

EĞİTİM BİLİMLERİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİNİN KURAMSAL TEMELLERİ VE SÜREÇLERİ	2
EĞİTİM SİSTEMİNDE DENETİM MODELLERİ	47
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	75
TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ ve OKUL YÖNETİMİ.....	125
EĞİTİM ve ÖĞRETİM UYGULAMALARI.....	180
TEST İSTATİSTİKLERİ.....	433
BİR SİSTEM OLARAK OKUL	445

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİNİN KURAMSAL TEMELLERİ VE SÜREÇLERİ

YÖNETİM KURAMLARI VE YENİ YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

Yönetim Kavramı

• Yönetim, belirlenen işletme hedeflerine ulaşmak için iş gücü, para, zaman, malzeme, makine ve alan gibi kaynakların ekonomik, verimli ve etkili bir şekilde kullanılarak, bu kaynaklardan en iyi sonuçların elde edilmesi amacıyla gerekli uygun ortamın yaratılması sürecidir.

- Yönetim faaliyetleri;
 - Amaca yöneliktir.
 - Grup faaliyetleridir.
 - İnsanlara yöneliktir.
 - İş bölümü ve uzmanlaşma faaliyetidir.
 - Koordinasyon faaliyetidir.
 - Yetki ve sorumluluk faaliyetidir.

Yönetimin Temel Fonksiyonları

Örgütsel Amaçlar

Planlama: Gelecekteki durumu bugünden şekillendirme sürecidir. Örgütün her seviyesinde gerekli olan bir yönetim fonksiyonu olup, gelecekteki olaylarla ilgilenmeyi gerektirir.

Örgütlenme: Örgütlemenin başarısı, planın başarısına bağlıdır. Planlamada yaşanacak bir başarısızlık, örgütlenme fonksiyonunun da başarılı olamayacağı anlamına gelir.

Yöneltme: Belirlenen hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme sürecidir. İnsan davranışları hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirir.

Denetim: İşletmenin başarısını ölçmek, yöneticilerin temel görevlerinden biridir. Stratejik ve eylemsel planların başarısını değerlendirmek büyük önem taşır.

Eğitim Yönetimi

- Yönetim biliminin kuramsal temellerinin eğitime uygulanmasıdır.

Yönetim Kuramları

KLASİK YÖNETİM KURAMLARI

- Bilimsel Yönetim Yaklaşımı (Taylor)
- Yönetim Süreçleri Yaklaşımı (Fayol)
- Bürokrasi Kuramı (Weber)

NEOKLASİK YÖNETİM KURAMLARI

- İnsan İlişkileri Yaklaşımı
- Davranışçı Yaklaşımlar

MODERN YÖNETİM KURAMLARI

- Sistem Yaklaşımı
- Durumsallık Yaklaşımı

POSTMODERN YÖNETİM KURAMLARI

- Kaynak Bağımlılığı Kuramı
- Örgütsel Ekoloji Kuramı
- İktisadi Örgüt Kuramları
- Yeni Kurumsal Kuram
- Eleştirel Yönetim Çalışmaları
- Postmodern Örgüt Kuramı

Klasik Yönetim Kuramları

- Yapısal ve süreçsel yönetim kuramları, örgütün yapısı ve süreçleri ile ilgilendiği için mekanik nitelik taşır ve eski olmaları nedeniyle klasik kuramlar olarak adlandırılır.
- Klasik kuramlar;
 - Emir-komuta birliği
 - Yetkiye yetecek sorumluluk
 - Denetim alanı
 - Yetki devri
 - Uzmanlaşma
 - Görevin standartlaştırılması
 - Kararın merkezîleştirilmesi
 - Görevlerin eş örnekleştirilmesi (Aynı işi yapan iş görenlerin görevlerinin birbirine denk olması)
 - Belirgin iş bölümü
 - İş gören özendirme (Para ya da makam yükseltme) ilkelerine dayanır.

Bilimsel Yönetim Yaklaşımı (Taylor)

- Öncüsü Frederick Taylor'dır.
- Adını, Taylor'ın 1911'de yayımladığı Bilimsel Yönetimin İlkeleri adlı kitabından alır.
- Kuramın amacı, tek tek her iş görenin performansını artırarak örgütün verimliliğini yükseltmektir.
- İş görenler, örgütsel amaçlardan sapmayan programlanmış kişiler gibi algılanır.
- Örgütün değişen çevreye uyumu hesaba katılmamıştır.
- Ussallığa değer veren, ekonomik özendiricilere çok güvenen bir kuramdır.

Bilimsel yönetimin yaklaşımının basamakları;

I- İş analizi

II- Araçların standartlaştırılması

III- İş gören seçme ve yetiştirme

IV- Planlama ve denetim

V- Adaletli ödeme

Yönetim Süreçleri Yaklaşımı (Fayol)

- Öncüsü Henri Fayol'dur.
- Taylor'un iş ve işçilerden beklediğini, Fayol yönetim ve yöneticilerden beklemiştir.
- Yönetim süreçlerini **ilk kez** sıralayan Fayol, yönetilenden çok yöneticiye güvenmiştir.

Fayol'un 14 yönetim ilkesi;

1. İş bölümü
2. Yetki ve sorumluluk
3. Disiplin
4. Emir komuta birliği
5. Amaç birliği
6. Genel çıkarların bireysel çıkarlardan üstün olması
7. Ücretleme-bedel ödeme
8. Merkeziyet
9. Hiyerarşik yapı
10. Düzen
11. Hakkaniyet
12. İş güvenliğinde denge (memurlarda istikrar)
13. İnisiyatif (teşebbüs fikri)
14. Moral güç

Bürokrasi Kuramı (Weber)

- Öncüsü Max Weber'dir.
- Bürokrasi, dağınık işleri ve eylemleri ussal ve nesnel kurallara göre düzenleme sürecidir.
- Bürokrasinin çoğunlukla devletin yönetim biçimi olması, devlet ve bürokrasi sözcüklerinin birbirinin yerine kullanılmasına yol açar.
- Bürokrasinin kendine ait, anlaşılması güç bir dil kullanması, işlemleri kapalı kapılar ardında yürütmesi, her sürece gizlilik eklemesi, bazen mantıklı olmayan kurallar koyarak bunları adeta doktrin haline getirmesi, siyasal gücün çıkarları için bir araç haline gelmesi ve hizmet yerine gerilim ve kaygı yaratması, bürokrasinin olumsuz bir şekilde algılanmasına neden olur.

Bürokrasinin 5 ögesi;

I- Yetke sıradizini (otorite hiyerarşisi/katı hiyerarşi)

II- İşlevsel uzmanlaşma

III- Yönergeli yeterlik

IV- Kayıt ve dosyalar

V- Davranış kuralları

Neoklasik Yönetim Kuramları

- Yöneticilerin, çalışanların motivasyonlarını artırmak ve yüksek performans sergilemelerini sağlamak için nasıl davranmaları gerektiğini, ayrıca örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik çalışanların bağlılıklarını nasıl artırbileceklerini inceleyen bir yaklaşımdır.

İnsan İlişkileri Yaklaşımı

- Çalışanları bir makinenin parçası olarak görmek yerine, onların duyguları, düşünceleri, değerleri ve inançlarıyla örgüt içinde bir psikososyal yapı oluşturdukları anlayışına dayanan bir yaklaşımdır.
- Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan Hawthorne Araştırmaları adlı çalışmalarla ortaya çıkmıştır.

Hawthorne Araştırmaları (Mayo & Roetlisberger)

- Chicago'daki Western Elektrik Őirketi'nin Hawthorne fabrikalarında 1923'te başlayan ve 1930'ların ortalarına kadar devam eden araştırmalar, insan ilişkileri akımı için temel oluşturmuştur.
- Elton Mayo ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği araştırmaların temel amacı, çalışma ortamında yüksek verimliliğe yol açan faktörleri tespit etmektir.
- Fiziksel Őartların insan verimliliği üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla başlatılan çalışmalarda, beklenenin aksine, fiziksel Őartların kötüleşmesinin verimliliği azaltmadığı gözlemlenmiştir.
- Araştırmalar kapsamında "iş ortamının düzenlenmesi" anlayışının gerçekten geçerli olup olmadığını test etmek amacıyla üç temel deney yapılmıştır.
- Yapılan araştırmalarda, bazen işık gibi fiziksel koşullarda iyileşme olmadan verimliliğin arttığı, bazen ise iyileştirmelere rağmen üretim artmadığı gözlemlenmiştir. Bunun zerine, araştırmacılar dikkatlerini fiziksel faktörlerden sosyal ve psikolojik faktörlere yönlendirmiştir. Bu doğrultuda yapılan deneyler, üretim düzeyini ve verimliliği esasen sosyal faktörlerin etkilediği görüşünü ortaya koymuştur.

Deneylerin Sonuçları

- Deney sonuçları, verimliliğin, ekip çalışması ve iş birliğinin derecesi ile doğrudan ilişkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır.
- Ekip çalışması ve iş birliğinin derecesi, nezaretçi ve araştırmacıların çalışma grubuna gösterdiği ilgi, verimliliğin ceza ile arttırılmaması, işçilerle ilgili yapılacak herhangi bir değişiklikte işçilerin katılımının teşvik edilmesi gibi faktörlere bağlı olarak belirlenmiştir. Bu durum, bazı araştırmacılar tarafından deney grubuna farklı ücret ödenmiş olması nedeniyle eleştirilse de, deney sonuçları insan faktörüne verilen önemle açıklanmıştır.
- Elde edilen bulgular, yönetimde insan ilişkileri akımının başlangıç adımını oluşturmuş, insan faktörünün ön plana çıkmasına neden olmuştur.

DAVRANIŞÇI YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

- Örgütlerde gerekli performans ve verimin elde edilebilmesi için, yöneticilerin çalışanların yetenek ve deneyimlerini geliştirebilecekleri uygun bir iş ortamı ve yapı oluşturmaları gerektiğini savunur.

(McGregor)



İşini sevmez.

Değişime direnir.

Başarısızdır

Sorumluluktan kaçır.

Çalışma isteği düşüktür.

Olumsuz davranışlar sergiler.

İşini sever.

Değişime açıktır.

Başarılıdır.

Sorumluluk alır.v

Çalışmaya isteklidir.

Olumlu davranış sergiler.

Z Kuramı (Ouchi)

X ve Y kuramlarından farklı olarak bireyler arasındaki bireysel ve psikolojik farklılıklar yerine kurumsal ve örgütsel yapılar arasındaki farklılıklara odaklanır.

Tez ve antitez olarak ortaya çıkan X ve Y kuramlarının sentez boyutu olarak ortaya atılmıştır.

Z Kuramı'nın İnsan Davranışlarıyla İlgili Varsayımları

- İnsanı motive eden en temel unsurlar çalışma ortamı ve çevre koşullarıdır.
- İnsan, iyimser veya kötümser olarak değil, tarafsız olarak değerlendirilmelidir.
- Motivasyon, iç veya dış zorlamalarla sağlanamaz. İnsan ancak mantık aracılığıyla ve açıklama yapılarak ikna edilebilir.
- İnsan tembel veya çalışkan değildir; düşünme, karar verme ve azmetme yeteneklerine sahiptir.
- İnsan doğuştan ne iyidir ne de kötüdür, her ikisine de yatkınlığı vardır.

Sistem 4 Modeli (Likert)

- Yönetici davranışlarını sınıflandıran bir düşünce modelidir.
- Örgütlerin mevcut kullanılan yönetim sistemlerini 1'den 4'e kadar uzanan bir süreklilik ve olgun düzeyleri içinde olduğunu öne sürer.

Sistem 1	Sistem 2	Sistem 3	Sistem 4
İstismarcı otoriterdir.	Yardımlaşıcı otoriterdir.	Danışmacı demokratiktir.	Katılımcı demokratiktir.
Örgüt ortamı güvensizdir.	Hem ödül hem de ceza vardır.	Ödül yoluyla güdüleme vardır.	Astlara tam güven vardır.
Korku, tehdit, ceza vardır.	Kontrol üst kademededir.	Çift yönlü iletişim vardır.	Astlara geniş yetki ve sorumluluk verilerek onların da kontrol faaliyetlerine katılmaları sağlanır.
Yönetici astlarına güvenmez, tüm kararları kendisi alır.	Yönetici astlara az da olsa güvenir.	Üst planlar, ast uygular. Karar alma süreçlerine astlar da katılır.	Karşılıklı güvene dayalı bir yönetim anlayışı hakimdir.
Görev eğilimli, otoriter, biçimsel bir yönetimi temsil eder.	Yönetici nadiren de olsa astlarından görüş alır.	Kontrol üst yönetimden alt yönetime devredilir, sorumluluklar paylaşılır.	Grup çalışmalarına yoğunlaşır.

Olgunlaşma Kuramı (Argyris)

- İnsanların zamanla ve sorumluluk alanları arttıkça olgunlaştıkları, örgütlerin uyguladıkları yönetim biçiminin ise bu olgunlaşmayı destekleyebileceği veya engelleyebileceği görüşünü savunan bir kuramdır.

Olgunlaşmamış İnsanların Özellikleri	Olgun İnsanların Özellikleri
Astlık durumu	Üstlük durumu
Bağımlı	Bağımsız
Yüzeysel ilgi	Derinlemesine ilgi
Sınırlı davranış	Değişken/Esnek davranış
Pasif	Aktif
Kendine duyarsız	Kendine duyarlı

Güç Alanı Analizi Modeli (Lewin)

- Örgütü birbirine zıt davranan iki gücün çarpışma alanı olarak tanımlar.

Sürükleyici Güçler	Kısıtlayıcı Güçler
Örgütsel güçleri yönlendiren, örgütsel değişimi başlatan güçler. Örnek: Rekabet, astları özendiren araçlar, üstlerden gelen baskılar...	Sürükleyici güçlerin etkisini azaltan, sınırlandıran güçler. Örnek: Kaytarma, hata yapma korkusu, tembellik...

Lewin'e göre örgütlerde insan ilişkilerini ve davranışlarını belirleyen üç temel liderlik türü vardır:

Otoriter Liderlik: Baskıcı, emrivaki yapan, talimat veren ve tüm yetki ile gücün liderin elinde toplandığı bir liderlik anlayışıdır

Liberal Liderlik: Kararlarında ve işlerinde çalışanları serbest bırakan, bağımsızlıklarına ve özgürlüklerine **daha fazla** alan tanıyan bir liderlik tarzıdır

Katılımcı (Demokratik) Liderlik: Çalışanlara rehberlik eden, onları karar alma süreçlerine dahil eden ve fikirlerini alarak ortak bir karar vermeyi teşvik eden liderlik anlayışıdır.

Modern Yönetim Kuramları

- Örgütü bir bütün ve çevresel koşulların etkisine açık bir sistem olarak ele alır.
- Örgüt yönetiminde sürekli değişimi ön planda tutar.
- Sürekli değişim ve gelişimi hedefler.

SİSTEM YAKLAŞIMI

- Ortak bir amaca ulaşmak için karşılıklı bağımlılık ilişkisine sahip parçalardan oluşan bütüne sistem denir.

Açık Sistem: Çevresine bağımlı, dışarıdan etki alan sistemdir.

Kapalı Sistem: Kendi başına var olabilen, dışarıdan etki almayan sistemdir.

Entropi: Sistemdeki düzensizlik ve bozulma eğilimidir.

Negatif Entropi: Düzensizlik etkilerinin azaltılması veya ortadan kaldırılmasıdır.

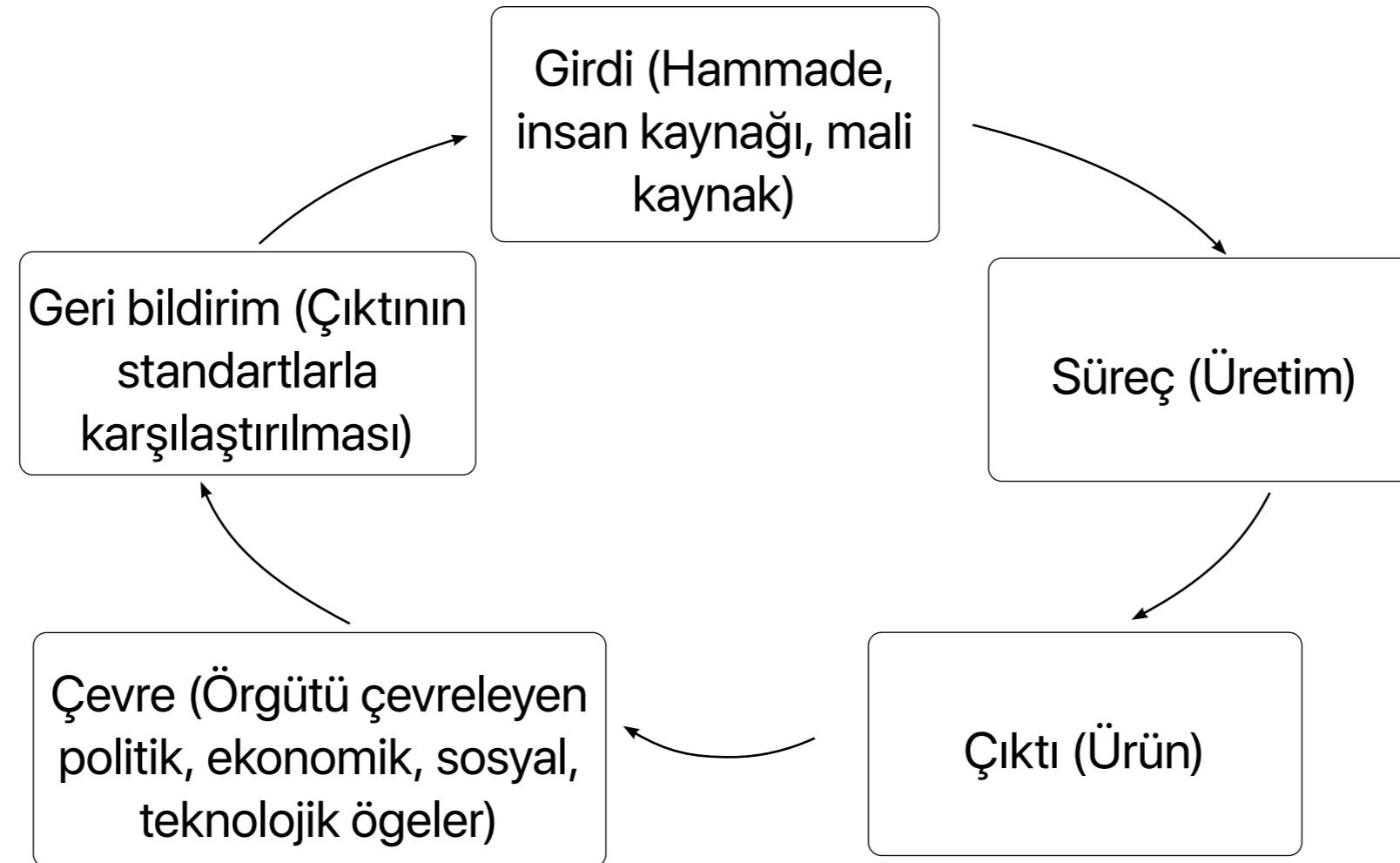
Dinamik Denge: Girdi-çıkı arasında sürekli denge durumudur.

Eş Sonluluk: Amaca ulaşmak için birden fazla yolun olmasıdır.

Örgütsel Sinerji: Bütünün, parçalarından daha büyük ve anlamlı olmasıdır.

Sistem yaklaşımı;

- Entropiyi (bozulma, dağılma) kaçınılmaz görür.
- Örgütün alt sistemlerden oluştuğunu ve yaşamını bir üst sisteme bağlı olarak sürdürdüğünü savunur.
- Örgütü parçalardan oluşan bütün olarak görür.
- Örgütün çevreden etkilendiğini, çevreyi etkilediğini savunur.
- Sistemin parçaları olan girdi, süreç, çıktı, çevre, geri bildirim ögeleri arasında hiyerarşik bir düzen olduğunu öne sürer.



DURUMSALLIK (KOŞUL/BAĞIMLILIK) YAKLAŞIMI

- Örgütlenmenin tek bir en iyi yöntemi olmadığını, seçilecek yöntemin örgütün bağlı olduğu koşul ve etkenlere göre değiştiğini savunur.

Postmodern Yönetim Kuramları

- Örgütün hızlı değişimlere uyum sağlayabilmesi için yönetimde geleneksel bakış açıları yerine yenilikçi yaklaşımlar önerir.
- Belirli bir konu yerine, o konunun ayrıntılarına yoğunlaşan yaklaşımlardır.

KAYNAK BAĞIMLILIĞI KURAMI

- Örgütün yaşamını sürdürebilmek için girdilere (kaynaklara) bağımlılığını ifade eder.
- Örgütlerin, gereksinim duyduğu kaynaklara uygun koşullarda erişebilmesi için izlemeleri gereken stratejilere odaklanır.

ÖRGÜTSEL EKOLOJİ KURAMI

- Belirli bir çevredeki örgütlerin çevreleriyle ilişkilerini örgütsel ekoloji kavramı inceler.
- Örgütsel ekoloji kuramı, çevre koşullarına uyum sağlayabilen örgütlerin hayatta kalacağını, uyum sağlayamayanların ise yok olacağını savunur.
- Çevreye en iyi uyum sağlayan (adaptasyon) örgüt ayakta kalır, diğerleri elenir (doğal seçim).

İKTİSADİ ÖRGÜT KURAMLARI

İşlem Maliyeti Kuramı: Örgütün amacının, çevreyle yapılan ve örgüt içi kaynak alışverişlerinin maliyetlerini **en az'a** indirmek olduğunu savunur.

Vekalet Kuramı: Amaçları ve çıkarları farklı iki tarafın birlikte çalışırken ortaya çıkan sorunları inceleyen ve çatışma durumlarında örgütler çerçevesinde uyuşmazlığın nedenlerini araştıran bir kuramdır. Örgüt sahibi (**asil**) ile karar veren yetkili (vekil) arasındaki çatışmaya odaklanır ve vekilin çıkarları doğrultusunda kararlar aldığını varsayar.

YENİ KURUMSAL KURAM (KURUMSALLAŞMA KURAMI)

- Belirli bir çevrede faaliyet gösteren örgütlerin yapısal ve işlevsel özellikleriyle çevrenin özellikleri arasında paralellik (eş biçimlilik) öngören, örgütlerin kendilerine dayatılan uygulamaları pasif bir şekilde benimsemediklerini savunan bir kuramdır. Bu kuram, aynı kültür, çevre veya coğrafyada faaliyet gösteren örgütlerin yapı ve uygulamalarındaki benzerliklerin nedenlerini ve nasıl ortaya çıktığını açıklar.

Kurumsal Baskılara Karşı Örgütlerin İzleyebileceği Stratejiler (Oliver)

Uyma Stratejisi: Baskılara farkında olmadan taklit yoluyla ya da zorunlu olarak uyum sağlama.

Uzlaşma Stratejisi: Baskıları pazarlık yoluyla dengeleme ve kısmen kabul etme.

Kaçınma Stratejisi: Baskıları kağıt üzerinde benimseme, dış denetimden kaçınma veya baskının olmadığı bir alana geçme.

Karşı Koyma Stratejisi: Baskıları göz ardı etme, eleştirme ve baskıların rasyonel olmadığını savunma.

Manipülasyon Stratejisi: Baskıda bulunanları örgüt üyesi yapma, algılarını değiştirme ve onlara baskı yapma.

ELEŞTİREL YÖNETİM ÇALIŐMALARARI

- Örgütlere ilişkin mevcut ve yaygın düşünme biçimlerinin ve uygulamalarının doğruluğunu sorgulayan bir akımdır..
- Temel amacı, yönetimi eleştirmektir.
- Örgütlerde gizil biçimde yürütölen istismar, ayrımcılık, mobbing, eşitsizlik gibi kavramlar üzerinde durur.

POSTMODERN ÖRGÜT KURAMI

- Modernite sonrası dönemde yönetim ve örgüt yapılarındaki değişimleri analiz eden, işletmelerdeki modernist amaçları ortaya koymaya ve örgüt araştırmalarında daha önce ihmal edilen konuları gündeme getirmeye odaklanan bir kuramdır.

Yönetim Kuramlarının Okul Yönetimine Yansımaları

Klasik Yönetim Kuramları

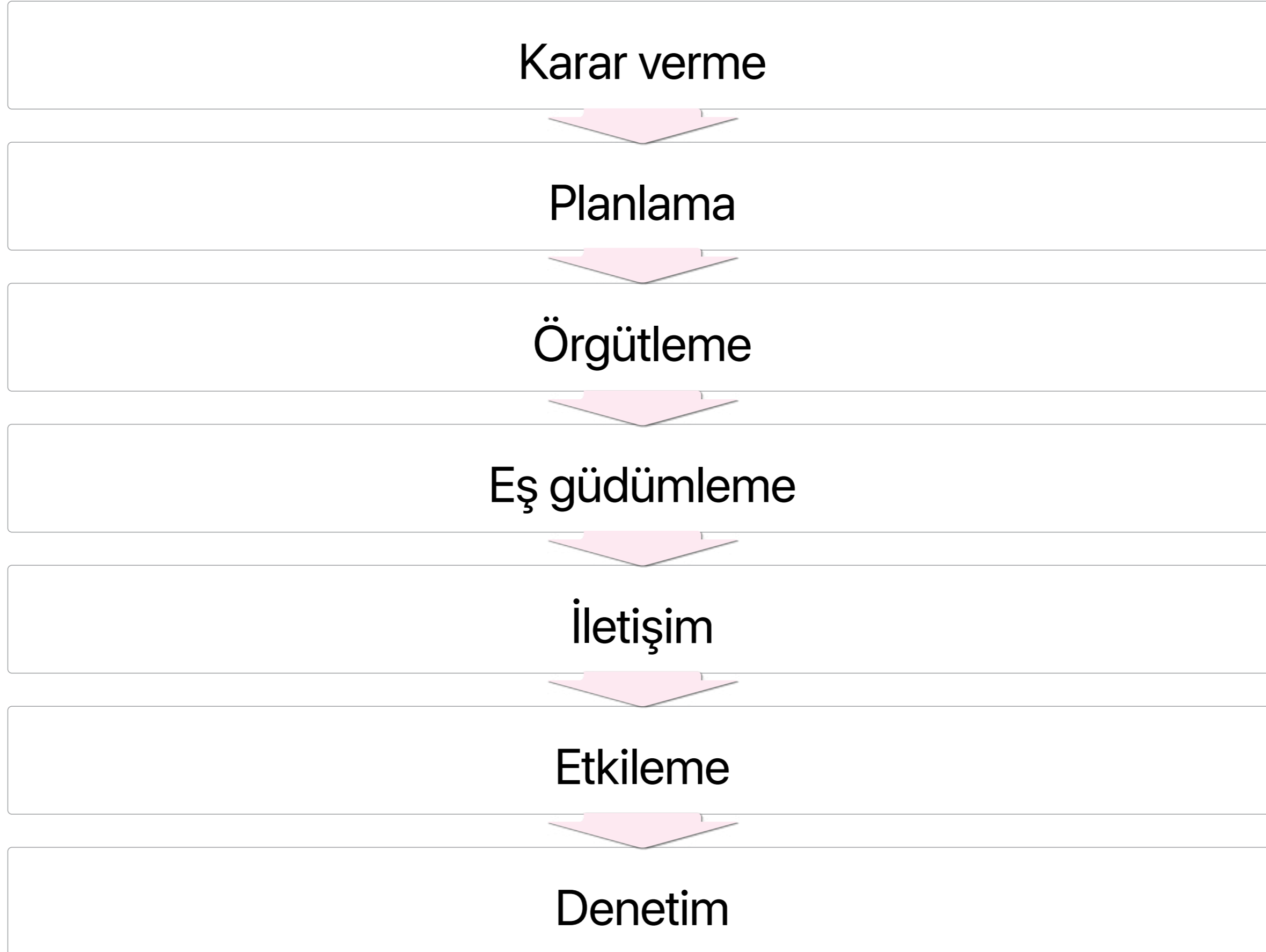
Klasik Kuramlar: Okulları fabrika, öğrencileri hammadde, yöneticileri ise verim uzmanı olarak görür. Eğitim, üretici bireyler yetiştirmeye odaklanır ve yatırım olarak ele alınır.

Neoklasik Kuramlar: Öğrencileri eğitim sürecinin merkezine alır. Öğrencilerin yaşama uyumunu sağlamak için eğitim programları teşvik edilir. Denetimde ise denetçilerin rehberlik edici rolü ön plana çıkarılır.

Modern Yönetim Kuramları: Okulları toplumsal sistemin bir parçası olarak ele alır ve okul ile diğer toplumsal sistemler arasındaki ilişkileri inceleyerek, okul-çevre ilişkilerinin geliştirilmesine katkı sağlar.

Postmodern Yönetim Kurumları: Öğretim yöntemleri ve ders içeriklerini yeniden düzenleyerek eğitimin niteliği hakkında yeni değerlendirmeler yapar. Bireylerin seçme, ilişkilendirme ve öğrenme becerilerini geliştirmeye odaklanır. Öğrenci merkezli ve yaparak yaşayarak öğrenme kavramlarının önemini artırır.

Yönetim Süreçleri



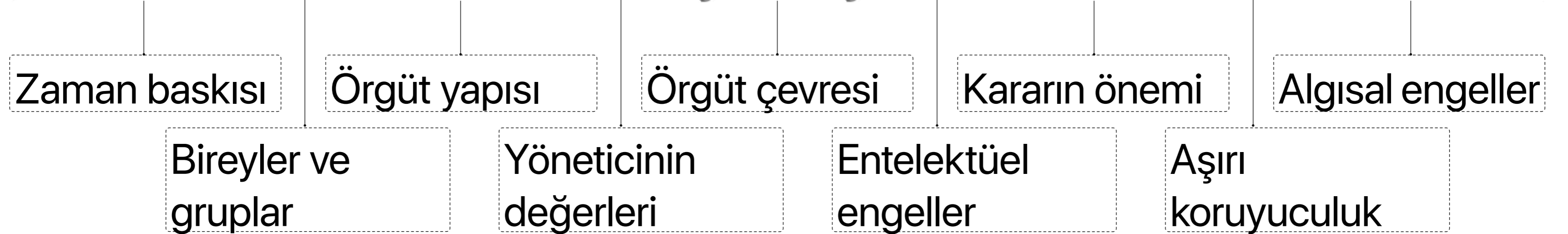
KARAR VERME

- Yönetim, aslında bir karar verme sürecidir.
- Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için yöneticilerin gerçekleştirdiği örgütsel etkinliklerin temelini karar verme süreci oluşturur.
- Yöneticiler, sorunları çözmek için çözüm alternatiflerinden en uygun olanını seçer, yani karar verirler. Kararlar, öncelikle bir amaç değil, örgütte çeşitli işleri gerçekleştirmek için kullanılan bir araç olarak görülmelidir.
- Karar, örgüt içinde arzu edilen bir durumu yaratmak amacıyla kullanılan bir mekanizma ve örgütte ortaya çıkan sorunlara verilen bir tepkidir.

Karar Verme Aşamaları

- I- Problemin tanımlanması
- II- Amaç/hedeflerin belirlenmesi
- III- Problemin çözümü için gerekli bilgilerin toplanması
- IV- Çözüm seçeneklerinin belirlenmesi
- V- Seçeneklerin uygun karar ölçütleri ile değerlendirilmesi
- VI- Amaca ulaştıracak en uygun seçeneğin belirlenerek uygulanması

Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler



PLANLAMA

- Yönetimin başarılı ve hedef gerçekleştirici olması, sistemli ve planlı bir çalışmayı gerektirir.
- Plansız yapılan her çalışma rastgeledir, bu nedenle risk taşır.
- Plan, bir yöneticinin amaçsız, hedefsiz ve tesadüflere bağlı örgütsel davranış sergilemesinin önüne geçer. Örgüt ortamında yapılan her işin ve atılan her adımın belirli bir yönde ilerlemesini sağlayan bir kılavuz niteliği taşır.
- Planlama, bir anlamda ileriye görerek önlem almak ve herhangi bir örgütsel eylemi rastlantıya mahal vermeden yönlendirmektir.
- Planlama, yürütme sırasında değil, uygulama başlamadan düşünmektir.

İlke	Açıklama
Amaca dönüklük	Planın amaçları, örgütün genel amaçlarıyla uyumlu olmalıdır. Örgütün amaçlarıyla tutarsız planların kabul edilip uygulanması, örgütün amacını kaybetmesine ve esas amaçlardan saparak farklı hedefler benimsemesine yol açabilir..
Bütünlük	Planlama, örgütü bir bütün olarak ele almalıdır. Örgütün alt sistemlerinin tümü dikkate alınarak yapılmalıdır, çünkü bir alt sistemdeki olumsuz durum, diğer alt sistemlere de yansıtacaktır.
Ölçülebilirlik	Planlama süreci sonunda, uygulamaya konulan planların hedeflere ne ölçüde ulaştığı ve hedeflerden ne kadar sapıldığı belirlenmelidir. Eğer beklenen sonuçlar elde edilemiyor veya plan uygulamaya konduktan sonra işe yaramadığı görülüyorsa, planlarda değişiklikler yapılır ya da plan tamamen iptal edilir.
Esneklik /Geliştirilebilirlik	Hazırlanacak planlar, çevrede ve toplumda meydana gelebilecek beklenmedik değişikliklere karşı işlevsiz kalmamak için sürekli gelişime açık ve esnek olmalıdır.
Süreklilik	Planlama, bir kez yapıp tamamlanan bir süreç değildir. Örgütteki tüm etkinliklerin planlandığı gibi yürütülmesi isteniyorsa, planlama kesintisiz olmalıdır. Aksi takdirde, bazı etkinlikler plansız şekilde ve rastgele düzenlemelerle yapılabilir, bu da iş gücü, personel, malzeme, para ve yer gibi kaynakların etkili ve ekonomik kullanılmasını engeller.
Güvenilirlik	Yapılan planlar, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlıyorsa güvenilir kabul edilir. Bu, doğru bilgiler ve yöntemler kullanılarak yapılmış olmalarını gerektirir. Planların güvenilirliğini artırmak için daha fazla kişinin planlama sürecine dahil olması önemlidir.
Ekonomiklik	Planlama, örgütün kıt kaynaklarını en etkin şekilde kullanmayı sağlamaktır. Belirlenen hedeflerin, mevcut insan ve madde kaynaklarıyla başarıyla gerçekleştirilmesi istenen durumdur.
Yalınlık	Planın içeriği, kullanılan yöntemler, uygulanması, izlenmesi, denetimi ve değerlendirilmesi tüm örgüt üyeleri tarafından iyi anlaşılmalıdır. Planlarda belirlenen hedefler, ilkeler ve politikalar, tüm uygulayıcılar tarafından açıkça anlaşılacak şekilde düzenlenmeli, bu da örgütün planlanan amaçlara ulaşmasını kolaylaştırır.

Planlama Aşamaları

- I. Hedeflerin belirlenmesi
- II. Seçeneklerin ve engellerin belirlenmesi
- III. Seçeneklerin değerlendirilmesi
- IV. Karar verilen seçeneğin uygulanması
- V. İzleme

ÖRGÜTLEME

- Örgütleme, amaçlara ulaşmak için gerekli şartları sağlama etkinliğidir.
- Bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli etkinlikleri, personelin kadrolanması ve bu personelin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli fiziksel koşulların sağlanmasıdır.
- Yapılacak işleri, yetki ve sorumluluğu tanımlama, gruplama, ilişkileri belirlemedir.
- Bir örgütün çalışması için gerekli olan her şeyi sağlamaktır.
- Planlama süreci ile çizilen örgüt stratejisinin uygun bir örgüt yapısı ile uygulanması zorunludur.
- İyi bir örgütleme ile desteklenmeyen planlama, işlevini yerine getiremez.
- Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için farklı insanların farklı yeteneklerinin bir araya getirilmesi, örgütlemenin temelini oluşturur.

Örgütleme İlkeleri

- Amaç Birliği
- İş Bölümü ve Uzmanlaşma
- Yeterlilik
- Birimleşme
- Görevlerin tanımı
- Denge
- Komuta Birliği
- Yönetim Birliği
- Hiyerarşi
- Esneklik
- Yetki ve Sorumluluğun Denkliği

Örgütlenme Biçimleri

Dikey Örgütlenme: Yönetim yetkisi örgütün tepe kademesinde toplanır ve yukarıdan aşağıya doğru aktarılır. Görevliler, bir üst yöneticilere karşı sorumludur.

Yatay (Görevsel) Örgütlenme: Görevler temel alınarak yapılandırılır. Görevlerin yerine getirilmesi ön plandadır. İletişim ve emirler hiyerarşik olmak zorunda değildir, esneklik ve ekip çalışması sağlar; ancak denetim sorunlarına yol açabilir.

Dikey ve Kurmay Örgütlenme: Yürütme ve danışma birimleri aynı yapıda yer alır. Uzmanlığa yer verilen bir örgütlenme biçimidir. Kurmaylar, planlama, araştırma yapar ve bunları yetkili kişilere sunar.

Komite Tipi Örgütlenme: Karar alma ve yürütme yetkisi, birkaç kişiden oluşan bir grup tarafından paylaşılır.

EŞ GÜDÜMLEME (KOORDİNASYON)

- Eş güdümlenme, örgütsel amacı gerçekleştirmek için eldeki insan ve madde kaynaklarının bütünleştirilmesidir.
- Bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi ve verimliliğın artması, örgüt içindeki insan ve madde kaynaklarının uyumlu bir şekilde birlikte çalışmasıyla mümkün olur.
- Örgütlerde çeşitli birimlerde çalışan bireylerin ve grupların etkinlikleri birleştirilerek eş güdümlenme sağlanır.
- Eş güdümlenme sayesinde işler daha uyumlu bir şekilde yürütülür ve bu sayede örgütün para, zaman, enerji ve materyal israfı önlenir.

Eşgüdümlenme İlkeleri

- Birliktelik
- Öncelik
- Bütünlük
- Süreklilik

Eş güdümlene Teknikleri

- İyi ve basit bir örgüt yapısı kurmak
- Plan ve programları uygun hale getirmek
- Gönüllü eş güdümün özendirilmesi
- İyi bir iletişim sisteminin kurulması
- Liderlik becerilerinden faydalanmak
- Yetki ve sorumlulukları açıklığa kavuşturmak

İLETİŞİM

- İletişim süreci, emirlerin, bilgilerin, düşüncelerin, açıklamaların ve soruların bireyler arasında veya gruplar arasında aktarılması ve iletilmesidir.
- Karar verme, planlama, örgütleme ve denetim süreçlerinin başarıya ulaşması, iletişim sürecinin sağlıklı ve nitelikli olmasına bağlıdır.

İletişimin İşlevleri

- Bilgi taşımak
- Kararları taşımak
- Emirleri taşımak
- Geri bildirimleri taşımak
- İlişkilere aracılık etmek
- Etkileşime aracılık etmek
- Öğrenen kurumlara öğrenme aracı olarak hizmet etmek

ETKİLEME

- Etkileme, örgütlerde insanların tutum, davranış ve ilişkilerini değiştirerek davranışlarını yönlendirmek, çalışma isteklerini artırmak ve görevlerini başarıyla yerine getirmelerini sağlamaktır.
- Bir okul müdürünün, personel ve insan ilişkileri konusunda iyimser bir bakış açısına sahip olması, demokratik bir tutum sergilemesi, uzmanlık gücünü kullanması ve okulda olumlu bir çalışma ortamı oluşturması etkilemeye örnektir. Okul personelinin buna olumlu tepki vererek müdürün başarılı bir lider olduğunu ifade etmesi, etkileme sürecinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

DENETİM

- Denetim, planın örgütsel amaçlardan sapmasını önlemek için örgütün işleyişini izleyip aksaklıkları düzeltme sürecidir.
- Denetim süreciyle örgütün bir bütün olarak ve her bir parçasının etkililik derecesi belirlenebilir.
- Denetimin amacı, örgütsel etkinliklerin belirlenen amaçlara uygun yapılıp yapılmadığını ve bu etkinliklerin planlanan amacı gerçekleştirme kapasitesine sahip olup olmadığını kontrol etmektir. Denetim, yönetici ya da yönetici adına bir denetçi tarafından düzenli aralıklarla sürekli olarak yapılmalıdır.
- Denetim yoluyla girişimin güçlü yanları belirlenir ve vurgulanır, yetersizlikler belirlenir ve azaltılır ya da giderilir.
- Denetim, amaçların yeniden gözden geçirilmesini veya değiştirilmesini gerekli kılacak kanıtlar sağlayabilir.
- Denetim, amaçları gerçekleştirmek için daha iyi kararlar ve planlar gerektirebilecek sonuçlara götürebilir.
- Planların uygulanmasında iş görenlerin daha etkili katkılarını gerektirecek kanıtlar sağlayabilir.

Denetim Aşamaları

- I. Standartların belirlenmesi
- II. Gerçekleşen performansın ölçülmesi
- III. Gerçekleşen performans ile standartların karşılaştırılması (Sapmaların belirlenmesi)
- IV. Gerçek performans ile istenen performans arasındaki farkın değerlendirilmesi (Sapma nedenlerinin analizi)
- V. Düzeltme işlemlerinin başlatılması

Denetim İlkeleri

Amaçlılık: Denetim, her etkinlik gibi belirli bir amaca yönelik olmalıdır. Amaçlılık ilkesi, denetimin gerekçesini ve hedefini belirleyerek denetim sürecinde "amaç saptama" aşamasında somutlaşır.

Planlılık: Denetim, uzun ve kısa vadeli planlara dayalı olmalı ve bu planlarda denetimden etkilenen kişilerin görüşleri de yer almalıdır. Denetim planı, genel planlama ilkelerine uygun şekilde yapılmalıdır.

Süreklilik: Denetimde süreklilik sağlanmazsa, düzeltme ve değişiklikler için geç kalınmış olur. Denetimin amacına ulaşabilmesi için sürekliliği sağlamak, bilimsel ve teknolojik gelişmeler tarafından da zorunlu kılmaktadır.

Nesnellik: Nesnel olmayan bir denetim, işlevlerini yerine getirmekte zorlanır. Denetim sürecinde bilimsel bulgulara dayanarak, nesnel ölçütler kullanılmalı, tarafsız olmalı, yargıları sayısallaştırmalı ve duygusal davranmamalıdır. Nesnellik, denetim sürecinde toplanan verilerin geçerli ve güvenilir olmasının temel koşuludur. Nesnel olmayan bir denetim, bilimsel olamaz.

Bütünlük: Bütünlük ilkesi, düşünce ve eylemlerde sistem görüşünün benimsenmesini gerektirir. Karar öncesinde, sisteme ait tüm öğeler ve çevreleri bir bütün olarak görülmeli ve değerlendirilmelidir. Kapsamlı düşünme, olguları tüm yönleriyle görüp değerlendirmeyi, etkileyen tüm değişkenleri ve bunların ilişkilerini hesaba katmayı içerir.

Durumsallık: Durumsallık, her durumu kendi özel koşullarında değerlendirmeyi ifade eder ve mutlaklık karşıtıdır. Okulların amaçlarına ulaşma sürecini etkileyen faktörler her zaman aynı olmayabilir. Bu nedenle okul politikaları ve uygulamaları, değişen koşullara göre güncellenmelidir.

Açıklık: Denetimin ilkelerinden biri açıklıktır. Bu ilke, hem amaçlarda hem de süreçlerde görevlilerden neler beklendiğine dair açıklık sağlanmasını, ayrıca denetçinin eylemlerinin yöntem, süreç ve sonuçlarındaki şeffaflığı içerir. Denetçinin açık davranışı, nesnelliği sağlar ve denetçiye olan güveni artırır.

Demokratiklik: Eğitim örgütlerinde insan faktörünün önemli olduğu denetim, demokratik olmak zorundadır. Aksi takdirde, denetim otokratik olmanın sakıncalarını taşır. Denetçi, demokratik bir eğitim lideri olmalı; yetkiden çok etkiyi, özendirmeyi, ödülleri, işbirliğini ve katılımı kullanmalıdır.

Denetime Verilen Tepkiler

Bürokratik Davranış	Örgüt amaçlarının yerine, kurallara uyulmasının ön planda tutulmasıdır. Bu durumda, kurallara sadık kalma, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinin önünde bir engel teşkil eder.
Veri Saklama	Çalışanların, denetim sırasında kendilerine zarar verebilecek bilgileri gizleyerek açıklamamaları durumudur.
Tepki Değiştirme	Denetim sürecinde ortaya çıkan kaygı nedeniyle, çalışanların tepkilerini doğrudan denetim yapan kişiye değil, başka bir kişiye yönlendirmeleridir.
Aldatıcı Veri Üretme	Çalışanların, denetçiyi yanıltmak amacıyla işin gerçek durumunu olduğundan daha iyi ya da kötü gösterme çabasıdır.
Direnme	Çalışanların, denetim sürecine karşı çeşitli sebeplerle gösterdiği karşıt tavidir. Denetim sürecini kabul etmeme veya bu sürece karşı çıkma durumudur.
Kaygı Geliştirme	Denetimin sert ve katı bir şekilde uygulandığı örgütlerde, çalışanların denetimle ilgili kaygı ve stres geliştirmesidir.
Arka Arama	Çalışanların, denetimin yarattığı kaygı ve sıkıntılardan kurtulmak için, kendilerini savunacak kişiler aramaları durumudur.

EĞİTİM SİSTEMİNDE DENETİM MODELLERİ

BİLİMSEL DENETİM

- Denetlenecek davranışlar önceden bellidir ve standarttır.
- Öğretmenden beklenen bu standartları karşılamasıdır.
- Ölçülebilirlik (nicelik ve gözlem) önemlidir.
- Resmîyet, prosedürlere uygunluk hakimdir.

ÖĞRETİMSEL DENETİM

- Sınıf gözlemi yapılarak öğretmen ve öğrenci performansı belirlenir.
- Belirlenen veriler analiz edilerek gözlem sonrası görüşmede tartışılır.
- Tanışma, gözlem öncesi görüşme, sınıf gözlemi, gözlem sonrası görüşmeye hazırlık ve gözlem sonrası görüşme aşamalarından oluşur.

KLİNİK DENETİM

- Denetim eylemlerinin etkililiğini artırmak için özellikle öğretimde, planlı, iş birliği odaklı gözlem, inceleme ve davranış değiştirmeye yönelik etkinlikler bütünüdür.
- Öğretmenin eksik veya yanlışlarına yönelik olarak karşılıklı çaba gösterilerek planlama etkinlikleri yapılır ve ardından öğretmenin uygulamaları birlikte değerlendirilip düzeltilir.
- Denetleyen ile öğretmen arasında güven, eşitlik ve iş birliğine dayalı sıcak bir ilişki hakimdir. Bu durum, öğretmenlerin kendilerine güvenmelerini ve iş doyumunu oluşturmalarını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.
- Gözlem, analiz ve görüşme gibi unsurlara odaklanarak, yalnızca performansı değil, performansa etki eden çevresel ve kişisel faktörleri de denetim sürecine dahil etmeyi vurgular.
- Üç aşamadan oluşur; Gözlem öncesi görüşme, gözlemin yapılması ve dönüt görüşmesi.

GELENEKSEL (KLASİK) DENETİM

- Öğretmen denetçi ilişkileri, ast-üst ilişkileri dışına çıkmaz.
- Kusur bulup kötü rapor ve ceza vermeye hazır bir denetçi ve karşımızda sürekli olarak savunma durumunda bir öğretmenle sembolize edilir.
- Farklı uygulamalar olsa da, denetlenenin katkısı, kontrolün amacına ulaşması, gerçek durumun ortaya çıkması, rehberlik ve yardım ile denetimin amacı ve odak noktasını oluşturan düzeltme ve geliştirme çabalarına dair konuşmak güçtür.

DEMOKRATİK İNSAN İLİŞKİLERİNE DAYALI DENETİM

- Öğretmenin potansiyelleri dikkate alınarak mesleki yeterlikte **en üst** noktaya getirilmesi amaçlanır.
- Denetçi rahat bir ortam yaratır ve öğretmeni sürece katılmaya teşvik eder.

ÇAĞDAŞ DENETİM

- Denetim sürecinde iş birliği, sorumluluk, etkileşime önem atfedilen, denetimin demokratik bir ortamda gerçekleştiği denetim modelidir.
- İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ve etkin bir biçimde kullanılması amaçlanır.
- Öğrenmeyi etkili kılmak için okulun işleyişini ve öğrenme-öğretme sürecini doğrudan etkileyecek şekilde düzenlemek önemlidir.

SANATSAL DENETİM

- Keşfetmeye, yaratıcılığa ve öğretimde orijinal ve yeni yollar bulmaya önem verir.
- Akılcılık yerine estetik duyarlılık ön plandadır.
- Temel amaç öğretimsel ve eğitimsel anlamda yaşam kalitesinin geliştirilmesidir.

FARKLILAŞTIRILMIŞ DENETİM

- Öğretmenlere alacakları denetim hizmetinde seçenekler sunan bir modeldir.
- Değerlendirme süreci öğretmenin yeterliliğine göre değişen bir özellik taşır.

GELİŞİMSEL DENETİM

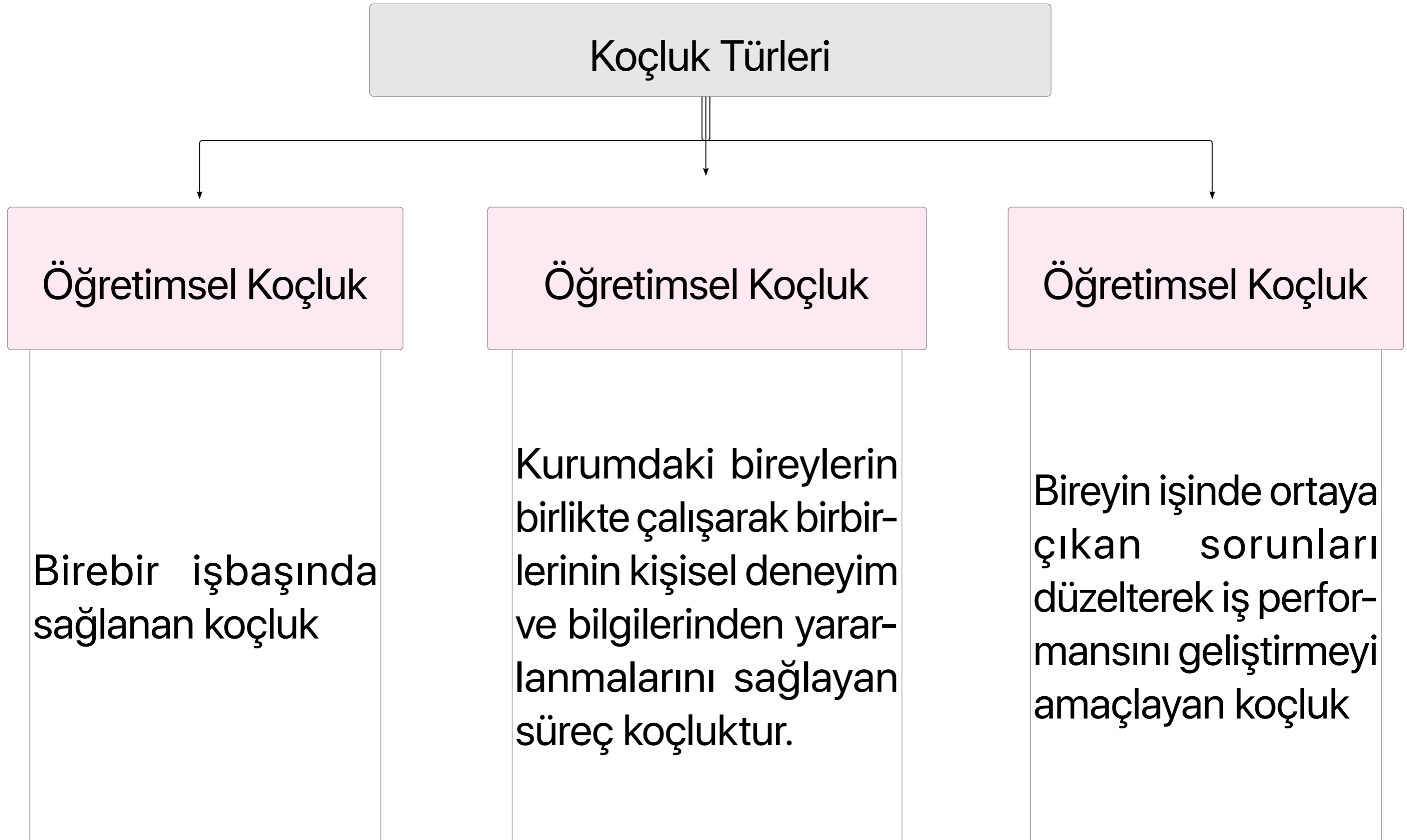
- Bireyin gelişimi arttıkça elde edilen ürünün kalitesinin artacağı varsayımına dayanan denetim modelidir.
- Öğretmenin kendi kendini denetleyebilecek gelişimsel olgunluğa ulaşabilmesi **asıl** amaçtır.
- Denetlenecek öğretmenin gelişimsel düzeyi denetimin de düzeyini belirler.

