğrenci gruplaması, özel yetenekli öğrencilerin normal sınıflarından ayrı olarak haftada birkaç gün ya da haftada bir öğle sonu iki ya da üç saat uzmanlar tarafından zenginleştirme etkinliklerine tabi tutulmaları şeklinde yapılmaktadır. (Davaslıgil 2004a; Sak, 2011).

## **2.4. Özel Yeteneklilerin Eğitiminin Tarihsel Gelişimi**

Özel yetenekli çocukların eğitimi alanında geçmişten günümüze ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde özel yetenekli çocukların eğitiminin tarihsel gelişimi cumhuriyet öncesinde ve cumhuriyet döneminde olmak üzere iki döneme ayrılabilir.

### **2.4.1. Cumhuriyet Öncesinde Özel Yeteneklilerin Eğitimi**

Cumhuriyet dönemi öncesinde özel yeteneklilerin eğitimi incelendiğinde fikirleri ile dönemini ve kendinden sonraki dönemleri etkileyen ilk isim Eflatun'dur. Eflatun kaleme aldığı "Ülküsel Devlet" kitabında özel yetenekli bireylerin erken yaşlarda

belirlenerek bazı bilim dallarında eğitim almaları gerektiğini ifade etmiştir. Özel yetenekli çocuklara “altın çocuklar” şeklinde hitap etmiştir. Devlet yöneticilerinin özel yetenekli bireylerden olması gerektiğini savunmuş, bu sebeple de erken yaşlarda eğitime başlanarak yetiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Enç, 1979). Eflatun devlet yönetiminde olacak kişilerin maddi imkânlarını önemsiz görmüş, önemli olanın kişilerin sahip olduğu ahlak ve bilgelik olduğunu savunmuştur. Toplumdaki bireyleri bakır, tunç, gümüş ve altına benzeterek sınıflamış ve tanımlamıştır. Eflatun bu sınıflaması ve tasarladığı sistemle kendinden sonraki gelişmelere ve çabalara hem yol göstermiş hem fikir vermiştir. Bu gelişmelerden ve çabalardan en önemlisi Enderun Mektepleri olmuştur.

#### **2.4.1.1. Enderun Mektebi**

Eflatun’un özel yetenekli çocukların eğitimi konusunda geliştirdiği sistem Türk tarihinde Enderun mektepleri ile karşımıza çıkmaktadır. Osmanlı Devleti döneminde Enderun mektepleri okul içerisinde devşirme çocukların alındığı bir sistemdir. Çocukların yetenekleri göz önünde bulundurularak uygun programlarla eğitim almaları sağlanmaktaydı. Eğitimi tamamlayanlar toplumun ihtiyacına yönelik olarak birçok alana yerleştiriliyordu. Enderun mektepleri üst düzey yöneticileri, askerleri ve sanatçıları yetiştirme noktasında özel yetenekli çocukların eğitimi tarihinde önemli bir yere sahip bir uygulamadır (Levent, 2011).

#### **2.4.2. Cumhuriyet Döneminde Özel Yeteneklilerin Eğitimi**

Enderun mektepleri ile başlatılmış olan özel yetenekli çocukların eğitimi uygulaması Cumhuriyet döneminde 1948 yılında İdil Biret, Suna Kan Yasası olarak güvence altına alınmıştır. Bu yasa 1956 yılında geliştirilmiş, resim, müzik ve plastik sanatları da kapsamış, 6660 sayılı “Müzik ve Plastik Sanatlarda Olağanüstü Yetenek Gösteren Çocuklar Hakkında Kanun” olarak yürürlüğe konmuştur. 1978 yılı itibariyle kanun kapsamında kimsenin bulundurulmadığı gözlemlenmiştir. 30 yıllık süreçte neredeyse tamamı dünyaca ünlü olan sanatçı devlet himayesinde yetiştirilmiştir (Ataman, 1998). Günümüzde ödeneğin yeterli gelmemesinden ötürü 6660 sayılı yasa kullanılamaz hale gelmiştir. Özel yeteneğe sahip öğrencilerin devlet himayesinde yurt dışı eğitim görebilmeleri 1416 sayılı kanun kapsamında devam etmiştir. Aynı zamanda yükseköğrenim bursu, devlet parasız yatılı sınavı ve TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve

Teknolojik Araştırma Kurumu) bursu ile de öğrencilere finansal anlamda destek olunmuştur. Cumhuriyet döneminde özel yetenekli çocukların eğitimine yönelik birçok uygulama olmuştur. Bunlar (Enç, 1979):

- *Müzik ve Plastik Sanatlarda yetenek gösteren bireylerin devlet tarafından desteklendiği 6660 sayılı yasa,*
- *Ankara ile başlamış Fen Lisesi Projesi,*
- *Ankara RAM öncülüğünde belirli ilkokul ve ortaokullarda denemeler,*
- *Yurt dışında ileri eğitim görmek isteyen lise veya yükseköğrenim mezunu bireylerin 1416 sayılı yasa ile öğrenim görmelerinin sağlanması,*
- *Parasız yatılılık ve bursluluk uygulamaları,*
- *TÜBİTAK bursu,*
- *Akademilere ve üniversitelere giriş sınavları,*
- *MEB'in Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü ile vermiş olduğu öğrenim bursları.*

Özel yeteneğe sahip öğrencilerin eğitimi için gerekli okul konusunda gerçekleştirilmiş ilk uygulama Ankara, ilinde rehberlik ve araştırma merkezlerinin öncülüğüyle ilkokullarda denenmiş “Türdeş Yetenek Sınıfları ve Özel Sınıflar” uygulamasıdır. Program kapsamında birkaç okuldan özel yeteneğe sahip öğrenciler seçilmiş ve özel bir program ile eğitim almışlardır. Özel yetenekli çocukları ortaöğretim döneminde de desteklemek amacı ile 1962 yılında toplanan VI. Milli Eğitim Şurası'ndaki kararlara uygun olacak şekilde Ankara Fen Lisesi 1964 yılında açılmıştır. Ataman (1998)'a göre zaman içerisinde okullardaki öğretmen kadrosunun değişmesi, öğrencinin okula kabulünün/ seçim sisteminin değişmesi ve okuldaki donanımlardaki yetersizlikler bu kurumların özel yeteneğe sahip öğrencilere eğitim veren kurum özelliğini tartışmaya açık bir pozisyona getirmiştir.

Özel yetenekli çocukların eğitimine yönelik uygulamalardan birisi MEB bünyesinde faaliyet göstermekte olan Bilim ve Sanat Merkezleri (BİLSEM)'dir. BİLSEM uygulaması, özel yeteneğe sahip bireylere yeteneklerini fark etme, geliştirme fırsatını sunmanın yanında nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayabilmek adına da önemli bir uygulamadır. Özel yeteneğe sahip bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve onlara ihtiyaçları olan özel eğitimi verebilmek adına MEB bünyesindeki çalışmaların yanında

özel eğitim kurumları da çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Bu alanda girişimde bulunan özel okullarda MEB müfredatı temel alınmış ve bu müfredatı zenginleştirme ve genişletmeye yönelik uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda üniversiteler bünyesinde çocuk üniversitesi uygulamaları ve çeşitli vakıfların gerçekleştirdiği özel yeteneğe sahip bireyler, özel yetenekli bireylerin eğitimi ve ihtiyaç duydukları birçok alanda seminerler, paneller ve konferanslar düzenlenmiştir. Günümüzde de bu çalışmalar devam etmektedir. 2004 yılında temelde özel yeteneğe sahip bireylerin eğitimi konu alan I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi yapılmıştır. İstanbul'da yapılan bu kongre ülkemiz için önemli bir ilki teşkil etmektedir.

#### **2.4.2.1. Türdeş Yetenek Sınıfları ve Özel Sınıflar**

Türdeş yetenek sınıfları ve özel sınıflar Cumhuriyet döneminde özel yetenekli öğrencilerin eğitimi ile ilgili ilk denemelerden birisidir. Özel sınıflar, normal okul düzeninin bulunduğu okullarda bir sınıfın özel yetenekliler için ayrıldığı bir gruplama modelidir. Bu sınıflarda zekâ bölümleri 130 ve üstünde bulunan çocuklar bir araya getirilmektedir. Bu sınıftaki öğrencilerin sayısı en fazla yirmi olabilmektedir. Bu sınıflarda görev yapan öğretmenler özel yetişmiş öğretmenlerdir. Ataman (2003: 192) özel yetenekli çocukların özel sınıflarda eğitim almalarının pek çok yarar ve zararı olacağını belirtmiştir. Özel sınıflarda alacakları eğitimin yararlarını özel yetenekli çocukların eğitsel ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile program geliştirilmesi, özel yetişmiş olan öğretmenlerin kullanılması, kendisi ile benzer bireylerle yan yana gelebilmesi, onlarla grup çalışmaları yapabilmesi olarak sıralamıştır. Sakıncalarını ise özel yetenekli bireyin akranlarından soyutlanması, özel yeteneğe sahip çocuğun tüm alanlarda başarı göstermesinin beklenmesi, yüksek maliyet üstün benlik duygusu şeklinde sıralamıştır.

#### **2.4.2.2. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)**

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu planlı ekonomi döneminin başlangıcında, 1963 yılında kurulmuştur. Doğa bilimlerinde temel ve uygulamalı akademik araştırmaları desteklemek ve genç araştırmacıları teşvik etmek aşamasındaki en temel görevlerinden biridir.

TÜBİTAK kurulduğu dönemde başlayarak toplum içinde bilimsel, teknolojik ve yenilik faaliyetlerine yönelik farkındalığın ve bilim okuryazarlığının artırılmasına yönelik etkinliklerin gerçekleştirilmesini çeşitli yollarla sağlamaktadır. 2007 yılı ve sonrasında bilim ve teknoloji alanlarında yapılacak “Bilim ve Toplum Projeleri”ne destek vermeye başlamıştır. Ayrıca toplumun bilim ve teknoloji ile buluşmasını sağlayan çalışmaları eğlenerek öğrenilen ortamları yaratmaya devam etmektedir (TÜBİTAK, 2021).

#### **2.4.2.3. Fen Liseleri**

Özel yetenekli öğrencilerin fen ve matematik alanlarında yetiştirilmesi amacıyla VII. Millî Eğitim Şûrası kararları doğrultusunda 1963-1964 yıllarında Ankara Fen Lisesi açılmıştır. Ortaokulu bitiren özel yetenekli öğrencileri özel bir sınav ile değerlendirerek seçildiği fen lisesinin mali desteğini Ford Vakfı, bilgi desteğini Bronx Fen Lisesi tarafından sağlandığı, ABD ve ODTÜ’de eğitim almış öğretmenler ile eğitim sunulmuştur. Zenginleştirilmiş çalışmalar içeren bu uygulama Ford Vakfı’nın desteğini geri çekmesi ile özelliğini yitirmiştir.

Fen liseleri ortaokul öğrenim süresi dört yıl olan yatılı ve/veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır. Fen ve matematik alanlarında; öğrencilerin bilim insanı olarak yetiştirilmelerine kaynaklık etmektedir. Sınıf mevcutları 30 olup, her yıl okula alınacak öğrenci sayısı 5 şubeyi geçmemektedir. Bu okullara merkezi yerleştirme ile öğrenci alınmaktadır. Merkezi yerleştirmeye başvuru için öğrencilerin o yıl ortaokulun sekizinci sınıfında öğrenim görüyor olmaları gerekmektedir. 2020-2021 eğitim öğretim yılı itibarı ile Fen Liselerinin sayısı 322 olup, öğrenci sayısı 134.630’dur.

#### **2.4.2.4. Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri**

Güzel sanatlar liseleri, ilk kez 1989-1990 eğitim-öğretim yılında açılmıştır. Ortaokul veya imam hatip ortaokulu ardından öğrenim süresi dört yıl olan yatılı ve/veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır. Güzel sanatlar liseleri, öğrencilere güzel sanatlarla ilgili temel bilgi ve beceriler kazandırmayı ve güzel sanatlar alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmektedir. Sınıf mevcutları 30 olup, her bir bölüme alınacak öğrenci sayısı ikişer şubeyi geçemez. Ortaokul veya imam-hatip ortaokulundan o yıl mezun olanlar arasında yetenek sınavı ile öğrenci

alınmaktadır. 2021-2022 eğitim öğretim yılı itibarı ile Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinin sayısı 94 olup, öğrenci sayısı 18.183'tür.

#### **2.4.2.5. Yeni Ufuklar Koleji**

Yeni Ufuklar Koleji iş insanı Nazif Ülgen tarafından 1997 yılında kurulmuştur. İlk özel yetenekliler okuludur. Özel yetenekli öğrencileri seçerek almıştır. Talim ve Terbiye Kurulu tarafından kabul edilmiş müfredatları bulunmadığından bu okula Millî Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim kurumu statüsü verilmemiştir. Yurt dışı kuruluşlarla bağlantılarını sürdürmüş ve konunun önemini vurgulamaya çalışmıştır. Resmi bir kurum ve özel eğitim kurumu statüsü verilmemiş olan okul sistemsiz yapılanma ve yanlış politikalar sonucu 2001 yılında kapatılmıştır.

#### **2.4.2.6. Türk Eğitim Vakfı İnanç Türkes Özel Lisesi (TEVİTÖL)**

Özel yetenekli çocukların ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim veren tek ortaöğretim kurumu olan Türk Eğitim Vakfı İnanç Türkes Özel Lisesi (TEVİTÖL), Sezai Türkes tarafından 1993 yılında eşi İnanç Türkes'in anısını yaşatmak üzere kurulmuştur. Yatılı ve karma olarak eğitim veren TEVİTÖL, ilk mezunlarını 2000 yılında vermiştir. Okul mali sıkıntılar nedeniyle Türk Eğitim Vakfı (TEV) tarafından 2001 yılında devralınmıştır. Türk Eğitim Vakfı İnanç Türkes Özel Lisesi (TEVİTÖL) adıyla o günden bugüne eğitim ve öğretim hayatına devam etmektedir. Şu anda da özel yeteneklilere uygun etkinlikler sürdürülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan, maddi durumu yeterli olmayan özel yetenekli öğrenciler, öğrenci seçme heyeti tarafınca belirlenmektedir. 2009 yılına kadar öğrenci seçme işlemleri yalnızca MEB Rehberlik Araştırma Merkezleri'nden bildirilmiş hem yetenekli hem de maddi durumu yeterli olmayan öğrenciler arasından gerçekleştirilmiştir. Belirlenen bu öğrencilere önce bir sınav yapılmaktadır. Birinci aşamayı geçen öğrenciler okulun ikinci aşama sınavına katılmaya hak kazanmaktadır. İlk kez 2003–2004 eğitim öğretim yılında dışarıdan başvuru kabul edilmiş ve gerekli kriterleri karşılayabilen ücretli öğrenciler de öğrenime başlamıştır. İki aşamayı başarıyla geçen öğrenciler, daha sonra birlikte, bir hafta kampa katılmaktadır. 2021 yılı itibarı ile toplam 858 mezun vermiştir. Bu öğrenciler arasında yurt içinde eğitim gören öğrenci sayısı 611 iken yurt dışında eğitim gören öğrenci sayısı 247'dir (TEVİTÖL, 2021).

#### 2.4.2.7. Beyazıt Ford Otosan İlköğretim Okulu

Millî Eğitim Bakanlığı ile İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi (HAYEF) arasında 30 Haziran 2002 tarihinde bir protokol imzalanmıştır. Bu protokol ile Beyazıt Fort Otosan İlkokulu 2002-2003 eğitim öğretim yılından itibaren Türkiye’de özel yetenekli öğrencilerin eğitim alabileceği tek ilköğretim kurumu olarak eğitim vermeye başlamıştır. Bu proje “Üstün Zekâlıların Eğitimi Projesi” olarak adlandırılmıştır. Projede antlaşmaya göre özel yetenekli öğrenciler ile normal öğrenciler arasında herhangi bir soyutlama olmadan, öğrencilerin bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimlerine olanak sağlayacak bir müfredat belirlenmiştir. Bu okulda uygulanan eğitim programları Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Üstün Zekâlılar Anabilim Dalı tarafından hazırlanmıştır. Özel yetenekli öğrencilerin sosyal hayatlarında sorun yaşamamaları ve benlik saygılarını kaybetmemeleri adına kısmi karma eğitim uygulanmıştır. Okula kayıt sürecinde öğrencilerin seçimi Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM), İstanbul Bilim ve Sanat Merkezi ve İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü koordinasyonu ile yapılan seçme ve tanılama süreçleri ile gerçekleştirilmiştir. Özel yetenekli öğrencilerin zihinsel, duyuşsal ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere Beyazıt Fort Otosan İlkokulu ile başlatılan farklılaştırılmış program uygulaması, özel yetenekli öğrencileri normal gelişim gösteren yaşlılarından ayırmadan gerçekleştirilmektedir. Bu açıdan proje büyük önem arz etmektedir. Zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin sosyal uyumlarının ve benlik saygılarının gelişimini desteklemesi de yaşlılarından ayrılmaması ile sağlanmaya çalışılmaktadır (TBMM, 2012). Proje ile ilgili veliler, öğretmenler ve İstanbul Üniversitesi öğretim üyelerinin görüşlerine başvurulmuştur. Görüşmelerde veliler okula gruplanarak alınan öğrencilerin etiketlenmesinin olumsuz etkilerinin yeteri kadar göz önünde bulundurulmadığını belirtmişlerdir. Öğrencilerin derslerine eşlik eden akademik kadro dışında derse giren öğretmenlerin seçiminde bir kriter olmadığını, özel yetenekliler konusunda eğitim almamış olan öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde zorluklar yaşadığını ve özel eğitim veren bir kurum olarak bakıldığında öğretmen sayısının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenler ise projenin başlangıcında ifade edilen hedefler ile geldikleri noktanın birbirleri ile uyum içinde olmadığını hem öğretmenler hem de veliler açısından hayal kırıklığı yaşandığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin ve veli beklentilerinin ortak noktada buluşamadığını aktarmışlardır.

Personel seçiminde projenin içeriğini gerçekleştirmede özel yeteneklilerin eğitimi alanında yetkin insanların seçilebileceği bir kriter olmadığını dile getirmişlerdir. Proje yürütücüsü İstanbul Üniversitesi öğretim üyeleri ise MEB ile aralarında süreç içerisinde iletişim problemleri oluştuğunu ve bu problemlerden dolayı projenin yürütülmesinde zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi ile yürütülen bu çalışmalar 2013 yılında Millî Eğitim Bakanlığının kararı ile durdurulmuştur.

#### **2.4.2.8. Bilim ve Sanat Merkezleri (BİLSEM)**

Türkiye’deki özel yetenekli öğrencilerin resmi eğitimi Bilim ve Sanat Merkezleri’nde öğrenciler ilgi alanları ve yeteneklerine uygun olarak üretme olanaklarına sahiptirler. 2021-2022 eğitim-öğretim yılı itibarıyla toplam 192 adet BİLSEM bulunmaktadır. Bu merkezlerde yetenekleri doğrultusunda 57.122 özel yetenekli öğrenci eğitim almaktadır. BİLSEM’lerde toplumla iç içe olan ve toplumdaki diğer bireylerden farklı olduğunun bilincini taşıyan, bu farklılığı toplum adına geliştiren öğrenciler eğitilmektedir. BİLSEM’lerde öğretmenler öğrencilere doğrudan bilgi aktarman konumunda değildir. Daha çok belirlenmiş projeler doğrultusunda çalışmalar düzenlerler. BİLSEM’de hedeflenen temel şey öğrencilerin üst düzey düşünme becerilerini kazanmalarıdır.

#### **2.4.2.9. Araştırma Geliştirme Eğitim ve Uygulama Merkezi (ARGEM) ve Okulu**

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde yer alan 29. Madde “Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitsel değerlendirme ve tanınması ile bu bireylere sunulan eğitimin niteliğini artırmak için araştırma, geliştirme, inceleme, uygulama ve izleme yapmak üzere” özel eğitim merkezi ve okul açılabilceğini aktarmaktadır. ARGEM ortaokulu ve lisesi 2017-2018 eğitim-öğretim yılında MEB’in özel yetenekli öğrencilere hizmet vermek amacı ile açtığı okuldur. İstanbul’da faaliyete geçirilmiş olan ARGEM, özel yetenekli öğrencilerin eğitimi için açılmış ilk resmi ayrı okuldur. ARGEM’de öğrenim süreci yatılı olarak devam etmektedir. Okula öğrenci seçimi BİLSEM üzerinden yapılmaktadır. BİLSEM öğretmenler kurulunun önermiş olduğu öğrenciler ya da belli bir zekâ düzeyine sahip BİLSEM’e devam etmekte olan öğrenciler ARGEM’e öğrenci seçme sürecine alınmaktadır. Dördüncü sınıf seviyesinden sekizinci sınıf seviyesine kadar eğitim alan öğrenciler aday gösterilebilmektedir. Aday öğrenciler yaz aylarında

belirli tarihlerde okula çağırılarak etkinlik ve atölyelere katılmakta, değerlendirmeye alınmaktadır. Değerlendirme süreci başarılı olarak sonuçlanan öğrenciler okula kayıt hakkı kazanmaktadır. Bu okulda özel yetenekli öğrenciler için özel hazırlanmış, bir eğitim programı uygulanmaktadır. Eğitim programı zenginleştirilmiş ve hızlandırılmış bir programdır. Özel yetenekli öğrencilerin eğitiminde ilk kez denenen, yalnızca özel yetenekli öğrencilerin devam ettiği okul projesi olarak eğitim sisteminde yer almaktadır.

## **2.5. Bilim ve Sanat Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi**

Özel yetenekli öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla tarih boyunca pek çok girişimde bulunulmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı 1992 yılında, özel yetenekli çocukların eğitimiyle ilgili bir proje çalışmasına başlamıştır. Türk Eğitim Sistemine en uygun modeli arama çalışmaları sonucunda önceleri “Ek Ders Uygulama Okulu” adı verilen daha sonrasında hem bilim hem de sanat alanında özel yetenekli çocuklara eğitim verme düşüncesi ile Bilim ve Sanat Merkezleri adını alan eğitim merkezleri kurulmuştur (Sezginsoy, 2007). Bu eğitim merkezlerinin temel amacı, okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretime devam etmekte olan özel yetenekli bireylerin potansiyellerinin farkına varmaları ve yetenek alanları başta olmak üzere kendilerini geliştirerek üst düzeyde kullanmalarını sağlamaktır (Kontaş, 2009). Pilot uygulamaya seçilen beş il olan Ankara, İstanbul, İzmir, Denizli ve Bayburt ile başlanmıştır. Bu iller arasında Ankara’da ilk BİLSEM olan Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi 1995 yılında eğitime başlamıştır.

### **2.5.1. Bilim ve Sanat Merkezleri Amaçları ve İlkeleri**

BİLSEM yönergesinde belirtilen Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda BİLSEM’ler özel yetenekli öğrencileri pek çok açıdan desteklemektedir. Bu amaçlar:

- a) Atatürk ilke ve inkılaplarını benimseyen; ailesini, vatanını, milletini seven, ülkesine karşı görev ve sorumluluklarını bilen, bunları davranış hâline getirmiş bireyler olarak yetiştirilmesi,*

- b) Ülkesinin millî, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip; lider, yapıcı, yaratıcı ve ülke kalkınmasına katkıda bulunan bireyler olarak yetiştirilip geliştirilmesi,
- c) Bilimsel düşünce ve davranışlarla estetik değerleri birleştiren, üretken, sorun çözen, kendini gerçekleştirmiş bireyler olarak yetiştirmeleri, yetenekleri ve yaratıcılıklarını erken yaşta fark ederek en üst düzeyde kullanmaları,
- ç) Yaratıcı düşünce, keşif, icat, sosyal ilişkilerde başarı, inovasyon, liderlik, iletişim ve sanatsal beceriler kazanmaları,
- d) Özel yetenekleri doğrultusunda bilimsel çalışma disiplini kazanmaları, disiplinler arası düşünme, sorunları çözüme, belirlenen ihtiyaçları karşılamaya yönelik projeler gerçekleştirmeleri amaçlanır (MEB, 2019: 6).

