EB Akademi

EKYS
Eğitim Bilimleri

Konu Anlatımı · EKYS 2027

www.evrakburada.com/egitim-bilimleri-konu-anlatimi

evrakburada.com

1 Eğitim Yönetimi ve Yönetim Kuramları

Yönetim nedir? En kısa tanımıyla **başkaları aracılığıyla amaca ulaşma** sanatıdır. Süreç olarak bakıldığında yönetim işlevlerini yerine getiren, hem bilimsel hem sanatsal yönü olan etkinliklerdir. Drucker'a göre yönetici, astlarının potansiyelini ortaya çıkaran ve **astlarının performansından sorumlu** olan kişidir.

Sıralama: Kamu yönetimi ⊃ eğitim yönetimi ⊃ okul yönetimi. Eğitim yönetimi kamu yönetiminin, okul yönetimi de eğitim yönetiminin alt alanıdır. Eğitim büyük ölçüde devlete bağlı olduğu için eğitim yönetimi politik etkilere açık bir alandır.

Kuram nedir, ne işe yarar?

- Kuram, uygulamacı için bir **başvuru çerçevesidir**; karar vermede yol gösterir.
- **Kural ve norm koyucu kuram:** olması gerekeni belirler. **Betimleyici kuram:** var olanı açıklar.

Klasik (Geleneksel)	Neo-klasik (Davranışsal)	Modern
Bilimsel Yönetim (Taylor)	İnsan İlişkileri (Hawthorne, Mayo)	Sistem Yaklaşımı
Yönetim Süreci (Fayol)	McGregor X–Y	Durumsallık Yaklaşımı
Bürokrasi (Weber)	Likert Sistem 4	
	Grup Dinamikleri	

1. Klasik kuramlar — "örgüt bir makinedir"

Klasik kuramın insan varsayımları: insan **rasyoneldir**, ekonomik çıkarını öne alır (**homo economicus**), doğuştan tembeldir, sıkı denetimle verim artar, yönetilmeye ihtiyaç duyar ve iş güvenliğini özgürlükten çok önemser. Örgüt varsayımları: verimlilik **teknik** bir sorundur, işler en ince ayrıntısına kadar belirlenmeli, otorite **tepede** toplanmalı, uzmanlaşma verimi artırır, ilkeler her yerde ve her zaman geçerlidir.

Bilimsel Yönetim — Taylor

İşi parçala → parçaları bilimsel olarak incele → standartlaştır → birleştir → personeli yerleştir → teşvik et → bilimsel olarak kontrol et. Esaslar: gelişigüzellik yerine **bilim**, düzensizlik yerine **ahenk**, bireysellik yerine **işbirliği**, düşük verim yerine **maksimum çıktı**, çalışanın **eğitimi**.

Eleştiri: insanı yalnızca bir üretim faktörü sayar, sosyo-psikolojik ihtiyaçları görmez.

Yönetim Süreci — Fayol

Örgütün **tamamını** ele alır; yönetimin bütün alanları için kalıcı ilkeler geliştirir. Süreçler: **Planlama, Örgütleme, Emir-komuta, Koordinasyon, Kontrol**. Bilimsel yönetimden farkı: yalnız statik yapıyla değil, yönetimin **dinamik** yönüyle de ilgilenmesi.

Gulick'in **POSDCORB**'u: Planning, Organizing, Staffing (kadrolama), Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting.

Bürokrasi — Max Weber

Günlük dildeki "kırtasiyecilik" değil; **ideal** bir örgüt modelidir. Özellikler: uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü, açık hiyerarşi, yazılı ve soyut kurallar, **duygusallıktan uzak** ilişkiler, **liyakate** dayalı seçme ve terfi, **yasal yetki** (yetki makamdan gelir), makam ile kişinin ayrılması, kanunilik, maaş ve iş güvencesi.

Sakıncaları: rol çatışmaları, keyfi kurallar, kişisel gelişime kapalılık, aşırı biçimsellik, teknolojiye uyumsuzluk.

Klasik kuramların ortak noktası: **düzen ve istikrar**, teknik bilgiye dayalı **otorite**, örgütsel **verimlilik ve etkinlik**.

evrakburada.com

2. Neo-klasik (davranışsal) kuramlar — "örgüt sosyal bir sistemdir"

Klasik kuramın eksiklikleri ve **Hawthorne araştırmalarının** sonuçları üzerine doğmuştur. Odak: örgütteki **insan**; insan ilişkileri, informel (biçimsel olmayan) örgüt, gruplar, algı ve tutum, motivasyon, liderlik, çatışma. İnsanın yalnız maddi değil **sosyo-psikolojik** yönden de tatmini önemlidir.

	X Kuramı (McGregor)	Y Kuramı (McGregor)
İnsan	Tembeldir, sorumluluktan kaçar, zorlanmalı ve sıkı denetlenmeli, değişime direnir	Çalışmak oyun kadar doğaldır, sorumluluk ister, kendini denetler, yaratıcıdır
Yönetici	Otoriter, işe odaklı, yetki devri az, kurallar yazılı ve ayrıntılı, ceza	Katılımcı, demokrat, astını yetiştirir ve motive eder, kişisel ve örgütsel amaçları dengeler

Z Kuramı (William Ouchi): X ve Y'ye alternatif, Japon yönetiminden esinli. Güçlü örgüt kültürü, **uzun süreli istihdam**, **uzlaşmaya dayalı** karar, bireysel sorumluluk, yavaş terfi, **informel kontrol**, orta düzeyde uzmanlaşma, çalışanın bütün yaşamıyla ilgilenen destek, takım çalışması.