DENETİMDE EĞİTİM İŞGÖRENLERİNİ GELİŞTİRME YAKLAŞIMLARI; MENTORLUK

- Bir kurumda farklı görevlerde çalışarak deneyim kazanan ve kurumun işleyişi, çalışma stratejileri ve kariyer yönlendirme gibi konularda yeni çalışanlara önerilerde bulunan, onlara yol gösteren kişiye mentor denir.
- Mentorluk bir tür deneyim aktarımıdır. Deneyimli kişinin **daha az** deneyimli olan kişiye rehberlik etmesi esasına dayanır.
- Mentorluk;
 - Ekip çalışmalarını besler.
 - İşbaşında eğitimin istenen yerde ve zamanda gerçekleşmesini sağlar.
 - Eğitilen kişinin gelişim sürecine doğrudan katılmasına olanak tanır.
 - İş performansı ile öğrenme durumları arasındaki uzaklığı ortadan kaldırır.
 - Öğretmendeki gelişimi doğrudan gözlemlenebilir fırsatı verir.
 - Bireye, gereksinimlerine uygun eğitim verilmesini sağlar.
 - Aday öğretmenlerin işlerine yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlar.

KOÇLUK

- Belirli bir konuda farkındalığın sağlanması, performansın artırılması ve yönlendiren için yapılan işler bütünüdür.
- Bireylere performanslarını geliştirmede yardımcı olan bir süreçtir.
- Amacı, bireyin etkinliğini artırmasına katkı sağlamaktır.
- Mentorluktan temel farkı, koçlukta eşit mesleki statüdeki kişilerin birbirine bilgi/deneyim aktarımının söz konusu olmasıdır. (Mentorlukta deneyimli kişinin deneyimsiz kişiye bilgi/deneyim aktarımı söz konusudur.)
- Koçluk;
 - Bireyleri sonuç yaratan eylemlere yönlendirir. Bireyin kendini tanıma sürecini harekete geçirir, enerjisini artırır.
 - Bireyin pozitif yanlarını ortaya çıkarır, öğretmeni cesaretlendirir. Performans geliştirmenin en hızlı ve etkili yoludur.
 - Bireyin bulunduğu pozisyon ile bulunmak istediği pozisyon arasındaki farkı kapatır.
 - Bireyin amaçlarına ulaşabilmesi için karar almasına, stratejiler geliştirmesine ve bunları uygulamasına yardımcı olur. Aynı zamanda, bireyin doğru yanıtları kendi başına bulmasına rehberlik eder.
 - Öneride bulunmaz, akıl vermez, açık uçlu sorular ve güçlü teknikler kullanır.



Koçluk Yapacaklarda Bulunması Gereken Yeterlikler

- Gdleme yeterliği
- Araştırma yeterliği
- Davranış bilimleri yeterliği
- İzleme-süreç yeterliği
- Sorun çözme yeterliği
- Karar verme yeterliği
- Eğitim bilimleri yeterliği
- İletiflim yeterliği

OKUL MÜDÜRÜNÜN EĞİTİCİ ROLÜ VE İŞGÖREN GELİŞTİRME YÖNTEMLERİ

- Okul müdürlerinin, öğretim sürecinde personeline sağladığı destek ve personelinin gelişimi için gerçekleştirdiği tüm etkinlikler işgören geliştirme olarak adlandırılır.

ISINMA

- Herhangi bir takım çalışmasına başlamadan önce, takım içinde güven verici bir ortam yaratmak amacıyla sorulan hazırlık ve ısınma sorularından oluşan süreçtir.
- Isınma soruları, takım üyelerinin kendilerini ifade etmelerine ve diğeri grup üyelerini tanımalarına olanak tanır.

TAKIM KURMA

- Takım alışmaları, belirli sayıda bireyden oluşan takımlardan oluşur.
- Takım çalışmalarının gerçekleşebilmesi için takımların iyi bir şekilde oluşturulması gerekir.
- Takım çalışmalarında her etkinlik için yeni bir takım oluşturulmalı ve takım üyelerinin grup içerisinde heterojen bir şekilde dağılmasına özen gösterilmelidir.

YANSITMA OTURUMU

- Her eğitim gününün sonunda yapılması gereken yansıtma oturumları, günün eleştirisinin ve değerlendirmesinin sözlü olarak ifade edildiği çalışmalardır.
- Grup üyelerinin çember şeklinde oturarak birbirlerine sorular sorması şeklinde gerçekleşir.

GÜNLÜK TUTMA

- Günlükler; bireylerin öğrenme sürecine ilişkin algılarını, karşılaştıkları zorlukları, grup içi iletişim durumlarını ve kazandıkları becerilerin nerelerde kullanılabileceğini analiz edebildikleri yazılı **bir gün** sonu özetidir.
- Günlük tutma, eğitim sürecinde bireylerin neyi ne kadar öğrendiğinin irdelenmesinde ve bireylerin öz eleştiri yapabilmesine olanak sağlar.
- Günlükler, öğretim sürecinin etkinliğini artırmak için kullanılabilecek yöntemlerin belirlenmesine yardımcı olacak önemli veriler içeren bir bilgi kaynağıdır.

OKUMA-PAYLAŞMA OTURUMLARI

- Eğitim amaçları doğrultusunda, önceden belirlenmiş kitapların grup üyeleri tarafından okunarak, edinilen bilgilerin grup içinde paylaşılması sürecidir.
- Grup üyeleri, okudukları kitap, makale, dergi ve benzeri dokümanlardan elde ettikleri bilgilerin özetini çıkararak diğer grup üyeleriyle paylaşır ve bu süreç, bir tartışma ortamı yaratır.

BEYİN FIRTINASI

- Bireylerin sık sık ya da aniden karşılaştıkları durumlara çözüm üretme becerilerini geliştiren beyin fırtınası, grup içindeki bireylerin öğretim sürecini iyileştirmek için yeni fikirler üretmelerine katkı sağlar.
- Beyin fırtınalarında ortaya konulan her türlü fikir önemlidir ve eleştirilmemelidir.

ÖRNEK OLAY VE EVRAK SEPETİ

- Öğretmen adaylarının gelecekteki meslek hayatlarında karşılaşılabilecekleri sorunları çözüme becerisi kazanmaları için, örnek olaylar ve evrak sepeti yardımıyla geçmişteki olaylar üzerinde yorum yapabilir ya da bu olaylara dair üretilen çözüm yolları öğrenilebilir.
- Örnek olay ve evrak sepeti yöntemiyle, önceki öğretim süreçlerinde yaşanan olaylara ulaşılabilir ve bu olaylara dair üretilen çözüm yolları analiz edilebilir.

GÜÇLÜLÜK BOMBARDIMANI

- Gruptaki bireylerin güçlü yönlerinin belirlenmesi ve bu güçlü yönlerin, bireyler arası etkileşimi temel olarak grup içi iletişimin güçlendirilmesi hedeflenir.
- Gizlilik ve gruba özgülük önemli olduğundan toplantıya grup üyeleri dışında kimse katılamaz.

AKRAN GRUBU YARDIMLAŞMA TEKNİĞİ

- Aynı gruptaki bireylerin veya meslektaşların, yaşadıkları çatışma veya sorunlar karşısında birbirlerine destek olma ve birbirlerinin sorunlarına çözüm bulma becerilerini kazanmaları hedeflenir.
- Var olan sorun ortaya çıkarılır ve çözüm için grup içerisinde bir çalışma oluşturularak sorunun ortadan kaldırılması amaçlanır.

EV SAHİBİ-KONUK GRUPLAR ÇALIŞMASI

- Planlama öncesi aşama, planlama ve uygulama aşaması ve dönüt aşaması olarak üç gruptan oluşur.
- Planlama öncesi aşama ile başlayarak planlama ve uygulama aşaması ile gelişir ve dönüt aşaması ile biter.
- Planlama öncesi aşamada, ev sahibi olan grup çalışma ortamını hazırlayarak konuk grubu davet eder.
- Planlama ve uygulama aşamasında, ev sahibi grup ısınma soruları sorar ve konuk grup bu sorulara yanıt vererek etkili bir çalışma ortamı oluşturur.
- Dönüt aşamasında grup üyeleri çalışmalarla ilgili birbirlerine görüş ve önerilerde bulunur.

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE KÜTÜPHANE ÇALIŞMASI

- Öğretmenlerin bilimsel araştırma hazırlama ve bilgi kaynaklarını kullanma becerilerini artırmayı amaçlar.
- Okul müdürü, işgörenden bir bilimsel çalışma hazırlamasını veya bir konu hakkında makale yazmasını isteyebilir.
- Yapılan çalışmalar, değerlendirilmesi yapıldıktan sonra diğer grup üyeleri ile paylaşılabilir.

MİKRO ÖĞRETİM

- Bu teknik, öğretmenin güçlü ve zayıf yönlerini görmesine, bu yönleri geliştirmeye yönelik çalışmaları belirlemesine katkı sağlar.
- Okullar açılmadan önce yapılan oturumlarda gerçekleştirilen mikro öğretim çalışmaları kaydedilerek değerlendirilir.
- Değerlendirmenin amacı, elde edilen verilerin analiz edilerek yeni döneme güçlü bir başlangıç yapmak, gerekli programları oluşturmak ve eğitim etkinliklerinin işlevselliğini iyileştirmektir.
- Mikro dersin hazırlanması, öğretimi ve izlenmesi aşamalarından oluşur.

HİZMET İÇİ EĞİTİM

- Bir işyerinde aday ya da daimi statüde çalışanlara, mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla uygulanan eğitimidir.

Hizmet içi eğitimin;

- Teknolojik gelişmelerle ilgili çalışanları bilgilendirmek
- İnsan gücünün dikey hareketliliğini sağlamak
- Kaliteyi artırırken maliyeti düşürmek
- Çalışanlara daha önce kazanamadıkları bilgi ve yetenekleri kazandırmak

gibi amaçları vardır.

EYLEM ARAŞTIRMASI

- Eğitim 6đretim s¼recindeki sorunların giderilmesini sağlamaya y6nelik yapılan araştırmalardır.
- İŞ birliğine dayalıdır.
- Kurum 7alıŐanlarının 6z eleştiri yapmalarını sağlayan sistematik bir 6đrenme s¼recidir.
- Problemi belirleme, planlama, eyleme ge7me, değerlendirme gibi s¼rekli tekrarlanan aŐamalardan oluşur.

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

MOTİVASYON KURAMLARI

Kapsam Kuramları	Süreç Kuramları
Çift Etmen Kuramı (Herzberg)	Beklenti Kuramı (Vroom)
Başarı İhtiyacı (İhtiyaçlar) Kuramı (McClelland)	Amaç Kuramı (Locke)
Var olma-İlişki-Gelişme (ERG/VİG) Kuramı (Alderfer)	Eşitlik (Ödül Adaleti) Kuramı (Adams)
X ve Y Kuramı (McGregor)	Beklenti Kuramı (Lowler&Porter)
İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Maslow)	

KAPSAM KURAMLARI

Çift Etmen Kuramı (Herzberg)

- İçsel faktörlerin iş tatmini ile ilişkili olduğu ve dış faktörlerin tatminsizlik yarattığını öne süren kuramdır.
- Hijyen motivasyon kuramı olarak da bilinir.
- Herzberg'in 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptığı araştırmaya dayanır.
- Araştırma sonucunda gereksinimleri ve güdüleme etkenleri belirlenmiştir.

Motive edici faktörler: İşin kendisi, sorumluluk, ilerleme fırsatları, başarıma duygusu ve tanınma gibi faktörler...

Hijyen faktörleri: Hijyen faktörleri: Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, denetim ve iş görenlerle astlar arasındaki ilişkilerin niteliği gibi faktörler...

Başarı İhtiyacı (İhtiyaçlar) Kuramı (McClelland)

- Başarma ihtiyacının insanları girişimciliğe sevk edeceğini ve örgüt başarısını geliştireceğini savunan kuram, McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı'dır.
- Bireylerin davranışları üç tür ihtiyacın etkisiyle kendini gösterir.

Başarı İhtiyacı: Gelişme güdüsü, belirlenmiş standartlara ulaşma ve başarma arzusudur.

Güç İhtiyacı: Diğerlerini etkileyerek belirli bir yönde davranmalarını sağlama güdüsüdür.

İlişki İhtiyacı: Diğerleriyle yakın ve samimi ilişkiler kurma güdüsüdür.

Var olma-İlişki-Gelişme (ERG/VİG) Kuramı (Alderfer)

- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi kuramınının daha basit bir yapı kazandırılmış halidir.
- Maslow'un hiyerarşisinde olduğu gibi burada da "alt" ve "üst" ihtiyaçlar vardır ve bunlar birbiri için ön koşul niteliğindedir.
- Özel durumlar hariç, bir ihtiyaç karşılanmadan diğeri ortaya çıkmaz.
- Aşağıdan yukarıya doğru var olma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyaçları üzerinde durur.

X ve Y Kuramı (McGregor)

- Maslow'un kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir.
- X kuramı geleneksel yönetim-denetim görüşünü, Y kuramı ise bireysel ve örgütsel amaçların kaynaştırılmasını temel alır.

X Kuramı Çalışan Profili Yaklaşımı:

- İnsan doğası gereği çalışmayı sevmez ve mümkün olduğunca işten kaçar.
- Bireyi motive etmek, ödüllendirmek, kontrol etmek ve gerektiğinde cezalandırmak gereklidir.
- İnsanlar sorumluluktan kaçma eğilimindedirler ve yönetmek yerine yönetilmeyi tercih ederler.
- Birey, işinde özellikle ve öncelikle iş güvencesi arar.

Y Teorisi Çalışan Profili Yaklaşımı:

- İnsan için çalışma isteği; dinlenmek ve eğlenmek kadar doğal bir istektir.
- Çalışmak birey için bizatihi bir tatmin kaynağı olabilir.
- Sadece kontrol etmek ve cezalandırmak, bireyi örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye sevk etmekte yeterli olmayabilir.
- İnsan, sadece sorumluluk yüklenmekle kalmaz, uygun koşullar oluştuğunda sorumluluk almayı da öğrenebilir.
- Sorumluluktan kaçmak insanın doğasında olan bir özellik değildir.
- İnsan, kendi kendini yöneterek ve denetleyerek de amaçlara ulaşabilir.

X ve Y Teorisinin Karşılaştırılması

X	Y
Klasik yönetim anlayışı	Neoklasik yönetim anlayışı
Otoriter	Demokratik
Çalışana güvenmez, denetleyicidir.	Çalışana değer verir, güvenir.

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Maslow)

- En bilinen motivasyon kuramıdır.
- Bireyin ihtiyaçları beş ana grupta toplanabilir. Birinci grup **en alt** ve ilkel düzeydeki ihtiyaçları, beşinci gruptakiler ise **en üst** düzeydeki ihtiyaçları kapsar.



SÜREÇ KURAMLARI

Beklenti Kuramı (Vroom)

- Bir işteki başarının büyük ölçüde davranışın ödüllendirilmesine bağlı olduğunu savunur.
- Bir davranışı sergileyen birey, "Davranışı yapmaya değer mi?" sorusunu sorar. Bu düşünceyi, davranıştan elde edeceği yarar belirler.
- Örgütsel hedeflerle bireysel yarar örtüştüğünde, bireyin beklentileri karşılanır ve bu durum motivasyonu **en üst** düzeye çıkarır.

Amaç Kuramı (Locke)

- Performansı artıran temel etkenin belirli amaçlara sahip olmak olduğunu savunur.
- Yüksek motivasyonun anahtarı açık, belirgin, iddialı amaçlar edinmektir.

Eşitlik (Ödül Adaleti) Kuramı (Adams)

- Çalışanların elde ettikleri kazanımlar ile bilgi ve becerileri arasında bir denge olması gerektiğini savunur.
- Hakkaniyet kavramına vurgu yapılır.
- Aynı işi gören ve aynı beceriye sahip olan kişiler arasında eşitlik olmalıdır.
- Motivasyonun yüksekliği veya düşüklüğü, bireyin iş ortamında algıladığı eşitlik veya eşitsizlik durumuna bağlıdır.

Beklenti Kuramı (Lowler&Porter)

- Bireyin beklentilerine ulaşmasının motivasyonunu artırmada tek başına yeterli olmadığını, aynı zamanda bireyin davranışı sonunda aldığı ödülün adil olduğuna inanmasının gerektiğini savunur.
- Motivasyonu, beklentilere ulaşma ve hakkaniyetli bir ödül dağıtımını birlikte etkiler.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

- Herhangi bir yer, zaman ve grupta, grup üyelerini birbirine bağlayan ve paylaşan normlar, tutumlar, beklentiler, inançlar, değerler, ideolojiler ve felsefeler bütünüdür.

Örgüt kültürünü;

- Bireysel inisiyatif
- Amaç ve hedefler
- Risk alma durumu
- Örgüt belleği
- Kimlik oluşumu
- Yönetim desteği
- Bütünleşme
- Denetim
- İletişim kanalları
- Ödül sistemi
- Örgüt içi çatışma toleransı

gibi kavramlar belirler.

ÖRGÜT İKLİMİ

- Örgütün bireylerde oluşturduğu algı ve hissettirdiği duygulardır. Bu, çalışanların örgütle ilgili genel izlenimlerini, iş yerindeki atmosferi ve çalışma ortamını yansıtan bir kavramdır.

ÖRGÜTSEL KİMLİK

- Bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgütün özgünlüğünü ortaya koyan özellikler bütünüdür. Bu, örgütün değerleri, inançları, normları, gelenekleri ve çalışma biçimleri gibi unsurları içerir.
- Örgüt kültürüne ve örgüt iklimine göre oluşur.

ÖRGÜTSEL İMAJ

- Örgüte ilişkin zihinde oluşan düşüncelerdir. Bu, dışarıdan bakıldığında örgütle ilgili algılar, izlenimler ve genel değerlendirmeleri içerir.

KÜLTÜREL SEMBOLİZMA

- Örgüte ilişkin zihinde oluşan düşüncelerdir. Bu, dışarıdan bakıldığında örgütle ilgili algılar, izlenimler ve genel değerlendirmeleri içerir.

Örneğin;

- Logo, bayrak, simge, mimari yapı, obje...

ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA

- Çatışma, iki veya **daha fazla** kişi/grup arasındaki uyuşmazlık/anlaşmazlık durumudur.

Örgütlerde Çatışma Türleri

Niteliğine (Örgüt Amaçlarına Etkisine) Göre Çatışma Türleri

Difonksiyonel (Fonksiyonel olmayan) Çatışma: Örgütün hedeflerine ulaşmasını zorlaştıran ve bu hedeflere ulaşmaya katkı sağlamayan çatışmalardır.

Fonksiyonel Çatışma: Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine katkıda bulunan çatışmalardır.

Ortaya Çıkma Biçimlerine Göre Çatışma Türleri

Potansiyel Çatışma: Çatışmayı ortaya çıkarabilecek nedenleri ifade eder.

➤ Amaç farklılıkları, kaynakların kıt olması...

Hissedilen Çatışma: Çatışma halindeki tarafların olaylar konusundaki hislerini ifade eder.

➤ Taraflar kızgın, kırgın, endişeli, patlamaya hazır olabilir.

Algılanan Çatışma: Çatışmaya konu olan tarafların olayları ve durumu algılama tarzları ile ilgili durumu ifade eder.

Açık Çatışma: Çatışma halindeki tarafların fiilen gösterdiği davranışı ifade eder.

➤ Karşılıklı tartışma birbirine ağır dil ve sözler kullanma, belirli bilgi verileri karşı tarafa göndermeme, fiziksel şiddet kullanma...

Taraflarına Göre Çatışma Türleri

Kişinin Kendi İçindeki Çatışma: Kişi, kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmediğinde, kendisinden farklı ve çelişkili talepler (davranışlar, kararlar vb.) geldiğinde veya yapabileceğinden **daha fazlasının** beklenmesi durumunda, bu durum kişide rahatsızlık, engellenme ve stres yaratır. Bu tür çatışmalar, kişinin baskı altında hissetmesine yol açar.

➤ Üçe ayrılır; Engellenmeden dolayı çatışma, Amaç çatışması, Rol çatışması ve belirsizliği

Kişilerarası Çatışma: **İki kişinin** birbiriyle çeşitli fikir, duygu ve görüş ayrılıklarına düştükleri çatışma türüdür.

Grup İçi Çatışma: Grup içinde birlikte çalışması gereken kişiler arasındaki çatışma türüdür.

Gruplar Arası Çatışma: Aynı bölümdeki farklı grupların birbiriyle mücadele etmesi sonucu meydana gelen çatışmadır.

Örgütler Arası Çatışma: Bir örgütün kendi dışındaki örgütlerle yaşadığı çatışma türüdür.

Örgüt İçindeki Yerlere Göre Çatışma Türleri

Dikey Çatışma: Dikey hiyerarşide farklı düzeylerdeki gruplar arasında ortaya çıkan çatışma türüdür.

- Genel Müdür ile Finans Müdürü arasındaki çatışma

Yatay Çatışma: Hiyerarşide aynı düzeydeki gruplar ya da birimler arasındaki çatışma türüdür.

- İki müdür yardımcısı arasında yaşanan çatışma

Nedenlerine Göre Çatışma Türleri

Amaç Çatışması: Çeşitli düzeylerde ve çeşitli taraflar arasındaki amaçlar konusundaki anlaşmazlıkları ifade eder.

Rol Çatışması: Kişilerin organizasyon içindeki oynamak istedikleri rol ile kendilerinden beklenen rol arasındaki uyumsuzlukları ifade eder.

Kurumlaşmış Çatışma: Çatışmanın ortaya çıkabileceği koşulların, çatışmanın derecesi ve şiddetinin, ayrıca çatışma çözüm yollarının sosyal sistem tarafından belirlendiği ve tarafların çatışma durumunda nasıl davranacaklarının, hangi yöntemleri kullanacaklarının ayrıntılı bir şekilde tanımlandığı durumları ifade eder.

Beliren Çatışma: Özellikle emir komuta-kurmay personeli arasında ortaya çıkan çatışmayı ifade eder.

ÇATIŞMA TARZLARI

Kaçınma (Sakinma)	Taraflar, ne kendi isteklerini ne de karşı tarafın isteklerini dikkate alır.
Boyun Eğme (Teslim Olma)	Bir taraf, karşı tarafın isteğine boyun eğer, onu yatıştırmaya çalışır.
Taviz Verme (Paylaşma)	Her iki taraf da kısmen tatmin olur.
Hükmetme (Rekabet Etme)	Bir taraf sadece kendi isteğini gözetir, karşı tarafın isteğini önemsemez.
Tümleştirme (İş birliği Yapma)	Her iki tarafın istekleri tamamen yerine getirilmek için bir çözüm aranır, orta yol bulunmaya çalışılır.

Çatışma Nedenleri

- Statü farklılıkları
- İletişimle ilgili nedenler
- Çıkar farklılıkları
- Değişim
- Belirsizlik
- Örgüt içi güç mücadelesi
- Kişilik farklılıkları
- Değişen koşullarla gelen yeni nitelikler
- Yönetim biçimindeki farklılıklar
- Ödül ve teşvik sistemleri
- İşçi-işveren ilişkilerindeki kutuplaşmalar
- Görevler arası karşılıklı bağıllık
- Yetki ve sorumluluklardaki karışıklıklar
- Sınırlı kaynak paylaşımı
- Örgütün büyüklüğü

Çatışma Çözme Yöntemleri

- Davranış değiştirme
- Problem çözme
- Üstün amaçlar
- Yatıştırma
- Oylama
- Kaçınma
- Kaynakların artırılması
- Uzlaşma
- Örnek olay
- Güç kullanma

ÖRGÜTSEL STRES

- Örgüt çalışanlarının, fiziksel (örneğin, havasız ve karanlık çalışma ortamı), sosyal (örneğin, örgüt içi çatışmalar), ekonomik (örneğin, yetersiz ücret) veya diğer çeşitli nedenlere (örneğin, iş ile ev arasındaki uzaklık, iş yükü, aşırı duygusallık) bağlı olarak stres yaşamaları durumudur.
- Örgütsel stres, işlerin devamını, üretimin ya da performansın artmasını olumsuz etkiler.
- Okullarda stres kaynakları, öğrenciler, çalışma ortamı, örgütsel unsurlar, kişilerarası ilişkiler, veliler ve toplumdan gelen baskılar ile zaman yönetimi gibi faktörler üzerinden ele alınabilir.

Öğrenciler açısından;

- Disiplinsiz öğrencilere yönetim tarafından yardım gelmemesi
- Öğretmenlerin rehberlik konusunda yetersiz olmaları
- Sürekli olarak yapılan ölçme ve değerlendirmeler
- Öğrenci sayısına uygun olmayan sınıflar

Çalışma ortamı açısından;

- Yetersiz ısıtma, ışıklandırma ve temizlik
- Araç-gereç, malzeme, para, personel yetersizliği

Örgütsel unsurlar açısından;

- İyi yönetilemeyen zaman
- Çok sık yapılan ve yararı olmayan toplantılar
- Kırtasiyecilik
- İş belirsizliği, rol çatışması
- Katı kurallar

Kişilerarası ilişkiler açısından;

- Olumlu sosyal ilişkiler kuracak zamanın olmaması
- Meslektaşların birbirlerine destek olmamaları
- Çalışanlara eşit ve adil davranmama

Veliler ve toplumdan gelen baskılar açısından;

- Toplumsal ve çevresel talepleri karşılayacak sorumlulukları alamama
- Durumu zorlaştıran bir medya
- Kariyer gelişimi için fırsat yetersizliği

Zaman açısından;

- Aşırı iş yoğunluğu sebebiyle evde ve hafta sonları çalışma zorunluluğu
- Okulun çalışma saatleri dışında farklı etkinliklerde zorunlu bir şekilde görev alma
- Uzun ya da kısa süreli çalışma

Örgütsel stresi azaltmak için;

- Amaç belirleme etkinlikleri
- Etkili zaman yönetimi
- Katılımlı yönetim
- Sosyal destek
- İş zenginleştirme
- Çalışma koşullarını iyileştirme
- Stres yönetimi eğitimi
- Kariyer planlaması ve yönetimi
- Rollerini berraklaştırma ve çatışma önleme
- Rahatlama egzersizleri
- Stres danışmanlığı yöntemlerine başvurulabilir.

ÖRGÜTLERDE GÜÇ VE GÜÇ KAYNAKLARI

- Örgütü kontrol edebilmek ve örgütün yaşamını sürdürmesini sağlamak için sahip olunan güce örgütsel güç denir.

Örgütlerde Liderlerin Güç Kaynakları

Zorlayıcı Güç: Grup üyelerini belirli bir yönde davranmaya zorlamak için başvurulan maddi ve manevi baskılardır. Ceza ve tehdit unsurları içerir.

Ödül Gücü: Kaynağını yöneticinin ödül verme yetisinden alan güçtür.

Yasal Güç: Çalışanların, üstlerinin gerekli davranış değişikliklerini resmi pozisyonlarından ötürü talep etme hakkını ve kendilerinin de bunlara uymak zorunda olduklarını kabul etmelerinden kaynaklanır.

Dönüştürücü Güç: Liderin örgüt kültürünü, iklimini ve yönünü değiştirme yeteneğini ifade eder.

Bilgi Gücü: Liderin değerli bilgilere sahip olması, bu bilgilere kolay ve erken erişebilmesi ve bilgi üzerinde denetim sağlaması nedeniyle gelişen güçtür.

Uzmanlık Gücü:

- Kaynağını, yönetilenlerin yöneticilerinin üstün bilgi ve yeteneklere sahip olduklarını düşünmelerinden alan güçtür.
- Liderin bilgi ve deneyimini kullanarak sorunları çözmesi şeklinde ortaya çıkar.

Karizmatik Güç:

- Liderin sahip olduğu kişilik özellikleri ile astlarını etkileme gücünü ifade eder.
- Benzeşim veya referans alınma gücü olarak da bilinir.

ÖRGÜTLERDE KARAR VERME TEKNİKLERİ

Karar Ağaçları

- Bir karar probleminin daha küçük karar noktalarına ayrılarak çözülebileceği ve bu çözümlerin birleştirilerek **asıl** karar problemine çözüm sunacağı bir tekniktir.
- Mevcut bir karar verme sürecini şekilsel olarak göstermeye yarar.

Odak Grup Görüşme

- Ortak özelliklere sahip 4-12 arası katılımcı ile ve bir moderatör eşliğinde gerçekleştirilen, katılımcıların gerçek düşüncelerini saklama ihtiyacı duymadıkları çok sesli bir ortam yaratılarak veri toplamayı amaçlayan bir tekniktir.

Delphi

- Karar verecek grup katılımcılarının yüz yüze görüşmelerine izin vermeyen, **daha çok** geleceğe ilişkin bir sorunla ilgili öngörüler üretilmesine katkı sağlayan ve konunun uzmanlarınca cevaplanan bir anket kullanılarak çözümler sunan karar verme tekniğidir.

Altı Şapkalı Düşünme

- Karar verilmesi gereken konuya yönelik **altı** farklı yaklaşımı temsil eden **altı** şapkayı kullanarak, aynı konuyu farklı bakış açılarından ele almayı ve konunun farklı yönlerini görebilmeyi sağlayan bir tekniktir.

Beyin Fırtınası

- Mümkün olduğunca fazla fikir üretmeye dayalı bir tekniktir.
- Herhangi bir tartışma veya fikir eleştirisi yoktur, ortaya çıkan tüm fikirler kayıt altına alınır.

Nominal Grup

- Beyin fırtınası ile ortaya çıkan bazı olumsuz etkileri azaltmayı amaçlayan, gruptaki insanların öncelikle problemi çözmek için sessiz ve kendi başlarına fikir arayışına girdikleri, daha sonra her grup üyesinin fikirlerini grup yöneticisine ilettikleri bir tekniktir.
- Gruptaki insanlar yeni fikirler bulma sürecinde birbirleriyle etkileşime girmezler.
- Ortaya çıkan tüm fikirler kayıt altına alındıktan sonra, gruptaki tüm üyeler bu fikirler üzerinde görüş belirtirler.

Uzlaş (Konsensus)

- Bir topluluğun üyelerinin birbirlerine karşı davranış biçimleri, sahip oldukları roller, sorumluluklar veya bir konu hakkında anlaşmaya varmaları esasına dayanır.

Uzlaş tekniği;

- Sorunu tüm yönleriyle açıklama,
- Karar konusunu netleştirme,
- Konuya ilişkin görüşleri açıklama,
- Beyin fırtınası yapma,
- Önerileri derleyerek tartışma,
- Uzlaş önerisini oluşturma,
- Uzlaş önerisini değerlendirme,
- Uzlaş (yı) uygulama,
- Çözümü gözden geçirme

basamakları uygulanarak gerçekleştirilir.

Uzlaşma beş farklı biçimde gerçekleşebilir;

Birinci sınıf uzlaşma: Çözüm önerisini onaylama

Koşullu uzlaşma: Ciddi endişeler olmasına rağmen çözümü onaylama

Veto: Temel görüşlerine aykırı olduğu gerekçesiyle çözümü uygun bulmama

Gruptan ayrılmak: Temel endişeleri grup tarafından kabul edilmediği gerekçesiyle gruptan ayrılma

Kenarda durmak: Kararı onaylamamakla birlikte engellemeye de çalışmama

Balık Kılçığı (Neden-Sonuç Diyagramı)

- Bir problemin nedenlerini ve alt nedenlerini tanımlamak için, bu nedenleri ana gruplara ve alt gruplara ayırarak analiz yapmaya yönelik kullanılan bir tekniktir.

Diyalektik Sorgulama

- Karar verme sürecinde konu hakkındaki tez ve antitezleri keşfederek sorgulamayı içeren tekniktir.

Şeytanın Avukatı

- Grup olarak karar verme çalışmalarında kullanılan bir tekniktir.
- Bir grup üyesi, eleştirel değerlendirme yöntemiyle grubun sunduğu varsayımları ve yaklaşımları sorgulamakla sorumludur. Bu, karar verici grubun kendini haklı çıkarmasına olanak tanır ve sorunun yanı sıra alt nedenlerinin daha net bir şekilde belirlenmesine yardımcı olur.

Örgütsel Öğrenme

- Bilgi ve içgörünün gelişmesiyle, geçmişteki davranışların etkinliği ile gelecekteki eylemler arasında bir ilişki kurulmasıdır.

Örgütsel öğrenme;

- Geçmişten ve hatalardan öğrenme
- Karşılaştırma yaparak öğrenme
- Deneyerek öğrenme
- Alıcılardan/Tüketicilerden öğrenme
- Birlikte öğrenmeyi öğrenme

şeklinde gerçekleşebilir.

Örgütsel öğrenmeyi;

- "Düşman dışarıda" (Sorunların kaynağını dışarıda arama, sorumluluğu dış nedenlere bağlama) anlayışı
- "Pozisyonum neyse ben oyum/benden o kadar" (Görev alanının sınırları dışına çıkmama) anlayışı
- Sorumluluk üstlenme yanılması (Sorunu tek başına çözmeye kalkışma)
- "Haşlanmış kurbağa" anlayışı, örgütlerin sorunları çözmede başarısız olduklarında çaresiz ve hareketsiz hale gelmelerini ifade eder.
- Deneyimle öğrenme hayali
- Yönetici takımı miti gibi etkenler engelleyebilir.

Öğrenen Örgüt

- Bireylerin, istedikleri sonuçları elde etmek için kapasitelerini sürekli olarak geliştirdikleri, sınırları zorlayan düşünme biçimlerinin vurgulandığı ve insanların sürekli olarak birlikte öğrenmeyi öğrendiği örgüttür.

Öğrenen örgütlere;

- Sistem düşüncesi (Kavramsal çerçeve)
- Kişisel egemenlik (Kişisel vizyona açıklık kazandırma, gerçekliği tarafsız olarak görme disiplini)
- Zihinsel modeller (Zihinde kökleşmiş varsayımlar, genellemeler, imgeler...)
- Paylaşılan vizyon uygulaması (Geleceğe yönelik resimleri ortaya çıkarma becerisi)
- Takım halinde öğrenme disiplini (Birlikte düşünme eylemine girme becerisi)

özellikleri hakimdir.

Örgütsel Öğrenme Türleri

Tek Döngülü Öğrenme

Çalışanların çevrelerindeki olayları algılamaları sonucu çözüm stratejileri geliştirmeleridir. Bu, öğrenmenin en temel düzeyini oluşturur.

Çift Döngülü Öğrenme

Tek döngülü öğrenmeye ek olarak, örgütsel değerler, normlar, inanç yapıları, yaklaşımlar ve hedeflerin de sürece dahil edilmesidir. Tek döngülüden daha ileri düzeydir.

İkincil Öğrenme (Öğrenmeyi Öğrenme)

Örgütün öğrenme kapasitesinin geliştirilmesi.

Örgütsel Vatandaşlık

- Çalışanların görev tanımlarında yer almayan, gönüllü olarak gerçekleştirilen rol ötesi davranışları ifade eder.

Örgütsel Adalet

- Çalışanların sahip olduğu, yöneticilerin kendilerine ne kadar adil davrandığına ilişkin algıdır.
- Dağıtimsal, işlemsel, etkileşimsel ve bilgisel adalet olmak üzere dörde ayrılır;

Dağıtimsal Adalet: Bireylerin dağıtılan kaynaklardan (not, görev, sorumluluk, bilgi, ilgi vb.) adil bir şekilde pay aldığını düşündükleri adalet türüdür.

İşlemsel Adalet: Karar alma süreçlerinde dikkate alınan yöntemler ve uygulanan kararların şekli üzerine odaklanan adalet türüdür.

Etkileşimsel Adalet: Yönetici ile çalışanlar arasındaki iletişimde nezaket, saygı, hoşgörü, dürüstlük gibi unsurların önem kazandığı adalet türüdür.

Bilgisel Adalet: Sağlanan bilgi ve iletişimin adil bir şekilde algılanmasına odaklanan adalet türüdür.

Örgütsel İletişim

- Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek ve işleyişini güvence altına almak için, örgütü oluşturan çeşitli bölümler ile örgüt ve çevresi arasında sürekli bir bilgi ve düşünce alışverişi sağlayan süreçtir.

Örgütsel iletişimi;

- Kültürel, kişisel, örgütsel, semantik (anlamsal), fiziksel ➤ Hedef, motivasyon, ilgi eksikliğinden kaynaklı sorunlar etkenler
- Statü farklılıkları ➤ Güvensizlik
- Teknik terimlerin yoğun kullanımı ➤ Fazla bilgi yüklemesi
- Gereksiz veriler ➤ Geri bildirim eksikliği
- Elektronik iletişim sorunları ➤ Yöneticilerin kişiliği

gibi unsurlar engelleyebilir.

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM TÜRLERİ

İnformal İletişim

Tek Hatlı Zincir: Haber alan kişinin, haberi diğer kişiye aktarması ve bu şekilde haberi alanların birbirine eklenerek ve mesaja eklemeler yaparak haberin farklı bir biçime dönüştüğü iletişim türüdür.

Dedikodu Zinciri: Haberi alan kişinin aldığı haberi ulaşabildiği herkese yaydığı iletişim türüdür.

Grup Zinciri: Haberinin bir zincir grubundan başka bir zincir grubuna iletildiği, haberinin böylece geniş bir alana yayıldığı iletişim türüdür.

Formal İletişim

Dikey İletişim: Örgüt içinde, üstten alta doğru emir ve bilgi akışını sağlayan, hiyerarşik düzende yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya yapılan iletişim türüdür.

Yatay İletişim: Aynı seviyedeki çalışanlar arasında gerçekleşen iletişim türüdür.

Çapraz İletişim: Hiyerarşinin farklı seviyelerindeki birimlerin, hiyerarşik düzeni kullanmaksızın gerçekleştirdiği iletişim türüdür.

Çok Yönlü ve Açık İletişim: Bilginin, kurumsal yapı içinde üst kademedden alt kademeye, alt kademedden üst kademeye doğru çok yönlü kanallarla ve serbestçe sağlıklı bir biçimde akışını sağlayan iletişim türüdür.

İletişim Bağlamları

Fiziksel Bağlam: İletişimin yapıldığı somut çevre (oda, sınıf, sokak, salon vb.)

Sosyopsikolojik Bağlam: Katılımcıların statü ilişkileri, roller, iletişim gerçekleştiği toplumun kuralları, dostluk, düşmanlık, resmi/gayriresmi yapı, ciddiyet...

Zaman Bağlamı: İletişimin yapıldığı zaman dilimi.

Kültürel Bağlam: İletişime etki eden kültürel unsurlar (kullanılan üslup, hitap edilen topluluğun kültürü, iletişim kurulan kişinin sosyokültürel altyapısı, tarihsel yapı vb.).

Dinleme Türleri

Eleştirel Dinleme	Neden-sonuç ilişkisi kurarak, söylenenleri eksiklik, doğruluk değerlendirmesine tabi tutarak dinleme
Seçerek Dinleme	Söylenenlerden sadece kendi ilgisini çekenlere odaklanarak dinleme
Yaratıcı Dinleme	Soru sormaya sıklıkla başvurularak yapılan dinleme
Empatik Dinleme	Kendinin karşısındakinin yerine koyarak, onu duygusal ve zihinsel açıdan anlamaya çalışarak dinleme
Pasif Dinleme	Söylenenlere yüzeysel olarak yaklaşılın dinleme
Dikkatle Dinleme	İlgi, dikkat, saygıyla, yanıt vermeye hazır bir biçimde dinleme
Görünüşte Dinleme	Dinliyormuş gibi yaparak dinleme
Etkin (Aktif) Dinleme	Karşısındakini anlamaya çalışarak, geri bildirim verilerek yapılan dinleme
Savunmacı Dinleme	Karşısındakinin söylediklerine karşı savunma geliştirmeye çalışarak dinleme
Duygusal Dinleme	Söylenenleri, söyleyene duyduğu sevgi ya da nefret nedeniyle, değerlendirmeden peşinen benimseyerek ya da reddederek dinleme

Sen Dili

- Davranıştan çok kişiliğe yöneliktir.
- Kişiyi savunmaya iter.
- Suçlayıcı, incitici, kırıcıdır.
- Yeniden konuşma isteğini engeller.
- Öğretmenin öğrencisine "Çok yaramazsın." Demesi

Ben Dili

- Kişiyi değil, davranışa yönelir.
- Yapıcıdır.
- Yakınlaştırır.
- Anlaşmazlığı azaltır.
- Sağlıklı iletişim sağlar.
- Öğretmenin öğrenciye "Beni dinlemediğin için kendimi üzgün hissediyorum." demesi

Örgütsel Sinizm

- Çalışanların örgüte karşı takındıkları olumsuz tutum ve davranışlardır.
- Çalışan, bilişsel düzeyde örgütün dürüst olmadığını düşünür, duygusal düzeyde örgüte kin ve nefret duyar, davranışsal düzeyde ise örgütü küçümser ve eleştirel tutumlar sergiler.

Örgütsel Bağlılık

- Örgüt çalışanlarının, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgüte ile onun amaçlarına koşulsuz bir şekilde bağlı olmaları durumudur.
- Çoğu zaman duygusal bir aidiyet duygusu içerir ve sadakati yansıtır. Bu kavramdaki kişiler, örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyarlar.

Alan & Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Duygusal Bağlılık

Bireyin, örgüt ile özdeşleşmesini, örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duymasını ve örgütle arasında güçlü bağlar kurmuş olmasını ifade eder.

Devam Bağlılığı

Çalışanın, örgütten ayrılmanın maliyetini fark edip, bu nedenle zorunluluk hissiyle örgütte kalmaya devam etmesidir..

Normatif Bağlılık

Çalışanın, ahlaki bir sorumluluk duygusuyla örgüte bağlı hissetmesi ve ayrılmama gerekliliğine inanmasıdır.

Örgütsel Yabancılaşma

- Örgüt çalışanlarının yaptıkları çalışmaların, yaşadıkları gelişim ve değişimin yöneticiler tarafından takdir edilmemesi durumunda ortaya çıkan bir durumdur.

Örgütsel Sessizlik

- Örgüt çalışanlarının örgütün karşılaştığı sorunlara ilgisiz olmaları, sessiz kalmayı tercih etmeleridir.

Örgütsel Ödül

- Çalışanlara yapılan sözleşme gereği çabaları ve becerileri karşılığında yapılan ödemeler ve dışsal ödüllerdir.

Örgütsel Sosyalleşme

- Çalışanların örgütün değerlerini, anlayışlarını, kültürünü öğrenmeleri ve bunlara uyum sağlamalarıdır.

Örgütsel Etkililik

- Örgütün amacına ulaşma derecesi, istenen sonuca ulaşma yeterliliğidir.

Psikolojik Sözleşme

- Örgütte, tarafların birbirlerine karşı yerine getirmeleri gereken sorumluluklar, örgütten beklentiler, inançlar ve algılar bütünüdür.

Örgütsel Güven

- Çalışanların örgütün politika ve stratejilerine olan inançları ve ilişkilerini gelecekte de sürdürme kararlılıklarıdır.

Mobbing

- Çalışana ya da gruba uygulanan sistemli, yıldırmaya yönelik etik dışı davranışlardır.

ARAŞTIRMA YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

Nicel Araştırma

- Nicel (miktar ifade eden) verilerin toplanarak analiz edilmesini içeren araştırma türüdür.

Nicel araştırmanın;

- **Deneysel** (Bir olay, olgu, nesne, kişi veya etkeni inceleyerek değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini saptamak ve sonuçları karşılaştırarak ölçmek için genellikle yapay bir ortamda yürütülen araştırma)
- **Nedensel-Karşılaştırmalı** (İnsan grupları arasındaki farklılıkların nedenlerini ve sonuçlarını koşullar ve katılımcılar üzerinde herhangi bir müdahalede bulunmaksızın saptamayı amaçlayan araştırma)
- **Bağıntısal** (Araştırma probleminde yer alan iki ya da **daha çok** değişkene ilişkin örneklemden katılımcılardan veri toplanmasına dayalı araştırma)
- **Tarihsel** (Belirli bir geçmiş olay ve bu olayın günümüze etkilerinin incelendiği araştırma)
- **Betimsel** (Bir konudaki mevcut durumun incelendiği araştırma)

modelleri vardır.

Nitel Araştırma

- Olgu ve olayların laboratuvar ortamı dışında ele alınmasına dayalı araştırma türüdür.
- Doğal ortamda çalışılır.
- Verilere doğrudan kaynağından ulaşılır.
- Bulgular sentezlenerek ikna edici genellemeler yapılır.
- Olgu ve davranışların gerçekleşme biçim ve nedenlerine odaklanılır.

Nitel araştırmanın;

- **Eylem araştırması** (Uygulayıcıların, kendi durumlarını veya karşılaştıkları sorunları tanımlamak, değiştirmek ve geliştirmek amacıyla bilimsel araştırma süreçleri çerçevesinde diğer uygulayıcılarla iş birliği yaparak gerçekleştirdikleri araştırmadır.)
- **Anlatı araştırması** (İnsanların bir konuya veya duruma ilişkin deneyimlerini inceleyen araştırma)
- **Fenomenoloji** (Farkında olunan ama derinlemesine kavrayışına sahip olunmayan olguların incelendiği araştırma)
- **Etnografya** (Bir kültürün, halkın gelenekleri, inançları, davranışlarıyla ilgili yapılan araştırma)
- **Durum çalışması/Gömülü Kuram** (Gerçek yaşamın, güncel bağlam veya ortamın içindeki bir durumu araştırma) türleri vardır.

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ ve OKUL YÖNETİMİ

EĞİTİM SİSTEMİ VE ÖZELLİKLERİ

- Okullar, eğitim hizmetlerinin üretildiği yerler olarak, eğitimin temel sistemidir.
- Eğitim sisteminin temel amacı, bireylerin etkili, verimli ve sağlıklı bir şekilde yaşamlarını devam ettirebilmeleridir. Bu amaca ulaşabilmek için sistem, eğitimle ilgili hizmetler, düşünceler ve materyaller üretir.

Eğitim sistemi;

- Yönetimsel kararlar üreten üst sistemler (Bakanlık merkez örgütü, Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul)
- Yönetim kararlarını temel sistemlere ileten ve kendi sınırlarında yönetim kararları üreten aracı üst sistemler (il ve ilçe eğitim örgütleri, yurtdışı eğitim temsilcilikleri, rektörlükler)
- Eğitimle ilgili hizmet, materyal ve düşünce üreten ana sistemler, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yaygın eğitim, yükseköğretim kurumları, enstitüler ve hizmet içi eğitim merkezleri gibi çeşitli eğitim kurumları olarak değerlendirilebilir.

OKULUN ALT SİSTEMLERİ

Üretim	Okulun varlık gerekçesini verir. Tüm diğer alt sistemler ve ögeler üretim alt sistemine göre şekillenir.
Alışveriş	Okulun varlığını sürdürebilmek için gereksinim duyduğu, çevreden aldığı gelirleri (insan kaynakları, para, fiziksel donanım, teknoloji, eğitim programı...) ifade eder.
Uyarılama	Okulu dinamik kılan, okulun güncelliğini koruyan alt sistemdir.
Yaşatma	Okulun can ve mal varlığını koruyan bölümlerdir (İnsan kaynaklarının güdülenmesi, binaların korunması, ek binalar yapılması, yeni kaynaklar yaratılması...).
Yönetim	Okulu, tüm alt sistemleriyle birlikte bir bütün olarak yöneten ve eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesini sağlayan alt sistemdir.

EĞİTİM VE OKULUN KÜLTÜREL TEMELLERİ

Okul Kültürü

- Okul programının temellerini oluşturan felsefi, politik ve tarihi unsurlar, öğrencilere kazandırılmak istenen tutum, değer ve davranışlar bütünüdür.
- İnsan doğası, törenler, kahramanlar, insan doğası, semboller, uygulamalar, gerçeğin doğası, insan-çevre ilişkileri...

OKULUN TEMEL GÖREVLERİ

Bireysel Görev	Kendi geleceğini şekillendirebilen, yeteneklerinin ve potansiyelinin bilincinde olan, kendini keşfetmiş ve gerçekleştirmiş bireyler yetiştirmek.
Politik Görev	Vatanını, milletini seven, sadık, demokrasiyi içselleştirmiş bireyler yetiştirmek
Sosyal Görev	Toplumun kültürünü benimsemiş, kültürleşme süreciyle dünyaya açılabilen ve içinde bulunduğu toplum ile dünyanın sosyal bir parçası haline gelmiş bireyler yetiştirmek.
Ekonomik Görev	Kalkınmaya katkı sağlayacak yetişmiş insan gücü yetiştirmek

EĞİTİMİN İŞLEVLERİ

Ekonomik İşlev	Nitelikli, kalkınmayı destekleyecek eleman yetiştirmek
Bireyi Geliştirme İşlevi	Bireyin entelektüel gelişimi, vatandaşlık eğitimi, mesleki hazırlık ve kişisel gelişimi açısından desteklenmesi.
Toplumsal İşlev	Bireyin içinde bulunduğu toplumun değerlerini öğrenmesini sağlamak
Politik İşlev	Bireyi toplumun ideolojisine, mevcut siyasi düzene bağlı hale getirmek
Seçme ve Yönelme İşlevi	Bireyleri, yeteneklerine göre seçip, onlara en uygun alanlarda yönlendirmek.
Kültürel Mirası Aktarma İşlevi	Kültürel mirası yeni nesillere aktarmak

Yönetici ve lider kavramları arasındaki farklılıklar

- Yönetici işe odaklanır, lider ise insana odaklanır.
- Yönetici eldeki planı uygular, lider ise vizyon inşa eder.
- Yönetici sorumludur, lider ise kararlıdır.
- Yönetici işi doğru yapar, lider ise doğru işleri yapar.

OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK ROLLERİ



LİDERLİK KURAMLARI

Özellikler Kuramı

- Liderlik sürecinin etkinliğini belirleyen en önemli unsurun liderin sahip olduğu özellikler olduğunu savunur.
- Grubun içinden seçilerek lider olan kişi, bunu kişisel özellikleri (fiziksel özellikler, bilgi, deneyim, yetenek...) sayesinde elde eder.
- Kurama göre lider olunmaz, lider doğulur.

DURUMSAL LİDERLİK KURAMI

- Liderlik sürecinin koşullara bağlı olarak geliştiğini savunur.

Durumsal Liderlik Alt Kuramları

Fiedler'in Durumsallık Kuramı	Liderliğin doğru zaman ve mekânda uygun davranışların sergilenmesi gerektiğini öne sürer.
House'un Yol-Amaç Kuramı	Liderin en önemli görevinin, izleyenlerini harekete geçirecek bir amaç belirlemek ve onlara bu amaca ulaşmada rehberlik etmek olduğunu savunur. Bu süreçte lider; otoriter, destekleyici, katılımcı veya başarı odaklı bir yaklaşım benimseyebilir.
Vroom&Yetton'in Normatif Liderlik Kuramı	Liderin, karar alma süreçlerinde astların katılımını sağlaması gerektiğini savunur. Astların kabul ettiği kararların daha iyi sonuçlar doğurduğu düşüncesine dayanır.
Hersey&Blanchard'in Yaşam Eğrisi Yaklaşımı	Liderin davranışlarının, izleyenlerin gelişim düzeyine bağlı olarak değişmesi gerektiğini savunur. Lider, izleyenlerin içinde buldukları koşullar ve gelişim düzeylerini dikkate alarak hareket etmelidir.
Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Yaklaşımı	Liderin hangi davranışı sergilediğinden ziyade, sonuca neyin ulaşıldığının daha önemli olduğunu savunur.

DAVRANIŞSAL LİDERLİK KURAMI

- Lideri etkili ve başarılı kılan unsurun liderin özelliklerinden çok liderin sergilediği davranışlar olduğunu savunur.

Davranışsal Liderlik Alt Kuramları

Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	Etkili ve etkisiz liderler arasındaki davranışsal farklılıkları ortaya çıkarmayı hedefleyen araştırmalardır.
Yönetim Ölçeği Kuramı	Liderlerin davranışlarını, üretime odaklanma ve kişilerarası ilişkilere yönelik olma boyutlarında inceleyen çalışmalardır.
Likert Kuramı (Sistem 4 Modeli)	Yönetici davranışlarını, 1'den 4'e kadar uzanan bir süreklilik ve olgunluk düzeyine göre sınıflandıran bir kuramdır.
Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	Liderliğin temelinde, kişiyi dikkate alma ve inisiyatifi üstlenme anlayışına dayanan çalışmalardır.
Liderlik Doğrusu Kuramı	Liderliği, otokratik ve demokratik uçlara yerleştirir ve model yetki kavramını vurgular. Bu kuram, belirli bir durumdaki liderlik davranışının, liderin kullandığı yetki miktarı ile asta devredilen yetki derecesinin bir kombinasyonundan oluştuğunu savunur.

LİDERLİK TÜRLERİ

Etik Liderlik

- Farklı kültürlere, düşüncelere ve toplumun tüm üyelerine saygı duyar.
- Örgüt amaçlarını etik bir anlayış içinde ele alır ve somutlaştırır.
- Örgütteki bireylerin uymaları gereken etik değerleri belirler.

Karizmatik Liderlik

- Vizyon sahibidir.
- Sahip olduğu vizyonu anlaşılır ve ikna edici bir şekilde başkalarına anlatabilir.
- Kişisel olarak yüksek risk almaktan kaçınmaz. Bu konuda önemli fedakârlıklara katlanabilir.
- Takipçilerinin ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.
- Olumlu düşünmeyi özendirir.
- Bireylere misyon kazandırır.

Dönüşümsel Liderlik

- Okulun çevresel ve toplumsal değişimlere uyum sağlayabilmesi için gerekli dönüşüm ve değişimi yönlendiren liderlik anlayışıdır.
- Hem liderlerin hem de çalışanların vizyon sahibi olmalarını öngören liderlik türüdür.
- Sürekli yeniliği ön planda tutar.
- Çağdaş yaklaşımlara uyumludur.

Dağıtımçı Liderlik

- Karmaşık yapıya sahip bir örgütü tek **bir kişinin** yönetmesinin mümkün olmadığını ve bu nedenle liderliğin, örgüt üyeleri arasında paylaşılması gerektiğini savunan liderlik türüdür.
- Yönetim sorumluluğu bireyler arasında paylaşılır.

Vizyoner Liderlik

- Vizyon oluşturma ve bireyleri oluşturulan vizyona göre etkileme gücüne sahiptir.
- Geleceği doğru bir şekilde öngörerek çalışanlara rehberlik eder, amaçlarına ulaşmaları için onlarla birlikte çalışır ve insanlara liderlik yapabilir.

Öğretimsel Liderlik

- Okulda ve çevresinde, davranışları ve değerleri arasında dengeyi sağlayan, kişiler arası ilişkilerde uyumlu, katı bürokrasiye karşı durup demokrasiyi benimseyen, güçlendirme ve sürekliliği hedefleyen, kontrolü etkileyerek yönlendirmeyi tercih eden, statü quo yerine değişimi ve yenilikçiliği teşvik eden liderdir.
- Eğitimle ilgili geliştirilen bir liderlik biçimi olduğundan temel hareket noktası eğitim ve öğretimin geliştirilmesidir.
- Okul çevresinin tamamen öğretime yönelik ve üretken bir çevre olarak düzenlenmesini amaçlar.
- Klasik yönetim ve liderlik anlayışını değiştirerek, okulun temel misyonu olan öğrencilere kaliteli ve nitelikli eğitim sunma amacına yönelik olarak öğretmenleri, güçlü değerlere dayalı ortak bir misyon etrafında birleştirmeyi hedefler.

Etkileşimci Liderlik

- Lider ile izleyicileri arasında karşılıklı alışveriş anlayışını temsil eden liderlik türüdür.
- Çalışanların fiziksel ve güvenlikle ilgili ihtiyaçlarına odaklanarak, verimli etkinlikler üretmelerini sağlamayı amaçlar.
- Grup üyelerini hedefe ulaşmak üzere harekete geçirir.
- Verimli çalışanları ödüllendirerek izleyenleri motive eder.

Demokratik Liderlik

- Çalışanların kararlara katıldığı, karşılıklı güven ve iş birliği kavramlarının tesis edildiği liderlik türüdür.
- Astlara güven tamdır. İletişim çift yönlüdür. Kararlar ortaklaşa alınır.

Otokratik Liderlik

- Kararların yalnızca yönetici tarafından alındığı, güven ve iş birliğinden yoksun, göreve odaklanmış bir liderlik türüdür.
- Amaca ulaşmak için korku, tehdit, yasal güç süreçlerinden yararlanır.

Sembolik Liderlik

- Örgütün kuruluşundan itibaren geliştirdiği değerleri benimseyen ve yeni değerlerin oluşmasına katkı sağlayan yöneticidir.

Kültürel Liderlik

- Kültürel özelliklerin temsilcisi gibi davranılan, mevcut kültürün korunması ve geliştirilmesi için çalışan liderlik türüdür.

Bürokratik Liderlik

- Bürokratik lider, kural temelli etik liderlik biçimidir.
- Ünlü Alman sosyolog Weber'in teorisi üzerine oturmuştur.
- Denetim yapısının, emir-komuta zincirini belirleyen bir hiyerarşi, net bir şekilde tanımlanmış iş tanımları, iletişim kuran ve kuralları uygulayan profesyonel bir yönetici, belirli derece ve ayrıcalıklarla ödüllendirilen, alanında uzman ve teknik açıdan kaliteli çalışanlar anlamına gelir.

Otantik Liderlik

- Otantik liderlik sahtelikten uzak durmayı bir prensip hâline getirirler.
- Kopya davranışlardan kaçınarak öz farkındalık geliştirmeye, okulda dürüstlük, umut ve güven gibi olumlu duygular yaratmaya ve eylemlerini kişisel değerlere dayandırmaya özen gösterirler.

Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetimi

- Eğitimle ilgili hedeflere ulaşabilmek için, eğitim örgütünün insan kaynağının planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini kapsayan yönetsel faaliyetler dizisidir.

Eğitimde insan kaynakları yönetimi;

- **Liyakat** (Görevin gerektirdiği yetkinliklere sahip olmak)
- **Kariyer** (Yükselme olanağı sağlanması)
- **Eşitlik** (Hiçbir süreçte hiçbir ayırım gözetmeme)
- **Güvence** (İşin yasal güvence altında olması)
- **Tarafsızlık** (Hiç kimseye yanlı davranmama) ilkelerine dayanır.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ÖDÜL YÖNETİMİ

- Çalışanların adil ve tutarlı bir şekilde ödüllendirilmesi için örgütler tarafından strateji geliştirilmesi süreci ödül yönetimi olarak adlandırılır.
- Etkili bir ödül yönetimi süreci, iyi tanımlanmış bir düşünsel yapıyla mümkündür.

Ödül yönetimi sürecinde;

- Çalışana verilen değer cazipleştirilmeli,
- Ödül sistemi şeffaf ve adil bir şekilde planlanmalı,
- Tüm paydaşların çıkarları gözetilmeli,
- Örgüt hedeflerine ulaşmaya katkı sağlayacak politika ve uygulamalar geliştirilmeli,
- Çalışanlar katkıları nispetince ödüllendirilmeli,
- Olağanüstü çaba sarf edenler değil, etkili katkısı olan herkes takdir/taltif edilmeli,
- Eşit ücret uygulamaları sürdürülmeli,
- Rekabetçi ücret düzeyi korunmalı,
- Ödül sistemine ilişkin yönetici sorumluluğu artırılmalı,
- Yüksek performans kültürü geliştirilmeli,
- Makul düzeyde bir esneklik tanınmalıdır.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN AMAÇLARI / İŞLEVLERİ

Verimlilik: Verimlilik, genel olarak **en az** girdi ile **en fazla** çıktının elde edilmesi süreci olarak tanımlanır. Başka bir deyişle, verimlilik, üretim sürecine sokulan girdiler ile elde edilen çıktılar arasındaki ilişkiyi ifade eder. Eğitimde verimlilik ise, belirlenen amaçlara öğrencilerin ne ölçüde ulaştığının bir göstergesidir. Eğitim çalışanlarının görevlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için sürekli eğitilmeleri, böylece örgüt içindeki ve dışındaki değişikliklere uyum sağlamaları, verimliliği artırmaktadır.

İş Hayatının Kalitesi: İş hayatının kalitesi, çalışanların ilgi, ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda iş ortamında yapılan değişikliklerle, ortamın daha insani bir hale getirilmesidir.

Hukuksal Uyum: Eğitimle ilgili yasal düzenlemelerin, eğitim çalışanlarının haklarını koruyup geliştirecek şekilde olması, insan kaynağından en verimli şekilde faydalanılabilmesi için kritik öneme sahiptir. Aksi takdirde, eğitim çalışanları sürekli olarak adli ve idari yargıya başvurarak haklarını arama yoluna gidebilir; bu da eğitim alanındaki çalışma barışını bozabilir.

Rekabet Avantajı Kazanmak: Liberal iktisadın temel ilkelerinin kamu sektörüne adapte edilmesiyle, yeni kamu yönetimi yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımda, özel sektör yönetiminden alınan rekabetçi anlayış ön planda yer almaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışının eğitim üzerinde de etkisi olduğu ve eğitim ile okul yöneticilerinin, kamu eğitim kurumlarını rekabetçi bir perspektifle yönetmeye başladıkları ifade edilmektedir. Bu değişimle birlikte, geleneksel personel yönetimi yerini insan kaynakları yönetimine bırakmış ve kamu eğitim kurumlarında piyasa koşullarına daha uyumlu bir insan kaynağı yönetimi anlayışı benimsemeye başlanmıştır.

İş Gücünün Uyum Yeteneği: Artan rekabet baskısı, örgütleri ve insan kaynaklarını yenilik yapmaya, gelişen koşullara uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bu değişim eğitimde de kendini göstermektedir. Eğitimin, yeni koşullara uyum sağlaması, eğitimin verimliliği ve etkililiği açısından büyük önem taşır.

Etkililik: İş hayatında ve örgütsel çalışmalarda, belirlenen hedeflere ulaşmak için toplantılar düzenlemek, alınan kararları uygulamak ve bu doğrultuda adımlar atmak etkililik olarak tanımlanabilir. Bu kavram, hedeflenen ile elde edilen sonuç arasındaki farkı da ifade eder.

PERSONEL YÖNETİMİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ARASINDAKİ FARK

- Personel yönetimi, çalışanları bir maliyet unsuru olarak değerlendirirken; insan kaynakları yönetimi, çalışanları geliştirilmesi gereken değerli bir kaynak olarak kabul eder.
- Personel yönetimi, belirli bir uzmanlık gerektiren bir fonksiyondur ve bu alanda uzmanlaşmış kişiler tarafından yürütülür. Oysa insan kaynakları yönetimi, işletmenin üst düzey yöneticilerinin tümü için önemli bir ilgi alanı teşkil eder.
- Personel yönetimi, operasyonel bir odaklanmaya sahiptir ve genellikle personel alımı, seçimi, eğitimi, ücretlendirme, endüstriyel ilişkiler ve belge düzenlemeleri gibi temel işlevlere yoğunlaşır. Buna karşın insan kaynakları yönetimi, daha geniş ve stratejik bir perspektifle, örgütün genel hedeflerine ulaşmasını destekleyecek şekilde personel yönetimi faaliyetlerine odaklanır.
- Personel yönetimi, çoğunlukla günlük rutin işleri takip ederek personel süreçlerini yönetmeye odaklanırken, insan kaynakları yönetimi, nitelikli iş gücünün geliştirilmesi ve yetenek yönetimi aracılığıyla işletmeye rekabet avantajı kazandırmak için stratejik bir yaklaşım sergiler.
- Personel yönetimi, çalışanın iş yerindeki görev, sorumluluk ve haklarını düzenlemeye odaklanırken, insan kaynakları yönetimi daha geniş bir perspektifle çalışanın işe başlamadan önceki eğitimi, iş dışındaki yaşamı ve işten ayrıldıktan sonraki yaşam kalitesini de gözetir.

MEB Taşra Teskilatı İnsan Kaynakları Biriminin Görevleri

- Norm kadro iş ve işlemlerini yürütmek
- Özlük ve emeklilik iş ve işlemlerini yürütmek
- İl/ilçe özlük dosyalarının muhafazasını sağlamak
- Disiplin ve ödül iş ve işlemlerinin uygulanmasını sağlamak
- Personelin eğitimlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek
- Personelin pasaport ve yurtdışı iş ve işlemlerini yürütmek
- Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması iş ve işlemlerini yürütmek
- Yöneticilik formasyonunun geliştirilmesini sağlayacak faaliyetler yürütmek
- Aday öğretmenlerin uyum ve adaylık eğitimi programlarını uygulamak
- Öğretmen yeterliklerine ilişkin bakanlığa geri bildirim ve öneride bulunmak
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik yerel düzeyde etkinlikler düzenlemek

- Öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili araştırma ve projeler yapmak ve uygulamak
- Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine yönelik ulusal ve uluslararası gelişmeleri izlemek
- Sendika ve konfederasyonların il temsilcilikleriyle iletişim sağlamak
- Sendikalar Kanunu kapsamındaki görevleri yürütmek
- Yöneticilerin, öğretmenler ve diğer personelin atama, yer değiştirme, askerlik, alan değişikliği gibi işlemleri yönetmek.

Hesap Verebilirlik

- Eğitimle ilgili kararlar, işlemler ve eylemler hakkında paydaşlara ve kamuoyuna bilgi sağlama ve bu kararların gerekçelerini sunma sorumluluğudur.

İş Analizi

- İş planı ve ihtiyaçlarını belirleme, yapılacak işlerde izlenecek stratejileri oluşturma ve iş sorunlarına yönelik çözümler geliştirmeyi amaçlayan araştırma disiplini.
- Örgütteki işlerle ilgili bilgi toplanmasını, bunların kayıt altına alınmasını ve irdelenmesini sağlar.
- Anket, gözlem, görüşme yöntemleri kullanılır.

İş Tasarımı

- Örgütte yapılması gereken görevleri, bu görevleri yerine getirmek için kullanılacak yöntemleri ve bu yöntemlerin diğer işlerle olan ilişkilerini belirleme sürecidir.
- Çalışanların motivasyonlarını ve verimlilik derecelerini artırmayı amaçlar.

İş tasarımının;

- **İş Genişletme:** Çalışanın yaptığı görevlerin sayısını artırarak, aynı seviyede **daha fazla** sorumluluk yüklemek.
- **İş Basitleştirme:** Bir işi, birkaç temel işleve indirgererek daha küçük parçalara ayırmak, bu sayede uzmanlaşmayı teşvik etmek ve verimliliği artırmak.
- **İş Zenginleştirme:** Çalışana yaptığı işte **daha fazla** yetki ve sorumluluk vererek, örneğin planlama, örgütleme ve denetleme gibi görevler yükleyerek dikey sorumluluğunu artırmak.
- **İş Rotasyonu:** Çalışanın belirli sürelerle işin farklı aşamalarında görev almasını sağlamak, farklı işlerde çalışarak deneyim kazanmasını amaçlamak.

Okul-Aile İş birliği

- Merkezine öğrenciyi almalıdır.
- Etkili iletişim, karşılıklı etkileşim, etkin veli katılımı süreçleri işe koşulmalıdır.
- İş birliği, okulun bulunduğu yakın çevrenin yapısına ve koşullarına uygun olarak bina edilmelidir.
- Ölçme değerlendirme faaliyetleri yeterlik temelinde yürütülmelidir.

Okul-Aile iş birliğinde;

- **Koruyucu** (Öğretmen-veli çatışmasından kaçınmaya dayalı)
- **Uzmanlık odaklı** (Çocuk eğitiminde öğretmenin kendini tam anlamıyla uzman olarak görmesine dayalı)
- **İş birliği odaklı** (İş birliği yapmaya istekli velilerle okul programının genişletilerek zenginleştirilmesi esasına dayalı)
- **Ortaklık odaklı** (Çocuk eğitiminde bir uzman kadar bilgili ve gözlem sahibi olduğu düşünülen veli ile eğitimde uzman olduğu kabul edilen öğretmeni bir bütünün parçaları olarak görmeye dayalı)
- **Tüketici odaklı** (Öğretmenin hangi aktivitelere yer verilmesi gerektiğiyle ilgili bir danışman gibi davranmasına, velileri de eğitim hizmetinin tüketicisi olarak görmeye dayalı)
- **Nakledici** (Okulun amaçlarını destekleyecek nitelik taşıyan veli yardımlarına başvurmaya dayalı) modeller tercih edilir.

Okul Aile Birliğinin Görev ve Yetkileri

- a) Öğrencilerin, Türk millî eğitiminin genel ve özel amaçları ile temel ilkeleri ve millî manevi değerler doğrultusunda yetiştirilmeleri için okul yönetimi, öğretmenler, veliler ve ailelerle iş birliği yapmak.
- b) Okulun amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesine, eğitimde kalite ve başarı için okulun stratejik plan çalışmalarına ve uygulamasına katkı sağlamak, eğitimde fırsat eşitliği sağlamak ve öğretmenler kurulunca alınan kararların uygulanmasını desteklemek amacıyla velilerle iş birliği yapmak.
- c) Öğrencilerin başarısını artırmak amacıyla okul yönetiminde planlanan kurs, sınav, seminer, müzik, tiyatro, spor, sanat, gezi, kermes gibi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesine katkıda bulunmak.
- ç) Okul yönetimiyle iş birliği yaparak, eğitim ve öğretim faaliyetleri dışında okulun derslik, spor salonu, kütüphane, laboratuvar ve atölyeleri gibi eğitim ortamlarının daha verimli kullanılmasına katkı sağlamak.

- d) Okulun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmet satın almak, bu hizmetlere ilişkin sosyal güvenlik primi, vergi ve diğer benzeri ödemeleri yapmak.
- e) Millî bayramlar, belirli gün ve haftalar ile kültürel yarışmalar gibi etkinliklerin düzenlenmesi için gereken giderlere katkıda bulunmak.
- f) Okula yapılan ayni ve nakdî bağışları kabul ederek kayıtlarını tutmak, sosyal, kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenlemek, şartlı bağışları amacına uygun şekilde kullanmak.
- g) Kantin ve benzeri yerleri işlettirmek veya işletmek.
- ğ) Okul yönetimiyle iş birliği yaparak, imkânları sınırlı olan öğrencilere maddi ve manevi destek sağlamak, aynı amaçla kardeş okullara da katkıda bulunmak.
- h) 28/8/2007 tarihli ve 26627 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Okul Servis Araçları Hizmet Yönetmeliği'nde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.
- ı) Eğitim ve öğretimle ilgili kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapmak.
- i) Eğitim ve öğretimi geliştirmek amacıyla oluşturulan çalışma komisyonlarına katkı sağlamak.

j) Ulusal ve uluslararası projelere katılmak ve proje amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunmak.

k) Eğitim ve öğretimle ilgili diğer etkinliklere destek olmak

Okul Aile Birliğinin gelirleri;

a) Ayni, nakdî, şartlı/şartsız bağış ve yardımlardan,

b) Okulların bünyesindeki kantin ve benzeri yerlerin işlettilmesi, gerektiğinde işletilmesinden elde edilen gelirlerinden,

c) Kamu kurum ve kuruluşları, özel hukuk tüzel kişilikleri ve gerçek kişiler, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında eğitim saatleri dışında gerçekleştirecekleri sosyal, kültürel, sportif etkinlikler, kurslar, projeler, sınavlar, toplantılar, kampanyalar ve benzeri faaliyetlerden elde ettikleri gelirleri okul bütçesine aktarırlar.

ç) Diğer gelirlerden oluşur.

Okul Müdürünün Okul Aile Birliğiyle İlgili Sorumlulukları

- Genel kurulun zamanında ve bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak yapılmasını sağlar.
- Birliğin yaptığı her türlü etkinlik ile iş ve işlemlerin ilgili mevzuata uygunluğunu denetler.
- Birliğin iş ve işlemlerinde usulsüzlük veya uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda, ilk olarak birlik başkanına yazılı uyarı yaparak sorunun çözülmesini sağlamaya çalışır. Eğer bu durum devam ederse, il/ilçe milli eğitim müdürlüğüne başvurarak denetim yapılmasını talep eder.
- Birlik tarafından gerçekleştirilecek seminer, müzik, tiyatro, spor, sanat, gezi, defile, sergi, kermes ve benzeri faaliyetlerin öğrencilerin bedensel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve duygusal gelişimleri ile Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerine uygun olarak düzenlenmesini sağlar.

OKUL GÜVENLİĞİ

- Öğrenciler, öğretmenler ve diğer personelin fiziksel, psikolojik ve duygusal açıdan özgür hissetmelerini sağlayarak okulda öğrenmeye elverişli bir ortam oluşturulmasıdır.

Okul Güvenliği Kuramları

Okul İklimi Kuramı

- Kabul edilebilir öğrenci davranışlarını belirleyen en önemli unsur okul iklimidir.
- Okulda olumsuz bir iklimin varlığı söz konusu ise, bu okulun güvenliği de o derecede zayıf olur.
- Okulun sağlıklı ve açık bir iklime sahip olmasıyla okulun güvenliği arasında doğru bir ilişki bulunmaktadır.
- Çocukların çeşitli suçlara ilişkin davranışlarının en önemli sebepleri, okulla ilgili olanlardır.
- Öğrencilerin düşük başarı performansları ve düşük başarı beklentileri suça ilişkin davranışların en önemli sebebidir.
- Okul ne kadar sağlıklı ve açık bir iklime sahipse o derece güvenli bir okuldur.

Okul iklimi;

- Sorumluluk alma
- Kuralları uygularken tutarlı davranma
- Ödül
- Destek
- Dostça ilişkiler
- Örgütsel açıklık
- Liderlik
- Standartlar gibi göstergelerle belirlenir.

Bir okuldaki;

- Yabancılaşma
- Yeniliklerin yetersizliği
- Kopya davranış sayısındaki çokluk
- Daha iyiyi istememe
- İş doyumu yetersizliği
- Yaratıcılığın olmaması
- Çalışanlardaki yüksek kaygı düzeyi o okulun ikliminin sağlıksız olduğunu gösterir.

Toplumsal Çözölme Kuramı

- Toplumda var olan aksaklıkların ya da çözümlerinin okula aynı şekilde yansıtacağı görüşünü temel alır.
- Okulun güvenli bir yer yapılabilmesi için önkoşul toplumun ve ailenin güvenli hale getirilmesidir.
- Okul toplumun aynasıdır. Okulu içinde bulunduğu toplumdaki farklı düşünmek uygun bir yaklaşım değildir.
- Okul güvenliği, okulun bulunduğu toplumun güvenliğinden ayrı düşünülemez; çünkü okul, toplumun bir parçasıdır.
- Okulların güvenli olabilmesi için öncelikle toplumun ve ailenin güvenli olması gerekmektedir. Çünkü okul güvenliği, toplum güvenliği ve aile güvenliğinin birleşimiyle sağlanır.
- Okuldaki suç ve şiddet olayları okulun içinde bulunduğu çevrenin bir yansımasıdır.
- Toplumda görülen her türlü olumsuzluk, okulu da aynı şekilde etkiler.
- Suç oranı yüksek olan bir toplumda, okuldaki suç oranı da aynı şekilde yüksek olur.

Kontrol Kuramı

- Okullardaki şiddet olaylarının temelinde toplumsal ve kültürel etkililiğin zayıflığı yatmaktadır.
- Toplumsal değerlerin, aile ve okul gibi kurumlar tarafından yeterince çocuklara aktarılmaması, okuldaki şiddet olaylarının başlıca sebeplerindendir.
- Geleneksel değerlerden uzaklaşma, bireylerin davranışlarını denetleyecek araçların yasalar ve kişisel tercihlere dayalı alternatiflerle değiştirilmesine yol açmaktadır.
- Okul, toplumsal kontrolü sağlamak adına en önemli araçlardan biridir. Yetenekleri yetersiz olan bir öğrenci okulda başarısız olabilir, bu da öğrencinin okula karşı yabancılaşmasına yol açar.
- Okullarda öğrencilerin yeteneklerini ortaya çıkaracak etkinliklere önem verilmelidir.
- Geleneksel değerler tarafından desteklenmeyen bir durumda, yasalar ve bireysel tercihler her zaman insanı istenen veya olması gereken sonuca yönlendirmekte yeterli olmayabilir.
- Her bir öğrencinin belli bir kapasiteye sahip olduğuna inanmak önemli bir başlangıçtır.

Kontrol kuramına göre;

- Toplumsal normlara inanma
- Geleneksel amaçlara bağlılık
- Başkalarının haklarına bağlılık
- Toplumsal etkinliklere katılım özelliklerinin görüldüğü okullar, güvenlidir.

Güvenli Okulların Özellikleri

- Akademik başarı odaklıdır.
- Ailelerle iş birliği yapılır.
- Öğrenci-personel-toplum iletişimi güçlüdür.
- Sorunlar, **üzeri** örtülerek değil, tartışılarak, fikir üretilerek çözülmeye çalışılır.
- Öğrencilerin ve çalışanların okul güvenliği ile ilgili endişelerini dile getirebilecekleri, şikâyetlerini iletip yanıt alabilecekleri bir ortam mevcuttur.

Okul Güvenliği Kapsamında Güvenlik Planları

Anti Şiddet Programı Düzenleyen Kurumlar	Ör... UyuŐturucu bağımlılığıyla mücadele programları
Önleyici Disiplin Kuralları	Disiplin yönetmeliği dışında kalan özel durumlara özgü düzenlemeler. Ör... Pansiyonlarda yatakhane uyulması gereken kurallar
Çevre Analizi	Ör... Okulda güvenlik kamerası monte edilecek noktaların tespit edilmesi
Kriz Anı Müdahale Planları	Ör... Yangın, deprem vs. için düzenlenen talimatnameler
Toplumsal Kurumlar	Ör... Sağlık kuruluşları, sivil toplum kuruluşları...
Personel ve Öğrencinin Eğitimi	Ör... Tatbikatlar, seminerler, bilgilendirme toplantıları...

Eğitim Ortamlarında Şiddet

Zorbalık

- Okullarda yaşanan oldukça yaygın bir Şiddet türüdür.
- Güçlü birey, kendi çıkarları ve memnuniyeti uğruna, kendisine direnemeyecek kadar zayıf olan bireye karşı sürekli olarak fiziksel, psikolojik, sosyal ya da sözel olarak zarar verici saldırılarda bulunur.

Zorbalığın Nedenleri

- **Bir kişinin** mizacı ve saldırganlık dışında isteklerini elde edebileceğini gösterecek örneklerin olmaması, zorbalık davranışlarının önemli bir nedeni olabilir.
- Fiziksel gücün sorun çözme yöntemi olarak kullanıldığı ailelerde, çocuklar ve gençler bu davranışı model alarak, kendilerinden yaşça küçük ve daha güçsüz kişilere de benzer Şekilde davranabilirler.
- Anne, baba, öğretmen ve arkadaşlar zorbalığa her boyun eğdiklerinde, dolaylı yoldan çocuğa veya gence zorbalığın işe yaradığını mesajını iletmiş olurlar.
- Kendilerine dair **daha fazla** olumsuz yorum alan çocuklar ve gençler, başkalarına saldırarak kendilerini güçlü ve değerli hissetmeye çalışabilirler. Dikkat çekmek, hatta olumsuz bir Şekilde olsa bile, onlar için önemli bir ihtiyaçtır.
- Gençler, bir akran grubuna dahil olabilmek için zorbalık yapma yoluna gidebilirler. Bu gruplar, bazen çete yapıları gibi Őekillenerek okul ortamında dikkat çekmekten büyük bir zevk alabilirler.

Zorbalık Türleri

Fiziksel zorbalık: Mağdur üzerinde doğrudan fiziksel zarar vermeye yönelik davranışları kapsar. Bunlar arasında ısırma, vurma, itme, saç çekme, haraç kesme, dövme gibi şiddet eylemleri yer alır. Ayrıca, kişiye karşı özel eşyalarına zarar verme veya el koyma gibi tehditkar davranışlar da bu tür zorbalığa girer.

Sözel zorbalık: Mağdura yönelik hakaretler, tehditler ve aşağılama içerir. İsim takma, alay etme, şiddet içeren tehditler ya da sosyoekonomik düzey veya zeka üzerinden yapılan küçümsemeler sözel zorbalık örneklerindedir. Aynı şekilde, mağdurun ailesine yönelik hakaretler, dedikodular yayma veya cinsel anlamda istismar edici sözler de sözel zorbalık kapsamına girer.

Sözel olmayan zorbalık: Mağdura yönelik doğrudan iletişim dışı davranışlarla yapılır. Bu tür zorbalık, acımasız bakışlar, arkadaşlıkları bozma, **bir kişiyi** dışlama, sosyal çevreden izole etme gibi eylemleri içerir. Ayrıca, çirkin notlar yazma veya mağdur hakkında kötü sözler yayma gibi sistematik ve kasıtlı davranışlar da sözel olmayan zorbalık türlerindedir.

Siber zorbalık: Dijital zorbalık, dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleştirilen ve sosyal medya, mesajlaşma platformları, oyun platformları ve cep telefonları gibi mecralarda görülen, hedef kişileri korkutma, kızdırma veya utandırma amacı güden tekrarlanan bir davranıştır.

Zorbalığın önüne geçmek için okul yöneticileri;

- Olumlu davranış sergileyen öğrencileri ödüllendirmeli,
- Öğretmenleri zorbalık konusunda hizmet içi eğitim almaya yönlendirmeli,
- Okulda zorbalık yapılabilecek alanları yakından izlemeli,
- Öğrencilerin öz saygılarını geliştirecek etkinliklerin düzenlenmesini sağlamalıdır.

OKUL SAĞLIĞI

- Öğrenciler ve okul çalışanlarının sağlığını değerlendirmek, geliştirmek, sağlıklı bir okul yaşamı oluşturmak ve sürdürmek, ayrıca öğrencilere ve topluma sağlık eğitimi vermek amacıyla yapılan tüm çalışmalardır.
- Çağdaş okul sağlığı hizmetleri, öğrenci sağlığı, okul çevresi, sağlık eğitimi ve okul çalışanlarının sağlığı olmak üzere dört ana boyuttan oluşur.

Öğrenci Sağlığı

- Sağlığı koruma, geliştirme, hastalıkları önleme, sağlık sorunlarını tespit ederek kesin tanıya ulaşma, gerekirse tedavi sağlama, ani hastalıklar ve yaralanmalara acil müdahale yapma, ayrıca sağlık eğitimi ve danışmanlık hizmetlerini kapsar.

Öğrenci sağlığı kapsamında;

- Okula Kayıt Muayenesi
- Aralıklı Fizik Muayeneler
- Sağlık Taramaları
- Bulaşıcı Hastalıklarla Savaş
- Kazaları Önleme ve İlk Yardım
- Ruh Sağlığı Çalışmaları
- Akut ve Kronik Hastalığı Olan Öğrencilerin Tanısı, Tedavisi ve İzlenmesi
- Beden Eğitimi/Okul Sporları Çalışmaları
- Sağlık Eğitimi hizmetleri verilir.

Okul Çevresi

• İnsan sağlığını olumsuz etkileyen çevresel etmenlerin tümü, okul çevresindeki sağlığı da tehdit eden faktörlerdir. Bu nedenle okul çevresi, çocuğun okulda karşılaştığı tüm fiziksel ve sosyal çevreyi kapsar. Okul sağlığı hizmetlerini yürüten sağlık kuruluşları, öğrenci muayenelerinin yanı sıra okul içindeki ve dışındaki çevrenin sağlık açısından uygunluğunu da değerlendirmeli ve gerekirse okul yöneticilerini bu konuda uyarmalıdır.

Bir okulda çevre sağlığıyla ilgili;

- Okul binalarının yeri ve konumu
- Okulda öğrenci başına düşen arsa büyüklüğü (Öğrenci başına 20-25 metrekare)
- Okul binasının yoğun taşıt trafiğinden uzaklığı (İşlek ana caddelerden **en az 100** m uzakta)
- Okulun yanında gürültü yapan koku ve duman çıkaran fabrikaların varlığı, (Okula uzaklığı **en az 500** metre olmalı)
- Okulun bahçesi (Okul bahçesinde ve ders aralarında öğrencilerin kullanacağı alan 400 metrekareden az olmamalı ve öğrenci başına **en az 5** metrekare olmalıdır.)
- Okul önünde yaya trafiğini düzenleyen sistem
- Okulun kat sayısı, koridor sistemi ve zemin kaplaması
- Derslik durumları

- Merdivenlerin uzunluğu
- Duvarların boyası
- Yazı tahtalarının uygunluğu
- Sıra, tabure ve sandalyelerin uygunluğu
- Revir
- Mutfak, yemekhane ve kantinlerin uygunluğu
- Lavabolar
- Yangından korunma önlemlerine dikkat edilmeli, bu düzenlemelerde belirlenen standartlara uyulmalıdır.

Okul Çalışanlarının Sağlığı

- Başta öğretmenler olmak üzere bütün okul çalışanları bu kapsamda yer almaktadır.
- Okul ortamı, çalışanların sağlığını etkileyebileceği gibi dolaylı olarak öğrencilerin okul başarılarını da etkileyebilmektedir.
- Öğretmenlerin güvenli bir ortamda, huzurlu ve sağlıklı bir şekilde çalışmaları, yalnızca öğrencilerin okul başarısını artırmakla kalmaz, aynı zamanda onların ruhsal gelişimleri üzerinde de olumlu bir etki yaratır.

SAĞLIKLI BESLENME

- Öğrencilerin sağlıklı bir yaşam biçimi geliştirmesinde ve sağlıklı beslenme alışkanlıkları kazanmasında tüm okul çalışanlarının önemli etkileri vardır.
- MEB'in İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde yemek ve dinlenme için belli bir süre (**en az 40** dakika) verilmesi gerektiği belirtilir.
- Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde ise "öğle arası dinlenme süresi 45 dakikadan az olamaz" ifadesi yer alır.
- Okul yönetimi tarafından yemekhane hizmetlerinin ve kantinlerin denetimi MEB'in bu konudaki genel-geleri doğrultusunda yapılır.

OKUL SAĞLIĞI YÖNETİM EKİBİ

Varsa sağlık çalışanı, psikolojik danışman, bir yönetici, bir öğretmen, bir öğrenci, bir okul aile birliği üyesinden oluşur.

KRİZ YÖNETİMİ

- Kriz, bir bireyin, grubun veya topluluğun normal işlevlerini yerine getirmesini engelleyen, acil ilgi ve çözüm gerektiren, tolere edilemeyen, sıra dışı ve beklenmeyen bir durum ya da ani değişikliktir.

Okullarda kriz yönetimi dört aşamadan oluşur,

- **Önleme:** Kriz ortamı oluşmadan oluşabilecek riskleri azaltmaya yönelik çalışmalar yapmak
- **Hazırlıklı Olma:** Oluşabilecek her türlü kriz durumuna dair planlama yapmak
- **Müdahale:** Yapılan planlama doğrultusunda kriz durumunun gerektirdiği çalışmaları gerçekleştirmek
- **İyileşme:** Kriz sonrasında ortamı eski haline getirecek önlemleri almak

Kriz Yönetimi Aşamaları

- 1. Etki öncesi aşama:** Krize hazırlanma ve planlama evresidir. Bu aşama, kriz eğitimi, kriz alıştırmaları ve kriz planlaması gibi hazırlık faaliyetlerini içerir.
- 2. Etki aşaması:** Zarar ve tehlikelerden öğrenci ve personeli korumaya yönelik acil önlemlerin alındığı evredir.
- 3. Tepki aşaması:** Krizin etkilerini minimum düzeye indirmek için güvenlik önlemlerinin alındığı evredir. Psikolojik ve tıbbi destek sağlanır. Ayrıca, psikolojik eğitim alma fırsatları sunulur ve krizle ilgili potansiyel riskler belirlenir.
- 4. Etki sonrası aşama:** Üçüncü aşamanın devamı olan ve daha önce yapılanlara devam edilen evredir. Örneğin, psikiyatrik yardım almak isteyenlere bu yardımlar sağlanır.
- 5. İyileşme ve yeniden yapılanma aşaması:** Yapılanların değerlendirildiği evredir.

Krize Müdahale Sürecinde Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Bir kriz durumunda okulun uygulayacağı kriz planı hakkında tüm okul personeli ve öğrenciler bilgilendirilmelidir.
- Krize müdahale çalışmalarında görevli kişiler önceden belirlenmeli, bu kişilerin görevleri açık ve net bir şekilde planlanmış olmalıdır.
- Kriz müdahale ekibini yönlendirecek bir lider seçilmelidir. Okullarda bu kişi okul müdürüdür.
- Haberleşme zinciri kurulmalı ve kriz anında bireylerin haberleşmesi kolaylaştırılmalıdır.
- Herhangi bir kriz durumu ile karşılaşıldığında, kriz müdahale planı doğrultusunda ilk adım olarak daha önceden belirlenmiş bir mekânda takım toplanmalıdır.
- Lider başkanlığında adım adım müdahale gözden geçirilmeli ve haberleşme zinciri devreye sokularak müdahalenin gerçekleşmesi sağlanmalıdır.
- Durum kontrol altına alınana ve okul içerisinde normal akış sağlanana dek müdahale sürdürülmelidir.
- Kriz bittikten sonra nelerin aksadığı ve nelerin yolunda gittiğine dair süreç analizi yapılmalıdır.

Kriz Müdahale Planı

- Koordinatör (Okul Müdürü), kriz kurulunu toplantıya çağırır.
- Kurul; krizin niteliği, alınacak tedbirler ve kimlerin hangi görevleri yapacağını gözden geçirip göreve başlar.
- İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü haberdar edilir.
- Öğretmenler krizden haberdar edilir.
- Kriz mesai dışı saatlerinde meydana geldi ise tüm kurul üyeleri ertesi gün mesai öncesi toplantıya çağrılır.
- Toplantıda, krizle ilgili doğruluğu kesinleşmiş tüm bilgiler paylaşılır, alınan ve alınması gereken tedbirler açıklanır, ayrıca krizin atlatılmasında her bireyin sorumlulukları ve görevleri net bir şekilde belirlenir.
- Krizin içeriğine göre gerekli önlemler alınır.
- En yakın hastane ile iletişime geçilerek sağlık personeli veya ambulans, gerekiyorsa 112, Karakol Okul Timleri ile iletişime geçilerek güvenlik gücü sağlanır.
- Aileler haberdar edilir.

- Olayla ilgili doğru bilgiler, yapılan ve yapılmakta olan işlemler, olay karşısında gösterilebilecek tepkiler ve gerektiğinde yardım alınabilecek kişi ve yerler ailelere açıklanır.
- Kriz kuruluna yeni bilgiler ulaştıkça bu bilgiler Milli Eğitim Müdürlüğüne, öğretmen ve velilere aktarılır.
- Kurum bir kriz durumunda basının da ilgi odağı haline gelir. Bu nedenle Milli Eğitim Müdürlüğü'nün de onayı ile basına açıklamalar yapılır ve gerekli bilgi verilir.
- Uygun **bir saat** belirlenerek tüm personelin katılacağı bir toplantı düzenlenmeli, duygularını ifade etmelerine fırsat tanınmalı, gerekli görülen kişilere psikolojik destek verilmelidir.
- Günün sonunda Kriz Kurulu tekrar toplanarak yapılanlar gözden geçirilmeli, bundan sonra yapılması gerekenler belirlenmeli ve bu işlemlerin kimin ve nasıl yapılacağına dair bir plan oluşturulmalıdır.

Kriz Müdahale Ekibi

- Koordinatör, üye, tahliye ekibi, basın sözcüsü görevlerindeki kişilerden oluşur.
- Kriz Kurulu, okul müdürü, müdür yardımcısı, psikolojik danışman, okulda görevli öğretmenler, okul aile birliği başkanı ve nitelikleri uygun kişilerden seçilir.

Ekip;

- Krize müdahale planını hazırlamak, geliştirmek ve her yıl düzenli olarak revize etmekten,
- Oluşabilecek riskleri azaltmaktan,
- Tüm öğretmen ve personeli kriz konusunda bilgilendirmekten,
- Kriz anında yapılan planlama doğrultusunda kriz durumunun gerektirdiği tüm çalışmalarını koordine etmekten sorumludur.

Kriz Müdahale Ekibindeki Görevlilerin Sorumlulukları

Okul Müdürü:

- Ekibin koordinatörüdür. Tüm müdahale çalışmalarını yönetir ve görev dağılımından sorumludur.
- Olayla ilgili durum değerlendirmesi yapar.
- Sürece yönelik gerekli kararları alır ve uygulanmasını sağlar.
- Krize Müdahale Kurulunu göreve çağırır ve çalışmalarını koordine eder.
- Kriz durumunda Milli Eğitim Müdürlüğünü haberdar eder.
- Basın sözcülüğü yapar.
- Gerekli durumlarda, okul doktorunu ve kurumun bağlı bulunduğu RAM'ı süreç hakkında bilgilendirir ve gerekli yazışmaları yapar.
- Okulda olayla ilgili gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlar.
- Olayla ilgili doğruluğu kesinleşmiş bilgilerin, alınan ve alınmakta olan tedbirlerin velilere duyurulmasını sağlar.
- Günün sonunda Kriz Kurulunu yeniden toplar, nelerin yapıldığını ve bundan sonra nelerin yapılması gerektiğini belirler.

Müdür Yardımcısı:

- Duruma göre Kaymakamlık, Milli Eğitim Müdürlüğü, hastane gibi kurumlarla iletişimi sağlar, olayla ilgili bilgi aktarır ve iş birliği yapar.
- Kurum içi haberleşmeyi koordine eder.
- Basın sözcülüğü yapar.
- Olay ders saatleri dışında gerçekleştiğinde, tüm öğretmenlerin telefon zinciri aracılığıyla toplantıya çağrılmasını sağlar. Bu toplantıda, olayla ilgili doğruluğu teyit edilen bilgiler, alınan ve alınmakta olan önlemler ile krizin üstesinden gelmek için öğretmenlerin yerine getireceği görevler açıklanır.
- Kampüs amirini ve güvenlik amirini duruma yönelik alınacak önlemlerle ilgili bilgilendirir.
- Gerekli görevlendirmeleri yapar.
- Öğrenciler arasında çıkabilecek panik, kargaşa ve moral bozucu söylentilerin önlenmesini sağlar.
- Olay okul dışında gerçekleşmişse olay mahalliyle sürekli olarak haberleşmeyi sağlar.
- Okul müdürünü sürekli olarak süreçle ilgili bilgilendirir.

Koordinatör Psikolojik Danışman:

- Kriz Kurulunda alınan kararları diğer psikolojik danışmanlara iletir.
- Öğretmenlerin eğitim öğretimle ilgili alınacak önlemler konusunda yönlendirilmesini sağlar.
- Gereksinim doğrultusunda öğretmen, personel, öğrenci ve velilere yönelik yapılacak çalışmaları koordine eder ve bu çalışmalarda aktif olarak rol alır.
- Okul müdürünü düzenli olarak süreçle ilgili bilgilendirir.
- Öğrencilerin doğru ve ayrıntılı olarak bilgilendirilmesi konusunda psikolojik danışmanlarla bilgi paylaşımında bulunur.

Kriz Anında Dikkat Edilmesi Gerekenler:

- Krize Müdahale Kurulunun krizle ilgili yapacağı görevlendirmeler beklenmeli, bireysel hareket edilmeli ve olabildiğince soğukkanlılıkla yaklaşılmalıdır.
- Kriz durumuna yönelik yapılacak tüm haberleşmelerin ve bilgilendirmelerin Okul Kriz Müdahale Ekibi tarafından yapılacağı unutulmamalıdır.
- Öğrenciler ilgili öğretmenler tarafından Kriz Müdahale Ekibinden yapılan yazılı resmi açıklamalar doğrultusunda bilgilendirilmeli, kulaktan dolma bilgilendirme yapmaktan kesinlikle kaçınılmalıdır.

- Yazılı bilgilerin ilgili öğretmenlerce öğrencilere okunarak, velilere de okul yönetimi tarafından mail yoluyla aktarılacağı unutulmamalıdır.
- Kriz ders saatleri içinde gerçekleşmişse öğretmen sınıfta ikinci bir habere kadar beklemeli, bu süre içinde ders yapmaya devam etmelidir.
- Kriz teneffüs saatinde gerçekleşmişse nöbetçi öğretmenler tarafından normal rutine uyularak sakin bir şekilde öğrencilerin içeri girmeleri sağlanmalı, ders akışına devam edilmelidir.
- Kriz Müdahale Kurulu sınıflardaki öğretmenleri bilgilendirmeyi ve görevlendirmeyi müdür yardımcıları ve psikolojik danışmanları yoluyla yapacaktır.
- Müdür yardımcıları/Psikolojik danışmanlar sınıflara gelmeden önce sınıflarda kriz durumuna yönelik hiçbir açıklama ve çalışmanın yapılamayacağı unutulmamalıdır.
- Kriz anında öğrenciler kesinlikle teneffüse çıkarılmamalıdır.
- Kriz anında, sınıftaki öğrencilerin ilgili görevlendirmeler yapılana kadar o ders saatinde sınıfta bulunan öğretmenin sorumluluğunda olduğu göz ardı edilmemelidir.
- Öğrenciler gündeme getirmedeği sürece sınıflarda açıklama yapılmaması yaşanabilecek bir kargaşayı önlemek adına önemlidir.

EĞİTİM ve ÖĞRETİM UYGULAMALARI

PROGRAM GELİŞTİRME

TEMEL KAVRAMLAR

Eğitim

Bireyin toplumsal becerilerinin ve kişisel gelişiminin desteklenmesi amacıyla, belirlenen hedeflere ulaşmak için kendi deneyimlerinden faydalanarak ve kasıtlı olarak istenilen yönde davranış değişikliği sağlama sürecidir.

Eğitim süreci;

- Tüm yaşamı kapsar.
- Dinamiktir.
- Kültür iç içedir.
- Kişiyeye özgü yaşantılar yoluyla gerçekleşir.
- Çok boyutludur.
- Bilimsel araştırma ve bulgulara dayalıdır.
- Mekânla sınırlı değildir.

Eğitim Turleri

Formal Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla istendik, kasıtlı değişim yapma sũrecidir.

- Planlı ve programlıdır.
- Kurumsaldır.
- Olumlu amaçları vardır.

İkiye ayrılır:

Örgün Eğitim

- Belirli yaş aralığında verilir.
- Birbirinin ön koşulu niteliğinde kademelerden oluşur.
- Ör. İlkokul, ortaokul, lise...

Yaygın Eğitim

- Sürekliliği ve yaş sınırı yoktur.
 - Bireylerin ilgi, istek ve gereksinimlerine göre düzenlenir.
 - Bireylerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre gelişimlerini desteklemek için sunulan halk eğitimi, çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen hizmet içi eğitim ve mesleğe başlamadan önce aldıkları hizmet öncesi eğitim gibi farklı eğitim türleri bulunmaktadır.
- Ör. YDS kursu, eğitim fakültesi öğrencilerine yönelik öğretmenlik uygulamaları, yetişkinler için okuma-yazma kursu, mesleki gelişim eğitimleri...

İnformal Eğitim:

- Rastlantısaldır.
 - Sonuçları olumlu veya olumsuz olabilir.
 - Mekânla, zamanla kısıtlı değildir; her an, her yerde gerçekleşebilir.
- Bir çocuğun okula başlayınca arkadaşlarından argo sözcükler öğrenmesi

Eğitimde Program Geliştirme

- Programı geliştirme, programın ögeleri arasındaki dinamik ilişkiler bütünüdür.
- Program; hedef, içerik, eğitim durumları ve değerlendirme ögelerinden oluşur.
- Program ögeleri birbirine bağlıdır; birindeki değişiklik diğerini de etkiler.
- Program geliştirme, bir ekip işidir; danışma, çalışma ve karar-koordinasyon gruplarının iş birliği ile geliştirilir.

Eğitim Programı (Yetişek)

- Okulda ve okul dışında planlanmış etkinlikler yoluyla öğrenciye sağlanan öğrenme yaşantıları düzenler.

Eğitim programı;

- Eğitim faaliyetlerine yön verir,
- Tüm okullarda amaçların aynı yönde gerçekeşmesini temin eder,
- Verimi artırır,

- Eğitsel kol, özel günleri anma, sağlık-rehberlik hizmetleri, sosyal kulüp-spor-sanat etkinlikleri, geziler, kurslar gibi uygulamaları kapsar,
- Ülkenin politik felsefesini yansıtan, idean insan tipine vurgu yapan, uzun vadede gerçekleşen, anayasada ifadesini bulan hedeflerden (uzak hedeflerden) oluşur.
- Okul tür ve kademelerine göre farklılaşır.
- İlköğretim eğitim programı, okul öncesi eğitim programı, yükseköğretim eğitim programı...