BİLSEM'in eğitim ve öğretim faaliyetlerinin düzenlenirken uyması gereken ilkeler:

- a) Eğitim hizmetleri özel yetenekli öğrencilerin performansları ve eğitim ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanacak BEP'e göre yürütülür.
- b) BEP hazırlanırken özel yetenekli öğrencilerin eğitim ve öğretimindeki tüm gelişim alanları bütünlük içerisinde ele alınır.
- c) BİLSEM'de uygulanan öğretim programları, öğrencilerin devam ettikleri örgün eğitim kurumlarının programları ile bütünlük oluşturacak şekilde hazırlanır ve öğrenci merkezli olarak yürütülür.
- ç) Eğitim ve öğretim etkinliklerinde öğrencilerin üst düzey düşünme becerileri kazanmalarını sağlayacak uygulamalara yer verilir.
- d) Öğrencilerin Türkçeyi doğru, güzel ve etkili kullanan bireyler olarak yetiştirmeleri amaçlanır.
- e) Eğitim ve öğretim süreci öğrencinin kayıtlı olduğu örgün eğitim kurumu, veli ve BİLSEM arasında sağlanan iş birliği ile yürütülür (MEB, 2019: 7).

## **2.6. Bilim ve Sanat Merkezlerinde Uygulanan Eğitim Programı**

BİLSEM'e kayıt yaptıran öğrenciler uyum, destek eğitim, bireysel yetenekleri fark ettirme, özel yetenekleri geliştirme ve proje üretimi ve yönetim adlı eğitim programlarına alınırlar. Bu programları tamamlayan öğrencilere tamamladığı her bir program sonunda BİLSEM müdürlüğün tarafından "Program Tamamlama Belgesi" verilir.

### **2.6.1. Uyum Programı**

BİLSEM'de eğitime yeni başlayan öğrencilerin kurum ve kurumu oluşturan öğeleri tanıma sürecini içeren programdır. Program uygulamasında sınıf ve rehber öğretmen ağırlıklı olarak görev almaktadır. Etkinliklerde kurum kültürünün öğrencide oluşturulması, vizyon ve misyonunun tanıtılması önemli esaslardandır. Ayrıca program süresince öğrenciye kurumun imkânları tanıtmaya yönelik çalışmalar düzenlenir. Öğrencilerin her biri için danışman rehber öğretmen bu programda belirlenir. Görsel sanatlar ya da müzik yetenek alanlarından tanı alarak BİLSEM sürecine başlayan öğrenciler bu program ardından tanı aldıkları alanda eğitime devam ederler. Bu süreçte imkânlar doğrultusunda BİLSEM'deki seçmeli olan etkinliklerden faydalanırlar. Öğrencilere dair uyum sürecinde gözlemlenen bilgiler öğretmenler tarafından kurulda paylaşılır ve rehber öğretmen kuruldaki değerlendirmenin verilerini öğrencinin dosyasına işler (MEB, 2019: 18).

### **2.6.2. Destek Eğitim Programı**

Uyum programının tamamlanmasının ardından genel yetenek alanından tanılanarak BİLSEM'e gelen öğrencilerin gelişim göstermeleri gereken temel becerilerin geliştirilmesini, ilişkilendirilmesini esas alır. 21. yüzyıl yaşam becerilerini, sosyal sorumluluk, teknoloji okuryazarlığı gibi becerileri programın uygulama tablosu (Ek-1) ile ilişki kurularak kazandırılır. Programdaki grupların öğrenci sayıları tabloya göre belirlenir. Bu programda öğrenciler bir arada ya da bireysel olarak proje hazırlamaya da başlayabilir (MEB, 2019: 19).

### **2.6.3. Bireysel Yetenekleri Fark Ettirme Programı**

Özel yetenekli öğrencilerin BİLSEM’de destek eğitimi programının tamamlanmasından sonra yeteneklerini fark ettirmeyi hedefleyen bireysel yetenekleri fark ettirme programına devam ederler. Destek eğitim programının uygulama bitiminde öğrenciler elde edilen bilgilerin ışığında gruplara ayrılır. Öğrenci sayıları Ek-1 gözetilerek ayarlanır. Her bir danışman öğretmenin danışmanı olacağı grup yeniden belirlenir. Öğrencilerin bireysel yeteneklerini ortaya çıkaracak bir öğretim programı uygulanır. Daha sonra derinlemesine çalışabileceği alan ya da alanları belirleyebilmek amacıyla her alana ait bilgi, beceri ve tutum fark ettirecek çalışmalar planlanır. Disiplinler arası yaklaşımla bir önce programa kıyasla daha derinlemesine olacak şekilde proje çalışmaları devam ettirilir. Öğretmenlerin kurulda beyan ettiği gözlem ve görüşler dikkate alınarak sonraki aşamada öğrenciler özel yetenekleri geliştirme alanlarına yerleştirilir. Bütün alanları tanıyabilmesi amacı ile bu program iki yıl boyunca planlanır ve iki eğitim öğretim yılı ardından program sonlanır (MEB, 2019: 20).

### **2.6.4. Özel Yetenekleri Geliştirme Programı**

Özel yetenekleri geliştirme programı, öğrenci genel yetenek alanından giriş yaptı ise bireysel yetenekleri fark ettirme programı ardından, öğrenci müzik ya da görsel sanatlar yetenek alanlarından birinden giriş yaptı ise uyum programı ardından devam edeceği eğitim programıdır. Öğrencinin başarı gösterdiği özel yetenek alanında öğrenciyi merkez alan etkinlikler düzenlenir. Öğrenciler, öğretmenlerin ve öğrencilerin istekleri doğrultusunda Ek-1 içerisinde belirtilmiş olan derslerden seçebilir, atölyelere katılabilirler (MEB, 2019: 21).

### **2.6.5. Proje Üretimi ve Yönetim Programı**

Özel yetenekli öğrencilerin, özel yetenekleri geliştirme programı ardından bireysel ya da grupta birlikte ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda proje hazırladığı eğitim programıdır. Projelerin konularının seçimi öncelikli olarak bir önceki eğitim programında eğitim gördüğü alanlar olmak üzere farklı alanlardan olabilir. Bu süreçte danışman rehber öğretmenlerin rolü bilgi aktarımı değil rehberlik etmektir. Öğrencinin gerekli bilgiyi süreç içerisinde öğrenmesi temel alınır. Öğrencilerin ürettikleri

projelerde özgün fikirlerin üretime açık hale gelebilmesi adına patent süreçlerine ilişkin iş ve işlemleri BİLSEM idaresi gerçekleştirir (MEB, 2019: 22).

## **2.7. Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yapısı**

Özel yeteneklilerin eğitimi konusunda üzerine düşünülen birçok model ardından Bilim ve Sanat Merkezleri uygulamasına karar verilmiştir. Uygulamanın hayata geçtiği dönemde uygulamanın altı ana birimi belirlenmiştir. Bu birimler bilim etkinlikleri, sanat ve spor, destek, araştırma, izleme ve geliştirme, rehberlik ve yönetim birimidir (Sezginsoy, 2007).

### **2.7.1. Bilim Etkinlikleri Birimi**

Bu birim bir ana eğitim birimidir. Özel yetenekli bireylerin fen bilimleri, matematik, sosyal bilimler ya da benzer diğer bilim dallarında yeteneklerinin farkına varmalarına ve en üst düzeye kadar kapasitelerini geliştirerek kullanmalarına imkân tanır (MEB, 2007: 23).

### **2.7.2. Sanat ve Spor Etkinlikleri Birimi**

Ana eğitim birimlerinden biridir. Bu birimde sanatsal ve sportif alanlarda ilgi veya yeteneği olduğu belirlenmiş özel yetenekli öğrencilerin bu yeteneklerini fark etmelerini sağlayarak kapasitelerini had safhada kullanmalarını gerektirecek etkinlikler planlanır (MEB, 2007: 24).

### **2.7.3. Destek Etkinlikleri Birimi**

Destek eğitimi biriminde özel yetenekli öğrencilere yabancı dil, bilgisayar, Türkçe, dili doğru ve güzel konuşabilme ve yazabilme, sağlık bilgisi, satranç, kişiler arası iletişim gibi alanlara dair iletişim, genel kültür, günlük yaşama ait temel bilgiler kazandırma imkânı oluşturulur (MEB, 2007: 25).

### **2.7.4. Araştırma, İzleme ve Geliştirme Birimi**

Araştırma, izleme ve geliştirme biriminde BİLSEM'lerde üretilecek olan projeler planlanır, koordine edilir ve denetlenir. Denetleme ardından değerlendirme işlemi gerçekleştirilir. BİLSEM'de öğretmenlerin ve öğrencilerin ihtiyacı olan her türlü

materyal kullanıma hazırdır. Özel yetenekli öğrencilere ulusal ya da uluslararası düzeyde araştırmalar yaptırılır. Bu birimde merkezlerden herhangi bir sebeple ayrılan ya da eğitim-öğretimi tamamlayarak ayrılan öğrencilerin veri tabanını oluşturur, takibini yapar. Öğrencilere ait bilgileri e-mezun modülüne işler (MEB, 2007: 26).

#### **2.7.5. Rehberlik Birimi**

Bu birim BİLSEM'e devam etmekte olan özel yetenekli öğrencinin hem eğitsel yöndeki hem de gelişimsel yönde takibinin yapılması, süreç boyunca uygulanan eğitim programların geliştirme ve değerlendirilmesi, öğrenciye özgü öğretim ve eğitim programlarının hazırlanması gibi çalışmaların yapıldığı birimdir. Birimde rehber öğretmenin yanı sıra üstün zekâlılar öğretmeni, sınıf öğretmeninden oluşan birimdir (MEB, 2007: 27).

#### **2.7.6. Yönetim Birimi**

BİLSEM'lerdeki yönetim birimi müdür, müdür yardımcısı, merkez yürütme kurulu ve merkez danışma kurulundan oluşur (MEB, 2007: 22).

Müdür; özel yetenekli öğrencilerin gelişimlerini desteklemeye yönelik tedbirler alır. Merkezin yönetsel yükümlülükleri, iş ve işleyişinden sorumludur (MEB, 2007: 30). Müdür yardımcıları; merkez müdürü tarafından belirtilmiş olan merkeze ait her türlü görevi yerine getirir ve merkezlerin amaçlarına uygun olarak işlemlerinden müdüre karşı sorumludur (MEB, 2007: 31).

### **2.8. Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Ataması**

BİLSEM'lere öğretmen olarak atanabilmek adına başvuru yapacak aday öğretmenin gerçekleştirilmesi gereken bazı şartlar bulunmaktadır. Bu şartlar şu şekildedir:

- a) Adayın başvuru tarihi itibarıyla 3 yıl ve üzerinde Bakanlıkta öğretmen olarak çalışıyor olması,
- b) Öğretmenin görevini devam ettirdiği ilde bulunan BİLSEM'de kontenjan bulunması,
- c) Atama gerçekleştirilecek alanlardan birinde başvuru tarihinden itibaren öğretmenlik yapıyor olmak,

- d) Zorunu çalışma süresini tamamlamış, muaf olmuş ya da bu yükümlülüğü ertelenen öğretmenler başvuru gerçekleştirebileceklerdir (MEB, 2021).

Gerekli şartları tamamlayan öğretmenler MEBBİS üzerinden ilgili formu doldurarak başvuru süreçlerini başlatmış olurlar. Başvurunun gerçekleşmesinin ardından İl Millî Eğitim Müdürlüğüne iletilen başvuru formunu ve forma ait tüm ekleri İl Millî Eğitim Müdürlüğü il öğretmen değerlendirme komisyonuna iletir.

### **2.8.1. İl Değerlendirme Komisyonu**

Bu komisyon Bilim ve Sanat Merkezleri Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu dikkate alınarak BİLSEM’lerde görev yapacak adayların değerlendirme kriterlerini incelemek üzere oluşturulmuştur. En az yedi üyeden oluşmaktadır.

BİLSEM’lere ataması yapılacak öğretmenlerin değerlendirilmesi hususunda bazı ölçütler getirilmiştir. Bu ölçütteki kriterler bakıldığında (ek-7) aday öğretmenler değerlendirilirken yüksek lisans ya da doktora yapma, bildiri yayınlama, kitap ya da makale yazma gibi bilimsel çalışmalar ve karikatür, fotoğraf, ebru gibi sanat alanlarında çalışmalar yapmış olan öğretmenleri öncelikli olarak seçilmesine önem verilmiş olduğu fark edilmektedir. 2022 BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu incelendiğinde aday öğretmenler için belirlenmiş olan değerlendirme ölçütleri ek 7’de verilmiştir.

Formdaki ölçütlerin her biri için bir puan belirlenmiş olup adayların bu ölçütler doğrultusunda aldığı puanların toplamı hesaplanmaktadır. Toplam puana göre aday başvuru işlemi gerçekleştirmektedir. İl değerlendirme komisyonu bu aşamalarda önemli bazı görevleri üstlenmektedir. Komisyonun temel görevleri şu şekildedir (MEB, 2019: 35):

- a) BİLSEM’lerde görev yapmak amacı ile başvurusunu gerçekleştiren aday öğretmenlerin başvuru belgelerini ilgili öğretmen değerlendirme kriterlerini göze alarak incelemek.
- b) Değerlendirmelerin tamamlanması ardından alanlar bazında başarı durumu listesini (son sırada olan aday öğretmen ile eşit puana sahip olan aday

öğretmenler dâhil) en yüksek puanı almış olan aday öğretmenden başlayarak oluşturmak.

- c) Bakanlığa alanlar bazında merkezlerce alım yapılacak norm ihtiyacının 3 katı kadar aday öğretmenin, bölge sözlü sınavına (son sırada olan aday öğretmen ile eşit puana sahip olan aday öğretmenler dâhil) alınabilmesi için sonuçları bildirmek.

### **2.8.2. Bölge Sözlü Sınav Komisyonu**

Bölge sözlü sınav komisyonu genel müdürlükten bir daire başkanının başkanlığında kurulur. Komisyonda il millî eğitim şube müdürü ve il millî eğitim müdürü tarafından belirlenen il millî eğitim müdürü ya da ilçe millî eğitim müdürü olmak üzere toplamda 3 üyeden oluşmaktadır. Bölge sözlü sınav komisyonuna üyelerin herhangi bir yasal gerekçe göstererek katılmaması durumunda aynı usuller geçerli olacak şekilde yedek üye belirlenir. Komisyon sözlü sınav sorularını hazırlamalı ya da hazırlatmalıdır. İl değerlendirme komisyonunun bildirmiş olduğu listedeki aday öğretmenlerin sözlü sınavını yapmalı ve değerlendirmelidir (MEB, 2019: 36). Sözlü sınavların değerlendirmesi yapılırken 2022 BİLSEM Öğretmen Seçme ve Yerleştirme Kılavuzunda yer alan Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Seçme Sözlü Sınav Değerlendirme Formu (ek-8) üzerindeki puanlama göz önüne alınarak değerlendirme gerçekleştirilir.

### **2.9. Bilim ve Sanat Merkezlerine Yönetici Ataması**

2021 yılında Resmî Gazete’de yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’ne göre müdür olarak görevlendirilecek öğretmenlerde aranan şartlar madde 6’da aktarılmıştır. BİLSEM’lerde müdür olabilmek için BİLSEM’in kadrolu öğretmeni olmak şartı aranmakta, bu şartta herhangi bir yıl zorunluluğu tutulmamaktadır.

Müdür yardımcısı olarak atamada öğretmenlerden beklenecek şartlar madde 7’de ifade edilmiştir:

- a) *Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak.*

*b) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.*

*c) Adaylık dâhil en az iki yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak.*

BİLSEM’lerde müdür yardımcı olabilmek için BİLSEM’in kadrolu öğretmeni olma şartı aranmamaktadır. Yönetici atamaları incelendiğinde BİLSEM’e yönetici atamasında yazılı veya sözlü herhangi bir resmi kılavuz ve atama şartı bulunmamaktadır. MEB tarafından yayınlanan 2019 BİLSEM Yönergesi incelendiğinde müdür ve müdür yardımcılara ait görev ve sorumluluklar şu şekildedir;

*“Bilim ve sanat merkezi müdürünün görev ve sorumlulukları*

*MADDE 38– (1) Müdürün görev ve sorumlulukları şunlardır:*

*a) BİLSEM’i ilgili mevzuat doğrultusunda yönetmek.*

*b) Eğitim ve çerçeve planlarını hazırlama, uygulama, değerlendirme süreçlerini izleyip gerekli tedbirleri almak.*

*c) BİLSEM öğretmenler kuruluna başkanlık etmek.*

*ç) BİLSEM aylık faaliyet raporlarını Genel Müdürlüğe sunmak.*

*d) BİLSEM modülü üzerinden ilgili iş ve işlemleri yürütmek.*

*Bilim ve sanat merkezi müdür yardımcısının görev ve sorumlulukları*

*MADDE 39– (1) Müdür yardımcısının görev ve sorumlulukları şunlardır:*

*a) İlgili mevzuat kapsamında iş ve işlemleri yürütmek.*

*b) BİLSEM’de oluşturulan kurul, komisyon ve ekiplerde verilen görevleri yerine getirmek.*

*c) Müdürün görev almadığı kurul, komisyon ve ekiplere başkanlık etmek.*

*ç) Belge, defter, çizelge ve formlarla ilgili iş ve işlemleri yürütmek.*

*d) Kendisine verilen nöbet görevini yürütmek, öğretmen nöbet hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak.*

*e) Sorumlu olduğu öğrenciler ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.*

*f) Müdür tarafından verilen diğer görevleri mevzuata uygun olarak yerine getirmek.”.*



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin bilim ve sanat merkezlerinin yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla uygun olarak nitel veri toplama yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Bu desen araştırmacının farkında olduğu, ancak derin bilgiye sahip olmak istediği olguları incelerken kullanılmaktadır. Olguların karşımıza çıkışı, görüşme yapılan kişilerin yaşadıkları olaylar ve bu olaylardan edindikleri deneyimler, bu deneyimlerin oluşturduğu anlayış ve algıların oluşturduğu davranış ve yönelimler olabilmektedir. Bu olguları derinlemesine araştırmak istediğimizde olgubilim deseni uygun bir desendir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

#### 3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Bu ölçütlemeye yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt ya da ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir veya daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışma grubunda 2020-2021 eğitim öğretim yılında 9 ilde, 11 farklı BİLSEM’de görev yapmakta olan 19 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçüt, görüşme yapılacak öğretmenlerin en az iki yıldır BİLSEM’de görev yapmış ve en az iki yönetim görmüş olmasıdır. 11 BİLSEM’de görevli 19 öğretmen ile yarı

yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.1.'de verilmiştir.

**Tablo 3.1: Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri**

| <b>Katılımcı Kodu</b> | <b>Cinsiyet</b> | <b>Yaş</b> | <b>Branş</b>                                  | <b>Toplam Mesleki Deneyimi</b> | <b>BİLSEM'de ki Mesleki Deneyimi</b> | <b>Öğretmenin Eğitim Durumu</b> |
|-----------------------|-----------------|------------|---|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Ö01                   | E               | 36         | Sınıf Öğretmeni                               | 12                             | 3                                    | Yüksek Lisans                   |
| Ö02                   | E               | 43         | Fen Bilimleri Öğretmeni                       | 15                             | 5                                    | Lisans                          |
| Ö03                   | E               | 35         | İlköğretim Matematik Öğretmeni                | 10                             | 3                                    | Lisans                          |
| Ö04                   | K               | 38         | Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmeni | 15                             | 6                                    | Doktora                         |
| Ö05                   | K               | 38         | Türkçe ve Özel Eğitim Öğretmeni               | 17                             | 7                                    | Doktora                         |
| Ö06                   | E               | 39         | İlköğretim Matematik Öğretmeni                | 16                             | 3                                    | Lisans                          |
| Ö07                   | K               | 36         | Fen Bilimleri Öğretmeni                       | 11                             | 4                                    | Doktora                         |

|     |   |    |  |    |   |                  |
|-----|---|----|--|----|---|------------------|
| Ö08 | E | 34 | Üstün<br>Zekâlılar<br>Öğretmeni                          | 11 | 6 | Yüksek<br>Lisans |
| Ö09 | K | 38 | İngilizce<br>Öğretmeni                                   | 16 | 4 | Lisans           |
| Ö10 | K | 37 | Sosyal<br>Bilgiler<br>Öğretmeni                          | 8  | 3 | Yüksek<br>Lisans |
| Ö11 | E | 40 | Psikolojik<br>Danışman<br>ve Rehberlik<br>Öğretmeni      | 12 | 3 | Doktora          |
| Ö12 | E | 32 | Türkçe<br>Öğretmeni                                      | 7  | 3 | Yüksek<br>Lisans |
| Ö13 | K | 26 | Üstün<br>Zekâlılar<br>Öğretmeni                          | 4  | 2 | Yüksek<br>Lisans |
| Ö14 | K | 45 | Biyoloji<br>Öğretmeni                                    | 21 | 3 | Yüksek<br>Lisans |
| Ö15 | K | 33 | Müzik<br>Öğretmeni                                       | 11 | 3 | Yüksek<br>Lisans |
| Ö16 | K | 36 | Üstün<br>Zekâlılar ve<br>Sosyal<br>Bilgiler<br>Öğretmeni | 14 | 3 | Lisans           |
| Ö17 | K | 34 | Sosyal<br>Bilgiler<br>Öğretmeni                          | 7  | 4 | Yüksek<br>Lisans |

---

|     |   |    |                       |    |    |                  |
|-----|---|----|-----------------------|----|----|------------------|
| Ö18 | E | 42 | Coğrafya<br>Öğretmeni | 19 | 14 | Yüksek<br>Lisans |
|-----|---|----|-----------------------|----|----|------------------|

---

|     |   |    |  |    |   |        |
|-----|---|----|--|----|---|--------|
| Ö19 | K | 50 | Türk Dili ve<br>Edebiyatı<br>Öğretmeni | 18 | 3 | Lisans |
|-----|---|----|--|----|---|--------|

---

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 11'i kadın, 8'i erkektir. Araştırmada katılım, tamamı ile gönüllülük ilkesine dayandırılmıştır. Görüşme yapılacak öğretmenlerden randevular alınmıştır. Görüşmeler yüz yüze, telefon görüşmesi şeklinde ve google meet kullanımı ile çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplamak amacıyla BİLSEM'de görev yapan öğretmenlerin BİLSEM yönetimi hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla nitel araştırmalarda veri toplama tekniklerinden görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşme tekniği, araştırmacının ilgili konu ile görüşlerine başvurduğu kişi arasında geçen amaçlı ve kontrollü sözel iletişim biçimidir (Cohen, Manion ve Morrison, 1994, akt. Türnüklü: 544). Araştırma verileri araştırmaya katılan öğretmenler ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler yolu ile elde edilmiştir.

#### **3.3.1. Görüşme Formu**

Görüşme yöntemi sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Briggs (1986) de görüşme yönteminin, sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama aracının görüşme yöntemi olduğunu savunmaktadır. Bu yöntemin bireylerin görüşlerine, şikayetlerine, tutumlarına, deneyimlerine, inançlarına, duygularına ilişkin bilgi elde ederken oldukça etkili olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Çalışmada araştırma soruları, ilgili konuya ışık tutacak araştırmaların incelenmesinin ardından hazırlanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken uzman görüşüne başvurulmuştur. Soruların yönlendirme yapmayan, açık uçlu, kolay anlaşılabilir ve çok yönlü olmayan sorular olmasına dikkat edilmiştir. Araştırılmakta olan konu doğrultusunda soru havuzu oluşturularak uzman görüşüne başvurulmuş, sonra

hazırlanan sorular ile pilot görüşmeler yapılmıştır. Pilot görüşmelerin ardından yapılan düzeltmeler sonrasında farklı uzmanların görüşlerine de başvurulmuş, soruların ölçülmek istenen özellikleri doğru ve tam bir şekilde ölçmesi için çalışılmıştır. Bazı soruların anlamları ve yapısında değişikliklere gidilmiş, aynı ifadeyi içeren sorular birleştirilmiştir. Birbirini tamamlayan sorular alt sorular olarak verilmiştir (ek-5). Gerekli düzenlemeler ardından form son haline getirilmiştir. Araştırma sorularının ilk kısmında katılımcıların özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci kısmında ise asıl sorular yer almıştır. Görüşülen öğretmenlerin verilerini gizlemek üzere onlara “Ö01”, “Ö02” şeklinde kodlar verilmiştir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Çalışmadaki veriler BİLSEM’de görev yapmakta olan öğretmenlerin yönetimleri hakkındaki görüşlerinden oluşmaktadır. Yapılacak görüşmeler öncesinde görüşmeler için gerekli olan izin ve onaylar alınmıştır. Katılımcılarla araştırmanın temel amacı ayrıntılı şekilde paylaşılmıştır. Katılımcılara görüşmenin ardından elde edilen kişisel verilerinin herhangi bir yerde kullanılmayacağı, görüşlerinin kodlanarak kullanılacağı açıklanmıştır. Katılımcıların onayı alındıktan sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma soruları öncelikli olarak alanlarında uzman akademisyenler ve BİLSEM öğretmenleri ile görüşülmüştür. Pilot uygulama iki öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Ardından yarı yapılandırılmış görüşme formunda değişikliğe gidilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların izni ile ses kaydı alınarak görüşmeler kaydedilmiştir. Daha sonra bu ses kayıtları yazıya dökülmüştür. Görüşmeler yaklaşık otuz-kırk dakika sürmüştür.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Bu araştırmada, görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yolu ile analiz edildikten sonra bulgular yorumlanmıştır. Elde edilen bulgularda katılımcıların verdiği yanıtlara sadık kalınmış, araştırmacı tarafından yorum katılmaksızın analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacı verileri kodlama esnasında önce bütün verileri okumuş, her bir soruya verilen yanıtlar arasında araştırmanın amacı doğrultusunda önemli sözcükler ve tümceleri değerlendirerek kodları oluşturmuştur. Katılımcıların her birinin verdiği

cevaplar kodlanmıştır. Kodlar kategorize edilirken birbirleriyle ilişkilerine bakılarak kategorize edilmiştir. Oluşturulan tema ve kodların frekansları hesaplanarak “Bulgular ve Yorumlar” bölümünde alt başlıklar halinde sunulmuştur.