Likert — Sistem 4 Modeli (Michigan Üniversitesi; "Beşeri Organizasyon"): Yönetim, X'ten Y'ye uzanan dört sistemdir.
Sistem 1 İstismarcı-otokratik: astlara güven yok, korku ve ceza, ödül yok.
Sistem 2 İyiliksever-otokratik: sınırlı güven, nadiren görüş alır, ara sıra ödül, inisiyatif yok.
Sistem 3 Katılımcı: belirli ölçüde güven, genellikle görüş alır, önemli kararları kendisi verir.
Sistem 4 Demokratik: tam güven, kararlar birlikte, iletişim hem dikey hem yatay, ödül esastır, biçimsel ve informel örgüt örtüşür.
Sistem 4'e yaklaştıkça örgüt başarısı ve çalışan memnuniyeti artar.

Grup dinamiği: grup içi ve gruplar arası etkileşimlerin bireysel ve örgütsel davranışa etkisinin incelenmesidir. Neo-klasiklere göre çalışan bir gruba ait hissettikçe tatmin olur ve verimi artar; yönetici "otoriter amir" değil "şefkatli baba" gibi davranmalıdır.

Eleştiriler: biçimsel yapıyı ihmal etmesi, örgütü "mutlu aile" gibi görmesi, birey ve örgüt amaçları arasındaki doğal çelişkiyi görmemesi, olayları tek nedenle açıklaması.

3. Modern kuramlar — "bütün ve duruma göre"

Sistem Yaklaşımı

Sistem; birbiriyle ilişkili parçalardan oluşan ve çevreyle etkileşen bir bütündür. **Bütün önemlidir**; parça, bütüne katkısı ölçüsünde önemlidir. Örgüt **açık sistem** olarak ele alınır; alt sistemler arasındaki karşılıklı bağımlılık vurgulanır; klasik ve davranışsal kuramların bulguları birlikte değerlendirilir.

Durumsallık Yaklaşımı

Her yerde geçerli "tek en iyi yol" yoktur; **duruma en uygun** yönetim uygulaması aranır. Durum değişince uygulama da değişir. Diğer kuramların yerini almaz, hangisinin hangi durumda işe yaradığını araştırır. Teknoloji ve dış çevre (yasalar, rakipler vb.) iki önemli boyuttur.

evrakburada.com

2 Eğitim Yönetimi Süreçleri

Fayol (5)	Gulick — POSDCORB (7)	Gregg (7)
Planlama	Planlama	**Karar**
Örgütleme	Örgütleme	Planlama
Emir verme	Kadrolama	Örgütleme
Eşgüdümleme	Yöneltme	İletişim
Kontrol	Eşgüdümleme	Koordinasyon
	Raporlama	Etki
	Bütçeleme	Değerlendirme

Süreçlerin sınıflandırmasında kesinlik yoktur ve **hiçbir süreç diğerinden daha önemli değildir**; her biri amaca ayrı katkı sağlar.

Planlama

Uygulamadan önce düşünmeyi öngören **zihinsel** süreç. Belirsizliği azaltır, dikkati amaca odaklar, kontrolü kolaylaştırır. İlkeleri: amaca yöneliklik, bütünlük, ölçülebilirlik, geliştirilebilirlik, güvenirlik, tutumluluk, yalınlık. Eğitim planlaması kalkınma planlarıyla bütünleşmeli, sistemi bütün olarak ele almalı, nicel ve nitel boyutu birlikte gözetmelidir.

Örgütleme

Amaçlar için yapıyı kurmak ve iç güçleri bütünleştirmek. Üç aşama: **yapıyı kurma** (işleri belirleme, basamaklandırma, yetki ve sorumluluk), **kadrolama** (seçme, işe alma, yetiştirme), **donatım** (çalışma ortamı). Modeller: **dikey** (tek emir zinciri, merkezî) ve **yatay** (taşraya daha çok özerklik, yerel yönetim).

İletişim

Duygu, düşünce ve bilginin paylaşılarak anlamların ortaklaşması. Öğeler: **kaynak, mesaj, kanal, alıcı, geri bildirim**. Türler: sözlü, yazılı, sözsüz. Engeller: bireysel (önyargı), fiziksel (gürültü, uzaklık), hiyerarşik, **anlamsal (semantik)**, korunma (önceden verilen söz), sınırlama (bilgi gizleme).

Eşgüdümleme (Koordinasyon)

Birimler arasında ilişki ve işbirliği sağlamak, iş bölümüyle ayrılan işleri birleştirmek. **Dikey** (alttan üste, üstten alta), **yatay** (birimler arası), **çapraz** (proje ve matris yapılarda).

Değerlendirme (Denetleme)

Hedeflerden sapmayı önlemek, işleyişi izleyip düzeltmek. Dört aşama: **ölçüt koyma → ölçme → karşılaştırma → düzeltme**. Türkiye'de denetim **maarif müfettişleri** eliyle yürütülür; okul müdüründen ders yılı boyunca öğretmenlerin derslerine **en az 2 kez** girmesi, rehberlik etmesi beklenir.

3 Eğitim Denetimi ve Denetim Modelleri

> **Denetim**, örgütsel amaçların ne ölçüde gerçekleştiğini saptama, bulguları değerlendirip **düzeltme ve geliştirme** sürecidir. Eğitimde denetimin temel amacı **okulun ve öğretmenin etkililiğidir**.