Öğretim Programı

- Bireye okulda ya da okul dışında kazandırılması planlanan bir dersin öğretimiyle ilgili tüm etkinlikleri kapsayan yaşantılar düzeneğidir.

Öğretim programı;

- Belli bir öğretim basamağındaki çeşitli sınıf veya derslerde okutulacak konuları, bunların amaçlarını, eğitim durumlarını, içeriklerini ve değerlendirme durumlarını gösteren bir yol göstericidir,
- Eğitim programına göre hazırlanır,
- İstendiklerin davranışların kazandırılması için davranışların ders düzeyinde planlanmasına dayanır,
- Dersin öğretimine yönelik faaliyetleri kapsar.
- Ortaöğretim Matematik dersi 9-12. sınıf öğretim programı

Ders Programı

- Bir dersin amacı, içeriği, öğrenme-öğretme süreci ve değerlendirme durumlarından oluşan programdır.

Ders programı;

- Dersin özel amaçlarından oluşur.
- Eğitim ve öğretim programlarına göre daha ayrıntılıdır.
- Bir disiplinin, dersin kendi içindeki, kendine özgü programıdır.
- Yabancı Dil dersi ders programı

Örtük Program

- Ders dışı etkinlikleri kapsayan programdır.

Örtük program;

- Yazılı değildir, açıkça belirtilmemiştir ve planlanmamıştır,
- Günlük okul deneyimlerinden öğrencilerin elde ettikleri toplumsal öğrenmeleri içerir,
- Okul ve sınıf içindeki resmi program dışında kalan tüm uygulamaları kapsar,
- Okul-sınıf iklimi boyutlarında ele alınır,
- Programın gizil gücü olarak öğrenci başarısında diğer programlardan **daha fazla** etkiye sahiptir.
- Bir okulun fiziksel altyapısı ve öğrencilerin bu olanaklardan ne kadar faydalandığı, okulun belirlediği özel kuralları, ders dışı etkinlikler için ayrılan zaman gibi faktörler...

Kübik Program

- Derslerin birbirinden bağımsız bir şekilde verilmesi yerine, disiplinler arası bağlantılar kurarak bilişsel beceriler kazandıran ve aynı zamanda duyuşsal gelişimi de desteklemeyi amaçlayan program yaklaşımıdır.
- Fen (Science), Teknoloji (Technology), Mühendislik (Engineering) ve Matematik (Mathematics) disiplinlerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulan bir modeldir.

Program Türleri (Posner)

Resmi (Yazılı) Program	Uygulamadaki (İşlevsel) Program	İhmal edilen (Geçersiz) Program	Ekstra (Destekleyici) Program	Örtük (Gizil) Program
Tanımlanmış, yazılı bir doküman haline getirilerek eğitim otoritelerince onaylanmış ve okullara gönderilmiş programdır.	Öğretmenler aracılığıyla okullarda uygulanan programdır.	Resmi programın atlanan, eksik bırakılan, geçirilen kısmıdır.	Resmi program dışı olan örtük programdan farklı olarak planlı olan, öğretmen gözetiminde ve rehberliğinde yapılan; sportif, sanatsal, kültürel etkinliklerdir.	Resmi programda yazılı olarak yer almayan, kasıtlı olarak düzenlenmemiş ve planlanmamış öğrenmeleri içeren programdır.
Eğitim felsefesini ve politikasını yansıtır, resmidir, teoriktir, açık ve ilan edilmiştir.	Kuramın uygulamaya dönüşmesidir, okuldan okula farklılık gösterebilir.	Bu durum okulun sahip olduğu olanaklardan ya da öğretmen yeterlik, tutum ve davranışlarından da kaynaklanabilir.	Okulun fazladan düzenlediği çalışmalardır. Katılım, gönüllülük esasına dayalıdır.	Resmi programı destekleyebilir ya da engelleyebilir. Daha çok okul kültürü ve ikliminden kaynaklanır,
	Resmi programın uygulamada yaşama geçirilmiş biçimidir. Bu nedenle daha somuttur.	Ör. Öğretim programında yer alan, fakat YKS'de çıkmayan konuların derste işlenmemesi	Ör. Müzik korusu, voleybol turnuvası, gezi...	Kurumdaki bireylerin sahip olduğu inanç, değer, tutum ve yaklaşımlardan doğan program türünü yansıtır.

İyi bir eğitim programı;

- İşlevsel olmalıdır (Günlük yaşamda kullanılabilmesi, yaşamı kolaylaştırabilmesidir),
- Esnek olmalıdır (Özel durumlar ve öğretmen için ekleme ve çıkarma yapılabilir nitelikte olmalıdır),
- Toplum ve devletin istek ve beklentilerine uygun olmalıdır (Toplumsal-kültürel değerleri ve devletin temel felsefesini yansıtır nitelikte olmalıdır),
- Uygulayıcıya yardımcı olmalıdır (Öğretmene rehberlik etmelidir),
- Çerçeve olmalıdır (Öğretileceklerin genel çerçevesi, planı belli olmalıdır)
- Genel ve değişmez olmalıdır (Belirli gün ve haftaların, ülkenin yönetim şeklinin, bayrağının her yerde aynı ve değişmez biçimde öğretilmesi, uygulanması sağlanmalıdır),
- Uygulanabilir olmalıdır.

Eğitimin İşlevleri

İşlev	Nedir?	Örneğin...
Toplumsal (Sosyal)	Toplumsal değerleri koruma, geliştirme, toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlama, toplumsal rolleri öğrenme, toplumsal yaşam becerilerini öğrenme	Okullarda Türk kültürüne ait öğelerin öğretilmesi
Siyasal	Devlete bağlı yurttaşlar yetiştirme, bireylerin bilinçli seçmenler olmalarını sağlama	Okullarda sınıf başkanı, sınıf temsilcisi gibi görevlere getirilecek öğrencilerin ülkenin yöneticilerini seçerken uygulanan seçim sistemine benzer bir sistemle seçilmesi
Bireysel	Bireyin ilgi, ihtiyaç ve isteklerini karşılama, yeteneklerini geliştirme, kendini gerçekleştirmesine katkı sağlama	Öğrencilerin ilgi, istek ve ihtiyaçları doğrultusunda dersler seçerek bu dersleri almalarının sağlanması
Ekonomik	Ülke ekonomisinin gereksinim duyduğu girişimci ve nitelikli insan gücünü temin etme, bireylere bilinçli tüketim alışkanlığı kazandırma	Üniversitelerde iş dünyasında ihtiyaç duyulacak programların açılması
Gizil (Örtük)	Bireye arkadaş edinme, eş seçimi, çocuk bakma, statü kazanma, çevre edinme gibi konularda dolaylı olarak destek sağlama	Bireylerin okul ortamında tanıştığı biriyle iş kurması, evlenmesi...

Türk Milli Eğitiminin Temel İlkeleri

- Genellik ve Eşitlik
 - Bireyin ve Toplumun İhtiyaçları
 - Yöneltilme
 - Eğitim Hakkı
 - Fırsat ve İmkân Eşitliği
 - Süreklilik
 - Atatürk İlke ve İnkılapları ve Atatürk Milliyetçiliği
 - Demokrasi Eğitimi
 - Laiklik
 - Bilimsellik
 - Planlılık
 - Karma Eğitim
 - Okul-Aile İş birliği
 - Her Yerde Eğitim
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın, bireylere evlilik öncesi uyum eğitimi vermeyi planlaması, Türk Milli Eğitimi'nin süreklilik ilkesine paralel bir yaklaşımdır.

PROGRAM GELİŞTİRMENİN TEMELLERİ

Tarihi Temel

- Eğitimle ilgili geçmişte ülke ve dünyada yapılmış çalışmalarını bilmek ve bu çalışmalardan gerekli dersleri çıkararak gelecekteki program geliştirme faaliyetlerine ışık tutmaktır.

Toplumsal Temel

- Program geliştirirken toplumun değerleri, kültürel yönleri, ihtiyaçları, sorunları ve beklentilerinin dikkate alınmasıdır.

Konu Alanı Temeli

- Program geliştirme sürecinde bilim, sanat, teknoloji, din ve felsefe alanındaki yenilik ve değişikliklerin dikkate alınmasıdır.

Psikolojik Temel

- Program geliştirme çalışmalarının gelişim - öğrenme psikolojisinin ilkeleri ve bu alanlardaki yeniliklerden, değişikliklerden etkilenmesidir.

Felsefi Temel

- Program geliştirme çalışmaları, eğitimdeki mevcut ve güncel anlayışlardan, eğitime bakış açılarından, eğitimin odağında yer alması gereken unsurlardan, hedeflerin belirlenmesinden ve bu alanlardaki dinamik gelişmelerden etkilenir.

Bireysel Temel

- Bireylerin ilgi, yetenek, ihtiyaç ve beklentilerinin program geliştirme sürecinde dikkate alınmasıdır.

Ekonomik Temel

- Program geliştirme sürecinde ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücünün, ülkenin ekonomik yapısının ve olanaklarının hesaba katılmasıdır.

PROGRAM GELİŞTİRME YAKLAŐIMLARINA TEMEL OLUŞTURAN FELSEFE ALANLARI

Varlık Felsefesi (Ontoloji)

- Varlık bilgisidir.
- Var olan ve ilk varlık konuları ile ilgilenir.

Bilgi Felsefesi (Epistemoloji)

- Bilginin bilgisidir/felsefesidir.
- Bilginin ne olduğuyla, kaynağıyla, turleriyle ve kesin doğru olup olamayacağıyla ilgilenir.

Değer Felsefesi (Aksiyoloji)

- Değer bilgisidir.
- Ahlak, değer, insan davranışları arasındaki ilişki, estetik, otorite, buyruk, etik, doğruluk, özgürlük kavramlarıyla ilgilenir.

Mantık

- Akıl yürütmedir.
- Akıl, çıkarımda bulunma, bilinenden bilinmeyeni elde etme gibi konularla ilgilenir.

PROGRAM GELİŞTİRME YAKLAŐIMLARINA TEMEL OLUŞTURAN FELSEFİ AKIMLAR

Realizm (Gerçekçilik)

Realizme göre;

- Varlıklar, idealizmin görüşünün aksine, insandan bağımsız, insan bilincinin dışında vardır.
- İnsanın maddeye etkisi yoktur, insan hiçbir şey yapmasa bile madde orada durmaktadır.
- Deney, gezi, gözlem gibi yöntemlerle öğrencilere doğanın yasaları, maddeler ve kültürel birikim öğretilmelidir.

İdealizm

İdealizme göre;

- Gerçek tektir, değişmez, parçalanamaz, aynı kalır, soyuttur ve akıl ürünüdür.
- İnsan, dünyaya zihninde var olan, idea adlı gerçekliklerle gelir.
- İnsanın temel görevi idealara ulaşmaktır.
- İyi, doğru, güzel gibi kavramlar evrenseldir.
- Model alma, soru-cevap, buluş gibi strateji ve yöntemler aracılığıyla öğrencilere evrensel değerler öğretilmelidir.

Natüralizm (Doğalcılık)

Natüralizme göre;

- Doğa, evrensel ve yararlı bir düzeni temsil eder.
- İnsan deneyimlerinin kaynağı, doğadır.
- Doğanın yasaları topluma, siyasete, eğitime uyarlanmalıdır.
- Birey, öğreneceklerini doğal ortamda, ilgi ve yeteneklerine göre seçmelidir.
- Bireyin, bilgiye kendi kendine ulaşması sağlanmalıdır.
- Çocuklara, yetişkinliğe ulaşana dek, dini eğitim verilmemelidir.
- Çocuk, değer yargılarını kendi mantığıyla oluşturmalıdır.
- Okul, çocuğun doğal gelişimini engelleyebilecek bir yapıya sahiptir; bu nedenle okullar, çocuğun doğasına uygun şekilde düzenlenmelidir. Aksi takdirde, okul işlevini yerine getiremeyecektir.

Pragmatizm (Faydacılık)

Pragmatizme göre;

- Değişim sürekli dir.
- Değerler görecelidir.
- Gerçek olan, değişimdir.
- Bir düşünce başarı ve yarar sağlıyorsa doğrudur.
- Öğrenci merkezli bir eğitim anlayışı benimsenmelidir.

Postmodernizm

Postmodernizme göre;

- Tek bir gerçek ve anlam yoktur, birçok gerçek ve birçok anlam vardır.
- Geleneksel kabuller, kavramlar, bakış açıları, akımlar sorgulanmalıdır.

Varoluşçuluk

Varoluşçuluğa göre;

- Eğitimin amacı, özgürlükleri artırmaktır.
- Eğitim programı, bireyin kendi bireyselliğini geliştirmesine olanak sağlamalıdır.
- Her türlü ahlak sistemi kaldırılmalı, birey, tamamen özgür bırakılmalıdır.
- Öğrenci neyi öğreneceğini kendisi seçmelidir.
- Eğitim dört duvar arasına sıkıştırılmamalıdır.

EĞİTİM FELSEFELERİ

Daimicilik

- En tutucu ve en eski eğitim felsefesidir.
- Realizm temelinde yükselir.
- Eğitimin amacı akıllı ve üstün yetenekleri bireyleri seçerek bunları sağlam karakterli bireylere dönüştürmektir.
- Değişmeyen evrensel eğitim ve entelektüel eğitimi savunur.
- Bireysel farklılıkları dikkate almaz.
- Okul, karakter eğitimi vererek ahlaki gelişimi sağlamak için vardır.
- Konuların öğretimine önem verir.
- Konular değişmez ve klasik eserlerde yer alır.
- Bireylere maddi ve manevi değerler birlikte verilmelidir.
- Eğitim yaşamın kendisi değil, yaşama hazırlıktır.

Esasicilik

- Realizm ve idealizm temelinde yükselir.
- Öğretmen merkezlidir.
- Konu merkezlidir.
- Yeni nesillere ortak bilgiler ve kültürel değerler aktarılmalıdır.
- Öğretmen alanında uzmandır, otorite ve disiplinin temsilcisidir.
- Öğrenciyi çok sıkı çalışmaya teşvik eder, bunun için çoğunlukla zorlamaya başvurur.
- Yetenekli kişiler eğitilmelidir.
- Temel bilgiler (Matematik, Fen ve Yabancı Diller) çocuğun kendi yaşantılarından daha önemlidir.
- Anlatım, alıştırma, tekrar ve ezber yöntemlerini kullanır.
- Gerçek, zihin dünyasıdır.
- Zihin doğuştan boştur, sonradan doldurulur.

İlerlemecilik

- Pragmatizm temelinde yükselir.
- Esasiciliğe tepki olarak doğmuştur.
- Gerçek, sürekli değişir. Eğitim de sürekli bir değişmelidir.
- Eğitimde bireyin ilgi ve ihtiyaçları dikkate alınmalıdır.
- Bireyin yaparak yaşayarak öğrenmesi sağlanmalıdır.
- Öğrenci merkezlidir. Bilgiye ulaşmada eleştirel düşünme ve problem çözme gibi yöntemler kullanılmaktadır.
- Okul yaşamın kendisidir. Öğretmen, rehberdir.
- Birey, topluma önceler.
- Öğrenciler kendi kendilerini yönetmeli, fikirlerini serbestçe tartışabilmelidirler.
- Öğrenciler yarıştırmamalı, iş birliği yapmaya teşvik edilmelidir.
- Öğrenilenlerin transfer edilebilmesi gerektiğini savunur. Öğrencilerin üst düzey zihinsel becerilerini geliştirmeyi amaçlar.

Yapılandırmacılık (Yeniden Kurmacılık)

- Pragmatizm ve varoluşçuluk temelinde yükselir.
- İlerlemeciliğin devamıdır.
- En çağdaş, yeniliğe en açık eğitim felsefesidir.
- Eğitimin amacı, toplumu yeniden yapılandırmak, yeni bir toplumsal düzen kurmaktır.
- Eğitimde fırsat eşitliği tanınmalıdır.
- Öğrenci merkezlidir.
- Araştırma – inceleme stratejisi ve problem çözme gibi yöntemleri kullanır.
- Okul ve öğretmen, toplumsal değişim ve reformun temsilcisidir.
- Eğitim programı anlayışı sorun merkezlidir.
- Toplumun ve dünyanın gelecekte karşılaşacağı sorunları çözmeye yönelik eğitim verilir.
- Önce toplum sonra bireydir.

EĞİTİM PROGRAMININ TASARIMI, İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ

Program Tasarımı Yaklaşımları

Konu Merkezli Tasarımlar

- Geleneksel eğitim anlayışını yansıtan tasarımlardır.
- Hedefe dayalıdır.
- Programlar, öğrenci sisteme girmeden hazırlanır.
- Programın hedef ve içerik ögesi ön plandadır.
- Davranışçı eğitim anlayışını yansıtır.
- **Asıl** olan konuların aktarımıdır.

Konu Tasarımı:

- Belirli bir alandaki konuların derinlemesine öğretilmesine dayanan bir program tasarımıdır. Konular, her biri bir sonraki konunun ön koşulu olacak şekilde, basitten karmaşığa ve kolaydan zora doğru sıralanır. Her dersin içeriği kendi içinde düzenlenmiş olup, dersler arasında herhangi bir ilişki bulunmaz.
- Programın zamanında yetiştirilmesi önemlidir.
- Öğretimde bilgi, öğretmen tarafından aktarılır.
- Sunuş yoluyla öğretim stratejisi kullanılır.
- Düz anlatım, soru-cevap gibi yöntemler **daha çok** tercih edilir.
- Ezber vardır.

Disiplin Tasarımı:

- Konuların bilimsel temele dayalı olarak öğretilmesi esasına dayanan program tasarımıdır.
- Derslerin temelinde akademik disiplinler vardır.
- Her disiplin kendi içinde bir bütündür ve ayrı ayrı öğretilir.
- Öğrenilecek konu, kullanılacak yöntemi de belirler.
- Öğrenci, örneğin tarih dersinde tarihçi gibi araştırır, biyoloji dersinde bir biyolog gibi deney yapar.
- Öğrenciler bir alanın uzmanı hâline gelirler.
- Öğretim; zihinsel gelişim, gezi ve gözlem gibi etkinliklerle ezberden kısmen uzaklaştırılır.

Geniş alan Tasarımı:

- Ortak yönleri olan dersler arasında ilişki kurularak benzer konuların birlikte ele alınması esasına dayanan programlardır.
- Program içeriği, ayrıntılardan çok genel geçer evrensel bilgilerden oluşur.
- Farklı konuları birleştirerek, öğrencilerin bu konular arasındaki bağlantıları görmelerini sağlar ve böylece bilgiler anlamlı bir bütün oluşturur.
- Ör. Lisedeki fizik, kimya ve biyoloji derslerinin ilköğretimde fen bilimleri dersi olarak ele alınması ya da tarih ve coğrafya derslerinin sosyal bilgiler adı altında birleştirilmesi

Disiplinler Arası (Korelasyonel) Tasarım:

- Her bir dersin kendi bütünlüğünü bozmadan konu ve ders içerikleri arasında ilişkiler kurma esasına dayanan programlardır.
 - Öğretmenlerin öğretimi planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında takım halinde çalışmalarını gerektirir.
 - İlköğretim düzeyi için daha elverişlidir.
- **29** Ekim Cumhuriyet Bayramı'nın anlam ve önemi ile ilgili Türkçe dersinde öğrencilere kompozisyon yazma, görsel sanatlar dersinde resim çizme, müzik dersinde ilgili bir şiiri besteleme görevleri verilmesi.

Süreç Tasarımı:

- Tüm konular için uygun ortak öğrenme süreçlerinin tasarlanması düşüncesiyle geliştirilmiş, konunun süreçte nasıl öğrenileceği üzerinde duran programlardır.
- Aynı öğrenme yöntemiyle ile aynı bilgiye ulaşılır.
- Eleştirel düşünme, yaklaşımın en önemli ürünlerindedir.
- Problem çözme, düşünme stratejileri ve karar verebilme becerilerini geliştirmeyi amaçlar.
- Öğrencinin en iyi şekilde nasıl öğreneceği üzerinde durur.
- Okul öncesinde kullanılır.

ÖĞRENEN MERKEZLİ TASARIMLAR

- Öğrencinin hazırbulunuşluğunu, ilgilerini ve ihtiyaçlarını dikkate alır.
- Programın eğitim durumları ögesinin üzerinde **daha çok** durur.
- Çağdaş eğitim anlayışına sahiptir.
- Öğretmenin görevi, öğrenci katılımını teşvik edecek ortamlar oluşturmak ve bireyin öğrenme sürecine rehberlik yapmaktır.

Çocuk Merkezli Tasarım

- "Çocuk yaşadığını öğrenir" ilkesine dayanır.
- Merkezinde konu değil, çocuk vardır.
- Temelini öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları oluşturur.
- Bireysel farklılıklar gözetilerek öğretim planlanır ve öğretmen destekleyici rolündedir.
- Bireyselleştirilmiş öğretim yöntemleri kullanılmalıdır.
- Öğrenci, en iyi etkin katılımı öğrenir.
- Öğrenme, öğrenci yaşantısından ayrılmamalıdır.

Yaşantı Merkezli Tasarım

- Merkezinde öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları vardır.
- Öğrencinin gerçek ilgi ve ihtiyaçları önceden belirlenemez, öğrenme-öğretme sürecinde ortaya çıkar.
- Öğrenme-öğretme süreci ile program geliştirme süreci aynı anda gerçekleşir.
- Öğretmen donanımlı olmalı, program geliştirmeyi bilmelidir.
- Öğretmen öğrenme-öğretme süreci içerisinde programı öğrenci ilgi ve ihtiyaçlarına göre tasarlar.
- Eğitimin tek amacı gelişimdir ve içerik gerçek yaşamı yansıtmalıdır.
- Anlık ve geçici ilgilerin etkisinden dolayı uygulanması zordur.

Romantik (Radikal) Tasarım

- Her öğrencinin bireysel özellikleri dikkate alınarak ele alınması gerektiğini savunur. Bu nedenle okulun işlevleri tamamen gözden geçirilmeli ve gerekli değişiklikler yapılmalıdır.
- Öncülerinden Pestalozzi, bireyin kendini en iyi kendi doğasında bulabileceğini öne sürer.
- Savunucularından önemli bir kısmı çocukların okula hiç gönderilmemesi gerektiğini, okulların öğrenci gelişiminin desteklemediğini, aksine engellediğini ileri sürer.
- Eğitim çocuğun doğasına uygun olmalı ve onu tutsak etmemelidir.
- Bireyler özgür bir yaşam için okula değil, doğaya açılmalıdır.
- Yaşantı seçmede yetişkinlere ihtiyaç yoktur yetişkinler öğrencileri sadece imkânlardan haberdar etmelidir.

İnsancıl (Hümanist) Tasarım

- Varoluşçu felsefe temelinde yükselir.
- Davranışçı öğrenme kuramlarına dayalı öğretim programı tasarımlarına tepki olarak ortaya çıkmıştır.
- Öğrenme bilişsel kuramın ilkelerini benimser.
- İnsan davranışları basit bir etki-tepki ilişkisinden çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir.
- Hümanist psikoloji ön plandadır. (Rogers, Maslow).
- Program tasarlanırken insanı insan yapan değerlerin ön planda tutulmasını önceler. İnsan bir bütün olarak ele alınır.
- Eğitimin amaçları; kişisel gelişim, bütünlük ve özerklikle (kişisel serbestlikle) ilişkilidir.
- Merkezinde kendini gerçekleştirme ideali vardır.
- İçsel motivasyon ve ödül programda önemli yer tutar.

SORUN MERKEZLİ TASARIMLAR

- Merkezinde toplumsal sorunları alır.
- Programın hedef ögesi daha ön plandadır.
- Yeniliklere en açık ve en çağdaş program tasarımlarıdır.
- Çoğunlukla problemler ortaya çıktığında başvurulur (Ör. Hizmet içi uygulamalar).
- Problem ortadan kalkınca program da ortadan kalkar.
- Bireysel ve grup rehberliği problemlere dayanan programın vazgeçilmez kısımlarıdır.

Yaşam Şartları Tasarımı

- Öğrencilerin gerçek dünya ile ilgili sorunları konusunda genellemelere varmalarını sağlamayı amaçlar.
- Merkezinde bireysel sorunlar vardır.
- Değişen yaşam koşullarına uyum sağlamak, yaşamla ilgili konuları birleştirerek öğrencilerin bu bilgileri öğrenip uygulamaları ve böylece toplumun ilerlemesine katkıda bulunmaları esasına dayanır.
- Öğrenciler, öğrenmeye ve sorun çözmeye özendirilmelidir.
- Programlar, öğrencilerin öğrendiklerini yaşamda bizzat kullanabilecekleri, problem çözme süreçlerini yürütebilecekleri ve değişen yaşam koşullarına uyumu kolaylaştıracak şekilde tasarlanır.

Çekirdek Tasarım

- Konuların ayrı ayrı öğretilmesine ve toplumsal gelişmenin işlevsel olmayışına tepki olarak ortaya çıkmıştır.
- Merkezinde toplumsal bir sorun vardır.
- Bu yöntem, iş birliğine dayalı öğretim ve demokratik bir sınıf ortamı yaratmayı hedefler. Öğrencilerin, ele alınan toplumsal konuyu disiplinler arası bağlar kurarak öğrenmeleri sağlanır.
- Programın kaynağı, sosyal problemler ve kişisel ilgililerdir.
- Toplum, sorun çözme becerisi kazanmada laboratuvar olarak görülür.

Toplumsal Sorunlar ve Yeniden Kurmacılık Tasarımı

- İlerlemeciliğin devamı olan yeniden kurmacılığın etkisinde gelişmiştir.
- Eğitim programı ile toplumun kültürel, sosyal, politik ve ekonomik gelişimi arasındaki ilişkiyi merkeze alır.
- Program, öğrencilerin yaşadıkları toplum, ülke ve dünya hakkında eleştirel düşünme becerisi kazanmalarını ve bu konuda derinlemesine çözümler yapmalarını sağlamayı amaçlar.
- Eğitimcilerin program aracılığıyla sosyal değişimi etkileyeceğine ve bunun sonucunda daha adil bir toplum yaratılacağına inanılır.
- Toplumun sosyal, politik, ekonomik gelişmelerinin program tasarımı ile bağlantısı üzerinde durulur.

İhtiyaçların Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

- İhtiyaç belirleme, program geliştirme sürecinin ilk aşaması ve önemli bir bölümdür.
- Programın hazırlanması için bir program ihtiyacının ortaya çıkması ve bu ihtiyacın ne olduğunun saptanması gerekir.
- Eğitim etkinliklerinin programlanması ve hedeflerin yerindeliği konusunda da ihtiyaç belirleme çalışmalarına başvurulur.

İhtiyaç belirleme aşamasında;

- Toplumun beklenti ve ihtiyaçları nelerdir?
- Bireyin ihtiyaçları nelerdir?
- Konu alanıyla ilgili ihtiyaçlar nelerdir?

sorularına yanıt aranır.

İhtiyaç Belirleme Yaklaşımları

Analitik Yaklaşım	Betimsel Yaklaşım	Farklar Yaklaşımı	Demokratik Yaklaşım
Gelecekte ortaya çıkması beklenen ihtiyaçlardır.	İhtiyaçların, mevcut durumun olumlu ve olumsuz yönlerinin betimlenerek belirlenmesidir.	İhtiyaçların; bireyin, toplumun veya kurumun var olan durumu ile olması gereken durumu arasındaki farka bakılarak belirlenmesidir.	İhtiyaçların; toplumun çoğunluğu tarafından istenen değerlere ve değişikliklere göre belirlenmesidir.
Örneğin... Gelişen teknolojiyle birlikte çağın gerisinde kalmamak için teknoloji okuryazarlığının gelecekte daha kritik bir öneme sahip olacağı düşünülerek, öğrencilere teknolojik araçları kullanmayı öğretmeye yönelik bir öğretim programı hazırlanması.	Örneğin... Bir okulda, bilgi ve iletişim teknolojileri dersinde yeterli düzeyde öğrenim göremeyen öğrencilerin, teknoloji ve iletişim alanındaki gelişmeleri takip etmede zorluk yaşamalarına dayalı olarak, programa bu alanda ek derslerin eklenmesi.	Örneğin... Bir üniversite adayının mevcut başarı durumu ile hedeflediği başarı durumu arasındaki farkı analiz ederek, gelişim için hangi adımları atması gerektiğini ve hangi kaynaklara ihtiyaç duyduğunu belirlemesi.	Örneğin... Yetkililerin, program hedeflerini belirlerken en büyük sendikaların temsilcilerinin taleplerini, ilgilerini ve önerilerini dikkate alarak karar vermeleri.

İHTİYAÇ BELİRLEME TEKNİKLERİ

İş (Meslek) Analizi

- Bir meslekle ilgili bilişsel, duyuşsal ve psikomotor özelliklerin uzmanlarca belirlendiği tekniktir.
 - Meslek, işlem ve alt işlemlere ayrılarak analiz edilir.
 - Meslekle ilgili ayrıntılı bilgi edinilmesini sağlar.
 - Ekonomik olmaması ve zaman alması, sınırlılıklarındandır.
- Bir fabrikada çalışan elektrik teknisyenlerinin sahip olması gereken becerileri belirlemek amacıyla, üniversitelerin elektrik mühendisliği programında görevli akademisyenlerden uzman görüşü alınması.

Progel (Dacum) Tekniği

- Bir panel, seminer veya gözlem çalışmasıyla başlayarak bir mesleğin beceri profilinin çıkarılması; bu profil doğrultusunda her davranış için değerlendirme yapmayı sağlayan bir sınıflama ölçeği oluşturulması ve işin gerekliliklerinin, konunun uzmanları veya ustaları tarafından belirlenmesi şeklinde uygulanan bir tekniktir.
- Meslek (iş) analizine benzer ama **daha az** zaman alır.
- Eğitim ortamlarında geliştirilen en yeni tekniktir.
- İş tanımlarının yapılması, öğrenci değerlendirme, program geliştirme, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, beceri testleri geliştirme ve öğrenci eğitim ve rehberlik çalışmaları gibi alanlarda bu teknikler kullanılır.
- Bir meslek odası yetkilisinin, meslek lisesinden mezun olan öğrencilerin işe alındıklarında o işin gerektirdiği yeterliliğe sahip olup olmadıklarını Progel tekniğiyle belirlenmesini sağlaması

Delphi (Anket Geliştirme) Tekniği

- Konuyla ilgili uzman kişilerin birbirinden habersiz ve bağımsız şekilde görüşlerinin alınması şeklinde uygulanan bir tekniktir.
 - Yazılı şekilde alınan görüşlerden hareketle ortak görüşlere ulaşılır.
 - Hazırlanan bir dizi anketin kontrollü şekilde dağıtılıp elde edilen bilgilerin değerlendirilmesini kapsar.
 - Var olan durumlardan çok gelecekte nelerin, nasıl olabileceği üzerinde durulur.
 - Ekonomik bir ihtiyaç belirleme tekniğidir.
 - Katılımcılara görüşlerini etki altında kalmadan açıklama fırsatı verir.
 - İhtiyaç analizi, program planlama, politikalar geliştirme, geleceğe yönelik olay ve eğilimleri kestirme, standartlar oluşturma gibi amaçlarla kullanılır.
 - Zaman alır.
- Bir üniversitenin, toplumda gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekleri belirleyerek yeni programlar açmak için farklı uzmanlara anket göndermesi ve bu anket sonuçlarına dayanarak hangi alanlara ve programlara ihtiyaç duyulduğunu tespit etmesi, stratejik bir program geliştirme yaklaşımını yansıtır. Bu süreç, hem akademik hem de sektörel ihtiyaçları belirleyerek eğitim planlamasında önemli bir rol oynar.

Gözlem

- Program tasarımı sürecinde, bir olay, kişi veya nesneyi doğal ortamında ve gerçek durumu ile doğrudan gözlemleyerek bilgi toplama yöntemine "doğrudan gözlem" denir. Bu teknik, elde edilen bilgilerin güvenilirliğini artırır ve programın daha gerçekçi ve etkili bir şekilde tasarlanmasına katkı sağlar.
 - Genellikle eğitimci ve öğretmenler tarafından kullanılır.
 - Özellikle psikomotor davranışların belirlenmesinde kullanılır.
 - Program geliştirmede öğretmen, öğrenci ve sosyal çevre üzerinde odaklanmadır.
- Bir meslek lisesinin çocuk gelişimi alanı öğrencilerinin, okul öncesi eğitim kurumunu ziyaret ederek burada görevli okul öncesi öğretmenlerinin psikomotor becerilerini değerlendirmeleri sağlanabilir. Bu tür bir gözlem, öğrencilerin eğitim sürecinde teorik bilgilerini pratikte görerek öğrenmelerine yardımcı olur ve öğretmenlerin profesyonel becerileri hakkında daha derinlemesine bilgi edinmelerini sağlar.

Görüşme-Grup Toplantıları

- İhtiyaçların insanlar ile yüz yüze görüşmeler yapılarak belirlenmesine dayalı tekniktir.
- Önemli bir sınırlılığı, yüz yüze görüşme esnasında insanların gerçek duygularını saklama olasılığının olmasıdır.
- Uzmanlık gerektirmez.

Ölçme Araçları (Testler)

- Daha önceden belirlenen özelliklerin bireyde hangi düzeyde mevcut olduğunu belirlemek için ölçme araçlarından yararlanarak bilgi toplama esasına dayalı tekniktir.
- Toplanacak bilgi türüne bağlı olarak sürecin başında veya sonunda uygulanabilir.

Kaynak Tarama

- İhtiyaçların yazılı belgelerin incelenmesiyle belirlenmesi esasına dayalı tekniktir.
- Literatür tarama, denetçi raporlarının incelenmesi, mevcut programın incelenmesi ve öğrenci dosyalarının incelenmesi şeklinde yapılabilir.

SWOT Analizi

- Örgütün kendi içindeki güçlü ve zayıf yönleriyle, kendi dışındaki fırsat ve tehditleri değerlendirmesi amacıyla uygulanan bir tekniktir.
- Adı; güç, zayıflık, fırsat ve tehdit sözcüklerinin İngilizce karşılıklarının (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) kısaltmalarından gelir.

İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME SÜRECİ

- 1. Hazırlık:** İhtiyaçları belirlenecek olan konu ve bireylerin seçilmesi
- 2. Bilgi Toplama:** Değerlendirme için bilgilerin çeşitli araçlar kullanılarak toplanması
- 3. Bilgilerin Analizi:** Toplanan bilgilerin sınıflandırılması
- 4. Bilgilerin Raporlanması:** Sınıflandırılan bilgilerin yazıya geçirilmesi
- 5. Bilgilerin Kullanılması:** Bilgilerden yararlanılması

PROGRAM TASARISI HAZIRLAMA

Hedef (Kazanım)

- Öğrencilere kazandırılmak üzere belirlenmiş istendik özellikler/yeterliklerdir.
- Eğitim programının ilk ve en önemli ögesidir. (Diğer tüm ögeler, hedeflere göre düzenlenir.)
- Bilgiler, tutumlar, beceriler, yetenekler, ilgiler, alışkanlıklar gibi davranışlar hedef olabilir.
- "Niçin öğretelim?" sorusuna yanıt arar.
- Eğitim ihtiyaçlarına göre belirlenir.

Hedef Belirleme Sürecinde;

- İlk olarak birey, toplum, konu alanı ve doğa gibi kaynaklar üzerinde yapılan ihtiyaç analizleri sonucunda aday hedefler belirlenir.
- İkinci aşamada aday hedefler süzgeçlerden (eğitim felsefesi, eğitim sosyolojisi, eğitim psikolojisi, eğitim ekonomisi) geçirilerek olası hedeflere dönüştürülür.
- Son aşamada ise olası hedefler Bloom taksonomisine göre davranış olarak sınıflandırılır.

Hedeflerin Dikey Sınıflandırılması

Özel Hedefler: Bir disiplin ya da çalışma alanında öğrenciye kazandırılması gereken bilgi, beceri, ilgi, tutum, alışkanlık gibi özelliklerdir.

Genel Hedefler: Uzak hedef, somutlaştırılarak kurum (okul) düzeyinde yazılmış ve milli eğitim ile okulun ulaşmayı hedeflediği uzun vadeli amaçlardır.

Uzak Hedefler: Ülkenin eğitim politikası ve felsefesi doğrultusunda hazırlanan en kapsamlı hedeflerdir.

Hedeflerin Yatay Sınıflandırılması

Bilişsel Alan Hedefleri					
1. Bilgi	2. Kavrama	3. Uygulama	4. Analiz	5. Sentez	6. Değerlendirme
Tanıma	Çevirme	Kullanma	Ayirt etme	Yaratma	Yargıda bulunma
Hatırlama	Yorumlama	Çalıştırma	Parçalara ayırma	Orijinallik	Kanıtlama
Tanıma	Açıklama	Yapma	Parça ilişkilerinden sonuç çıkarma	Üretme	Eleştirme
Aynen Söyleme	Özetleme	Yeni duruma uygulama	Ögelerine ayırma	Özgünlük	Karar verme
Sıralama	Tahmin etme (Sonucu kestirme)	Problem çözme		Yeni ürün oluşturma	Ölçüte vurma
İsimlendirme	Ana fikri bulma			Yeni öneri getirme	Güçlü ve zayıf yönleri saptama

Duyuşsal Alan Hedefleri

1. Alma	2. Tepkide Bulunma	3. Değer Verme	4. Örgütlenme	5. Kişilik Haline Getirme
İlgi duyma	Destekleme	Kabullenme	Kararlılık	Nitelenme
Farkında olma	Onaylama	Adanmışlık	Düzenleme	Özdeşleşme
Almaya açıklık	İstekli olma	Savunma	Birleştirme	Dünya görüşü haline getirme
Algıda seçici davranma	Cevap verme	Takdir etme	Hayata geçirme	Yaşam felsefesi haline getirme
		Kendine iş edinme	Değerleriyle uyumlu hale getirme	
			Değerler sistemine yenilerini ekleme	

Psikomotor (Devinimsel) Alan Hedefleri

1. Uyarılma	2. Bedensel Kurulma	3. Kılavuzla Yapma	4. Mekanikleşme	5. Beceri Haline Getirme	6. Duruma Uydurma (Örüntü)	7. Yaratma
Seçme	Pozisyon alma	Taslak çizme	Arka arkaya yapma	Yönlendirme olmadan yapma	Uyarılma	Üretme
Hazır olma	Bedenen hazır olma	Taklit etme	Tekrarlama	İnşa etme	Transfer	Orijinallik
Gönüllü olma	Bedensel hazırlığı tamamlama	Model alma		Eksiksiz gerçekleştirme	Değiştirme	Benzeri olmayanı yapma
Ayırt etme		Yardımla yapma		Kendi başına yapma	Adapte etme	Özgün beceri geliştirme
Dikkat etme						
Fark etme						

Yenilenmiş Bloom Taksonomisi

- Bloom'un bilişsel alan sınıflaması, bilişsel basamakları tek boyutlu bir şekilde sınıflandırması ve üst basamaklardaki bir hedefin gerçekleştirilebilmesi için alt basamaklardaki hedeflerin tamamlanmasının gerektiği gibi katı bir kural dayatması nedeniyle eleştirilmiştir. Ayrıca, değerlendirme düzeyinin sentez düzeyinden daha karmaşık olmadığı ve hatta sentezin değerlendirmeyi kapsadığı yönünde de eleştiriler almıştır. Bu eleştiriler sonucu, Bloom'un taksonomisi, iki boyutta ele alınarak güncellenmiştir.

Bilgi Boyutu			
Olgusal Bilgi	Kavramsal Bilgi	İşlemsel Bilgi	Üstbilişsel Bilgi
Belirli bir alana özgü kavramları, ayrıntıları, terimleri yansıtan bilgiler	Sınıflamalar, kategoriler, ilkeler, prensipler, genellemelere ilişkin bilgiler	Bir şeyin nasıl yapılacağı ile ilgili bilgiler	Bireyin kendi farkındalığı ile ilgili, biliş hakkındaki bilgiler

Bilişsel Süreç Boyutu

Hatırlama	Anlama	Uygulama	Çözümleme	Değerlendirme	Yeniden Oluşturma
Herhangi bir nesne ve olguyla ilgili bazı özellikleri tanıma ya da ezberden aynen tekrar etme	Bilgi düzeyinde kazanılan davranışları özümseme, yorumlama ve özetleme	Bilgileri kullanarak uygulama yapma, yeni bir problem durumu çözme	Bir bilgi bütünü oluşturulan öğeleri parçalarına ayırma, analiz etme, ilişkileri görme	Ölçüt ya da standartlara dayalı olarak bir yargıya varma	Parçaları bir araya getirerek anlamlı ve işlevsel özgün bir ürün oluşturma

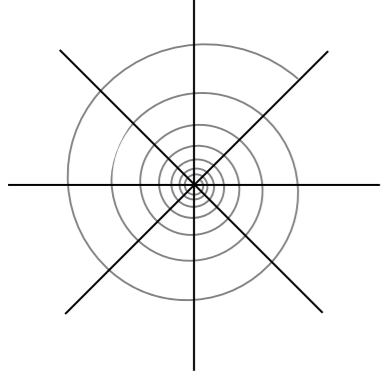
İÇERİK DÜZENLEME YAKLAŞIMLARI

Doğrusal Programlama



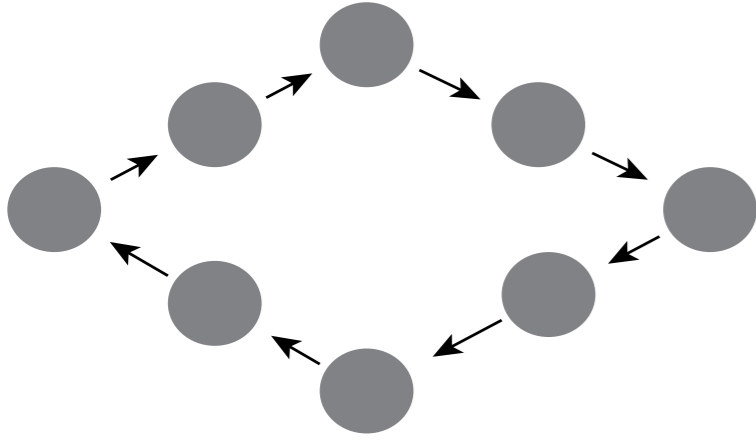
- Tyler tarafından geliştirilmiştir.
 - Birbiri ile ardışık sıralı, yakın ilişkili, zorunlu ve ön koşul öğrenmelerin ağırlıklı olduğu konuların düzenlenmesinde kullanılır.
 - Matematik, tarih, fen bilimleri gibi aşamalılık özelliği taşıyan dersler için kullanılır.
- Matematik dersinde dört işlem becerisinin, rakamları tanıma ön koşuluna bağlı olması nedeniyle, önce rakamları tanıma, ardından dört işlem becerisi kazandırma şeklinde bir sıralama yapılması gerektiği düşünülmüştür. Bu düzenleme, öğrenme sürecinin mantıklı bir sıralamaya göre ilerlemesini sağlar ve öğrencilerin temelden daha karmaşık becerilere geçişini kolaylaştırır.

Sarmal Programlama



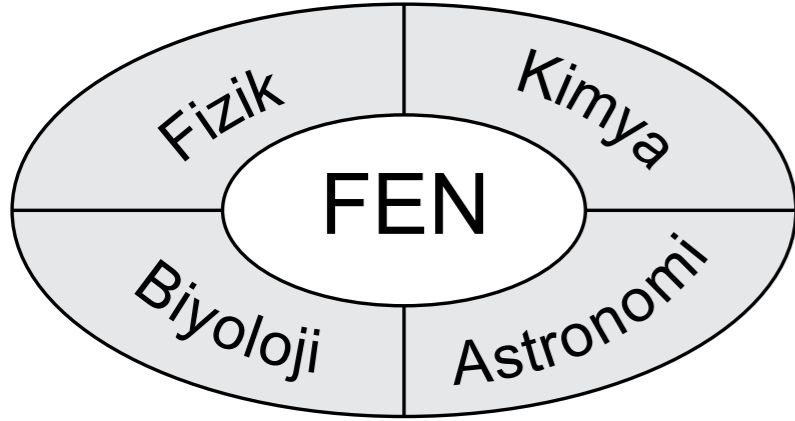
- Bruner tarafından geliştirilmiştir.
 - İçerik, doğrusal bir sıra izlemez.
 - Daha önce öğrenilmiş konular gerektiğinde tekrar edilebilir.
 - İçerik daha esnektir.
 - Her konunun kendi içindeki konuları arasında bir ardışıklık söz konusu olabilir.
 - Öğrenme süresi ve öğrenilecek konular kontrollüdür.
 - Daha çok yabancı dil öğretiminde kullanılır.
- İngilizce dersinde 9. sınıfta işlenen "Simple Past Tense" konusunun 10. sınıfta genişletilerek işlenmesi

Modüler Programlama



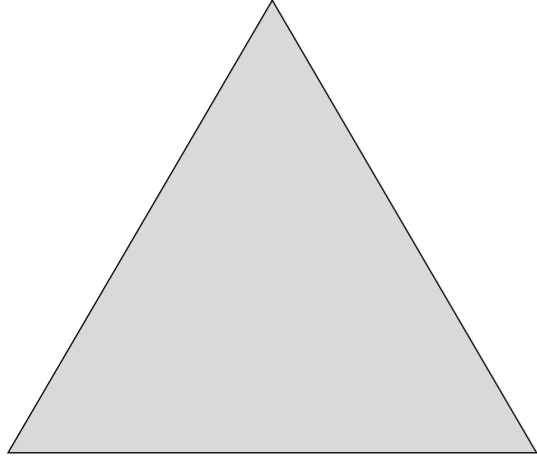
- Vygotsky tarafından geliştirilmiştir.
 - Konular modüller halinde düzenlenir.
 - Modüllerin birbirleriyle ilişkili olması gerekmez.
 - Önemli olan modüllerin kendi içinde anlamlı bir bütün oluşturmasıdır.
 - Konuların hangi sırayla öğretileceği açısından esnektir.
 - Öğretim sonunda alınacak sonuçlar bellidir.
 - Her modül kendi içinde doğrusal, sarmal gibi yaklaşımlarla düzenlenebilir.
 - Meslek ve beceri eğitimi gerektiren derslerde kullanılır.
 - Daha çok mesleki-tekniik eğitimde, hizmet içi eğitimde ve vatandaşlık, fen bilimleri gibi derslerde kullanılır.
- Bir meslek lisesinin otomotiv bölümünde otomobile ilgili içeriklerin fren sistemi, yakıt sistemi, hız sistemi gibi ayrı modüller şeklinde düzenlenerek öğretimin bu doğrultuda gerçekleştirilmesi

Çekirdek Programlama



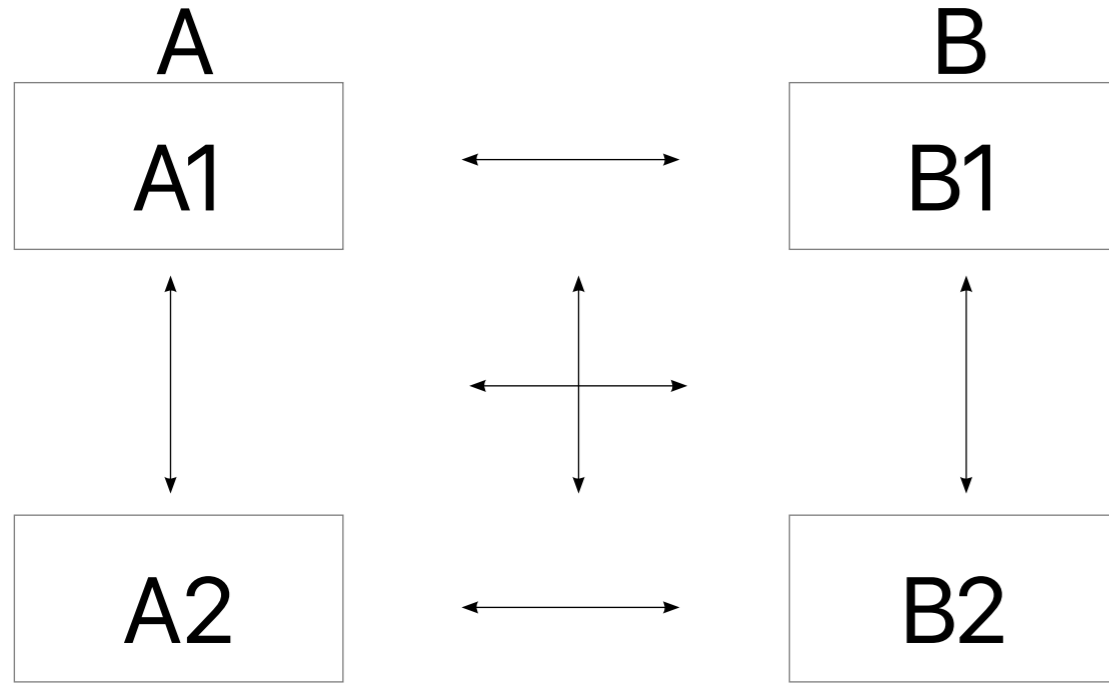
- John Dewey'in yeniden kurmacılık eğitim felsefesine dayanır.
 - Çoklu zekâ kuramına uygundur.
 - Konu ve sorun merkezlidir.
 - Öğrenciler toplumsal sorunları çözmek üzere toplumu bir laboratuvar gibi ele alarak iş birliği içinde çalışırlar.
 - Önce ortak öğrenilecek konular verilir, ardından öğrencilere seçenekler sunulur ilgi duydukları alanlarda ders almaları sağlanabilir.
- Fen bilimleri konularının çekirdek programlama yaklaşımı ile; fizik, kimya, biyoloji konularının da öğrencinin ilgi alanlarına göre verilmesi.
- Bazı fakültelerde uygulanan ana dal-yan dal uygulaması

Piramitsel Programlama



- İlk yıllarda geniş tabanlı konular yer alır, **ileri ki yıllarda** ise konular gittikçe daralır ve uzmanlaşma gerçekleşir.
 - Esnek değildir.
 - Öğrencinin programın sonunda durumu bellidir alanın uzmanı olur.
- Tıp fakültesinde okuyan tüm öğrencilerin ilk sınıflarda ortak dersleri geniş tabanlı olarak almaları, üst sınıflarda ise ayrılarak uzmanlık alanlarına yönelik dersler görmeleri

Konu Ağı-Proje Merkezli Programlama



- Dewey tarafından geliştirilmiştir.
 - Öğrencilere konuların ağı bir harita gibi çıkarılır.
 - Belirli zamanlarda nerelerde olmaları gerektiği öğrencilere söylenir.
 - Konular küçük projeler olarak da belirlenebilir.
 - Konuların içeriğine öğrenciler grup ya da bireysel olarak kendileri karar verirler.
- Dönem ödevleri, proje görevi, bitirme tezi...

Sorgulama Merkezli Programlama

- Dewey tarafından geliştirilmiştir.
- İçerik öğrencilerin sorularına göre düzenlenir.
- Öğrencilerin soruları ve gereksinimleri ön planda tutulur.
- Lisansüstü programda öğretim üyesinin, program içeriğini öğrencilerin istekleri doğrultusunda oluşturması

Disiplinler Arası Programlama

- Merkeze alınan bir derste işlenen konu diğer derslerde de benzer olarak veya aynen işlenir.
- Dersler arasında ilişki kurulur.
- Hayat bilgisi dersinde 23 Nisan Bayramı işlendiğinde diğer derslerde de aynı konunun işlenmesi

ÖĞRETİM YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

Öğretim İlkeleri

Hedefe Görelik: Öğrenme-öğretme sürecinde kullanılan tüm materyal, strateji, yöntem ve tekniklerin hedef davranışlara uygun, öğrencinin kazanım elde etmesini sağlayacak nitelikte olması gerektiğidir.