Nitel araştırmalarda **iç geçerlilik** kavramından ziyade **inandırıcılık** kavramı kullanılır. İnanırıcılıkta aranan yanıt araştırmanın sonuçlarının inandırıcı olup olmadığıdır. Araştırma sonuçlarına ulaşırken izlenen sürecin, çalışılan gerçekliği ortaya çıkarmadaki yeterliliğidir. “Araştırmacı olarak anladığımızı düşündüğümüz olgular ya da gözlemlediğimizi sandığımız olaylara ilişkin yorumlarımız tüm ayrıntıları ile gerçek durumu yansıtıyor mu? Araştırma bulguları kendi içinde tutarlı ve anlamlı mı? Bulguları teyit ederken kullanılan, belirli ilkeler, stratejiler veya kurallar var mı? İlişkileri belirlenememiş veya yeterince açık olmayan olaylar ya da olgular var mı?” gibi sorular iç geçerliliği artırmaya yöneliktir (Morse, 2016; Patton, 1990; Silverman, 2016). Bunlar doğrultusunda yapılan bu araştırmada ulaşılan yorumlar ve yargılar için danışmanın fikir ve görüşlerine başvurularak inandırıcılık çalışmada sağlanmaya çalışılmıştır. Görüşmede kullanılmak üzere hazırlanmış sorular danışman, iki alan uzmanı ve farklı üç öğretim üyesi ile incelenmiş, değerlendirilmiş ve teyit edilmiştir. Sorular görüşme esnasında katılımcılara tekrar ifade edilmiş, verilen cevaplar tekrar edilmiştir.

**Dış geçerlilik** nitel araştırmalarda **aktarılabirlik** olarak ifade edilebilir. Aktarılabirlik sonuçların tüm gruba nasıl iletileceği ve hakkında yapılacak genellemenin nasıl olacağını içermektedir. Sosyal olaylar değerlendirildiğinde, bu olayların içlerinde bulunan ortama göre değişebileceği varsayımından hareketle hiçbir araştırma sonucunun bir başka duruma direkt olarak genellenemeyeceği söylenebilir. Burada bahsi geçen genelleme durumu, olguların benzer zamanlarda birbirlerine benzeşebildiği, benzeşen bu olaylarında farklı zaman dilimlerinde benzer sonuçları verebilecek ölçüde evrensel olduğudur (Baltacı, 2018). Sosyal olayların ortama göre değişen bir yapısı olduğu göz önüne alındığında herhangi bir araştırmanın sonucunun bir başka olay ya da olguya aktarılamıyor oluşu çalışmaların sınırlılığının da gereğidir. Çalışmada aktarılabirliğin sağlanmasında araştırmada elde edilen ham verilere sadık kalınmış olup elde edilen temalara göre veriler düzenlenmiştir. Bu sırada “amaçlı örnekleme” yöntemlerinden “amaçlı ölçüt örnekleme” yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın bulgu ve sonuçlarında doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırma sorularına verilen cevapların tutarlıdır ve benzer sonuçların elde edilmiştir.

**Güvenirlik**, iç ve dış güvenilirlik olarak ikiye ayrılmaktadır. Dış güvenilirlik yani **teyit edilebilirlik** araştırma benzer ortamlarda yinelendiğinde araştırma sonuçlarına benzer sonuçlara tekrar ulaşılabilmesi olarak adlandırılabilir. Teyit edilebilirliğin sağlanabilmesi için araştırma rapor edilirken bunun şeffaf bir şekilde olması, katılımcıların ve tüm veri kaynaklarının açıkça belirtilmiş olması gereklidir (Connelly, 2016). İç güvenilirlik yani **tutarlılık** farklı araştırmacıların ileri tarihlerde aynı verileri kullanarak benzer sonuçları elde etmesi olarak adlandırılabilir. Tutarlılığın sağlanabilmesi için veriler araştırma raporunda sunulmalı, gözlem ile elde edilen bulguların görüşme yolu ile sağlanmasını yapılmalı, verilerin analizi esnasında uzmanlardan ve başka araştırmacılardan destek alınmalıdır. Araştırmanın birden fazla araştırmacı ile gerçekleştirilmesi araştırmanın tutarlılığını artırır (Baxter ve Jack, 2008; Creswell, 2002). Çalışmada teyit edilebilirlik adına bir uzmandan araştırmadaki bulguların, yorum ve önerilerin teyit edilip edilmediği üzerine bir değerlendirme alınmıştır. Analiz süreci ve bulgu sürecinde yapılan çalışmalar uzman görüşüne sunulmuştur. Tutarlılığı sağlamak üzere yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken danışmanın görüş ve önerilerine başvurulmuş ardından iki ön görüşme yapılmıştır. Görüşmeler ardından üç uzman akademisyene yarı yapılandırılmış görüşme formunun son formu sunulmuş ve dönütler doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Araştırma süresince verilerin kodlanması aşamasında tez danışmanı ile düzenli olarak değerlendirme yapılmıştır. Verilerin benzer süreçler ile toplanıyor olmasına özen gösterilmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, araştırmanın yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan sorulara BİLSEM öğretmenlerinin verdikleri yanıtlar sonucunda elde edilmiş olan bulguların analizine yer verilecektir. Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen öğretmen görüş ve ifadelerinin sonuna (Ö01), (Ö15) gibi kodlar eklenmiştir. Örneğin (Ö11) kodunda görüşme yapılan 11. öğretmen olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlere, “Ülkemizde BİLSEM’lerin özel yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlar Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1: Öğretmenlerin BİLSEM’lerin Özel Yeteneklilerin İhtiyaçlarını Karşılmasına Yönelik Görüşleri**

| Ana Tema  | Alt Tema | Kod                                   | Frekans | Katılımcılar  |
|---|----------|---------------------------------------|---------|---------------|
| BİLSEM’lerin özel yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılamasına ilişkin görüşler | Yeterli  | Erken yaşta etkinlik imkânı sunuyor   | 3       | Ö09, Ö11, Ö12 |
|   |          | ÖY çocuklara pek çok imkân tanınmakta | 2       | Ö12, Ö16      |
|   |          | Bilimsel cevaplar alabiliyor          | 2       | Ö9, Ö13       |

|  |          |                                 |   |                              |
|--|----------|---------------------------------|---|------------------------------|
|  |          | ÖY çocukları bir araya topluyor | 1 | Ö16                          |
|  | Yetersiz | Donanım açısından               | 6 | Ö01, Ö03, Ö10, Ö14, Ö16, Ö19 |
|  |          | Okul sonrası verimsiz saatlerde | 4 | Ö04, Ö13, Ö14, Ö16           |
|  |          | ÖY hepsine ulaşamıyor           | 2 | Ö10, Ö15                     |
|  |          | Program yok                     | 2 | Ö15, Ö17                     |
|  |          | Öğretmen eğitimi yetersiz       | 2 | Ö10, Ö18                     |
|  |          | Standardı yok                   | 2 | Ö03, Ö15                     |
|  |          | Yönetimsel eksiklikler          | 2 | Ö10, Ö14                     |
|  |          |                                 |   |                              |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM’lerin özel yeteneklilerin ihtiyacını karşılamada donanımsal açıdan yeterli gelmediğini vurgulamışlardır. Bu görüşü destekleyen bazı öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Genel olarak aslında şu an sahip olduğumuz program Türkiye’deki özel yeteneğe sahip olan öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap vermiyor. Bizler sadece müzik, resim ve genel yetenekten gelen öğrenciler ile çalışıyoruz. Oysa birçok alanda çocuğun farklı zekâ türlerine göre özel yeteneği olabilir. Mesela sportif alanda özel yeteneği de olabilir bir çocuğa ama bununla ilgili bir eğitim*

verilmiyor. Özel yetenek denildiği zaman çocuğun sadece Türkçe, matematik ya da işte resim, müzik algılandığı için bu konuda da verilen eğitim şu anda da Türkiye'deki, ülkemizdeki eğitim bu konuya tam cevap veriri nitelikte değil...”  
Ö01

“...Biz bu öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadroya ve fiziksel donanıma sahip değildik... En donanımlı bilim sanatta bile öğrenci sayısı bu kadarken öyle bir imkânı yok...” Ö03

“...bilim sanat merkezleri de sayıca çoğalsa da nitelik olarak onların ihtiyaçlarını karşılayacak düzeye henüz ulaşmadı. Bu altyapı fiziki olarak yeterli olamadığı gibi, öğretmen kadrosu da henüz yerleşmiş değil...” Ö10

“Hangi anlamda yeterli değil maddi imkanları kısıtlılıkları var, atölyeleri olanakları kısıtlı, bina fiziksel yapıları kısıtlı, alet donanım kısıtlı, biyoloji malzemesi denildiği zaman anadolu liselerindeki laboratuvarların malzemeleri gönderilmek isteniliyor. Biz proje odaklı çalıştığımız için daha çok normal fen laboratuvarı biyoloji laboratuvarından daha fazla, daha ileri düzeyde hatta üniversitede biyoloji lisans düzeyinde malzemeleri ihtiyacımız oluyor. Onlar gelmiyor yani sıkıntı oluyor onların gelmesi.” Ö14

“...bizim kurumumuzda ilk yıl çok zorlandık biz çünkü teknolojik olarak bomboş sınıflarda ders anlatmak zorunda kaldık, hâlâ tebeşirli tahtalar var, projeksiyon ile ders anlatıyoruz. Kurumda akıllı tahtalar çok çok az...” Ö16

“... daha işlevsel olan uygulama yapılabilecek gerçek ortamlar oluşturulması gerektiğine inanıyorum.” Ö19

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM'lerin özel yeteneklilerin ihtiyacını karşılamada uygulamanın okul sonrası saatlerde yapılmasından ötürü yeterli gelmediğini vurgulamışlardır. Bu görüşü destekleyen bazı öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Çocuklar için bu çok güzel bir imkân aslında BİLSEM'lerin olması ancak çocuklar okul çıkışlarında geldiği için akşam dörtten beşten sonra geldiklerinde bu onların uykulu yorgun saatine denk geliyor. Çocuk aç geliyor bir kere fizyolojik

*ihtiyaçlarını karşılayan olmuş ya da burada karşılaşmış ama yorgunluk aşamasında geliyor. %100 hatta %70 verimli olduğunu söylemek çok zor. Bu aynı şekilde öğretmenler için de geçerli. Günün fizyolojik olarak, anatomik olarak en dinç olduğumuz saatler olan sabah saatlerini biz öğretmenler de evde geçiriyoruz. Akşam biz de hiçbir şey yapmasak bile bünyemiz o saate alışmış oluyor ister istemez o saatte enerjimizin tükendiği bir saatte derse gitmek birazcık yorucu oluyor.” Ö04*

*“...BİLSEM’e çocuklar örgün eğitimin dışında, okuldan sonra hafta içi bir gün ve hafta sonu bir gün olarak geldiği için bu noktada çok yeterli olduğunu düşünmüyorum...” Ö13*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı devletin ücretsiz olarak özel yeteneklilere eğitim verdiği bu kurumların erken yaşta etkinlik imkânı sunduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda özel yetenekli çocuklara pek çok imkânın BİLSEM tarafından tanındığını ifade etmişlerdir. Bu görüşü destekleyen bazı öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Farklı projelerde farklı ortamlarda yer almasını sağladığı için öğrencinin nefes almasını sağlıyoruz. Her şeyin başında küçücük yaşlardan itibaren çocukların akademik çalışmalar yürütme, sorgulamaya soruşturmaya dahil dersler veriyoruz. Dördüncü sınıf çocukları zaman zaman üniversite öğrencileri ile hocalarıyla buluşturuyoruz. Onların yaptığı çalışmalardan haberdar ediyoruz bu ve bunun gibi bir sürü okulda karşılaşamayacakları yani özgün eğitim kurumlarında karşılaşamayacakları şeylere ulaştırmış oluyoruz.” Ö09*

*“...Yeterlilik ve yetersizlik göreceli bir kavram ama şu an mevcut şartlar altında devletin sunduğu en iyi hizmet olarak ifade edebiliriz. Özel kurumlarda var tabii özel yeteneklilere destek veren ama devlete ait olarak özel yeteneklilerin ihtiyacını karşılayan kurum olarak baktığımızda ben büyük ölçüde yeterli olduğunu düşünüyorum.... Projelerde TÜBİTAK’ta TEKNOFEST’te başarılarla ortaya çıkmaya başladı...” Ö11*

*“BİLSEM’ler ihtiyaçları karşılamakta yetersiz olmakla birlikte öğrencilere pek çok imkân tanımaktadır.” Ö12*

Öğretmenlere “Sizce BİLSEM’de öğretmenlik atama kriterleri neler olmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.2’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.2: Öğretmenlerin BİLSEM’e Öğretmen Atama Kriterlerine Ait Görüşleri**

| Ana Tema                         | Alt Tema                 | Kod   | Frekans | Katılımcılar                                |
|----------------------------------|--------------------------|---|---------|---|
| BİLSEM öğretmen atama kriterleri | Mevcut kriterler yeterli | Ek-2 ve mülakat yeterli                       | 9       | Ö01, Ö03, Ö07, Ö09, Ö10, Ö11, Ö14, Ö17, Ö19 |
|                                  |                          | Periyodik aralıklarla kriterler tekrarlanmalı | 3       | Ö01, Ö02, Ö03                               |
|                                  |                          | Kadrolu değil, süreli görev alınmalı          | 1       | Ö03   |
|                                  | Ek kriterler getirilmeli | ÖY alanında eğitim almış olmalı               | 3       | Ö08, Ö12, Ö13                               |
|                                  |                          | Öğretmenin kendi başarısına bakılmalı         | 2       | Ö02, Ö07                                    |
|                                  |                          | Kendi branşında çalışmaları olmalı            | 2       | Ö03, Ö07                                    |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM'e öğretmen atama kriterlerinin yeterli olduğunu aktarmışlardır. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Bence BİLSEM’deki öğretmenlik atama kriterleri çok güzel. Bence Türkiye’deki tüm öğretmenlerin bu şekilde atanması gerekiyor...” Ö01*

*“...60 puanlık ek 2 puanlaması var. Sahip olduğun özelliklere göre alıyorsun puanı. Bu 60 puanın içerisinde çeşitli kriterler var doktora yaparsan yüksek lisans yaparsan verilecek puanlar. Yeterli bu kriterler karşılansa...” Ö09*

*“Biliyorsunuz ek 2 ile atanıyoruz biz. Öncelikle oradaki puan değerlendiriliyor arkasından mülakat yapılıyor. Ek 2’yi makul buluyorum açıkçası. Orada aslında kendi kişisel gelişmemizi yansıtmış oluyoruz bir nevi...” Ö10*

*“BİLSEM’lerin mevcut atama kriterlerinin yani sıra öğretmenlerin üstün yetenekliler konusunda eğitim almaları, onlarla ilgili kongre ve etkinliklere katılma şartı eklenmeli.” Ö11*

*“Atama kriterleri güzel. Aslında dediğim gibi atanma kriterlerine uyulursa... Öğretmen kriterleri ek ikideki kriterleri olarak kalabilir...” Ö14*

*“Ek 2 denilen bir form var biliyorsunuz... Fazladan bir kriter ne olabilir diye düşünüyorum zaten bence karşılıyor bu kriterlerin birçoğu. Şu anki kriterler yeterli.” Ö17*

*“Gerekli kriterler mevcutta bulunmaktadır, ...” Ö19*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM'e öğretmen atama kriterlerinin belli yıl aralıkları ile tekrarlanması gerektiğini aktarmışlardır. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Atama kriteri şöyle bence şahsi görüşümdür her dört yılda bir mutlaka değişmesi lazım. Öğretmenin yeni bir şeyler üretmesi lazım bu projeler kısmından falan değil. Eğer üç yıl, dört yıl içerisinde bir başarı sergileyemiyorsa kesinlikle değiştirilmesi lazım öğretmenin. İkincisi ilk atamalarda öğretmenin farklı*

projelerle öne çıkması, yani öne çıkararak bir şeyler geliştirmiş olması gerekiyor bence.” Ö02

“BİLSEM atama kriterlerinde alanında başarılı olmuş öğretmenlerin kadrolu olarak değil belli süre içerisinde talep edildikçe burada görev alması ve bunun teşvik edilmesi.” Ö03

Öğretmenlere “BİLSEM’lerde öğretmen olarak çalışmanın yönetsel zorlukları nelerdir? Öğretmen olarak yönetimden kaynaklanan hangi zorlukları yaşıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.3’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.3: BİLSEM Öğretmeninin Yaşadığı Yönetimsel Zorluklar**

| Ana Tema   | Alt Tema                       | Kod                        | Frekans | Katılımcılar                      |
|--|--------------------------------|----------------------------|---------|-----------------------------------|
| BİLSEM’de öğretmen olarak çalışmaya ilişkin yönetsel zorluklar | Zorluk yok                     | Herhangi bir zorluk yok    | 5       | Ö01, Ö02, Ö04, Ö05, Ö18           |
|  | Yöneticiden kaynaklı zorluklar | Proje baskısı              | 7       | Ö03, Ö08, Ö10, Ö11, Ö12, Ö16, Ö18 |
|  |                                | BİLSEM deneyimi            | 6       | Ö01, Ö03, Ö07, Ö14, Ö16, Ö18      |
|  |                                | Bilgi, beceri eksiklikleri | 4       | Ö07, Ö10, Ö11, Ö15                |
|  |                                | Mobbing                    | 4       | Ö03, Ö15, Ö16, Ö17                |
|  |                                | İletişim güçlükleri        | 3       | Ö07, Ö10, Ö13                     |

|  |                                     |                                 |   |                    |
|--|-------------------------------------|---------------------------------|---|--------------------|
|  |                                     | Öğretmen beklentileri           | 3 | Ö10, Ö11, Ö12      |
|  | Yönetmelikten kaynaklanan zorluklar | Belirli bir yönetmelik olmaması | 4 | Ö04, Ö08, Ö10, Ö17 |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM’de öğretmen olarak çalışmanın zorluklarından biri olarak yöneticinin proje baskısının olduğunu aktarmışlardır. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“...Bir diğer zorluğa gelelim BİLSEM’deki öğretmen asla ders saati kadar çalışıyor olmaz. 20 saat dersi görünüyorsa 40 saat çalışıyordur. Ben haftada 60 saat çalıştığımı biliyorum. Haftanın altı günü sabah ondan akşam altıya kadar çalıştığımı biliyorum. Pandemi zamanında millet evden çalışırken ben yine BİLSEM’de çocuklarla proje yapıyordum...” Ö03

“...Bir problemde şunu söyleyebilirim aslında BİLSEM’lerdeki proje sorunsalı. Öğrencilerin var olan potansiyellerini göstermenin en kısa yolu olarak görüyoruz belki de. Fakat daha üst mercilerin BİLSEM’lerden sürekli ‘Hangi projeye kaç başvuru yaptınız, hangi projede kaç öğrenciniz var?’ şeklindeki baskısı ister istemez yönetim tarafından da öğretmene yansıyor. Sürekli bir üretim içinde olmak zorunda kalabiliyorsunuz. Ama bu içten gelen bir üretim değil de sırf sayı tamamlamak için zorlamayla olunca ister istemez öğretmeni zorlayan bir sürece dönüşüyor.” Ö08

“...BİLSEM’in kendi vizyonu bu değil ama biz senden beklenen öğrencinin kendisini tanıyabileceği bir düzeye ulaştırılması ve liseye geldiğinde bu çocuğun bir proje üretmesi. Öğretmenin bu noktada dediğim gibi öğretmenin öğrenciden, idareden beklentileri farklı. İdarenin öğretmenlerden beklentileri farklı. İdarenin beklentisi öğretmenin sessiz sedasız dersine girip çıkması, aynı zamanda da bir proje üretmesi. Bütün bunları öğretmen açısından baktığında çok da kolay olmuyor. Yeri geliyor öğrenciyi hazırlarken sorun yaşıyorsunuz, yeri geliyor veliyle problem yaşıyorsunuz...” Ö10

*“BİLSEM’lerde çalışmanın diğer okullara kıyasla çok zorluğu var. Çok yüksek beklenti ve proje üretimi konusundaki yönetim baskısı. Öğrenciden ziyade velilerin mantık dışı beklentileri oluyor branşım özelinde beni zorlayan bu oldu. Gerçekçi beklenti değil ama bir talep ve zamanla baskı oluyor...” Ö11*

*“İdarenin proje, çalışma ve yarışmalarda katılma ve derece elde etme konusundaki telkinlerinin fazla olması.” Ö12*

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu yöneticinin BİLSEM deneyimi olmayışının BİLSEM’de öğretmen olarak çalışmanın önde gelen zorluklarından biri olarak ifade edilmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Ben bu yönetici atamasının kesinlikle değişeceğini biliyorum. Böyle düşünüyorum çünkü aklın yolu bir. Bu çok büyük sıkıntılara sebep olacak bir durum çünkü... Böyle olunca gelen öğretmen arkadaşlarda çok zorluk yaşamışlar. Çünkü gelen idareci ‘Nerede ders planlarınız?’ demiş ‘Nerede gezi planlarınız?’ demiş. BİLSEM’lerde süreç böyle ilerlemiyor. Bu çok sıkıntı yaşıyor öğretmene. ‘Ya hocam bakın burası sıradan bir temel eğitim kurumu değil. Bizim plan programımız yok. Biz bireyselleştirilmiş eğitim programı uyguluyoruz. Sizin bahsettiğiniz gibi endüstri meslek lisesinde ya da bilmem ne ortaokulundaki gibi bir işleyiş yok burada.’ dediğiniz zaman ‘Burası da milli eğitime bağlı bir eğitim kurumu değil mi? Onlar nasıl yapıyorsa siz de öyle yapacaksınız.’ gibilerinden tepkilerle karşılaşmışlar arkadaşlarımız... ...bizim okulumuzun kadrolu öğretmeni. Önce bizim kadrolu öğretmenimiz de sonrasında bizim müdürümüz oldu...” Ö01*

*“...Atamalarda genelde problemlerle bir şekilde gelen öğretmenler her nedense yönetim aşamasına geçiyorlar. Çeşitli faktörler ya da başka şeyler sendika olabilir bazen o şekilde öne çıkıyorlar. Kendi deneyim yetersizlikler işte liyakatsiz bir şekilde gelmeleri sonradan kurum yönetimine bizlere yansıyor. En basitinden işte bir e-posta gönderilecek e-postaya dosya eklemeyi bilmeyen insanlarla çalışıyoruz... Projelerden falan hiçbir şeyden haberi yok bizden o bizimle tamamen alakasız bir şeyken sırf bir yerden görüp getirerek bu projeyi biz yapalım diyor...” Ö07*