Denetimin üç öğesi (çembersel işler): Durum saptama (var olanın "fotoğrafını çekmek") → **Değerlendirme** (karar için bilgi sağlama, seçeneklere ağırlık verme) → **Düzeltme-geliştirme** (eksikleri tamamlama, sapmaları düzeltme).

evrakburada.com

Denetimin ilkeleri

- **Amaçlılık:** amaçsız etkinlik boşunadır; denetimin gerekçesini ve hedefini belirler.
- **Planlılık:** uzun ve kısa dönemli planlara bağlanır, denetlenenlerin görüşü alınır.
- **Süreklilik:** denetim kesintisiz olmalı; yoksa düzeltmeler için geç kalınır.
- **Nesnellik (bilimsellik):** nesnel ölçüt, tarafsızlık, geçerli ve güvenilir veri.
- **Bütünlük:** sistem görüşü; ör. öğrenci başarısızlığını yalnız öğretmene bağlamamak.
- **Durumsallık:** mutlaklık karşıtıdır; farklı koşullarda çalışandan aynı sonuç beklenmez. Esneklik bu ilkenin içindedir.
- **Açıklık:** beklentiler ve denetçinin yöntemi açık olur; güveni ve katılımı artırır.
- **Demokratiklik:** denetçi yetkiden çok **etki**, özendirme, işbirliği ve katılımı kullanır.

Geleneksel (klasik) denetim

Otoriter, kurallara sıkı bağlı, **kontrol ve raporlamaya** dayalı, durum saptamayla sınırlı, ast-üst ilişkisi belirgin, yargılayıcı, cezalandırıcı, didaktik. "En iyi tek yöntem vardır, ben bilirim" anlayışı; evrak ve hata odaklı. **İyi yanı:** standart sağlaması.

Çağdaş (modern-alternatif) denetim modelleri

Model	Özü
Sanatsal	Rehberlik odaklı; öğretmenin iyi yanlarını görür, birçok doğru yöntem olduğunu kabul eder; güven ve diyalog, güçlü iletişim.
Öğretimsel	Sınıftaki öğrenme-öğretme sürecini geliştirmek için öğretmenle işbirliği.
Klinik	Yüz yüze iletişim, nesnel geri bildirim; verinin **gözlemle birinci elden** toplanması. Aşamalar: **tanışma → gözlem öncesi görüşme → sınıf gözlemi → gözlem sonrası görüşmeye hazırlık → gözlem sonrası görüşme**.
Gelişimsel	Öğretmenin gelişim düzeyini (bilişsel, kavramsal, ahlaki, benlik) analiz edip ona uygun denetim davranışı.
Farklılaştırılmış	Öğretmene denetim türü konusunda **seçenek** sunar; aday ve sorunlu öğretmene yoğun gelişim fırsatı.

Özetle: Klasik yaklaşımda denetim = **kontrol ve değerlendirme**; çağdaş yaklaşımda denetim = **rehberlik ve geliştirme**. Çağdaş denetim: hiyerarşik değil işbirlikçi, didaktik değil diyaloğa dayalı, cezalandırıcı değil destekleyici, yargılayıcı değil betimleyici; okul temelli, öz değerlendirmeye açık.

4 Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan, yönetilmesi en güç ama iyi yönetildiğinde en büyük üstünlüğü sağlayan kaynaktır. Eğitimde İKY; öğretmen, yönetici, uzman, müfettiş ve destek personelinin **planlanması, örgütlenmesi, geliştirilmesi, yönlendirilmesi ve değerlendirilmesidir**.

evrakburada.com

İKY işlevleri (6)

1) İnsan kaynakları planlaması 2) İş gören bulma ve seçme 3) Geliştirme 4) Değerleme ve ödüllendirme 5) Endüstriyel ilişkiler 6) Güvenlik ve sağlık. Diğer sınıflama: **istihdam, geliştirme, ücretleme, bütünleştirme**.

Eğitimde İKY'nin amaçları

Verimlilik (eğitimde: öğrencinin amaçlara ulaşma derecesi), **iş hayatının kalitesi** (öğretmenin örgütsel bağlılığını belirler), **hukuksal uyum**, **rekabet avantajı** (yeni kamu yönetimi anlayışı), **işgücünün uyum yeteneği**.

İKY ilkeleri

- **Liyakat:** göreve en uygun kişiyi getirmek; işe alma, terfi ve ödülde temel ilke.
- **Kariyer:** meslekte ilerleme. **Kadro (pozisyon) sistemi** işe yöneliktir, kişi görevin niteliklerini önceden kazanır; **rütbe sistemi** kişiye yöneliktir, kişi bir meslek alanı için alınır. 657 s. DMK md. 3'te tanımlıdır. Öğretmenlikte kariyer basamakları: **öğretmen → uzman öğretmen → başöğretmen**.
- **Eşitlik:** dil, ırk, cinsiyet, din, düşünce ayrımı yapmamak; "eşit işe eşit ücret".
- **Güvence:** ağır kusur olmadıkça iş ve hakların korunması; kariyer sistemiyle ilişkilidir.
- **Tarafsızlık:** siyasal amaçlı atamaların önlenmesi, yansız davranma.

Etkileyen etmenler: İç çevre (kontrol edilebilir): bireysel nitelikler, iş nitelikleri, bireyler arası ilişkiler, örgütsel özellikler, **örgüt kültürü**. **Dış çevre** (kontrol edilemez): işgücü kaynakları, rakipler, halk, sendikalar, teknoloji, yasalar.

Yaklaşımlar: geleneksel (personel işleri), işveren ilişkileri, İK iş ortağı, stratejik İK, çeşitlilik ve dahil etme, performans yönetimi, yetenek yönetimi.

İş başı eğitim	Oryantasyon teknikleri
Gözetimci nezaretinde (en eski, ucuz), **coaching** (amir sistemli gözlem ve yönlendirme), **monitör (kılavuz)**, **staj**, **rotasyon** (birimler arası dolaştırma)	**Anlatım**, **örnek olay** (gerçek durumu tartışma), **işletme oyunları** (benzetim), **rol oynama**, **in-basket** (ayrılan yöneticinin yerine geçip masasındaki işleri çözme)

5 Eğitim Yöneticilerinin Yeterlik Alanları

Yeterlik: bir davranışı yapmak için gereken **bilgi ve beceriye** sahip olmaktır. Okul yöneticisi, okulu bir sosyal sistem olarak dengede tutmak için hem **örgüt mühendisi** hem **sosyal mühendis** olmalıdır.