➤ Coğrafya dersindeki "Türkiye'deki bitki örtüsü çeşitliliğini bilir ve haritada gösterir." kazanımı için öğretmenin, derse Türkiye'nin bitki çeşitliliğini gösteren bir haritayla gelmesi ve öğrencilerin bu harita üzerinden bitki çeşitliliğini göstermelerini sağlaması.

Öğrenciye (Bireye) Görelik: Öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları, yetenekleri, fizyolojik ve psikolojik özellikleri, bireysel farklılıkları dikkate alınarak eğitim verilmelidir.

➤ Öğretmenin, soyut işlemleri yapabilecek düzeyde olmayan öğrencilere, soyut kavramları somut örneklerle açıklayarak öğretmesi.

Bilinenden Bilinmeyene: Öğrenme-öğretme sürecinde öğrencinin önceki bilgi ve deneyimlerinden yola çıkılarak yeni bilgi ve deneyimlerin bu ön öğrenmeler üzerine inşa edilmesidir.

➤ Tarih öğretmeni, Osmanlı Devleti'nin kuruluşunu anlatırken, öğrencilerin daha önce öğrendikleri Anadolu'daki Beylikler konusu üzerinden temel oluşturur.

Kolaydan Zora (Basitten Karmaşığa): Öğrenme-öğretme sürecinde işlenen konularda önce basit, daha zor ve karmaşık içeriklerin verilmesidir.

➤ Matematik öğretmenin çift basamaklı sayılarla çarpma işleminden önce tek basamaklı sayılarla çarpma işlemini öğretmesi

Somuttan Soyuta: Öğrenme-öğretme sürecinde önce somut bilgilerin verilmesi, soyut kavramların bunlar üzerine öğretilmesidir.

➤ İlkokulda dört işlem becerisi öğretilirken somut nesnelere (abaküs, sayı çubukları, fasulyeler vs.) kullanılması

Yakından Uzağa: Öğrenme-öğretme sürecinde hem doğal hem de sosyal olarak öğren-cilerin en yakın çevresinden yola çıkılmasıdır.

➤ Osmanlı dönemine ait eserleri işleyen öğretmen, önce okulun bulunduğu ilçedeki, ardından o ildeki ve en son tüm ülkedeki Osmanlı eserlerini örnek olarak sunar.

Yaşama Yakınlık (Hayatilik): Öğrenme-öğretme sürecinde kullanılan etkinliklerin, mater-yallerin, problemlerin vs. öğrencinin yaşamda karşısına çıkabilecek türden olmasıdır.

➤ Fen Bilimleri dersinde öğretmen, fotosentez konusunu anlatırken, öğrencilerin evlerinde ya da bahçelerinde yetiştirdikleri bitkilerden örnekler verir.

Transfer: Öğrencilerin edinmiş oldukları bilgi ve becerilerin başka bir alan aktarılabilir nite-likte olmasıdır.

➤ Bir öğrencinin okulda öğrendiği bir bilgiyi evde karşılaştığı bir sorunu çözmek için kullanması

Açıklık (Ayanilik):

- Derste kullanılan terim ve kavramların öğrencilerin kolayca anlayabilecekleri nitelikte olmasıdır.
- Açıklık ilkesi aynı zamanda öğrenmeyi kolaylaştırmak için materyaller kullanmayı, deneyler ve etkinlikler yapmayı da içerir.
- Biyoloji dersinde öğretmenin kalbin yapısını sınıfa kasaptan aldığı gerçek bir hayvan kalbi getirerek anlatması

Etkin Katılım (İş/Aktivite/Yaparak Yaşayarak Öğrenme): Öğrencilerin daha kalıcı öğrenmeler elde edebilmeleri için, öğrenme-öğretme sürecine mümkün olduğunca çok duyu organıyla katılmalarının sağlanmasıdır.

- Bir fen bilimleri öğretmenin, fotosentez olgusunu öğrencilerin okul bahçesinde bitki yetiştirerek gözlemlmelerini sağlaması

Güncellik (Aktüalite): Öğretim sürecinde işlenecek konuların güncel sorun ve olayla ilişkilendirilerek ele alınmasıdır.

- Döviz kurunun ülke ekonomisi üzerindeki etkilerini anlatan bir öğretmenin konuyla ilgili ürünlerin fiyatlarındaki değişimle ilgili güncel bir haberi sınıfta okuması

Ekonomiklik: Öğrenme-öğretme sürecinde mümkün olan **en az** zamanı, enerjiyi, emeği ve parayı harcayarak mümkün olan en yüksek verimin elde edilmesidir.

➤ Bir öğretmenin öğretim süreci boyunca yapacağı tüm etkinlikleri titizlikle planlaması ve süreci bu plan dahilinde yürütmesi

Bütünlük: Bireyin bedensel, zihinsel, sosyal ve duygusal yönlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi ve öğretim etkinliklerinin bu bütünlük göz önünde bulundurularak planlanmasıdır.

➤ Ortaokul kademesinde öğrencilerin gelişimsel düzeylerine uygun olarak fizik, kimya ve biyoloji derslerinin fen bilimleri adı altında birleştirilerek öğretimin bu şekilde yapılandırılması

Sosyallik (Otoriteye İtaat ve Özgürlük): Öğrencilerin sosyalleşmesi sağlanarak, onlara yasalar, değerler, yöneticiler, öğretmenler ve aile gibi kurumlara saygı duymayı ve kurallara uymayı öğretmek; aynı zamanda kendi kararlarını alabilme, kendi kendilerini yönetme ve sorumluluk alma gibi nitelikler kazandırmaktır.

➤ Bir öğretmenin öğrencilere vatandaşlık hak ve sorumluluklarını öğretmek için sınıfta bir seçim senaryosu geliştirerek öğrencilerin aday olma, kampanya yürütme, oy kullanma gibi konularda bilgi edinmelerini sağlaması

Tümdengelim: Konuların genelden özele doğru sunulmasıdır.

➤ Öğretmenin bir konuyla ilgili önce temel kavramları vermesi, ardından bu kavramları detaylandırması

Bilgi ve Becerilerin Güvence Altına Alınması:

- Verilecek bilgilerin evrensel, kalıcı, değişmez ve nesnel nitelikte olmasıdır.
- Bu ilke **daha çok** geleneksel eğitim anlayışının bir parçasıdır, çağdaş eğitim anlayışında pek yeri yoktur.
- Bir öğretmenin yıllar önce hazırladığı bir ders defterini uzun yıllar içeriğini hiç değiştirmeden girdiği tüm sınıflarda kullanması

ÖĞRENME-ÖĞRETME MODEL VE KURAMLARI

Okulda Öğrenme Kuramı (Carroll)

- İhtiyaç duyduğu zaman verilir, uygun koşullar sağlanırsa her öğrenci öğrenir.
- Bazı öğrenciler hızlı, bazı öğrenciler yavaş öğrenebilir.

Öğrenci Kaynaklı	Öğretim Kaynaklı
Yetenek: Bir konuyu öğrenmek için ihtiyaç duyulan zaman miktarı	Fırsat: Öğrenmeye ayrılan zaman miktarı
Öğretimden Yararlanma Yeteneği: Konuyla ilgili ön bilgiye sahip olmanın daha kısa zamanda öğrenebilmesi	Öğretimin Niteliği: Ek zaman gerektirmeyen eğitim, niteliklidir.
Sabır (Sebat): Konuyu öğrenmek için gönüllü olarak harcanan zaman miktarı	

Tam Öğrenme Modeli (Bloom)

- Öğrenme olanakları sağlanır ve ek zaman tanınırsa tüm öğrenciler öğrenebilir.
- Bir ünite öğrenilmeden diğerine geçilemez.
- Ünite sonlarında izleme testi-ara sınav uygulanmalıdır.
- Tam öğrenme ölçütüne (**%70-%95**) ulaşamayan öğrencilere ek eğitim yapılmalıdır.
- Öğrenemeyen öğrenci yoktur, öğretemeyen öğretmen vardır.

Öğrenci Nitelikleri

Bilişsel Giriş Davranışları

- Bilişsel giriş davranışları öğrenme üzerinde **%50** etkiye sahiptir.
- En önemli bilişsel giriş ögesi, ön bilgidir.
- Genel ve özel olarak ikiye ayrılır;

Genel	Özel
Dil yeteneği, okuduğunu anlama, matematik yeteneği ve mantıksal düşünme ögelerinden oluşur.	Her konu bir sonraki konu için ön öğrenme niteliği taşır.
Genel giriş davranışlarının temeli okul öncesinde atılır.	Değiştirilmesi ve geliştirilmesi kolaydır.
Genel giriş davranışlarının değiştirilmesi ve geliştirilmesi çok zordur.	

Duyuşsal Giriş Özellikleri

- Öğrencinin öğrenme birimine göstereceği ilgi, tutum ve akademik öz güvenden oluşur.
- Öğrenme üzerinde **%25** etkiye sahiptir.
- Etkililik derecesine göre duygusal giriş özelliklerinin sıralaması şu şekildedir;

1. İlgi: Öğrencinin konuya olan yönelimi. Düzeyi arttıkça öğrenmeye olan ilgi artar.

2. Tutum: Öğrencide öğrenme konusuyla ilgili mevcut gizil eğilimler. İlgi arttıkça tutum da olumlu yönde gelişir.

3. Akademik Öz güven: Öğrencinin, önceki öğrenme deneyimlerine dayanarak, bir öğrenme birimini öğrenip öğrenemeyeceğine dair kendi algısıdır.

Öğretim Hizmetinin Niteliği

Öğretim hizmetinin niteliği başarıyı etkileme gücüne sahip dört faktöre dayanır; Pekiştirme, İpuçları, Dönüt/Düzeltilme ve Etkin Katılım. Kısaca PİDE.

Pekiştirme	İpuçları	Dönüt/Düzeltilme	Etkin Katılım
Davranışın tekrar edilme sıklığını artırma işi	Öğrenciyi harekete geçiren ve istendik davranışları yapmasına yardımcı olan mesajlar	Öğrenciyi davranışının sonucu hakkında bilgilendirme	Öğrencinin sunulan öğretim hizmetinin öğeleriyle etkileşime girmesi
		Dönüt; teyit edici, düzeltici, açıklayıcı, teşhis edici ve eklemlemeye (genişletmeye) yönelik olabilir.	

Öğrenme Ürünleri

- Öğrenmenin düzeyini, türünü, hızını ve duyuşsal, bilişsel ürünleri içerir.

Tam Öğrenmenin Uygulama Basamakları;

1	Ünitedeki hedef davranışların, elde edilecek öğrenmenin belirlenmesi
2	Her bir ünitenin öğrenilmesi için gerekli ön koşul davranışların belirlenmesi
3	Tam öğrenme ölçütünün belirlenmesi (%70-95)
4	Yeni bir üniteye geçmeden önce ön koşul davranışların olup olmadığının bilişsel giriş davranışları testi ile belirlenmesi
5	Bilişsel giriş davranışları testinin sonuçlarına göre eksik olan ön koşul davranışları tamamlama etkinliğinin yapılması
6	PİDE'ye dikkat ederek dersin işlenmesi
7	Ünitedeki tüm davranışlar kazandırıldıktan sonra izleme testinin yapılması
8	İzleme testine göre tam öğrenmeye ulaşamayan öğrenciler için ek öğrenme-öğretme, ulaşabilen öğrenciler için ise zenginleştirilmiş öğretim etkinliklerinin yapılması
9	Ek öğrenme öğretim etkinliği yapılan öğrenciler için öncekine paralel bir izleme testi yapılması
10	Tüm öğrencilerin tam öğrenme elde etmesiyle sonraki üniteye geçilmesi

Etkili Öğretim Modeli (Slavin)

- Öğrenme düzeyini etkileyen değişkenlerin çözümlenmesinin öğrenci başarısını artıracakları savına dayanır.
- Etkili öğrenme gerçekleştiğinde tüm öğrenciler başarılı olacağından sınıfın homojenleşeceğini ileri sürer.

Temel Değişkenleri

Öğretim Niteliği	Öğretim Düzeyini Uygun Hale Getirme	Güdülenme	Zaman
Öğretmenin farklı yöntem, teknik, araç ve gereç kullanmasını içerir.	Çok yönlü etkinliklere başvurulmasını önerir.	Merak ve heyecan uyandırmayı ifade eder.	Öğrenciye çok zaman değil, uygun olan zamanı vermeyi ifade eder.
Öğretim yaşantısının öğrenci için anlamlı olması kalıcı ve etkin bir öğrenme için ön koşuldur.	Süreç boyunca öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun programlar düzenlenmelidir.	Öğrenciler öğrenmeye teşvik edilmelidir.	Öğretimin niteliği, öğretim düzeyinin öğrenciye uygunluğu ve güdülenmenin artırılmasıyla öğretime harcanan zamanda daha fazla öğrenme gerçekleşir.

YAPILANDIRMACILIK (DEWEY, PİAGET, BRUNER, VYGOTSKY)

- Temelinde ilerlemecilik felsefesi vardır.
- Bilgiyi öğrenci yapılandırır, öğretmen bu yapılandırma sürecine rehberlik eder.
- Mutlak doğru yoktur.
- Bilgi doğrudan öğrenciye aktarılmamalı, öğrenci bilgiyi kendisi yapılandırmalıdır.
- Öğrenme aktif bir anlam oluşturma sürecidir.
- Merak uyandıran sorular öğrenme sürecinin önemli bir unsurudur.
- Süreç ve sonuç değerlendirmeleri yapılır.
- Birincil kaynaklardan yararlanır. Daha önceden yapılandırılmayan ve yorumlanmayan kaynaklar önemlidir.
- Bilgi öznel ve değişmeyen bilgi yoktur.
- Öğrencinin ne kadar öğrendiğinden çok nasıl öğrendiği önemlidir.

- Öğrenme sürecini öğrenen açısından ele alır.
- Öğrenciler birbirleriyle kıyaslanmamalıdır.
- Öğrenci öğrenme ortamında özgürdür.
- Sınıf, bilgilerin aktarıldığı yer değildir.
- Öğretmen, öğrenci ile birlikte öğrenir.
- Öğrenci merkezlidir.
- Değerlendirme öznel ve çok yönlüdür.
- Öğretmen öğrencilerin üst düzey zihinsel beceriler kazanmasına yardımcı olur.
- Öğrenciye olumlu benlik algısı kazandırılır.
- Öğretmen öğretmez, öğrenciye deneyimler yaşatır.
- İş birlikçi öğretim yöntemi kullanılır ve öğrencilerin birbirinden öğrenmesi sağlanır.
- Sınıf içinde güçlü iletişim ve etkileşim vardır.

Yapılandırmacılığın Alt Kuramları

Yapılandırmacılığın Alt Kuramları

Bilişsel Yapılandırmacılık

Piaget'nin bilişsel gelişim kuramına dayanır ve bu kuramın ilkelerine göre çalışır. (Denge-dengesizlik-yeniden denge döngüsü)

Sosyal Yapılandırmacılık

Vygotsky'nin bilişsel gelişime ilişkin görüşleri ve iş birlikli öğrenme yöntemi, kuramın temelini oluşturur.

Radikal Yapılandırmacılık

Bilginin öğrenmeden bağımsız olmadığını, öğrenen tarafından somut yaşantılarla yapılandırıldığını savunur.

İŞ BİRLİKLİ (KUBAŞIK) ÖĞRENME

- Sınıfta öğrencilerin heterojen küçük gruplar halinde bir araya gelerek ortak bir amaç doğrultusunda birbirlerine yardımcı olduğu, her bir grup üyesinin diğerlerinin öğrenmesinden sorumlu olduğu bir öğrenme-öğretme yaklaşımıdır.
- Öğrenci merkezlidir.
- Sosyal becerilerin geliştirilmesinde etkilidir.
- Ortak grup ödülü söz konusudur; grubun bilen üyeleri, bu ödüle ulaşmak için, bilmeyenlere yardım eder.
- Grup içi rekabet yoktur, gruplar arası rekabet olabilir.
- Öğretmen, rehber rolündedir.

Temel İlkeleri;

- Olumlu bağlılık
- Bireysel sorumluluk
- Yüz yüze (Destekleyici) etkileşim
- Sosyal beceriler
- Grubun kendini değerlendirmesi
- Başarı için eşit fırsat
- Ortak ödül/ürün

olarak sıralanabilir.

ÇOKLU ZEKÂ KURAMI (GARDNER)

- Her insan, çeşitli zekâ alanlarından her birine farklı düzeylerde sahip bir şekilde doğar.
- Herkesin baskın olan zekâ alanı farklıdır.
- Zekâ; değiştirilebilir, geliştirilebilir bir kapasiteye sahiptir.
- Zekâ ölçülemez; ama tanımlanabilir.
- Zekâ üzerinde hem çevre hem de kalıtım etkilidir.
- Öğretmen, öğrenme-öğretme sürecinde farklı yöntem ve tekniklerle tüm zekâ alanlarına hitap etmelidir.

Zekâ Alanları;

- Sözel-dilsel
- Mantıksal-Matematiksel
- Müziksel-Ritmik
- Görsel-Uzamsal
- Bedensel-Kinestetik
- İçsel-Öze Dönük
- Sosyal-Kişilerarası
- Doğacı

ÖĞRETİM ETKİNLİKLERİ (DURUMLARI) MODELİ (GAGNE)

- Öğretimin amacı, problem çözme becerisini geliştirmektir.
- Öğrenme, beyinde gerçekleşir ve gözlenebilen davranışlarla ancak dolaylı olarak anlaşılır.
- Öğretmen, içsel süreçleri destekler nitelikte öğretim etkinlikleri kullanmalıdır.

Gagne'de Öğrenme Türleri

- Gagne'ye göre öğrenme türleri basitten karmaşığa doğru şu şekildedir;

İşaret Öğrenme	Refleks niteliğinde davranışları kapsayan, tepkisel koşullanma ile edinilen, en basit öğrenme türü
Uyarıcı-Davranış İlişkisini Öğrenme	Edimsel koşullanma ile açıklanan, uyarıcı ile davranış arasındaki bağı öğrenme (Ör. kırmızı ışıkta durmak)
Uyarıcı-Davranış Zinciri Oluşturmayı Öğrenme	Ardışık verilen uyarıcılara bütünlük arz eden tepkiler vermeyi öğrenme. (Ör. bisiklet sürmeyi öğrenmek)
Sözel İlişkilendirme	Sözcüklerin anlamlarını bilmeyi ve sözcükler arasında ilişki kurarak bunları bütünlendirmeyi içeren öğrenme (Ör. bir konuda konuşma yapabilmek)
Ayırt Etmeyi Öğrenme	Nesneleri, olguları, hayvanları, ilişkileri birbirinden ayırmayı öğrenme
Kavram Öğrenme	Sembol öğrenme olarak da bilinen bu süreç, kavram ve nesneleri benzerlik ve farklılıklarına göre genellemeyi, bunların ne anlama geldiğini öğrenmeyi ifade eder. Örneğin, hız, kütle, zaman gibi kavramların anlamını ve bunların sembollerini bilmek bu tür bir öğrenmeyi kapsar.
İlke Öğrenme	Kavramlar arasındaki ilişkileri, neden-sonuç ilişkilerini öğrenme. (Ör. yol ve zaman kavramlarının hız kavramıyla olan ilişkisini bilmek)
Problem Çözmeyi Öğrenme	İlke, genelleme, kural, kanun kullanarak bir probleme çözüm üretebilmeyi öğrenme (Ör. bir Fizik sorusunu çözebilme)

Gagne'de Öğretim Etkinlikleri ve İçsel Süreçler

- Gagne'nin modelinde kullanılan öğretim etkinlikleri ve bunların karşılığı olan öğrencinin yaşadığı/yaşamaması beklenen içsel süreç sırasıyla şu şekildedir;

	Etkinlik	İçsel Süreç
1	Dikkat çekme	Tetikte olma
2	Hedeften haberdar etme	Beklenti
3	Ön bilgileri hatırlatma	Kısa süreli belleğe getirme
4	Uyarıcı materyaller sunma	Seçici algı
5	Öğrenme rehberi sağlama	Kodlama (Uzun süreli belleğe gönderme)
6	Performansı (Davranışı) ortaya çıkarma	Tepkide bulunma
7	Geri bildirim	Tepkiyi güçlendirme
8	Performans değerlendirme	Tepkiyi güçlendirme
9	Kalıcılığı ve transferi sağlama	İpuçlarıyla bilgiyi geri getirme

TEMEL ÖĞRETME MODELİ (GLASSER)

- Sistem yaklaşımı ile geliştirilmiştir.
- Öğretim en iyi sınıfta, öğretmen tarafından yapılır.
- Öğrenci, kendi davranışlarını değerlendirebilmeli ve geliştirebilmelidir.
- Öğretim süreci dört temel ögeye ayrılır;
 - Öğretim hedefleri
 - Giriş davranışları
 - Öğretim işlemleri
 - Değerlendirme

AKTİF (ETKİN) ÖĞRENME

- Öz denetim önemli yer tutar (Öğrenci kendi öğrenmelerinden sorumludur, öğrenim yaşantısını kendisi şekillendirir).
- Öğrenciler bir gruba ait hissederler, kendi öğrenmesinden olduğu gibi arkadaşlarının öğrenmelerinden de sorumludur.
- Öğrenmeyi öğrenme ve yaşam boyu öğrenme ile yakından ilişkilidir.
- Öğrenme işi öğrenciye bırakılmalıdır, öğretmen rehberdir.
- Önce bireysel özellikler geliştirilir, ardından grup etkinlikleri yapılır.

PROBLEME DAYALI ÖĞRENME (PROBLEM ÇÖZME)

- Bilimsel araştırma sürecini içerir, araştırma-inceleme yoluyla öğretimin temelidir.
- Problemi sistematik bir yaklaşımla ele alır.
- Öğrenciler, gerçek bir problem durumu ile karşılaştırılarak bu problemi bilimsel yöntemin ilkelerini kullanarak çözmeleri beklenir.
- Üst düzey düşünme becerilerini geliştirir, karmaşık bilişsel becerileri ortaya çıkartır.
- Öğrencileri farklı düşünmeye, çoklu bakış açıları geliştirmeye teşvik eder.
- Ürün kadar süreç de önemlidir.
- Öğrenci merkezlidir.
- Bir problemin tek bir çözüm yolu olmak zorunda değildir, birçok çözüm yolu bulunabilir.
- Farklı kaynaklardan bilgi edinmeyi teşvik eder.
- Tümevarım, tümdengelim gibi akıl yürütme yolları kullanılabilir.
- Problemin, gerçek yaşamla bağlantılı, öğrencilerin ilgisini çekecek şekilde ve dersin hedeflerine uygun olmasına özen gösterilmelidir.

Problem Çözme Aşamaları

- I- Problemin farkına varma (problemi hissetme)
- II- Problemi tanımlama ve sınırlandırma
- III- Kaynak tarama ve bilgi toplama
- IV- Olası çözüm yolları sunma (Hipotez kurma)
- V- Çözüm yollarını (hipotezleri) test etme
- VI- Çözüme ulaşma-Değerlendirme yapma

PROJE TABANLI ÖĞRENME

- J, Dewey, Bruner ve Kilpatrick tarafından geliştirilmiştir.
- Öğrenciler, sınıf ortamında karşılaştıkları problemleri, farklı disiplinlerle bağlantı kurarak ve bir senaryo üzerinden ele alarak çözmeye çalışırlar.
- Bilimsel yöntemi kullanır.
- Öğrenci bilgiyi ezberlemez; keşfeder, oluşturur, transfer eder ve yeniden yorumlar.
- Öğrenciler problemin çözümünde yeni ve özgün ürünler üretirler.
- Öğrenciler, öğrendikleri bilgilerle gerçek yaşam arasında bağ kurarlar.
- Öğrenci merkezlidir, öğretmen rehberdir.
- Yaparak yaşayarak öğrenmeyi ve bilimsel süreç becerilerini kullanmayı sağlar.
- Girişimciliği teşvik eder.
- Farklı zekâ alanlarına ve farklı öğrenme stillerine hitap eder.

- Okul ve toplumsal yaşam arasında yakın ilişki kurulmasını sağlar.
- Öğrenciye gerçek yaşam durumlarını test etme olanağı sağlar.
- Öğretmen ve öğrenciler birlikte öğrenir.
- İlgil çekici ve motivasyonu artırıcı bir sınıf ortamı oluşturur.
- Yaratıcılık, hayal gücü ve problem çözme gibi üst düzey zihinsel beceriler kullanılabilir.
- Süreç ve ürün birlikte değerlendirilir.
- Öğrencilerin bireysel olarak ya da işbirlikli grup çalışmalarına olanağı sağlar.
- Sentez düzeyinde davranışlar kazandırılır.
- Disiplinlerarası yaklaşım kullanılır.

Proje Tabanlı Öğrenme Basamakları

- I-** Amacın belirlenmesi
- II-** Ölçütün belirlenmesi
- III-** Planlama
- IV-** Araştırma ve eylem
- V-** Projenin sunumu için hazırlık
- VI-** Projenin sunumu
- VII-** Değerlendirme

BİREYSEL ÖĞRETİM YAKLAŞIMLARI

Bireyselleştirilmiş Öğretim (Keller Planı)

- Gerekli öğretim programı öğrencinin öğrenme hızına göre yapılır.
- Öğrenci merkezlidir.
- Bireysel farklılıklara dikkat ederek öğrencilere farklı çalışmalar yaptırılır.
- Temel amaç bireysel farklılıklardan kaynaklanan eksikliklerin giderilmesidir.
- Öğrenme güçlüğü çeken öğrenci sayısı birden fazla ise gruplar homojen olmak kaydıyla grupla öğretim de yapılabilir.

Programlı Öğretim (Skinner)

- Pekiştirme ilkeleri esas alınarak ortaya atılmıştır.
- Hayvanlar üzerinde yapılan deneylere dayanarak, bilgiyi küçük birimler halinde sunmak ve adım adım öğretim hedeflerine ulaşmayı amaçlamak esasına dayanır.
- Temel ilkeleri; küçük adımlar, kademeli ilerleme, etkin katılım, bireysel hız, başarı, anında düzeltme ve pekiştirme olarak sayılabilir.

BİLGİSAYAR DESTEKLİ ÖĞRETİM PROGRAMLARI

Bire Bir Uygulama Programları

- Bireysel çalışmaya ve öğrenme hızında ilerlemeye olanak sağlayan programlardır.
- Konu eksiği olan veya yavaş öğrenen öğrencilerin eksikliklerini kendi hızlarında tamamlamalarını sağlayarak, öğretim sürecinde zaman kazandırır.

Problem Çözme Programları

- Öğretim genellikle oyun formatında yapılır.
- Gerçek yaşam problemleri, öğrencinin ön bilgileri, yaratıcılığını ve eleştirel düşünme becerisini kullanmasıyla çözülür.

Benzetim Programları

- Gerçek yaşam olaylarının kontrol altında temsil edilmesini içerir, öğrenciye bu suretle deneyim kazandırılır.
- Benzetim programlarıyla tehlikeli veya maliyetli olabilecek gerçek yaşam içeriklerinin öğretiminde risk ve maliyet azaltılır.
 - Deprem öncesi, sırası ve sonrasında yapılacakların bir benzetim programı aracılığıyla öğretilmesi
 - Pilot adaylarına uçuş eğitiminin simülatörler aracılığıyla verilmesi

YENİ ÖĞRENME-ÖĞRETME YAKLAŞIMLARI

İnternet Tabanlı Öğrenme

- Öğrenmeyi artıracak ve destekleyecek anlamlı bir öğrenme ortamı oluşturmak amacıyla, internetin olanaklarından faydalanarak bilgisayar teknolojisiyle desteklenen öğrenme sürecidir.
- Bireysel özelliklere göre farklı öğrenme etkinlikleri sağlar.
- Zaman ve ortam sınırlaması yoktur.
- Temel amaç, üst düzey düşünme becerileri kazandırmak, bilgiyi anlamlandırmak ve bilgiyi nerede ve nasıl kullanacağını bilen, kendi öğrenme stilinin farkında olan, bilgiyi üreten ve bilgiye ulaşan bireyler yetiştirmektir.
- Öğrenci aktiftir.
- Öğretmen rehberdir.
- Bilgiye hızlı ve kolay ulaşılır.

Uzaktan Eğitim

- Öğrenci ile öğretmenin birbirinden uzakta olmalarına karşın eş zamanlı (senkron) ya da ayrı zamanlı (asenkron) olarak bir araçla iletişim kurdukları eğitim biçimidir.
- Öğrenen ile öğretmenin fiziksel olarak birbirinden uzak olduğu, bireylerin istedikleri yaşta, yer ve zamanda, kendi hızlarında öğrenmelerine imkân tanıyan bir eğitim biçimidir.
- Pandemi süresince neredeyse tüm dünyada eğitim-öğretim faaliyetleri uzaktan eğitim araçlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Harmanlanmış (Karma) Öğrenme

- Örgün eğitim ile uzaktan eğitimin bir arada kullanılmasıdır.
- Bir öğretmenin sınıfta konuyu anlatması, ödevleri ise çevrimiçi kanallar aracılığıyla vermesi ve bu ortamlarda yapılmasını sağlaması

Basamaklı Öğretim

- Bloom taksonomisine dayanır.
- Öğretmen rehberdir, öğrenci merkezlidir.
- Öğrencilere aşamalılık ilkesine uygun (basitten karmaşığa, kolaydan zora) ve öğrenci seçimine göre görevler verilir.
- A-B-C basamakları olarak basamaklara ayrılır. Her basamaktaki görevlerin belirli bir sürede tamamlanması gerekir.
- C basamağı **en alt** basamaktır, her öğrenci bu basamaktan başlar.
- Görevler C'den A'ya doğru bilişsel açıdan zorlaşır.
- C basamağında **%65-70'lik** başarı gösteren öğrenciler bir sonraki basamağa geçerler.

Basamaklı Öğretim Aşamaları

- 1. Aşama:** Öğrenciler görevlerini seçerler.
- 2. Aşama:** Öğrenciler seçtikleri görevleri tanımlayıp yorumlarlar (C Basamağı)
- 3. Aşama:** Öğrenciler görevi uygularlar. (B Basamağı)
- 4. Aşama:** Öğrenciler görevi değerlendirirler. (A Basamağı)
- 5. Aşama:** Öğrenciler görevle ilgili sunum yaparlar.

Yaşam Boyu Öğrenme

- Bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmek amacıyla kişisel, toplumsal düzeyde ve istihdam alanlarında yaşam boyu devam eden tüm etkinliklerdir.
- Tesadüfen gerçekleşmez. Birey, isteyerek ve ne öğrendiğini bilerek öğrenir.
- Öğrenme sürekli dir.
- Toplumun bütün üyelerini kapsar.
- Bir işyerinin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarını sağlaması
- Bir öğretmenin mesleki yeterliğini artırmak için katıldığı bir çevrimiçi seminer

Beyin Temelli Öğrenme

- Beynin yapısına ve işlevlerine dayanır.
- Öğrenciler, çoklu ortamlarda yaparak yaşayarak öğrenirler.
- Öğrenci merkezlidir.
- Öğrenmenin temel ine beynin yapısında bulunan sinaps, sinir sistemi, nöron gibi kavramları alır.

Kuantum Öğrenme

- Olasılıklar üzerine kurulmuştur.
- Bobbi DePorter tarafından geliştirilmiştir.
- Kuantum fiziğinin eğitime uyarlanmış biçimidir.
- Öğrenme, beyindeki sinirsel ağları kullanarak anlamlı bilgi oluşturmak için farklı yapıları özel ve bireysel yollarla birleştirme sürecidir.
- Hiçbir olayda kesinlik yoktur, olasılıklar vardır.
- Bireyler olayları birbirinden ayrı olarak düşünemez ve göremez.
- Öğrenme için risk almak gerekir.

5E Modeli

- Yeni bir kavramın öğrenilmesini veya bilinen kavramın daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayan doğal bir süreçtir.
- Girme (Enter), keşfetme (Explore), açıklama (Explain), derinleştirme (Elaborate) ve değerlendirme (Evaluate) aşamalarından oluşur ve adını da bu aşamaların İngilizce karşılıklarından alır.
- Öğrencilerin kavramsal gelişmelerini artırır, kavram yanılgılarını giderir.
- Kavramsal kalıcılık sağlar.
- Bilimsel süreç ve muhakeme becerilerini geliştirir.
- Piaget'nin denge-dengesizlik-yeniden denge örüntüsüne dayanır.

Modelin Aşamaları

1. Girme

2. Keşfetme

3. Açıklama

4. Derinleş(tir)me

5. Değerlendirme

7E Modeli

1. Teşvik etme (Excite)
2. Keşfetme (Explore)
3. Açıklama (Explain)
4. Genişletme (Expand)
5. Kapsamına Alma (Extend)
6. Değişirme (Exchange)
7. Sınama/İnceleme (Examine)

Tematik Öğrenme

- Farklı konu alanlarını ilişkilendirerek kapsamlı ve genel bir tema oluşturmaktır.
- Bir ilkokulda "Dünyamız" teması seçilerek, öğrencilerin dünyanın şekli, yapısı, mevcut durumu ve karşılaştığı tehlikeler gibi konularda kitap okuma, deneyler yapma, gözlemde bulunma, sanat eserleri üretme gibi çeşitli etkinliklerle öğrenmelerinin sağlanması.

Öğrenme Halkası (3E Modeli/Sarmal Öğrenme)

- Piaget'nin bilişsel gelişim kuramına (denge-dengesizlik-yeniden denge) göre geliştirilmiştir. Üç aşamadan oluşur;

1. İnceleme (Verileri toplama): Öğrencilere herhangi bir yönlendirme yapılmadan çeşitli araç ve gereçler sunulur ve bu sayede öğrencilerde bir dengesizlik durumu yaratılır. Bu durum, merak ve güdülenmeyi teşvik eder.

2. Kavramı tanımlama: Öğrenilecek kavram tanıtılır ve öğrencilerden bu kavramın tanımını, kendilerine verilen araç gereçlerle ilişkilendirerek anlamaları istenir. Bu süreç, öğrenmenin gerçekleştiği aşamadır.

3. Kavramı uygulama: Öğrenilen kavramlar çeşitli problemlere uygulanır ve kalıcılık, pekiştirme ve transfer sağlanmış olur.

Kavramsal Değişim Yaklaşımı

- Piaget'nin özümleme, düzenleme ve dengeleme ilkeleri temelinde geliştirilmiştir.
- Posner tarafından geliştirilmiştir.
- Öğrencilerin bilimsellik taşımayan bilgilerden bilimsellik arz eden bilgilere geçiş sağlamaları amacını taşır.
- İlk aşamada öğrencilerden karşılaştıkları kavramları mevcut kavramlarla ilişkilendirmeleri (özümleme yapmaları) beklenir.
- İkinci aşamada, öğrencilerden yeni kavramları öğrenebilmek için mevcut kavramları gözden geçirmeleri veya mevcut kavramları yeni kavramlarla ilişkilendirerek değiştirmeleri (düzenleme) istenir.

Dizgeli (Programlandırılmış) Öğretim

- Öğrenme-öğretme sürecinde farklı strateji, yöntem ve tekniklerin ne şekilde, ne zaman, nasıl kullanılacağı üzerine geliştirilmiş bir yaklaşımdır.
- Öğretimin tek bir yöntem, teknik, yaklaşımla gerçekleştirilemeyeceğini savunur.
- Hedef kazanımın niteliği ve düzeyi, kullanılacak strateji, yöntem, tekniği belirler.

Bütünleyici Öğrenme Yaklaşımı

- Öğrencilerin öğrenmeyi, sunulan haliyle değil kendi zihinlerinde yapılandıkları haliyle gerçekleştirdiklerini savunur.
- Öğrencilerin öğrenme sürecinde sorumluluk almalarını gerekli kılar.

Tutor Destekli Eğitim

- Eksiklik bulunan ya da pekiştirilmek istenen konularda öğrenciye bireysel öğretim desteği sunulmasıdır.
- Öğrenciye desteği verecek kişi, bir öğretmen olabileceği gibi, öğrenciden **daha üst** sınıfta olan bir öğrenci de olabilir.

Farklılaştırılmış Öğretim Modeli

- Öğrenmenin, her öğrencinin kendi düzeyine ve bireysel özelliklerine göre düzenlenmesini öngörür.
- Öğrencilerin bireysel özellikleri, düzeyleri, ilgileri ve yeteneklerinin göz önünde bulundurulması; öğretimin bu bilgilere göre farklı yaklaşım, strateji, yöntem ve tekniklerle yapılması ve öğretim sürecinin buna uygun olarak farklılaştırılması gerektiğini vurgular.

ÖĞRETİM STRATEJİLERİ

Sunuş Yoluyla Öğretim (Anlamli Öğrenme) (Ausubel)

- Öğretmen merkezlidir.
- Öğretmen konuyu genelden özele bir yaklaşımla (tümdengelim yöntemiyle) öğrencilere aktarır.
- Öğrenci zihnen aktiftir.
- Bilgi ve kavrama düzeyinde öğrenmeler gerçekleşir.
- Dersin başında ve sonunda **daha çok** kullanılır.
- Öğretmen-öğrenci etkileşimi vardır, öğrenci-öğrenci etkileşimi yoktur.
- Örneklere bolca başvurulur.
- Düz anlatım, soru-cevap, sempozyum, gösteri gibi teknikler kullanılır.
- Kullanılan dilin açık (öğrenci düzeyine uygun) olması gerekir.
- Somut işlemler dönemindeki öğrenciler (**12 yaş** öncesi) için uygun değildir, çünkü **daha çok** soyut kavramların öğretiminde kullanılan bir stratejidir.

Buluş (Keşif) Yoluyla Öğretim (Bruner)

- Öğrenmenin araştırma, deney süreçleriyle gerçekleştirildiği öğretim stratejisidir.
- Öğrenci örneklerden hareketlerle ilke, kavram ve genellemelere ulaşır.
- Öğrenci aktiftir.
- Tümevarım yöntemini kullanır.
- Birçok üst düzey düşünme becerisi (problem çözme, eleştirel düşünme, analitik düşünme, karar verme) kazandırır.
- Her insanın merak duygusuna sahip olduğunu, bu duygunun içsel güdülenmeyi sağladığını savunur.
- Öğrenci keşfetmeye teşvik edilmelidir.
- Öğretmen sonucu söylememeli, bunu öğrencinin bulması için onu cesaretlendirmelidir.
- İçsel pekiştirme, dışsal pekiştirmeden çok daha önemli bir yer tutar.
- İş birlikli öğrenme, tartışma gibi yöntemlerle çok yönlü etkileşim sağlanmalıdır.
- Araç-gereçler ile öğretim desteklenmelidir.
- Öğrenciler ilke ve kavramlara ulaşabilmeleri için ipuçlarıyla yönlendirilmelidir.
- Örneklerden ve örnek olmayan durumlardan yararlanılmalıdır.
- Farklı yöntemler birlikte kullanılmalıdır.
- Öğrencinin her türlü düşüncesine değer verilmelidir.

Araştırma-İnceleme Yoluyla Öğrenme (Dewey)

- Bilimsel yöntemin ilkeleri kullanılarak öğretimin yapıldığı stratejidir.
- Öğrenciden problem çözme becerilerini kullanması beklenir.
- Öğrenci tüm bilgilere kendisi ulaşır, öğretmen rehberdir.
- Bilişsel alan basamaklarından uygulama ve üzerindeki davranışların kazandırılmasında etkilidir.
- Üst düzey düşünme becerilerinin kazandırılmasında etkilidir.
- Çözülecek problemin gerçek yaşam durumlarına uygun olması gerekir.
- Farklı yöntem ve teknikler birlikte kullanılmalıdır.

ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ

Anlatım

- En çok kullanılan, en eski öğretim yöntemlerinden biridir.
- Öğretmen merkezlidir.
- Konuların öğretmen tarafından öğrencilere aktarılmasına dayanır.
- Bilgi ve kavrama düzeyi davranışların kazandırılmasında etkilidir.
- Dersin girişinde, etkinlikler sunulurken, öğrenciler güdülenirken, özetleme yapılırken, konu geçişlerinde kullanılır.

Anlatım yöntemini etkili hale getirmek için;

- Anlatım kısa, açık, sade ve basit olmalıdır.
- Öğretmen, ses tonunu iyi ayarlamalıdır.
- Anlatım, jest-mimik ve araç-gereçlerle desteklenmelidir.
- Öğrencilerin dikkatini ve ilgisini çeken öğelere yer verilmelidir.
- Süre etkili kullanılmalı, gereksiz ayrıntılardan kaçınılmalıdır.
- Bir öğretmenin, daha önce hazırladığı bir slayt gösterisindeki metinleri okuyarak dersi işlemesi ve dersin sonunda konuyu kendi cümleleriyle özetlemesi, öğretmenin anlatım yöntemini kullandığını gösterir.

Soru-Cevap

- Öğretmen ya da öğrencinin soru sorup cevap verdiği yöntemdir.
- Zihinde pasif halde bulunan bilgileri ortaya çıkarmanın en iyi yolunun soru sormak olduğunu savunur.

Soru-Cevap yöntemini etkili hale getirmek için sorular;

- Dersin hedeflerine ve öğrenci düzeyine uygun olmalıdır.
- Basitten karmaşığa doğru bir sırayla sorulmalıdır.
- Ceza aracı olarak kullanılmamalıdır.
- Açık uçlu olmalıdır.
- Hep aynı öğrencilere yöneltilmemelidir.
- İpucu barındırmamalıdır.
- Cevaplanmadan önce öğrenciye yeterli zaman tanınmalıdır.
- Bir öğretmenin dersi, daha önceden belirlediği yönlendirici ve aydınlatıcı sorularla işlemesi, öğrencilerden gelen yanıtlara göre yeni sorular eklemesi ve bu sorulara yeni yanıtlar beklemesi, öğretmenin soru-cevap yöntemini kullandığını gösterir.

Örnek Olay

- Yaşanmış veya yaşanabilecek olay ve durumların bir senaryo eşliğinde çözümlenmesi esasına dayanır.
 - Sınıfa bir örnek olay getirilerek öğrencilerden bu örnek olayı tüm yönleriyle ele almaları istenir.
 - Öğretmen yönlendirici sorularla öğrencileri yönlendirebilir.
- Küresel iklim değişikliği sorununa dikkat çekmek isteyen bir Sosyal Bilgiler öğretmeni, dersin başında öğrencilere buzul erimelerini işleyen bir video izletmiş, ardından videoyu açıklamış ve öğrencilere buzul erimelerinin nedenleri, sonuçları ve bu sorunun önlenmesi için neler yapılabileceğiyle ilgili düşünce üretmelerini sağlayacak sorular yöneltmiştir.

Gösterip Yaptırma

- Bir işlemin uygulanmasını, bir araç - gerecin çalıştırılmasını öğrencilere gösterip açıklama, ardından öğrenciye uygulatarak öğretme yoludur.
 - Daha çok, bilişsel alanın uygulama basamağı ve psikomotor beceriler için uygundur.
- Bir Beden Eğitimi öğretmeni, "voleybolda servis kullanımı" konusunu öğretmek için öğrencileri voleybol sahasının çevresinde bir daire oluşturacak şekilde yerleştirmiş ve servis alanına geçerek nasıl servis atılacağını öğrencilere göstermiştir. Ardından, her bir öğrenciden kendi gösterdiği işlemleri tekrar etmelerini istemiştir.

Deney

- Bilimsel bir olayı öğrenciye kanıtlamak, göstermek ve bu suretle öğretmek amacıyla kullanılır.
 - Öğrencinin deneyim kazanması ya da kesin sonuçları denemesi amacıyla düzenlenen çalışmalardır.
 - Bir olay ya da varlığı oluşturan ilişkilerin ve aşamaların daha iyi anlaşılmasını sağlar.
- Bir Fen Bilimleri öğretmeni, laboratuvarında öğrencilerle birlikte bir kimyasal tepkime deneyi yaparak öğrencilerin kimyasal tepkimeler konusunu öğrenmelerini sağlamıştır. Bu durum, öğretmenin deney yöntemini kullandığını gösterir.

Tartışma

- İki veya **daha fazla** kişinin, bir konuyu açıklığa kavuşturmak için görüş ve düşüncelerini karşılıklı olarak ortaya koymalarıdır.
- Öğrenci merkezlidir.
- Öğrenciler kendilerini rahatça ifade edebilirler.
- Düşünme, eleştirme, başkalarının görüşlerine saygı duyma, demokratik tutum, iletişim kurma gibi becerileri geliştirir.

Tartışma Teknikleri

Büyük Gruplarla Tartışma:

- Konuyla ilgili bir tartışmanın öğretmen tarafından tüm sınıfa sunulduğu ve çeşitli sorularla öğrencilerin fikirlerinin alındığı, öğretmenin aktif bir rol oynadığı tartışma tekniğidir.
- Sınıf mevcudunun az olduğu sınıflarda kullanışlıdır.

Küçük Gruplarla Tartışma:

- Kalabalık sınıflarda tüm öğrencilerin tartışmaya katılmalarını sağlamak amacıyla sınıfı küçük gruplara ayırarak yürütülen tartışma tekniğidir. Bu yöntem, her öğrencinin fikirlerini paylaşmasına fırsat tanır ve daha verimli bir tartışma ortamı yaratır.
- Grup üyelerinin birbirlerini tanımalarını sağlamak ve grup psikolojisi oluşturmak, temel amaçlarındandır.
- Etkileşim, büyük gruplarla yapılan tartışmaya göre **daha fazladır**.

Fısıltı (Vızıltı) Grupları:

- '22', '44', '66' gibi versiyonları bulunan, her gruba gruptaki üye sayısı kadar konuşma süresinin (ör. fısıltı 22'de **2 kişiden** oluşan gruba 2 dakika konuşma süre verilmesi) verildiği tartışma tekniğidir.
- Sınıfı küçük gruplara ayırarak belirli bir konuda tartışma yapmalarını ve her grubun tartışma sonunda vardığı sonuçları sınıfta paylaşmalarını sağlayan bir öğretmen, gruplar arası tartışma tekniğini kullanmaktadır. Bu yöntem, kalabalık sınıflarda tüm öğrencilerin aktif katılımını teşvik eder.

Philips:

- '55' ve '66' gibi versiyonları bulunan, her gruba üyelerinin sayısı kadar süre verilen, grupta bir başkan, bir sekreter ve bir sözcü bulunan, tartışmaların sekreter tarafından not alındığı ve sözcü tarafından diğer gruplarla paylaşıldığı tartışma tekniğidir.
- Tartışma sonunda öğretmen eksik noktaları gidermek için sorular sorabilir.
- Öğrencileri kısa sürede aktif düşünmeye, fikir sahibi olmaya ve çözüm üretmeye sevk etmek, temel amacıdır.
- Bir öğretmen, sınıfı altışarlı gruplara ayırmış ve tahtaya "Teknolojinin zararları" yazmıştır. Gruplar bu konuyu 6 dakika boyunca tartışmış, grup sekreteri ise ortaya çıkan fikirleri raporlaştırmıştır. Süre bitiminde, her grubun sözcüsü, grubunun fikirlerini sınıfla paylaşmıştır.

Seminer:

- Genellikle lisansüstü eğitim düzeyinde kullanılan, bir konuda araştırma yapan birinin araştırma bulgularını diğerleriyle paylaştığı tartışma tekniğidir.
- Tez çalışmalarında kullanılır.
- Eğitim yönetimi programında yüksek lisans yapan birinin, "AB ülkelerinde okul müdürlerinin seçilme biçimi" konulu araştırmasını danışman öğretim üyesinin rehberliğinde yaparak diğer öğrencilerle paylaşması ve öğrencilerin bu araştırma üzerinde birlikte tartışması.

Panel:

- **3-5 kişilik** bir grubun daha önce belirlenmiş bir konu hakkında bir başkanın yönetiminde, dinleyiciler önünde, samimi bir ortamda tartışmasına dayalı tartışma tekniğidir.
- Panelistlerin konuşmak için başkandan söz almasına gerek yoktur.
- Uzmanların ya da konu için önceden özel olarak hazırlanmış öğrencilerin bakış açılarını, öğrendiklerini dinleyici gruba paylaşması amaçlanır.
- Panel sonunda panelistler kendi konularını bir sonuca bağlar, başkan ise konuşulan şeyleri özetler.
- Okul yönetimi tarafından davet edilen bir psikiyatr, psikolog ve sosyoloğun, okul psikolojik danışmanının başkanlığında okulun toplantı salonunda, dinleyici öğrencilere ergenlik dönemiyle ilgili sohbet havasında ve şakalaşmalar eşliğinde bilgiler vermesi, açıklamaların sonunda ise öğrencilerin sorularını cevaplaması.

Zıt Panel: Derste işlenen konunun tekrarını ve pekiştirilmesini amaçlayan, sınıfın öğretmen tarafından soru grubu ve cevap grubu olarak ikiye bölünmesi esasına dayalı tartışma tekniğidir.

➤ “Osmanlı Devleti’nin yıkılmasına yol açan etkenler” konusunu işleyen bir tarih öğretmeni, konuyu işledikten sonra sınıfı iki gruba ayırmış ve birinci gruptan işlenen konuyla ilgili sorular sormasını, ikinci gruptan ise bu soruları yanıtlamasını istemiştir. İlk aşama tamamlandıktan sonra birinci grup yanıtlama, ikinci grup ise soru sorma görevini üstlenmiştir. Bu süreç tamamlandığında konu özetlenmiş ve bir rapor hazırlanmıştır.

Açık Oturum:

- Güncel bir konunun açık (herkesin izleyebileceği) bir biçimde tartışılmasına dayalı, 3-5 uzmanın oturum yöneticisinden söz alarak konuşması şeklinde gerçekleşen tartışma tekniğidir.
 - Bir sonuca ulaşmadan çok, dinleyiciyi bilgilendirme amaçlanır.
 - Panelden farkı oturum yöneticisinin sahip olduğu yetkidir. (Panelde yetkisi yoktu.)
- Bir ortaöğretim kurumunda “Rusya-Ukrayna İlişkileri” konusunda öğrencilerinin bilgilenmelerini sağlamak isteyen bir öğretmen, sınıftan 5 öğrenciyi konuyla ilgili araştırma yapmak ve hazırlanmak üzere görevlendirmiştir. 1 öğrenciyi ise yönetici olarak belirlemiştir. Hazırlıklar tamamlandığında 5 öğrenci ve 1 yönetici, tüm sınıfın görebileceği bir yere oturmuş ve yöneticinin belirlediği sırada ve sürede 5 öğrenci konuyla ilgili yaptığı araştırmaları ve fikirlerini sınıfla paylaşmıştır.