“...Mesleki deneyim olarak benden daha az deneyimli benden daha düşük CV’si olan birisi bana yöneticilik yaptığı zaman o zaman sıkıntı oluyor ya ‘Bana yapar mısın?’ hani biz sadece şey değil kişisel ilişkilerde bile sürekli sorun yaşıyoruz. Bana emir verir tarzda konuştuğu zaman ben onu takmıyorum. Ona da hissettiriyorum böyle olunca da sorun yaşıyoruz. Okullardaki BİLSEM’lerdeki en büyük sıkıntı idarenin benden daha az deneyimli, daha az CV’si düşük kişiler olması. O da yeterliliği çok bariz şekilde etkiliyor. Onun için BİLSEM’lerin yapılandırılmasında okul müdürlüğü kısmı önemli... ..Bana normal bir okuldaki gibi ders saatine 5 dakika geç girdin 5 dakika geç çıktın yapmamalı. Ben zaten bir projeyi yazarken bir aya yakın gece gündüz demeden çalışıyorum ek ders almadan evimde çalışıyorum hiçbir maaş almadan. Sen bana 5 dakika geç girdin 5 dakika geç çıktının hesabını yaparsam o zaman olmaz. Yani BİLSEM’lerdeki en büyük sıkıntı bu.” Ö 14

“...Bir de bazı BİLSEM’lerde **bizde değil** ama öğretmenin adeta mobbing olarak proje beklentisi yani her şeye öğretmenin mutlaka katılması zorunluluğu oluyor. Bizde şu an yok hiç rastlamadım tamamen gönüllülük esaslıydı ama bu da duyduğumuz şeyler. Ya da şunu da yapıyorlar ‘Herkesten bir iki fikir bekliyoruz.’ bu sefer yapmak isteyen zaten yapıyor ama yapmak istemeyen yapmış olmak için yapıyor. Bu defa da yapmış olmak için bu durumda öğrenciyi motive etmeyen projeler ortaya çıkıyor bu da öğrenciye zorluk çıkarıyor, konuyu anlayamıyor yarım bir öğrenme gerçekleşmiş oluyor.” Ö16

“...Sadece şöyle bir şey söyleyebilirim proje hazırlama noktasında tabii ki evet şöyle bir baskı söz konusu. Bu baskı okul idareleri tarafından tabii ki öğretmenlere yansıtılıyor öğretmenler okul idarelerine de daha üstten bir baskı söz konusu. Milli eğitim müdürlüklerinden veya genel müdürlükten ‘Sizin bilim sanat merkezinde ne tür çalışmalar olur ne tür projeler üretildi? İşte sizin okulunuzda neden üretim projeler diğer BİLSEM’lerden daha az oldu?’ gibi böyle kıyaslamalar olabiliyor. Tabii bu noktada da idareciler bizden biraz daha fazla işte proje yapmamızı bekliyorlar. Burada da şöyle bir durum ortaya çıkıyor aynı anda birden fazla alanda proje istekleri olunca çok bölünüyoruz parçalanıyoruz bu sefer bir noktada odaklanma bir noktada uzmanlaşma kendimizi geliştirme açısından problemler yaşıyabiliyoruz.” Ö18

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı ise yöneticinin bilgi ve beceri eksiklerini BİLSEM’de çalışmada yaşanan zorluk olarak ifade etmişlerdir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...En önemlisi derdinizi idareye anlatamıyorsunuz. Özellikle bürokrasi noktasında yaşadığımız büyük problemler oluyor. Bir projenin nasıl başlayıp nasıl devam ettiği nasıl bitirilecek konusunda idarenin bir bilgisi deneyimi yoksa siz sürekli idare kapısında kalıyorsunuz. Yani bazen bir yazışmayı gerçekleştirmek bile problem haline dönüşebiliyor. Bu sebeple okul idaresinin bu tür konularda kendi deneyiminin olması, en azından öğretmenin deneyimine güvenmesi önemli...” Ö10*

*“...Öğretmenler belli bir yeterlilik ve niteliğe sahip öğretmenlerden seçiliyor ancak öğretmenlerin ortaya koyduğu çalışmaların yöneticiler tarafından ödüllendirilmesi noktasında bir problem yaşanıyor zaman zaman bu da motivasyon kaybına yol açıyor. Bazı idarecilerin keyfi uygulamaları da bir güçlük. Ve idarecilerinde yeterlilik düzeyinde sıkıntılar olabiliyor bazen... Çok fazla öğrenci, yaş grubu ve programlar var. Burada bir ders programı oluşturmak bayağı güç oluyor. Bunu idareci yapamadığında öğretmenlere yansıyor. İdarecilerin yönetsel ve eğitim programı oluşturma anlamındaki yeterlilikleri de bir güçlük olarak karşımıza çıkıyor.” Ö11*

*“...özellikle liyakatin olmadığı, ülkenin genelinde siyasetin ön planda olduğu, kişilerin donanımlarına göre değil de parti ve sendika yönetimlerine göre seçildiğinden yönetimdekiler öğretmenlerden daha düşük performansa sahip kişiler. Burada ego çatışması yaşanıyor. Bunu bizzat deneyimledim o yüzden BİLSEM’lerdeki en sıkıntılı şey evet yönetim, donanımsızlığı ve bundan kaynaklanan sorunlar...” Ö15*

Öğretmenlere “BİLSEM’lerdeki yöneticilerde bulunması gereken özellikler sizce nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.4’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.4: BİLSEM Öğretmenlerinin Yöneticilerinden Bekledikleri Özellikler**

| Ana Tema   | Alt Tema           | Kod                 | Frekans | Katılımcılar                  |
|--|--------------------|---------------------|---------|-------------------------------|
| BİLSEM yöneticisinin sahip olması gereken özellikler | Kişisel özellikler | İleri görüşlü       | 5       | Ö03, Ö05, Ö09, Ö16, Ö17       |
|  |                    | Esnek               | 3       | Ö02, Ö04, Ö05                 |
|  |                    | Demokratik          | 2       | Ö01, Ö07                      |
|  |                    | Yenilikçi           | 2       | Ö12, Ö16                      |
|  |                    | Çalışkan            | 2       | Ö03, Ö16                      |
|  |                    | İdealist            | 1       | Ö08                           |
|  |                    | Sorumluluk sahibi   | 1       | Ö03                           |
|  | Yönetsel beceriler | Teknik beceriler    | 5       | Ö03, Ö06, Ö11, Ö12, Ö19       |
|  |                    | Beşerî beceriler    | 3       | Ö07, Ö10, Ö11                 |
|  |                    | Kavramsal beceriler | 3       | Ö03, Ö07, Ö10                 |
|  | Akademik durum     | Alanında yetkinlik  | 10      | Ö01, Ö03, Ö04, Ö05, Ö06, Ö07, |

|  |  |                            |   |                       |
|--|--|----------------------------|---|-----------------------|
|  |  |                            |   | Ö10, Ö11,<br>Ö13, Ö14 |
|  |  | Yabancı dilde<br>yetkinlik | 4 | Ö1, Ö09,<br>Ö14, Ö15  |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM’de yöneticisinin akademik anlamda yetkin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu yetkinliği hem özel yetenek alanında hem de kendi branşı başta olmak üzere birçok alanda da gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Kesinlikle bilim sanat merkezlerinde görev yapan müdürlerin akademik bir tecrübeye sahip olmaları gerekiyor. Akademik dilden anlamaları lazım. Seminerlerden sempozyumlardan bolca tecrübe etmeleri lazım...” Ö01*

*“...BİLSEM yöneticisi hakikaten alanında çok dışındaki alanlarda, alanının dışında da bilgisinin olması lazım. Dogmatik düşünceye sahip birisinin olmaması lazım. Bilimsel düşünceye sahip olması lazım.” Ö03*

*“...özel yetenekli öğrencilere yönelik hizmet için ya da üniversitelerde yüksek lisans, doktora derecesini almış olmalı ve bir yöneticinin mutlaka yüksek lisans ya da doktora yapmış olma zorunluluğu da tutulmalı bence ayrıca alanlara ilgili çalışmalarına bakılması gerektiğini düşünüyorum.” Ö05*

*“...Bunu söylemek istemezdim ama bizim idarecimiz Türkçe öğretmeni yazdığı dilekçelere bakıyorsunuz Türkçe öğretmeni nasıl bu kadar hata yapabilir çok şaşırtıcı bir durum. Bir dilekçe yazmak bir sorun haline geliyor. Branşında iyi olmak pedagojik anlamda bilginin yeterli olması da lazım yöneticiler için.” Ö07*

*“Aslında en başta kariyer olarak öğretmenlerle eş ya da öğretmenlerin üstünde olması önemli. BİLSEM’de doktora öğrencisi ya da doktor öğretmenler var. Okul idaresinin eğitim düzeyine baktığımız zaman en iyi ihtimalle yüksek lisans oluyor. Bu sefer akademik olarak aynı değil konuşulamayabiliyor...” Ö10*

*“Akademik yeterliliklere sahip olması gerekiyor. Şöyle bir zorunluluk gelebilir belki müdür yardımcısı olmak için eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapılmış olması, müdür olmak için de doktora şartı olabilir, eğitim yönetimi ya da kendi branşlarında.” Ö11*

*“...Bizi her anlamda yönlendirmesini bekliyoruz. Yüksek lisans hatta doktora yapması, bir kitap yazması, akademik ve entelektüel anlamdaki bilgisini de gösteriyor. Bu da tabii ki de ilişkimizi etkiler.” Ö13*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM’de yöneticisinin yönetsel becerilere sahip olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenler yöneticilerin yönetsel becerilerden teknik becerilere sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Ek olarak bilişim alanında kendilerini biraz daha geliştirmiş olabilirler.” Ö07*  
*“İnsanlar müdür olmaya hevesli ama BİLSEM’de müdür yardımcısı olmaya hevesli değil. Zor çünkü. Birçok BİLSEM müdür yardımcısı sıkıntısı yaşıyordu. Bu seneki durum bu sebeple gerçekleşmiş olabilir. Dediğim gibi bunun kısa vadede problemleri çözebileceğini düşünüyor olabiliriz ama uzun vadede yönetsel yeterlilik anlamında sıkıntı...” Ö11*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM yöneticisinde olması gereken özelliklerden bahsederken kişisel özelliklerden bahsetmişlerdir. Öğretmenlerin BİLSEM yöneticisinde olması gerektiğini en sık dile getirdiği özellik ileri görüşlü olması gerektiğidir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Belirli bir kapasitede yani, önderlik edecek kapasiteye sahip olması lazım, yönetim becerileri gelişmiş olması lazım, bir sorun çıkmadan önce sorunu görüp fark edip bu konuda gerekli önlemleri alabilecek zekâya, kapasiteye beceriye sahip bir adamın olmasını beklerim orada.” Ö03*

*“Değişimlere, olası durumlara önceden hazırlıklı olması yönetimlerin çok çok daha iyi. Buradaki BİLSEM açıldığında bize 7-8 hizmet içi aldırıldı. İki tane zekâ oyunları kursu, web 2.0 araçları olsun, eğitimde yeni yaklaşımlar, özel yetenekli*

*öğrencilerde destek eğitim odası olsun... Öngörülebilir şeyleri öngörerek desteklemesi önemli.” Ö05*

*“Ben ileri görüşlülüğü de ekliyorum çünkü neden biz şu anda kendi kurumum ve tecrübelerimden yola çıkarak bunu açıklayabiliyorum.” Ö16*

*“İleri görüşlü, vizyonu geniş, gelişmeye açık, iş birliğine yatkın, öğretmenin fikirlerini önemse yani, ekip ruhuna sahip, öğretmenlerine işçi olarak değil ekip arkadaşları olarak gören ve onlara iş yüklemek hadi bunu yapacaksın değil de iş bölümü yapmayı öneren lider geniş görüşlü bir insan olmalı diye düşünüyorum...” Ö17*

Öğretmenlere “Önceki kurumunuzdaki yöneticinizden beklentileriniz ile BİLSEM yöneticinizden beklentileriniz arasındaki farklar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.5’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.5: Görev Yapılan Kuruma Göre Yöneticiden Beklenenler**

| Ana Tema                            | Alt Tema                          | Kod                                 | Frekans | Katılımcılar                                     |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---------|--|
| Kuruma göre yöneticiden beklentiler | BİLSEM yöneticisinden beklentiler | Öğretmene destek olması             | 10      | Ö03, Ö05, Ö06, Ö08, Ö09, Ö12, Ö14, Ö15, Ö17, Ö18 |
|                                     |                                   | İş birliği kurması ve teşvik etmesi | 5       | Ö03, Ö11, Ö14, Ö15, Ö17                          |
|                                     |                                   | Materyal sağlanması                 | 3       | Ö01, Ö09, Ö16                                    |
|                                     |                                   | Eğitim imkânı sağlanması            | 3       | Ö01, Ö04, Ö09                                    |

|  |                                       |                                   |   |                    |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---|--------------------|
|  |                                       | Proaktif yaklaşması               | 2 | Ö03, Ö07           |
|  |                                       | Somut ürün ortaya koyması         | 2 | Ö01, Ö13           |
|  |                                       | Esnek olması                      | 2 | Ö02, Ö03           |
|  | Okul yöneticilerinden beklentiler     | İyi bir iletişim kanalının olması | 4 | Ö01, Ö03, Ö04, Ö15 |
|  |                                       | Öğretmene destek olması           | 4 | Ö03, Ö05, Ö12, Ö13 |
|  |                                       | Genel işleyişi sorunsuz yürütmesi | 4 | Ö03, Ö04, Ö14, Ö17 |
|  |                                       | Esnek olması                      | 1 | Ö02                |
|  | İki kurum arasında beklenti farkı yok | Fark yok                          | 4 | Ö05, Ö06, Ö08, Ö10 |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM’de yöneticisinin birçok alanda öğretmene destek olmasını beklediğini dile getirmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Nedir BİLSEM’deki yöneticimden beklentim bilimsel düşünme becerisini çok yüksek olması, işine çok hâkim olması, bunun üzerinden öğretmeni desteklemesi. Öğretmene destek olmasını beklerim...” Ö03*

*“Bir farktan söz edemem ama en önemli nokta ben bir proje veya bir fikirle gittiğim de beni dinlemesi ve desteklemesi önemli benim için.” Ö08*

*“BİLSEM’lerde yeni, benzersiz ve sıra dışı fikirlere, projelere ve çalışmaların desteklenmesi beklenmektedir.” Ö12*

*“...BİLSEM’de amacımız daha çok projeler yürütmek üzerine olduğu için bu noktalarda deneyimli olması gerekiyor. Bu noktalarda bana destek olması gerekecek süreci bilecek, tarihi bilecek, organize edecek...” Ö14*

*“BİLSEM yöneticileri içerisindeki beklentim konusunda şunu diyebilirim ben çoğunlukla beklentilerimi karşılıyorum. %80 oranında beklentilerimi karşılıyorum diyebilirim. Şöyle ilerliyor biz de yönetimle öğretmenin ilişkisi mesela öğretmen bir proje yapıyor diyor ki kendi adıma nasıl yürüdüğümü söyleyeyim bir proje yapıyoruz, ‘Projenin yaygınlaştırılması gerekiyor.’ diyoruz ‘Hocam şunu yaygınlaştırabilir miyiz sosyal mecralarda?’ şu ana kadar hiç ‘Hayır.’ dediği olmadı yöneticimizin mesela. Ya da bir şey söylüyoruz ‘Bir konferans düzenlemek istiyoruz, bir panel yapmak istiyoruz.’ vs. ‘Hocam araştıralım, bakalım uygunsa yapalım.’ deniyor. Olumsuz dönüş almadım bu aşamada. Öğrencilerin menfaatine, gerçekleşecek her türlü eğitim faaliyetini desteklemesi onaylaması diyebiliriz beklentime.” Ö17*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM’de yöneticisinin birçok alanda iş birliği kurması gerektiğini, öğretmenler arası ve öğretmenler ile iş birliklerini de teşvik etmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Öğretmenleri teşvik etmeli ama bu bir yarış haline sokmaktan ziyade iş birliğine teşvik olmalı. BİLSEM’de öğretmenleri eğer birbirleriyle kıyaslamaya başlarsanız çok farklı alanlarda öğretmenler var belli branşlarda belirli yerlere gelmiş insanlar...” Ö03*

*“İş birlikçi çalışmaya yatkın ve paylaşımcı olmaları gerekiyor.” Ö11*

“...hem sürece hem de öğretmenler arasındaki iş birliği sürecini organize etmesi gerekiyor, görev dağılımını yapacak. Sistemi yönetecek birisi olması lazım çünkü BİLSEM diğer okullardan çok farklı...” Ö14

“...Bunların tamamını yaparken de tam bir takım çalışması, takım ruhu göstermesi gerekir... Önce öğretmenle bir takım çalışması içinde olmalı, yine vizyonerlik önemli tüm disiplinleri bir araya toplayabilecek bir durum olmalı. Bunlar için halayın başında müdür olmalı herkes onunla gelmeli, liderlik önemli...” Ö15

“...BİLSEM yönetiminin bazı bağlantılarının olmasını isterim. Çevresinin geniş olmasını isterim yani o şehirdeki avantajları bilmesini isterim. Malzeme ihtiyacı olduğunda nereden temin edilebileceğini bilmeli, nasıl bir sponsorluk ayarlanabileceği, kimlerin nereye sokulabileceği bu tarz bağlantılar aslında her şeyi devlette beklememek anlamında güzel...” Ö17

Öğretmenlere “BİLSEM’lere yönetici atama süreci göz önüne alındığında bu durumun BİLSEM öğretmenlerine yansımaları sizce ne şekilde olmaktadır?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.6’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.6: BİLSEM’e Yönetici Atama Sürecinin Yansımaları**

| Ana Tema  | Alt Tema            | Kod  | Frekans | Katılımcılar                 |
|---|---------------------|--|---------|------------------------------|
| BİLSEM’de yönetici atama sürecinin öğretmenlere yansımaları | Olumlu yansımaları  | Kurum içi yöneticinin işleyişi kolaylaştırması | 3       | Ö04, Ö05, Ö08                |
|   | Olumsuz yansımaları | İşleyişin aksaması                             | 6       | Ö02, Ö03, Ö06, Ö10, Ö14, Ö15 |
|   |                     | Normal okul gibi yaklaşımları                  | 5       | Ö02, Ö08, Ö09, Ö10, Ö18      |

|  |  |  |   |                    |
|--|--|--|---|--------------------|
|  |  | Öğretmenin sahip olduğu nitelikleri taşınamaması | 4 | Ö01, Ö02, Ö10, Ö16 |
|  |  | Yönetmel anlamda yetersiz olması                 | 1 | Ö11                |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM’de yönetici atama sürecinin BİLSEM’de işleyişin aksamasına sebep olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Yani kurum içinde birisinin yönetici olması aslında daha mantıklı, istenen bir durum. Çünkü çalıştığımız arkadaşlar işleyişi biliyor bu olabilir. Dışarıdan hiç tanımadığımız bir insan gelip, BİLSEM’i tanımayan belki bir ay öncesinden duyuş gelmiş birisinin idareci olarak atanması BİLSEM öğretmenleri tarafından biraz yadırganıyor. Onlar işleyişe alışana kadar vakit kaybediliyor.” Ö02*

*“BİLSEM öğretmenin dışında birinin BİLSEM’de yönetici olmaması gerekiyor. Bir de BİLSEM’de en az iki yıl fiilen öğretmenlik yapması gerekiyor. Öğretmenlik yaptıktan sonra o iki üç yıllık sürecinde BİLSEM’in işleyişini iyice kavramış olması gerekir. Kavradıktan sonra yönetici olarak kendi arkadaşları ile iletişimi de daha kuvvetli olur. Bunun dışında BİLSEM işleyişini bilmeyen bir kişinin dışarıdan direkt gelmesi işleyişi bilmiyor, iyi niyetli olarak düşündüğümüzde işleyişi düşünelim. Anlaması, kavraması en az bir yıl. Peki bu süreçte size destek olması çalışmalarını, sizi yönlendirmesi paha biçilemez. Hem oradaki öğrenciler için hem sizin için zaman kaybı oluyor. Süreci bilmeyen kişinin BİLSEM’de yönetici olmaması kesinlikle şart...” Ö06*

*“Dediğim gibi çok kötü yansıyor. Kötü okul müdürleri olduğu zaman BİLSEM’lerin sistemini durduruyor. O düzeyde yansıyor sistem işlemiyor. Ben proje yazmıyorum, Erasmus projesi yazıyorum çok yüksek puan oluyorum ama bir*

*sonrakini yazmaktan vazgeçiyorum, yazmıyorum. TÜBİTAK proje yürütücülüğü yapmak istiyorum ama sonra her adamda sorun yaşayacağım engelleme çıkacak başım arayacak benim bir menfaatim olan bir şey de değil bu sırf öğrencilerim için yapıyorum. O zaman neden bir daha başım ağrıtayım durduk yere diyerek yazmıyorum. Direkt bu insanlar BİLSEM'lere kilit vurabiliyor.” Ö14*

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM'de görev yapmadan yönetici olarak çalışmaya başlayan yöneticilerin BİLSEM'e normal okullar gibi yaklaşmasının öğretmenlere olumsuz yansıdığını ifade etmişlerdir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“İşleyişi bilmiyor ya da bilmediğine dair şüpheler var belki de biliyordur. Öbür okullardaki idarecilerin davranacağı gibi bir endişe söz konusu oluyor.” Ö02*

*“BİLSEM müdürü kesinlikle BİLSEM öğretmeni olmalı bu süreci tanımalı en az birkaç yıl burada tecrübesi olan biri olmalı. ‘BİLSEM de işler nasıl işliyor?’ burası sadece bir ilkokul, ortaokul, lise değil. Bir özel eğitim merkezi ve özel yetenekli çocuklara eğitim veren bir özel eğitim merkezi.” Ö09*

*“...Tabi BİLSEM'lerin işleyişini bilmeyen bir kişi bilim ve sanat merkezlerine geldiği zaman ilk başta tabii ki diğer okulla aynı mantıkla bilim sanat merkezini yönetmeye çalışırsa problemler yaşayabilir... Bilim sanat merkezlerinde iki kişiyle bir kişiyle ders yaptığımız oluyor. Burada idareci kişi bir iki kişiyle ders olmaz sınıfları öğrencileri birleştiriyor sayıları arttırın gibi bir yaklaşım içerisine girerse bu işleri tamamıyla içinden çıkılmaz bir vaziyete getirebilir...” Ö18*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM'de yönetici atama sürecinin ardından göreve başlayan yöneticilerin BİLSEM öğretmenlerinde bulunan niteliklere sahip olmamasının öğretmenlere olumsuz yansıdığını ifade etmişlerdir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“İdarecinin bence hem idare edecek idareci kapasitesinin olması gerekiyor hem de her iletişim kanalının, kapısının açık olması gerekiyor. Bütün öğretmenlerle diyalogun çok iyi olması gerekiyor. Matematik bilmesi lazım gidip matematikçi ile konuşması lazım. Fizik bilmesi lazım fizikçiye projeler hakkında fikir sunabiliyor*

*olması lazım. Siz ilkokulu müdürün torpille BİLSEM'in başına getirirseniz bu iş yürümez zaten. Kendisi de bu durumdan muzdarip olur.” Ö02*

*“...biz öğretmenlere uygulanan titizlik okul idarecilerine uygulanmıyor. Yani çok çok az puanla müdürlerin atandığını biliyoruz. O yüzden hani nitelik olarak karşılaştırıldığında yine BİLSEM öğretmeni ile BİLSEM müdürlerinin aynı olduğunu iddia edemem bu noktada. Yine okul müdür yardımcılarının BİLSEM öğretmeni olmayışı bazen en başta okul müdürleri için söylediğim kendini geliştirme noktasında eksiklik olduğu gibi ne bir gereklilik var ne de bu noktada istek var. O yüzden aynı dili konuşamayabiliyoruz. Okul müdür yardımcılarını da kendilerini normal okulda hissi ediyorlar ve normal okulda davrandıkları gibi davranıyorlar hem bürokratik olarak hem statü olarak. Bu seferde öğretmenlerle müdür yardımcılarını arasında gelen müdür arasında bilmediğiniz bir çizgi oluyor. Aşamadığınız bir çizgi oluyor...” Ö10*

*“Hiç bilmeyen bir kişinin sisteme alışması, gruplara ayırması, grup geçişlerini ayarlaması. Biz öğretmenlerin uyması gereken çok fazla kriter var bu konuda. Atamanın değişimi yanlış bir hamle. Hâlâ içeride olanlar bu konuda yeterli olamazken dışarıdan öğretmenlerdeki kriterleri sağlamayan bir kişiye bunu anlatmak çok zor...” Ö16*