Rol değişimi: 1960'lar program yöneticisi → 1980'ler **eğitimsel (öğretimsel) lider** → 1990'lar **dönüşümcü (transformasyonel) lider**. Literatürdeki 6 rol: yöneticilik, öğretimsel liderlik, disiplin koyuculuk, insan ilişkilerini kolaylaştırıcılık, değerlendiricilik, çatışma uzlaştırıcılık.

Katz (1956) — Teknik yeterlik

Yöntem, süreç ve tekniklerde uzmanlık. Okulda: **okul maliyesi**, iç maliye ve işletme (bütçe, muhasebe, satın alma, bordro), binaların **bakımı** ve **planlanması**.

İnsancıl yeterlik

Bireyle ve grupla çalışabilme, **güdüleme**, grup dinamiği, moral, güven, yetki verme, uzlaşma.

Kavramsal yeterlik

Okulu toplum, eğitim sistemi ve evrensel ölçüler içinde **bütün olarak** görmek; parçalar arası etkileşimi kavramak, kuramları izlemek. Üst kademede önemi artar.

evrakburada.com

Yönetici başlangıçta yalnızca **statü lideridir**; makamın verdiği **formal yetki**, gruptan gelen **sosyal yetki** ve bilgiden gelen **teknik yetki** ile desteklenince gerçek lider olur.

6 Etkili Okul Yöneticisi

Drucker — Etkin yöneticinin 5 zihin alışkanlığı

- Zamanının nereye gittiğini bilir.
- Çalışmaya değil **sonuca** odaklanır; "benden ne bekleniyor?" diye başlar.
- Güçlü yanlarına dayanır.
- Birkaç büyük alana yoğunlaşır, öncelik koyar.
- Etkili karar alır; iyi kararın çelişen görüşlerden doğan bir yargı olduğunu bilir.

Clark ve Palmer — Olmak, bilmek, yapmak

Olmak: profesyonel ve iyi karakterli olmak. **Bilmek:** liderlik etkenlerini, kendini, mesleğini, insan doğasını, örgütü bilmek. **Yapmak:** yönlendirme, uygulama, güdüleme.

Diğer görüşler

Greenfield: etkili yönetici enerjik, iyi dinleyici ve gözlemci, strese dayanıklıdır. **Morris (21. yy):** kolaylaştırıcı, öğretici, uzman danışman, kaynak eşgüdümcüsü, iletişimci, destekleyici. **Aydın'ın kritik görev alanları:** öğretim ve program geliştirme, öğrenci işleri, okul-çevre liderliği, personel, bina-ulaşım, örgüt yapısı, bütçe ve işletme.

Günümüz okul yöneticisinden **yöneticiden çok lider** olması; vizyon ve misyon geliştirmesi, okulu **öğrenen okula** dönüştürmesi, ekip ruhu ve **sinerjik yönetim**, yetki devri, teknolojiyi okula kazandırma, katılımcı ve demokratik yönetim beklenir. Kendini geliştirmeyen yönetici personelini geliştiremez.

7 Eğitim Türleri ve Eğitim Programları

Formal	İnformal
Planlı, amaçlı, profesyonel eğitimci rehberliğinde, değerlendirme var (okul, kurs)	Plansız, yaşantı yoluyla, değerlendirme yok (bahçede voleybol izleyip kuralları öğrenmek)
Örgün (formal)	**Yaygın (formal)**
Okulda, yasalara göre, kademeli; sonunda **diploma**; bir kademe bitmeden diğerine geçilmez	Örgün eğitime hiç girmemiş, devam eden ya da ayrılanlara; **sertifika**; yaş sınırı ve önkoşul kademe yok (okuma-yazma kursu, hizmet içi eğitim)

evrakburada.com

Program	Kapsam
Eğitim programı	Okul içi ve dışı bütün planlı yaşantılar düzeneği (en geniş)
Öğretim programı	Bir öğretim basamağındaki derslerin konuları, amaçları, haftalık saatleri, yöntemleri
Ders programı	Tek dersin amaç, öğrenme-öğretme, araç ve ölçme-değerlendirmesi
Müfredat	Yalnız ders ve konu listesi; amaç ve yöntem yok
Ünitelendirilmiş yıllık plan	Zümrece yıl başında yapılır; aylara ve haftalara göre

Posner'e göre program türleri
Resmî (yazılı, açık): standart ve geneldir. **Uygulanan (öğretilen):** resmî programın okula ve öğretmene göre yaşama geçirilmiş, somut hâli. **İhmal edilen:** atlanan, geçiştirilen kısımlar (spor salonu olmayan okulda beden eğitiminin geçiştirilmesi). **Örtük:** yazılı olmayan; okul kültürü, iklimi ve ilişkilerden kendiliğinden doğan öğrenmeler. **Ekstra (fazladan):** planlı ama resmî program dışı; gönüllü sportif, sanatsal, kültürel etkinlikler (koro, kulüp).

İyi programın özellikleri: işlevsel, çerçeve (ayrıntıya girmeyen), esnek, değişmez ve genel çekirdek (ör. Atatürk ilke ve inkılapları her yerde), toplumsal değerlere dayalı, uygulanabilir, ekonomik, millî eğitimin amaçlarına uygun, bilimsel.

8 Öğretim İlkeleri ve Stratejileri

İlke	Kısaca
Hedefe görelik	Etkinlikler hedefe hizmet eder
Öğrenciye görelik	Gelişim düzeyi, hazırbulunuşluk, ilgi, bireysel farklılık
Hayatilik	Okulda öğrenilen gerçek yaşamla ilişkilendirilir
Somuttan soyuta · Bilinenden bilinmeyene · Kolaydan zora · Yakından uzağa	Sıralama ilkeleri
Açıklık (alenilik)	Anlaşılır dil, örnek ve görsellerle kalıcılık
Etkin katılım	Yaparak-yaşayarak, sorumluluğu üstlenerek
Güncellik (aktüalite)	Güncel olaylar, belirli gün ve haftalar
Ekonomiklik	En kısa sürede, az emekle çok kazanım
Bütünlük	Bilişsel, duyuşsal ve devinişsel alanın birlikte gelişimi
Sosyallik	Kurala uyma (otorite) ile özgürce seçme dengesi

evrakburada.com

	Sunuş	Buluş	Araştırma-inceleme
Temsilci	**Ausubel**	**Bruner**	**Dewey**
Akıl yürütme	Tümdengelim	Tümevarım	İkisi birlikte
Hedef düzeyi	Bilgi	Kavrama ve üstü	Uygulama ve üstü
Yöntem	Anlatım, soru-cevap, gösteri	Tartışma, beyin fırtınası, örnek olay	Problem çözme, deney, gözlem
Not	Kısa sürede çok bilgi; sıkıcı olabilir	Merak ve keşif; zaman ister	Bilimsel düşünme; önbilgi ve zaman ister

9 Öğrenme ve Öğretme Modelleri

Okulda öğrenme — Carroll

Her öğrenciye **ihtiyacı kadar zaman** verilirse herkes hedeflenen düzeye ulaşır; belirleyici değişken **zamandır**. Gereken süre harcanandan fazlaysa tam öğrenme olmaz.

Tam öğrenme — Bloom

Uygun koşullar sağlanırsa hemen herkes her şeyi öğrenebilir; başarı **yeteneğe değil öğretimin niteliğine** bağlıdır. İpucu, pekiştirme, dönüt-düzeltme, katılım; tam öğrenme ölçütü; **bir ünite öğrenilmeden diğerine geçilmez**.

Programlı öğrenme — Skinner

Öğeler: program, araç, öğrenci. İlkeler: **küçük adımlar**, etkin katılım, **anında düzeltme**, **bireysel hız**, başarı (ipucu).

Yapılandırmacılık

Dewey, Piaget, Vygotsky, Bruner, Glasersfeld. Bilgi hazır verilmez; öğrenci önbilgisi ve deneyimiyle bilgiyi **zihninde yapılandırır**. Öğretmen rehber ve birlikte öğrenen; ne öğrenildiğinden çok **nasıl** öğrenildiği önemlidir.

İşbirlikli (kubaşık) öğrenme: heterojen küçük gruplar, paylaşılmış liderlik; rekabet öğrenciler arasında değil **gruplar arasında**; başarı ve başarısızlık ortak; sosyal beceri. Teknikler: **Öğrenci Takımları Başarı Bölümleri** (bireysel puanlar önceki puanla karşılaştırılıp grup puanına eklenir), **Takım Turnuva** (haftalık turnuva), **Ayrılıp Birleşme (Jigsaw)** (uzman gruplarına dağılıp asıl gruba dönerek öğretme), **Karşılıklı Sorgulama**, **Akran Öğretimi**.

Proje tabanlı öğrenme

Gerçek hayat problemine disiplinler arası çözüm; **süreç + ürün** birlikte, asıl önemli olan süreç; öz değerlendirme, rapor ve sunu, çalışma takvimi.

Probleme dayalı öğrenme

Gerçek problemlere araştırma ve tartışmayla çok yönlü çözüm. Basamaklar: **problemi belirleme → analiz → hipotez → hipotezi test etme → en iyi çözümü seçme**. Öğretmen rehberdir.

Gagne — öğrenme ürünleri (5): sözel bilgi, zihinsel beceri, tutum, bilişsel strateji, psikomotor beceri.
Öğrenme hiyerarşisi (8, basitten karmaşığa): işaret (klasik koşullanma) → uyarıcı-tepki → zincirleme (motor) → sözel çağrışım → ayırt etme → **kavram** → **ilke** (neden-sonuç, ör. karenin alanı) → **problem çözme** (en üst düzey).

evrakburada.com

Yöntem seçimini etkileyenler: hedef, öğrenci, içerik, strateji, ortam, süre, öğrenci sayısı, maliyet ve öğretmenin beceri-tutumu.

10 Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Yöntem	Artısı	Sınırlılığı
Anlatım	Çok kişiye kısa sürede çok bilgi, ekonomik, dinleme alışkanlığı	Etkileşim zayıf, öğrenci edilgen, dönüt yok, sıkıcı
Soru-cevap	Analitik ve eleştirel düşünme, öğrenme güçlüğünü belirleme, katılım	Anlaşılmayan soru özgüveni düşürür; iyi soru sormak güç
Gösteri	Beceri öğretimi, işlem basamaklarını standartlaştırır, kalabalık sınıfta da olur	Hazırlık ve zaman ister; desteklenmezse kalıcı olmaz
Rol oynama	Yaratıcılık; çekingen öğrencinin sosyal gelişimi; kalıcı öğrenme	Kalabalık sınıfta güç, uzun hazırlık
Tartışma	Etkileşim, demokratik süreçleri yaşayarak öğrenme, çok çözüm	Uzarsa dikkat dağılır, rekabet doğabilir
Problem çözme	Bilimsel ve sistemli düşünme, nedensellik, özgüven	Problemi tanımlamak güç, zaman ister
Örnek olay	Neden-sonuç kavrayışı, öngörü, eleştirel düşünme	Düzeye uygun olay bulmak güç, zaman alır

Tartışma türleri
Münazara: iki ekip, jüri ve dinleyici önünde karşıt tezleri savunur.
Panel: 3-5 kişi, önceden belirli konuyu dinleyici önünde samimi havada tartışır.
Zıt panel: sınıf ikiye ayrılır; yarısı soru sorar, yarısı yanıtlar; konu tekrarına uygundur.
Sempozyum: bir konunun farklı yönleri seri konuşmalarla sunulur; oturumda **3'ten az 6'dan çok** üye olmaz.
Açık oturum: amaç sonuca ulaşmak değil **bilgilendirmektir**.
Forum: panel, sempozyum, konferans vb. sonrasında dinleyicilerin soru sorarak katılmasıyla oluşur.
Kollegyum: iki grup (3-4 kişi): önce ilgili öğrenci/dinleyici temsilcileri, sonra uzmanlar konuşur.

11 Bilgi İşleme Kuramı ve Materyal Tasarımı

Biliş: bilginin duyulardan alınıp işlenmesi, uzun süreli belleğe kaydedilmesi ve geri getirilmesi. **Üst biliş:** nasıl öğrendiğinin ve düşündüğünün farkında olmak (düşünmek biliş, nasıl düşündüğünü bilmek üst biliş).

Duyusal kayıt → Kısa süreli bellek	Kısa süreli → Uzun süreli bellek
Dikkat (öğrenmenin ilk adımı), **algı** (duyusal bilgiyi yorumlama), **tanıma** (uzun süreli bellekle karşılaştırma; tanıdık bilgi daha hızlı işlenir)	**Kodlama** (ezber / anlamlandırma), **örgütleme** (gruplama), **eklemleme** (zor bilgiyi tanıdıkla eşleştirme: hücreyi nar ile anlatmak — analoji), **etkinlik** (yaparak-yaşayarak)

evrakburada.com

Materyal türleri

İki boyutlu (harita, diyagram, grafik): ucuz, kolay, karmaşığı basitleştirir; dayanıksız. **Üç boyutlu** (gerçek nesne, model, maket): ilgi ve gerçeklik; pahalı, saklama sorunu. **Yazılı** (ders kitabı, çalışma yaprağı): erişilebilir, taşınabilir; okuma düzeyi ve tek yönlü sunum sınırlılığı. **Yazı ve gösterim tahtaları** (akıllı, manyetik, bülten).

Tasarım ilkeleri

Yapısal öğeler: alan, çizgi, şekil-form, doku, renk (küçük yaşa parlak, büyüklere pastel). **Yerleşim öğeleri:** oran-ölçek (zürafa = üç insan boyu), ritim (göz kolay kaysın), vurgu (ok, renk, büyüteç), hizalama, **denge** (formal = simetrik; informal = ağırlık eşit, öğeler farklı, hareketli), bütünlük.

Araç mekanik-elektronik yardımcıdır; **gereç** daha çok basılı-yazılı, basit, ekonomik ve geçicidir. Araç-gereç öğrenciye dikkat, ilgi, hatırlama ve kalıcılık; öğretmene aşırı sözel iletişimden kurtulma ve çok duyuya hitap kazandırır.

Kuantum öğrenme (1980'ler, **Bobbi DePorter** ve **Georgi Lozanov**): keyifle ve az enerjiyle öğrenme; duygusal zekâ, çoklu zekâ, NLP, beyin temelli öğrenmenin sentezi. Altı aşama: **Yakalama** (merak) → **İlişkilendirme** → **Etiketleme** → **Gösterme** → **Tekrarlama** → **Kutlama**. Anahtarlar: bütüncül olma, hatalar başarıya götürür, hedefe odaklanma, sorumluluk, esneklik, denge.

12 Okul Güvenliği, Okul Sağlığı ve Kriz Yönetimi

Okul güvenliği: öğrenci ve personelin kendini **fiziksel, psikolojik ve duygusal** olarak güvende hissetmesi ve öğrenmeye uygun ortam. Maslow'a göre güvende hissetmeyen öğrencinin öğrenmeye güdülenmesi çok zordur. Türkiye'de kavram çoğu zaman yalnız şiddetle ilişkilendirilir; oysa çok boyutludur.

Okul güvenliği kuramları

Kontrol kuramı: şiddetin kökü toplumsal değerlerin aile ve okulca aktarılamamasıdır; okul toplumsal kontrolün en önemli aracıdır. **Okul iklimi kuramı:** okul ne kadar sağlıklı ve açık iklimdeyse o kadar güvenlidir; düşük başarı beklentisi suçu besler. **Toplumsal çözülme kuramı:** okul toplumun aynasıdır; **okul güvenliği = toplum güvenliği + aile güvenliği**.

Kapsam ve boyutlar

Mekân: **ev-okul arası, okul içi, sınıf içi** (evden çıkıştan dönüşe; taşımalı eğitimde daha önemli). Boyutlar: akran şiddeti, öğretmen şiddeti, doğal afet, sağlık-temizlik, cinsel istismar, psikolojik-duygusal, etnik-siyasi güvenlik. **Zorbalığın 3 ölçütü:** kasıtlı zarar, süreklilik, eşit olmayan güç.

Güvenli Çevre – Güvenli Okul (Emniyet + MEB): Okul İrtibat Görevlisi · Okul Polisi · Acil Müdahale Ekipleri · Güvenli Okul Çevresi · Okul-Trafik Güvenliği.
Okul yöneticisi: güvenlik planlama ekibini kurar, yıllık güvenlik değerlendirmesi yapar, sosyal destek ekibi ve **krize müdahale planı** oluşturur. **Rehber öğretmen:** sorunları ve nedenlerini belirler, grup rehberliği ve psiko-eğitim yürütür, uyum güçlüğü olan öğrenciyle görüşür.

evrakburada.com

MEB 2018/10 Okullarda Güvenlik Önlemleri Genelgesi — sınavlık noktalar	
Ziyaretçi	Kayıt altına alınır, **giriş kartı** verilir, kontrolden geçer
Acil durum planı	MEBBİS İSGB modülüne yüklenir; değişiklik **en az 3 iş günü** içinde işlenir; **yılda en az 1** tatbikat (28681 s. Acil Durumlar Yönetmeliği)
Risk değerlendirmesi	28512 s. İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği; MEBBİS İSGB modülünden takip
Sabotaj	Sabotajlara Karşı Koruma Planı (20033 s. Yönetmelik)
Yangın	Binaların Yangından Korunması Yönetmeliği ve MEB Yangın Önleme ve Söndürme Yönergesi
İlk yardım	İlk yardım dolabı/çantası; **reçeteyle alınan ilaç bulundurulmaz**; ilkyardımcı personel
Bağımlılık	2014/20 Uyuşturucu ile Mücadele Genelgesi; risk grubu öğrenci aileyle izlenir
Teknoloji	Derslik ve laboratuvarda iletişim araçlarının kullanılmasına izin verilmez

Okul sağlığı: öğrenci ve personelin **bedensel, ruhsal ve sosyal** iyilik hâli. MEB–Sağlık Bakanlığı protokolü ilk 2006'da, yenisi **17.05.2016**'da imzalandı; ardından **2017/10 Genelgesi** (18 madde). Öne çıkanlar: **Beyaz Bayrak**, **Beslenme Dostu Okul**, kantin denetimi, Sağlıkla İlgili Fiziksel Uygunluk Karnesi ölçümü **yılda 2 kez** (beden eğitimi öğretmeni, e-Okul'a girilir). Periyodik muayene **aile hekimince** yapılır. Taramalar: görme, işitme (en önemli neden kronik orta kulak iltihabı; okullarda %3-10), diş, büyüme-gelişme. Ruh sağlığında **davranış bozuklukları** çevreyi (saldırganlık), **duygusal bozukluklar** çocuğu (kekemelik, tik, tırnak yeme) etkiler.

> **Kriz:** normal işleyişi engelleyen, acil ilgi gerektiren, ani ve sıra dışı durum. Özellikleri: varlık tahribi, yaralanma, can kaybı içerebilir; **başlangıcı ve sonu saptanabilir**; ani ve zamanla sınırlıdır; geneldir, çok kişiyi etkiler; sıradan deneyim dışıdır; herkes için psikolojik travmadır. Krizde okulun işleyişi bozulur, dışarıdan gelen veli, basın ve kolluk baskı oluşturur; yöneticinin önceden hazırladığı krize müdahale planı devreye girer.

13 Yönetim Etiği ve Kamu Görevlileri Etik İlkeleri

> **Etik**, doğru-yanlış ve iyi-kötü üzerine sistematik düşünen ahlak felsefesidir; **ahlak** ise bir toplumda fiilen uyulan davranış kurallarıdır. **Meslek etiği**, bir meslek grubunun üyelerinden beklenen doğru davranış ilkeleridir. Yönetici için etik; adalet, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, saydamlık, liyakat ve gizlilik ilkeleriyle somutlaşır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu

5176 sayılı Kanun (2004) ile kuruldu; kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini belirler ve ilkelere aykırılık iddialarını inceler. İlkeler **Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** ile düzenlenmiştir; göreve başlayan kamu görevlisi **etik sözleşme** imzalar.

Başlıca etik davranış ilkeleri

Kamu hizmeti bilinci · halka hizmet bilinci · hizmet standartlarına uyma · dürüstlük ve tarafsızlık · saygınlık ve güven · nezaket ve saygı · **çıkar çatışmasından kaçınma** · görevi menfaat için kullanmama · **hediye alma yasağı** · kamu kaynaklarını amacı dışında kullanmama · **savurganlıktan kaçınma** · bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık · yöneticilerin hesap verme sorumluluğu · eski kamu görevlileriyle ilişkiler · mal bildirimi.

evrakburada.com

Hediye ve çıkar çatışması

Kamu görevlisi görevi ile ilgili olarak, kendisiyle iş ilişkisi olan kişilerden **hediye alamaz**; bayram, tebrik gibi vesileler bu yasağı kaldırmaz. Kişisel çıkarın görev kararını etkileyebileceği durum **çıkar çatışması**dır; görevli bunu fark ettiğinde amirine bildirir ve süreçten çekilir.

Etik ikilem

İki ya da daha fazla değerin (ör. akrabalık bağı ↔ adalet) çatıştığı ve hangisine göre davranılacağının belirsiz olduğu durumdur. Yönetici kararı **tarafsızlık, hakkaniyet ve kamu yararı** ölçütleriyle verir.

Örgütsel adalet boyutu	Ne ile ilgilidir?
Dağıtım adaleti	Kaynak, ödül ve görevlerin dağıtımının hakkaniyeti
İşlem adaleti	Karar süreçlerinin ve kuralların adil, tutarlı uygulanması
Etkileşim adaleti	Kararların uygulanmasında kişilere saygılı ve dürüst davranılması

Ezber: 5176 → Etik Kurulu · hediye yasağı vesile tanımaz · çıkar çatışması → bildir ve çekil · iki değer çatışıyorsa → **etik ikilem**.

14 Değerler Eğitimi Yaklaşımları ve Ahlak Gelişimi

Yaklaşım	Temel fikir	Sınıfta görünümü
Değer aktarımı (telkin)	Doğru kabul edilen değerler doğrudan öğretilir	Öğüt, model olma, ödül-ceza
Değer belirginleştirme	Öğrenci kendi değerlerinin farkına varır; dayatma yoktur (Raths, Harmin, Simon)	**Seçme → değer verme (sahiplenme) → harekete geçme**
Ahlaki muhakeme	Ahlaki ikilemler üzerinde akıl yürütme (Kohlberg)	İkilem tartışmaları
Değer analizi	Değer sorunları mantıksal düşünme ve kanıtla çözümlenir	Olguları toplama, sonuçları tartma
Karakter eğitimi	Erdemlerin davranış ve alışkanlığa dönüşmesi	Okul kültürü, rol model, tutarlı uygulama
Eylem / hizmet öğrenmesi	Değerler topluma hizmet eden eylemle öğrenilir	Sosyal sorumluluk projeleri

Kohlberg düzeyi	Evreler	İpucu cümle
Gelenek öncesi	1. Ceza-itaat · 2. Saf çıkarcı (araçsal)	“Ceza almamak için…” / “Bana ne kazandırır?”
Geleneksel	3. İyi çocuk (kişilerarası uyum) · 4. Kanun ve düzen	“Ailem benden bunu bekler” / “Kurallar böyle”
Gelenek sonrası	5. Sosyal sözleşme · 6. Evrensel etik ilkeler	“Toplum yararı” / “Adalet ve insan onuru”

Ezber: Piaget ahlakı **heteronom** (dışa bağımlı kural) → **otonom** (kurallar uzlaşmayla değişebilir) diye ayırır. Kohlberg **3 düzey 6 evre**dir. “Dayatmadan kendi değerini buldurma” = **değer belirginleştirme**; “ikilem tartıştırma” = **ahlaki muhakeme**.

evrakburada.com

★ Eğitim Bilimleri — Sınavda En Vurucu Noktalar

Son tekrar listesi

1. Yönetim = başkaları aracılığıyla amaca ulaşma; Drucker: yönetici **astlarının performansından sorumlu** kişidir. Kamu yönetimi ⊃ eğitim yönetimi ⊃ okul yönetimi.
2. Kuram türleri: **betimleyici** var olanı, **kural ve norm koyucu** olması gerekeni anlatır.
3. Klasik: **Taylor** bilimsel yönetim (zaman-hareket etüdü; eleştiri: insanı makine görme) · **Fayol** yönetim süreçleri (planlama, örgütleme, emir-komuta, koordinasyon, kontrol) · **Weber** bürokrasi (yazılı kural, uzmanlaşma, liyakat; sakınca: değişime uyumsuzluk).
4. **Gulick** POSDCORB (S = staffing/kadrolama) · **Gregg** karar ve etki basamaklarını ekledi; hiçbir süreç diğerinden üstün değildir.
5. Neo-klasik: **Hawthorne** araştırmaları; örgüt **sosyal bir yapı**; informel örgüt, motivasyon, liderlik; eleştiri: biçimsel yapıyı ihmal.
6. **McGregor** X (pasif, denetlenmeli) – Y (katılımcı, sorumluluk alır), eser "Örgütlerin İnsan Yönü" · **Ouchi** Z kuramı · **Likert** Sistem 1 istismarcı → Sistem 4 demokratik; Sistem 4'e yaklaştıkça verim artar.
7. Modern: **sistem** yaklaşımı (bütün önemli, açık sistem) · **durumsallık** (tek en iyi yol yok; teknoloji ve dış çevre).
8. Denetim: klasikte **kontrol**, çağdaşta **rehberlik ve geliştirme**; iş birlikçi, destekleyici, betimleyici, okul temelli.
9. Posner program türleri: **resmî, uygulanan, ihmal edilen, örtük, ekstra**; örtük program okul kültürü ve ilişkilerden doğar.
10. İş birlikli öğrenme: heterojen grup, ortak başarı; teknikler: **Öğrenci Takımları Başarı Bölümleri, Takım Turnuva, Jigsaw**.
11. **Gagne**: 5 öğrenme ürünü (sözel bilgi, zihinsel beceri, tutum, bilişsel strateji, psikomotor) ve 8 basamaklı öğrenme hiyerarşisi (işaretten problem çözmeye).
12. Tartışma: **münazara** (karşıt tez, jüri) · **panel** (3-5 kişi) · **zıt panel** · **sempozyum** (3-6 konuşmacı) · **açık oturum** (bilgilendirme).
13. Kuantum öğrenme (DePorter, Lozanov): yakalama → ilişkilendirme → etiketleme → gösterme → tekrarlama → **kutlama**.
14. Kriz: ani, sınırlı süreli, çok kişiyi etkileyen olağan dışı durum; okul yöneticisi güvenlik planlama ekibini ve **krize müdahale planını** önceden hazırlar.
15. Etik: **5176** Etik Kurulu; hediye yasağı vesile tanımaz; çıkar çatışmasında **bildir ve çekil**; iki değer çatışırsa **etik ikilem**.
16. Değerler eğitimi: telkin · **değer belirginleştirme** (seçme-değer verme-harekete geçme) · ahlaki muhakeme (Kohlberg) · değer analizi · karakter eğitimi · hizmet öğrenmesi.

evrakburada.com

Kuramcı	Anahtar
Taylor	Bilimsel yönetim, zaman-hareket etüdü
Fayol	Yönetim süreçleri
Weber	Bürokrasi
Mayo	Hawthorne, insan ilişkileri
McGregor	X – Y
Likert	Sistem 1-4
Kohlberg	3 düzey 6 evre ahlak gelişimi

Karıştırılanlar / soru tuzakları

1. Zaman-hareket etüdü **Taylor**'ındır, neo-klasiklerin değil.
2. Sistem 1 en **otokratik**, Sistem 4 en katılımcıdır.
3. "Sorumlu karar verme" SDÖ becerisi (Maarif) ile "karar verme" üst düzey düşünme becerisi farklıdır.
4. Gelenek öncesi = ceza/çıkar; geleneksel = beklenti/kural; gelenek sonrası = evrensel ilke.

evrakburada.com