Sempozyum (Bilgi Şöleni):

- Belirli bir konuda **3-6 kişilik** bir konuşmacı grubun dinleyici karşısında konunun çeşitli yönlerini tartıştığı tartışma tekniğidir.
 - Farklı oturumlarda birkaç gün sürebilir.
 - Konuşmacılar, kendi konularını 15-20 dakika boyunca, birbirleriyle tartışmadan ve araç-gereç de kullanılarak dinleyiciye sunarlar.
 - Sempozyum sonunda konuşmacıların çalışmalarına bildiri ya da poster halinde basılır.
 - Sunumlar bittikten sonra konuşmacılar dinleyicilerin sorularını yanıtlayabilir, kendi aralarında tartışabilirler.
- Gazetecilik eğitimi konusunda alanında uzman kişilerin bilimsel verilerle bildirimlerini oturumlar halinde dinleyicilere sunmaları

Forum:

- Farklı görüşlere sahip kişilerin belirli bir konudaki zıt görüşlerini sözlü olarak dinleyici gruba sunmalarına dayalı tartışma tekniğidir.
 - Sunum sonrasında dinleyiciler konuşmacılara soru sorabilir, kendi görüşlerini iletebilirler.
 - Dinleyicinin en aktif olduğu teknik, forumdur.
 - Forum ayrıca düzenlenebileceği gibi, diğer tartışma tekniklerinin (sempozyum, panel, açık oturum) sonunda da kullanılabilir.
- Bir grup öğrencinin, fizik öğretmenin verdiği "uzay-zaman ilişkisi" konusuna hazırlanarak sınıfa sunumlar yapması ve diğer öğrencilerle birlikte sunumların ardından konuyla ilgili tartışılması.

Münazara:

- Belirli bir konuyla ilgili iki grubun birbirine zıt görüşler bildirmesine dayalı tartışma tekniğidir.
 - Gruplar bir jüri ve dinleyiciler önünde tartışır.
 - Gruplar oluşturulduktan sonra her bir grup, kendi savunma konusu için tezini hazırlar ve kendi tezini savunmak, karşı grubun görüşünü çürütmek için uğraşır.
 - Jüri daha ikna edici olan grubu başarılı ilan eder.
 - Öğrenciyi aslında katılmadığı bir görüşü savunmak zorunda bırakabilir.
 - En etkili fikir savunma tekniğidir.
 - Sonunda bir kazanan-kaybeden belirlenen tek tartışma tekniğidir.
- Bir sosyal bilgiler öğretmeni, sınıfta iki grup oluşturarak ilk grubun akıllı telefonun yararlı, ikinci grubun ise zararlı olduğunu savunmasını istemiştir. Gruplar, savunma konularına hazırlanarak kendi düşüncelerini haklı çıkarmaya, karşı tarafı ise fikren mağlup etmeye çalışmıştır. Daha önceden belirlenen jüri, tartışmanın sonunda akıllı telefonun yararlı olduğunu savunan grubun görüşlerini daha ikna edici bulmuş ve bu grubu kazanan olarak açıklamıştır.

Görüş Geliştirme: Öğrencilerin kartonlara yazılarak duvara asılan “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” ifadelerinden konuyla ilgili kendi düşüncelerine yakın olan ifadenin altına geçmeleri sağlanır. Öğrencilere, yer değiştirmelerinin nedenini sorulur ve tartışma süresince fikri değişen öğrenciler yer değiştirebilir. Bu teknik, çelişkili tavır ve tutumlar içeren konuların öğretiminde kullanılır.

Kollegyum: Öğrencilerin kartonlara yazılarak duvara asılan “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” ifadelerinden konuyla ilgili kendi düşüncelerine yakın olan ifadenin altına geçmeleri sağlanır. Öğrencilere, yer değiştirmelerinin nedenini sorulur ve tartışma süresince fikri değişen öğrenciler yer değiştirebilir. Bu teknik, çelişkili tavır ve tutumlar içeren konuların öğretiminde kullanılır.

➤ Bir öğretmen, beş öğrenciden oluşan bir grup oluşturarak bu öğrencilerden “deprome dayanıklı yapı malzemeleri” konusunda bir araştırma yapmalarını ve araştırma sonuçlarını sınıfta sunmalarını istemiştir. Öğretmen sunumun yapılacağı gün sınıfa bir inşaat mühendisi ve bir de mimardan oluşan iki uzmanı davet etmiştir. Öğrenci grubu sunumunu yaptıktan sonra, uzmanlar grubun sunumunun eksik olan kısımlarını tamamlamış ve dinleyici öğrenci grubundan gelen soruları yanıtlamıştır.

Çalıştay (Workshop):

- Alanında uzman ve deneyimli kişilerin ortak bir konu üzerinde çalışmalarını, ve öğrenmelerini sağlayan tartışma tekniğidir.
- Katılımcılar arasından lider seçilir ve lider konuyu belirler.
- Konu ile ilgili herkes fikrini söyler ve **bir kişi** önemli noktaları not alır.
- “Ülkemizde eğitimin yarını” konulu, birçok alandan uzman ve deneyimli kişilerin katılımıyla gerçekleştirilen, birkaç gün devam eden bir çalıştay

Çember: Bir başkan, sekreter ve süre tutucudan oluşan, **10-15 kişilik** öğrenci grubu ile yapılan, soruların belirlenen süre içinde yanıtlanması ve yanıtların not edilmesini sağlayan tartışma tekniğidir.

➤ **15 kişilik** bir sınıfta “göçmenlik” konusunun tartışılması için öğretmen, öğrencilerden birini başkan, birini sekreter olarak görevlendirmiş ve bir öğrenciye de iki dakikalık süreyi kontrol etme görevi vermiştir. Diğer öğrenciler konuya ilişkin görüşlerini ve sorularını belirlenen süre içinde ifade etmiş, tartışma sonunda sekreter aldığı notları sınıfla paylaşmıştır.

Akvaryum:

- Sınıfın uygun bir alanına bir çember çizilip, ortasına bir sandalye yerleştirilir. Tüm öğrenciler çemberin dışındadır. Konu hakkında konuşmak isteyen öğrenci, sandalyeye oturarak görüşlerini ifade eder. Ardından yerini başka bir öğrenciye bırakmak üzere çemberin dışına çıkar. Diğer öğrenciler bu süre zarfında izleyicidir.
- Sınıfta iç içe iki çember de oluşturulabilir. İç çemberdeki öğrenciler belirlenen konuyu tartışırken, dış çemberdeki öğrenciler bu tartışmayı izler. Zaman zaman dış çemberdekiler iç çemberdekilere soru sorabilir ya da iç çember ile dış çemberdeki öğrenciler yer değiştirir.
- Bir öğretmen sınıfa girip, sınıfın ortasına bir çember çizerek içine bir sandalye yerleştirir. Ardından öğrencilere, "Okulumuzdaki kültürel ve sportif faaliyetler hakkında ne düşünüyorsunuz?" sorusunu sorar. Öğrenciler sırayla çemberin ortasına oturarak düşüncelerini ifade eder. Her bir öğrenci görüşünü paylaştıktan sonra, bir sonraki öğrenci sandalyeye oturur.

Rulman

- Tüm sınıf iç içe iki çember oluşturacak şekilde oturur.
 - Dış çemberdekiler içe, iç çemberdekiler dışa dönük otururlar.
 - Öğretmen konuyla ilgili açıklamayı yaptıktan sonra öğrenciler birbirlerine fikirlerini açıklayıp tartışırlar.
 - Belirlenen süre dolduktan sonra dış çemberdeki öğrenciler sandalyelerinden kalkıp bir sandalye kayarak yeni arkadaşlarıyla tekrar tartışır, fikirlerini paylaşırlar.
 - Böylece öğrencilerin farklı düşünce ve çözümlerle karşılaşmalarına olanak verilmiş olur.
- Bir Edebiyat öğretmeni, öğrencilerden bir şairin şiirindeki edebi sanatları tartışarak belirlemelerini istemiştir. Bunun için, öğrenciler birbirlerine dönük şekilde iç içe iki çember oluşturmuşlardır. Öğretmen, şiir ve şair hakkında temel bilgileri verdikten sonra, öğrenciler belirli bir süre boyunca şiirdeki edebi sanatları tespit etmek için tartışmaya başlamışlardır. Süre sonunda, dış çemberdeki öğrenciler bir adım yan sıraya geçerek yeni bir öğrenciyle aynı konuda tartışmışlar ve şiirdeki sanatlar belirlenmiştir.

Fikir Taraması: Öğrenci motivasyonunun düştüğü durumlarda derse dikkat çekmek ve dinamizm katmak amacıyla, **4-5 kişilik** grupların 5-10 dakika boyunca bir konu üzerinde tartışmalarını sağlayan bir tekniktir.

➤ Öğrencilerin sıkılmaya başladığını fark eden bir öğretmen, konuyu bırakıp, "Evet arkadaşlar, şimdi dörder kişilik gruplar oluşturun ve 10 dakika boyunca işlediğimiz konu ile ilgili veya ilgisiz bir konuda serbestçe tartışın." şeklinde bir yönlendirme yapar.

Arama Konferansı: Sorunlara ortak çözüm bulmayı ve ortak görüşler oluşturmayı amaçlayan, genellikle iş dünyasında kullanılan, beyin fırtınası yöntemiyle gerçekleşen bir tartışma tekniğidir.

➤ Bir holdingin yatırımlarını gözden geçirmek üzere bağlı şirketlerin yöneticileriyle düzenlediği bir arama konferansı

Sunu (Brifing): Bir üst yöneticiye ya da kurula kısa ve öz bilgiler vermek amacıyla kullanılan bir iletişim türüdür.

➤ Bir genel müdürün sorumluluk alanındaki gelişmelerle ilgili bakana brifing vermesi

Konferans: Bir uzmanın dinleyicilere bir konuyla ilgili bilgi vermesi esasına dayanan tekniktir.

➤ Bir jeoloji profesörünün bir belediyenin daveti üzerine halkı depremlerle ilgili bilgilendirdiği bir konferans vermesi

Demeç: Basın-yayın organlarına yetkililerin yaptığı kısa açıklamalardır.

➤ Maliye bakanının bir basın toplantısı düzenleyerek ülke ekonomisinin son durumu hakkında verdiği demeç

Söylev (Nutuk): Dinleyicileri heyecanlandırmak, coşturmak amacıyla yapılan, duygusal yönü ağır basan konuşma türüdür.

➤ Okulun son gününde öğretmenin sınıfa yönelik yaptığı duygusal veda konuşması

Buzz Grup (Araştırma Grupları):

• Bir probleme çözüm yolları geliştirmek amacıyla, ana başlık ve alt başlıklar önceden belirlenen bir konu üzerinden, öğrencilerin ilgi duydukları alt başlıklarda diledikleri grupta yer alabileceği, grup büyüklüğünün öğrencilerin ilgilerine göre şekillendiği ve her öğrencinin **en az bir kez** liderlik yapma fırsatı bulduğu tartışma tekniğidir.

• Probleme çözüm bulununca tartışma sona erdirilir.

➤ Geri dönüştürülebilir atıklar konusunda öğrencilerin plastik, metal ve kağıt atıkları üzerine çalışmasını isteyen bir öğretmen, sınıfı öğrencilerin istedikleri atık türü üzerine tartışabilecekleri şekilde gruplara ayırmıştır. Grup üyeleri sırasıyla liderlik yaparak, diğer grup liderleriyle soruna net bir çözüm bulununcaya kadar tartışmışlardır.

Çalışma Grupları:

- Grupların öğrenci ilgilerine göre oluşturulduğu, her grubun kendi seçtiği konuyu araştırdığı ve sınıfta sunduğu tekniktir.
- Sunum panel şeklinde gerçekleşir, ancak konunun öğrencilerin ilgi alanlarına göre kendileri tarafından belirlenmesi, bu tekniği panelden ayırır.
- Coğrafya dersinde "Bitki örtüleri" konusunda öğrencilerin kendi seçtikleri bitki örtüsü türüne göre gruplara ayrılarak üzerinde araştırma yaptıkları bitki örtüsünü sınıfta sunmaları

Sokrat Semineri: Üst düzey bir metnin öğrenciler tarafından tartışılması esasına dayanan bir tartışma tekniğidir.

- **T.C.** Anayasası'nın insan hakları ile ilgili hükümlerinin tartışılması

Sokratik Tartışma:

- Önceden hazırlanmış sorularla, öğrencilerin bildiklerinden hareket ederek onlara yeni bilgiler öğretme temeline dayanan bir tartışma tekniğidir.
- Soru-cevap tekniği bu teknikte oldukça yoğun ve etkili bir biçimde kullanılır.

Güdümlü Tartışma:

- Öğrencilerin belirli bir davranışı kazanmaları için öğretmenin rehberliğinde, yaşantı ve düşüncelerini paylaştıkları grup kontrol sürecidir.
- "Güdümlü" olarak adlandırılmasının nedeni, tartışma sürecinin öğretmenin soruları ile yönlendirilmesi ve hedefin öğretmen tarafından belirlenmesidir.
- Küçük grup tartışması, büyük grup tartışması, zıt panel, çember teknikleriyle birlikte kullanılır.

ÖĞRETİM TEKNİKLERİ

Gezi

- Okulda öğrenilenleri doğal ortamında deneyimlemek ve okul-yaşam bağına güçlendirmek için yapılan planlı ziyaretlerdir.
- Ayrıntılı planlama yapılmalı, gerekli izinler alınmalı, öğrencilere yapılacak geziyle ilgili ön bilgi verilmeli, sonuçlar raporlaştırılmalı ve değerlendirilmelidir.

Gözlem

- Öğrencilerin nesnelere, olayları, canlıları gerçek yaşamın içinde/doğal ortamlarında planlı bir biçimde izlemelerine dayalı tekniktir.
- İyi bir şekilde planlanmalı, ön bilgi sağlanmalı, gerekli izinler ve önlemler alınmalı, doğal ortamlara zarar verilmemeli ve müdahale edilmemelidir. Gözlem sonuçları ise raporlanarak değerlendirilmelidir.

Gösteri

- Bir konunun öğretmen tarafından bazı araçlar kullanılarak ya da gösterilerek sunulması esasına dayalı tekniktir.
- Kullanılacak araç-gereçler önceden hazırlanmalı ve sinanmalıdır.
- Yapılacak gösteriyi tüm öğrencilerin rahatça izleyebildiğinden emin olunmalıdır.
- Amaç, açıklanmalıdır.
- Notlar alınmalı, sonuçlar tartışılmalıdır.

Rol Oynama

- Öğrencilerin, başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayabilmeleri için kendilerini onların yerine koymalarını sağlayan bir tekniktir.
- Bir öğretmenin bazı dersleri, öğrencilerinden öğretmen rolüne bürünmelerini isteyerek dersi bir süre onların işlemesini sağlaması

Drama

- Öğrencilere farklı durumlarda ne yönde davranış sergilemeleri gerektiğini öğreten, onların yaratıcılığını geliştiren bir tekniktir.
- Bir öğretmenin öğrencilerinden bir banka kuyruğunda olduklarını varsayarak kuyrukta geçmesi olası diyalogları canlandırmalarını istemesi

Konuşma Halkası

- Öğrencilerin, bir öykü, video veya olayda geçen bir karakterin yerine kendilerini koyarak o kişinin duygu ve düşüncelerini anlamaya çalıştığı, sembolik bir nesne (kalem, top, defter vb.) elinde tutan kişinin konuştuğu ve öğretmenin ara ara "Ne düşünüyordu?", "Nasıl hissediyordu?" gibi sorularla konuşmaları yönlendirdiği tekniktir.
- İdeal oturma düzeni, dairedir.
- Bir öğretmenin sınıfta canlandırılan bir oyunun ardından, öğrencilerden kendilerini oyundaki karakterlerden birinin yerine koyarak, daha önceden belirlenen konuşma nesnesi olan tahta kalemini ellerine alarak görüş ve düşüncelerini ifade etmelerini istemesi.

İstasyon

- Sınıf, istasyonlara bölünür ve her istasyona bir lider atanır. Öğrenciler, farklı masalarda belirli bir süre boyunca çalışır. Süre sonunda, öğrenciler başka bir masaya geçer ve oradaki tamamlanmamış görevi devralarak çalışmaya devam ederler. Bu yöntem, grupla öğretim sağlamak için kullanılır.
- İş birlikli çalışmayı özendirmek, yaratıcı düşünmeyi desteklemek, iletişim becerilerini geliştirmek ve özel yetenekleri ortaya çıkarmak amaçlarını taşır.
- Öğrencilerin öğretmen tarafından tanınması için en kullanışlı tekniktir.
- Genellikle (**en az**) 3 istasyondan oluşur. (Ör. Öykü istasyonu, resim istasyonu, şiir istasyonu)

Beyin Fırtınası

- Bu teknik, öğrencilerin eleştirilme veya yargılanma kaygısı olmadan, kısa bir süre içinde olabildiğince fazla fikir ve düşünce üretmelerini sağlamayı amaçlar.
- İdeal oturma düzeni, dairedir.
- Öğrencilerin yargılanmayacaklarına emin olmaları sağlanmalıdır.
- Sonunda fikirler analiz edilir, değerlendirilir.

Beyin Ürünü (Eseri)

- Bu teknik, öğrencilerin görüş geliştirmelerine yardımcı olmak için kullanılır. Her öğrenciye bir problemle ilgili farklı yönleri belirtmeleri için üç kart verilir ve bu kartlara görüşlerini yazmaları istenir. Öğrenciler sırayla kart çeker ve üzerinde yazanları okur. Benzer fikirler gruplanarak, ortaya çıkan görüşler tahtaya yazılır.

Altı Şapkalı Düşünme

- Bu teknik, öğrencinin düşünme becerilerini geliştirmeyi, düşüncelerini belirli bir düzene sokmayı ve çözüm üretmeyi amaçlar. Aynı olguyu farklı açılardan ele alarak, öğrencilerin çeşitli bakış açılarıyla karar verme süreçlerini geliştirmelerine olanak tanır.
- Öğrenci 6 şapkanın tamamını takarak karara ulaşır.
- İlk 5 şapkada sıra önemli değildir, altıncı (mavi) şapka ise karar verme şapkasıdır.
- Tüm öğrencilerin birbirlerini görebilecekleri bir oturma düzeni ayarlanmalıdır.

Şapka Renkleri ve Düşünme Biçimleri

Siyah	Karamsarlık, eleştirelilik
Beyaz	Tarafsızlık, nesnellik, açıklık
Sarı	İyimserlik, olumlu yanlarına odaklanma
Kırmızı	Duygusallık, öznellik
Yeşil	Yaratıcılık, özgünlük
Mavi	Değerlendirici, karar verici, kontrolcü

Altı Ayakkabılı Uygulama

- **Altı** şapkalı düşünme tekniğinin farklı bir versiyonudur.
- Farklı çevresel koşullarda nasıl davranılması gerektiğini göstermek amacını taşır.
- Rengi ve şekli farklı olan **altı** ayakkabı farklı çevresel problemi temsil eder.
- Uygulama yapmayı çağrıştırdığı için "ayakkabı" ismiyle anılır.

Ayakkabı Renk-Türleri ve Anlamları

Lacivert Ayakkabı: Resmi prosedürler, rutin işler

Gri Spor Ayakkabı: Delil edinme, edinilen bilgiyi kullanma

Kahverengi Yürüyüş Ayakkabısı: Esneklikten faydalanarak sonuca ulaşma

Turuncu Lastik Çizme: Güvenliğin sağlanmasını ve acil müdahaleyi gerektiren bir tehlikenin varlığı

Pembe Ev Terliği: Hassasiyet, konukseverlik, kabul, sahiplenme

Mor Binici Çizmesi: Otorite, resmi yetkiyle hareket etme

Benzetim

- Bir olayı gerçek ortamındaymış gibi ele alarak, olay üzerinde eğitici çalışma yapmaya imkân veren tekniktir.
 - Daha çok gerçek uygulamanın tehlikeli ve maliyetli olduğu durumlarda kullanılır.
 - Tekniğin kullanımında öğretmen öğrenciye anında dönüt verebilmelidir.
 - Teknik öğrenci katılımını ve güdülenmesini artırır, öğrenmeyi somutlaştırır, yaparak-yaşayarak öğrenmeler sağlar.
- Trafik bilgisi dersinde, öğretmen öğrencilerin trafik kurallarını bilgisayar tabanlı bir simülasyon programı kullanarak deneyimlemelerini sağlamıştır. Bu yöntem, öğrencilerin trafik kurallarını gerçek yaşamda uygulamadan önce sanal ortamda pratik yapmalarına olanak tanır.

Mikro Öğretim

- Önceden belirlenmiş temel öğretim becerilerinin, kontrollü bir ortamda öğretmen adaylarına kazandırılmasını amaçlayan tekniktir.
- Belirli öğretim becerilerini, sınırlı durumlarda uygulamayı esas alan kayıtlı bir uygulama sistemidir.
- Öğret-yeniden öğret prensibiyle çalışır.
- Dersler kısa (5-20 dk.) ve öğrenci sayısı az olmalıdır.
- Dersin amacı açıkça belirtilmelidir.

Aşamaları:

1. Ders planı hazırlama
2. Dersi işleme ve görüntülü kayıt altına alma
3. Kayıtları inceleme
4. Grubun dersi değerlendirmesi
5. Dersi tekrar hazırlayarak yeniden işleme

Eğitsel Oyun

- Öğrenilenleri rahat bir ortamda pekiştirmek ve tekrar etmek amacıyla uygulanan bir tekniktir.
- Bir müzik öğretmenin etkileşimli tahtadan çeşitli besteleri öğrencilere dinleterek bestelerde baskın olan enstrümanı öğrencilere buldurması

Sergi

- Öğrencilerin öğrenme süreci boyunca ortaya çıkardıkları ürünlerin (resim, fotoğraf, heykel, poje vs.) paylaşıldığı ve değerlendirildiği tekniktir.
- Genellikle proje çalışmalarının veya eğitim-öğretim sürecinin sonunda kullanılır.

Görüşme

- Öğrenilecek bilgilerin uzmanlardan edinildiği tekniktir.
- Öğrenme, belirli bir konuda uzman olan kişilerle diyalog kurulmasıyla sağlanır.
- Görüşmeler, iki şekilde sınıflandırılabilir; Yapılandırılmış görüşme, soruların önceden hazırlandığı bir yaklaşımdır, oysa yapılandırılmamış görüşme ise soruların görüşme sırasında doğal bir şekilde ortaya çıktığı bir yöntemdir.

Ev Ödevi

- Öğrenmeyi pekiştirmek, tekrar etmek, kolaylaştırmak veya öğrenmeye hazırlık amacıyla kullanılan tekniktir.

Müze Eğitimi

- Geçmişle bugün arasında bağ kurulması amacıyla, müze ve eğitim ortamı bütünleştirilerek gerçekleştirilen tekniktir.

Tarihsel Empati

- Geçmiş toplumların ve insanların yaşam, düşünce ve duygu biçimlerini anlama becerisidir.

Güç Alanı Analizi

- Bir problemin çözümüne katkı sağlayan ya da engel olan etkenlerin ortaya çıkarılması için kullanılan bir tekniktir.
- Çözüm için her şeyin birlikte düşünülmesi gerektiğini savunur ve bu alışkanlığı kazandırmaya çalışır.

Kartopu

- Bu teknik, önce her öğrencinin bireysel olarak düşünmesini, ardından iki öğrencinin bir araya gelerek tartışmaya başlamasını ve sonrasında tartışma grubunun sırasıyla dörtlü, sekizli gruplara genişlemesini sağlar.
- Son aşamada, ortaya çıkan fikirler ve uzlaşılan görüşler tüm sınıfa sunulur.
- Bir lisede rehber öğretmenin, ergenlik dönemindeki aile içi çatışmalar konusunda öğrencileri bilgilendirmek amacıyla sınıfa bir örnek olay sunması ve ardından öğrencilere, "Bu olayla ilgili ne düşünüyorsunuz?" sorusunu yöneltmesiyle başlar. Öğrenciler önce bireysel olarak bu soruyu düşünür, ardından ikişerli, dörderli ve sekizerli gruplar oluşturularak tartışmalarına devam edilir. Son olarak, her grubun elde ettiği sonuçlar sınıfla paylaşılır.

Tereyağ-Ekmek

- Öğretmen, belirlediği konu veya problem üzerine öğrencilerin önce bireysel olarak düşünmelerini, ardından ise arkadaşlarıyla bu düşüncelerini tartışmalarını sağlayarak bir öğretim süreci yürütür.
- Varılan sonuç, kaydedilerek sınıfa sunulur.
- Birinci aşamanın üzerine öğrencilere **bir kez** daha konuşma fırsatı verildiği için bu isimle anılır.
- Öğretmen, "Deniz kirliliği" konusuyla ilgili öğrencilere bilgi verdikten sonra, öğrencilerin önce kendi görüşlerini belirleyip notlar almalarını sağlar. Ardından bu notlar üzerinden grup tartışmaları yapılır ve tartışmalar sonucunda bir sonuca ulaşılır.

Sandviç

- Öğrencilerin önce bireysel olarak çalışıp, ardından bu çalışmalarını arkadaşlarıyla paylaşarak ve birlikte somut bir ürün ortaya koyarak ilerledikleri çok aşamalı bir öğretim tekniğidir.
 - Daha çok yabancı dil ve mesleki eğitim içeriklerinde kullanılır.
 - Hem kuramsal hem de uygulamalı eğitim verildiği için bu isimle anılır.
- Almanca dersinde öğrencilerin derste öğrenilen konuyla ilgili önce kendi cümlelerini yazmaları, ardından bu cümleleri arkadaşlarıyla paylaşarak birlikte bir karşılıklı konuşma ortaya çıkarmaları ve bunu sınıfta sunmaları

Köşele(n)me

- Çözümü kesin olmayan problemler için kullanılan bu teknik, öğrencilerin seçilen probleme yönelik çözüm önerileri geliştirmesini sağlar. Önerilen çözümler kartonlara yazılır ve sınıfın farklı köşelerine asılır. Öğrenciler ise, kendi fikirlerine uygun olan köşeye geçerek tartışma yaparlar.
 - Köşe seçimlerine göre oluşan gruplar kendi aralarında tartışıp bir rapor hazırlar. Her gruptan birer temsilci çıkar ve sınıfa açıklama yapar.
 - Görüş geliştirmeden farklı fikir (köşe) değiştirmenin bu teknikte bulunmamasıdır.
- Kuraklık sorununa dair çözüm önerileri, sınıfın farklı köşelerine asılır. Öğrenciler, kendilerine en yakın buldukları çözüm önerisinin altına geçerler. Böylece, sınıfta farklı gruplar oluşur. Her grup, tartışarak çözüm önerileri üzerinde çalışır ve sonunda grup temsilcisi, hazırladıkları raporu sınıfla paylaşır.

Bilişsel Çıracılık

- Öğrenciler, bir uzmanın rehberliğinde işe başlar ve uzmanı gözlemleyerek sürece adapte olurlar. Zamanla, uzman desteğini azaltır ve öğrenci, süreçte giderek daha bağımsız hale gelerek uzmanlık kazanır.
- Öğrenci bilgiye nasıl ulaşacağını, onu nasıl kullanabileceğini bir yol gösterici ışığında öğrenir.
- Bir mesleki ve teknik lisenin makine bölümünde öğrenim gören öğrenciler, öğretmenlerinin basit bir makineyi geliştirirken yaptığı süreci dikkatlice gözlemler. Ardından, aynı makineyi öğretmen gözetiminde kendileri geliştirerek uygulamalı öğrenme sürecini deneyimlerler.

Arkası Yarın

- Öğretmenin, öğrencilerin seviyesine uygun bir öykü, video, film ya da oyunu gösterirken, belirli bir noktada (can alıcı bir yerde) kesip, devamında ne olacağına dair öğrencilerden tahminler almasını sağlayan bir tekniktir.
- Öğretmen, öğrencilerin tahminlerini aldıktan sonra eserin geri kalan kısmını izletir, ardından verilen cevapları karşılaştırarak öğrencilerden hata yapanların bu hataları nerede yaptıklarını bulmalarını ister.
- Yarım bırakılan bir durumun devamında neler olabileceğini tahmin etme, empati, kendini ifade etme yeteneklerini geliştirir.

Pazar Yeri

- Öğrencilerin birbirlerini tanıyıp görüşlerini paylaşmalarını ve problemlerle ilgili çözüm önerilerini karşılaştırmalarını sağlamayı amaçlayan bir tekniktir.
- Öğrenciler kendilerine verilen kağıtlara problemin çözümlerini yazdıktan sonra kağıtları yakalarına asarlar.
- Daha sonra yakalarına astıkları kağıtlarla sınıfta dolaşırlar.
- Birbirlerinin yaka kağıtlarını okuyan öğrenciler isterlerse yaka kağıtlarını değiştirebilirler. Yaka kağıtlarını değiştiren öğrenciler bu durumun nedenini açıklarlar.

Dedikodu

- Öğrenciler, ikişerli gruplar halinde bir konu hakkında görüşlerini birbirlerine paylaşır. Ardından, gruplar ayrılarak yeni ikili gruplar oluşturulur. Bu yeni gruptaki öğrenciler, önceki gruptaki arkadaşlarının söylediklerini birbirlerine aktarır. Sürecin sonunda, tüm sınıfın katılımıyla fikirler tartışılır.

Öykü Oluşturma

- Öğrenciler, öğretmen tarafından verilen bir resim, öykü, kavram, karikatür gibi bir materyal üzerinden kendi öykülerini yazmaya başlarlar. Bu yöntem, bireysel öğrenmeyi teşvik eder ve genellikle ilköğretim düzeyinde tercih edilir.

Kart Gösterme

- Öğrencilere, farklı anlamlar taşıyan 3-5 kart dağıtılır (örneğin, "katılıyorum", "katılmıyorum" gibi). Öğrenciler, verilen konuyla ilgili kendi görüşlerine uygun kartı seçer ve seçtikleri kartı neden tercih ettiklerini açıklamak için söz alırlar. Bu yöntem, öğrencilerin düşüncelerini ifade etmelerini ve tartışmalarını sağlar.

Mim

- Sessiz sinema olarak bilinen, dersi eğlenceli hale getirmek ve öğrenci katılımını artırmak için kullanılan öğretim tekniğidir.

Tombala

- Öğrenilecek konunun anahtar kavramları ve terimleri, kartlara yazılarak bir kutuya yerleştirilir. Öğretmen, konuyu işlerken bu kavram ve sözcükleri açıklar. Her açıklama sırasında, o kavram/sözcüğü içeren kartı elinde bulunduran öğrenci, kutuyu kapatır. Üç kutu kapatan öğrenci "tombala" yaparak kazanır. Bu teknik, öğrencilerin konuyu aktif bir şekilde takip etmelerini ve öğrendiklerini pekiştirmelerini sağlar.

Şiir Yazma

- Öğrenciler küçük gruplara ayrılır ve her öğrenci, belirli bir konu ile ilgili bir dize yazar. Ardından, yazdıkları dizeleri birbirleriyle değiştirirler. Her öğrenci, kendisine gelen kağıda yeni bir dize ekler. Bu şekilde, her öğrenci sırasıyla katkı sağladığı bir şiir oluşturur. Sonuçta, grup içinde kolektif bir çalışma ile konuyla ilgili birden fazla şiir ortaya çıkar. Bu teknik, grup bağlılığını güçlendirir ve parçalı düşüncelerin birleşerek bir bütün oluşturmasına olanak tanır.

Ters Yüz Öğrenme

- Ders konularının önceden hazırlanarak öğrencilere dijital ortamda sunulması esasına dayalı, bireysel öğrenmeyi merkeze alan bir öğretim tekniğidir.

Akran Öğretimi

- Öğretmen rehberliğinde aynı sınıf düzeyindeki bir öğrencinin öğrenme eksikliği olan öğrenciye yardımcı olması esasına dayalı tekniktir.

Komite Görüşmesi

- Öğrencilerden oluşan bir grup, öğretmenin belirlediği bir konu hakkında araştırma yapar ve elde ettikleri bulguları bir rapor halinde hazırlarlar. Hazırlanan rapor, sınıfta sunulur ve ardından sınıfça tartışılır.

Sinektik

- Birbiriyle hiç ilgisi olmayan iki kavram arasında öğrencilerin ilişki kurmalarını sağlamaya yönelik bir tekniktir.

Buzkıran

- Sınıfa sonradan dahil olan öğrencilerin diğer öğrenciler tarafından kabullenilmesini sağlamak için uygulanan bir tekniktir.

Nesi Var

- Öğrenciler sırayla sınıf dışına çıkarılır ve içerideki öğrenciler, öğrenilecek konu veya kavramla ilgili dışarıdaki öğrenciye verecekleri ipuçlarını belirlerler. Dışarıdaki öğrenci sınıfa döndüğünde, seçtiği üç öğrenciye "Nesi var?" sorusunu yönelterek, verilen ipuçları doğrultusunda kavramı tahmin etmeye çalışır.

Kart Eşleştirme

- Öğrencilere, bir takım kartlar öğrenme konusuyla ilgili soru, örnek, kavram gibi içeriklerle, diğer takım kartlar ise bu içeriklere yanıt, açıklama, tanım ve ilkelerle hazırlanır. Öğrenciler, elindeki kartın eşini bulmak için sınıfta dolaşarak, arkadaşlarıyla konuşurlar ve doğru eşleşmeyi yapmaya çalışırlar.

Hazineyi Bul

- Öğrenme birimlerinin sınıfın farklı yerlerine saklandığı ve her bir parça için nerede olduğunu belirten yönergelerin hazırlandığı bir tekniktir. Öğrenciler, gruplar halinde bu yönergeleri takip ederek, parçaları bulmaya çalışır ve konuyu birleştirerek tamamlamaya yönelik çalışırlar.

Burada Herkes Öğretmen

- Öğrencilerin kendilerine verilen kağıtlara konuyla ilgili sorular yazıp öğretmene teslim etmeleriyle başlayan bir tekniktir. Ardından öğretmen, soruları rastgele dağıtarak öğrencilerden bu sorulara yanıt yazmalarını sağlar.

rını ister. Son aşamada, tüm soru-cevaplar öğrenciler tarafından değerlendirilir ve öğretmene tekrar teslim edilir. Tüm sınıf, kartları tek tek değerlendirerek bu süreci tamamlar.

At Nalı

- Grupla ders işlenirken kullanılan bir tekniktir.
- Grup U şeklinde yani at nalı şeklinde oturur.
- Öğretmen problem sunar.
- Gruplar rekabet ortamında çözüm önerirler.
- Öğretmen gruba söz hakkı verir.
- Fen ve mühendislik alanlarında etkilidir.

Kese Kağıdı

- Öğrencilere yeni öğrenilecek konuya ilişkin kese kağıtları dağıtılır ve öğrenciler, konuya dair bildiklerini bu kağıdın üzerine yazarlar.
- **2-3-4'lü** grup oluşturulur.
- Öğrenciler yazdıklarını birbirleriyle paylaşırlar.

- Öğretmen öğrencilere boş kartlar dağıtır, öğrenciler grup içinde öğrendiklerini bu kartlara yazarak kese kağıdının içine atarlar.
- Grupça tartışma yapılır.
- Eski bilgi-yeni bilgi ilişkisi kurulur.

Soru Turu

- Bir konunun açıklığa kavuşturulması ve tekrar incelenmesi için kullanılan; her öğrencinin boş bir kâğıda konuyla ilgili kavram ya da soruyu yazması, daha sonra yazdığı kâğıdı sol tarafındaki arkadaşına vererek bu öğrencinin soruları okuyup kendi düşüncelerini kâğıda yazması ve tekrar sol tarafındaki arkadaşına kâğıdı vermesi şeklinde uygulanan bir tekniktir.
- Tur tamamlanana kadar aynı işlem devam eder.
- Öğrencilere; yazma, anahtar kavram ve soru çıkarma, açıklama yapma, değerlendirme gibi üst düzey eğitim etkinliklerine katılma olanağı sağlar.

Mahkeme

- Mahkeme ortamı oluşturularak, konunun dava gibi tartışıldığı bir tekniktir. Hakim, savcı, tanık ve jüriler görev alır.
- İlgili öğrenciler görüşünü savunur ve kazanan belirlenir.

KAVRAM ÖĞRETİMİNDE KULLANILAN TEKNİKLER

Kavram Haritası

- Daha geniş bir kavramın altında toplanan tüm kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri gösteren iki boyutlu şemalardır.
- İçeriğinde ana kavramlar ve alt kavramlar ile bunlara ilişkin örneklere yer verilir.
- Öğrenciler, dinledikleri ya da okudukları ders konusunu anlamak için önce ana kavramları belirler ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri çözümlenmeye çalışırlar.
- Genelden özele doğru bir aşamalılık ilişkisine göre düzenlenmelidir.
- Önceki öğrenmelerle anlamlı ilişkiler kurulmasını sağlar.
- Kavramların zihinde somut ve görsel olarak düzenlenmesini sağlar.

Türleri

Sınıflama haritası: Bilgileri düzenli ve sistematik bir şekilde sınıflandırmayı amaçlayan kavram haritası türüdür.

Zincir haritası: Bir kavramın aşamalarını, işlemin basamaklarını ya da olayların sırasını ve sonuçlarını açıklamak için kullanılan harita türüdür.

Örümcek harita: Merkezi bir fikir etrafında detaylı düşünmeyi teşvik eden, ortada ana fikir, kollarda ise destekleyici fikirler, örnekler ve detayların yer aldığı kavram haritası türüdür.

Hiyerarşik kavram haritası: Kavramları genelden özele doğru sıralayan, bir olayı veya konuyu topluca gösteren, kavramlar arası ilişkileri net bir şekilde somutlaştıran harita türüdür.

Zihin Haritası

- Sözcükleri ve düşünceleri birbirine bağlamak, bunları bir anahtar sözcük veya düşünce etrafında toplamak için kullanılan haritalardır.
- Beynin tüm zihinsel işlevlerini kapsar.
- Sınıfta kullanılan bir teknik olmaktan çok bireysel olarak hazırlanan, kişiye özgü bir tekniktir.

Kavram Ağları

- Öğrencilerin bir metni anlamalarına yardımcı olmak için kullanılan, ön bilgileri harekete geçiren ve yeni kavramlar geliştirmeye yönelik ağlardır.

Kavramsal Değişim Metinleri

- Öğrencileri kavram yanılgılarına karşı ikna eden belgelerdir.
- Bazı kavramların bazı olayları açıklamada yetersiz kaldığını öğrenciye hissettirecek şekilde hazırlanır.

Balık Kılçığı

- Olayların neden sonuç ilişkilerini ayrıntılı olarak görmek için kullanılan tekniktir.
- Bir problemin ana ve alt nedenlerinin yazılarak balık kılçığı şeklinde diyagram haline getirilmesiyle uygulanan bir tekniktir.
- Her olgu ayrıntılı olarak ele alınır. Bu sayede öğrenciler nedenler ile sonuçlar arasındaki ilişkiyi fark ederler.
- Bir probleme çözüm içermez, sadece nedenler ortaya konur.

Anlam Çözümleme Tabloları

- Bir boyutunda çözümlenecek kavramların, diğer boyutunda ise bu kavramların özelliklerinin olduğu iki boyutlu tablolarıdır.
- Öğrencilerin de katılımıyla hazırlanır.
- Kavramla ilgili olan tüm özellikler tablodaki ilgili yere işaretlenir.
- Kavramlar arası karşılaştırma yapmayı sağlar.

Kavram Karikatürü

- Öğrencilerin kavram yanlışlarını tespit edip düzeltmelerine yardımcı olmak için, üç veya **daha fazla** kişinin karikatürize edilip konuşma balonlarıyla konuyla ilgili yanlış anlayışları ifade etmeleri sağlanarak uygulanan bir tekniktir.
- Öğrenci karikatürlerden hangisinin yanlış ya da doğru söylediğini seçerek gerekçesini açıklar.

Vee (V) Diyagramı

- Öğrenme-öğretme sürecinde, kritik soruları yanıtlayarak bilişsel düzeyde daha anlamlı ve kalıcı öğrenmenin sağlanacağı varsayımına dayanan bir tekniktir.
- Bir etkinliği planlama, uygulama, değerlendirme basamakları ve tekniğin uygulanma sürecinin tamamı bir "V" harfine benzetildiği için "V diyagramı" adı verilir.

DÜŞÜNME BECERİLERİ

Yaratıcı Düşünme

- Yeni çözüm yolları bulmayı ve özgün ürünler ortaya koymayı amaçlar. İraksak düşünmeyi teşvik eden etkinlikler ve sorular, yaratıcı düşünmeyi geliştirir.

Eleştirel Düşünme

- Belirli bir amaca yönelen, kontrollü bir düşünme tarzıdır.
- Mevcut ve egemen olandan farklı, bağımsız düşünmeyi içerir.

Yansıtıcı Düşünme

- Sürekli, aktif ve dikkatli düşünmektir.
- Araştırma süreci, durum değerlendirmesi, probleme farklı açılardan yaklaşım, eksikliklerin tespiti, öz eleştiri, sorumluluk alma, öz düzenleme ve içsel güdülenme gibi aşamaları kapsar.

Empatik Düşünme

- Bir olaya, konuya, duruma başkasının gözünden bakabilmektir.
- Analiz, problemi fark etme ve çözme, anlayış, kavrayış, duyarlılık, etkili iletişim gibi becerileri geliştirir.
- Konuşma halkası, **altı** şapka, **altı** ayakkabı, örnek olay, rol oynama gibi yöntemlerde empatik düşünme teşvik edilir.

Analitik Düşünme

- Bütünü parçalarına ayırabilme, parça-bütün ilişkisini yorumlayabilme ve farkları kavramaya dayanır.
- Tümdengelimsel akıl yürütmeyi içerir.

Bütünleştirici (Kombinasyonel) Düşünme

- Bir problemin alt problemlere ayrıldığı durumlarda birden fazla çözümün bir araya getirilerek çözümlenmesidir.
- Soyut işlemler döneminde gelişen bir düşünme becerisidir.

Iraksak Düşünme

- Ortak bir fikirden yola çıkarak farklı düşünce ve fikirlere ulaşabilmektir.
- Alışılmışın dışında düşünmeyi ve yeni bağlantılar kurmayı içerir. Yaratıcı düşünmenin önemli bir ögesidir.

Varsayımsal (Hipotetik) Düşünme

- Karşılaşılan bir problemi çözmek için olası çözümler geliştirip, bunları belirli bir sırayla uygulamayı içeren düşünme becerisidir.

Metabiliş (Üstbiliş)

- Düşünmeyi düşünmektir.
- Planlama, öz düzenleme, hedef belirleme, sorumluluk alma, öz değerlendirme gibi süreçleri içerir.
- Bireyin ne bildiği/bilmediği, neyi nasıl öğrenmesi gerektiği ile ilgili hükümler verebilmesini sağlar.

Argümantasyon

- Bir fikri delille temellendirmek, ona bilimsel dayanak geliştirmektir. Bilimsellik içerir.

Analoji

- Bilinen bir şeyden benzetme yaparak bilinmeyen bir şeye ulaşmaktır.

Metafor

- Mecaz ile aynı şeydir. Birbiriyle bir ilgisi olmayan ama bazı benzer özellikler taşıyan iki şeyi birbirine benzetmektir.

SINIF YÖNETİMİ

- Planlı, programlı ve demokratik bir yapılanmaya odaklanan, bireysel farklılıkları göz önünde bulunduran, etkin öğrenmeyi destekleyecek uygun sınıf ortamı ve atmosferinin oluşturulması amacıyla gerekli çalışmalar, etkinlikler ve düzenlemelerin belirlenen kurallar çerçevesinde uygulanmasıdır.

Sınıf yönetimi ne değildir?

- Öğrenci davranışlarını kontrol ve disiplin etme etkinliği değildir.
- Öğretmen otoritesinin sınıfa hakim kılınması için bir dizi kuralları uygulama etkinliği değildir.

Sınıf yönetiminin en önemli işlevi: Etkili öğrenme ve öğretme ortamını oluşturmak ve istenilen amaçları gerçekleştirmek

Sınıf yönetiminin en önemli ögesi: Öğretmen

Sınıfın etkililiğini ve verimliliğini artırmak için öğretmen;

- Öğrenme-öğretme sürecinde öğrencinin seviyesine uygun bir öğretim hizmeti sunmalıdır.
- Öğrenciler arasındaki farklılıklar doğrultusunda çeşitli teknikler kullanılmalıdır.
- Öğrencilerin sınıf etkinliklerine katılımını sağlamalıdır, onlara etkinliklerin bir parçası olduklarını hissettirmelidir.
- Her öğrencinin yaşadığı dünyayı anlamasına yardım etmelidir.
- Öğrencilerin ilgi ve özelliklerine uygun esnek bir yaklaşım sergilenmeli, grup çalışmaları ve ortaklaşa öğrenme etkinliklerine öncelik verilmelidir.
- Öğrencilere veri toplama, inceleme ve bunları uygun ürünlere dönüştürebilmeleri için olanak sağlanmalıdır.

Sınıfın Yapısal Özellikleri

Çok Boyutluluk: Sınıfta aynı anda birden çok farklı etkinliğin bir arada yapılması

Tahmin Edilememe/Öngörülemezlik: Ne kadar iyi bir planlama yapılırsa yapılsın, sınıf içindeki olayların tamamen önceden kestirilmesi mümkün değildir; her an beklenmedik bir durum ya da olayın ortaya çıkma ihtimali vardır.

Açıklık: Sınıf olaylarında gizliliğin mümkün olmaması, sınıfta yaşananların herkesin (öğrencilerin) gözü önünde gerçekleşmesi

Ortak Tarih: Sınıfın bir aileye benzemesi, eğitim-öğretim sürecinde yaşanan olumlu ve olumsuz her olayın sınıfın ortak yaşantılarından olması

Mahremiyet: Sınıfta yaşanan istenmeyen, gizli kalması gereken olayların gizli kalması, sınıfta yaşananların sınıf dışına çıkarılmaması

Özgünlük: Her sınıfın kendine özgü bir yapısının, ikliminin olması

Eş zamanlılık: Öğretmenin aynı anda gerçekleşen birçok farklı olaya eş zamanlı olarak müdahale etmek durumunda kalabilmesi

Anındalık: Sınıfta olaylar anlık olarak gelişir ve ötelenemez, bu da öğretmenin her duruma anında müdahale etmesini gerektirir.

İyi bir sınıf yöneticisi olabilmek için, öğretmen;

- Sınıfın fiziksel yapısını eğitim ve öğretime uygun olacak şekilde düzenlemeli,
- Sınıf kurallarını öğrencilerle oluşturmalı,
- Beklentilerini açık ve anlaşılır şekilde ifade etmeli,
- Tutarlı olmalı,
- Öğrencileri güdülemeli,
- Öğretim sürecini etkili bir şekilde kullanmalı,
- Öğrencilere model olmalı,
- İstenmeyen davranışlara öğrencinin kişiliğini zedelemekten müdahale etmeli,
- Öğrencilerin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir sınıf ortamı sağlamalı,
- Beden dilini en iyi şekilde kullanmalı,
- Eksik ya da yanlış yanıt veren öğrenciye ipucu vererek bu öğrencinin doğru cevabı bulmasına olanak sağlamalı,
- Yapıcı bir tutum takınmalı,
- İstenmeyen davranışı cezalandırmak yerine istenen davranışı ödüllendirmeyi tercih etmelidir.

Sınıf Yönetimi Yaklaşımları

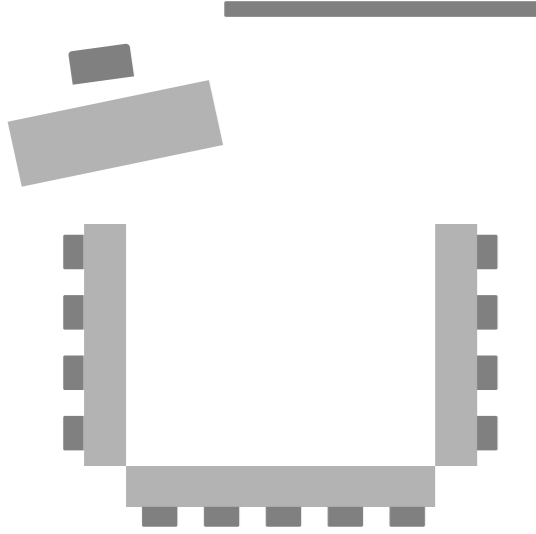
Geleneksel	Tepkisel	Önlemsel	Gelişimsel	Bütünsel
Sınıf yönetimi, öğretmen merkezli bir anlayışla yürütülür.	İstenmeyen davranışa tepki, istenen davranışa övgünün olduğu yönetim anlayışıdır.	İstenmeyen durum ve davranışlara karşı henüz davranış ortaya çıkmadan önlem almaya dayalı anlayıştır.	Uygulamaların, öğrencilerin gelişim özellikleri dikkate alınarak gerçekleştirildiği anlayıştır.	Önlemsel ve gelişimsel modelin özelliklerine öncelik vermeyi ve gerektiğinde tepkisel modeli kullanmayı içeren anlayıştır.
Sınıf kurallarını öğretmen belirler, öğrenciler bu kurallara uymakla yükümlüdürler.	Tepki, davranışın ne- nine değil sonucuna bakılarak verilir.	Önlemsel modelin iyi uygulanması, tepkisel modele ihtiyaç duyulmasının önüne geçer.	Öğrenciye görelilik ilkesine uyulur.	Tepkisel modelde bulunan birinci tür cezaya yer <u>verilmez</u> .
Öğretmen anlatır, öğrenciler olduğu gibi kabul ederler.	Çok fazla başvurulması öğretmenin sınıf yönetimindeki yetersizliğine işaret eder.	Çok fazla başvurulması öğrenme-öğretme sürecini sıkıcı hale getirebilir.	Sınıf yönetiminde öğrencilerin fiziksel, duygusal, psikolojik durumları dikkate alınır.	İkinci tür ceza kullanılır.

Sınıfın Fiziksel Düzeni

- Öğrenme-öğretme süreci genellikle sınıflarda gerçekleşir ve etkinliklerin etkili bir şekilde yürütülmesi, öğretmenin öğrencilerin derse katılımını sağlamak için sınıfın fiziksel düzenine büyük ölçüde bağlıdır.

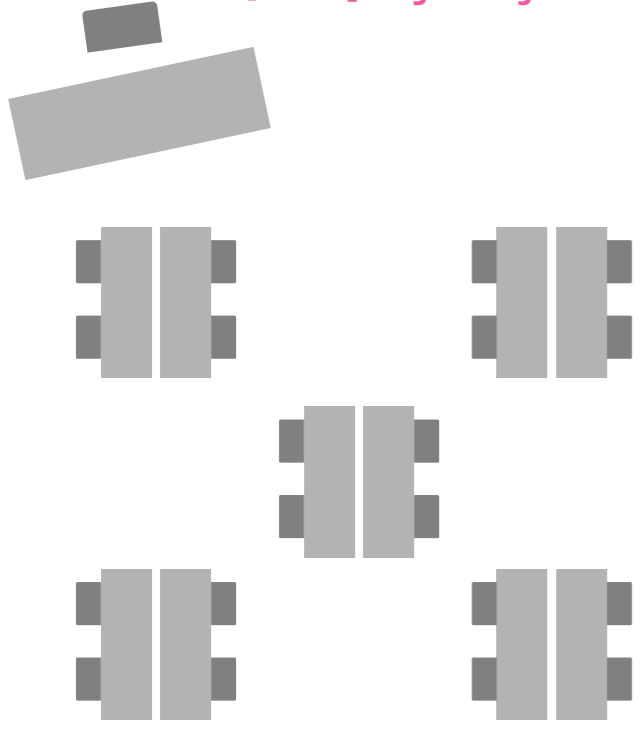
Sınıf Yerleşim Düzenleri

U Düzeni:



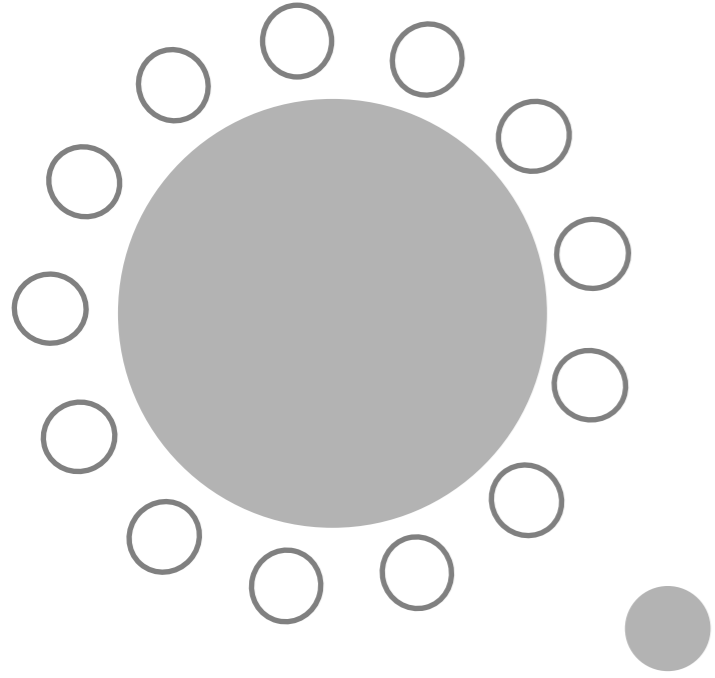
- Öğrencilerin ve öğretmenlerin rahat çalışabilecekleri ve derse katılacakları alanlar oluşur.
- Öğrenci-öğretmen etkileşimi yoğundur.
- Öğretim materyallerinin kullanımına uygundur.

Küme (Ekip Çalışması) Düzeni:



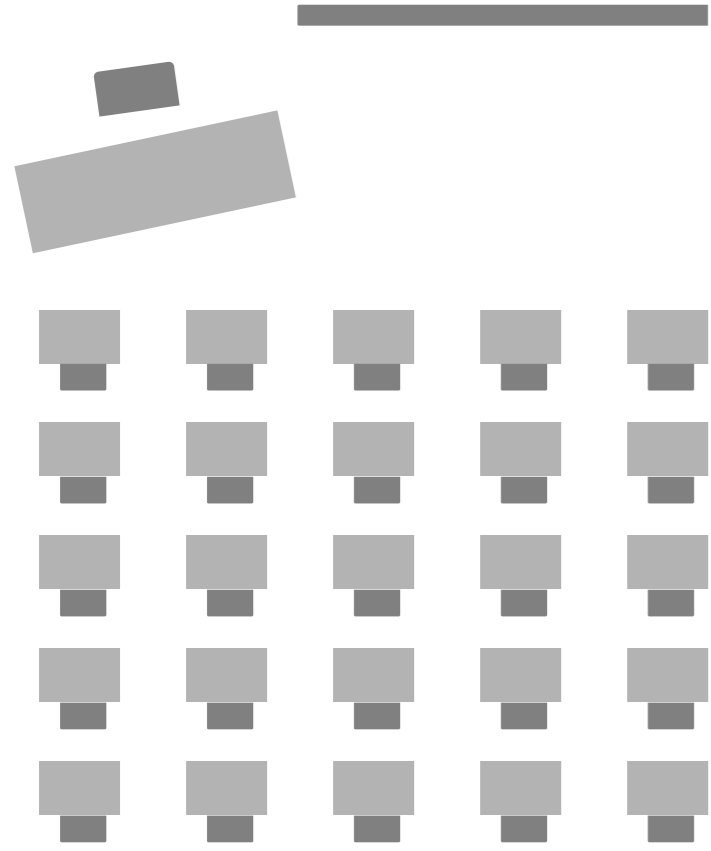
- Grup çalışmasına uygundur.
- Öğrenciler arasındaki iş birliğinin **en fazla** olduğu düzendir.
- Öğrencilerin birbirinden öğrendikleri ve öğretmenin **daha çok** rehber olduğu bir ortam söz konusudur.
- Aynı gruptaki öğrencilerin birbirleriyle etkileşimini yoğunlaştırır.

Daire Düzeni



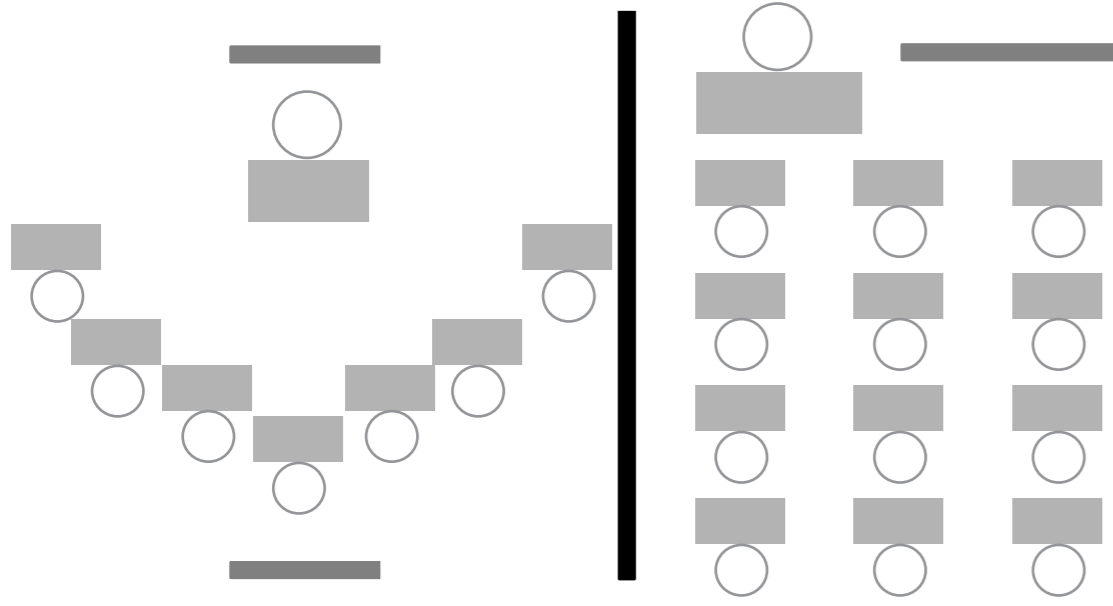
- Öğrencilerin birbirlerini kolay görmelerini, tartışma ve görüş alışverişinde bulunmalarını ve kolay iletişim kurmalarını sağlar.
- Öğrenci-öğretmen etkileşimi yoğundur.

Klasik Düzen



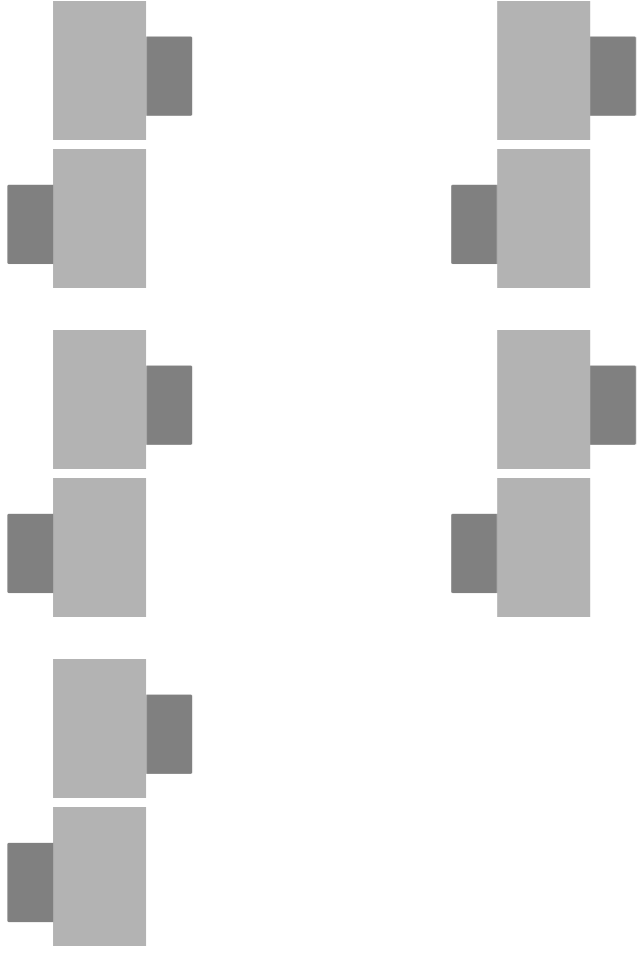
- Öğretmen merkezli sınıflarda kullanılır.
- İletişim tek yönlüdür.
- Kalabalık sınıflarda kullanılır, sosyalleşme ve etkileşim azdır.

Bireysel Düzen



- Öğrenciler bireysel hızında ve kendi öğrenme düzeylerine uygun ilerleyebilir.
- Öğrenciler arasında düzey farklılıklarının çok olduğu sınıflar için idealdir.
- Öğrencilerin sosyal gelişimini olumsuz etkileyebilir.

Çalışma İstasyonu Düzeni



- Laboratuvar çalışmaları için idealdir.
- Her istasyona öğrenciler ikişer, üçer ya da dörder kişilik gruplar olarak yerleştirilir.
- Öğrenciler arasında iş birliğini ve iletişimi güçlendirir.
- Öğrenme veriminin artırılmasında etkilidir.

Sınıf Kuralları Oluşturulurken Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Tüm öğrencilerin katılımı sağlanmalıdır.
- Kurallar belirlenirken öğrencilerin gelişim düzeyi dikkate alınmalıdır.
- Kurallar uygulanabilir olmalı, açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmelidir.
- Olumlu ve olumsuz davranışlar açıkça belirtilmelidir.
- Kurallar sınıftaki herkes için geçerli olmalıdır.
- Kurallar öğrencilerin görebileceği yerlere asılmalıdır.
- Kurallar ifade edilirken olumlu bir dil kullanılmalıdır.
- Kurallar emir cümleleriyle oluşturulmamalıdır.
- Kurallara uyanlar pekiştirilmeli, uymayanlar "ben dili" ile uyarılmalıdır.
- Kuralların sayısı olabildiğince az tutulmalıdır.
- Öğretmen kurallara uymada öğrencilere model olmalıdır.

Sınıfta İstenmeyen Davranışları Önleme Yolları

- Görev ve Sorumluluk Vermek
- Dersi Etkili Hâle Getirmek
- Sorunu Tanımlamak
- Sözel Olmayan Uyarıcılar Kullanmak
- Görmezden Gelmek (Sönmeye Bırakmak)
- Sözel Uyarıcılar Kullanmak
- Sınıf Dışı Görüşme
- Okul Yönetimi ve Aile ile İş Birliği
- Yaptırım Uygulama (Cezaya Başvurma)

Öğretmen Tipleri

Fakirleşmiş Öğretmen: Hem işe hem de öğrenciye olan ilgisi düşük olan öğretmenlerin içinde buldukları durum

Yavaşlamış (Sarkaç) Öğretmen: Öğrenciye karşı ılımlı bir yaklaşım sergileyen ancak denetimi zor bir sınıfla karşılaştığında güvenini kaybeden öğretmenin içinde bulunduğu durum.

Mahalle Kahvesi Öğretmeni: Öğrencilerine yüksek derecede ilgi gösteren ancak kendi işine karşı ilgisi düşük olan öğretmenlerin içinde bulunduğu durum.

Sınıf Öğretmeni: Hem işine hem de öğrenciye ilgisi yüksek olan öğretmenlerin içinde buldukları durum

İş Öğretmeni: İşe ilgisi yüksek, öğrenciye ilgisi düşük olan öğretmenlerin içinde buldukları durum

Kalıplayıcı Öğretmen: Öğrencilerine istendik davranış kalıplarını tekrar yoluyla zorlayarak kazandırmaya çalışan öğretmenlerin içinde buldukları durum

REHBERLİK

Rehberliğin İlkeleri

- Rehberliğin temelinde, demokratik ve insancıl bir anlayış vardır.
- Rehberlik hizmetlerinde süreklilik esastır
- Rehberlik hizmetlerinde gönüllülük esastır
- Rehberlik hizmetlerinde gizlilik esastır
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri hem bireye hem de topluma karşı sorumludur.
- Rehberlik hizmetleri karar verici değil, karar vermeye yardımcıdır.
- Rehberlik uygulamalarında öğrenciyle ilgili herkesin ortak anlayış ve iş birliği içinde olması gerekir.
- Rehberlik hizmetleri tüm bireylere açık bir hizmettir.
- Rehberlikte bireysel farklılıklara saygı esastır.
- Rehberlik uygulamaları her okulun amaç ve ihtiyaçlarına göre değişir.

- Rehberlik programı dinamik yapıya sahip olmalıdır.
- Rehberlik, eğitimin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçasıdır.
- Rehberlik hizmetleri planlı, programlı, örgütlenmiş bir biçimde ve profesyonel bir düzeyde sunulmalıdır.
- Rehberliğin temelinde, demokratik ve insancıl bir anlayış vardır.

Rehberlik Modelleri

Parsons Modeli:

- Rehberliğin başlangıcı olarak kabul edilir.
- Temsilcisi Frank Parsons'tır.
- **1908**'de Parsons'ın ilk mesleki yardım bürosunu kurmasıyla ortaya çıkmıştır.
- İş arayan vasıfsız işçilerin kendi özelliklerine uygun bir işe girmelerine yardımcı olmak amacıyla kurulmuştur.
- Mesleki büroda bireylerin özellikleri incelenir, mesleklerin gerektiği özellikler belirlenir ve bu ikisi arasında eşleştirme yapılır.
- Sadece mesleki alana yönelik olmasından dolayı eleştirilmiştir.

Eğitim Süreciyle Kaynaştırılmış Model:

- Temsilcisi Brewer'dır.
- Rehberlik yardımının, birey işe girme yaşına geldiğinde verilmesinin geç olduğu fikrinin ortaya çıktığı dönemde oluşturulmuştur.
- Bireye okul yıllarında yardım etmenin daha yararlı olacağı fikrinden hareketle rehberlik ve eğitimi kaynaştırmayı hedeflemiştir.
- Eğitim ve rehberliğin, bireyin kendisiyle ve çevresiyle uyumlu bir birey haline gelmesi amacını taşıdığını savunur.
- Okuldaki rehberlik hizmetlerinin amacı, bireylerin kendilerini tanımlarına, başkalarıyla iş birliği yapmalarına yardımcı olmaktır.
- Rehberlik, bir ders gibi kabul edilir.
- Rehberlik hizmetini belirli gün ve saatlerde vererek okullardaki rehberlik saatinin ders planlarına girmesine öncülük etmiştir.
- Bireysel rehberliği göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmiştir.

Klinik Model:

- Temsilcisi Williamson'dır.
- Rehberlikte bireysel farklılıkların önemsenmemesine tepki olarak ortaya çıkmıştır.
- Bireye yardım etmeden önce birey detaylı olarak incelenir, daha sonra kendi kararlarını vermesi için bireye yardımcı olunur.
- Psikolojik ölçme araçlarının gelişmesiyle ortaya çıkmıştır.
- Sorunların kaynağı çeşitli ölçme araçlarıyla (anket, test, gözlem vb.) ortaya çıkarılabilir.
- Danışman, bireye sorunu çözmek için tavsiyelerde bulunabilir ancak birey bu tavsiyelerden hangisine uyacağını seçmekte özgürdür.
- Birçok ölçme aracının gelişmesine katkıda bulunmuştur.
- Bireyi tanımada sadece dışsal tekniklere bağlı kalması ve kullandığı yöntemlerin geçerliliğinin yüksek olmaması nedeniyle eleştirilmiştir.

Karar Vermeye Yardımcı Model:

- Temsilcileri Katz, Tiedeman, Jones ve Tyler'dır. bu modelin başlıca temsilcileridir.
- Rehberliği, "Bireyin karar verme sürecine yardım" olarak tanımlar.
- Rehberliğin amacı bireylerin iş ve meslek seçimi kararları sırasında ihtiyaç duydukları olgusal bilgiyi sağlamaktır.
- Bu dönemde rehberliğin amacı, bireylerin toplumdaki imkanlar arasında kendilerine en uygun yolu seçebilmeleri için gerekli bilgiyi edinmelerini sağlamaktır. Yaşam koşullarındaki değişim ve bireyin karar verme sorumluluğunun arttığı bu süreçte, rehberlik, bireylerin değerlerine dayanarak onlara karar verme sürecinde yardımcı olmayı amaçlayan profesyonel bir destek olarak görülmüştür.
- Sadece eğitsel ve mesleki alanla sınırlı kalması, rehberliğin bir süreç olduğuna yeterince vurgu yapmaması nedeniyle eleştirilmiştir.

Gelişimsel Model:

- Bireyi bir bütün olarak ele alır.
- Bireyin her yönünün dengeli ve sağlıklı bir şekilde geliştirilerek yaratıcı, yapıcı bir birey haline gelmesine yardım edilmesini amaçlar.
- Bireyin gelişimi ömür boyu ve sürekli olduğu için rehberlik hizmetinin de sürekli verilmesi gerektiğini savunur.
- Bireyin sadece sosyal ya da duygusal gelişimine değil, bütününe odaklanır.
- Bireyin yaşamın her alanındaki ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar.
- Günümüzde en kapsamlı ve kabul gören, okullarımızda da kullanılan modeldir

Geleneksel Rehberlik	Gelişimsel Rehberlik
Problem (kriz) odaklı yardım hizmeti vardır.	Gelişimi sağlayıcı ve kolaylaştırıcı yani gelişim odaklı yardım hizmeti vardır.
Problemlili öğrencilere yöneliktir.	Tüm öğrencilere yöneliktir.
Öğretimden ayrıştırılmıştır.	Öğretimle kaynaştırılmıştır.
Var olanı koruma ve sürdürme vardır.	Var olanı değerlendirme ve geliştirme vardır.
Rehberlik hizmeti zamanla sınırlıdır	Rehberlik hizmeti süreklidir.
Görev yönelimli ve tepkiseldir.	Hedef yönelimli ve esnektir.
Profesyonel müdahale vardır.	Profesyonel hizmet vardır.

OKULLARDA SUNULAN REHBERLİK HİZMETLERİ

Doğrudan Sunulan Hizmetler

Bireyi Tanıma Hizmeti:

- Bu çalışmalar, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkili olabilmesi için öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve danışmanlarının da onları doğru bir şekilde tanıyabilmesini sağlamayı hedefler.
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin işlevini yerine getirebilmesi için ön koşul bireylerin tüm yönleriyle tanınmasıdır.
- Bireyi tanıma hizmetleri çerçevesinde öğrencinin rehberlik hizmetlerince bilinmesi gereken en önemli özelliği onun kendisini nasıl algıladığıdır.
- Bireyi tanıma hizmetlerinde en önemli görev sınıf öğretmenine düşer.

Oryantasyon (Duruma Ağıştırma) Hizmeti:

- Öğrencilerin okula uyumunu kolaylaştırmak amacıyla yapılan çalışmalardır.
- Okul yönetimi, öğretmenler ve okul rehberlik servislerince daha önceden hazırlık yapılarak ve örgütlü bir biçimde sunulmalıdır.

Yönelme ve Yerleştirme Hizmeti:

- Öğrencinin kendine uygun bir eğitim kurumu, branş, iş veya meslek seçmesi, ayrıca okul içi ya da dışı sosyal etkinliklere yönelmesi için yapılan yönlendirme ve destek çalışmalarını içerir.

Bilgi Toplama ve Yayma Hizmeti:

- Öğrencilerin kendilerini tanıyıp geliştirebilmeleri, okula ve çevreye uyum sağlama süreçlerinde ihtiyaç duyacakları bilgileri toplayarak onlarla paylaşmayı hedefler.

Sevk (Refere) Hizmeti:

- Öğretmen ya da psikolojik danışmanların, kendi bilgi ve becerilerinin ötesindeki problemlerle karşılaştıklarında, öğrenciyi uygun kişi veya kurumlara yönlendirerek yardım almasını sağlamayı amaçlar.

İzleme ve Değerlendirme Hizmeti:

- Öğrencilerin okul içi programlar, sosyal etkinlikler, geçici işler veya meslek yerleştirmeleri gibi çeşitli ortamlardaki uyum ve gelişim durumlarını izlemeyi amaçlar. Ayrıca, psikolojik danışma yardımı alan öğrencilerin de bu süreçlerdeki durumu hakkında sürekli bilgi edinmeyi içerir.

Dolaylı Sunulan Hizmetler

Konsültasyon (Müşavirlik) Hizmeti:

- Okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerinin, yönetici, aile ve öğretmenlere rehberlik hizmetleri hakkında danışmanlık yaparak ortak bir rehberlik anlayışı geliştirmelerine yardımcı olmalarını içeren bir hizmettir.
- Doğrudan öğrenciye sunulan bir hizmet değildir.

Çevre ve Veli ile İlişkiler:

- Okulun, çevrede psikolojik danışma ve rehberlik yardımı veren başka kuruluşların çalışmalarını tanıması ve bunlarla iş birliği yapmasıdır.
- Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin çevresel koşullara göre daha gerçekçi bir biçimde programlanmasına yardımcı olur.

Araştırma ve Değerlendirme:

- Uygulanmakta olan psikolojik danışma ve rehberlik programının etkililiği ve bu programların yıldan yıla gelişip yenilenmesi amacıyla yapılan çalışmalardır.

Kurumlara Göre Rehberlik Türleri

Eğitim Kurumlarında Rehberlik:

- Öğrenci kişilik hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

Sağlık Kurumlarında Rehberlik:

- Sağlık alanındaki rehberlik hizmetleriyle; bu alanda koruyucu sağlık hizmeti olarak rehberlik etkinliklerinin programlı olarak yürütülmesi amaçlanır.

Sosyal Yardım Kuruluşlarında Rehberlik:

- Sosyal yardım hizmeti sunan kurumların işlevleri arasında rehberlik hizmetlerinin önemli bir yeri vardır.

Sanayi Kuruluşlarında Rehberlik:

- Sanayi kuruluşları, işçi sendikaları, iş ve işçi bulma kurumu gibi kuruluşlarda, işçilere ve üyelere meslek edindirme, bilgi sağlama ve kaliteyi artırma gibi konularda rehberlik hizmetleri sunulur.

Adalet/Güvenlik Kurumlarında Rehberlik:

- Aile mahkemelerinde yürütülen aile danışmanlığı hizmetinin yanı sıra cezaevlerinde, ıslahevlerinde, orduda ve emniyet teşkilatında da rehberlik hizmetleri yürütülmektedir.

Öğretim Kademelerine Göre Rehberlik Türleri

Okul Öncesinde Rehberlik (3-6 Yaş): Çocukların okul öncesi dönemde sağlıklı gelişimlerini desteklemek, okul ortamına uyumlarını kolaylaştırmak ve potansiyellerini en iyi şekilde gösterebilmeleri için rehberlik hizmetlerinin eğitsel faaliyetlerle entegre edilmesi gerekmektedir.

İlkokulda Rehberlik (5,5-10 Yaş):

Çocuğun;

- Kendini tanımasını sağlama,
 - Sağlıklı bir biçimde sosyalleşmesini sağlama
 - Sorumlu ve amaçları olan bir birey olmasına yardımcı olma
 - Akademik başarısı için gerekli olan içsel motivasyonunu destekleme
 - Öz yönetim, öz denetim, problem çözme ve karar verme konularında gelişmesine yardımcı olma
- amaçlarına odaklanır.

Ortaokulda Rehberlik (11-15 Yaş):

Çocuğun;

- Bedensel ve ruhsal değişimlere ayak uydurmasını sağlama
- Farklı gruplardan bireylerle ilişki kurmasına yardımcı olma
- Gelecek planları kurmasına yardımcı olma
- Kendine uygun bir üst eğitim kurumu seçmesine yardımcı olma
- Problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirmesine yardımcı olma
- Öz güven düzeyini yükseltme

amaçlarına odaklanır.

Ortaöğretimde Rehberlik (15-18 Yaş):

Bireyin;

- Kendini tanıması
- İlgil alanlarını fark etmesi
- Tutum ve değerlerini fark etmesi
- Gizil güçlerini geliştirmesi
- Fiziksel ve zihinsel yetenekleri ile sınırlarını fark etmesi
- Çevresine uyum sağlaması
- Çevrede kendine açık olan fırsatları öğrenmesi
- Mesleki sorunlarının çözümü
- Eğitsel ve kişisel sorunlarının çözümü
- Yükseköğretim için hazırlanması yönünde destekleme

amaçlarına odaklanır.

Yükseköğretimde Rehberlik:

Bireyin;

- Çevreye uyum sağlamasına yardımcı olma
- Çeşitli sosyal ortamlar oluşturmaya yardımcı olma
- Burs, yurt, kredi vb. konularda bilgilendirilmesi
- Kişisel problem durumlarına ilişkin psikolojik danışma hizmetlerinden yararlandırılması

amaçlarına odaklanır.

Problem Alanlarına Göre Rehberlik Türleri

Kişisel-Sosyal Rehberlik: Öğrencilerin kendilerini tanımalarını, güçlü ve zayıf yönlerini fark etmelerini, başkalarını anlamalarını, özgüven kazanmalarını ve kişiler arası ilişkilerde beceri geliştirmelerini sağlar. Ayrıca, kişisel ve sosyal yönden dengeli ve uyumlu bireyler olarak yetişmelerine yardımcı olur.

Eğitsel Rehberlik:

- Okula uyum sağlama
- Öğrencileri ilgi ve yeteneklerine göre eğitsel çalışma alanlarına yönlendirme,
- Motivasyonu arttırıcı çalışmalar yapma
- Çalışma ortamını düzenleme becerisi kazandırma
- Okuma alışkanlığı, not tutma becerisi ve ders dinleme becerisi kazandırma
- Etkili ders çalışma becerisi kazandırma
- Öğrencilere zamanı etkili kullanma becerisi kazandırmada yardımcı olma
- Sınav kaygısı ile baş etmeye yardımcı olma
- Ders araçlarını etkili kullanma becerisi kazandırma
- Dikkat toplama egzersizi yaptırma amaçlarına odaklanır.

Mesleki Rehberlik:

- Bu hizmetler, bireylerin farklı meslekleri tanımalarını, kişisel özelliklerine uygun mesleği seçmelerini, bu mesleğe hazırlanmalarını ve mesleki gelişimlerini desteklemeyi amaçlar.

Birey Sayısına Göre Rehberlik Türleri

Bireysel Rehberlik:

- Bireylerin sağlıklı kararlar alabilmesi, doğru seçimler yapabilmesi ve çevrelerine uyum sağlayabilmesi için kişisel bilgi ve destek sağlar.
- Daha çok eğitsel, sosyal ve mesleki alanlarda bilgi verme ve bireyi bir duruma alıştırmaya amacıyla bilişsel düzeyde bilgi sunma söz konusudur.

Bireysel Psikolojik Danışma:

- Bireylere psikolojik yardımların sunulduğu ve **daha çok** duygusal süreçlerin geliştirildiği hizmetlerdir.
- Bilgi verme ile çözümlenemeyecek problem durumları psikolojik danışma yardımını gerektirir.
- Sadece psikolojik danışmanlar yani uzmanlar tarafından verilir.
- Sınıf rehber öğretmenleri psikolojik danışma hizmeti veremezler.

Grupla Rehberlik:

- Toplu bilgilendirme amaçlı yürütülen bir hizmettir.
- Odağında aynı ihtiyaçlara sahip olan bireyler vardır.
- Bir bireye değil bir gruba eğitsel, mesleki ve sosyal konularla ilgili bilişsel düzeyde bilgi verme söz konusudur.

Grupla Psikolojik Danışma:

- Bu, grup terapisi veya grup danışmanlığı olarak bilinen bir süreçtir. Danışanlar, grup içinde birbirlerinden öğrenir, kendilerini tanıma ve kişisel gelişimlerini destekleme fırsatı bulurlar.
- Gündemsizdir.
- Gruplar genellikle **8-12 kişiden** oluşur.

İşlev	Nedir?
Krize Müdahale	Beklenmedik bir anda, aniden ortaya çıkan ve acil müdahale gerektiren durumlarda sunulan hizmetlerdir.
İyileştirici-Düzeltilici (Çare Bulucu)	Sorunların giderilmesi ve ortaya çıkan olumsuz sonuçların düzeltilmesi amacıyla sorun yaşandıktan sonra verilen düzeltilici nitelikteki etkinliklerdir.
Uyum Sağlayıcı	Bireylerin çevrelerine sağlıklı bir şekilde uyum sağlamalarına yönelik çalışmalardır.
Önleyici	Olumsuz durumların ortaya çıkmadan ve bu durumların birey üzerinde yaratacağı olumsuz sonuçlar görülmeden önlenmesi amacıyla verilen hizmetlerdir.
Yöneltici	Bireysel farklılıklara göre ders, alan, okul ve meslek seçiminde verilen hizmetlerdir.
Geliştirici	Bireylerin gelişimsel sorunlarını çözmelerinde ve bu sorunlarla etkili bir şekilde baş etmelerinde onlara yardımcı olan rehberlik hizmetidir.
Tamamlayıcı	Verimli ve kaliteli bir eğitimin gerçekleşebilmesi için öğretim etkinliklerinin rehberlik hizmetleriyle kaynaştırılmış bir şekilde verilmesini öngören rehberlik hizmetidir.
Ayarlayıcı	Eğitim-öğretimin planlanmasında ve eğitim programlarının oluşturulmasında rehberlik hizmetleri ile elde edilen bilgilerin kullanılmasıdır.

MESLEKİ GELİŞİM KURAMLARI

Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı

- Bu, meslek seçimi sürecinin bir gelişimsel süreç olduğunu savunan bir yaklaşımdır. Bireyler, yaşamlarının farklı aşamalarında çeşitli mesleki ilgi, beceri ve değerlerini keşfeder, bu da zaman içinde daha bilinçli ve uygun meslek seçimlerine yol açar.
- Mesleki gelişim süreci fantezi, deneme (geçici seçim) ve gerçekçi dönem olarak üç dönemde ele alınır.

Super'ın Benlik Kuramı

- Meslek seçimi, belli bir gelişim süreci içinde oluşan benlik tasarımının mesleğe yansması ve ifadesidir.
- Mesleki gelişim devamlı bir süreç, meslek seçimi ise bir sentez yapma işi olarak görülür.
- Benlik tasarımı bir kimsenin kendini nasıl gördüğüdür ve meslek seçiminde belirleyicidir.
- Mesleki gelişim süreci beş evrede incelenir; Büyüme, araştırma (keşfetme), yerleşme, koruma, çöküş.

Roe'nun İhtiyaç Kuramı

- Meslek gelişimi bireyin çocuklukta geliştirdiği ilgilere ve bu ilgilerin temelindeki ihtiyaçlarının nasıl karşılandığına bağlıdır.
- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanır.

Holland'ın Tipoloji Kuramı

- Meslek seçiminin, bireyin kişiliği ile çevresine uyumu sonucu gerçekleştiğini savunur.
- Bireyin kişiliği ile mesleki yönelişleri arasında ilişki vardır.
- Kişiliği; gerçekçi, aydın, sosyal, geleneksel, girişimci ve sanatçı olarak kategorilere ayırır.

Özellik-Faktör Kuramı

- **1909**'da Parsons tarafından ortaya koyulmuştur.
- Mesleki gelişim sürecini açıklayan ilk kuramdır ve pek çok kuramın çıkış noktasını oluşturmuştur.
- Uygun meslek seçimi için bireyin özellikleriyle işin gerektirdiği niteliklerin iyi eşleştirilmesi gerektiği görüşüne dayanır.

Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

- Kariyer gelişiminde cinsiyet ve toplumsal sınıf farklılıklarının etkileri üzerinde durur.
- Meslek seçeneklerinin sınırlarının belirlenmesine "daraltma", mesleki karar vermeye "uzlaşma" denir.
- Benlik ve meslek imajı, kuramın temelindeki iki kavramdır.
- Kuram, kişinin dünyayı algılama sürecini dört bilişsel evreye ayırır.

MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

- Yetenek
- İlgı
- Mesleki Değer
- Kişilik
- Risk Alma
- Benlik Kavramı
- Mesleki Olgunluk
- Psikolojik İhtiyaçlar
- Sosyoekonomik Düzey
- Aile İlişkileri
- Cinsiyet Rollerı

OKUL DÜZEYİNDE REHBERLİK ÖRGÜTLENMESİ

Okul Düzeyinde Örgütlenme



- Okulda rehberlik ve psikolojik danışma örgütünün başı müdürdür.
- Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini planlama ve programlama amacıyla Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Kuruluna gerek vardır.
- Okul rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürütmekle doğrudan doğruya sorumlu olan personel psikolojik danışmandır.

Okul Müdürünün Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri

- Okul rehberlik hizmetlerinden birinci derecede sorumludur.
- Okulda birden fazla psikolojik danışman varsa birini koordinatör olarak görevlendirir.
- Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulabilmesi için gerekli fiziksel altyapı ve çalışma koşullarının sağlanmasıdır. Uygun bir ortam, danışanların rahatça ve güven içinde hizmet alabilmesi için kritik öneme sahiptir.
- Okuldaki öğrenci sayısına göre psikolojik danışman ihtiyacını belirler, il veya ilçe milli eğitim müdürlüğüne bildirir.
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonunu kurar, bu komisyona başkanlık eder.
- Rehberlik servisi ile iş birliği yaparak her sınıfa bir sınıf rehber öğretmeni atar.
- Okulun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yıllık program ve yürütme plânının hazırlanmasını sağlar ve uygulanmasını izler.
- Başka eğitim-öğretim kurumlarından gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını geldikleri eğitim kurumlarından ister ve rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletir.
- **Eylül ayı** sonunda okul rehberlik programını RAM'a gönderir.
- Rehberlik servisinin yıl sonu değerlendirme raporunu inceler ve bir nüshasını haziran ayında RAM'a gönderir.

Okul Müdür Yardımcılarının Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri

- Müdürün olmadığı zamanlarda müdüre vekâlet eder.
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu toplantılarına katılır.
- Sorumlu olduğu sınıflardaki öğrencilerin sorunları ve ilgili bilgi ile belgeleri rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletir. Okul müdürünün belirleyeceği rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili diğer görevleri yerine getirir.

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Kurulu

- Her okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin planlanması - eş güdümü ve kurum için iş birliğinin sağlanması amacıyla Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Kurulu oluşturulur.
- Birinci ve ikinci dönemin başında ve yıl sonunda olmak üzere yılda **en az üç defa** toplanır.

Kurul, okul müdürünün başkanlığında;

- Disiplin kurulundan bir temsilci
- Müdür yardımcıları
- Okul-aile birliği temsilcisi
- Ödül ve disiplin kurulu temsilcisi
- Psikolojik danışmanlar
- Okul öğrenci temsilcisi
- Her sınıf düzeyinden birer sınıf rehber öğretmeninden oluşturulur.

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Kurulunun Görevleri

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisinde hazırlanan yıllık program ve yürütme plânını inceler, bu konudaki görüşlerini bildirir.
- Öğrenciler, aileler, yöneticiler, öğretmenler ve psikolojik danışmanlar arasında sağlıklı ilişkiler kurulabilmesi için yapılacak çalışmaları belirler.
- PDR hizmetlerinin yürütülmesinde okulun tüm imkânlarının kullanılmasına yardımcı olur.
- PDR hizmetlerinin yürütülmesi sırasında ortaya çıkan diğer sorunları inceler ve gerekli önlemleri alır.
- Yapılacak çalışmalarda birey, aile, ilgili kurum-kuruluşlara yönelik iletişim ve iş birliğine ilişkin önlemleri belirler.

Koordinatör Psikolojik Danışmanın Görevleri

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisi ile okul yönetimi arasındaki koordinasyonu sağlar.
- Okul rehberlik faaliyetlerinde aktif görev alır.
- Okul rehberlik servisi tarafından hazırlanan rehberlik programları ve okul rehberlik etkinlikleri hakkında öğretmenler kuruluna bilgi sunar.
- Rehberlik ve psikolojik danışma servisinin hazırladığı okulun rehberlik programını ve çalışma raporlarını RAM'a gönderilmek üzere okul müdürüne iletir.

Okul Psikolojik Danışmanının Görevleri

- Okulun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programını, sınıf düzeylerine, okul türüne ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre hazırlar.
- Bilgi verme, yerleştirme, izleme, oryantasyon, araştırma ve değerlendirme hizmetlerini yerine getirir.
- Rehberlik programının uygulanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.
- Öğrencileri tanımak amacıyla çeşitli testler uygular ve elde ettiği bilgileri (özel bilgiler hariç) öğretmen ve velilerle paylaşır.

- Meslek seçimi, kişisel - sosyal problemler, okulla ilgili problemler, aile ile ilgili problemler üzerine öğrencilere psikolojik danışma yapar.
- Ortaöğretim kurumlarında Millî Eğitim Bakanlığı "Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği"nin ilgili maddesinde belirtilen görevi yapar.
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin öğrenci gelişim dosyalarını ve diğer gerekli kayıtları tutar, yazışmaları düzenler, istenen raporları hazırlar.
- Ailelere, sınıf rehber öğretmenlerine, öğrencilere, okul personeline hizmet alanına uygun toplantı, konferans, panel gibi etkinlikler düzenler.
- Okulda özel eğitim alan ve kaynaştırma eğitimine devam eden öğrencilere, rehberlik araştırma merkezi iş birliğiyle gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini verir.
- Ders yılı sonunda okulda yapılan çalışmalarını değerlendirir. Yapılan çalışmalarını ve bilgileri içeren rapor hazırlar.

Sınıf Rehber Öğretmeninin Görevleri

- Okulun PDR hizmetleri çerçevesinde sınıfın çalışmalarını planlar ve planın bir örneğini rehberlik servisine verir.
- Çalışmalarında öğrenci hakkında topladığı bilgilerden özel ve kişisel olanların gizliliğini korur.
- Öğrencilerin gelişim dosyalarının tutulmasında PDR servisiyle iş birliği yapar.
- Öğrencilerin eğitsel kol çalışmalarına etkin olarak katılmasını sağlar.
- Eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerini PDR servisi ile iş birliği içinde yürütür.
- Sınıfıyla ilgili çalışmalarını, ihtiyaç ve önerilerini belirten bir raporu ders yılı sonunda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisine iletir.

Diğer Öğretmenlerin Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Görevleri

- Sınıf rehber öğretmenliği görevi olmayan öğretmenler gerektiğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisinin plânlama ve eş güdümüyle çalışmalara yardımcı olurlar.
- Branş ya da ders öğretmenin en önemli sorumluluğu öğrencilerin kendi derslerine karşı ilgilerini arttırmaya çalışmaktır.

ÖZEL EĞİTİM

- Özel eğitim gerektiren çocukların eğitimleri, özel olarak yetiştirilmiş personel ve geliştirilmiş programlar ile çocukların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir.
- Herhangi bir engeli bulunan ya da üstün yetenekli bireylere verilen hizmetleri içerir.

Özel Eğitimin Temel İlkeleri

- Özel eğitime ihtiyacı olan tüm bireyler; eğitim ihtiyaçları, ilgi, yetenek ve yeterlilikleri doğrultusunda ve ölçüsünde özel eğitim hizmetlerinden yararlandırılır.
- Özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde, üniversitelerin ilgili bölümleri ve özel eğitime ihtiyacı olan bireylere yönelik etkinlik gösteren sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde çalışılır.
- Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitimine erken yaşta başlanır.
- Ailelerin, özel eğitim sürecinin her boyutuna aktif olarak katılımları ve eğitimleri sağlanır.
- Özel eğitim hizmetleri, özel eğitime ihtiyacı olan bireyleri sosyal ve fiziksel çevrelerinden mümkün olduğu kadar ayırmadan planlanır ve yürütülür.

- Özel eğitim hizmetleri, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sağlama sürecini kapsayacak şekilde planlanır.
- Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, eğitim performansları dikkate alınarak, amaç, içerik, öğretim süreçleri ve değerlendirmede uyarlamalar yapılarak, akranları ile birlikte eğitilmelerine öncelik verilir.
- Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin bireysel yeterlilikleri, gelişim alanlarındaki özellikleri ve akademik disiplinlerdeki yeterlilikleri göz önünde bulundurularak, bireyselleştirilmiş eğitim planları geliştirilir ve eğitim programları buna göre uyarlanarak uygulanır.
- Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin her tür ve kademedeki eğitimlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için, rehabilitasyon hizmetlerini sağlayacak kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılır.

Kaynaştırma Eğitimi

- Özel gereksinimli çocukların ihtiyaçlarına göre, normal gelişim gösteren çocuklarla aynı ortamda ve eşit öğrenim fırsatları sunan okul programlarına dahil edilerek, akranlarıyla birlikte eğitim almalarını sağlayan bir yaklaşımdır..

Kaynaştırma/Bütünleştirme Yoluyla Eğitim Modelleri

Tam Zamanlı Kaynaştırma: Özel gereksinimli çocukların, normal gelişim gösteren çocuklarla birlikte, normal sınıflarda ve sınıf öğretmenlerinin ders verdiği ortamlarda eğitim almalarını ifade eder. Bu durumda, sınıf öğretmenlerinin, özel gereksinimli çocukların ihtiyaçlarını karşılayabilecek yeterlilikte olmaları gerekmektedir.

Yarı Zamanlı Kaynaştırma: Özel gereksinimli çocukların kaydının özel sınıfta olduğu ama iyi oldukları derslerde kaynaştırma sınıfına dahil oldukları durumdur.

Tersine Kaynaştırma: Normal gelişim gösteren çocukların ve ailelerinin talepleri doğrultusunda kaynaştırma sınıfına dahil edilmeleri, genellikle erken dönemde gerçekleşir. Tersine kaynaştırma sınıflarında ise beş özel eğitim gereksinimi olan çocuk bulunur. Okul öncesi eğitimde **en fazla 14**, ilköğretim ve ortaöğretimde 20, yaygın eğitimde ise 10 çocuk yer alabilir.

Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı (BEP)

- Özel eğitime ihtiyacı olan öğrencinin gelişim alanlarındaki mevcut durumunu göz önünde bulundurarak, kazandırılacak davranışların neler olduğu, bu davranışların hangi yöntemlerle, kimler tarafından, ne kadar sürede kazandırılacağı ve hangi destek eğitim hizmetlerinin verileceği ile ilgili olarak hazırlanan, ailenin de dahil olduğu bir ekip tarafından oluşturulan yazılı bir plandır. Bu program, bireyselleştirilmiş eğitim planı (BEP) olarak adlandırılır.
- Okullarda BEP Geliştirme Birimi tarafından hazırlanır.

BEP Geliştirme Birimi, okul/kurum müdürünün veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının başkanlığında;

- Bir psikolojik danışman
- Öğrencinin sınıf rehber öğretmeni
- Öğrencinin dersine giren öğretmenler
- Öğrencinin kendisi
- Öğrencinin velisinden oluşur.

BEP içeriğinde;

- Eğitim planında yer alan yıllık amaçlara ve kısa dönemli amaçlara,
- Sunulacak destek eğitim hizmetinin türüne, süresine ve hizmetin kimler tarafından nasıl sağlanacağına,
- Öğretim ve değerlendirmede kullanılacak yöntem ve teknikler ile öğretim materyallerine,
- Eğitim ortamına ilişkin düzenlemelere,
- Davranış problemlerini önlemeye ya da azaltmaya yönelik tedbirler ile olumlu davranış kazandırmaya yönelik uygulanacak yöntem ve tekniklere,
- Öğrencinin kişisel bilgilerine

yer verilir.

ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

TEMEL KAVRAMLAR

Ölçme

• Bireylerin ya da nesnelerin belli bir özelliğe göre gözlemlenerek elde edilen gözlem sonuçlarının sayı veya sembollerle ifade edilmesidir.

➤ Tuna, YDS'den 98 aldı.

➤ Yağmur, 150 cm'dir.

Ölçme Kuralı

• Bir özelliğin hangi miktarına ne değer verileceğini belirlemektir.

➤ Her soru 4 puan değerindedir.

➤ Sınav süresi 45 dakikadır.

Değişken

- En az iki değer alan veya bir durumdan diğerine farklılaşan, çeşitli değerler alabilen özelliklerin her biridir.
- Durumdan duruma, yerden yere, zamandan zamana farklılaşan özelliklerin hepsi birer değişkendir.
- Boy, ağırlık, hava sıcaklığı, okuduğunu anlama yeteneği...

Değişken Türleri

Yapısına Göre	Aldığı Değere Göre	Araştırma Durumuna Göre
<p>Nicel: Sayısal değer alabilen değişkenler</p> <p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> . Bugün hava 13 derece. . Yeşim'in ağırlığı 60 kg. . Osman'ın sınav puanı 75. 	<p>Sürekli: Matematiksel olarak herhangi iki değeri arasında bir başka değer de alabilen (küsura ile ifade edilebilen) değişkenler</p> <p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> . Bu odanın uzunluğu 252,5 cm'dir. . Sevil, 27 yaşındadır. 	<p>Bağımlı: Başka bir değişkene bağlı olarak farklı değerler alabilen değişkenler</p> <p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> . "Öğrencilerin öğrenim gördükleri lise türünün öğrenci başarısına olan etkisi" araştırmasında "öğrenci başarısı" bağımlı değişkendir. (Öğrenim görülen lise türünden etkilenir, buna göre farklı değerler alabilir.)
<p>Nitel: Sıfat ya da sembollerle ifade edilen değişkenler</p> <p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> . Ayşe'nin gözleri mavi. . Boyum çok kısa. . Mehmet, evlidir. . İzmir'in plaka kodu 35'tir. . Dikkat! <p>Bir sayıyla ifade edilse bile matematiksel bir azlık-çokluk belirtmeyen değişkenler (plaka, kan grubu, telefon kodu, forma numarası...) niteldir.</p>	<p>Süreksiz: Aldığı iki değer arasında başka bir değer alamayan değişkenler</p> <p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> . Pınar'ın doğum yeri Aydın. . Rüstem'in kimlik numarası 12345678901. . Bu sınıftakilerin çoğu erkek. 	<p>Bağımsız: Aldığı değer başka değişkene bağlı olmayan, kendisi başka değişkenleri etkileyen değişkenler</p> <p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> . "Öğretmenlerin görev yaptıkları şehirlerin mesleki doyumlarına olan etkisi" araştırmasında "öğretmenlerin görev yaptıkları şehirler" araştırmanın bağımsız değişkenidir. (Mesleki doyum değişkeninden etkilenmez; ama mesleki doyumunu etkiler.)

Korelasyon

- İki ya da **daha fazla** değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, ilişkinin yönünü ve miktarını sayısal olarak belirlemeye ve ifade etmeye yarayan istatistiksel veridir.
- 'r' ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değişen değerler alır.
- Korelasyon; negatif, pozitif veya nötr olabilir.

Negatif (Ters yönlü) Korelasyon	Pozitif (Aynı yönlü) Korelasyon	Nötr Korelasyon (İlişkisizlik)
<p>➤ İki değişkenden biri arttıkça diğerinin azaldığı anlamına gelir.</p> <p>➤ Korelasyon katsayısı negatif değer alır (Ör. -0,67).</p> <p>Örneğin...</p> <p>➤ Yorgunluk ile verimlilik arasında negatif korelasyon vardır.</p>	<p>➤ İki değişkenden biri arttıkça diğerinin de artması ya da biri azaldıkça diğerinin de azalması anlamına gelir.</p> <p>➤ Korelasyon katsayısı pozitif değer alır (Ör. 0,85).</p> <p>Örneğin...</p> <p>➤ Gelir düzeyi ile alım gücü arasında pozitif korelasyon vardır.</p>	<p>➤ Değişkenlerin birbirini etkilememesi, değişkenler arasında ilişki olmaması anlamına gelir.</p> <p>➤ Korelasyon katsayısı, 0'dır.</p> <p>Örneğin...</p> <p>➤ Ayakkabı numarası ile başarı arasındaki korelasyon, nötrdür.</p>

Ölçüm

- Ölçülen özelliğın ifade edildiği değerdir.
- 6/B sınıfının mevcudu 26'dır.
- Bugün hava çok güzel.

Ölçmede Birim

- 3 litre süt aldım.
- Sınıfta 18 öğrenci var..

Ölçme Türleri

Doğrudan Ölçme	Dolaylı Ölçme	Türetilmiş Ölçme
<p>Ölçülecek özellikle ölçme aracı arasına farklı bir özellik sokulmadan ikisinin bire bir karşılaştırılarak yapılan ölçme işlemi</p>	<p>Doğrudan ölçülmesi mümkün olmayan özelliklerin (hava sıcaklığı, başarı, yetenek, kişilik...) doğrudan kendisini değil, bir başka özelliğe olan etkisini ölçme işlemi</p>	<p>Ölçülecek özelliğin iki ya da daha fazla değişkenin bağlantısından yararlanılmasıyla yapılan ölçme işlemi</p>
<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Burası çok sıcak oldu. ➤ Ezgi'nin 18 doğrusu var. 	<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ezgi'nin Matematik puanı 90. ➤ Mehmet'in zekâ puanı 87. <p>Dikkat!</p> <p>- Bir ağırlığı kefeli terazi ile ölçmek (kütlelerin doğrudan karşılaştırılması söz konusu olduğu için) doğrudan ölçme iken yaylı kantar ile ölçmek (yayın ucundaki cismin ağırlığıyla uzama miktarına bağlı olarak yapıldığı için) dolaylı ölçme işlemidir.</p>	<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Yıl sonu başarı puanının vizeden alınan puanın %40'ı ile finalden alınan puanın %60'ının toplanmasıyla hesaplanması ➤ Kişinin kilosunun boyunun karesine oranlanmasıyla vücut kitle indeksinin hesaplanması

Ölçüt

- Ölçme sonuçlarıyla ilgili karara varmak için kabul edilen referans değerdir. Ölçme işleminden sonraki en önemli değerlendirme ögesidir.
- Ölçüt olmadan değerlendirme yapılamaz çünkü ölçüt değerlendirmenin koşulunu, kuralını ya da sınırını ifade eder. Ölçüt ikiye ayrılır;

Mutlak (Kriter Dayanıklı) Ölçüt	Bağıl (Norm Dayanıklı) Ölçüt
Ölçme işleminden önce belirlenen, ölçülenden etkilenmeyen, değişmeyen ölçüt	Ölçme işleminin ardından, ölçülene göre belirlenen, değişebilen ölçüt
Örneğin... ➤ Saatte 120 km'yi geçen araç, cezalandırılır.	Örneğin... ➤ Yıl sonu ortalamasına göre ilk 3'e giren öğrencilere ödül verilir.

Değerlendirme

- Ölçme işleminden elde edilen sonuçlar hakkında bir ölçüt ile karşılaştırmak suretiyle yapılan yargıya varma sürecidir.
- Tek başına bir anlam ifade etmeyen ölçme sonucunun anlam kazanması ve kullanılması, değerlendirme işlemiyle mümkündür.
- Kullanılan ölçüte ve amacına göre farklı değerlendirme türleri vardır.