Öğretmenlere “BİLSEM yönetimi eğitim öğretim sürecini sizce nasıl yönetiyor?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.7: Eğitim Öğretim Sürecinde BİLSEM Yöneticileri**

| Ana Tema  | Alt Tema | Kod      | Frekans | Katılımcılar                                |
|---|----------|----------|---------|---|
| BİLSEM’deki eğitim-öğretim sürecinde yöneticilerin rolü | Aktif    | Destekçi | 9       | Ö05, Ö06, Ö07, Ö08, Ö09, Ö11, Ö13, Ö17, Ö18 |

|  |       |                           |   |                    |
|--|-------|---------------------------|---|--------------------|
|  |       | Program ve planlama yapan | 3 | Ö02, Ö08, Ö18      |
|  |       | İhtiyaçları tedarik eden  | 3 | Ö08, Ö16, Ö18      |
|  |       | Aktif katılımcı           | 3 | Ö04, Ö08, Ö09      |
|  |       | Normal okul yaklaşımında  | 1 | Ö01                |
|  | Pasif | Yönetemiyor               | 5 | Ö03, Ö10, Ö12, Ö14 |
|  |       | Dahil olmayan             | 3 | Ö12, Ö15, Ö19      |
|  |       | Gözlemleyici              | 1 | Ö07                |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu eğitim öğretim sürecinde BİLSEM yöneticilerinin destekleyici olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Ciddi anlamda projelere destek veriliyor. Öğretmenlere bu noktada eğitimler aldırılıyor. Ek ders ücreti proje yapan ve bunu öğrencisi ile sunanlara çeşitli pekiştireçler veriliyor. Bunlarda gerçekten çok önemli projelerin artmasına destek oluyor.” Ö05*

*“Hizmet içi eğitimlerle bizim oraya uyum sağlamamızı sağladı, işin farkına varmamız. O zamanda eğitimini aldığımız üç yıl önceki web 2.0 araçlarını kullanabildik. Zorluklarla karşılaşmadık, etkin oldu.” Ö06*

*“Dediğim gibi bizim ne istediğimizi anlayan zaman zaman idarecimiz vardı. Zaman zaman senin kendine dönmek istediğin zaman olabilir, çalışmalarda yorulmuş olabilirsin. O zamanlarda senin üstüne gelmeyen ama iki ay sonra hadi hocam elbirliğiyle şu işe başlayalım diyebilen o tarz bir yöneticimiz var. Yönetimsel anlamda bir yönetici öğretmeni her zaman beslenmeyi ve motivasyonunu yüksek tutmalı. BİLSEM’e geldiyse öğretmenler muhakkak tecrübesi olan öğretmenlerdir ama hepsinin birden gönlünü hoş tutamasam da bu şeyleri yani öğretmenin motivasyonunu yüksek tutan bir yönetici olmalı. Bizim eğitim öğretim sürecini devam ettirmemiz motivasyonumuzla da alakalıdır bunu hallettiğinde zaten eğitim öğretim süreci aksamadan yürüyor.” Ö09*

*“...yöneticiler genelde ellerinden geldiğince destek oluyorlar çünkü en çok onların işine yarıyor. Motivasyonel ve ödül olarak BİLSEM’de çıkan projelerin getirisi de en çok yine yöneticilere oluyor öğretmenlerden çok. BİLSEM yöneticileri en çok projeleri önemsiyorlar...” Ö11*

*“...Bizim kurumumuzda proje çalışmaları çok önemli. Yaptığımız her toplantıda projeler hakkındaki görüşlerimizi gelişmelerimizin muhakkak toplantılarımızda gündem maddesi olarak alıyoruz... Herkes projeye katıldığı, yönetimin destekleyici madden ve manen tavrı olduğu için desteklerini görebiliyorduk. Teknolojik açıdan cevap vermem gerekirse yine kurumun özelinde bir cevap vereceğim çünkü yöneticilerimizin birisi bilgisayar bir diğeri elektrik bölümünden mezun öğretmenler idi. Biz her türlü teknolojik gelişmeden hızlıca haberdar olur hızlıca adapte olurduk. İlk onlara başvururduk hatta onlardan gelirdi...” Ö13*

*“Gerekli durumlarda idareye görüş bildirebiliyoruz, bir ihtiyacımız olduğu zaman onları okul idarelerinden isteyebiliyoruz. Vallahi bizim okulumuzda bir sıkıntımız yok. Bizim okulumuzda bir ihtiyacımız olduğu zaman bunu okul idaresi ile görüştüğümüz zaman kesinlikle destekliyorlar... Biz yapmak istediklerimizi yapabiliyoruz. Bize destek oluyorlar o noktada.” Ö18*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı ise eğitim öğretim sürecini yönetemediklerini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Yönetemiyor. Eğitim öğretim süreci gibi bir beklenti yok zaten. Bizim bu seneki ders programından bahsedeyim okul açıldığında ilk iki hafta ders programı yayınlanmadı. İlk iki hafta tamamı ile ‘Bir öğrenci gruba alın, ders verin.’ dendi. Böyle bir saçmalık olabilir mi, çıldırdım tabi. Ben böyle bir şey yapmam. Bana bir ders planı vereceksiniz. Ben neye göre iş yapacağım?” Ö03

“Çok başarılı olduklarını düşünmüyorum. Bazen arkadaşlarla da bunu çok düşündük idarecimiz okulda olmadığı zaman daha mutluyduk. Çünkü çoğu zaman programı ile kendi kendimize düzenliyoruz velilerle kendi kendimize iletişime geçiyoruz. Bir şey alınacaksa zaten kendimiz alıyoruz. İdareciler niye var?” Ö07

“BİLSEM’ler özel yapılardır. Bu yapıya hitap edebilecek idarecilere ihtiyaç vardır. Ancak mevcut idareler bu yapıdan oldukça uzak.” Ö12

“...Tabi yönetilmiyor. Yönetildiği zannediliyor. Her gün bir kaos oluyor, kavga, dövüş halinde bir okul idaresi öğretmen çatışması şeklinde kavgaların olduğu bir türlü uzlaşamadığımız bir ortamda çalışıyoruz. Bu da öğrencilerimize yansıyor ve biz de öğrencilerimizi başka BİLSEM’lere kaybediyoruz. Sorun yaşamaktan, sıkıntıdan çünkü eleştirel yaklaşıldığı zaman belli eleştiriler diyelim ki veli eleştiri ile geliyor, bununla geldiği zaman kadın kavga çıkarıyor. ‘Hiçbir eleştiriye açık değil okul müdürünüz.’ diyorlar. Ya BİLSEM’i bırakıyor çocuklar ya da başka bir BİLSEM’e geçiyor. O kadar sancılı yaşıyor sonuç.” Ö14

Öğretmenlere “BİLSEM’lerde çıkabilecek olası krizlerin yönetiminde ve çözümünde BİLSEM yönetimi nasıl rol oynamaktadır?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.8: Kriz Yönetiminde BİLSEM Yöneticileri**

| Ana Tema       | Alt Tema     | Kod          | Frekans | Katılımcılar            |
|----------------|--------------|--------------|---------|-------------------------|
| BİLSEM’de kriz | Sürece dahil | Çözüm odaklı | 5       | Ö04, Ö08, Ö13, Ö16, Ö17 |

|                         |                          |                   |   |                         |
|-------------------------|--------------------------|-------------------|---|-------------------------|
| yönetiminde yöneticiler |                          | Hızlı iletişimde  | 5 | Ö02, Ö08, Ö09, Ö13, Ö16 |
|                         |                          | Üretken           | 2 | Ö13, Ö16                |
|                         |                          | Lokomotif         | 2 | Ö16, Ö17                |
|                         |                          | Arabulucu         | 1 | Ö04                     |
|                         |                          | Sözel uyarı verir | 1 | Ö09                     |
|                         | Sürece dahil değil       | Yanlı davranır    | 4 | Ö03, Ö06, Ö07, Ö15      |
|                         |                          | Gözlemler         | 3 | Ö05, Ö07, Ö14           |
|                         |                          | Konuyu kapatır    | 2 | Ö10, Ö19                |
|                         |                          | Karmaşılaştırır   | 1 | Ö07                     |
|                         | Problemin kaynağı oluyor | Kriz çıkarır      | 3 | Ö11, Ö12, Ö14           |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kriz yönetiminde BİLSEM yöneticilerinin çözüm odaklı olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Zaman zaman bizleri bir araya getirip çözüm odaklı olmaya çalışıyorlar. Sorunu anlamaya çalışıyorlar. Mesela diyelim ki bir öğretmen arkadaşım ile aramda bir problem çıktı. Önce bireysel görüşmeler daha sonra iki kişi ya da*

*kimse grubu bir araya getirerek ortak bir çözüm hani derdiniz nedir gibi bir çözüm odaklı olmasını sağlıyor çalışılıyor. İşte bu sebeple de ben bundan mutlu oluyorum. Çözüm odaklı yaklaşılması bizi de rahatlatıyor. Aktif hatta çok aktif rol alıyor.” Ö04*

*“Burada krizleri nasıl değerlendirmeliyiz ona bakmalıyız. Önce bahsettiğim mesela bir krizde öğretmenler açısından maddi bir krizdi. Bizim yöneticimiz bunu ne yapabildi dahil olabildi çözebildi. Hızlı aksiyon alıp çözüme ilerledi.” Ö17*

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kriz yönetiminde BİLSEM yöneticilerinin hızlıca iletişime geçerek sürece dahil olduklarını ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Oluşan yeni krizlerde hızlı davranıyorlar. Hızlı davranıyor olmaları gerekir. Zaten bu hızlı iletişim sürecinde sosyal medyayı hızlı bir şekilde kullanıyoruz veya kullanıyorlar diye tahmin ediyorum. WhatsApp var mesela önemli bir durum olduğu zaman ‘Bu durumda ne yapabiliriz?’ diye hemen sorular geliyor.” Ö02*

*“Otoriter bir yönetim sistemi olmadığı için yönetimin sağlıklı bir liderlik rolü üstlendiğini söyleyebilirim. Var olan problemler yönetim ve öğretmen kadrosuyla birlikte görüşülerek ortak kararlar alınarak çözülmeye çalışılıyor. Herkesin fikrine ve görüşüne değer verilecek bu süreç işliyor.” Ö08*

*“Yönetim bunun çözümünde herkese sözel olarak uyardı geç gelenlerin alınmayacağını şeklinde bir dönütte bulundu. Biraz daha böyle ilerledi.” Ö09*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı kriz yönetiminde BİLSEM yöneticilerinin problemin kaynağı olduğunu ve krizleri çıkaran rolünde olduklarını ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...tabi bazı yöneticiler şey isterler okulda bir kaos durumu olsun. O zaman insanlar başkaları ile uğraşırken yönetimle uğraşmazlar. Sadece okullarda da değil bütün yönetsel organizasyonlarda bu vardır. Eğer kriz varsa insan başka bir şeyle uğraşamaz. Eğer kendisi ile ilgili bir kriz varsa kişinin aklına başka bir şey gelmez. Başka bir sorun çıkaramam, enerjimi harcadığım başka bir sorun var.*

*Maalesef bazı insanların böyle bir yönetim anlayışı olabiliyor. Hep kriz olsun ben rahat edeyim. Bu anlamda yönetimin böyle bir rolü olabiliyor.” Ö11*

*“Kriz yönetiminde problem çözmekten öte yeni problemlerin oluşmasına sebep olan idareciler mevcut. İdarecilerin belirli stratejileri, yöntem ve teknikleri yok maalesef. Bilimden yeterince yararlanmamakta.” Ö12*

*“Krizleri kendileri çıkardıkları için kriz yönetimini bırak her şeyi biz krizi durduruyoruz. Öğrenci beni seviyorsa gelmeye devam ediyor. Ama tabii öyle çok krizi öğrenciler tahammül edemeyip gidiyor. Kavga çıkıyor bir bakıyorum okul müdürüyle veli kavga ediyorlar. Sürekli kriz oluyor zaten. Öğretmenler bırakıp gidiyor.” Ö14*

Öğretmenlere “Sizce BİLSEM öğretmeni BİLSEM yönetimi tarafından nasıl desteklenmeli?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.9’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.9: BİLSEM Öğretmenlerinin Yönetimden Beklentileri**

| Ana Tema   | Alt Tema     | Kod                     | Frekans | Katılımcılar                           |
|--|--------------|-------------------------|---------|--|
| BİLSEM öğretmenlerinin yönetimden beledikleri destek | Maddi destek | Maddi destekler         | 8       | Ö01, Ö02, Ö06, Ö11, Ö14, Ö15, Ö16, Ö18 |
|  |              | Ders programı esnekliği | 4       | Ö05, Ö06, Ö14                          |
|  |              | Ödüllendirme            | 2       | Ö06, Ö11                               |
|  |              | Fiziki imkân desteği    | 1       | Ö03                                    |

|  |  |  |   |                              |
|--|--|--|---|------------------------------|
|  | Eğitim ve kültürel faaliyetlere destek | Alan eğitimi alma                          | 6 | 04, 07, 08, 11, 16, 17 |
|  |  | Kurum dışı faaliyetlere katılma            | 4 | 03, 08, 15, 17           |
|  |  | Kültürel ve sosyal etkinliklere dahil olma | 2 | 08, 17                     |
|  | Psikolojik destek                      | Teşvik eden motivasyon                     | 3 | 11, 15, 19                |
|  |  | alışmalarının duyurulması                 | 1 | 17                          |
|  | İş yükünü azaltacak destek             | Evrak işlerinin azaltılması                | 5 | 03, 06, 07, 10, 19      |
|  |  | Proje baskısının azaltılması               | 1 | 16                          |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM yönetiminden maddi destek beklediğini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen ğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Maddi olarak desteklenmeli. Ne yapıyorsak cebimizden yapıyoruz artık evimizde eşlerimizle aramız bozuldu. ‘Yine mi okula bir şey götürüyorsun?’ diyorlar. Çünkü biz okula bir şey götürmeden bir şey yapamıyoruz. ‘Ben tahtaya yazıyorum kızım sizde bunu defterinize yazın.’ diyemiyoruz. ocuk bir şeyleri çatlatmak bir şeyleri patlatmak istiyor sınıfın ortasında. Tabii ki ülkenin de ekonomik şartları*

*belli bu ürünleri de hepsi dolarla yurtdışından geldiği için biz maddi olarak çok zorluk yaşıyoruz. Biz bu konuda destekleyecek bir bütçe yok açıkçası.” Ö01*

*“Öğretmenlere projelerde maddi destek sonrası lazım, teknolojik alanlarda destek olması lazım.” Ö02*

*“...Maddiyat demiştik. Yapılan projeleri öğretmen ya kendi cebinden karşılıyor ya öğrenci ile ya veli ye aldırılıyor. Bu işte her fabrikanın, her işletmenin ar-ge birimi var. Firmalar ar-ge birimine o yılki kârın belli bir oranını arttırarak aktarabiliyor. BİLSEM’lerde bir ar-ge birimi var ama bu ar-ge biriminin herhangi bir bütçesi yok. Sadece tabela olarak geçiyor, bu ar-ge neye hizmet ediyor hiçbir şeye. Öğrencileri desteklemek, proje teşviki yapmak ya da buradaki malzemeleri sağlamak öğretmenin kişisel çabaları artı bunu yönetimle paylaştığında yönetimin kişisel çabalarına kalıyor o projenin yapılabilirliği. Maddiyat konusunda da çok ciddi bir problem var her kurumda olduğu gibi.” Ö06*

*“Maddi destek diyeceğim ama bu yanlış anlaşılmasın öğretmene para anlamında değil, öğretmene malzeme vermiyor. BİLSEM öğretmenlerinin en büyük ihtiyacı bu. Bu materyallerde üç liralık beş liralık materyaller olmuyor maalesef çünkü bir biyoloji laboratuvarı, bir sürü şey gerektiriyor. Çok ciddi rakamlar bunlar. Teknoloji tasarım atölyesine bir şey alınması gerekiyor on bin lira, atıyorum şu anda sallıyorum. BİLSEM öğretmenlerinin ciddi materyal eksikleri var onların giderilmesi gerekiyor.” Ö11*

*“Maddi imkân açısından, çalışma süreleri daha doğrusu çalışma programı ile ilgili ve diğer öğretmenlerle iş birliği noktasında desteklenmeli.” Ö14*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı evrak işlerindeki yüklerinin azaltılması konusunda destek beklediklerini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Çok fazla evrak işleri var bunun olmaması gerektiğini düşünüyorum. Ama BİLSEM’lerde çok fazla bu durum var.” Ö07*

*“Bununla beraber bürokrasiden çok bahsettim ama öğretmenin bürokrasi yükünün de hafifletilmesi gerektiğini düşünüyorum. Öğretmen bir yazışma yaptığı*

*zaman o yazışmanın takibini de yapıyor olmak zorunda kalmamalı. Ya da öğretmenin yaptığı iş sadece yazışmalardan ibaret olmalı.” Ö10*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM alan eğitimi alabilecekleri eğitimlere katılma konusunda destek beklediklerini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“BİLSEM’lerde çok fazla araştırma yapılıyor. Makaleler yazılıyor. Konferanslara gidiliyor, sempozyumlara gidiliyor... Katılım konusunda, eğitim kendini geliştirmesi konusunda öğretmene gelen isteklere daha olumlu, destekler şekilde yaklaşması gerekiyor. Bir yolunu bulması gerekiyor onun katılımı için. Tabii ki bazen o kadar çok şeye katılan oluyor ki derse giren bulamıyorsunuz bazı dönemlerde konferans sempozyum dönemlerinde. Ama bunu bir sıraya koyup ya da herkese belirli bir hak verip yılda beş kere gitme şansınız var gibi bir şekilde bir türlü BİLSEM öğretmenine destek olunması gerekiyor diye düşünüyorum.”*  
Ö04

*“Mesleki gelişimle ilgili desteklenebiliriz alanımızla ilgili.” Ö07*

*“Akademik çalışmalarını kongre vb. takip edebilmeleri için yardımcı olabilir. Çok üst düzey kaldığı düşünülebilir bu söylediğimin ama birçok BİLSEM şu anda üniversitelerle protokol imzalamış durumda. Kurumdaki öğretmenlerin üniversitelerdeki yüksek lisans veya doktora derslerine misafir öğrenci olarak katılmalarını sağlayabilirler.” Ö08*

*“...BİLSEM öğretmenlerinin olabildiğince hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi gerekiyor. Buralar zayıf alanlar, özellikle son bir iki yıldır. Öğretmenin branşı neyse, hatta şöyle disiplinler arası da başka branşlardaki tematik konularla da öğretmenin desteklenmesi gerekiyor. Bu BİLSEM’deki disiplinler arası çalışma anlayışına da uygun olarak, öğrencilerden öyle bekliyoruz. Disiplinler arası çalışması, projeler öyle ortaya çıkıyor çünkü. Öğretmenlerinde bu yetiyi kazanabilmesi için ben hangi branş olursam olayım farklı disiplinlerde de kendimi geliştirmem gerekiyor.” Ö11*

*“...branş bazlı çalışmalar bize daha ufuk açıcı olacaktır. O yüzden branş bazlı proje eğitimlerini ben talep ederim. Sonra TEKNOFEST ve yenilikçi uygulamalı şeyler de planlanabilir. Bunlarla ilgili bilgilendirme toplantıları planlanabilir...”*

Ö16

*“Mesleki anlamda destek denebilir ki bununla zaten milli eğitimin yönetmenliğinin de belirtilen bir şey vardır için bilimsel toplantılara gidebilirsiniz senede yanlış hatırlamıyorsam iki defa. Bununla ilgili bir çalışma verebiliyorsunuz. Bunlar sıklaştırabilir belki BİLSEM öğretmeni olduğu için söz konusu olan öğretmen gruptan.”* Ö17

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM kurum dışı faaliyetlere katılma konusunda destek beklemediklerini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Birçok eğitim anlayışı var alanında yurtdışındaki insanlar neler yapıyorlar çocuklarla sınıfta nasıl çalışıyorlar ve oyunlaştırma nasıl kullanılıyor. Şu anda dünyada uzaktan bir eğitim süreci başlamış durumda.... Bunu yurtdışındaki insanların nasıl yaptığını gidip görmek, yerinde yaşamak ve alabileceğim şeyleri alabilmek için bir manevi eğitim desteğine ihtiyacım olduğunu düşünüyorum...”*

Ö15

*“...kişisel olarak ne yapılabilir diye düşündüğümde kültürel ve sosyal faaliyetler ile desteklenebilir bir öğretmen...”* Ö17

Öğretmenlere “BİLSEM yönetiminin öğretmenlerinin mesleki gelişimine katkı sunmak üzere yaptığı çalışmalar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.10’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.10: BİLSEM Yönetiminin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi için Yaptığı Çalışmalar**

| Ana Tema | Alt Tema | Kod | Frekans | Katılımcılar |
|----------|----------|-----|---------|--------------|
|----------|----------|-----|---------|--------------|

|   |           |                                      |   |                                    |
|---|-----------|--------------------------------------|---|------------------------------------|
| BİLSEM yönetiminin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptığı katkılar | Katkı var | Hizmet içi eğitimler                 | 9 | Ö01, Ö05, Ö08, Ö09, Ö11, Ö13, Ö15, |
|   |           | Eğitimlerden haberdar etme           | 5 | Ö04, Ö06, Ö07, Ö09, Ö17            |
|   |           | Projelere uygun eğitimler düzenleme  | 4 | Ö02, Ö05, Ö06, Ö18                 |
|   |           | Öğretmenler arası aktarımlar         | 3 | Ö04, Ö08, Ö18                      |
|   |           | Gezi gözlem imkânı                   | 1 | Ö02                                |
|   | Katkı yok | Herhangi bir çalışma yok             | 4 | Ö10, Ö12, Ö14, Ö16                 |
|   |           | İhtiyaç duyulan konularda eğitim yok | 2 | Ö01, Ö19                           |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM yönetiminin öğretmenlerinin mesleki gelişimi için yapmış olduğu çalışmaların hizmet içi eğitimler olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Yani gerçekten öyle ilk yardım eğitimi, iş güvenliği eğitimi. Hizmet içi eğitimler var bunlar mahalli de oluyor.” Ö01*

*“Düzenli hizmet içi eğitimlerle bunu sağlamaya çalışıyor.” Ö08*

*“Az önce bahsettiğim gibi hizmet içi eğitimler konusunda ve projelerin yürütülmesi konusunda yani proje yürütücülüğünü sazi alıp çalmalı. Ve çalışıyor. Proje yürütücülüğü yaparak herkese görev dağılımını başarılı bir şekilde kimin hangi anlamda iyi olacağını verimli olacağını bilerek öğretmenlerini güzel kullanmalı. Yapıyor biz böyle bir idareci ile çalışıyoruz. Mesleki anlamda şu an bile ‘Hizmet içi eğitimler açılmıştır, başvurunuz.’ şeklinde hep bizi teşvik eden önyak olan idarecilerle çalıştık çalışıyoruz.” Ö09*

*“Hizmet içi eğitim talep ediyorlar. Okulumuzda bu sene 3 kez talep ettik ve gerçekleştirdik.” Ö13*

*“Şu anda uzaktan eğitim sürecinde hizmet içi eğitim var. Öğretmenlerin birçoğunu açık. BİLSEM öğretmenlerine de şu anda yüz yüze de başlandı. Drama eğitimi dua etmemiz eğitime daha çok disiplinler arası çalışmalar ile ilgili hizmet içi eğitimler var.” Ö15*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM yönetiminin öğretmenlerinin mesleki gelişimi için yapmış olduğu çalışmaların yapılacak olan eğitimlerden haberdar etme şeklinde olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Mesleki katılım konusunda özellikle pandemi de uzaktan eğitim, webinar bu konuda idarecimiz nerede ne var sürekli WhatsApp üzerinden ‘Buna katılım sağlayabilirsiniz. Şuna katılım sağlayabilirsiniz.’ şeklinde bunlardan haberdar etti. Katılan arkadaşlarımız da orada sonrasında bunların takibini de yapıyor oldu. ‘Neler kazandınız? Neler öğrendiniz?’ gibi. Bu tür konularda yarışmalardan da haberdar etme gibi bir durumu oldu. Daha çok haber veren, duyuran rolünde idi.” Ö04*

