

## YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE BİLİM VE SANAT MERKEZLERİ ÖĞRETMENLERİNİN SEÇİMLERİNE BAĞLI OLARAK PERFORMANS DÜZEYLERİ\*

**Didem ÖZKAN**

*Müdür Yardımcısı, Ankara Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi, didemakefe10@yahoo.com.tr*

**Bayram TAY**

*Yrd. Doç. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, bayramtay@gmail.com*

### Özet

Bu çalışma, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde 2008 öğretmen seçimi ile işbaşı yapan öğretmenlerin performanslarının belirlenmesi ve bu yıldan önce seçilmiş ve atanmış öğretmenlerle performans açısından aralarında bir farklılığın olup olmadığının tespit etme amacıyla. Bu amaç doğrultusunda Bilim ve Sanat Merkezleri'nde 2008 seçimleri öncesi ve sonrasında görev yapmış ya da yapmakta olan 36 yöneticinin görüşleri alınmıştır. Çalışmanın verileri hem nicel hem nitel yollarla toplanmıştır. Nicel veriler için Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen "Performans Değerlendirme Ölçeği" kullanılmış ve nitel veriler için de araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre şu sonuçlara ulaşılmıştır: Bilim ve Sanat Merkezleri'nin yöneticilerinin görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performansları "iyi", 2008 öncesindeki öğretmenlerin performansları "orta" düzeydedir. Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ve 2008 seçimleriyle Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri arasında 2008 sonrası seçilen öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık vardır. Yöneticilere göre Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özelliklere ilişkin bulgular 4 ana başlık ve 27 alt başlıkta toplanmıştır. Yöneticiler 4 ana başlıktan kişisel ve mesleki nitelikler ile formasyon kategorilerinin en önemlileri olduğunu düşünmektedir. Alt başlıklardan pedagojik anlamda donanımlı, lisansüstü eğitim almak, proje tabanlı öğrenmede yetkinlik, üstünlerle ilgili bilgi ve becerilere sahip, yeniliklere açık olmaları gibi özellikler yöneticilere göre öğretmen performansını olumlu yönde etkileyen nitelikler olmuştur.

**Anahtar sözcükler:** Bilim ve sanat merkezleri, yöneticiler, öğretmen, performans değerlendirme

### UNDER THE SCOPE OF MANAGERS OPINION; SCIENCE AND ART CENTERS TEACHERS PERFORMANCE LEVEL DEPENDING ON THEIR SELECTION

#### Abstract

This study aims to assess the performance of the teachers who started to work in the Science and Art Centers by the 2008 teacher selection and to determine if there is a difference between them and the teachers who was selected and appointed before this year. Providing this aim the opinions of 36 managers who served or still serving in the Science and Art Centers before and after 2008 selections, have been taken. The data of the study were collected by quantitative and qualitative ways. For the quantitative data the "The Performance Rating Scale" which was developed by Yılmaz (2006) has been used and for qualitative data, "semi-configured Interview form" which is prepared by researchers has been used. In accordance with the research findings, the results below have been achieved: According to the opinions of the Science and Art Centers managers performance of the teachers selected for Science and Art Centers in 2008 selection is "good" and performance of the teachers selected before is "medium" level. According to the opinions of the managers there is a meaningful difference between the performance level of the teachers selected in 2008 selection and before and the teachers selected after in favor of the ones selected after. According to managers findings related to the specifications which affect the performance of the teachers who are selected and going to be selected for Science and Art

\* Bu çalışma 21-23 Ekim 2010'de düzenlenen XX. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulan çalışmadan üretilmiştir.

Centers gathered under 4 main and 27 sub titles. Managers consider personal and professional specifications and formation categories in 4 main titles are most important. In the sub titles; being equipped in the pedagogic sense, master degree ownership, competence in project base learning, having skills and knowledge about gifted students and being innovative are the specifications which affect the teacher performance positively according to managers.

**Key words:** Science and Art Centers, managers, teachers, performance evaluation

## GİRİŞ

Çalışma hayatında, kişinin uyum ve üretkenlik gösterebilmesinde pek çok değişken etkili olmaktadır. Özellikle zekâ, bilgi, dikkat, karar verme ve sorun çözme gibi bilişsel süreçlerin yanında, bilinç düzeyinde ve bazen de bilinçaltında bulunan kimi etkenler, kişinin görev yaşamında başarılı ya da başarısız olmasına yol açarken, bu durumdan çalıştığı kurum da benzer biçimde etkilenmektedir. İnsan davranışlarının altında yatan ve ifade edilemeyen bazı duygu ve güdüler, içinde bulunulan ortamla etkileşim içine girerek kişinin olduğu kadar içinde bulunduğu kurumun etkinliği üzerinde de değişim yaratmaktadır. Bu nedenle, işe alınacak personelin çeşitli yönlerden değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Bir kurumun başarısı personelin göstereceği performansla doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, kurumlarda görevlendirilecek personelin, görevinin gerektirdiği bazı niteliklere (eğitim fiziksel özellikler, cinsiyet v.b) sahip olması, ön koşullarının saptanması, basit ölçüm ve bazı belgelerin sunulmasını gerektirirken, aday personelin psikolojik durumu ve kişilik özelliklerinin göreve uygun olmadığı saptanması daha ayrıntılı bir çalışma gerektirmektedir. Personelin kişilik özellikleri, ruhsal sağlığı, psikolojik durumu ve ilgi alanları ile bazı yetenek ve beceri düzeylerinin ölçülmesi personelin en iyi değerlendirilebileceği iş alanını göstereceği gibi, personelin en başarılı ve en verimli olacağı göreve yerleştirilmesi konusunda da yönlendirici olacaktır ([http1](http://)).

Genel anlamda birçok kurumda verimliliği ve sürekliliği arttıracak uygun personel seçimi yapılırken maalesef eğitim kurumlarının çok azında (Anadolu ve Fen Liseleri vb.) yürütülen eğitim-öğretim hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesinin sağlanması için, görev yapacak öğretmenlerin nitelikleri, seçimi, atama ve yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Zekâ, yaratıcılık, sanat, liderlik kapasitesi veya özel akademik alanlarda yaşlarına göre yüksek düzeyde performans gösterdiği uzmanlar tarafından belirlenen üstün zekâlı öğrencilerin eğitim gördükleri Bilim ve Sanat Merkezleri de bu tür kurumlardır. Şüphesiz eğitim sistemindeki kurumların en büyük işgöreni öğretmenlerdir. Dolayısıyla eğitimin ve öğretimin gelişmesinin yanında toplumun da gelişmesinin, bu kurumlar içerisinde çalışan öğretmenlerin elinde olduğu da bir gerçektir. Kendi yeterliliklerini en üst seviyede açığa çıkartarak çalışan bir öğretmenin etkileyeceği öğrenci sayısı ve bu öğrencilerin de topluma kazandıracakları düşünülünce öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi, değerlendirme sonuçlarının öğretmenlerle paylaşılarak, onların kendi eksik yanlarını görmelerinin sağlanması eğitimin kalitesini artıracaktır (Yılmaz, 2006). Örgün eğitim kurumlarından farklı olarak özel eğitim gerektiren üstün yeteneklilerin eğitim programlarında görev alacak öğretmenlerin diğer öğretmenlerden bilgi, kabiliyet ve yeterlilikler yönlerinden pozitif yönde farklı olmaları beklenmektedir (Renzulli, 1985; Feldhusen, 1997; Chan, 2001). Aday öğretmenlerin istenilen özellikte olup olmadıklarının tespiti, ancak sağlıklı bir seçim süreci ile

mümkündür. Dolayısı ile bu seçim süreci oldukça önemli bir aşamadır (Ganschow, Weber & Davis, 1984; Renzulli, 1985; Gökdere & Çepni, 2003).

Öğretmenler tüm çocuklarda olduğu gibi üstün yetenekli çocuklar için de ahlaki, sosyal, duygusal ve zihinsel değerlerin oluşmasına yardımcı olur, eğitimsel hedefler, yöntemler ve stratejiler belirlerler. Farklı özelliklere ve gereksinimlere sahip olan üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin etkili olması bu çocukların farklılıklarını anlayabilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için farklı olanların eğitimi konusunda olumlu bir felsefi yaklaşımı benimsemesinin yanı sıra kişilik, mesleki ve öğretmenlik davranışları yönünden bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Metin & Dağlıoğlu, 2004). Bu nedenle Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilecek olan öğretmenlerde onları diğer meslektaşlarından farklı kılacak özelliklerin aranması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim 1995 yılından beri üstün zekâlı öğrencilere hizmet veren Bilim ve Sanat Merkezleri'nde çalışan öğretmenlerin seçimlerine 2007 yılında farklı ve geniş kriterler getirilmiştir. Belirlenen bu kriterler arasında başvuru yapan adayların; doktora, yüksek lisans, yabancı dil, yayınlanmış kitap/makale, ulusal ve uluslararası bildiri, projeler vb. kriterlerinden puanlar elde edecekleri duyurulmuştur. Bununla da kalınmamış başvuru işleminden sonra adaylar ön değerlendirmeye tabi tutulmuş ve tüm Türkiye'de adaylar hizmet içi eğitim seminerlerine alınmıştır. Seminerlerde adayların performansları değerlendirilmiş ve en son bir mülakat sınavı ile atanmaya hak kazanan adaylar belirlenmiştir (Özkan, 2009). Seçilen bu öğretmenlerin bir kısmının 2008 yılında bir kısmının da 2010 yılında atamaları yapılmıştır. 2008 yılında yapılan seçimlerde öğretmenlerden aranan kriterlerin çokluğu dikkat çekicidir. Bu seçimlerle atanan öğretmenlerin performanslarının belirlenen kriterlerle paralellik gösterip göstermediğinin bilinmesi Bilim ve Sanat Merkezleri'nin etkililiğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önem arz etmektedir.

Performans kavramına bakıldığında bu konuda çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlar birbirine yakın olsa da konunun çeşitli boyutlardan ele alınması bakımından verilmesinde gereklilik vardır. Performans, bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir kurumun, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neyi sağlayabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır. Birey ve grup performansı, kurumun o işle ulaşmak istediği amaç yönünden bireyin ya da grubun kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir (Bilgin & Taşçı, 2004). Çalık'a göre (2003) performans değerlendirme, performans yönetiminin en işlevsel boyutları arasındadır ve işgörenin çalışmalarındaki başarı düzeyini belirlemeye yönelik çalışmaları kapsamaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlem basamaklarından olan performans değerlendirme, örgütte görevi ne olursa olsun işgörenlerin çalışmalarının, etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin, kısacası tüm yönlerinin bir bütün olarak ele alınmasıdır (Fındıkçı, 2000). Yönetim süreçlerinin önemli ve ayrılmaz bir ögesi olarak kabul edilen değerlendirmenin amacı, kurumların etkililiğini arttırmaktır. Kurumsal etkililiğin arttırılabilmesi, kurumun önceden belirlenen amaçlara ulaşabilmesi, örgütsel çabaların denetlenmesi ile olasıdır (Bursalıoğlu, 1984; Aydın, 1993)

Performans değerlendirmesi; gerçek anlamda ortak bir çalışmaya, bilgi alışverişine, gerek hatalar ve gerekse başarılar açısından sorumluluğun paylaşılmasına ve eğitim-gelişmeye olanak sağlayan dinamik bir sistemdir.

Performans değerlendirmesi, bir başka açıdan, bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını,

ahlak durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve çalışanın organizasyonun başarısına olan katkıları değerlendiren planlı bir araç olarak da tanımlanmaktadır. Performans değerlendirme, bir yöneticinin önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla personelin işteki performansının değerlendirilmesi süreci ya da bireyin görevindeki başarısı, işteki tutumu ve davranışları, ahlaki durumu ve özelliklerini ayrıntılayan ve bütünleyen, kısaca bireyin kuruluşun başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır. (Sabuncuoğlu, 2000). Performans değerlendirme kurumlara, yöneticilere ve işgörelere bir çok avantajlar sağlamaktadır. Akal'a göre (2003) performans değerlendirmenin kurumlara sağladığı avantajlar aşağıdaki maddelerle ifade edilmiştir:

1. Kurumun hedef ve amaçlarının işgörelere duyurulmasını sağlar.
2. Yönetim bilgi sistemine kaynak teşkil eder.
3. Kurumda güçlü ve sağlıklı ilişkilerin kurulmasına yardımcı olur, kurumsal verimliliği artırır.
4. Kurum hedeflerine ulaşma derecesinin, kurumun farklı birimleri temelinde izlenebilmesini sağlar.
5. Kurum genelinde eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının saptanmasını sağlar.
6. Performans ölçümleri işgöreleri ayırma ve terfilerinde gerekli olan kararlar için bilgiler sağlar.
7. Yönetimsel gelişimi ve sorumluluk artırımını tanımlar. Böylece gelecekteki işgörelere için altyapı oluşturulur.
8. Yükseltme kararlarını vermek, yeni görevler ve transferler için nitelikli elemanlar seçmek kolaylaştırır.
9. İş beklentileri ve sonuçları hakkında yönetici ve çalışan arasında iyi bir iletişim kurulduğu zaman, geliştirilmiş yöntemler ve yeni fikirler için fırsatlar yaratılır.
10. İşgörelere ilgi duyduğu konuları saptar ve bu ilgi ile kurumun amaçları arasında bir uyum sağlar.
11. Ortak ve bireysel hedeflere tüm işgörelere katılımı ile daha kolay ulaşmasına ortam hazırlar. Tüm işgörelere kurumun amaçlarına ulaşması için yapmaları gereken ve yaptıkları katkıyı görebilirler.
12. Ölçüm ve denetim sistemleri ve süreçleri ile kurumda "Sürekli iyileştirme" kültürünün gelişmesine katkıda bulunur.
13. Kurum performansının artırımı için kıyaslama şarttır. Devamlı iyileştirme ve daha iyi performans ancak tüm işgörelere tarafından bilinen ve benimsenen bir uzak görüşlülük çerçevesinde yapılacak bir kıyaslama ile gerçekleşir.

Bayar ise (2002) performans değerlendirmenin yöneticilere 6 başlık altında toplanan aşağıdaki avantajları sağladığını belirtmektedir. Bunlar şöyledir:

1. Astları ile ilişkilerini ve iletişimlerini güçlendirir.
2. Ödüllendirilecek ve teşvik edilecek yüksek performanslı ve yönlendirme yapılacak düşük performanslı işgörelere tespit etmelerini sağlar.
3. Bireysel verimliliği artırır, takım çalışmasını güçlendirir.
4. Yöneticilerin kendi performanslarını değerlendirmelerine yardımcı olur.
5. Profesyonel olarak performans değerlendirmesini öğrenmek yönetim becerilerinin geliştirilmesi ve sorumluluğun artırılması için mükemmel bir hazırlıktır.
6. Performans Değerlendirmesi, yapılan iş ve o işi yapan kişiler hakkında yöneticiye değerli bilgiler verir. İş ve kişiyi gerçekten anlamasını sağlar.

Performans değerlendirmenin işgörenlere sağladığı avantajlar Grote (2002) tarafından 7 başlık altında toplanmıştır. Bunlar şöyledir:

1. Üstlerinin, performansları hakkındaki düşüncesini bilmesini ve "fark edilme, tanınma" ihtiyacının karşılanmasını sağlar.
2. Performansları konusunda sorumluluk almaları yönünde işgörenleri teşvik eder.
3. Performansları hakkında geribildirim almalarına ve üstleri ile iki yönlü iletişim kurmalarına olanak tanır. Böylece amaçlar açıklık ve netlik kazanır, işgörenlerin odaklanması ve başarılı olması kolaylaşır.
4. Kendilerinden bekleneni bilmelerini sağlayarak, güçlerini doğru yere yönlendirmelerine yardımcı olur.
5. Kariyer gelişimlerine yardımcı olur.
6. Performans iyi bir şekilde değerlendirildiğinde işgörenler işi nasıl yaptıklarını bilirler ve işleri konusunda endişelenmekten kurtulurlar.
7. İşgörenler performansları hakkında zamanında, olumlu geribildirim aldıklarında verimlilikleri ve iş tatminleri artar.

Performans değerlendirmenin kuruma, yöneticilere ve işgörenlere sağladığı yararlar göz önüne alındığında Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan ya da yapacak işgörenler olarak öğretmenlerin performanslarının belirlenmesine ihtiyaç vardır. Bu bağlamda Bilim ve Sanat Merkezleri öğretmenlerinin performansları seçimlerine bağlı olarak yönetici görüşleri çerçevesinde çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

#### **Araştırmanın Önemi ve Amacı**

Bu araştırma, üstün zekâlı öğrencilerin eğitim gördükleri Bilim ve Sanat Merkezleri'ne 2008 öncesi ve 2008'de yapılan öğretmen seçimleri sonrasında yöneticilerin bu iki farklı seçimle seçilen öğretmenlerin performans değerlendirmelerini karşılaştırmayı hedeflemiştir. Araştırma ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performanslarının betimlenmiş olması bundan sonra yapılacak seçimlere ışık tutacağı düşünülmüştür. Bu amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri nedir?
2. Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri nedir?
3. Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ve 2008 öncesi seçimlerle Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Yönetici görüşlerine göre Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özellikler nelerdir?

#### **Sınırlılıklar**

Araştırmanın verileri ve bulgularının kaynağı, 2009–2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan 36 idareci ile sınırlandırılmıştır. Toplanan verilerin geçerliliği, anketlerin uygulandığı grup dilimi ile sınırlıdır.

## YÖNTEM

Bu araştırmada nicel ve nitel araştırma tekniklerinin bir arada kullanıldığı karma yöntemden yararlanılmıştır. Nicel ve nitel tekniklerin bir arada kullanıldığı karma yöntemler, araştırmacının araştırma sürecinde kendisinden veya araştırmanın doğasından kaynaklanabilecek yanlışlıkları en aza indirmesine büyük katkılar sağlamakta ve yapılan araştırmanın niteliğini arttırmaktadır. Yapılan bir çalışmada veri kaynaklarını çeşitlendirme, elde edilecek sonuçların daha geçerli olmasına olanak sağlamaktadır. Örneğin, bir yöntemden elde edilen sonuçlar, diğer yöntemi desteklemek ve açıklamak için kullanılabilir. Doğal olarak bu süreç araştırmacının elde ettiği verileri daha fazla detaylandırmasına olanak sağlamaktadır (Creswell, 2003). Karma yöntem araştırması, farklı yaklaşımlarla elde edilen bulguların birbirini desteklemesi için kullanılır. Nitel görüşmelerle elde edilen verileri, nicel verilerle birleştirme, araştırmacıya araştırılan olay ve olguları katılımcıların perspektifinden algılaması için fırsatlar yaratır. Bunun sonucu olarak da araştırmacı incelediği olayı tüm detayları ile rahatça ortaya kayabilir (Morse, 1991). Bu çalışmada da performans değerlendirme testinden elde edilen nicel veriler, yöneticilerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerle ulaşılan verilerle desteklenmiş ve araştırılan problem derinlemesine sunulmaya çalışılmıştır.

## Evren ve Örneklem

Araştırmada sınırlandırılmış evren kullanılmıştır. Bunun için çeşitli illerdeki Bilim ve Sanat Merkezleri'ndeki yöneticiler sınırlandırılmış evreni (çalışma evrenini) oluşturmuştur. Araştırma evreni Bilim ve Sanat Merkezleri'nde 2008 seçimleri öncesi ve sonrası faaliyet gösteren 36 Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yöneticilerden oluşmuştur. Örneklem ise evreni oluşturan 36 Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapmakta ve ya yapmış olan 36 yöneticiden oluşmuştur.

## Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi ve Uygulanması

Bu araştırmada, iki adet veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu araçlar; "Performans Değerlendirme Ölçeği" ve "Yarı Yapılandırılmış Görüşme" formudur. Bu araçların özellikleri aşağıda açıklanmaktadır.

**Performans Değerlendirme Ölçeği:** Bu ölçek Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı'nda yer alan performans kriterleri dikkate alınarak öğretmenlerin performansını değerlendirmek amacıyla performans değerlendirme ölçeği geliştirmek ve geliştirilen ölçeğin psikometrik özelliklerini ortaya koymak üzere Yılmaz (2006), tarafından hazırlanmış 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek 42 maddeden oluşmaktadır. Her madde: "çok iyi", "iyi", "orta", "zayıf" ve "çok zayıf" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin ön deneme uygulaması yapılmış ve maddelerin ayırt etme gücünün yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır (Yılmaz, 2006). Bu araştırmada da Cronbach alfa katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır

**Yarı Yapılandırılmış Görüşme:** Bu form açık uçlu bir adet sorudan oluşturulmuştur. "Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özellikleri nelerdir" şeklinde

oluşturulan soru için uzman görüşü alınmış ve böylece kullanımına karar verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen nitel verilerle araştırmanın nicel verilerinin desteklenmesi amaçlanmıştır.

### Verilerin Çözümlemesi

Veri toplama araçları ile elde edilen nicel verilerin çözümlemesinde bilgisayardan yararlanılmıştır. Alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler bilgisayara aktarılmış ve aktarılan veriler üzerinde istatistiksel analizler için SPSS paket programından yararlanılmıştır. Araştırma alt problemleri ile ilgili testten alınan puanlarla ilgili tek örneklem t testi ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır.

Yöneticilerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen verileri çözümlemede betimsel analizden yararlanılmıştır. Bu yaklaşıma göre, elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir. Betimsel analizde, görüşülen ya da gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Bu amaçla elde edilen veriler, önce sistematik ve açık bir biçimde betimlenir. Daha sonra yapılan bu betimlemeler açıklanır ve yorumlanır, neden sonuç ilişkileri irdelenir ve birtakım sonuçlara ulaşılır. (Yıldırım & Şimşek, 2005; Creswell, 2003). Bu çalışmada da yöneticilere yönlendirilen açık uçlu sorudan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, bilgisayar ortamındaki veriler sürekli okunarak, daha önceden araştırma sorularına uygun bir şekilde oluşturulan başlıklar altında toplanmıştır.

### BULGULAR

1. Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri nedir?

Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri belirlemek amacıyla, öğretmenlerin performans puanları ortalaması beklenen ortalamaya karşı tek örneklem t testine tabi tutulmuştur. Beklenen ortalama normal bir dağılım sağladığında, beşli likert tipindeki performans ölçeğinden elde edilecek en yüksek puan ve en düşük puanın nasıl olabileceğini belirleme yöntemine benzer olarak belirlenmiştir. Böyle bir durumda diğer varyanslar bir yana itilirse en basit yoldan hesapla en düşük puan her performans maddesinden bir puan alan öğretmenlere ait olacaktır (5'li likert tipi performans ölçeği kullanıldığından 42 madde için 42). Aynı şekilde en yüksek puan da her performans maddesinden 5 puan alan öğretmenlere ait olacaktır (42 madde için 210). Beklenen ortalama da her maddeden 3 puan alan öğretmenlere ait olacaktır (42 madde için 126). Öğretmenlerin puanlarının ortalaması beklenen ortalamadan yüksekse öğretmenlerin performans düzeylerinin yüksek olduğu, öğretmenlerin puanlarının ortalaması beklenen ortalamadan düşükse öğretmenlerin performans düzeylerinin düşük olduğu veya öğretmenlerin puanlarının ortalaması beklenen ortalamaya eşitse öğretmenlerin performans düzeylerinin orta düzeyde olduğu yorumu yapılabilir. Bununla ilgili tablo aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1.** Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri

N	$\bar{X}$	SD	Beklenen Ortalama	df	t	p
36	171.69	25.74	126	35	10.65	.000<.01

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin performans puanları ortalaması ile beklenen ortalama arasındaki farkın anlamlı olduğu söylenebilir ( $t_{(35)}=10,65$ ,  $p<.01$ ). Buna göre yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performanslarının olumlu düzeyde yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeylerinin aritmetik ortalamasının ( $\bar{X} = 4,09$ ) beşli likert ölçeğindeki puan aralığına bakıldığında da öğretmenlerin performans düzeylerine yöneticilerin "iyi" boyutuyla yanıtladıkları görülmektedir.

2. Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri nedir?

Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri belirlemek amacıyla, öğretmenlerin performans puanları ortalaması beklenen ortalamaya karşı tek örneklem t testine tabi tutulmuştur. Beklenen ortalama normal bir dağılım sağladığında, beşli likert tipindeki performans ölçeğinden elde edilecek en yüksek puan ve en düşük puanın nasıl olabileceğini belirleme yöntemine benzer olarak belirlenmiştir. Böyle bir durumda diğer varyanslar bir yana itilirse en basit yoldan hesapla en düşük puan her performans maddesinden bir puan alan öğretmenlere ait olacaktır (5'li likert tipi performans ölçeği kullanıldığından 42 madde için 42). Aynı şekilde en yüksek puan da her performans maddesinden 5 puan alan öğretmenlere ait olacaktır (42 madde için 210). Beklenen ortalama da her maddeden 3 puan alan öğretmenlere ait olacaktır (42 madde için 126). Öğretmenlerin puanlarının ortalaması beklenen ortalamadan yüksekse öğretmenlerin performans düzeylerinin yüksek olduğu, öğretmenlerin puanlarının ortalaması beklenen ortalamadan düşükse öğretmenlerin performans düzeylerinin düşük olduğu veya öğretmenlerin puanlarının ortalaması beklenen ortalamaya eşitse öğretmenlerin performans düzeylerinin orta düzeyde olduğu yorumu yapılabilir. Bununla ilgili tablo aşağıda verilmiştir.

**Tablo 2.** Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri

N	$\bar{X}$	SD	Beklenen Ortalama	df	t	p
36	132.75	25.60	126	35	1.58	.123>.05



Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin performans puanları ortalaması ile beklenen ortalama arasındaki farkın anlamlı olmadığı söylenebilir ( $t_{(35)}=1,58, p>.05$ ). Buna göre yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performanslarının beklenen ortalamaya yakın çıkması nedeniyle performans düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varılabilir.

Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeylerinin aritmetik ortalamasının ( $\bar{X} = 3,16$ ) beşli likert ölçeğindeki puan aralığına bakıldığında da öğretmenlerin performans düzeylerine yöneticilerin "orta" boyutuyla yanıtladıkları görülmektedir.

3. Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ve 2008 seçimleriyle Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ve 2008 seçimleriyle Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeylerinin seçimlerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla, öğretmenlerin performans düzeyi puanları normal dağılım gösterdiğinden ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testine tabi tutulmuştur. Bununla ilgili tablo aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3.** Yönetici görüşlerine göre öğretmenlerin performans düzeylerinin 2008 ve 2008 öncesi seçimlerine göre t testi sonuçları

Seçim Yılı	N	$\bar{X}$	SD	df	t	p	Anlamlı Fark
2008 Seçimleri	36	171.69	25.74	70	6.437	.000<.01	2008 Seçimleri Lehine
2008 Öncesi Seçimleri	36	132.75	25.60				

Tablo 3 incelendiğinde yönetici görüşlerine göre öğretmenlerin seçimlerine bağlı olarak performans düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ( $t_{(70)}=6,437, p<.01$ ). Yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile göreve başlayan öğretmenlerin performans düzeyleri puanlarının ortalaması  $\bar{X} =171,69$  iken, 2008 öncesi seçimlerle göreve başlayan öğretmenlerin performans düzeyi puanlarının ortalaması  $\bar{X} =132,75$ 'dir. Bu bulgu, anlamlı farkın 2008 seçimleri ile göreve başlayan öğretmenler lehine olduğunu göstermektedir.

4. Yönetici görüşlerine göre Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özellikleri nelerdir?

**Tablo 4.** Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özelliklere ilişkin bulgular

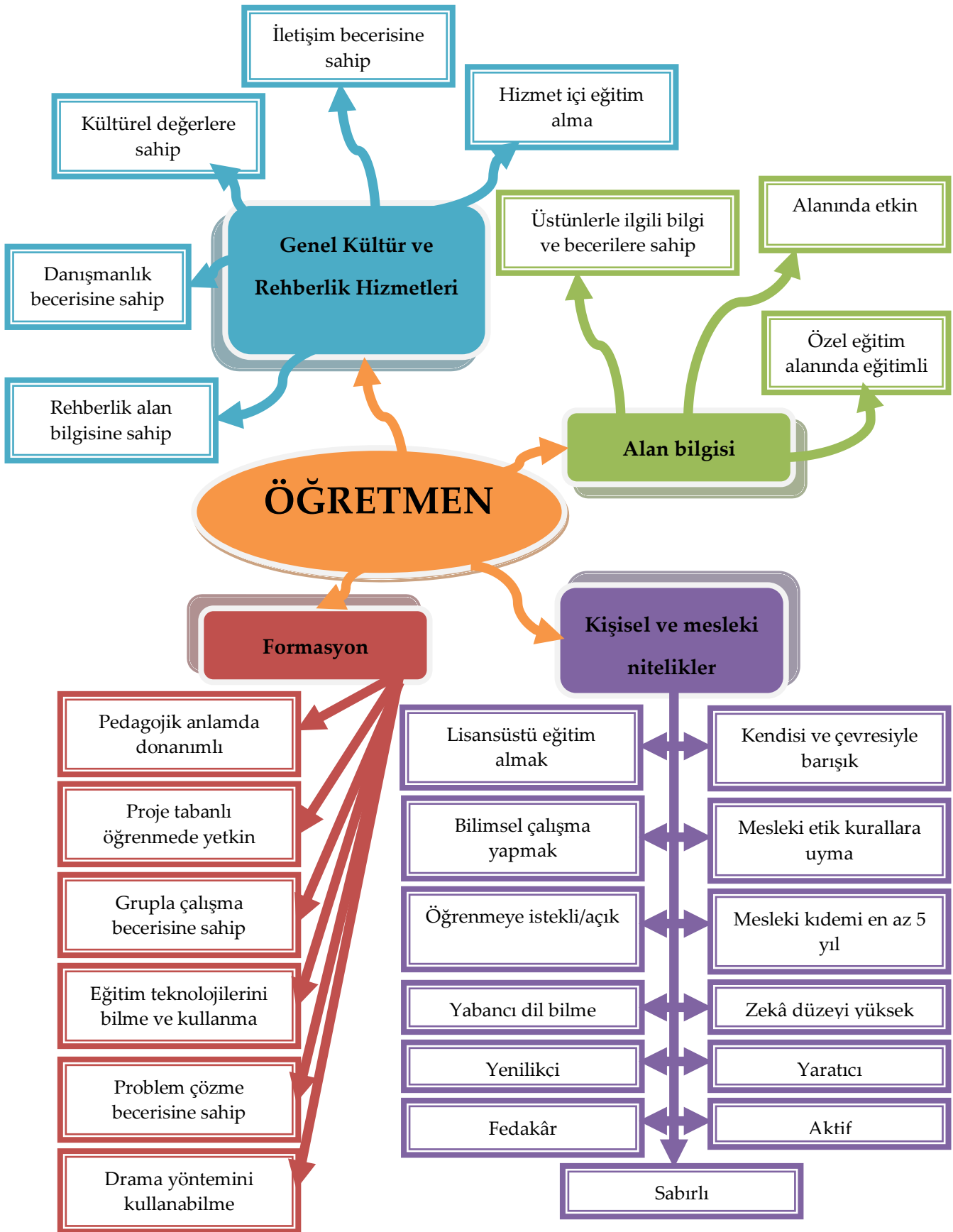
İfadeler	f	İfadeler	f
Pedagojik anlamda donanımlı	19	Fedakâr	4
Lisansüstü eğitim almak	16	Hizmet içi eğitim alma	4
Proje tabanlı öğrenmede yetkin	16	Mesleki etik kurallara uyma	4
Üstünlerle ilgili bilgi ve becerilere sahip	13	Danışmanlık becerisine sahip	3
Yenilikçi	11	Aktif	3
İletişim becerisine sahip	10	Öğrenmeye istekli/açık	3
Kendisi ve çevresiyle barışık	8	Sabırlı	3
Alanında yetkin	8	Drama yöntemini kullanabilme	3
Grupla çalışma becerisine sahip	8	Mesleki kıdemi en az 5 yıl olmalı	2
Yaratıcı	7	Rehberlik alan bilgisine sahip	1
Bilimsel çalışma yapmak	6	Özel eğitim alanında eğitilmiş	1
Kültürel değerlere sahip	5	Yabancı dil bilme	1
Eğitim teknolojilerini bilme ve kullanma	5	Zekâ düzeyi yüksek	1
Problem çözme becerisine sahip	5		

Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özellikler nelerdir?" sorusuna yöneticilerin verdikleri cevaplar 27 başlık altında toplanmıştır. Yöneticiler bu soruyu açıklarken sırasıyla en çok; "Pedagojik anlamda donanımlı (19)", "Lisansüstü eğitim almak (16)", "Proje tabanlı öğrenmede yetkin (16)" ve "Üstünlerle ilgili bilgi ve becerilere sahip (13)" ifadelerini kullandıkları, en az da; "Rehberlik alan bilgisine sahip (1)", "Özel eğitim alanında eğitilmiş (1)", "Yabancı dil bilme (1)" ve "Zekâ düzeyi yüksek (1)" ifadelerini kullandıkları görülmektedir.

Bu araştırmadaki alan yazın da göz önünde bulundurularak hem genel öğretmen hem de üstün yetenekli öğrencilerin eğitiminde başarılı olmuş öğretmenlerin yeterlilikleri 4 ana başlık halinde incelenebilir (M.E.B. 2002, Erden, 1998, Çetin, 2001). Bunlar;

1. Alan bilgisi,
2. Formasyon,
3. Genel kültür ve rehberlik hizmetleri
4. Kişisel ve mesleki nitelikler.

Yöneticilerin yukarıdaki ifadeleri bu kategorilere ayrıldığında aşağıdaki gibi bir kavram haritası oluşabilir.



**Tablo 5.** Kategorilerin özelliklerine ilişkin bulgular

Kategoriler	f
Alan bilgisi	22
Formasyon	56
Genel kültür ve rehberlik hizmetleri	23
Kişisel ve mesleki nitelikler	69

Tablo 5 incelendiğinde Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özellikler nelerdir?" sorusuna yöneticilerin verdikleri cevaplardan oluşan kategorilerden "kişisel ve mesleki nitelikler" ile "formasyon" kategorilerinin tüm kategoriler içinde yaklaşık olarak üçte ikilik boyutunu oluşturduğu söylenebilir. Bu bulguya göre yöneticilerin Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özelliklerde en çok "kişisel ve mesleki nitelikler" ile "formasyon" kategorilerini önemli gördükleri söylenebilir.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici görüşlerine göre 2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri "iyi" olduğu sonucuna varılmıştır.

2008 de gerçekleştirilen öğretmen seçiminde başvuru şartlarından birinin doktora veya yüksek lisans yapmış olmak ya da Akademik Lisansüstü Eğitim Sınavından (ALES) sözel bölümler için 60 puan ve sayısal bölümler için 65 puan alanlar veya Lisansüstü Eğitim Sınavından (LES) sözel bölümler için 50 puan ve sayısal bölümler için 55 puan almak olması, aday değerlendirme kriterlerinin ise; kendi alanında veya üstün yetenekli öğrencilerin eğitimi alanında üniversitelerin doktora veya yüksek lisans programını bitirmiş veya devam ediyor olmak, KPDS, ÜDS, TOEFL gibi sınavlardan geçerli not almak, hakemli dergilerde yayınlanmış yazıları ve alanında yayınlanmış kitabı olmak, uluslar arası veya ulusal alanda proje yürütücüsü olmak, lisans bitirme notu, kendi alanında lisans, lisansüstü veya doktora düzeyinde eğitime devam ederken, üstün yetenekli çocukların eğitimi alanında ders almış olmak, uzman öğretmen veya başöğretmen unvanına sahip olmak yanında seçilen adayların, iki haftalık hizmetiçi kursuna çağrılması. Kursta; Üstün Yetenekli Çocukların Özellikleri, Üstün Yetenekli Çocukların Eğitimi, Proje Tabanlı Eğitim (Teorik Boyutu), Proje Üretimi/Yönetimi, Ölçme-Değerlendirme Yöntemleri, Mevzuat konuları işlenip proje hazırlamaları ardından mülakata alınmaları seçilen öğretmenlerin performans düzeylerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri "orta" olduğu sonucuna varılmıştır.

2008 öncesi seçimlerde yapılan duyurunun ardından İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ön elemeye tabi tutulan adaylar bir hafta süreyle seminere tabi tutulup gözlemlenmiştir. Yapılan duyuruda yüksek lisans,

makalesi olmak, KPDS vb sınavlardan geçerli not almak, hakemli dergilerde yayınlanmış yazıları olması vb özellikler aranmamıştır. Yapılan seminer esnasında üstün yeteneklilerle konusunda bilgilendirilen ve proje hazırlama aşamaları anlatılan adaylardan gruplara ayrılıp bir proje hazırlaması istenmiştir. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğünden gelen görevliler tarafından gözlemlenen adaylar en son olarak ta mülakata tabi tutulmuşlar ve yeterli görülenlerin ataması yapılmıştır. Görüldüğü üzere 2008 yılından önce yapılan öğretmen seçimlerinde özel kriterlerin aranmaması seçilen öğretmenlerin performans düzeylerinin orta düzeyde olması bulgusunu destekler niteliktedir.

Yönetici görüşlerine göre 2008 öncesi seçimleri ve 2008 seçimleriyle Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Söz konusu farklılık 2008 sonrası seçilen öğretmenler lehinedir.

2008'de yapılan öğretmen seçimlerinde yukarıda bahsi geçen kriterlerin 2008 öncesi seçim kriterlerinden çok daha fazla sayıda ve farklı özellikleri sorguluyor olması araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Yöneticilere göre Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özelliklere ilişkin bulgular 4 ana başlık ve 27 alt başlıkta toplanmıştır. Yöneticiler 4 ana başlıktan kişisel ve mesleki nitelikler ile formasyon kategorilerinin en önemlileri olduğunu düşünmektedir. Alt başlıklardan pedagojik anlamda donanımlı, lisansüstü eğitim almak, proje tabanlı öğrenmede yetkinlik, üstünlerle ilgili bilgi ve becerilere sahip, yeniliklere açık olmaları gibi özellikler yöneticilere göre öğretmen performansını olumlu yönde etkileyen nitelikler olmuştur.

Ataman'a göre (2004) üstün zekâlı ve üstün yetenekli çocukların öğretmenlerinin özelliklerinden bazıları şunlardır; kapsamlı bir meslek tecrübesine ve yapılan hataları kabul edebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Öğretmenin geniş bir tecrübeye sahip olması çocukların daha canlı ve daha kişilikli bir öğrenim yaşantısı sağlamasına büyük ölçüde yardım edecektir. Esnek, yeni fikirlere açık, entelektüel, edebi ve sanat konularına ilgili, bilgilerini geliştirme ve arttırmaya heveslidir. Demokratik, işbirlikçi, yenilikçi ve deneyimden hoşlanan bireyler olmalıdır. Öğrencilerine değer verir, önemser ve saygı duyarlar. Bu nitelikler ile, araştırma sonuçlarına göre oluşturulan kavram haritasındaki niteliklerin birbirini desteklediği görülmektedir.

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde mevcut üstün yeteneklilerin eğitim programı proje temelli modüler yapıda bir programdır (Çepni, Gökdere & Küçük, 2003). Proje çalışmalarının öğrencide var olan bağımsız çalışma yapabilme becerisi, yaratıcılık, çok yönlü düşünebilme becerilerinin bir dışı vurumu ve bu becerilerin gelişimi için bir fırsat olduğu hatırlanacak olunursa, proje çalışmalarının önemi daha iyi anlaşılacaktır. Yetenekli çocuklar okullarında diğer akranlarından bazı beceriler yönünden daha üst seviyededirler. Yapılacak olan esnek proje çalışmaları bireysel gelişime izin vermelidir. Yapılacak olan bu esnek proje çalışmaları öğrencide var olan becerileri öğrenme ortamına yansıtmasına neden olmaktadır. Bu sebepten dolayı bağımsız çalışma (proje hazırlama) yapma aşaması üstün yetenekli öğrencilerin eğitim modellerinin vazgeçilmez bir parçasıdır (Diffily, 1996; Diffily, 2002). Üstün yeteneklilerle çalışan bir öğretmen planlanan bir proje çalışmasında yaratıcılık ve

orijinallik yönlerinden üst standartları hedeflemelidir. Öğretmen proje çalışması boyunca öğrencileri tanır, onları izler karşılaştıkları problemlerde çözüm için yol göstericilik yaparlar.

Bu araştırmada Bilim ve Sanat Merkezleri'ne seçilen ve seçilecek olan öğretmenlerin performanslarını etkileyen özelliklerin neler olduğu sorusuna yöneticilerin verdikleri cevaplarda 3. sırada olan "Proje tabanlı öğrenmede yetkin olması (16) "kategorisi Çepni, Gökdere ve Küçük'ün (2003) ve Diffily'nin (1996) üstün zekâlılar ve öğretmenleriyle ilgili açıklamalarıyla örtüşmektedir.

Metin'e göre de (1999) üstün yetenekli çocuklarla çalışmak ilgi çekici heyecanlı ve zevkli bir uğraş olmakla birlikte bu çocuklarla çalışacak öğretmenlerin mesleki formasyonları yönünden güçlü donanıma sahip olması ve belli kişilik özellikleri taşıması gerekmektedir. Üstün yetenekli çocukların sahip oldukları ilgiler öğrenme hızı ve derinliği bakımından diğer çocuklardan farklı olmaları öğretmenlerin sınıf ortamında program planlama, uygulama ve değerlendirmede zenginleştirme vb. bazı önlemler almalarını gerektirir. Bu gereklilikler üstün yetenekli çocuklara öğretmenlik yapacak kişilerin kişisel ve mesleki özellikleri, alan bilgisi ve öğretmenlik davranışları bakımından bazı özellikler ve donanımlara sahip olmasını beraberinde getirir (Metin & Dağlıoğlu, 2004). Yönetici görüşlerinin üstün yetenekli öğrencilerin öğretmenlerinden beklediği özellikler ile yukarıdaki açıklamaların paralel olduğu görülmektedir.

Üstün yeteneklilerde öğretmen öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir orkestra şefi veya koç gibi fonksiyon göstermek durumundadır. Bu yöntemle sınıfta çeşitli uyarıcılar ve sürekli bir motivasyon sağlanabilir. Bununla birlikte öğretmen de üstün yetenekli öğrencilere öğretmenlik yapmaya dönük motivasyona sahip olmalıdır. Belirli konularda kendisi kadar, belki de kendisinden daha fazla şey bilen öğrenciler karşısında kendisini tehdit altında hissetmeyecek kadar alan bilgisine sahip ve donanımlı olmalıdır (Parker, 1992).

Üstün yetenekli çocukların gelişimsel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda ihtiyaçları olan uyarıcılar sağlanmadığı takdirde duygusal anlamda olumsuz yönde etkilendikleri görülmektedir (Morelock & Morrison, 1999). Üstün yetenekliler için okul temelli psikolojik yardım çalışmalarının düzenlenmesi önemlidir. Bu programların önleyici ve geliştirici özellikleri içerisinde barındırması gereklidir. Bu tür rehberlik programlarının kişi içi, kişiler arası ve ailelere yönelik belli bir sistematığı, problem çözme becerisini, sosyal ve bilişsel ihtiyaçları karşılayacak şekilde yapılandırılması önemlidir (Colangelo & Davids, 2003). Yönetici görüşlerine göre üstünlerin öğretmenlerinin sahip olması gereken özelliklerden "danışmanlık becerisine sahip (3)" olma ile "rehberlik alan bilgisine sahip (1)" olmanın Morelock ve Morrison (1999) ve Colangelo ve Davids'ın (2003) açıklamaları ile örtüştüğü söylenebilir. Nitekim Üstün yetenekli çocuklarla çalışan öğretmenler üstünlüğü sadece yüksek potansiyel yüksek başarı ve yaratıcı güç olarak düşünmek yerine bu özelliklerle birlikte üstün yetenekli olmanın bazı güçlükleri, yetersizlikleri ve sorunları da beraberinde getirebileceğini göz önünde tutmalıdır. (akt. Metin 1999) Öğretmenler üstün yetenekli çocukların rehberliğe gerek kalmadığını düşünerek bu çocukların çok gereksinim duyduğu rehberliği yapmayabilir. Oysa öğretmenler üstün yeteneği, beraberinde ortaya çıkan sorunlar ve ihtiyaçlarla beraber ele almalı ve bu öğrencilere rehberlik etmelidir (Sisk, 1987)

Literatürden elde edilen yukarıdaki bilgiler ışığında üstün zekâ/yeteneklilerin eğitiminde rehberlik hizmetlerinin öğretmenlerinin sahip olması gereken önemli özelliklerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın 4 ana kategorisinden elde edilen sonuçlar neticesinden oluşturulan kavram haritasında genel kültür ve rehberlik alt başlığı altında bu öğretmenlerin sahip olması gereken özellikler betimlenmiştir. Bundan dolayı literatürde elde edilen bilgiler araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Yine araştırmanın kişisel ve mesleki nitelikler kategorisinin alt başlığından biri olan öğretmenin mesleki kıdeminin en az 5 yıl olması” ile Rogers’ın (1989) belli bir süre mesleki tecrübenin olması ve bu süre zarfında edinilen deneyimlerden elde edilen sonuçları üstün yetenekli çocukları eğitecek öğretmenlerin seçiminde önemli bir kriter olarak kabul etmesi bulguların literatürü desteklediğini göstermektedir.

### Öneriler

2008 seçimleri ile Bilim ve Sanat Merkezleri’ne seçilen öğretmenlerin performans düzeyleri yöneticilere göre “iyi” olmasına rağmen “çok iyi” düzeyinde değildir. Bundan sonra yapılacak seçimlerde, seçilen öğretmenlerin performanslarının çok iyi olması için seçim kriterlerine daha farklı özellikler eklenmesi gerektiği söylenebilir. Bu özelliklere kişilik testleri ile aday öğretmenlerin sahip oldukları özellikleri ve değerleri test edecek bir aşama örnek verilebilir.

2008 öncesi seçilen ve yönetici görüşlerine göre orta düzeyde performans gösteren öğretmenlerin eksik olduğu düşünülen özelliklerine yönelik olarak hizmet içi kurs ve seminerler düzenlenebilir. Bu çerçevede Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversitelerin ortak çalışması sonunda üniversitelerin ilgili bölümlerince uygulanacak ve bu sahada son gelişmeleri ve çalışmaları aktaracak, öğretmenlerin öğrenciyi iyi tanımasını ve yönlendirmesini kolaylaştıracak seminer, sertifika programı ya da yüksek lisans-doktora türü programları bu sahaya girecek öğretmenlerin yetiştirilmesinde alınabilecek önlemler olarak düşünülebilir. Ayrıca öğretmenlerin belli bir konuda grup dinamiği becerileri, ileri düzeyde teknik ve stratejiler kullanması, araştırma eğitimine yer vermesi ve bilgisayar bilimlerine ilişkin bilgi sahibi olması türündeki mesleki özellikleri düzenlenen hizmet içi eğitimler yoluyla geliştirilebilir.

Yönetici görüşlerinde öğretmenini performansını etkileyen 4 ana başlıktan alan bilgisi ile genel kültür ve rehberlik hizmetleri kategorileri düşük çıkmış olmasına rağmen bu kategorilerin üstünlerin eğitiminde çok önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle üstünlerin eğitimini yapacak öğretmenlerinin alan bilgisi ve rehberlik konularında hizmet içi eğitime alınması, öğretmen seçimlerinin alan bilgisi ve genel kültür ve rehberlik kategorilerini göz ardı etmeden yapılması faydalı olacaktır. Üstün yeteneklilerin eğitim gördüğü Bilim ve Sanat Merkezleri’nde danışman öğretmenlik sistemi ile öğretmenler merkezlere devam eden öğrencilerin; zihinsel, fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimlerini yakından izlemek, devam ettiği örgün eğitim kurumu, aile ve çevre ile iletişimlerini sağlamak, eğitim programına, modeline ve amacına uygun olarak eğitim-öğretim planları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmekle görevlendirilmiştir. Böylece Bilim ve Sanat Merkezleri’nde danışman öğretmenlik sistemini daha işlevsel hale getirmek mümkün olabilecektir.

Üstün yetenekli çocukların sahip oldukları ilgiler öğrenme hızı ve derinliği bakımından diğer çocuklardan farklı olmaları, öğretmenlerin sınıf ortamında programlama, planlama, uygulama ve değerlendirmede farklı ve zengin etkinlikler yapmasını gerekli kılmaktadır. Öğretmenlerin bu özellikleri edinmeleri onların lisans eğitimleriyle olmaktadır. Lisans eğitiminde öğretmenlere (öğretmen adaylarına) kazandırılan özellikler alan bilgisi (örneğin sosyal bilgiler öğretmenlerine tarih, coğrafya, arkeoloji gibi derslerin verilmesi), formasyon bilgi ve becerileri (örneğin, öğretmenlik mesleğine giriş, özel öğretim yöntemleri, ölçme ve değerlendirme gibi dersler), genel kültür bilgi ve becerileri (örneğin Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi, Çevre Eğitimi gibi dersler) ile rehberlik bilgi ve becerileri (örneğin, rehberlik, özel eğitim dersi gibi) olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin alan bilgisi ve genel kültür ve rehberlik hizmetleri kategorilerinde eksiklikleri varsa bu eksikliklerin hizmetiçi eğitim kurslarıyla tamamlanması yoluna gidilebilir. Bununla birlikte yöneticilerin sayılan bu özelliklerin önemliliği konusunda farkındalıkları yapılacak olan eğitim seminerleri sağlanabilir.

Ayrıca öğretmen yetiştirme programlarına ve bu programlara ek olarak öğretmenlerin eksiklerini gidermek amacıyla düzenlenen seminer, yüksek lisans ve benzeri programlarda, öğretmenlere bir yandan üstün yetenekli çocukların eğitiminde etkili öğretmenlik yapabilmek için gerekli mesleki donanım ve öğretmenlik davranışları kazandırılırken, bir yandan da üstün yetenekli çocuklara ve eğitimlerine “olumlu felsefi bakış açısı” geliştirmek temel amaç olmalıdır.

#### KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2003). Performans kavramları ve performans yönetimi. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.  
[http://www.ydk.gov.tr/seminerler/performans\\_yonetimi/performans\\_yonetimi.htm](http://www.ydk.gov.tr/seminerler/performans_yonetimi/performans_yonetimi.htm) adresinden  
10.07.2010 tarihinde alınmıştır.
- Ataman, A. (2004). Üstün yetenekli / zekalı çocuk ile yaşamak. I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi, Üstün Yetenekli Çocuklar, Seçilmiş Makaleler Kitabı (ss: 417-437). İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları No:63
- Aydın, M. (1993). Çağdaş eğitim denetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Bayar, B. (2002). *Performans değerlendirme sisteminin kurulması*. <http://www.insankaynaklari.com> adresinden  
18.07.2010 tarihinde alınmıştır.
- Bilgin, L. & Taşçı, D. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bursalioğlu, Z. (1984). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No:154.
- Chan, D. W. (2001). Characteristics and competencies of teachers of gifted learners: The hong kong teacher perspective. *Roepert Review*, 23 (4), 197-202.
- Colangelo, N. & Davids, G. (2003). *Handbook of gifted education*. Boston: Pearson Education, Inc.



Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage Publication Inc.

Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi: Tanımlar kavramlar ilkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Çetin, Ş. (2001). İdeal öğretmen üzerine bir araştırma. *Millî Eğitim Dergisi*. Sayı. 149 [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/149/cetin.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/149/cetin.htm) adresinden 22.06.2010 tarihinde alınmıştır.

Çepni, S., Gökdere, M. & Küçük, M. (2003). Zihinsel alanda üstün yetenekli öğrencilere yönelik purdue modeline dayalı fen alanında örnek etkinlik geliştirme. [http://www.fedu.metu.edu.tr/ufbmek-5/b\\_kitabi/PDF/Fen/Bildirir/t68d.pdf](http://www.fedu.metu.edu.tr/ufbmek-5/b_kitabi/PDF/Fen/Bildirir/t68d.pdf) adresinden 12.09.2010 tarihinde alınmıştır.

Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.

Diffily, D. (1996). The project approach: A museum exhibit created by kindergartners. *Young Children*, 51, 72–75.

Diffily, D. (2002). Project-based learning: Meeting social studies standards and the needs of gifted learners. *Gifted Child Today*, 25(3), 40-43, 59.

Feldhusen, J.F. (1997). Education teachers for work with talented youth. In Colengelo, N. & Davis, G.A. (Eds.), *Handbook of gifted education* (pp. 547-552). Boston: Allyn & Bacon.

http1: <http://www.bilgice.com/yazi/2442-ise-alimlarda-personel-secimi.html> adresinden 21.09.2010 tarihinde alınmıştır.

Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa/Aktüel Kitabevi.

Ganschow, L., Weber, B. D., & Davis, M. (1984). Presevice teacher preparation for mainstreaming. *Exceptional Children*, 51, (1), 74-76.

Gökdere, M. & Çepni, S. (2003). Üstün yetenekli öğrencilerin değer eğitiminde öğretmenin rolü. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (2), 93-107.

Grote, D. (2002). *The performance appraisal question and answer book : A survival guide for managers*. New York: AMACOM (American Management Association).

M.E.B. (2002). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Metin, N. (1999). *Üstün yetenekli çocuklar*. Ankara: Öz Aşama Yayınları.

- Metin, N. & Dağlıoğlu, E. (2004). Üstün yetenekli çocukların eğitiminde öğretmenin rolü. I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi, Üstün Yetenekli Çocuklar, Bildiriler Kitabı (ss: 179-186). İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları No:64
- Morelock, M. J. & Morrison, K. (1999). Differentiating developmentally appropriate: The multidimensional curriculum model for the young gifted children. *Roepers Review*, 21(3), 195-200.
- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40, 120-123.
- Özkan, D. (2009). *Yönetici, öğretmen, veli ve öğrenci görüşlerine göre Bilim ve Sanat Merkezlerinin örgütsel etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Parker, B. N. (1992). Challenging gifted students in the regular classroom. ERIC
- Renzulli, J. (1985). Are teacher of gifted specialist? A land mark desicion on employment practices in special education for gifted. *Gifted Child Quarterly*, 29, 24-29.
- Rogers, K. B. (1989). Training teachers of gifted: What do they need to know? *Roepers Review*, 11 (3), 145-150.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi,
- Sisk, D. (1987). *Creative teaching of the gifted*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, A. (2006). *Öğretmenlerin performansını değerlendirmede kullanılabilir grafik derecelendirme ölçeğinin geliştirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.