Amacına Göre Değerlendirme Türleri

Tanıma-Yerleştirmeye Yönelik (Diagnostik) Değerlendirme	Biçimlendirme-Yetiştirmeye Yönelik (Formatif) Değerlendirme	Düzyey Belirlemeye Yönelik (Summatif) Değerlendirme
<p>Öğrenme-öğretme sürecini öğrenci ihtiyaçlarına göre planlamak, öğrencilerin yeterliliklerini belirleyerek onları uygun alanlara yerleştirmek için yapılan değerlendirme</p>	<p>Öğrenme-öğretme sürecini izleme, biçimlendirme ve geliştirme amacıyla yapılan değerlendirme</p>	<p>Öğrencinin öğrenme düzeyi hakkında karar vermek için yapılan değerlendirme</p>
<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Özel yetenek sınavları ➤ Muafiyet sınavları ➤ Tutum, kişilik, ilgi, yetenek testleri ➤ KPSS, YKS 	<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Quizler ➤ Ünite testleri ➤ Konu tarama testleri ➤ Ödevler ➤ Ara sınavlar 	<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Yazılılar ➤ Erişim testleri ➤ Sertifika sınavları ➤ Uzmanlık sınavları ➤ Finaller

Kullanılan Ölçüte Göre Değerlendirme Türleri

Mutlak (Kriter Referanslı) Değerlendirme	Bağıl (Norm Dayanıklı) Değerlendirme
Mutlak ölçüte göre yapılan değerlendirme	Bağıl ölçüte göre yapılan değerlendirme
<p>Örneğin...</p> <p>➤ Ahmet'in ALES Sözel puanı 70'in üzerinde olduğu için Ahmet, yüksek lisans başvurusu yapmaya hak kazanmıştır.</p>	<p>Örneğin...</p> <p>➤ Müge, sınıf ortalamasının üstünde bir puan alarak dersten başarılı oldu.</p>

Ölçmede Sıfır

Mutlak (Gerçek) Sıfır	Bağıl (İzafi/Keyfi/Tanımlı/Göreceli) Sıfır
Ölçülen özelliğin hiç olmamasını, yokluğunu ifade eden sıfır	Özelliğin hiç olmamasını değil, insanlar tarafından yok sayılmasını ifade eden sıfır
<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bugün derse gelen öğrenci sayısı sıfır. (Öğrenci yok.) ➤ Ali'nin banka hesabında sıfır lirası var (Ali'nin hesabında hiç lira yok.) 	<p>Örneğin...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ankara'da bugün hava 0 derece. (Ankara'da hava sıcaklığı yok değil, 0 derece sıcaklık var.) ➤ Fizik sınavından 0 aldım. (Fizik bilgim sıfır değil, sınavdan aldığım puan 0.)
Mevcut sayılar, geçen toplam süre anlamında zaman, ağırlık, hacim, bir şeyin boyu anlamında yükseklik	Takvim, hava sıcaklığı, içinde bulunan saat anlamında zaman, rakım, başarı puanı

Ölçek

- Ölçme aracı, ölçme birimi veya ölçme sonuçlarının formal nitelikleridir.

Ölçek Türleri

Ölçek Türü	Nedir?	Örneğin...
Sınıflama (Adlandırma)	Bireyleri ya da nesnelere ölçülen özellik açısından benzerlik ya da farklılıklarına göre gruplara ayıran ölçek türü	<ul style="list-style-type: none"> . Ozan'ın kan grubu AB(+)’dir. . Ben bir öğretmenim. . Arkadaşımdan ikisi bekar, üçü evli.
Sıralama	Bireyleri ya da nesnelere belli bir özelliğe sahip oluşuna göre büyükten küçüğe veya küçükten büyüğe doğru sıralayan ölçek türü	<ul style="list-style-type: none"> . Bir askerin komutanlarını rütbelerine göre küçükten büyüğe doğru sayması . En sevdiğim ders Coğrafya. . Bir yarışmanın 1., 2. ve 3.lerini belirlemek
Eşit Aralıklı	Bağıl bir sıfır noktasına göre eşit aralıklı birimlerden oluşan ölçek türü	<ul style="list-style-type: none"> . İlgil, tutum, yetenek testleri . Sınavlardan alınan puanlar . Takvim, saat, sıcaklık(°C), koordinat, rakım...
Eşit Oranlı	Doğal bir sıfır noktasına göre oranlanabilen birimlerden oluşan ölçek türü	<ul style="list-style-type: none"> . Ağırlık, boy, bir şeyin sayısı, tane, adet...

ÖLÇMEDE HATA ve ÖLÇME ARACINDA ARANAN NİTELİKLER

Ölçmede Hata

- Ölçülen özelliğin gerçek değeriyle ölçme sonuçları arasında oluşan farktır.
- Ölçülmek istenen özelliğin gerçek durumu hakkında en doğru bilgiye ulaşmak için yapılan ölçümde hata payı her zaman vardır. Her ölçümde küçük de olsa bir hata bulunur, bu nedenle tamamen hatasız ölçüm yapmak mümkün değildir. Ölçüm hataları, kullanılan aracın doğruluğu, çevresel faktörler veya insan hatası gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir.

Hata Türleri

Sabit Hata	Sistemik Hata	Tesadüfi Hata
Miktarı ölçene ya da ölçme işlemine göre değişmeyen hata. Bütün ölçme sonuçlarına karışan hata miktarı aynıdır.	Miktarı ölçümden ölçüme belirli bir oranda azalan ya da artan hata. Ölçülen özelliğin miktarı değiştikçe hata miktarı da bu oranda değişir.	Ölçme sonucuna rastgele karışan hata. Ölçmeye karışan hatanın kaynağı, yönü, miktarı belli değildir.
Örneğin... ➤ Bir öğretmenin tüm öğrencilerin sınav sonuçlarına 5 puan eklemesi.	Örneğin... ➤ Bir saatin her yarım saatte bir 5 dk ileri gitmesi	Örneğin... ➤ Bir öğretmenin önce okuduğu sınav kağıtlarını titizlikle, sona kalan kağıtları ise üstünkörü incelemesiyle oluşan hata

Ölçmeyi yapan	Ölçmeyi yapan kişinin çeşitli nedenlerle (yanlılık, yorgunluk, dikkatsizlik, yaş, kişisel özellik, deneyim, eğitim düzeyi...) ölçme sonucunu etkilemesiyle oluşan hata
Ölçülen kişi	Özellikleri ölçülen kişinin çeşitli nedenlerle (uykusuzluk, dikkatsizlik, hastalık, stres, tutum, motivasyon...) ölçme sonucunu etkilemesiyle oluşan hata
Ölçme aracı	Ölçme aracının ölçülmek istenen özelliği ölçebilecek yeterliğe sahip olmaması (öğrenci düzeyine uygun olmama, soruların okunaklı olmaması, soruların kapsamı ölçmemesi, soru ifadelerinin anlaşılır olmaması...) nedeniyle ortaya çıkan hata
Ölçmenin yapıldığı ortam	Ölçme işleminin yapıldığı ortamın çeşitli özellikleri nedeniyle (sıcaklık, yetersiz ışık, havasızlık, gürültü...) ortaya çıkan hata

Güvenirlilik

- Ölçme sonuçlarının tesadüfi hatalardan arınık olma derecesidir.
- Bir ölçme sonucunda hata miktarı ne kadar azsa güvenirlilik o kadar yüksek, hata miktarı ne kadar çoksa güvenirlilik o kadar düşüktür.
- Güvenirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır.
- Bir ölçme aracının güvenilir kabul edilmesi için alt sınır 0,70'tir.

Güvenirlilik Belirleme Yöntemleri

Test-Tekrar Test:

- Bir ölçme aracı bir gruba **bir kez** uygulandıktan bir süre sonra, aynı gruba ikinci **kez** aynen uygulanır.
- Güvenirlilik katsayısını belirlemek için bu iki uygulama arasındaki korelasyona bakılır.
- Test-tekrar test güvenirliliğinin yüksekliği testin dış etkenlere karşı duyarlılığın az olduğunu gösterir.
- Test-tekrar test yöntemi ile elde edilen güvenirlilik katsayısı, kararlılık katsayısıdır.

Paralel (Eşdeğer) Formlar:

- Benzer hedefleri ölçen eşit güçlükte ve aynı sayıda soru içeren iki ayrı test kullanılır.
- Testlerden birinin uzman yapımı olması sağlanarak diğer testin tutarlığı incelenir.
- İki test arası ilişkiyi gösteren güvenirlik katsayısı öğrencilerin başarı sırasına bakılarak ortaya konur.
- Güvenirlik katsayısını hesaplamak için iki uygulama sonuçları arasındaki korelasyona bakılır.
- Elde edilen güvenirlik katsayısı, iki uygulama aynı anda yapılmışsa eşdeğerlik katsayısı, belirli bir zaman aralığından sonra yapılmışsa tutarlılık katsayısı hakkında bilgi verir.

Eşdeğer Yarılar (Testi Yarılama):

- Bu yöntemde geliştirilmiş bir test tek oturumda uygulanır.
- Uygulamanın ardından test iki eşit yarıya bölünür ve bir öğrenciye ait iki sonuç elde edilir.
- Testin iki yarısından öğrencilerin elde etmiş oldukları sonuçlar arasındaki korelasyon hesaplanır ve yarı- lara ait güvenirlik katsayısı hesaplanmış olur.
- Testin tümünün güvenirliği, aynı testin yarısının güvenirliğinden daima daha yüksektir.

Kuder&Richardson (KR)-20:

- Testin her bir maddesinin güçlük indeksinin bilindiği ve test maddelerinin kesin bir doğru yanıtının olduğu durumlarda kullanılır.
- Doğru yanıtlar '1', yanlış yanıtlar '0' olarak kodlanır.

KR-21:

- Test maddelerinin güçlük indeksinin bilinmediği, hepsinin aynı olduğu varsayılarak ve aritmetik ortalama baz alınarak hesaplanan bir iç tutarlılık katsayısıdır.

KR-20 ve KR-21 yöntemlerinin her ikisi de;

- Çoktan seçmeli testlerde ve doğru-yanlış testlerinde (1-0 şeklinde puanlanabilecek testlerde) uygulanır.
- İç tutarlılık katsayısını verir.

KR-20 ve KR-21 değerlerinin yüksek çıkması durumunda;

- Test güvenilirdir,
- Testin iç tutarlılığı vardır,
- Test, tesadüfi hatalardan arındırılmıştır.
- Test maddeleri homojendir,
- Testin uygulandığı grup heterojendir,
- Ölçülen değişken tek boyutludur

yorumları yapılabilir.

Cronbach-Alfa:

- Likert tipi derecelendirme ölçeklerindeki maddelerin güvenilirliğini belirlemede kullanılır.
- İç tutarlılık katsayısını verir.
- Kişilik, ilgi, tutum envanterlerinde kullanılır.
- "Kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "kararsızım", "katılmıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" gibi derecelendirme ifade eden ölçeklerde kullanılır.

Cronbach Alpha katsayısının yüksek çıkması durumunda;

- Testi oluşturan maddeler birbiriyle uyumlu ve tutarlıdır,
- Testte hatalı ya da ilgisiz madde yoktur,
- Test kapsamı homojendir

yorumları yapılabilir.

Standart Hata:

- Ölçülen özelliğin gerçek değeri ile ölçme sonucu elde edilen değer arasındaki farktır.
- Güvenirlik azaldıkça standart hata artar, güvenirlik arttıkça standart hata azalır.
- Standart sapma arttıkça standart hata da artar.
- Standart hata puanların gerçek aralığını bulmayı sağlar. (Örneğin, standart hatası 6 olan bir sınavdan 68 alan birinin gerçek puan aralığı 68'in 6 puan **altı** ve 6 puan üstü, yani 62-74'tür.)

Güvenirlilik Artırma Yöntemleri:

- Makul bir düzeye kadar soru sayısını artırmak
- Öğrenci motivasyonunu artırmak
- Soruların açık, anlaşılır olması
- Sınav süresinin yeterli olması
- Testin orta güçlükte olması
- Şans başarısı olasılığını düşürmek
- Uygun bir yönerge hazırlamak
- Test maddelerinin homojen (aynı özelliği ölçer nitelikte) olması
- Testin uygulanacağı grubun heterojen olması
- Objektif puanlama yapmak
- Duyarlılık düzeyi yüksek araç-gereç kullanmak
- Test maddelerini kolaydan zora sıralamak

Geçerlik:

- Ölçme aracının ölçülmek istenen özelliğini başka özelliklerle karıştırmadan ölçebilme, testin bilenle bil-meyeni ayırt edebilme derecesidir.
- Bir testin taşınması gereken en önemli özelliktir.
- Geçerliği düşük bir testten alınan sonuçlar doğru bilgi vermez.
- Amaca hizmet etmeyen testin geçerliği düşüktür.
- -1 ile +1 arasında değer alır. Değer 1'e ne kadar yakınsa geçerlik o kadar yüksek, -1'e ne kadar yakınsa geçerlik o kadar düşüktür.
- Bir testin geçerli sayılabilmesi için alt değer 0,30'dur.

Geçerlik Türleri:

Kapsam Geçerliği: Ölçme aracının ölçmek istediği konuları temsil etme (soruların işlenen konular ve hedeflenen kazanımlarla tutarlı ve uyumlu olma) derecesidir.

➤ Bir öğretmenin uygulayacağı sınavın sorularını, derse ait tüm önemli kazanımları temsil edecek şekilde hazırlaması sınavın öncelikle kapsam geçerliliğini artırır.

Bir ölçme aracının kapsam geçerliliğini artırmak için;

➤ Belirtke tablosu hazırlamak ve soruları bu tabloya göre hazırlamak

Bir ölçme aracının kapsam geçerliliğini belirlemek için ise;

➤ Belirtke tablosu ile karşılaştırma yapmak,

➤ Kapsam geçerliliği kanıtlanmış başka bir ölçme aracıyla olan korelasyona bakmak

➤ Uzman görüşüne başvurmak

yöntemleri kullanılabilir.

Yapı Geçerliği:

- Ölçme aracının ölçmek istediği yapıyı tüm alt boyutlarıyla ve başka bir yapı karıştırmadan ölçmesidir.
- Yapı, bireye ya da nesneye ait özellikler ve bu özellikler arasındaki ilişkileri ifade eder.
- Bir testteki tüm maddeler aynı özelliği ne kadar iyi ölçüyorsa o testin yapı geçerliği o kadar yüksektir.
- Yapı geçerliğinde bakılması gereken, testin ölçmek istediği özelliği tam olarak ve başka bir değişken karıştırmadan ölçüp ölçmediğidir.
- Psikolojik testlerde ve duyuşsal alan testlerinde **en çok** yapı geçerliğine önem verilir.
- Bir öğretmenin geliştirdiği 5 seçenekli 25 maddelik çoktan seçmeli testin yanıt anahtarını bir desen oluşturacak şekilde hazırlaması ve öğrencilerin bunu fark ederek soruları okumadan yanıtları işaretlemeleri ölçेđin yapı geçerliğini düşürür.

Bir ölçme aracının yapı geçerliğini belirlemek için;

- Faktör analizi,
- Gruplar arası ayrışma,
- Uzman görüşüne başvurma,
- Testin uzun dönemde kararlı olduğunu gösterme,
- Ölçme aracının aynı yapıyı ölçtüğü bilinen başka bir testle ilişkisine bakma,
- Uygulanan gruplara yöneltilen soruların yanıtları hakkında görüşme

gibi yollara başvurulabilir.

Ölçüt Geçerliği:

- Ölçme aracının geçerli olup olmadığını anlamak için baz alınan başarı durumlarına (ölçüt puanlara) bakılır.
- Baz alınan durum ölçme işleminden önce mi gerçekleştiğine yoksa sonra mı gerçekleşeceğine göre ikiye ayrılır;

Uyum (Uygunluk) Geçerliği	Yordama Geçerliği
Ölçüt puanların geçerliği araştırılan test puanlarından önce veya bunlarla eş zamanlı olarak elde edildiği durumdaki ölçüt geçerliğidir.	Ölçüt puanların geçerliği araştırılan test puanlarından sonra elde edildiği durumdaki ölçüt geçerliğidir.
Geçmişteki başarıyı yansıtma işidir.	Bilinenden yola çıkarak bilinmeyenle ilgili tahminde bulunma, öngörü yapma işidir.
Örneğin... YDS'den 90 alan birinin aynı sınav için daha önce girdiği deneme sınavlarından da benzer puanlar alması (YDS ile deneme sınavları arasında yüksek korelasyon olması) uygunluk geçerliğinin yüksek olduğunu gösterir.	Örneğin... LGS'den yüksek bir puan alarak istediği liseye yerleşen bir öğrencinin lise öğrenim hayatı boyunca da oldukça başarılı olması, LGS'nin yordama geçerliğinin yüksek olduğunu gösterir.

Görünüş Geçerliği:

- Ölçme aracının ölçülmek istenen özelliği ölçebilir görünme derecesidir.
 - Biçim ile içerik arasındaki uyumu ifade eder.
- Bir deneme sınavının geometri testinin olduğu bölümde öğrencilerin başlığı okumadan, sadece dikkatlerini çeken şekillerden testin geometri testi olduğunu anlayabilmeleri geometri testinin görünüş geçerliğinin olduğunu gösterir.

Sonuçsal Geçerlik:

- Ölçme aracının öğrenci yararlı olma derecesidir.
- Çağdaş ölçme araçlarının sahip olduğu sonuçsal geçerlik düzeyi geleneksel ölçme araçlarınıninkine göre daha yüksektir.

Geçerlik Artırma Yöntemleri

- Güvenirlik artırmaya yarayan tüm uygulamalar,
- Kopya çekmenin önüne geçilmesi,
- Her bir test maddesinin o testle ölçülmek istenen **en az** bir davranışı yoklamasının sağlanması,
- Sınavda **bir kez** kullanılan bir sorunun tekrar kullanılmaması,
- Sorularda ipuçları kullanılmaması,
- Objektif puanlama

Güvenirlilik-Geçerlik Karşılaştırması

- Geçerliği olan bir testin güvenirliliğe de vardır.
- Güvenirlilik yüksek olmasına rağmen geçerlik düşük olabilir (yüksek de olabilir).
- Güvenirlilik düşükse geçerlik de mutlaka düşüktür.
- Güvenirliliği etkileyen şey, geçerliği de etkiler.
- Bir testin geçerlik katsayısı, aynı testin güvenirlilik katsayısının karekök değerinin üstünde olamaz.
- Güvenirlilik, geçerlik için gereklidir ama yeterli değildir.
- Güvenirlilik sadece tesadüfi hatadan, geçerlik ise sabit ve sistematik hatadan doğrudan, tesadüfi hatadan ise dolaylı olarak etkilenir.

Kullanışlılık

- Ölçme aracının hazırlanırken, uygulanırken ve puanlanırkenki ekonomiklik (emek, zaman, maliyet) derecesidir.

EĞİTİMDE KULLANILAN ÖLÇME ARAÇLARI

Yazılı Yoklamalar (Açık Uçlu Sorular)

- Yanıtın öğrencilerce birkaç cümle, birkaç paragraf ve hatta birkaç sayfa olarak yazılabildiği soru türleridir.
- Çok sayıda soru sormaya elverişli değildir.
- Yanıtlayıcıya serbestçe ve özgürce yanıt olanağı sunar.
- Şans başarısı yoktur, bu yüzden güvenilirliği yüksektir.
- Puanlamak zordur, zaman alır ama hazırlamak kolaydır.
- Üst düzey davranışları (analiz, sentez, değerlendirme) ölçmede en etkili ölçme aracıdır.
- Puanlama güvenilirliği (objektifliği) düşüktür.

Sözlü Yoklamalar

- Soruların sözlü olarak sorulduğu, öğrencilerin ise yanıtlar üzerinde düşünerek, hatırlamaya çalışarak yanıtlarını sözel olarak verdiği sınav türüdür.
- Daha çok okul öncesi ve ilköğretimin **ilk yıllarında**, müzik, yabancı dil, iletişim gibi becerilerin ölçülmesinde kullanılır.
- Güvenirliği ve geçerliği düşüktür.
- Öğrencinin içinde bulunduğu durum ve kişilik özellikleri puanlamayı etkiler.
- Her öğrenciye benzer güçlük düzeyinde farklı sorular sorulmalıdır.
- Kapsam geçerliği düşüktür. (Çok soru sorulamaz.)
- Şans başarısı yoktur.
- Hazırlamak zordur.
- Yönerge öğrencilere sınav öncesinde bildirilmelidir.

Kısa Cevaplı Testler

- Öğrencinin bir cümle, sözcük, rakam, işaretle yanıtlayabileceği maddelerden oluşan testlerdir.
- Yanıtlar öğrenciler tarafından yazıldığı için şans başarısı yoktur.
- Puanlama aşamasında çoktan seçmeli testler kadar objektif değildir.
- Hazırlama, uygulama ve puanlama açısından kullanışlıdır.
- Daha çok bilgi düzeyindeki davranışları ölçer.
- Boşluk doldurma (tamamlama) veya tanımlama şeklinde uygulanabilir.
- Çok soru sorulabilir, bu da duyarlılık ve kapsam geçerliğini yükseltir.

Doğru Yanlış Testleri

- Öğrencinin verilen bir bilgiyi okuyarak bu bilginin doğru veya yanlış olduğu hakkında karar vermesi esasına dayanan testlerdir.
- şans başarısının en yüksek olduğu (%50) ölçme aracıdır.
- Hazırlamak ve puanlamak kolaydır.
- Puanlama objektiftir.
- Bilgi düzeyindeki davranışları ölçer.
- Kopya çekmeye elverişlidir.
- Çok soru sorulabilir, bu da kapsam geçerliğini yükseltir.
- Her kademedede kullanılabilir.
- Üst düzey davranışları ölçmede etkisizdir.

Çoktan Seçmeli Testler

- Öğrencinin sorunun yanıtını verilen seçenekler arasından seçtiği, doğru yanıtın sorunun içinde mevcut olduğu testlerdir.
- Öğrenciler yanıtları yazmadıkları için anlatım becerisi, yazı güzelliği gibi etkenler ölçmeye karışmaz. Bu da geçerliği artırır.
- Çok soru sorulabilir. Bu da kapsam geçerliğini yükseltir.
- Hazırlamak nispeten zordur, zaman alır ama puanlama kolay ve objektiftir.
- Şans başarısı vardır. Düzeltme formülüyle düşürülebilir.
- Üst düzey davranışları ölçmede yetersizdir.
- İstatistiksel işlemler yapmak için uygundur.

Eşleştirmeli Testler

- İki farklı sütunda birbirini tamamlayan öğelerin olduğu ve öğrencilerin bu öğeleri eşleştirmesi esasına dayanan testlerdir.
- Bir sütunda madde kökleri, diğer sütunda yanıtların olduğu seçenekler bulunur.
- Bilgi ve kavrama düzeyinde davranışları ölçer.
- Puanlamak ve uygulamak kolaydır.
- Puanlama güvenilirliği yüksektir.
- Şans başarısı düşük de olsa vardır.
- Çok sayıda soru sorulabildiğinden kapsam geçerliği yüksektir.

Ödev ve Projeler

- Öğrencilerin bir konuyla ilgili araştırma yapmalarına, farklı kaynaklar kullanma ve bağımsız düşünmelerine olanak tanıyan, öğrencilerin bu becerilerinin geliştirilmesi ve ölçülmesi amacıyla kullanılabilen araçlardır.
- Hem bireysel olarak hem de grup çalışması olarak verilebilir.

Tutum Ölçeği

- Öğrencilerin/bireylerin herhangi bir olguyla ilgili eğilimlerinin ölçüldüğü ölçeklerdir.
- Bireyin bir konuda kendi ifadeleriyle (Ör. Matematik dersini seviyorum, matematik dersinde zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorum vs.) düşüncelerini açıklaması şeklinde uygulanabilir.

İlgi Envanteri (Ölçeği)

- İlgi, eğilim, tutum gibi duyuşsal alan hedeflerinin ölçülmesinde kullanılan ölçeklerdir.
- "En sevdiğin ders hangisi?", "Boş zamanlarında **en çok** ne yaparsın?" gibi sorulardan ve bunlara verilen yanıtlardan oluşur.

Gözlem Formu (Listesi)

- Gözlem; bir olguya ait bilgi edinmek için belirli hedeflere yöneltilmiş dikkattir.
- Gözlem tekniğinde gözlemin objektifliğini artırmak için gözlem formları kullanılmalıdır.
- Gözlem formlarıyla yapılan gözlemlerin duyarlılık düzeyi yüksektir. Bu da gözlemi geçerli ve güvenilir hale getirir.

Kişilik Testleri

- Bireyin davranış özelliklerini, zayıf ve güçlü yönlerini ölçen, değerlendirme amacı gütmeyen testlerdir.

İş-Performans Testleri

- Bireyin zihin koordinasyonu ile ortaya çıkardığı davranışları ölçen, psikomotor alan hedeflerine yönelik testlerdir.
- İşin yapılmasında izlenen yol, işin yapılma hızı ve işin kalitesinin ölçüldüğü üç bölümden oluşur.

Dereceleme Ölçekleri

- Bir özelliğe ait çeşitli sınıfları veya grupları sayısal bir diziye dönüştürerek süreklilik içinde sıralama olanı tanıyan ölçme araçlarıdır.
- Performansın ya da özelliğin niteliği hakkında bilgi verir.
- Davranış, niteliğine göre "1, 2, 3", "Çok iyi, iyi, orta, kötü, çok kötü", "Katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum" gibi kategorilere ayrılır.

Kontrol Listeleri

- Gözlenen bir performansın ya da ürünün daha önce belirlenmiş olan ölçütlere uygun olup olmadığını denetleyen araçlardır.
- Gözlemi yapılan davranışın varlığını-yokluğunu puanlar.
- Süreç odaklıdır.

Portfolyo

- Öğrenci çalışmalarının amaçlı olarak toplandığı dosyalardır.
- Öğrenci gelişim dosyası, öğrenci ürün dosyası, ürün seçki dosyası, tümel değerlendirme olarak da bilinir.
- Her ders için ayrı ayrı oluşturulur ve okulda saklanır.
- Öğrenci, öğretmen ve veli istediği zaman portfolyoyu görebilir, inceleyebilir.
- Her öğrenci kendi portfolyosunu kendisi oluşturur. Öğretmen rehberlik eder.
- Süreç değerlendirmesi sağlar.

Bir dosyanın portfolyo sayılabilmesi için;

- Öğrencinin kişisel bilgilerini
- Öğrencinin dersten beklentilerini
- Öğrencinin çalışmaları ve çalışmalar sırasında tuttuğu ödev günlüklerini
- Öz değerlendirme formlarını
- Öğrenci ve öğretmenin ortak raporunu

içermesi gerekir.

Performans Değerlendirme

- Öğrencilerin bireysel farklılıkları ışığında, ilgi ve yeteneklerini davranışa dönüştürerek gerçek yaşama aktarmalarını sağlayacak durum ve ödevlerle değerlendirme yapmak esasına dayalı araçlardır.

Akran Değerlendirme

- Öğrencinin, bir arkadaşının hazırladığı bir çalışmayı değerlendirmesi esasına dayalı araçlardır.
- Eleştirel düşünme becerisinin gelişmesine katkı sağlar.

Öz Değerlendirme

- Öğrencinin kendini değerlendirmesine dayanan araçlardır.
- Öğrencinin kendini tanımasına, öz güveninin artmasına, öz eleştiri becerisini geliştirmesine katkı sağlar.
- Öğrencinin kendiyle ilgili yanlış davranma olasılığı bulunduğundan geçerliği ve güvenliği düşüktür.

Rubrikler (Dereceli Puanlama Anahtarı)

- Belirlenmiş ölçütlere göre öğrenci performansının değerlendirilmesi amacıyla geliştirilmiş puanlama yönergeleridir.
- "Analitik" ve "Holistik" olarak ikiye ayrılır;

Analitik rubrik: Bir performans sürecini aşama aşama, ayrıntılı olarak değerlendiren araçlardır.

Holistik (bütünsel) rubrik: Bir performansı aşamalarına ayırmadan ya da performansı aşamalarına ayırmak mümkün olmadığında sadece sonuca/ürüne dayalı değerlendirme yapan araçlardır.

Yapılandırılmış Grid

- Hedefler doğrultusunda seçilen resim, şekil, sözcük, sayı vb. öğelerin kutucuklara yerleştirilmesiyle oluşturulan ölçme araçlarıdır.
- Öğrencilerin yaşına göre kutucuklar 9, 12 veya 16 olabilir.
- Büyük harflerle maddelenen soruların yanıtları kutucuklar içinde olup öğrencilerin sorularla kutucukları eşleştirmesi esasına dayanır.
- Bir soru birden fazla kutucukla eşleştirilebileceği gibi, bir kutucuk birden fazla soruya da yanıt olabilir.
- Bilgi, kavrama ve uygulama düzeyinde davranışların ölçülmesi için uygundur.
- Öğrencilerin mevcut bilgilerini yenileriyle eşleştirilmelerini sağladığı için anlamlı öğrenme üzerinde olumlu etkileri vardır.
- Öğrencilerin hem görsel hem sözel düşünebilme becerilerini geliştirir.
- Kısmi puanlama yapmaya elverişlidir.
- Şans başarısı çok düşüktür.

Tanılayıcı Dallanmış Ağaç

- Doğru yanlış testlerinin belli bir düzen içerisine yerleştirilmesiyle oluşturulmuş ölçme araçlarıdır.
- Bir soruya verilen yanıt bir sonra karşılaşılabacak soruyu belirler.
- Öğrencinin verdiği yanıtta göre karşısına farklı bir soru çıkar.
- Soru doğru yanıtlanmışsa öğrencinin karşısına daha zor bir soru, yanlış yanıtlanmışsa aynı düzeyde bir soru çıkar.
- Testin sonunda öğrencinin geldiği noktalar farklı puanlanır.
- Öğrencilerin **en az 3** soruya yanıt verebileceği şekilde hazırlanmalıdır.
- Bilgi ve kavrama düzeyindeki davranışların ölçülmesinde elverişlidir.

Sözcük İlişkilendirme Testleri

- Önceden belirlenmiş sözcüklerin kişilerde uyandırdığı çağrışımların incelenmesi amacıyla kullanılan testlerdir.
- Öğrencilere belirlenmiş uyarıcı sözcükler verilir ve onlardan başka verecek bir yanıt kalmayana kadar bu sözcüklere tek bir sözcükle karşılık vermeleri istenir.
- Yaratıcılığı geliştirir.
- Öğrencilerin tanınmasına yardımcı olur.
- Ön test-son test olarak kullanılabilir.

ÖLÇME ARAÇLARINDA İSTATİSTİKSEL İŞLEMLER

Madde İstatistikleri

Madde Güçlük İndeksi

- Bir maddeye doğru yanıt verenlerin yüzdesidir.
- Bir maddeye doğru yanıt veren öğrenci sayısının gruptaki toplam öğrenci sayısına oranlanmasıyla bulunur.
- 0 ile 1 arasında değer alır.
- P_j ile gösterilir.

Madde güçlük indeksi;

- 0-0,20 arasındaysa madde çok zor,
- 0,20-0,40 arasındaysa madde zor,
- 0,40-0,60 arasındaysa madde orta güçlükte,
- 0,60-0,80 arasındaysa madde kolay,
- 0,80-1 arasındaysa madde çok kolay

yorumları yapılır.

Madde Ayırt Edicilik İndeksi

- Bir maddenin bilenle bilmeyeni ayırt etme derecesidir.
- -1 ile +1 arasında değer alır.
- rjx ile gösterilir.

Madde ayırt edicilik indeksi;

- 0,40'ın üzerindeyse madde ideal,
- 0,30-0,40 arasındaysa madde teste alınabilir,
- 0,20-0,30 arasındaysa madde düzeltilmelidir,
- 0,20'nin altındaysa madde testten çıkarılmalıdır

yorumları yapılır.

Çeldiricilerin Analizi

- Çoktan seçmeli bir test maddesinin doğru olmayan seçeneklerine çeldirici denir.
- Çeldiriciler, alt gruptaki (çalışmayan, bilmeyen) öğrencilerin doğru yanıtı bulmasını engellemek için vardır.
- İdeal bir maddede çeldiriciler öğrencilerce dengeli bir şekilde işaretlenmelidir.
- Çeldiricileri üst gruptan (çalışanlardan, bilenlerden) az sayıda, alt gruptan ise çok sayıda öğrencinin işaretlemesi beklenir.

Madde Varyansı

- Maddeye verilebilecek yanıtların çeşitliliğidir.
- Maddenin doğru yanıtlanma oranıyla yanıtlanamama oranının çarpılmasıyla hesaplanır.
- $(S_j)^2$ ile gösterilir.
- 0 ile 0,25 arasında değer alır.
- Bir maddenin varyansı büyüdükçe puanların birbirinden uzak, grubun heterojen olduğu yorumları yapılır.

Madde Standart Sapması

- Maddeye verilebilecek yanıtların çeşitliliği ile ilgili bilgi verir.
- S_j ile gösterilir.
- Madde varyansının kareköküne eşittir. 0 ile 0,50 arasında değer alır.
- Madde ve test güvenilirliği hakkında yorumlarda kullanılır.

Madde Güvenirlik İndeksi

- Maddenin hatasızlığı ile ilgilidir.
- Arttıkça testin bütününe güvenilirliği de artar.
- Ayırt edicilik indeksi ile madde standart sapmasının çarpımına eşittir.
- r_j ile gösterilir.
- Testi oluşturan maddelerin madde güvenilirlikleri toplamı testin standart sapmasını verir.

Testin Ortalama Güçlüğü

- \bar{p} ile gösterilir.
- Bir testin grup tarafından doğru yanıtlanma yüzdesidir.
- 0 ile 1 arasında değer alır.
- Değer 1'e yaklaştıkça testin gruba kolay geldiği, 0'a yaklaştıkça zor geldiği yorumu yapılır.
- İdeal değer 0,50'ye yakın olmasıdır.
- Aritmetik ortalamanın soru sayısına oranlanmasıyla bulunur.

Mutlak Başarı Yüzdesi (MBY)

- Grubun veya öğrencinin mutlak başarı oranı bulunarak başarı hakkında yorum yapılabilir.
- Test için MBY, aritmetik ortalamanın soru sayısına bölümünden elde edilen sayının 100 ile çarpımıyla bulunur.
- Öğrenci için MBY, öğrencinin aldığı puanın soru sayısına bölümünden elde edilen sayının 100 ile çarpımıyla bulunur.

TEST İSTATİSTİKLERİ

Merkezi Eğilim Ölçüleri

Mod (Tepe Değer)

- Bir dağılımdaki en sık tekrarlanan (frekansı en büyük olan) değerdir.
- Dağılımdaki tüm değerler eşit sayıda tekrarlanıyorsa dağılımın modu yoktur.
- Tek başına **en az** bilgi veren istatistiktir, diğer verilerle karşılaştırılarak yorumlanır.

Medyan (Ortanca Değer)

- Dağılımdaki tüm değerler küçükten büyüğe ya da büyükten küçüğe sıralandığında tam ortada kalan değerdir.
- Çarpık dağılımlarda başarı referansı olarak kullanılır (çünkü çarpık dağılımlarda aritmetik ortalama uç değerlerden etkilenir).
- **30**, 32, 33, 34, 36, 40, 45, 48, 60, 70, 75, 81, 86, 87, 91 dağılımındaki değerlerin toplam sayısı (15) tek sayı olduğundan dağılımın medyanı, $[(15+1)/ 2]$, 8'dir.

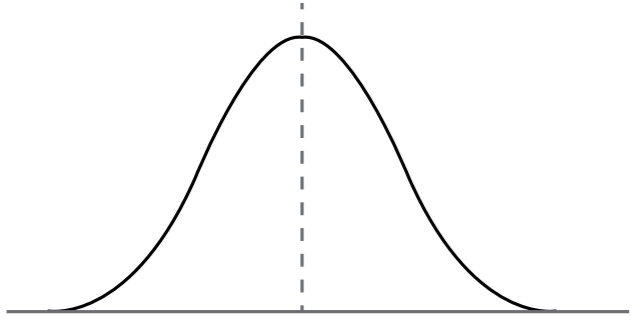
Aritmetik Ortalama

- \bar{X} ile gösterilir.
- Ölçümlerin toplamının ölçüm sayısına oranıdır.
- Aritmetik ortalama, uç puanlardan **en çok** etkilenen merkezi eğilim ölçüsüdür.

Ağırlıklı Ortalama

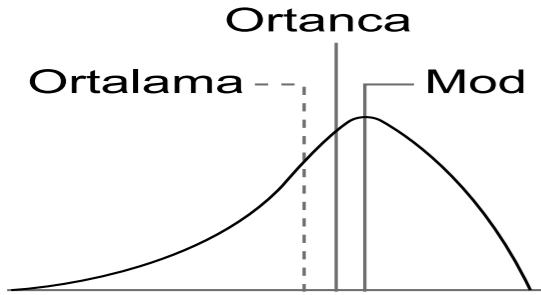
- Puanların ortalamaya olan katkısına farklı ağırlıklar verilerek hesaplanan ortalama değildir.
- Aritmetik ortalama da dağılım içindeki veriler sonucu aynı derecede etkilerken dağılımı oluşturan verilerin sonuca katkısının eşit olamayacağı durumlarda ağırlıklı ortalama hesabı yapılması gerekir.

Normal (Simetrik) Dağılım



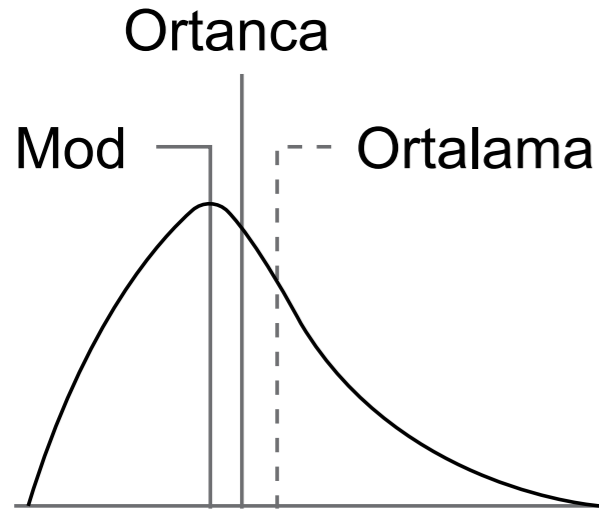
- Mod = Medyan = Aritmetik ortalama
- Puanların yarısı aritmetik ortalamanın altında, yarısı üstündedir.
- Testin ortalama güçlüğü ortadır.
- Çarpıklık katsayısı 0'dır.
- Güvenirlik, ayırt edicilik, geçerlik düzeyleri yüksektir.
- Standart sapma ve varyans değerleri yüksektir.
- Başarı testlerinde normal dağılım beklenir.

Sola Çarpık Dağılım



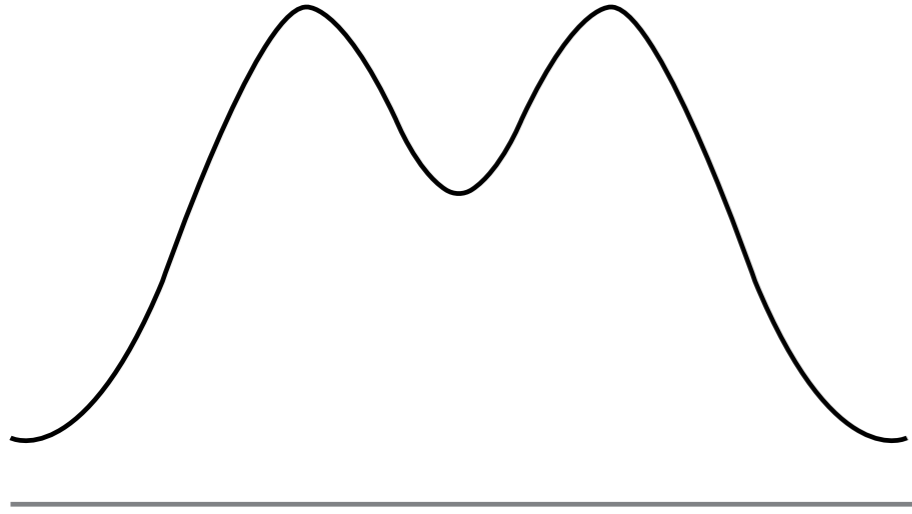
- Aritmetik ortalama < Medyan < Mod
- Testin ortalama güçlük indeksi 0,50'den büyüktür.
- Puanların yarısından çoğu aritmetik ortalamadan üstündedir.
- Öğrencilerin çoğunun hedeflenen davranışa ulaştığını gösterir.
- Negatif kayıslıdır.
- Test gruba kolay gelmiştir.
- Formatif değerlendirmelerde sola çarpık dağılım beklenir.

Sağa arpık Dağılım



- $\text{Mod} < \text{Medyan} < \text{Aritmetik ortalama}$
- Testin ortalama gclk indeksi 0,50'nin altındadır.
- Test gruba zor gelmiştir.
- Puanların yarısından çoğu aritmetik ortalamamanın altındadır.
- Pozitif kayışlıdır.
- Başarı ve ortalama öğrenme düzeyi düşüktür.
- Öğretim hizmeti yetersiz olmuş, öğrencilerin çoğu hedef davranışları kazanamamıştır.
- Çoğu zor sorulardan oluşan testlerin dağılımı sağa çarpık olduğu için seçme sınavlarında bu tür testler önerilir.

Çift Modlu (Bimodal) Dağılım



- Birden fazla tepe değeri olan dağılımdır.
- Farklılaşması, ayırt ediciliği, güvenilirliği, standart sapması, varyansı ve geçerliği en yüksek dağılım türüdür.

DEĞİŞKENLİK ÖLÇÜLERİ

Ranj

- Dağılımdaki en büyük değer ile en küçük değer arasındaki farktır.
- Dizi genişliği olarak da bilinir.
- Düşükse grubun homojen olduğu yorumu yapılır.

Standart Sapma

- Bir dağılımı oluşturan verilerin her birinin aritmetik ortalamaya olan uzaklığı farklıdır.
- Standart sapma, bu verilerin aritmetik ortalamadan uzaklaşma miktarına göre değişkenlik bilgisi verir.
- Ranj değeri büyük olan dağılımların standart sapma değerleri de büyük olur.
- Standart sapma dağılım içindeki verilerin tamamı kullanılarak elde edilen bir ölçüdür. Bu nedenle **en çok** bilgi taşıyan merkezi dağılım ölçüsüdür.
- Diğer tüm merkezi dağılım ölçüleri gibi standart sapma da öğrencilerin başarısı hakkında bilgi vermez.

Standart sapma değeri büyükse;

- Test ayırt edicidir,
- Grup heterojendir,
- Güvenirlik yüksektir,
- Öğrenciler arasındaki öğrenme düzeyi belirgin biçimde farklılaşmıştır

yorumları yapılır.

Standart sapma değeri küçükse;

- Test ayırt edici değildir,
- Grup homojendir,
- Güvenirlik düşüktür,
- Öğrencilerin öğrenme düzeyleri benzeşiktir

yorumları yapılır.

Varyans

- Standart sapmanın karesi varyansı verir.
- Standart sapmanın büyük ve küçük olması durumunda yapılan yorumlar varyans için de geçerlidir.

Çeyrek Sapma

- Puanların sadece ortada kalan **%50'si** göz önünde bulundurularak hesaplanır.
- Standart sapma için yapılan yorumlar çeyrek sapma için de geçerlidir.
- Uç değerlerden etkilenmez.
- Aritmetik ortalama kullanıldığında değişkenlik ölçüsü olarak standart sapmaya, medyan kullanıldığında çeyrek sapmaya bakılır.

Bağıl Değişkenlik Katsayısı

- Çarpık dağılımlarda farklı dağılımların standart sapmalarını karşılaştırmak için kullanılan bir ölçüdür.
- Bağıl değişkenlik katsayısı büyük olan grup için standart sapmanın büyük olması durumunda yapılan yorumlar aynen geçerlidir.
- Bağıl değişkenlik katsayısı, normal dağılımlarda 20 ile 25 arasındadır.
- Sivri dağılımlarda 19 ve altıdır.
- Basık dağılımlarda 26 ve üstüdür.

Çarpıklık Katsayısı

- Bir dağılımın normal olup olmadığıyla ilgili bilgi verir.
- K_y ile gösterilir.
- -1 ile +1 arasında bir değere sahipse dağılım normal (simetrik) kabul edilir. Bu aralığın dışındaki bir değere sahipse dağılım aşırı çarpık kabul edilir.
- Dağılım normalse başarı durumuna aritmetik ortalamaya bakılarak karar verilir.
- Dağılım çarpıksa başarı durumuna medyana bakılarak karar verilir.

Standart Puanlar

- Bir öğrenci grubunun farklı sınavlardan aldıkları puanları karşılaştırmak, aynı sınavda farklı grupların başarılarını karşılaştırmak veya ham puanlara bakarak karşılaştırma yapmanın yeterli olmaması durumunda ham puanları ortak bir zemine oturtmak ve buna göre karşılaştırma yapmak gerekir.
- Standart puanlar, bu ortak zemini oluşturur.
- Farklı test sonuçlarının standartlaştırılması amacıyla iki ayrı standart puan kullanılır;

Z Puanı:

- Z puanında aritmetik ortalama 0, standart sapma ise 1 alınır.
- Z puanı **%99** olasılıkla -3 ile +3 arasında değer alır.
- Bir öğrencinin Z puanı 0 ise bu öğrencinin sınav puanı aritmetik ortalamaya eşittir.
- Z puanı (+) değer olan öğrencilerin sınav puanları aritmetik ortalamadan üstünde, (-) olan öğrencilerin puanları ise aritmetik ortalamadan altındadır.

T Puanı:

- Z puanı dağılımının aritmetik ortalamasını 50, standart sapmasını 10 alarak elde eden puan türüdür.

Z ve T Puanı ilişkisi

- Z puanı 0 ise T puanı da 0 olur. Bu da öğrencinin grupta aynı başarı düzeyine sahip olduğunu gösterir.
- Z puanı (+) bir değerdeyse T puanı 50'den büyük olur. Bu da öğrencinin gruptan daha başarılı olduğunu gösterir.
- Z puanı (-) değerdeyse T puanı 50'den düşük olur. Bu da öğrencinin grubun başarısından daha düşük bir başarı elde ettiğini gösterir.

BİR SİSTEM OLARAK OKUL

Sosyal Sistemin Temel Özellikleri

- Sosyal sistem, bir araya geldiklerinde bir bütün meydana getiren, birbirine bağımlı ve birbiriyle ilişkili "parçalardan" (sosyal yapı, kurum, rol gibi) oluşur.
- Sosyal sistemin tüm parçaları, bir düzen içinde bütünün sorunsuz bir şekilde işlemesi için çeşitli "işlevleri" yerine getirirler.
- Sosyal sistem "durağan" bir durumda olabileceği gibi, bir değişim sürecinin içinde, yani "dinamik" bir durumda da olabilir.
- Sosyal sistem ile doğal (dış) çevresi birbirinden ayrıdır.
- Sosyal sistem çevresiyle olan sınırını korur ancak çevresine de "uyum" sağlar.
- Sosyal sistemin parçaları da birbirleriyle uyum içindedir, bu parçalardan biri diğerleriyle belirgin bir şekilde çatırırsa, diğer parçalar buna uyum sağlarlar.

Sosyal Sistemin Amacı

Sosyal sistemin amacı "denge" durumuna ulaşmak ve dengesini korumaktır. Denge durumundaki toplum, çatışmanın olmadığı, herkesin kendi rollerinden ne beklendiğini bildiği ve bu beklentilerin sürekli olarak karşılandığı bir toplumdur. Toplumun parçaları bu dengeyi korumak, toplumun denge halindeki doğal işleyişini sürdürmek amacıyla işlev görürler. Ancak sistemin bütün parçaları her zaman mükemmel bir şekilde birleşmez, zaman zaman bütünleşmedeki sorunlar nedeniyle "gerilimler ve toplumsal sapma" meydana gelir.

Sistemin Sınırları

Örgütlerin dikey, yatay, dışsal veya coğrafik açıdan kendilerini sınırlayan bir anlamda örgütün duvarları ya da kültürel duvarları bulunur. Bütün bu sınırlar örgütün değişen koşullara ve çevreye uyumunu zorlaştırır.

Homeostasis

Bir grup düzenleyicinin sistemin bileşenleri arasında kararlı bir durumu sürdürmek için eylemde bulunma sürecidir. Soğuk ortamda vücuttaki denge mekanizmalarının harekete geçmesi gibi...

Denge

Bir sistemde hiçbir parçanın durumunu veya diğer parçalarla olan ilişkisini değiştirmeyecek şekilde sistemin sosyal ve biyolojik parçalarının birbiriyle ilişkiyi sürdürmesi durumunda denge oluşur.

Entropi

Tüm sistemler güç kaybeder. Entropi, sistemlerin zamanla yaşadıkları enerji kaybı dolayısıyla ya sona ya da yok olmaya gitme eğilimidir. Açık sistemler çevrelerinden enerji alarak entropiyi engellemeye çalışır. Bazı sistemler entropiye kapılmamak adına **daha fazla** yedekleme ya da enerji depolayarak hazırlık yaparlar. Bu tedbirler negatif entropidir.

Sinerji

Sinerji, bütünün parçaların toplamından çok **daha fazlasını** ifade ettiğini anlatır. Bir sistemin başka bir sistemle birleştiğinde, etkinin ikisinin etki gücünün toplamından **daha fazla** olması. $1+1=3$ gibi... Bir elin sesi var, iki elin sesi var; atasözü de örnek olarak verilebilir.

Eş sonluluk

Açık sistemlerde aynı sonuca farklı başlangıç noktaları ya da değişik yollar izleyerek ulaşmanın mümkündür. Bir amaca ulaşmak için tek ve ideal bir yol yoktur. Örneğin okullarda öğrenci başarısını artırmanın pek çok yolu vardır.

Yöneticiye lider olabilmesi için güç kazandıran kaynaklar

Teknik Güç

Planlama, örgütsel yapılar, liderlik teorileri, zaman planlaması gibi konularda mevcut bulunan bilgi ve becerilerin öne çıkardığı güçtür.

İnsanî Güç

Okulda çalışan kişilerle çevrede bulunan diğer kişilerle kurulan sağlıklı ilişkilerin ortaya koyduğu güçtür.

Eğitimsel Güç

Eğitim, öğretim ve okulun işleyişi ile ilgili konularda mevcut olan bilgi ve becerinin oluşturduğu güçtür.

Sembolik Güç

Okuldaki işleyişlerin ne anlama geldiğini belirten değer sistemlerinin kazanım sağladığı güçtür.

Kültürel Güç

Okulda belirli süreçlerden geçerek meydana getirilmiş değerler ve ilkelerden oluşan informal yapının oluşturduğu güçtür.

Okul Yöneticilerinin Okul Bütçesinin Hazırlanmasında Kullanılması Gereken Teknikler

Program Bütçe

Hizmetlerin plan-programa bağlanarak gerçekleştirilmeye çalışılmasıdır.

Klasik Bütçe

Bütçe ödeneği türünün bölüm ve maddeler olarak ayrıntılı belirtilmesidir.

Torba Bütçe

- Ödeneklerin oldukça geniş kapsamlı kategorilere göre değerlendirilmesi, harcamaların nerelere yapıldığı ile ilgili bir kısıtlama olmamasıdır.

Performans Esaslı Bütçe

Mali yıl için ödeneklerle amaçlarını gerçekleştirme derecelerinin ortaya konulmasıdır.

Sıfır Tabanlı Bütçe

Önceki yılın ödenekleri dikkate alınmadan hareket edilerek okula ödenek ayrılmasıdır.