*“Bölgesel kalkınma ajanslarının teknik desteklerinde bazı BİLSEM’ler eğitim alabiliyorlar. Bu yıl bizde bir eğitime başvurulum istedik. Sadece ilçe MEB’e bağlı kurumlar başvuramaz yazıyor bizim kalkınma ajansında. Bazı kalkınma ajanslarında bu madde yer almadığı için BİLSEM’ler kendi öğretmenlerine buradan eğitim alabiliyorlar. Bizim okulda internetten karşılaşılan 4004, doğa eğitimi ve bilim okullarında öğretmenlere veya BİLSEM öğretmenlerine yönelik*

*eğitimler açılıyor. Bunlara başvurmaları tavsiye ediliyor, haberdar ediliyor.”*

*Ö06*

*“Şu ana kadar genelde başka bir yerde eğitim veya seminer varsa gelen o kullanıyor müdürlüğünün gruplarına gelenler varsa onları paylaşıyorlar.” Ö07*

*“Yani bu aslında biraz kısıtlı kalıyor. Çünkü başkanlıktan ya da ilden gönderilen yazılar bize gönderiliyor. Böyle bir destek sağlanıyor. Oradan gönderiyor takip edebiliyoruz.” Ö17*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM yönetiminin öğretmenlerinin mesleki gelişimi için yapmış olduğu çalışmaların yapılacak proje çalışmalarına uygun eğitimler düzenleme şeklinde olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Gezi ve gözlem anlamında destek verdiler. Yazdığımız OKA projeleri vardı. Oradan geçen projeler dahilinde eğitimler aldık. Bunlardan destek alıp projeler çıkaran arkadaşlar da oldu.” Ö02*

*“Hizmet içi eğitimler, proje nasıl hazırlanır bununla ilgili eğitimler veriliyor.” Ö05*

*“...kalkınma ajanslarından destekler olarak bazı projeler hazırlandı. Bu proje kapsamında da öğretmenlere kurslar düzenlendi. Böyle çalışmaları oldu yani. Mesela robotik kodlama kursu verildi, üç boyutlu tasarım kursu verildi STEM eğitimi kursu verildi. Buna benzer kurslar verildi. Kalkınma ajansları ile yapılan böyle projeler sayesinde gerçekleşti bunlar.” Ö18*

Öğretmenlere “Sizce BİLSEM yönetimi nasıl çalışmalı, neler yapmalı?” ve “Kurumun yönetiminde olmaması gerektiğini düşündüğünüz veya eksik gördüğünüz konular nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar tablo 4.11’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.11: BİLSEM Yönetimine Öneriler**

| Ana Tema | Alt Tema | Kod | Frekans | Katılımcılar |
|----------|----------|-----|---------|--------------|
|----------|----------|-----|---------|--------------|

|   |                             |   |   |  |
|---|-----------------------------|---|---|--|
| BİLSEM yönetiminin daha etkili olması için öneriler | Kuruma yönelik öneriler     | Farklı kurumlarla iş birliği olmalı               | 8 | Ö02, Ö03, Ö06, Ö08, Ö10, Ö11, Ö13, Ö17 |
|   |                             | Yönetim kurul şeklinde olmalı                     | 4 | Ö02, Ö03, Ö07, Ö14                     |
|   |                             | Kurum kültürü oluşturulmalı                       | 4 | Ö03, Ö10, Ö12, Ö19                     |
|   |                             | Bürokratik yük azaltılmalı                        | 3 | Ö06, Ö10, Ö15                          |
|   |                             | Çalışmaların takip edilebileceği bir ağ olmalı    | 1 | Ö18                                    |
|   | Yöneticiye yönelik öneriler | BİLSEM deneyimine sahip olmalı                    | 2 | Ö08, Ö17                               |
|   |                             | Belli kriterlere uygun yönetici görevlendirilmeli | 2 | Ö15, Ö16                               |
|   |                             | Kendi personelini seçebilmeli                     | 1 | Ö06                                    |

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM yönetiminin daha etkili olabilmesi için kurul şeklinde olması gerekliliğini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“...Bir takvimimiz var ama ayda bir toplantı yapılabilir ‘Bu projelerle ilgili neler yapabiliriz? Neler yaptık? Neler yapacağız?’ şeklinde. Her öğretmen kendi projesi ile alakalı bilgilendirme yapabilir veya kurum adına diğer konularda konuşulabilir. Kurum işleyişini de daha iyi yapar. Küçük problemleri ortadan kaldırır bu. Hatta bu toplantılara velilerin ve öğrencilerin katılması daha demokratik bir ortam sağlar, daha iyi bir yönetim ortamı sağlar diye düşünüyorum.” Ö02*

*“Yani kurumlara cuma aslında benim şöyle düşünüyorlar kurumun yönetimini sadece tek bir kişiye ya da müdür yardımcısı varsa o üç kişiye bırakmış oluyoruz. Halbuki burada çok fazla değişken var. Özel yeteneklerden bahsediyorsak bu öğrenciler bunlara daha farklı şekilde hizmet vermemiz gerekiyor. Bundan dolayı bir kurul olması gerektiğini düşünüyorum. Aslında o şekilde hem veli hem öğretmen hem öğrenci belki idareci de olabilir. Ama onların yanında bir alım satım yapılacaksa okulla ilgili bir karar alınacaksa bizim de katılmamız gerektiğini velilerin de öğrencilerin de süreci demokratik bir şekilde katılmaları gerektiğini düşünüyorum. Bir ihtiyaç bir şey varsa bazen bunu idareciler göremeyebiliyor. Öğrencinin ihtiyacı varsa biz bile bazen o ihtiyacı göremeyebiliyoruz. Kendilerini ifade etmelerine izin vermemiz lazım. Ancak öyle bir durumda sağlarız diye düşünüyorum. Böyle olursa daha demokratik ve sağlıklı olur.” Ö07*

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu BİLSEM’lerin daha etkin olabilmesi için farklı kurumlarla iş birliği kurması gerektiğini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“Projelere destek sunması gerekiyor özellikle maddi konularda cihazların, teknik materyallerin alınması konusunda ya da üniversitelerle bağlantı kurulması konusunda. Zaten ne yapıyorlar olması gerekeni şu an yaşadığım şeyler üzerinden söylüyorum aslında. Devlet kurumlarıyla bağlantılarını kurmaları gerekiyor. Özellikle üniversitelerde.” Ö02*

*“BİLSEM yönetiminin paydaşlarla iyi bir etkileşimin olması lazım. Bulunduğu ilçe, il, bulunduğu ildeki diğer paydaşlar sanayi olsun ve sanatta olsun.” Ö03*

“...üniversitelerle protokol yapması organize sanayi bölgeleri ile protokol yapmaları çok önemli.” Ö06

“Aynı zamanda BİLSEM yönetimi çevresindeki diğer kurum kuruluşlarda iş birliği içinde olmalı. Çocukların bir fabrikayı veya bir üniversiteyi ziyaret edebilmesi ufuklarının genişlemesi için çok önemli. Ülkemizde de maalesef bu tür iş birlikleri daha çok ikili ilişkilerle yürüdüğünden yönetimin çocuklar için faydalı olabilecek bu tarz kurumların yöneticileriyle, öğretim üyeleriyle iyi ilişkiler kurması önemli.” Ö08

“BİLSEM yönetimi bir defa üniversitelerle ortak çalışmalı. Bireysel olarak baktığımızda bir çocuk nasıl gelişir? Tamam dersleri alır ama kendi yeteneği becerisi hangi noktadaysa orada daha fazla desteğe ihtiyacı vardır, burada da uzman desteği alır. Burada da BİLSEM öğretmeni ile üniversitelerin hem fiziki ortam olarak hem de deneyim olarak öğrenciye destek olabileceğini inanıyorum yani sosyal bilimci bir çocuğun mutlaka bir üniversitede hoca ile hareket edebiliyor olmasına imkân tanınmalı. BİLSEM’lerde çocuk bir ürün üretecek lisede. Dediğim gibi üniversitelerle ortak çalışılmalı özellikle lisede çocukların ürün ürettiği esnada hem ortam olarak hem de daha yetkin hocalar tarafından destekleniyor oluşu onun işini kolaylaştıracaktır. Bir diğeri bizim her ne kadar okuldaki alt yapıyı iyileştirmeye çalışsak da bu noktada bu çocukların yetenekleri birbirinden çok farklı. Bu sebeple özellikle son zamanlarda şey yapmıştı mesela meslek liseleri ile ortaklık yapılmıştı. Onların fiziki yapılarını, alt yapılarını kullanmak için fırsat oluşturmuştu. Bu sadece kâğıt üzerinde değil gerçekte de hayata geçirilebilmeli.” Ö10

“...sadece üniversiteler değil sivil toplum kuruluşlarıyla, belediyelerle iş birlikleri yapılmalı. Paydaşların mümkün olduğu kadar genişletilmesi gerekiyor. Organizasyon temasına STK’ların önemli ve devletin kontrol ettiği dernekler, belediyeler, şirketler çok mühim. Bayağı bildiğimiz şirketlerle iş birliği yapılmalı, fabrikalarla iş birlikleri yapılmalı.” Ö11

“Okuldaki öğretmen ve idari kadro ile iletişime geçeceğimiz bir sistem oluşturabilirler. Biz onlarla iletişim halinde olabiliriz... Çocukları daha ileri götürebilmek için böyle bir iş birliği yapılacak sistem oluşturularak bağ kurulursa

*çok daha güzel bir yol alınabilir. İdeal BİLSEM için okulla aradaki bağın kurulmasının önemli olduğunu düşünüyorum.” Ö13*

*“...üniversitelerle iş birliği içerisinde olmak. Çünkü BİLSEM de biraz çocuk üniversitesi gibi bir süreç var. Bu açıdan lise öğrencilerin ortaokul öğrencilerinin üniversite derslerine girmesi hocalarla görüşebilmesi, sorularını yöneltebilmesi açısından iş birliği söz ediliyordu. Bunu biz gerçekleştirdik mesela.” Ö17*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bir kısmı BİLSEM yönetiminin daha etkin olabilmesi için bürokratik yükünün azaltılması gerektiğini ifade etmiştir. Bu görüşü destekleyen öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

*“BİLSEM yönetimi aslında bilmiyorum çok mu zor, değil mi? BİLSEM’lerin ilçede farklı bir kurum olarak algılanması gerekiyor. İlçe milli eğitim müdürlükleri, il milli eğitim müdürlüklerine bağlı duruyoruz, onlardan izinsiz iş yapamıyoruz. Bazı durumlarda siz BİLSEM’siniz ama MEB’in kendi klasik yönetmeliğine takılıyorsunuz. Sizin başka bir kurumla görüşebilmeniz için ilçeden izin almanız gerek, ilçenin kaymakamlıktan izin alması gerek. Protokol maddelerine göre o şekilde gidiyor... Biraz bürokrasiden bağımsız olması ilk madde olabilir, izinler konusunda bağımsızlık.” Ö06*

*“Olmamasını gerektiğini düşündüğüm biraz daha bürokrasiden uzaklaştırılabiliriz. Yani sürekli evrak doldurma iş yükümüzü arttırıyor.” Ö10*

*“İdareci sadece oradaki evrak işinden, günü idare edebilecek ve organize edebilecek işlerden sorumlu olmalıdır.” Ö15*

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın bu bölümünde BİLSEM öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulara bağlı olarak sonuçlar, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Ülkemizde özel yetenekli bireylerin eğitiminde atılmış önemli adımlardan biri olan BİLSEM, özel yeteneklilere eğitim veren bir devlet kurumudur. Ülkelerin kalkınmasında önemi büyük olan özel yetenekli çocukların desteklenmesi yönüyle BİLSEM'lerin büyük bir önem arz ettiği söylenebilir. Eğitim kurumlarının işlerliğinde önemli faktörlerden biri ise kurumun yönetimidir. Bu bakış açısıyla, bu araştırmada BİLSEM yönetimine ilişkin BİLSEM öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada derinlemesine bilgiye sahip olabilmek adına görüşme tekniği kullanılmıştır. 9 il, 11 farklı BİLSEM'de görev yapan 19 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlere; BİLSEM'in özel yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılama konusundaki yeterliliği, BİLSEM'e öğretmen atama kriterleri, öğretmenlerin yaşadıkları yönetsel zorluklar, yönetici atamaları, atamaların öğretmenlere yansımaları ve kurum işleyişine dair sorular yöneltilmiştir. Yapılan görüşmeler sırasında birçok öğretmenin görüş ve düşüncelerini paylaşmaya hazır olduğu gözlemlenirken çalıştığı ilde yalnızca bir BİLSEM olan bazı öğretmenlerin çekinceler yaşadığı görülmüştür. Görüşmeler esnasında araştırmacının tutumu düşüncelerin paylaşılmasını kolaylaştırmıştır. Bütün görüşmeler araştırmacı tarafından yapılmıştır.

### 5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi, BİLSEM'in özel yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığıdır. Bu doğrultuda, BİLSEM öğretmenlerine BİLSEM'lerin özel yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı sorulmuştur. Özel yetenekli çocukların ihtiyaçlarını karşılamada BİLSEM'lerin, BİLSEM öğretmenleri tarafından ağırlıklı olarak yeterli görülmediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin donanım, çalışma saatleri, program, öğretmen eğitimi, özel yeteneklilere ulaşma ve sunulan imkânlar açısından BİLSEM'i özel yetenekli çocukların ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz gördüğü sonucu çıkmıştır. Birbirinden farklı birçok özellik ve yetenekteki özel yetenekli bireyin öğrenme sürecinde de birbirinden ihtiyaçları bulunmaktadır. Farklı öğrenme stillerinin kullanılabilmesi için çalışma ortamlarının bulunması gerekmektedir. Bakıoğlu ve Levent (2013) özel yetenekli bireylerin ihtiyaçları göz önüne alınarak öğrenme ortamlarının farklı materyaller ve yöntem teknikler ile zengin hale getirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Çağın getirisi ve eğitimin destekleyicilerinden olan teknolojinin BİLSEM'ler açısından yoğun şekilde kullanılmıyor oluşu da yetersizliklere sebep olabilmektedir. Sınıflarda kullanılacak materyallerin sınırlılığının, materyallerin BİLSEM'e ulaşma süresinin eğitim öğretim sürecindeki yetersizliği etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Keskin, Samancı ve Aydın'ın (2013) çalışmasının sonuçları da bu sonucu destekler niteliktedir. Keskin, Samancı ve Aydın çalışmasında 15 yönetici, 60 BİLSEM öğretmenine BİLSEM'in fiziki ortam ve donanımı ile ilgili sorular sormuştur. Öğretmenler çalışmakta oldukları BİLSEM'in fiziksel ve donanımsal açıdan yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Birçok BİLSEM için temel problem bağımsız bir binasının olmayışı ya da farklı amaçlar için kullanılan binaların sonradan BİLSEM'e dönüştürülmesiyle ihtiyaçlara cevap vermede yetersiz kaldığı şeklinde ifade edilmiştir. Dinnocenti (1998), özel eğitim kurumlarının fiziki şartlarının yeterliliğinin özel yetenekli öğrencilerin eğitimde beklentilerinde önemli bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Özel yetenekliler için eğitim alacakları alan içerisinde teknolojik imkânların yeterli olması, onların ilgi alanlarına cevap verecek ilgi merkezlerinin olması, bilim ve sanat konusunda destekleyecek farklı uyarıcıların oluşturulması gerekmektedir. Araştırma verileri incelendiğinde yoğun okul saatleri ardından BİLSEM'e gelen öğrencilerin fiziksel ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadan ve yorgun olarak geliyor oluşunun BİLSEM'deki eğitim sürecini ve öğrencilerin alacağı verimi etkilediği sonucu çıkmıştır. Karakuş'un (2009) 55 anne, 42

babadan oluşan çocukları BİLSEM'e devam eden ebeveyn ile yaptığı araştırmasına göre de öğrencilerin BİLSEM'e devam ederken yaşadıkları zorluklar arasında örgün eğitimdeki yoğun dersler, ulaşım ve yorgunluk gibi faktörler görülmüştür. Aynı zamanda katılımcı öğretmenler BİLSEM öğretmen ve yöneticilerin özel yetenekliler hakkında bilgi ve deneyim eksikliklerinin, özel yeteneklilerin hepsine ulaşamamasının BİLSEM'in yetersizlikleri arasında ifade edilebilecek önemli eksiklikler olduğunu iletmişlerdir.

### **5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın ikinci alt problemi BİLSEM'e öğretmen atama kriterlerinin yeterliliğini araştırmaktadır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar üzerine BİLSEM öğretmen atama kriterlerinde halihazırda uygulanmakta olan sistemin, katılımcılara göre BİLSEM'e öğretmen ataması yapılmasında uygulanabilecek bir sistem olduğu sonucuna ulaşılmıştır. EK-2 kriterleri öğretmenin akademik ve sosyal alanda çalışmalarını yansıtması açısından önemli görülmüştür. Mülakat ise öğretmen seçimi için olması gereken bir husus olarak ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra bahsi geçen atama kriterlerinin BİLSEM öğretmenleri tarafından yalnızca atama sırasında gözetilmesinin eksik kaldığı belirtilmiş ve belirli aralıklarla kriterlerin tekrar değerlendirilmesi ile yetkinliğin sürekliliğinin sağlanması ihtiyacı olduğunu ifade etmişlerdir. Şahin'e (2012) göre özel yeteneklilerin öğretmenlerinin taşıması gereken özellikler; kişilik özellikleri ve mesleki özellikler olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilir. Bu alanlardaki yetkinliklerin hizmet öncesi dönemde öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları tarafından öğretmen adaylarına edindirilmesi ve mesleki eğitim ile ilgili müfredata dahil edilmesi aynı zamanda mezuniyet yeterlik kriterleri arasında yer alması gereklidir. Yıldız'ın (2010) BİLSEM'lerden rastgele seçerek 170 öğretmen, 269 öğrenci ve 238 veli ile yapmış olduğu araştırmada BİLSEM öğretmenleri, BİLSEM'lere öğretmen seçme yöntemlerini yeterli düzeyde uygun bulmaktadır. Araştırma katılımcılarının büyük bir çoğunluğu özel yeteneklilerin özelliklerini henüz bilmeden kurumda görev almanın getirmiş olduğu zorlukları ifade etmişlerdir. Bunun önüne geçebilmek adına bazı katılımcılar mevcut kriterlere getirilebilecek ek kriterler olarak bu konuda eğitim alan öğretmenlerin BİLSEM atamalarında öncelikli olarak tercih edilmesi gerekliliğini dile getirmişlerdir. Özel yeteneklileri tanımayan öğretmenlerin kurum içindeki uyum sürecinin uzun olduğu, bu alanda eğitim almamış

öğretmenlerin göreve başlamadan önce bir eğitim sürecinden geçirilmelerinin önemini vurgulamışlardır. Sezginsoy (2007) 145 BİLSEM öğretmeni ile yaptığı araştırmasında öğretmenlerin özel yetenekli öğrenciler ile ilgili yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayışlarının göreve yeni başladıklarında henüz BİLSEM’de neyi nasıl yapacaklarını bilemeyişleri, öğretmenlerin branşları ile ilgili BİLSEM’de gerçekleştireceklerine dair fikirleri olmamalarına sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır. Keskin, Samancı ve Aydın’ın (2013) çalışmasına katılan öğretmen ve yöneticilerin yarısından fazlası BİLSEM’de görev almakta olan öğretmenlerin özel yetenekli bireyler ile ilgili almış oldukları eğitimlerin yeterli ya da kısmen yeterli olduğunu düşünmektedir. Katılımcı öğretmenler değerlendirmeler yapılırken öğretmenin kendi başarısı üzerine odaklanılması durumunda BİLSEM süreçlerinin olumlu yönde bir ivme kazanmasını destekleyeceğini savunmuşlardır.

### **5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın üçüncü alt problemi BİLSEM’de öğretmen olarak çalışmaya ilişkin yönetsel zorluklardır. Öğretmenlerin yaşadığı zorluklara ilişkin çıkan sonuçlar farklılaşmaktadır. Bir grup öğretmen BİLSEM’de öğretmen olarak çalışmanın getirdiği herhangi bir yönetsel zorluk olmadığını dile getirmektedir. Bunun yanında diğer öğretmen grubu ise yaşanan birçok zorluğu ortaya koymaktadır. Yaşanan en büyük zorluk olarak ifade edilen BİLSEM’lerde gerçekleşen proje baskısıdır. Projeler BİLSEM eğitim sürecinin öğrenci başarısını ortaya koymakta önemli bir parçası olarak görülmekle beraber kurumun kaç projesinin olduğu ve kaç öğrencinin proje yaptığına dair sorgulamaların sürekli üretim içinde olmak zorunda bıraktığı ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde bazı projelerin yalnızca sayı arttırmak amacı ile yazıldığı, bununda üretim sürecinde aksaklıklara sebep olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda proje üretimi sürecinde ihtiyaç duyulan bilgi birikimi, materyal ve maddi imkânlara ulaşamamasının süreci zorlaştıran unsurlar olduğunu aktarmışlardır. Sezginsoy (2007) araştırmasında proje üretimi sürecinde öğretmenlerin karşılaştığı sorunları; öğrencilerin proje üretimi aşamasına gelinceye kadar BİLSEM’den ayrılmaları, öğretmenlerin proje üretimi konusunda bilgilerinin yetersiz oluşu ve projenin gerçekleştirilmesi için gerekli maddi destek ve yönetimden destek alınamaması olarak ifade etmiştir. Aynı zamanda BİLSEM öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu BİLSEM işleyişinden haberdar olmayan, deneyimi olmadan yönetime gelmiş yöneticilerin

BİLSEM öğretmenlerinin yaşadığı zorlukların büyük bir bölümünü oluşturduğunu savunmuşlardır. Araştırmada bir grup öğretmen ise BİLSEM müdürünün genişletilmiş yetkisinin, yönerge ve yönetmeliklerde ucu açık bırakılmış olmasının yarattığı güçlükleri ifade etmişlerdir. Belirli bir yönetmelik olmamasının BİLSEM öğretmenleri tarafından yaşanan zorluklardan biri olduğunu ifade etmişlerdir. Şenol'un araştırması da bu sonucu destekler niteliktedir. Şenol (2011) 318 BİLSEM öğretmeni ile yaptığı araştırmanın bulgularında özel yetenekli bireylerin eğitiminde öğretmenlerin yaşadığı zorluklardan bahsederken yönetmeliğin olmamasından dolayı pek çok sorun yaşandığı sonucuna ulaşmıştır. Yağlı'nın araştırması da bu sonucu destekler niteliktedir. Yağlı (2011), İstanbul BİLSEM'de görevli yönetici ve öğretmenlerden elde ettiği bulgularda BİLSEM yönergesinin yetersiz oluşunun pek çok konuda ihtiyaçları karşılayamadığı; BİLSEM yönergesinin geliştirilmesinin ve yenilenmesinin zorunlu bir ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşmıştır.

#### **5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın dördüncü alt problemi BİLSEM'deki öğretmenlerin BİLSEM yönetiminden bekledikleri özelliklerdir. Öğretmenlerin, yöneticilerin özel yeteneklilerin eğitimi alanında ve kendi alanlarında yetkin olmalarını bekledikleri sonucu çıkmıştır. Yöneticilerin, öğretmenlerin alımında beklenen eğitim şartlarını sağlaması gerektiğini hatta daha fazlasını yapmış olmasını beklediklerini ifade etmişlerdir. Yağlı'nın (2011) yaptığı araştırmanın katılımcıları, BİLSEM yöneticilerinin yüksek lisans ve doktora yapmaları şartının muhakkak aranması gerektiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda yöneticilerin sahip olması gereken yönetsel becerilerden öncelikli olarak beklenen becerinin teknik beceriler olduğu ortaya çıkmıştır. Altın ve Vatanartıran (2014) çalışmasında yönetici eğitimleri program içeriğinde liderlik, etkili iletişim, teknoloji kullanımı ve yönetim gibi birçok alanda çalışma olması gerektiğini savunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin BİLSEM yöneticilerinin sahip olması gerektiğini düşündükleri pek çok kişisel özellik arasında sıklıkla beklediklerini ifade ettikleri özellik ileri görüşlülüktür. Aynı zamanda yöneticilerinin esnek, çalışkan ve demokratik kişiler olmasını istediklerini dile getirmişlerdir. 21. yüzyılın yöneticilerinin eğitim ve öğretim niteliğine sahip, kendi alan gelişimini sürdüren, sürekli olarak kendini güncelleyen, teknolojik gelişmeleri takipte kalan, okulun her noktada gelişmesi için çaba sarf eden, kurum içindeki tüm

çalışanlarla ve toplumla ilişkilerini iyi şekilde yürüten ve sorumluluk sahibi bireyler olmaları beklenmektedir (Edmonds, 1979).

#### **5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın beşinci alt problemi öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre yöneticilerinden beklentilerinin değişip değişmediğidir. Araştırmanın verileri incelendiğinde iki kurum yöneticilerinden de en çok beklenenin öğretmene destek olması sonucu olduğu görülmektedir. Öğretmenler BİLSEM yöneticisinden diğer kurum yöneticilerine göre daha fazla destek beklemektedir. BİLSEM yönetiminden çeşitli iş birlikleri kurmasını beklerken diğer okul yöneticilerinin genel işleyişi sorunsuz şekilde yürütmesini yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin bir kısmının ifadesi ise iki kurum yöneticisi arasında beklentilerinin değişmediği yönündedir. Helvacı ve Aydoğan'ın (2011) 2009-2010 yılında Uşak ilinde yapmış olduğu çalışmasında çalışmaya katılan öğretmenler, yönetici özelliklerinde yöneticilerin işinde deneyimli olması, sosyal etkinlikleri organize etmesi, kurumdaki sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmesi ve alanında bilgili olması gibi özelliklerden bahsetmiştir.

#### **5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın altıncı alt problemi BİLSEM'e yönetici atama sürecinin öğretmenlere yansımalarının ne şekilde olduğudur. Araştırmanın verileri incelendiğinde bu yansımaların olumsuz yönde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İşleyişin aksaması, gelen yöneticilerin BİLSEM deneyimi olmaması durumunda normal okul yaklaşımında olmaları, öğretmenlerin BİLSEM'de göreve gelmek için taşıdıkları nitelikleri yöneticilerin taşımamaları ve yönetsel anlamda yetersizliklerinin olumsuz yansımalar olduğu ifade edilmiştir. Çoban'ın araştırmasındaki ifadeleri de bu görüşü destekler niteliktedir. Çoban (2007) yöneticilerin BİLSEM'lere atama sürecinde bazı belirsizliklerin göze çarpmakta olduğunu ifade etmektedir. BİLSEM sürecine özel birçok aşamayı geçerek giren öğrenciler, alım şartları ve mülakat ardından göreve gelen öğretmenler varken yöneticilere özgü atama şartlarının resmi olarak konulmaması; kurumda göreve başlayacak yöneticilerin diğer kurumlardaki yöneticiler ile benzer şartlara sahip olması yaşanacak pek çok zorluğu beraberinde getirmektedir. BİLSEM'de görev yapmaya başlayacak yöneticilerin atama

kriterlerinin de gelişen teknolojiye ve bilime ayak uyduracak şekilde yenilenmesi ve değişmesi gerekmektedir. BİLSEM yöneticilerinin çözülemeyen sıkıntılarının önemli bir nedeni olarak kurumlara uygun kriterlerde atama gerçekleştirilmemiş olmasının gösterilebileceğini savunmuştur. Yağlı (2011), 4 yönetici 23 öğretmen ile yaptığı araştırmasında BİLSEM’de görev yapacak yöneticilerin kesinlikle BİLSEM’de öğretmen olarak görev yapmış olmasının önemli olduğu, yöneticilerin yalnızca bir sınav kazanarak BİLSEM işleyişini bilmeden atanmaması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

#### **5.1.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın yedinci alt problemi BİLSEM’deki eğitim ve öğretim sürecinde yöneticilerin oynadığı roldür. Yöneticilerin aktif olarak destekçi konumunda rol aldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yöneticiler program ve planlama yapan, ihtiyaçları tedarik eden rollerinde olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kimi okul yöneticileri ise BİLSEM’lere MEB’e bağlı diğer örgün bir okul (normal okul) yaklaşımı ile yaklaşmaktadır. Bunun yanında eğitim öğretim sürecinde pasif olan yöneticilerin eğitim öğretim sürecini yönetemedikleri, sürece dahil olmayarak yalnızca gözlemledikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Peker ve Selçuk (2011) okul müdürlerinin yeterliliklerinin eğitim öğretim süreçlerine etkisini incelediği araştırmasında öğretmenlerin; yöneticilerinin okulun imkânlarını etkili yönettiği, okuldaki kendisi dahil olmak üzere tüm personelinin mesleki gelişimi için gerekli çalışmaları yaptığı ve güvenli ve sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturduğu bir denklemde okul yöneticisinin eğitim ve öğretim faaliyetlerinin etkili ve verimli şekilde gerçekleşmesinde önemli rol sahibi olacağını ifade etmiştir.

#### **5.1.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın sekizinci alt problemi BİLSEM’lerde çıkabilecek olası krizlerin yönetiminde ve çözümünde BİLSEM yönetiminin rolüdür. Yöneticilerin olası krizlerde sürece dahil oldukları ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergiledikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin kriz anlarında hızlı bir iletişim süreci ile problemin çözümünü aradıkları ifade edilmiştir. Katılımcı bazı öğretmenlere göre ise yönetim kriz durumunda yönetmek ve çözmek yerine yanlı davranan, gözlemleyen, konuyu kapatan konumundadır. Bazı yöneticilerin ise kriz çıkaran konumunda olduğu sonucu

ortaya çıkmaktadır. Katılımcı bazı öğretmenler BİLSEM yöneticilerinin proaktif yaklaşımlar sergilemesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Filiz (2007), krizlerin yönetilmesinde yöneticilerin ağırlıklı yaklaşımlarının krizler gerçekleştikten sonraki süreçte oluşan problemleri gidermek üzerine olduğunu aktarmıştır. Özalp ve Levent (2021) okul müdürünün belirlenmesinde görev süresi öncesinde bir yetiştirme süreci olmadığını, müdür adaylarının merkezi bir değerlendirmeden de geçmesi gerektiğini savunmaktadır. Göreve başlamadan önce kriz yönetimi ve çözümü konusunda bir eğitim almaları, görevin ilk dönemlerinde ise deneyimli müdürlerin mentorluk etmesi gerektiğini, krizler ve krizlerin yönetimi konusunda deneyim sahibi olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

#### **5.1.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi öğretmenlerin yönetimden beklentilerinin neler olduğudur. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun maddi destek beklentisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda BİLSEM öğretmenlerinin eğitim ve kültür faaliyetlerine katılarak alan eğitimi alma konusunda da destek beklediği sonucu ortaya çıkmıştır. Altun ve Vural (2012) araştırmasında BİLSEM öğretmenlerinin gelişimine yönelik okulun donanımının, maddi anlamda yeterliliğinin, kişisel ve akademik anlamda gelişim sağlayabilecekleri eğitimlerin planlanarak uygulanmasının önemine vurgu yapmıştır. Öğretmenlere verilecek eğitimlerin hızla gelişen teknoloji ve bilimsel gelişmeler göz önüne alınarak hazırlanması ve sıklığının artırılması gerekliliği üzerinde durmuştur. Diğer bir çoğunluğun BİLSEM yönetiminden beklentisi ise evrak işlerinin azaltılması olarak görülmektedir. Bunun dışında öğretmenler ders programlarında esneklik, ödüllendirme, fiziki imkânların düzenlenmesi, çalışmalarının duyurulması ve proje baskısının azaltılmasını da beklemektedirler. Özgan (2013), stajyer öğretmenlerin yöneticilerinden bekledikleri destekleri ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin yöneticilerinden yıllık plan, mevzuat-yönetmelik ve araç-gereç kullanımı gibi hususlarda destek beklediği sonucuna ulaşmıştır.

#### **5.1.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın onuncu alt problemi BİLSEM yönetiminin, öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptığı çalışmaların neler olduğudur. Araştırma verileri incelendiğinde öğretmenlere mesleki gelişim için verilen desteğin hizmet içi eğitimler verme ve

eğitimlerden haberdar etme şeklinde olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir eğitim olmadığını veya ihtiyaç duyulan konularda eğitimler düzenlenmediğini ifade eden öğretmenlerde bulunmaktadır. Altun ve Vural'ın araştırması da bu görüşü destekler niteliktedir. Altun ve Vural (2012) BİLSEM öğretmenlerine kurum tarafından sunulmakta olan mesleki gelişim imkânlarının yeterli olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sunulan mesleki gelişim imkânlarının gerçekleştirme sürecinde yöneticiler tarafından birçok engel ortaya çıkarıldığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Atay (2003), hizmet içi eğitimlerin içerik planlamasında öğretmenlerin ihtiyaçlarının göz önüne alınması gerektiğini, program ve içeriğin bu şekilde hazırlanması durumunda etkili olacağını ifade etmiştir. Eğitim ve öğretim süreçlerinin etkili ve verimli bir şekilde sürdürülüyor olmasında önemli bir unsur öğretmen eğitimleridir. Öğretmenlerin gerek kişisel gerek mesleki gelişimlerini desteklemeyi amaçlayan faaliyetlerin okul müdürü tarafınca yapılıyor oluşu, öğretmenlerin mesleki ve kültürel çalışmaları gerçekleştirmeye yönelik imkânlarla sahip olması okul yöneticileri tarafından sağlanmalı, desteklenmelidir (Peker ve Selçuk, 2011).

#### **5.1.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmanın on birinci alt problemi BİLSEM öğretmenlerinin BİLSEM yönetiminde olmaması gerektiğini düşündükleri veya eksik gördükleri konuların neler olduğudur. BİLSEM'lerin farklı paydaşlar ile iş birliği kurması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra katılımcı öğretmenler yönetimin bir kurul şeklinde olmasının, kurum kültürü oluşturulmasının ve bürokratik yükün azaltılmasının gerekliliğini de savunmuşlardır. Gürbüz, Erdem ve Yıldırım (2013) başarılı okul müdürlerinin özelliklerini belirlediği çalışmasında başarılı bir müdür için ikinci özelliği kurum kültürünün oluşmasını sağlayabilmesi şeklinde ifade etmiştir. Müdür, bunu gerçekleştirebilmek için kurum içinde iş birliği sağlamalı, kurum içinde kişilerarası kaynaşma ortamını oluşturmalıdır. Aynı zamanda bunu gerçekleştirirken personelin rol ve beklentilerini değerlendirmelidir. Literatür incelendiğinde bir okulda okul kültürünün oluşturulması sürecindeki en önemli rolün okulun müdürüne düştüğü ifade edilmektedir (Peterson ve Deal, 1998). Summak ve Çelik-Şahin (2014) BİLSEM'lerde standartları belirlemek amacıyla akademisyen, yönetici, öğretmen ve veli görüşüne başvurmuştur. Araştırmasında katılımcılar BİLSEM'lerde yaşanan karmaşıklığın sonlandırılmasının, işleyiş ve yapısının sağlamlaştırılmasının önemini aynı zamanda

kurumdaki personelin yeterliliklerinin artmasında standartların gerekliliğini vurgulamıştır. Özel yeteneklilerle çalışan yöneticilerin de belirli yeterlilik standartlarını sağlamalarının önemini ifade etmiştir. BİLSEM paydaşlarının görüşlerinin alınmasının standartların oluşturulmasında kuruma avantaj kazandıracağını vurgulamıştır.

## **5.2. Öneriler**

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlara göre araştırmacılara ve MEB'e öneriler bulunmaktadır.

### **5.2.1. Araştırmacıya Öneriler**

1. BİLSEM'in özel yetenekli çocukların ihtiyaçlarını karşılama yeterliliği araştırılabilir.
2. Özel yetenekli bireylerin öğretim faaliyetlerinde materyal desteği konulu bir araştırma yapılabilir. Bu araştırma yapılırken farklı BİLSEM'lerde kullanılan materyaller karşılaştırılarak materyal özelinde etkililik sonuçları ortaya konarak bilimsel bir literatür oluşturulabilir.
3. BİLSEM ve öğrencilerin devam ettikleri okullar arasında nasıl bir bağ kurulursa özel yetenekli bireyin akademik ve sosyal gelişimi için daha faydalı olunabileceği üzerine araştırma gerçekleştirilebilir.
4. Özel yetenekli öğrencilerin eğitiminde görev alacak öğretmenlerin mezuniyet kriterleri ve bu öğretmenlerden beklenen yetkinliklerin arasındaki ilişki araştırılabilir.
5. Yurt dışında ve ülkemizde özel yetenekli bireylerin eğitim aldığı kurumların yönetici atama kriterleri, yönetici yeterlilikleri karşılaştırması yapan bir araştırma yapılabilir.
6. Yönetici atama kriterlerinin zaman içerisinde nasıl değiştiği ve bu değişimlerin öncesinde yapılan bilimsel çalışmalarının etkisinin olup olmadığı araştırılabilir.

### 5.2.2. MEB'e Öneriler

1. BİLSEM öğretmenlerinin hizmet içi ve hizmet öncesi eğitim ihtiyaçları ve karşılanma düzeyi ile ilgili araştırma yapılabilir.
2. Hizmet öncesi dönemde öğretmen adaylarına BİLSEM stajı yaptırılabilir veya BİLSEM'de görev alma ihtimali olan öğretmenlik bölümlerinde seçmeli ders olarak BİLSEM çalışmaları/ stajı dersi konulabilir. Hatta her dönem farklı bir özel eğitim bölümü ile ilgili staj koyulursa öğretmen adayı mesleğe başladığında hangi özel öğrencinin hangi kurumda nasıl bir eğitim alacağını öğrenmiş olur.
3. BİLSEM yöneticileri düzenli olarak hizmet içi eğitim alabilir. Yönetici olarak bir BİLSEM'de işe başlamadan önce başka BİLSEM'de staj yapabilir. Bu stajda öğretmen gözünden yeterlilik ihtiyaçlarını gözlemleyebilir.
4. Yöneticilerin belirli aralıklarla öğretmen anketi ile değerlendirilmesi ve bu anket sonuçlarına göre uygun eğitimleri almaları sağlanabilir.
5. MEB'in ilgili şube müdürlüğü belirli dönemlerde anket yapıp BİLSEM öğretmenlerinin eğitim ihtiyacını belirleyebilir. Anket sonuçlarına göre hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
6. BİLSEM öğretmenleri arasında kullanılacak bir iletişim, paylaşım ortamı oluşturulabilir. BİLSEM öğretmenlerinin hizmet içi gelişimleri takip edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akarsu, F. (2001). *Üstün Yetenekliler, Yetişemediğimiz Çocuklar: Üstün Yetenekli Çocuklar ve Sorunları*. Ankara: Eduser Yayınları.
- Akkanat, H. (2004). Üstün veya özel yetenekliler. M. R. Şirin & A. Kulaksızoğlu & A. E. Bilgili (Ed.), *Üstün yetenekli çocuklar seçilmiş makaleler kitabı içinde*. İstanbul: Çocuk Vakfı: 169-195.
- Aktürk, O. Y. (2018). *Özel Okul Yöneticilerinin Üstün Zekâlı ve Yetenekli Öğrencilerin Eğitimine İlişkin Görüşleri*. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Altın, F. & Vatanartıran, S. (2014). Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme, Atama ve Sürekli Geliştirme Model Önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(2).
- Altun, T. & Vural, S. (2012). Bilim ve Sanat Merkezinde (BİLSEM) Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Mesleki Gelişim ve Okul Gelişimine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42): 152-177.
- Ataman, A. (1996). *Üstün Zekalı ve Üstün Özel Yetenekli Çocuklar, Eğitimimize Bakışlar*, (Edt. İ. Fındıkçı), İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Atay, Y.D. (2003). *Öğretmen Eğitiminin Değişen Yüzü*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Bakioğlu, A., & Levent, F. (2013). Üstün Yeteneklilerin Eğitiminde Türkiye İçin Öneriler. *Üstün Yetenekli Eğitimi Araştırmaları Dergisi (Journal of Gifted Education Research)*, 1(1): 31-44.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231– 274.
- Baxter, P. and Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The qualitative report*, 13(4), 544-559.

- Birinci Özel Eğitim Konseyi Ön Raporu. (1991). Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Daire Başkanlığı, Ankara.
- Buescher, T. M. ve Higham, S. (1990). Helping Adolescents Adjust to Giftedness. <https://eric.ed.gov/?id=ED321494> [4 Haziran].
- CCEA (Council of curriculum, examinations and assessment). (2006). Gifted and talented children in (And out) of the classroom. [http://www.nicurriculum.org.uk/docs/inclusion\\_and\\_sen/gifted/gifted\\_childr\\_en\\_060306.pdf](http://www.nicurriculum.org.uk/docs/inclusion_and_sen/gifted/gifted_childr_en_060306.pdf) [21 Haziran]
- Connelly, L. M. (2016). Trustworthiness in qualitative research. *Medsurg Nursing*, 25(6), 435-437.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Cutts, E. N., & Moseley, N. (2004). *Üstün zekâlı ve yetenekli çocukların eğitimi* (İ. Ersevîm, Çev.). İstanbul: Özgür.
- Çağlar D. (2004). Üstün Zekâlı Çocukların Özellikleri. Kulaksızoğlu, A., Bilgili, A. E., Şirin, M. R. (Ed.), *Birinci Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi bildiriler kitabı içinde*. İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları, 111- 125.
- Çoban, G. S. (2018). *Bilim ve Sanat Merkezleri Yöneticilerinin Yaşadıkları Zorluklar ve Çözüm Yollarına İlişkin Görüşleri: İstanbul Örneği*. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Davaslıgil, Ü. (2004a). Üstün Zekâlı Çocukların Eğitimi. Kulaksızoğlu, A., Bilgili, A. E., Şirin, M. R. (Ed.), *Birinci Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi bildiriler kitabı içinde*. İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları, 233-241.
- (2004b). Üstün Çocuklara Sahip Ailelerin Eğitimi. Kulaksızoğlu, A., Bilgili, A. E., Şirin, M. R. (Ed.), *Birinci Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi bildiriler kitabı içinde*. İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları: 461-466.

- (2004c). Üstün Çocuklar. Kulaksızoğlu, A., Bilgili, A. E., Şirin, M. R. (Ed.), *Birinci Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi bildiriler kitabı içinde*. İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları: 211-218.
- Davis, A. G. (2014). *Üstün yetenekli çocuklar ve eğitimi: Öğretmenler ve ebeveynler el kitabı* (M. Koç, Çev.). İstanbul: Özgür.
- Delisle, J. R., & Lewis, B. A. (2003). *The survival guide for teachers of gifted kids*. USA: Barnes and Noble Publishing.
- Dinnocenti, S. T. (1998). *Differentitaion: Definition and Description for gifted and talented*. 1998 Spring Newsletter.
- Edmonds, R. R. (1979). Effective Schools for The Urban Poor. *Educational Leadership*, 37(12): 15- 27.
- Enç, M., Çağlar D., Özsoy Y., (1981). *Özel Eğitime Giriş*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Ankara.
- Freeman, J. (2006). The Emotional Development of Gifted and Talented Children, *The Journal of the World Council for Gifted and Talented Children*, 2(21), 20-29.
- Filiz, E. (2007). *Türk Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi*, İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım, 250.
- Gagné, F. (2004). Transforming Gifts into Talents: The DMGT as a Developmental Theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.
- Galton, F. (1869). *Hereditary Genius: An Inquiry into its Laws and Consequences*, Cleveland and Newyork: Macmillan and Company Ltd.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*, 12.bs. Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, R., Erdem, E. ve Yıldırım, K. (2013). Başarılı Okul Müdürlerinin Özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20): 167-179.
- Helvacı, M. A. & Aydoğan, İ. (2011). Etkili Okul ve Etkili Okul Müdürüne İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 41-60.

- Hewitt, P. L. (1989). Validation of a Measure of Perfectionism. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 53(1): 133-144.
- Karakuş, F. (2009). Üstün Yetenekli Çocukların Anne Babalarının Karşılaştıkları Güçlükler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1): 127-144.
- Keskin, M. Ö., Samancı, N. K., & Aydın, S. (2013). Science and art centers: current status, problems, and solution proposals. *Journal of Gifted Education Research*, 1(2): 78-96.
- Kontaş, H. (2009). *BİLSEM Öğretmenlerinin Program Geliştirme İhtiyaçlarına İlişkin Geliştirilen Programın Etkililiği*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köksal, A. (2007). *Üstün Zekalı Çocuklarda Duygusal Zekayı Geliştirmeye Dönük Program Geliştirme Çalışması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Leana, M.Z. (2005). *Üstün Zekalı ve Normal Çocuklarda Yönetsel Fonksiyonlar: Londra Kulesi Testi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Lee, S.Y, (2002) The effects of peers on the academic and creative talent development of a gifted adolescent male. *Journal of Secondary Gifted Education* 14, 19-29.
- Levent, F. (2011). *Üstün yetenekli çocukların hakları el kitabı*. İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.
- (2016). Üstün yeteneklilerin eğitiminde mentorluk programı uluslararası bağlamda bir inceleme. *Çocuk ve Medeniyet Dergisi*, 1, 29-48.
- (2020). *Üstün yetenekli çocukları anlamak*, 3. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- (2020). *Bilim ve Sanat Merkezlerinde Eğitim: Mevcut Durum ve Politika Önerileri* (Politika Notu: 2020/16). İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı. doi: 10.26414/pn016.

- Maker, C. & Nielson, A. (1996). *Curriculum development and teaching strategies for gifted learners*. Austin, TX: PRO-ED.
- Marland Jr, S. P. (1971). *Education of the Gifted and Talented-Volume 1: Report to the Congress of the United States by the US Commissioner of Education*.
- MEB. (2007). *Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, 2593. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/524.pdf> [21 Ocak].
- (2011). *2010 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı İç Denetim Birimi Başkanlığı. [https://www.memurlar.net/common/news/documents/427970/2010\\_ic\\_denetim\\_faaliyet\\_raporu.pdf](https://www.memurlar.net/common/news/documents/427970/2010_ic_denetim_faaliyet_raporu.pdf) [15 Haziran]
- (2012). Millî Eğitim İstatistikleri (Örgün Eğitim). <http://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2011-2012/icerik/68> [13 Haziran].
- (2018). *2023 Eğitim Vizyonu*. [https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023\\_E%C4%9Fitim%20Vizyonu.pdf](https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_E%C4%9Fitim%20Vizyonu.pdf)
- (2019). *Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, 2747(82). <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/finish/87-2019/5327-2747-aralik-2019> [15 Mayıs].
- (2021). *Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu*. [http://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2022\\_01/19113005\\_2022\\_YILI\\_BYLYM\\_VE\\_SANAT\\_MERKEZLERYNE\\_OYRETMEN\\_SECME\\_VE\\_ATAMA\\_KILAVUZU.pdf](http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_01/19113005_2022_YILI_BYLYM_VE_SANAT_MERKEZLERYNE_OYRETMEN_SECME_VE_ATAMA_KILAVUZU.pdf) [6 Haziran].
- (2021). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, 31386, [5 Şubat].
- Morse, J. M. (2016). *Mixed method design: Principles and procedures*. New York: Routledge.
- Oğurlu, Ü. (2010). Üstün zekâlı ve yeteneklilerde sosyal uyum ve arkadaşlık ilişkileri: literatür taraması. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 3(39), 90-99.

- Özalp, U. & Levent, F. (2021). Okul Müdürlerinin Kriz Yönetme Becerilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 50(230): 461-482.
- Özgan, H. (2013). Stajyer Öğretmenlerin Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinden Beklentileri. *Eğitim Bilim Dergisi*, 38(168): 17-29.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
- Peker, S. & Selçuk, G. (2011). Okul Müdürlerinin Yeterliklerinin Eğitim Öğretim Sürecine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 472-480.
- Peterson, K. D. & Deal, T. E. (1998). How leaders influence the culture of schools, *Educational Leadership*, 56: 28–30.
- Renzulli J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *The Phi Delta Kappan*, 60(3), 180-184.
- Renzulli, J. S. & Reis, S. M. (1985). *The schoolwide enrichment model: A comprehensive plan for educational excellence*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press, 323-352.
- Roedell, W. (1984). Vulnerabilities of highly gifted children. *Roeper Review*, 6(3), 127-130.
- Sak, U. (2008). Üstün zekâlı öğrenciler. Diken İ. H. (Ed.) *Özel eğitime gereksinim olan öğrenciler ve özel eğitim*. Ankara: Pegem Akademi, 497-535.
- (2010). *Üstün Zekâlılar: Özellikleri, Tanılanmaları ve Eğitimleri*. Ankara: Maya Akademi Yayınevi.
- (2011). Üstün Yetenekliler Eğitim Programları Modeli (ÜYEP) ve Sosyal Geçerliliği. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 213-229.
- Sezginsoy, B. (2007). *Bilim ve Sanat Merkezi Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

- Sıdar, R. (2011). *Bilim ve Sanat Merkezinde Okuyan Öğrencilerin Yaratıcılıklarının Problem Çözme Becerisine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Silverman, D. (2016). *Qualitative research*. Sage.
- Summak, M. S. & Çelik-Şahin, Ç. (2014). Türkiye’de Bilim ve Sanat Merkezlerinde Standartların Belirlenmesi ile İlgili Görüşlerin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1): 1-15.
- Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, Intelligence and Creativity Synthesized*. New York: Cambridge University Press.
- Streitz, R. (1922). Gifted children and provisions for them in our schools. *University of Illinois Bulletin*, 20(13), 2–12.
- Şahin, F. (2012). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Öğretmenlerinin Eğitimi. *Geleceğin Mimarları Üstün Yetenekliler Sempozyumu bildiri kitabı içinde* (s.41-44). Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- (2015). Curriculum differentiation of gifted students in general educational classes: mentorship as an implementable strategy. *International Journal of Social Science*, 33, 239-253.
- Şenol, C. (2011). *Üstün Yetenekliler Eğitim Programlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (BİLSEM Örneği)*. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Terassier, J. C. (1985). *Dyssynchrony-uneven development*. In J. Freeman (Ed.), *The psychology of gifted children: Perspectives on development and education*. New York: Wiley and Sons: 265-275.
- Terman, Lewis M.; Oden, Melita H. (1959). *The Gifted Group At Mid-Life: ThirtyFive Years’ Follow-Up Of The Superior Child*. London: Oxford University Press.
- TEVİTÖL. (2021). *TEV İnanç Türkes Özel Lisesi Tarihçe*. <https://tevitol.k12.tr/tarihce/> [10 Kasım].
- Thorndike, R. L. (1977). Causation of Binet IQ Decrements. *Journal of Educational Measurement*, 14(3), Wiley Online Library, 197-217, [23 Ocak].

- Tolan, S. (1999). Dabrowski's Over-excitabilities A Layman's Explanation. *Hoagies' Gifted Education Page*. <http://www.stephanietolan.com/dabrowskis.htm> [6 Şubat 2021].
- Tucker, B. ve Hafenstein, N. (1997). Psychological Intensities on Young Gifted Children. *Gifted Child Quarterly*, 41(3): 66-75.
- TÜBİTAK. (2021). *TÜBİTAK Tarihçesi*. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/icerik-hakkimizda> [9 Şubat].
- Türkiye Psikiyatri Derneği. (2021). *Depresyon*. <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/23/depresyon> [12 Nisan].
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitelikte bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4): 544.
- Yağlı, Ş. (2011). *Yönetici ve Öğretmen Görüşleri Çerçevesinde Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yapısı ve Yeniden Yapılanması: İstanbul BİLSEM Örneği*. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, H. (2010). *Üstün Yeteneklilerin Eğitiminde Bir Model Olan Bilim ve Sanat Merkezleri (BİLSEMLER) Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi, Ankara.

# EKLER

## EK 1: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 27.05.2021-E.7178



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-7178  
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Şükran DİNÇ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşleri" başlıklı araştırmanız kurulumuzun 30.04.2021 tarihli ve 2021/04 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Nasuh USLU  
Kurul Başkanı

Ek:27-Şükran Dinç Etik Onay Belgesi (1 sayfa)

### Mevcut Elektronik İmzalar

NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanlığı - Kurul Başkanı) 27.05.2021 16:01

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : \*BS5HL3EVE\* Pin Kodu : 30712  
Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul  
Telefon: 444 97 98 Faks: +90 (212) 693 82 29  
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr  
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/0N3>

Bilgi için: Zeyneb Funda TEZ  
Unvanı: Yeminli Katip  
Tel No: 2126929606



## EK 2: Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.05.2021-E.6601



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU

### ETİK ONAY BELGESİ

|  |  |
|--|--|
| Tarih                                    | 30.04.2021   |
| Sayı                                     | 2021/04  |
| Araştırmanın Niteliği                    | Yüksek Lisans Tezi   |
| Araştırmanın Adı                         | Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşleri |
| Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı        | Şükran DİNÇ  |
| Diğer Araştırmacılar/Danışman Adı Soyadı | Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT  |
| Karar                                    | UYGUNDUR   |

*(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)*

Prof. Dr. Nasuh USLU  
**Başkan**

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ  
**Başkan V.**

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ  
**Üye**

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ  
**Üye**

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK  
**Üye**

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTCU  
**Üye**

Av. Bilal ŞAMAT  
**Üye**

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ

1 / 1

**EK 3: İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğünün Sabahattin Zaim Üniversitesine  
Yazısı**



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı :E-34555043-100-5605  
Konu :Araştırma İzni (Şükran DİNÇ)

(İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ)  
BİNBİRDİREK MAH.İMREN ÖKTEM CAD.N:1 SULTANAHMET

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 520519154 numaralı öğrencisi Şükran DİNÇ' in, EYD 500 Yüksek Lisans Tez konusu "Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşler" olarak belirlenmiştir. Tez çalışması hakkında, bilgilerinize ve adı geçenin söz konusu tez çalışmasını veri toplayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini arz/rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet BULUT  
Rektör

Ek:  
1- 00206BB27E42210416162810 (14 sayfa)  
2- 00206BB27E42210416162757 (7 sayfa)

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

Belge Doğrulama Kodu :\*BE6LFMYC\* Pin Kodu :18271  
Adres:Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul  
Telefon:4449798 Faks:2126938229  
e-Posta:bilgi@izu.edu.tr Web:www.izu.edu.tr  
Kep Adresi:izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/0N3>

Bilgi için: Ömer Faruk GÖZCÜ

Unvanı: Uzman

Tel No: +902126929760



## EK 4: İstanbul Valiliğinin Olur Yazısı



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-24928704

Konu : Anket ve Araştırma İzni (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

03/05/2021

### VALİLİK MAKAMINA

| İlgi           | Yeni ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.   |
|----------------|---|
| Araştırmacı    | Savısı Araştırma Komusu   |
| Eda AKSU       | 5686 Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükemmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi  |
| Şükran DİNÇ    | 5605 Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşleri   |
| Oğuz ALTUN     | 2892 Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Lise Öğrenimleri Boyunca Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Dair Görüş ve Önerileri İstanbul Avrupa Yakası Örneği |
| Emre KARAYILAN | 5628 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Performansına Etkisi: Devlet ve Özel Okul Karşılaştırılması  |
| Hatice AHRAZ   | 1151 Öğretmenlerin Öz Düzlenmeli Öğrenme Becerileri ve Öğretme Motivasyonlarının İncelenmesi  |
| Senay DAĞ      | 18.02.2021 2458 Öğretmenlerin Program Okuryazarlıklarını ve Öğretme Motivasyonlarının İncelenmesi   |
| Şule ÇAKMAK    | 22.04.2021 5735 Öğretim Üyelerinin ve Okul Müdürlüklerinin Görüşlerine Göre İdeal Okul Yönetim Modeli   |

Yukarıda bilgileri verilen araştırmaların; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırması ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımız tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında ilgi genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
03/05/2021  
Dr. Hasan Hüseyin CAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek: Yazılar ve Ekleri (24 Sayfa)

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul  
Telefon : 0212 384 36 32  
E-posta : stratejigelismisim34@meb.gov.tr  
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi İçin : Yavuz KILIÇ  
Unvanı : Şef  
İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2628-477b-321e-8ef8-8adf kodu ile teyit edilebilir.

## EK 5: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

### BİLİM ve SANAT MERKEZLERİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ GÖRÜŞME FORMU

**Görüşülen Kişi:**

**Tarih:**

Sayın Katılımcımız,

Katılacağınız bu çalışma, “Bilim ve Sanat Merkezlerinin Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşleri” adıyla İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans öğrencisi Şükran DİNÇ tarafından yapılacak bir araştırmadır. Araştırmanın temel amacı bilim ve sanat merkezlerinin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinin analiz edilmesi sonucunda bilimsel çalışmalara kaynak teşkil edebilmek ve bilime faydalı olmaktır. Araştırma bir tez çalışmasıdır ve araştırmanın yapılacağı yer(ler) bilim ve sanat merkezleridir.

Araştırma T.C. Millî Eğitim Bakanlığı’nın izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Görüşmeye başlamadan önce burada konuşulanların yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağını belirtmek isterim. Araştırma raporu içerisinde kesinlikle isimleriniz yer almayacak, kodlanacaktır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Görüşmemize başlamadan önce sormak istediğiniz bir sorunuz, aklınıza takılan veya söylemek istediğiniz bir düşünceniz varsa sorabilir, paylaşabilirsiniz.

| GÖRÜŞME SORULARI   |  |
|--|--|
| <b>Değerli Katılımcı;</b><br>Eğitim yöneticilerinin görüşlerinden yola çıkarak <b>BİLİM ve SANAT MERKEZLERİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ</b> ile ilgili sizlere yönelttiğimiz aşağıdaki soruları içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederim.   | <b>Şükran DİNÇ</b><br><b>Eğitim Yönetimi ve</b><br><b>Denetimi Anabilim Dalı</b><br><b>Yüksek Lisans Öğrencisi</b> |
| <b>Kişisel Özellikler</b><br><b>Cinsiyet:</b> Kadın ( ) Erkek ( ) <b>Yaş:</b> ( ..... ) <b>Hizmet Yılı:</b> ( ..... )<br><b>Branş:</b> ( ..... ) <b>Eğitim Durumu:</b> ( ..... )<br><b>BİLSEM Öncesinde Çalıştığı Kurum Türleri:</b><br><b>BİLSEM’den Önceki Deneyim Süresi:</b><br><b>BİLSEM’deki Deneyim Süresi:</b> |  |
| 1. Ülkemizde BİLSEM’lerin üstün zekâ ve yeteneklilerin ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?   |  |
| 2. Sizce BİLSEM’de öğretmenlik atama kriterleri neler olmalıdır?   |  |
| 3. BİLSEM’lerde öğretmen olarak çalışmanın yönetsel zorlukları nelerdir? Öğretmen olarak yönetimden kaynaklanan hangi zorlukları yaşıyorsunuz?   |  |
| 4. BİLSEM’lerdeki yöneticilerde bulunması gereken özellikler sizce nelerdir?   |  |
| 5. Önceki kurumunuzdaki yöneticinizden beklentileriniz ile BİLSEM yöneticinizden beklentileriniz arasındaki farklar nelerdir?  |  |
| 6. BİLSEM’lere yönetici atama süreci göz önüne alındığında bu durumun BİLSEM öğretmenlerine yansımaları sizce ne şekilde olmaktadır?   |  |

7. BİLSEM yönetimi eğitim-öğretim sürecini sizce nasıl yönetiyor?
8. BİLSEM’lerde çıkabilecek olası krizlerin yönetiminde ve çözümünde BİLSEM yönetimi nasıl rol oynamaktadır?
9. Sizce BİLSEM yönetimi nasıl çalışmalı, neler yapmalı?
  - a. Sizce BİLSEM öğretmeni BİLSEM yönetimi tarafından nasıl desteklenmeli?
  - b. BİLSEM yönetiminin öğretmenlerinin mesleki gelişimine katkı sunmak üzere yaptığı çalışmalar nelerdir?
10. Kurumun yönetiminde olmaması gerektiğini düşündüğünüz veya eksik gördüğünüz konular nelerdir?

## EK 6: Bilim ve Sanat Merkezlerine Atamada Öğretmen Değerlendirme Formu

BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu

### EK-2: DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ FORMU

| <b>MEB<br/>ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ<br/>BİLİM VE SANAT MERKEZLERİ İÇİN YAPILACAK<br/>DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ</b>  |                     | <b>PUAN</b> |
|---|---------------------|-------------|
| Üniversitelerin lisans düzeyinde özel yeteneklilerle ilgili bölümünden mezun olmak (Üniversitelerin üstün zekâlılar öğretmenliği bölümü mezunları)  |                     | 4           |
| <b>EĞİTİM DURUMU ( En Son Mezun Olduğu Okul )</b>   |                     |             |
| Alanında tezli yüksek lisans yapmış olmak   |                     | 6           |
| Diğer alanlarda tezli yüksek lisans yapmış olmak  |                     | 4           |
| Tezsiz yüksek lisans yapmış olmak   |                     | 3           |
| Alanında doktora yapmış olmak   |                     | 11          |
| Diğer alanlarda doktora yapmış olmak  |                     | 8           |
| <i>Aday bu puanlardan sadece birini alabilecektir.</i>  |                     |             |
| <b>ÖDÜLLER (Kılavuzun yayımlanma tarihi itibari ile verilen ödüller puanlamaya dâhil edilmeyecektir.)</b>   |                     |             |
| Başarı belgesi, teşekkür belgesi (En fazla 1 )  |                     | 2           |
| Üstün başarı belgesi, takdir belgesi (En fazla 1 )  |                     | 3           |
| Aylıkla ödüllendirme (En fazla 1 )  |                     | 4           |
| <b>PROJELER ( Son 5 Yılda Gerçekleştirilen ve Tamamlanmış Durumda Olanlar)</b>  |                     |             |
| ULUSAL PROJELER<br>(TÜBİTAK, KALKINMA AJANSI, EDES,<br>SODES vb. PROJELER) ( En fazla 3 projeye kadar)  | Yürütücü            | 3           |
|   | Görev Alan Öğretmen | 2           |
| ULUSLARARASI PROJELER<br>TÜBİTAK DESTEKLİ ULUSLARARASI<br>PROJELER, AVRUPA BİRLİĞİ DESTEKLİ<br>PROJELER (ERASMUS+, HORIZON 2020,<br>COSME, IPA KAPSAMINDAKİ PROJELER vb. )<br>( En fazla 3 projeye kadar) | Yürütücü            | 4           |
|   | Görev Alan Öğretmen | 2           |
| <b>DANIŞMANLIKLAR ( En Fazla 1 Yarışmaya Kadar) ( Son 5 Yılda Gerçekleştirilen )</b>  |                     |             |
| Danışmanlık yaptığı ekip ile ulusal yarışmalarda birincilik, ikincilik ve üçüncülük derecesi almak  |                     | 2           |
| Danışmanlık yaptığı ekip ile “Bu Benim Eserim” yarışmasında ve TÜBİTAK ortaöğretim öğrencileri arası proje yarışmaları bölge sergisine katılmış olmak   |                     | 2           |
| Danışmanlık yaptığı ekip ile TÜBİTAK tarafından akredite edilen uluslararası yarışmalarda birincilik, ikincilik ve üçüncülük derecesi almak   |                     | 3           |
| <b>YAYINLAR</b>   |                     |             |
| Bildiri (En fazla 1)  |                     | 2           |
| Popüler bilim, teknik, sanat, tarih dergilerinde tez konusu dışında yayımlanmış makale (En fazla 1)   |                     | 3           |
| Hakemli dergilerde yayımlanmış makale (En fazla 1)  |                     | 3           |
| Tez konusu dışında yayımlanmış ISBN’li kitap (Tek başına yazarı olduğu kitap için)<br>(En fazla 1)  |                     | 4           |

12

BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| Tez konusu dışında yayımlanmış ISBN'li kitap ( Ortak yazarı olduğu kitap için) (En fazla 1)   |  | 2                    |
| <b>SANATSAL FAALİYETLER ( Son 5 Yılda Gerçekleştirilen )</b>  |  |                      |
| Edebiyat ve araştırma, resim, fotoğraf, grafik, karikatür, hat, ebru, tezhip gibi sanatsal alanlarda yer aldığı etkinlikler                     | Yer aldığı karma sergiler (En fazla 1)   | 2                    |
|   | Katıldığı yarışmalardan aldığı dereceler (1, 2, 3.) (En fazla 1)   | 3                    |
|   | Tek başına açtığı sergiler (En fazla 1)  | 3                    |
| Sahne ve sinema sanatları alanında yer aldığı etkinlikler   | Çektiği film/belgesel (En fazla 1)   | 3                    |
|   | Yazdığı ve oynanan oyunu (Yıl sonu gösterisi vb. çalışmalar hariç.) (En fazla 1)                             | 2                    |
|   | Kadrosunda yer aldığı bir tiyatro oyunu (Teknik ya da oyuncu) (En fazla 1)                                   | 2                    |
|   | Tek başına veya ekiple düzenlenen konser vb sahne gösterileri (En fazla 1)                                   | 2                    |
| Müzik alanında mezuniyet durumu (En fazla 1)  | Konservatuar ya da müzik öğretmenliği müzik bölümünden mezunu olmak  | 2                    |
| Müzik alanında yer aldığı çalışmalar (En fazla 1)   | Resmî beste yarışmalarında 1, 2 ya da 3. olmak   | 2                    |
| Görsel sanatlar veya resim iş alanında mezuniyet durumu (En fazla 1)  | Konservatuar ya da görsel sanatlar öğretmenliği, resim/resim-iş öğretmenliği ve resim bölümünden mezun olmak | 2                    |
| Görsel Sanatlar alanında yer aldığı çalışmalar (En fazla 1)   | Resmî görsel sanatlar yarışmalarında 1, 2 ya da 3. olmak   | 2                    |
| <b>ÜNİVERSİTELER, MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI MUHTELİF ÖZEL KURSLAR VE HALK EĞİTİM MERKEZLERİ TARAFINDAN VERİLEN KURS PROGRAMLARI (Ek-4)</b> |  |                      |
| Ekte belirtilen programlara ait sertifikalar (En fazla 2)   |  | Her biri için 1 puan |
| <b>SPOR LİSANSI</b>   |  |                      |
| Var/ Yok (En Fazla 1)   |  | 1 puan               |

BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu

| <b>ÇALIŞTAY/KONGRE/HİZMET İÇİ EĞİTİMLER</b>   |   |
|---|---|
| Son 5 yıl içinde özel yetenekliler veya kendi alanında katılmış olduğu çalıştay, hizmet içi eğitim ve kongreler (En fazla 2)            | 2 |
| <b>YABANCI DİL</b>  |   |
| YÖKDİL veya e-YDS/YDS'den A düzeyinde puan almak  | 5 |
| YÖKDİL veya e-YDS/YDS'den B düzeyinde puan almak  | 4 |
| YÖKDİL veya e-YDS/YDS'den C düzeyinde puan almak  | 3 |
| YÖKDİL veya e-YDS/YDS'den D düzeyinde puan almak  | 2 |
| ÖSYM tarafından İngilizce için eş değeri kabul edilen sınavların (CPE, CAE, TOEFL IBT, PTE Akademik) YDS karşılıkları esas alınacaktır. |   |

**EK 7: Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Seçme Sözlü Sınav Değerlendirme Formu**

BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu

**EK-3: BİLİM VE SANAT MERKEZLERİNE ÖĞRETMEN SEÇME SÖZLÜ SINAV DEĞERLENDİRME FORMU**

| 1. İLETİŞİM BECERİLERİ, ÖZGÜVENİ VE İKNA KABİLİYETİ |   |              |              |             |
|---|---|--------------|--------------|-------------|
| NO  | YETERLİLİK  | PUAN ARALIĞI | VERİLEN PUAN | BÖLÜM PUANI |
| 1   | Türkçeyi dilin kurallarına uygun, doğru, verimli ve etkili bir biçimde kullanırlar.       | 0-5          |              |             |
| 2   | Sesi net, açık, anlaşılır ve kendine güveni tamdır.                                       | 0-5          |              |             |
| 3   | Konuşurken el ve kol hareketlerine, jest ve mimiklerine, ses tonuna hâkim olabilmektedir. | 0-5          |              |             |
| 4   | Konuşmasını tekdüzelikten uzak, vurgu ve duraklara dikkat ederek yapar.                   | 0-5          |              |             |

| 2. BİR KONUYU KAVRAYIP ÖZETLEME, İFADE YETENEĞİ VE MUHAKEME GÜCÜ |   |              |              |             |
|--|---|--------------|--------------|-------------|
| NO   | YETERLİLİK  | PUAN ARALIĞI | VERİLEN PUAN | BÖLÜM PUANI |
| 1  | Konu ile ilgili anlaşılır, tatmin edici özellikte ve konuşma bölümleri arasında tutarlılık ve bütünlük olacak şekilde açıklama yapar. | 0-5          |              |             |
| 2  | Verilen durumla ilgili karşılaştırma ve değerlendirme yaparak ikna edici söylemde bulunabilir.  | 0-5          |              |             |
| 3  | Konu hakkında görüşlerini destekleyici kanıtlar sunabilir.  | 0-5          |              |             |
| 4  | Konu hakkında açıklama yaparken kendinden emin, anlaşılır bir şekilde ve içtenlikle düşüncelerini ifade eder.                         | 0-5          |              |             |

BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu

| 3. BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK GELİŞMELERE AÇIKLIĞI |  |              |              |             |
|--|--|--------------|--------------|-------------|
| NO   | YETERLİLİK   | PUAN ARALIĞI | VERİLEN PUAN | BÖLÜM PUANI |
| 1  | Konu çerçevesinde teknolojik ve bilimsel gelişmeleri yakından takip eder, teknolojik gelişmeleri uygun ve ayrıntılı biçimde açıklayabilir. | 0-5          |              |             |
| 2  | Bilim ve teknolojinin eğitimle ilişkisi hususunda getirdiği öneriler ve yorumlar konuyla tutarlılık arz eder.                              | 0-5          |              |             |
| 3  | Dünyadaki bilim ve teknolojinin eğitime getirebileceği yeniliklere ilişkin konu çerçevesinde değerlendirmeler yapabilir, örnekler verir.   | 0-5          |              |             |
| 4  | Millî Eğitim Bakanlığınca uygulanan eğitim teknolojisi ile ilgili proje ve çalışmalardan (FATİH, EBA vb.) yeterince haberdardır.           | 0-5          |              |             |

| 4. LİYAKAT VE TOPLULUK ÖNÜNDE TEMSİL YETENEĞİ |   |              |              |             |
|---|---|--------------|--------------|-------------|
| NO  | YETERLİLİK  | PUAN ARALIĞI | VERİLEN PUAN | BÖLÜM PUANI |
| 1   | Temsil ettiği kurum/mesleğe uygun davranışlar sergiler.   | 0-5          |              |             |
| 2   | Düşüncelerini, yadırganacağı veya reddedileceği hissine kapılmadan, heyecanlanmadan rahatça ifade edebilmektedir. | 0-5          |              |             |
| 3   | Konuyu kendine özgü fikirlerle açıklayabilmekte, yorum yapabilmektedir.   | 0-5          |              |             |
| 4   | Zamanı etkili ve verimli biçimde kullanabilmektedir.  | 0-5          |              |             |

BİLSEM Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu

| 5. GÜNCEL BİLGİ, YARATICILIK VE İSTEKLİLİK |  |              |              |             |
|--|--|--------------|--------------|-------------|
| NO   | YETERLİLİK   | PUAN ARALIĞI | VERİLEN PUAN | BÖLÜM PUANI |
| 1  | Alanı ile ilgili güncel bilgileri takip eder.  | 0-5          |              |             |
| 2  | Özel yetenekliler ile ilgili temel bilgilere sahiptir.   | 0-5          |              |             |
| 3  | Özel yeteneklilerin eğitimi ile ilgili ulusal ve uluslar arası uygulamalar hakkında bilgi sahibidir. | 0-5          |              |             |
| 4  | Özel yetenekliler alanında çalışmaya isteklidir.   | 0-5          |              |             |

TOPLAM PUAN:

KOMİSYON ÜYESİ ADI SOYADI  
İMZA

| AÇIKLAMA   |
|--|
| Ek-3 Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Seçme Sözlü Sınav Değerlendirme Formu 5 bölümden oluşur. Her bölüm 20 puan olmak üzere 100 tam puan üzerinden değerlendirme yapılır. Toplam puan, her 5 bölümden elde edilen bölüm puanlarının aritmetik ortalaması alınarak hesaplanır. |

## ÖZ GEÇMİŞ

Şükran DİNÇ

Kazım Karabekir Mah. 292. Sok. No:19 Bağcılar/ İstanbul

0531 941 6256

sukrandinc62@gmail.com

## EĞİTİM

**Yüksek Lisans:** İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, 2022, İstanbul

**Lisans:** İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Üstün Zekâlılar Öğretmenliği, 2018, İstanbul

**Görev Yaptığı Yer:** TED Kolejinde (Küçükçekmece/İSTANBUL) sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım.