

# Yaşadıkça Eğitim

MAYIS / HAZİRAN 1998  
400 000 TL (KDV Dahil)

**Aktif Öğretim Yöntemleriyle Aktif,  
Vatandaş Yetiştirmek**

**Toplumsal İletişim Sürecinin Psikolojik  
Açıdan İncelenmesi**

**Yaşadıkça Eğitim-22  
Başarılı Yöneticilerin Sırrı**

**Çoklu Zekâ Teorisi ve Zekânın Yedi Türü**

**Grup Oyunlarının Mesleki Rehberlikte  
Kullanılışı**

**Başarı Cetvelleri**

**İlköğretimimizde Yeniden Yapılanma**

ISSN: 1300-1272

58

# İÇİNDEKİLER



## Aktif Öğretim Yöntemleriyle Aktif Vatandaş Yetiştirmek **2**

Yrd. Doç. Dr. Kemal DURUHAN  
İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Öğretim Üyesi



Bir insanın yaptığı yanlış veya doğru bir davranış hemen o anın bir sonucu değildir. O halde okulla da; yeni ortam düzenlemeleriyle, yeni idareci ve yeni öğretmen rolleriyle aktif bireyin şahsiyetini kurabiliriz.

## Toplumsal İletişim Sürecinin Psikolojik Açısından İncelenmesi **7**



Yrd. Doç. Dr. Erdoğan BOZKURT  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi,  
Amasya Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi

Bireylerde ruh sağlığını belirleyen temel faktörlerden birisi, onların diğer insanlarla ilişkilerinde duygularını, ilgi ve isteklerini iletmede yeterli olmalarıdır.

## Yaşadıkça Eğitim - 22 Başarılı Yöneticilerin Sırrı **10**

Dr. İlhami FINDIKÇI  
Davranış Bilimleri Uzmanı  
Kültür Koleji Akademik Destek  
Genel Müdür Yrd.

## Çoklu Zekâ Teorisi ve Zekânın Yedi Türü **12**

Süleyman TARMAN  
Ankara Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi,  
Müzik Bölümü Başkanı (Bilim Uzmanı)



Beyin düşünce sistemi yaklaşımlarına göre bir süre ara verilen değişik kapsamlı yollar bulma çalışmaları, zekânın çoklu bir olgu olduğunun keşfiyle ve zekâ araştırmalarını başlattı.

## Grup Oyunlarının Mesleki Rehberlikte Kullanılışı **17**

Sebahat SÖYLEMEZ  
Psikolojik Danışman Rehber



## Başarı Cetvelleri **22**

Dr. Elizabeth LAROSE  
Kültür Koleji Orta Kısım Müdürü



Başarı cetveli bir çalışmayı mükemmel ve zayıf arasına bir yere oturtmayı kalitesini değerlendirmeyi sağlayan bir araçtır.

## İlköğretimimizde Yeniden Yapılanma **26**

Ali Rıza ERDEM  
Eğitim Bilimi Uzmanı  
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Sınıf Öğretmenliği Bölümü Öğretim Görevlisi



Zorunlu örgün eğitim kademesi olan ilköğretimin, toplumdaki bireyleri toplumun üyesi yapılımasında, rejimin devamlılığının sağlanmasında en önemli faktör olan "vatandaş" olarak yetiştirilmesinde, ilgileri ve kabiliyetleri ölçüsünde kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamada önemi büyüktür. Bu yazıda, ilköğretimimiz değişen ve gelişen toplum ve dünya hayatının gereklerine cevap verebilmesi için nasıl olması gerektiği "yeni bir yapı" önerisiyle ele alınmıştır.

# Yaşadıkça Eğitim

Mayıs / Haziran 1998  
400.000 TL. (KDV Dahil)  
ISSN: 1300-1272  
(İKİ AYDA BİR YAYINLANIR)

# 58

Sahibi  
KÜLTÜR HİZMETLERİ A.Ş.  
**Fahmetin AKINGÜÇ**

Genel Yayın Yönetmeni  
**Bahar AKINGÜÇ GÜNVER**

Yazı İşleri Müdürü  
**Dr. İlhami FINDIKÇI**

Yayın Kurulu  
(Soyadı sırasına göre)  
**Bahar AKINGÜÇ GÜNVER**  
**Prof. Dr. Yahya AKYÜZ**  
**Yrd. Doç. Dr. İrfan ERDOĞAN**  
**Dr. İlhami FINDIKÇI**  
**Prof. Dr. Adnan KULAKSIZOĞLU**

Yayın Yardımcısı  
**Neşe ESER**

Teknik Yönetmen  
**Kudret GÜVENÇ**

Dizgi  
**Cemal TURAN**  
**Senem GÖKTAŞ**

Montaj  
**Zafer UZUNTÜRK**

Fotoğraflar  
**Temel YİRMİBEŞ**

Renk ayırımı ve film çıkış  
**Filmon Ltd.Şti.**

Baskı ve Cilt  
**Çınar Ofset**

Yapım/Yönetim  
**YA/BA A.Ş.**

9.-10. Kısım 34 750 ATAKÖY/İST.  
Tel: (0-212) 559 04 88 Fax: 560 47 79  
e-mail: kultur@kultur.edu.tr

©  
**Kültür Koleji Yayınları**  
**ISSN: 1300 - 1272**

Her türlü yayın hakkı  
KÜLTÜR HİZMETLERİ A.Ş.'ne aittir.  
Dergide yer alan yazılardan akademik kurallar  
çerçevesinde, kaynak gösterilerek yararlanılabilir.

**Fiyat**  
**400.000 TL. (KDV Dahil)**  
**KKTC için 550.000 TL. (KDV Dahil)**

**Abone koşulları**  
Yıllık (6 sayı için indirimli) 1.920.000.- TL.  
Abone ücretleri için;  
**Yapı Kredi Bankası Ataköy Şubesi**  
**Hesap No: 1095257-2**  
Yaşadıkça Eğitim ya da  
**Posta Çeki Hesap No: 475 009**

# Yayınca...

Değerli Okuyucularımız,

Yaşadıkça Eğitim'in 58. sayısıyla karşınızdayız. Bu sayımızda da farklı konuları ele alan ilginç ve özgün yazılar yer almaktadır.

Bu sayıdaki ilk yazı Yrd. Doç. Dr. Kemal Duruhan'a ait, "**Aktif Öğretim Yöntemleriyle Aktif Vatandaş Yetiştirmek**" adlı yazısıyla Yrd. Doç. Dr. Kemal Duruhan, eğitim ve öğretimde kullanılan belli başlı yöntemlerin etkin vatandaş yetiştirme amacıyla nasıl kullanılabileceğini irdelemekte.

Yrd. Doç. Dr. Erdoğan Bozkurt "**Toplumsal İletişim Sürecinin Psikolojik Açından İncelenmesi**" adlı yazısıyla toplumsal iletişimi farklı açılardan ele almakta.

Süleyman Tarman'ın "**Çoklu Zekâ Teorisi ve Zekânın Yedi Türü**" adlı yazısı özellikle son zamanlarda sıkça konuşulan bu konuya ışık tutacak niteliktedir. Yazı, eğitim ve öğretim uygulamalarını köklü olarak etkileyecek nitelikte olan "**çoklu zekâ kuramı**" hakkında özlü bir çerçeve sunmaktadır.

Bu sayıda yer alan diğer bir yazı "**Grup Oyunlarının Mesleki Rehberlikte Kullanılışı**" başlığını taşıyor. Sebahat Söylemez'in hazırladığı bu yazı mesleki rehberliğin oyunlar yoluyla nasıl yapılabileceğini anlatıyor. Mesleğe yöneltme alanında çalışan kişiler için önemli bir çalışma.

Dr. Elizabeth Larose'in "**Başarı Cetvelleri**" adlı yazısı ise eğitim ve öğretimin etkili bir şekilde değerlendirilmesine sağlayacağı katkılar açısından özellikle öğretmenler için yararlı bir çalışmadır.

Yard. Doç. Dr. Ai Rıza Erdem'in "**İlköğretimimizde Yeniden Yapılanma**" başlıklı yazısı, ilköğretim okullarının sorunları ve yeniden yapılandırılması ile ilgili arayışlara önemli ölçüde katkılar sağlayabilir.

Yaşadıkça Eğitim köşesinde ise Dr. İlhami Fındıkçı bu sayıdaki konusu "**Başarılı Yöneticilerin Sırrı**" dan bahsetmektedir.

Bir başka sayıda buluşmak üzere, sizi Yaşadıkça Eğitimin zengin içeriği ile başbaşa bırakıyoruz.

Saygılarımızla.

# ...Okura

# Aktif Öğretim Yöntemleriyle Aktif Vatandaş Yetiştirmek

Yrd. Doç. Dr. Kemal DURUHAN  
Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Öğretim Üyesi



***Bir insanın yaptığı yanlış veya doğru bir davranış hemen o anın bir sonucu değildir. O halde okullarda; yeni ortam düzenlemeleriyle, yeni idareci ve yeni öğretmen rolleriyle aktif bireyin şahsiyetini kurabiliriz.***

Aktif insan; zamanı iyi kullanan, plânlı, üretici, kendini gerçekleştirmeye çalışan, girişimci, verimli, dürüst, sözü ile davranışları bir olan, davranışlarının kendine ve başkalarına olan etkisini bilen ve önceden hesap eden, kendine ve başkalarına yararlı olan insandır. Aktif bireylerden meydana gelmiş bir toplum ise maddi ve manevi kültür öğeleri bakımından gelişmiştir. En azından böyle bir toplumda, az gelişmişlik öğeleri daha azdır. Tersine bir ifade ile, gelişmemiş toplumların insanları pasiftir. Bu insan tipi; zamanı iyi kullanamaz, rastgele ve gelişigüzel davranışları plânlı davranışlarına baskındır, tüketicidir, ihtiyaç hiyerarşisinde "itibar" duygusunun ötesine geçememiştir, girişimci değildir, memur olmaya daha çok önem verir, verimli değildir, özünü sözüne bir türlü uyduramaz, çifte standartlıdır; davranışlarını önceden

hesap etmez, hem kendine hem de başkalarına yararlı insan değildir. Pasif insanlardan meydana gelmiş bir toplum, gelişmişlik itibariyle istenilen düzeyde değildir ve bu toplumun insanların problemleri zaman açısından geç çözülmekte; bu çözüm, kalite açısından da dayanıklı ve işe vuruk olamamaktadır. Böyle ülkelerde günlük yaşantıda görülen fakat sosyo-kültürel insan tipi ile ilişkili olan az gelişmişliğin bazı somut örnekleri şunlardır :

1. Her Türlü İş Kazaları, Yaygın Olarak Trafik Kazaları (önceden plânlamamanın, işine gerekli önemi vermemenin, işinde uzman olmamanın, başkalarına ve kendine gerekli saygıyı duymamanın, verimli olmamanın, ekonomik olmamanın bir sonucu ve yansıması olarak).

2. *Adam Kayırma* (dürüst olmama, çifte standartlı olma, kendine ve başkalarına yarayışlı olamamanın bir sonucu ve yansıması olarak).
3. *Görevi İhmâl* (zamanı iyi kullanmamanın, plânsızlığın, tüketiciliğin, adam sendeciliğin, kendine ve başkalarına yarayışlı davranışı yapmamanın bir sonucu ve yansıması olarak).
4. *Rüşvet Yeme* (tüketiciliğin, dürüt olmamanın, köşe dönmeçilliğin, kendisine ve başkalarına yarayışlı davranışı göstermemenin bir sonucu ve yansıması olarak).

Pasif insan tipini yetiştiren okulların en belirgin özelliği, geleneksel eğitim-öğretim uygulamaları ve öğrencilerin bireysel özelliklerinin dikkate alınmamasıdır. "Böyle bir eğitim ve öğretim şekilci, tutucu, bazen de bağınaz olabilir, derslerin anlatımında ve yapılmasında öğrenci edilgendir; öğretim, öğretmenin bilgileri öğrenciye belletmesi esasına dayanır ve öğretmenin otoritesi, dolaylı ve dolaysız olarak ön koşuldur; dersler genellikle söylev biçimindedir" (Bilhan, 1991, s. 102). Sınıfların kalabalık olması, ikili öğretim olgusu; sınıfta baba rolünü oynayan ve baba otoritesini yansıtan öğretmenin, öğrenci ile dikey iletişime uygun düşen, düz anlatım yöntemini seçmesiyle ve sınavlarda ezber soruları sormasıyla birleşince, öğrenci, okul yaşamı boyunca beden ve zihin aktivitesi adına birşey yapmamaktadır. Ayrıca, "ders çeşitlerinin çok, araç ve laboratuvarların yetersiz olması, öğrencilerde ezberciliğe yol açmaktadır," (Türkoğlu, 1996, s. 182). Bununla birlikte sınıflardaki klasik oturma düzeni de pasif öğrenciyi yetiştiren okulun bir özelliğidir. Bu fiziksel ve psikolojik ortam içerisinde öğrencinin geliştirdiği karakter ve kişilik yapısı maalesef aktif düzeyde değildir.

Doğru, dürüst, kuran, yapan, eden insan, yani aktif birey, aktif insan nasıl yetişecektir? Keşke ilk atılım ailede olabilse. Aktif birey yetiştirmeye ailede başlamak, Türkiye'nin gelişmesi için en bü-

yük iyilik olurdu. Ama ilköğretim, orta-öğretim de önemli. Bunun için henüz geç sayılmaz.

Öncelikle şöyle bir varsayım geliştirmemiz gerekiyor problemimiz için: "Bir insanın karakteri ve kişiliği kendiliğinden oluşan bir şey değildir. Bir insanın yaptığı yanlış veya doğru bir davranış hemen o anın bir sonucu değildir". O halde okullarda; yeni ortam düzenlemeleriyle, yeni idareci ve yeni öğretmen rolleriyle aktif bireyin şahsiyetini kurabiliriz.

#### **Ortam Düzenlemesi**

İlk önce temel felsefe olarak okul ve sınıf içindeki iki veya üç boyutlu her türlü düzenleme, öğrencinin merakını artırıcı, bilmeye, yapmaya dönük, hareketini artırıcı olmalıdır. Açık alan olarak öğrencinin düzenleyeceği, değiştireceği, yapma-etme-kurma yönünde faaliyet göstereceği yer veya yerler bulunmalıdır. Okul kütüphanesi, çalışma saatlerinin birkaç saat sonrasına kadar çalışmalı ve yayın yönünden zengin olmalıdır. Laboratuvar da çalıştırıcı bir rehber öğretmen sürekli bulunmalı ve ders harici çalışması bir program dahilinde belirlenen öğrencilere yardım etmelidir. Sınıflar, aktif öğretim yöntemlerini kullanmaya yardımcı araç ve gereçlerle donatılmalı, oturma düzeni bireysel ve grupla çalışmaya uygun bir şekilde oynar ve değiştirilebilir olmalıdır.

#### **Yeni İdareci Rolü**

Türk atasözü, bilindiği gibi, "Balık baştan kokar," der. Bu söz, bizim insanımızın, fert olarak grup içindeki davranışında liderden ne beklediğini de açıklar.



Okul yöneticisi, öğretmen ve öğrencilerle ilişkilerinde baskılayan, korkutan, sınırlayan değil; teşvik eden, cesaretlendiren, ufuk açan ve genişlenmelidir. Lider, bu özellikleri taşıdığı anda daha bir saygın olur, öğretmen ve öğrenciler de kendilerini daha verimli bir şekilde işlerine verirler. Liderin, yeniliği araştırmayı, bilimsel ve eğitimsel gayreti desteklemesi, okulda eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesini getirir. Aklın dinamik olarak işletilmesi ve ona uygun bir psikolojik, fiziksel ve sosyal bir çevrenin oluşturulması görevi, eğitim liderinin en önemli görevidir.

### Yeni Öğretmen Rolü

Aktif bireyi, aktif birey yetiştirmeyi bilen öğretmen yetiştirir. Bu iş, sınıfta baba otoritesini yansıtan ve öğrenciyle dikey iletişimi benimseyen ve bu role uygun düşen düz anlatım, yazdırma ve ezberletmeyi bir öğretim yöntemi olarak kullanmakla olmaz. "Öğretme durumlarında öğretmenin başlıca görevi, 'hedef davranışlara ve o davranışın kazandırılacağı öğrenciye çevreyi hazırlama-düzenleme-ayarlama ve böylece öğrenci ile çevresi arasında gerekli etkileşimi sağlama'dır" (Büyükkaragöz, 1997, s. 49). Bir eğitimci, bir öğretmen, kalkınmayı insan tipiyle; insan tipini, O'na kazandırılan alışkanlıklarla; O'na kazandırılan alışkanlıkları O'nda oluşturulan davranışlarla; O'nda oluşturulan davranışları da O'na verilen eğitimle ilişkilendirebilmelidir. Çünkü eğitim ile kalkınma arasında sıkı bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. (Türkoğlu, 199, s. 183). Bu bağlamda, okul-

larda geleneksel öğretim yöntemlerinin kullanılması, ülkemizin maddi ve manevi kültür yönünden kalkınmasını geciktirmektedir.

Öğretmenliğin iki yönü vardır: Bilim ve Sanat yönü. Öğretmenin alanında uzman olması ve araştırmacı bir kimliğe sahip olması ve ölçme-değerlendirme, bilim yönüne girmektedir. Öğretmenliğin sanat yönü, eğitim amaçlarından öğrenciyi haberdar ederek, bu amaçlara öğrenciyi götürücü yolları ve usulleri bilmesi ve başarıyla uygulamasıdır. Böyle bir öğretmen rolü, sınıfta arkadaş rolünü oynayan, öğrenciyle yatay iletişimi benimseyen ve bu role uygun düşen aktif öğretim yöntemlerini (Soru-Cevap, Tartışma, Deney, Gösteri, Problem Çözme, Gezi-Gözlem ve İnceleme, Psikodrama, Buluş, İroni) uygulamakla gerçekleşir. Artık "şurada şu var, burda bu var, o şunu dedi, bu bunu dedi" nin okullarda öğretilmesi ve sınavlarda istenmesinin eğitim-öğretim açısından çok fazla bir kıymetinin olmadığı bilinmelidir. "Çağımız, yöntemli çalışmayı gerektirmektedir. Öğrenci, derslerini; meslek sahibi, işlerini; aile, ev işlerini; devlet, kalkınmasını plânlı ve yöntemli çalışmasıyla amacına vardırabilir" (Kemertaş, 1997, s. 38). Bu nedenle ülkenin kalkındırılması, eğitim kurumlarında oluşturulan aktif insan karakteriyle yakından ilgilidir ve bu karakter de, öğrenci niteliklerinin sonuna kadar, aktif öğretim yöntemleriyle geliştirilmesiyle oluşturulur.

Aktif öğretim yöntemlerinin Eğitim Felsefesi bakımından yorumlarını, Türkiye gerçeğini de göz önünde bulundurarak birer birer yapalım:

**1. Soru-Cevap Yöntemi:** Öğrencinin sürekli olarak derse hazır olarak gelmesini sağlar. Öğrenci, grup içinde kendini gerçekleştirir. Utangaçlığı gider. Öğretmenden veya öğrencilerden yeni ve güzel bilgiler öğrenir, eksikleri tamamlanır, yanlışları düzeltilir.

Bu yöntemle yetişmiş birey, sosyal hayatta sorgulamayı öğrenir, yanlışları



peşinen kabul etmez, kendine de sorulacağından hareketle işini daha iyi yapar.



**2. Tartışma Yöntemi:** Sınıfta demokratizasyonu sağlar, farklı görüş açlarına karşı toleransı geliştirir. Bir konu veya fikrin birden fazla yorum ve görüşünün olduğu anlaşılır. Fanatizmi önler. Demokratik bireyler yetişir. Grup içinde verilen söz veya fikrin yapılması gözetilir.

Bu yöntemle yetişmiş birey, okul yaşamından sonraki dönemlerde üstlendiği görevde danışmayı ve fikir alışverişini gerçekleştirir. Böylelikle işinde ve sosyal hayatında daha az yanlış ve dolayısıyla başarısızlığa düşer.

**3. Deney Yöntemi :** Yaparak, yaşayarak ve birden fazla duyu organı işe koşularak öğrenme sağlandığından, öğrenme daha kalıcı olur. Deney yaparken, işlem basamaklarına, zamanlamaya uymayı öğrenir, miktar ve ölçü duygusu gelişir. Malzemeyi boşa harcamamayı öğrenir. Çalışması sonucunda bir verim elde etmeyi öğrenir. Yanlışın ve bilgisizliğin, zaman ve para kaybettiğini öğrenir. Kendinde tümevarımcı düşünce gelişir. Nesnelere ve olaylar arasındaki neden-sonuç bağına kavrar. Kendinde nedensellik fikri oluşur.

Deney yöntemiyle yetişen birey, sosyal hayatta peşin fikirlere, kulaktan dolma bilgilere rağbet etmez. İşini doğru bir



zamanlama ile verim ilkesine göre yapar. Söze değil yapılamaya bakar. Sözümlü davranışı ile destekler.

**4. Problem Çözme Yöntemi:** Öğrenci problem çözdükçe birey olur; birey oldukça da daha fazla problem çözer. Öğrencinin alışılmamış durumlarla başetmesi ve onların hakkından gelmesi kolaylaşır. Matematik zekası gelişir, bir alanda öğrendiğini başka bir alanda parça veya bütün olarak kullanır.



**4. Gösteri Yöntemi:** Öğrenci, bir öğrenme konusunu, alanında ustadan öğrenir. Onun gibi yapmaya özenir, kendinde mükemmellik fikri gelişir.

Bu yöntemle yetişmiş birey, sosyal hayatında, ödevini baştan savma ve vasat bir şekilde değil, olabildiği kadar mükemmel bir şekilde yapar.



**6. Gezi-Gözlem ve İnceleme Yöntemi:** Öğrenciyi araştırmacı yapar. Öğrenmeyi okul dışına taşır, yani öğrenme çevresini genişletir. Öğrenci, varlıkların ve olayların gerçek yaşantılarını ve oluş nedenlerini bizzat öğrenir. Rapor tutmayı öğrenir. Varlık ve olaylar hakkındaki merakı artar.

Bu yöntemle yetişmiş birey, sosyal hayatta da öğrenciliğini devam ettirir, merak düzeyi yüksek olduğundan kitaptan okuduklarını, televizyondan seyrettiklerini yaşamda gözlemek ister. Bakmayı değil, görmeyi öğrenir. Doğadaki olay ve varlıkların ince ayrıntularına dikkat etmeyi öğrenir.

**7. Psikodrama Yöntemi:** Öğrencinin duygularını eğitir, yaşanmış veya yaşanması olası durum veya olaylar karşısında, onları derin bir şekilde anlamasını kolaylaştırır. Kişiliğinin sınırlarını genişletir, elastikleştirir. Güzel davranışları daha iyi benimsemesini sağlar.

Bu yöntemle yetişmiş birey, sosyal hayatında daha çok digergamdır, sevecendir, yardımseverdir. Durum ve olayları sadece genel yönleriyle değil, bireysel yönleriyle de kavrar.



**8. Buluş Yöntemi :** Öğrencinin zihinsel gayretini artırır. Öğrenilen konuların bireysel yaratı gayretiyile daha kalıcı olmasını sağlar. Alışlagelmiş bilgileri alışlagelmemiş durumlar için kullanmayı öğretir.

Bu yöntemle yetişmiş birey, sosyal hayatta yenilikçidir. Yeni alet ve edevatları, kültürel gecikme olgusu göstermesizin kullanır. İşinde ve görevinde faydalı yöntemler geliştirir.

**9. İroni Yöntemi:** Yaşamdaki olayların bazen alışılmışın dışında seyrettiğini öğrenir. Bazen yaşamda zıt kutupların geçici bir süre için birlikteliğini görür.

Bu yöntem kişiye, hayatın yapacağı sürprizleri daha kolay kabullenmesini sağlar ve acı olaylar karşısındaki dayanıklılığını artırır.

Aktif öğretim yöntemlerinin kullanılması, öğretmen ile öğrencinin birbirlerini kabul etmeleri, ilişkilerinde nazik ve samimi olmaları ile mümkündür. Sınıf ve laboratuvarlarda uygun araç-gereçlerin olması ile birlikte, sınıfların ideal öğrenci sayısını aşmaması lâzımdır. (15-20). Basit bir öteleme ile söyleyecek olursak, bir yüksek öğretim kademesini bitirmeye kadar geçen ortalama 15-17 yıl içerisinde, bu aktif yöntemleri, örneğin 250'şer defa kullanan bir öğrenci, toplam olarak 2250 kez bu yöntemleri uygulamış olur. Bu da herhalde karakterin şekillenmesinde yeterli bir sayıdır. İşte kalkınma dediğimiz olgunun kare kökü de bu bu olsa gerektir.



#### KAYNAKÇA

KEMERTAS, İsmet. Uygulamalı Genel Öğretim Yöntemleri. Birsen Yayınevi, İstanbul, 1997.

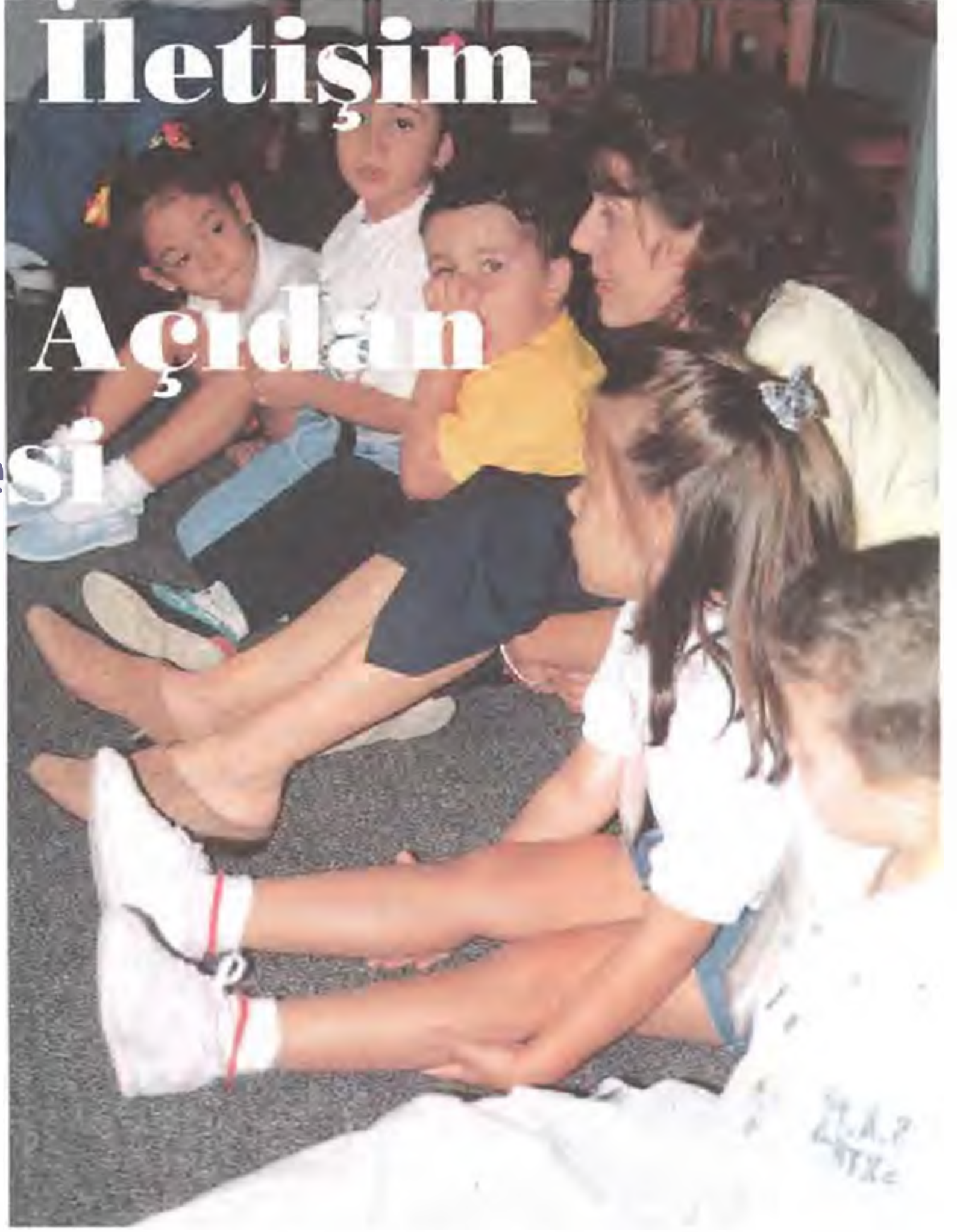
BÜYÜKKARAGÖZ, S. Savaş. Program Geliştirme "Kaynak Metinler". Öz Eğitim Yayınları, Genişletilmiş 2. Baskı, Konya, 1997.

BİLHAN, Saffet. Eğitim Felsefesi. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1991.

TÜRKOĞLU, Adil. 99 Soruda Eğitim Bilimine Giriş. Adana, 1996.

# Toplumsal İletişim Sürecinin Psikolojik Açıdan İncelenmesi

Yrd. Doç. Dr. Erdoğan BOZKURT  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Amasya Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi



***Bireylerde ruh sağlığını belirleyen temel faktörlerden birisi, onların diğer insanlarla ilişkilerinde duygularını, ilgi ve isteklerini iletmede yeterli olmalarıdır.***

İnsanların yaşamlarını sürdürmek, temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir araya gelmeleri ve yaşama biçimlerinden kaynaklanan ortak kültürü paylaşmaları sonucu toplum oluşur. Birey, içinde yaşadığı toplumun kültürel değerlerini benimseyerek, diğer insanlar gibi davranmaya başlar.<sup>1</sup> Kültürleşme sonucunda insanlar toplumsallaşarak, yaşadığı çevre içinde toplumsal olgunluğa ulaşır. İletişim, duygu, düşünce veya bilgileri, akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarmaktır. Dilimizde kominikasyon, haberleşme veya bildirişim kelimeleriyle de ifade edilmektedir.<sup>2</sup> İletişim, kültürleşmeyi ve sosyalleşmeyi oluşturduğu için, insan ilişkilerinin bozuk olması, stres (zorlanma) nedeni olarak görülmüştür.<sup>3</sup>

Bireylerin toplumsal yaşamında sosyal ve fizyolojik ihtiyaçlarını gideren güdülerin doyurulmaması, davranışların temel nedenini oluşturmaktadır.<sup>4</sup> Bireyin güdülerinin engellenmesi veya iki güdünün çatışması sonucunda, çekingenlik veya saldırganlık davranışları çeşitli savunma mekanizmalarıyla ortaya çıkabilir.<sup>5</sup> Engellenme ve korku karşısında ortaya çıkan öfkenin aşırı derecede olması, bilinç bulanıklığına ve davranış bozukluklarına yol açabilir.<sup>6</sup>

Bireylerde ruh sağlığını belirleyen temel faktörlerden birisi, onların diğer insanlarla ilişkilerinde duygularını, ilgi ve isteklerini iletmede yeterli olmalarıdır. Eğer bu yeterlilik bireylerde bulunmazsa, bireyler ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamazlar.<sup>7</sup>



Bireyler arası ilişkilerde, ruh sağlığı ilkelerine göre iletişim kurma konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda önemli noktaların ortak olduğu söylenebilir.

Kepçeoğlu'nun (1987) insan ilişkileri ve ruh sağlığını "insancıl kişilik anlayışı"na göre inceleyen çalışması, "ruh sağlığı" ile "insanlar arasındaki iyi ilişkiler" arasında olumlu ve yakın bir bağın bulunduğunu ortaya koymaktadır. İnsan ilişkilerinin karşılıklı olarak, sağlıklı ve dengeli başlatılması ve sürdürülmesi için, iletişimde insancıl kişilik anlayışını oluşturan ilkelerin, bireyler arası ilişki ve iletişimde esas alınmasının gerekliliğini belirtmektedir. Kepçeoğlu, bu ilkeleri şöyle sıralamaktadır :

*"...her birey değerlidir, her birey kendisi için seçim yapma ve karar alma hakkına sahiptir; karşılıklı anlayış ve saygı her zaman geçerlidir; her bireyin kendisini görme biçimi yani benlik kavramı vardır; her bireyin kendisine özgü bir yaşantı dünyası vardır; her birey, çevresine onu algıladığı ve yaşadığı biçimde tepkide bulunur; birey için gerçek, kendi algıladığı çevre ve dünyadır; birey, çevresi ile etkileşirken, kendi benlik kavramına uygun düşen yaşantıları benimser, uygun düşmeyen yaşantılardan kaçma yolları arar; bireyi anlamının tek yolu onun davranışlarını yine onun kendi bakış açısından gör-*

*mektir; uyumsuzlukların giderilmesinin tek yolu ise yeni yaşantılara açık olma ve değişmedir."*

*mektir; uyumsuzlukların giderilmesinin tek yolu ise yeni yaşantılara açık olma ve değişmedir."*

Bireyler, bu ilkelere bağlı kalarak birbirleri ile ilişki ve iletişimlerini kurarlarsa, iyi insan ilişkilerinin oluşmasının kesin olacağı belirtilmektedir.<sup>8</sup>

Kepçeoğlu (1987), ruh sağlığına uygun insanlar arasındaki iyi ilişkilerin oluşturulmasında gerekli olan ilke ve ortamları inceleyerek bir liste oluşturmuştur. Bunların önemli olanları şunlardır: Psikolojik bir ilişkinin kurulması, bağdaşım içinde olma ve saydamlık, tarafların birbirlerini olduğu gibi kabul ve kayıtsız şartsız olumlu saygı; empatik anlayış ve karşı tarafa iletilmesidir.<sup>9</sup> Diğer duygusal özelliklerimiz gibi empati de doğuştan sahip olunan ve daha sonra da tecrübeyle geliştirdiğimiz bir yeteneğimizdir.

İdeal benlik ya da ülküleştirilmiş benlik, bireyin ulaşma arzusu içinde olduğu benliğidir. Bireyin ülküleştirilmiş benliğiyle, kendisi için gerçek olan benliği arasındaki farkın fazlalığı birey için sorun olmaktadır. Bu durumda bireyin benliğine karşı saygısı düşmekte, kendini yetersiz, başarısız ve değersiz bulmaktadır.<sup>10</sup> Benlik saygısı ve benliği kabul, bireyin kendi benliğine karşı geliştirdiği bir tutumdur. Kendine saygı, bireyin kendine verdiği değer bir göstergesidir. "Ben kavramının duygusal boyutunu oluşturur. Kendine saygı, farklı konularda farklı düzeylerde olabilir. Kişi, önemli bulduğu bireyler tarafından değerli bulunduğunu, kabul edildiğini anladığı zaman, hem kendini kabul eder hem kendine saygı geliştirir. Başkaları tarafından kabul edilmeyen bireyin, kendini ve başkalarını kabul etmesi düşünülemez."<sup>11</sup>

Rogers (1961), uzun yıllar yaptığı klinik gözlemler sonucunda, bireyler arası iletişimi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilecek üç etkenin önemini vurgulamıştır. Bunlar;

(a) bireylerin, iletişimde buldukları diğer bireyleri kendilerine özgü nitelikleri ile kabul etmeleri ve saygı ilkesine kesinlikle uymaları;

**Kişi, önemli bulduğu bireyler tarafından değerli bulunduğunu, kabul edildiğini anladığı zaman, hem kendini kabul eder hem kendine saygı geliştirir.**

(b) bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinde empatik anlayışa uygun davranmaları,

(c) bireylerin, kendi içlerinden gelen duyguların farkında olmaları, oldukları gibi görünmeleri, düşündükleri ve duydukları gibi konuşmaya çalışmaları.<sup>12</sup>

Sachs'ın (1966) İnsan İlişkileri Gelişim Modeli, bireylerin diğer bireylerle olan iletişimindeki, ruh sağlığına uygun gelişimlerini açıklamakta yararlı olabilecek ipuçlarını verebilecek niteliktedir. Sachs'a göre, bireyin iletişim gelişimi altı basamakta oluşmaktadır. Bunlar;

(a) Benlik bilisinin geliştirilmesi. Bu basamağa kendini bilme-tanımaya denilebilir. Benlik bilisi, tüm etkili öğrenme ilişkilerinin, bireyler arası ilişkilerinin geliştirilmesinin başlangıcıdır.

(b) İkinci adım, başkalarını bilıştır. Diğer bireyleri anlamayı düzenleyen "başkalarını biliş", bireyler arası iletişimin temelidir.

(c) Eşduyum (empati) geliştirme.

(d) Gerçeği benzer biçim de algılama.

(e) Samimi olarak beraberce katılma.

(f) İki yönlü davranış değiştirmedir.<sup>13</sup>

Bir dış otoriteye göre değil iç değerler sistemine göre davranan, dış çevreye mümkün olduğu kadar az bağımlı olan ve kendine yetebilen, desteği içten alan bireylerin; etkili iletişim kurmada daha başarılı ve aktif oldukları söylenmektedir.<sup>14</sup>

Baltaş ve Baltas (1992), daha iyi insan ilişkileri ve daha iyi iletişim kurabilmek için, bedenini iyi kullanılmasının yanında, bireyin "duygusal olgunluğa" ulaşmasının gereğini açıklamaktadır. Duygusal olgunluk, bireyin kendi duygularını anlaması ve yaşam düzeyini yükseltebilecek yönde düzenlemesi, başkalarının duyguları için empati göstermesi biçiminde tanımlanmıştır. Coleman; duy-

gusal olgunluk kavramı yerine, kendinin farkında olma (self awareness) ve ertelenmiş haz (delayed gratification) kavramlarını kullanmıştır. Bu iki kavramın oluşturduğu beceriye bireyin sahip olma derecesine göre, hayattaki başarısının artacağı belirtilerek; bu özelliğe "duygusal akıl" adı verilmiştir. Daha sonra bu kavram "duygusal zeka" olarak ifade edilmiştir. Bu kavram bireyin kendi duygularının farkında olması biçiminde tanımlanmıştır.<sup>15</sup>

### Sonuç ve Öneriler

**İletişim, toplumsal uyumun temeli olan bir kavramdır. Sağlıklı ve yeterli bir iletişim becerisine sahip olmanın temel koşulu ise sağlıklı aile ilişkilerinden geçmektedir. Özellikle demokratik ana-baba tutumuna sahip ebeveynler, çocukların benlik tasarımı ile kendini kabul ve benlik saygısı düzeylerinin yeterli olmasını etkilemektedirler. Bu nedenle kendilerini gerçekçi olarak tanıyan, kendini olduğu gibi kabul eden ve kendine saygı duyan bir birey; iletişim kurduğu karşısındaki bireye de değer verecek, ona saygı duyacaktır. Bu ise sağlıklı ve topluma uyum sağlayıcı iletişimin oluşumunun temelidir.**



**Sağlıklı ve yeterli bir iletişim becerisine sahip olmanın temel koşulu sağlıklı aile ilişkilerinden geçmektedir.**

#### KAYNAKLAR

1. C. I. Morgan, A Brief Introduction To Psychology Second Edition, Çevirenler Hüsnü Arıcı ve diğerleri, (Ankara: Meteksan Yayınları No: 2, 1984), s. 324.
2. Zühal Baltas, Acar Baltas, İletişim Becerinizin Anahtarı Sesiz Diliniz, Beden Dili, Onbeşinci Baskı, (İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997) s. 19.
3. Ramazan Abacı, "Okulda Stres ve Başarıya Teknikleri", Ondokuz Mayıs Üniv. Eğitim Fak. Dergisi, (Samsun: Sayı 10, 1997), s.9.
4. N. Valtan, "Grupla Anılganlık Eğitiminin Bireylerin Anılganlık Düzeyine Etkisi", (Ankara: H. Ü. Doktora Tezi, 1980), s.23.
5. F. Baymur, Genel Psikoloji, 6. Baskı, (İstanbul: İnkilap Yayınevi, 1984), s. 85-95
6. Ö. Köknal, Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, (İstanbul: Bilsel Sorunlar dizisi, 1984), s. 186.
7. N. Valtan, "Grupla Anılganlık Eğitim ve Dağıtım", Grupla Psikoterapi Sempozyumu, (Ankara: Sayı 119, Subat 1987), ss. 53-58.
8. M. Keleşoğlu, "İnsan İlişkileri ve Ruh Sağlığı", Çağdaş Eğitim Dergisi, (Ankara: Sayı 119, Subat 1987), ss. 3-4.
9. Aynı, s.4.
10. Yedigöze Kılıççı, Okulda Ruh Sağlığı, (Ankara: Solak Matbaacılık, 1992), s. 29.
11. Gülten Ülgen, Eğitim Psikolojisi - Birey ve Öğrenme, İkinci Baskı, (Ankara: Bilim Yayınları, 1995), s.79.
12. Baymur, 1984, an. ver. ss. 280-281.
13. S. Çetin Özoğlu, Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma, (İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları No: 3, 1982), ss. 76-77.
14. Kurtman Ersanlı, Seher Balcı, Yücel Öksüz, "Görüntülü Grupla Psikolojik Danışmanın Ürünleri", Ondokuz Mayıs Üniv. Eğt. Fak. Dergisi, (Samsun: Sayı 10, 1997), s. 365.
15. Baltas ve Baltas, 1997, an. ver. ss. 158-160.

# Başarılı Yöneticilerin Sırrı

**Dr. İlhami FINDIKÇI**  
*Davranış Bilimleri Uzmanı*  
E-mail: [ilhami.findikci@eroglu.com](mailto:ilhami.findikci@eroglu.com)

Yöneticilerin başarıları ile motivasyonları arasında bir ilişki var mıdır? Diğer bir ifade ile bir yönetici olarak sizi başarılı olmaya yönelten temel güdüleyici faktörler nelerdir? Başarılı yöneticileri daha çok çalışmaya iten güç nedir?

Bu temel soruları yanıtlamayı amaçlayan bir araştırma da başarıları kanıtlanmış yöneticileri harekete geçiren güçler, motivasyon durumları belirlenmeye çalışılmış. Hertsfordshire Üniversitesi (Londra) İşletme Fakültesi'nde yapılan araştırmada kısa sürede terfi etmiş, işleri kötü giden şirketleri kurtarmış, yönetim uygulamaları ile ün yapmış yöneticiler ile yüz yüze görüşmeler yapılarak, onları diğer yöneticilerden ayıran genel özellikleri ve motivasyon kaynakları belirlenmiştir.

Araştırmanın en dikkat çeken sonucu, başarılı yöneticilerin kişisel ya da içsel motivasyon kaynaklarını çok güçlü olmasıdır. Bilindiği gibi kişiyi harekete geçiren iki temel motivasyon kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan biri içsel yani kişinin kendi içinden, kendi isteği ile başarılı olma arzusu, diğeri ise dışsal yani kişinin kendisi dışındaki faktörlerin sağladığı başarılı olma arzusudur. Araştırmada başarılı yöneticilerin en benzer noktaları arasında onları harekete, daha fazla çalışmaya iten faktörler arasında kendi içlerinden gelen başarı güdüsünün birinci sırada yer aldığı belirlenmiştir.

Başarılı yönetici; kurumun, diğer yöneticilerin ya da sistemlerin kendisine sunduğu olanaklar, promosyonlar, özendiricilerden çok kendisinin kendisi için koyduğu hedefleri, yüksek standartları çizgi dışı olmayı kısacası başarılı olmayı önemsemektedirler. Özetle başarılı yöneticiler, başkaları istediği için değil kendi başarı güdülerini çok yüksek olduğu için başarıya ulaşmaktadırlar.

Araştırmanın çarpıcı diğer bir sonucu size başarılı yöneticilerin çok çalışmalarıdır. Öyle ki araştırmaya katılan başarılı yöneticilerin çoğunluğunun, çok az uyku ile yetindikleri, işin dışındaki ortamlarda da işle ilgilendikleri belirlenmiştir.

Yine başarılı yöneticileri diğerlerinden ayıran özelliklerin başında öğrenme ihtiyacının da yer aldığı görülmektedir. Bir anlamda yüksek başarı isteği, öğrenme isteğini de beraberinde getirmektedir.

Araştırma sonuçları arasında özellikle vurgulanan ve hemen bütün başarılı yöneticilerin “uygulamalarınızda en çok önemseydiğiniz şey nedir?” sorusuna verdikleri cevaptır. Bu cevap: insan olmuştur. Bu sorunun cevap alternatifleri arasında yönetim bilgi ve teknikleri, ekonomik kaynaklar, bilimsel yönetim gücü gibi pekçok unsur yer almasına karşılık yöneticiler insan unsurunu en önemli güç ve kaynak olarak belirlemişler. Bu konuda dikkat çekilen diğer bir nokta ise başarılı yöneticilerin sanıldığı gibi aksine işi insanlara tercih etmemeleri ve insanı amaç olarak görmeleridir.

Başarılı yöneticileri farklı kılan diğer faktörler ise şu şekilde özetlenebilir;

- Başarılı yöneticilerin hitabet ve ikna yetenekleri gelişmiştir.
- Konu ne olursa olsun uçuk, toplumdan çok ayrı, koyu taraftar olma özellikleri yoktur.
- Her olaydan birşeyler öğrenmeye gayret etmektedirler.
- Sürekli ve sistemli olarak birşeyler öğrenme en önemli alışkanlıkları arasında yer almaktadır.
- Ortalama bir insana göre daha meraklıdırlar.
- Kişisel ve toplumsal hayatları ile disipline önem vermekte ve özellikle akşam erken yatıp sabah erken kalkmaktadırlar.
- İşlerin özü ile ilgilenerler.
- Somut olaylar kadar soyut düşünceleri de severler.
- İyi birer okuyucudurlar.
- En basit işleri bile belirli bir plana, düzene ve disipline bağlıdırlar.

Başarılı yöneticileri farklı kılan özellikler incelendiğinde hemen görülmektedir ki, yönetici herşeyden önce benlik takıntısına sahip olmamalı. Kendisi ve dünya ile barış içinde olmalı. Daha da önemlisi kişiler ve kişiliklerle yarışmamalı işle uğraşmalı. Kendi ni geliştirme gayreti mutlaka olmalı. Çoğu yöneticinin kendini geliştirme zahmetine katlanmadan daha iyi olmak daha önemli işler yapmak istediklerine şahit oluyoruz. Bunun sonuç vermeyeceği açıktır. Bütün bunları gerçekleştirmek planlı olmayı, titiz olmayı önce kendi hatasını görmeyi, kendini ayrıcalıklı görmemeyi, yüksek başarı güdüsünü belki de en önemlisi insanlarla iyi geçinmeyi, onları ezmemeyi gerektirir. Bunu başaran yöneticilerin daha da ileriye gittikleri, takdir edildikleri unutulmamalıdır. Yöneticiliği bir sanat haline getiren bakış açısı da budur. Herkes sanatla ilgilenebilir, uğraşabilir. Ama bunların içinden sanatçı olabilenlerin sayısı azdır. Aynı durum yöneticiler içinde geçerlidir. Malesef yöneticilik yaptığını düşünenlerin çoğu gerçek anlamda yönetim fonksiyonlarını yerine getirmekten oldukça uzaktır.



# Çoklu Zekâ Teorisi ve Zekânın Yedi Yürü

**Süleyman Tarman**

*Ankara Anadolu*

*Güzel Sanatlar Lisesi*

*Müzik Bölümü Başkanı*

*(Bilim Uzmanı)*

***Beyin / düşünce sistemi yaklaşımlarına göre bir süre ara verilen değişik kapsamlı yollar bulma çalışmaları, zekanın çoklu bir olgu olduğunun keşfiyle ve zeka hakkında önceden bilinenlerle birlikte çoklu zeka araştırmalarını başlattı.***

Önceleri insanların-doğuştan geldiğine inanılan-belli bir zekâ ile doğup, yaşamını onunla sürdürdüğü görüşü hakimken; günümüzde, insan zekâsının sınırları, artık "neyin mümkün olabileceği"nin araştırılmasıyla çizilmeye çalışılmaktadır. Hemen hemen her yaş ve yetenek düzeyindeki bireyin zihinsel fonksiyonları geliştirilebilmektedir. Aslında farkında olmaksızın kullandığımız zekâmızın düzeyini, biliş ve algılama yeteneklerimizin nasıl harekete geçirileceğini keşfederek, geliştirmeyi öğrenebiliriz.

Bir problemle karşılaşıldığında zekâmız, değişik problem çözme yolları arar ve bu sırada bütünleşik bir uyum içerisinde çalışır, sonuç olarak da bizi doğal sonuca yada başka bir deyişle problemin çözümüne ulaştırır. Dünyanın her yerinde insanlar, bu yolları nasıl kendi kendilerine bilmekte, öğrenmekte ve anlayabilmektedirler? İşte bu soru, araştırmacıları, insan zekâsının doğasını, gizli yönlerini ve sınırlarını araştırmaya yöneltmiştir.

"Çoklu zekâ Teorisi", Harvard Üniversitesi bilişsel araştırma projesi "Proje O"nın müdürü Dr. Harvard Gardner'in üzerinde çalıştığı bir araştırmacının sonucudur. Gardner, normal ve yetenekli çocukların bilişsel potansiyellerinin gelişimini ve beyindeki hasarlardan doğan zekâ bozukluklarını incelemiştir. Araştırma, Boston Üniversitesi Tıp Fakültesi ile Boston Emekliler İdaresi Tıp Merkezi'nde yapılmıştır.

Belirli bir kültürel birikimin sonucu olan problem çözme ve özgün bir ürün ortaya koyma yeteneği, bir zekâ gerektirir. Bir problemin çözülmesi, yaratılan bir hikayenin bitirilmesinden, satrançta bir mat hamlesine veya bir söküğün onarılmasına; özgün ürünlerde ise, bilimsel teorilerden müzik eserlerine, başarılı politik kampanyalara kadar değişiklik gösterir. (Gardner, H & Walters, J.M. 1985).

Öte yandan yaşamlarında karşılaştıkları problemleri çözebilen ve kültürümüzde değer verilen ürünler ortaya ko-

yabilen insanları "zeki" olarak nitelendiririz. Beyin/düşünce sistemi yaklaşımlarına göre bir süre ara verilen değişik kapsamlı yollar bulma çalışmaları, zekânın çoklu bir olgu olduğunun keşfiyle ve zekâ hakkına önceden bilinenlerle birlikte çoklu zekâ araştırmalarını başlattı.

Gardner'ın araştırması - bizim gerçeği öğrenmemizi ve bilmemizi sağlayan yedi tür zekâ ortaya çıkarmıştır. Gardner, daha başka türlerin de olduğuna inanmaktadır.

Bu zekâ türleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır :

- *Sözel / Dilsel zekâ*
- *Mantıksal/Matematiksel zekâ*
- *Görsel/Mekansal (Uzamsal) zekâ*
- *Bedensel/Devinduyusal zekâ*
- *Müziksel/Ritmik zekâ*
- *Kişilerarası (İletişimsel) zekâ*
- *İçsel zekâ*

## 1. Sözel / Dilsel Zeka

Sözel/dilsel zekâ; şiir, mizah, hikaye anlatma, gramer, mecazlar, teşbihler, soyut ve simgesel düşünme, kavram oluşturma ve kelime yazma gibi karmaşık olasılıkları içeren dil üretim sorumluluğudur. İnsanın sözel/dilsel zekâsı, konuşulan kelimenin, okunan şiirin, yazılan yada tartışılan fikir veya düşüncelerin farkındadır.

Bu zekâ türünde gelişmiş insanlar, okuma, yazma, konuşma ve tartışma gibi konularda başarılıdırlar ve şiir, mizah, hikaye anlatma, tartışma ve yaratıcı yazım konularında da isteklidirler.

Bu zekâyı harekete geçirmek için :

- *Hoşlandığınız bir hikayeyi okuyun ve hikayenin sonunu kendiniz getirin.*
- *Birilerinin kendi fikirleri olan açıklamalarını dinleyin ve onlarla bir tartışmaya girin.*
- *Her gün, yeni ve ilginç bir kelimenin anlamını öğrenin ve onu kullanmaya çalışın.*

- *Sizi en çok ilgilendiren ve heyecanlandıran bir konuda, bir söylev verin.*
- *Bir dergiye abone olun yada günlük olaylarla ilgili izlenimlerinizi bir günlüğe yazın.*

## 2. Mantıksal/ Matematiksel Zeka

Mantıksal/matematiksel zekâ, bize çoğu kez "bilimsel düşünme" yada tündengelimci düşünmeyi çağırır. Bunun yanısıra tümevarımcı düşünme süreci de aynı şekilde karışıktır. Tümevarımcı düşünme, objektif gözlemler yapma ve incelenen verilerden bir sonuç çıkarma, yargıya varma ve hipotez kurma yeteneğidir. Mantıksal/matematiksel zekâ, problem çözme veya yeni bir şeyin doğruluğunun tartışıldığı durumlarda harekete geçer. Bu zekâ, kavramları tanıma, sayılar ve geometrik şekiller gibi soyut sembollerle çalışma, bilginin belirgin parçaları arasında ilişkiler kurma ve/veya bu parçalar arasındaki farklı bağıntıları görme kapasiteleri gerektirir.

Bu zekâ türünde gelişmiş olan insanlar, nesnelere tanımlamada, analiz etmede ve matematik/bilim gibi konularda problem çözmede başarılıdırlar. Benzer şeyleri eşleştirme, karışık resimlerden şekil çıkarma, bulmaca ve problem çözme matematik ve bilim gibi konulardan hoşlanırlar.

**Sözel / Dilsel zeka; türünde gelişmiş insanlar, okuma, yazma, konuşma ve tartışma gibi konularda başarılıdırlar.**



**Görsel / Mekânsal zekanın temelindeki anahtar duyu, görme duyusu ve buna bağlı olarak şekiller tasarlama ve zihinde resimler yaratma yeteneğidir.**

Bu zekâyı harekete geçirmek için :

- *Hobinizin 4 ana noktasını belirleyin ve bu ana noktaların her biri altında 4 alt başlık ve bu alt başlıkların her birinin altında da 4 alt nokta daha oluşturun.*
- *iki nesneyi kıyaslama ve karşılaştırma yoluyla çözümsel düşünme egzersizleri yapın. Örneğin bir daktilo ve bilgisayarın kendine has 4 tipik özelliğini ve sonra da bu iki nesnenin ortak 4 tipik özelliğini bulun.*
- *Genelde saçma olduğu düşünülen bazı konularda, gerekçeleri ile ikna edici bir açıklama yapın. Örneğin; futbolu basketbol topuyla oynamanın yararları, vb.*
- *"Bilimsel yöntem" kullanımı gerektiren bir projede yer alın. Eğer bir aşçı değilseniz yemek yapmaya, tarifin en başından başlayın.*

Sözel/dilsel zekâ ve mantıksal/matematiksel zekâ biçimleri, günümüzde tüm zekâ testleri, standart başarı testleri ve batı eğitim sisteminde kullanılan kolej giriş sınavları için temeldir.

### 3. Görsel/Mekânsal (Uzansal) Zeka

Resim, grafik ve heykel gibi görsel sanatlar; denizcilik, harita yapıcılığı ve mimarlık gibi yüzey ve onun içinde bilginin kullanımını gerektiren durumlar; farklı derinlik ve açılardan objeler tasarlama yeteneği gerektiren satranç gibi oyunlar, görsel/mekânsal zekâ ile ilgilidir. Bu zekânın temelindeki anahtar duyu, gör-



me duyusu ve buna bağlı olarak şekiller tasarlama ve zihinde resimler yaratma yeteneğidir. Uçabildiğimizi iddia ettiğimiz, sihirli yaşantılar geçirdiğimiz ve belki de harika bir macera hikayesinde başkahraman olduğumuz çocukluk düşlerimizde, tamamıyla bu zekâ kullanılır.

Bu zekâ türünde çok gelişmiş olan insanlar, zihinlerinde resimler yaratır ve bunları çizerler. Bunun yanı sıra renkleri kullanma ve harita okuma yetenekleri ile iyi bir hayal güçleri vardır. Çizim, resim, heykel yapımı ve zihinlerinde nesnelere tasarlamayı severler.

Bu zekâyı harekete geçirmek için :

- *Fikir veya düşüncelerinizi ifade etmek için "estetik araçlar"la (boya, kil, renkli ve keçeli kalemler gibi) çalışın. Örneğin 21. yüzyılın neye benzeyeceği hakkındaki düşüncelerinizi bu araçlarla anlatın.*
- *Bilerek düş kurun; örneğin hayaliniz, ideal bir tatil yeri ve olabildiğince oranın görsel detaylarıyla ilgili olmalıdır.*
- *Hayal gücünüzü arttıracak çalışmalar yapın; kendinizi tarihin farklı bir döneminde hayal edin veya kahramanınızla hayali bir sohbet yapın.*
- *Fikir veya düşüncelerinizi başkalarına anlatmak için resim, mimari, grafikler veya bir poster yapımı gibi çeşitli "tasarım becerileri"ni kullanın.*

### 4. Bedensel Devinduyusal Zeka

Bedensel/devinduyusal zekâ, duygularını, vücudu kullanarak (dans ve vücut dili gibi), bir oyun oynayarak (spor yapma gibi) yada yeni bir ürün yaratarak (düşünerek bir icat yapma) ifade etme yeteneğidir. Eğitimin önemli bir bölümünde, yaparak öğrenme, uzun zamandır kabul görmektedir. Vücutlarımız çok akıllıdır. Öte yandan o düşündüğümüz şeylerin yapılıp yada yapılamaz olduğunu bilir. Örneğin size bir parça kağıt verilir ve parmaklarınızı kullanmaksızın bunu daktilo-

ya takmanız istenirse bunu yapabilir misiniz? Büyük olasılıkla hayır. Fakat parmaklarınız bunun yapılamayacağını bilir.

Bu zekâ türünde gelişmiş olan insanlar, spor yapmayı ve dans etmeyi severler. Bunun yanı sıra ellerini iyi kullanırlar, vücut kontrol ve koordinasyonunda başarılıdırlar. Aktörler, palyaçolar ve pandomim oyuncularını gibi insanlar, insan ruhunu derinden etkilemek için vücudun kavrama, anlama ve iletişim kurmadaki sonsuz olanaklarını en iyi şekilde kullanan insanlardır.

Bu zekâyı öne çıkarmak için :

- *Dramatik bir oyunda görev alın, bir fikir, düşünce veya duyguyla ilgili bir rol yapın. Güncel olayları yada modern buluşları inceleyerek mimiklerle anlatın (sessiz film oynamak gibi).*
- *Fiziksel etkinlik ve fazla devinim gerektiren, yarışma olmayan bir oyun oynayın, örneğin, düşüncüklerini el-kol hareketleriyle ifade eden bir grup içindeki insanların isimlerini öğrenin.*
- *Halk dansı, koşma, yüzme ve yürüme gibi fiziksel etkinlik gerektiren aktivitelere katılın. Ruh halinizi değiştirmek yada karşılaştırmak için farklı yollardan yürüme deneyin.*
- *Vücudunuzun bildiklerini ve fonksiyonlarının neler olduğunu daha da iyi anlamak için her gün yaptığınız ve fiziksel güç gerektiren kar küreme, çim biçme, tabak yıkama, aracınızı parketme gibi işlerde dikkatlice kendinizi gözleyin.*

## 5. Müziksel/Ritmik Zeka

Bu zekâ, ritmik ve tonal kavramları tanıma ve kullanma ile çevreden gelen seslere, insan seslerine ve müzik aletlerine karşı duyarlılık kapasitelerini içerir. Alfabe öğrendiklerimizin bir çoğu bu zekâ ve "A-B-C Şarkısı" sayesinde. Biraz düşünün, stresliyen müzik sizi nasıl sakinleştiriyor yada sıkılmışken nasıl gayrete getiriyor veya daktilo yazarken ve

egzersiz yaparken düzenli bir ritme ulaşmanıza nasıl yardım ediyor. Müzik dini inançlarımızın ve ulusal bağların güçlenmesinde, büyük kayıpların ifadesinde yada şiddetli sevinç durumlarında da kullanılmaktadır.

Bu zekâ türünde gelişmiş olan insanlar, bir müzik aleti çalmaktan, mırıldanmaktan, şarkı bestelemek ve bunu seslendirmekten hoşlanırlar.

Bu zekâyı çalıştırmak için:

- *Ruh halinizi düzeltecek farklı çeşit müzikler dinleyin; örneğin, stresli bir durumda veya öncesinde, -sınav gibi-korku yaratan durumlarda gevşemek için, enstrümantal müzik çalın.*
- *Duyularınızı anlatmak için-duşta bile!-şarkı söyleyin. Güncel bir melodi kullanın ve ailenizle ilgili basit bir şarkı bestelleyin.*
- *Mırıldanarak, kafanızın içinde değişik titreşimler oluşturun; örneğin, her seferinde ünlü harflerden birini değişik yükseklikte ve kalınlıkta kullanın.*
- *Doğadan farklı sesler içeren kasetler çalın (deniz dalgaları, bir şelale, rüzgar fırtınası ve hayvan sesleri gibi). Kendinize doğanın örüntüsünden ve ritminden ne öğrenebileceğinizi sorun.*

## 6. Kişilerarası (İletişimsel) Zeka

Kişilerarası zekâ bir grup içinde işbirlikli çalışma yeteneği gerektirir. Diğer insanlarla sözel ve sözsüz iletişim kurma yeteneği gibi. Bu zekâ insanlar arasındaki ilgi farklarını ortaya koyar. Örneğin



**Bedensel / devinduyusal zeka, üründe gelişmiş olan insanlar, spor yapmayı ve dans etmeyi severler. Ellerini iyi kullanırlar, vücut kontrol ve koordinasyonunda başarılıdırlar.**



ruh halleri, huyları, yönelimleri ve amaçlarındaki zıtlıklar gibi. Bu zekânın daha ileri bir şekli, kendini başkalarının yerine koyma ve onların niyet ve arzularını anlayabilmedir. Bir şekli de başkalarını duygu, korku, önsezi ve inançlarıyla özdeşleşebilmedir.

Bu zekâ türünde çok gelişmiş olan insanlar, genellikle danışmanlar, öğretmenler, terapistler, politikacılar ve dini liderlerdir.

Bu zekâyı çalıştırmak için :

- *Başarıyla tamamlanması gereken bir proje için farklı görevdeki güvenilir insanlarla bir araya gelin (takım aktivitesi yada komite çalışması gibi)*
- *Bir başkasını derinden ve olduğu gibi dinleme çalışması yapın. Konuşan birini dinlerken genellikle "aklı kurcalayan" düşüncelere engel olun ve sadece bir noktaya, onların ne dediğine dikkat edin.*
- *Bir kimsenin mimiklerinden - sözsüz ipuçlarından - onun duygularını ve ne düşündüğünü tahmin etmeye çalışın ve daha sonra tahmininizin doğruluğunu kontrol edin.*
- *Herhangi biriyle - konuşmadan - iletişim kurmak için farklı yollar bulun. Örneğin yüz ifadeleriyle, vücut şekilleriyle, jestlerle ve seslerle.*

## 7 İçsel Zeka

İçsel zekâ, insanın duygularını, duygusal tepki derecesini, düşünme sürecini

(bilşbilgisi) tanıma, kendini yansıtmaya ve öz benliğini anlama yetisi ve önsezi gibi kendi iç görünüşünü bilmesidir. Başka bir deyişle içsel zekâ, bizim kendi bilincimizin farkında olmamıza, kendi kendimizi tanımamıza olanak sağlar; bu bizim kendimize dönme ve kendimizi izleme aşamasıdır. Bizim kendi kişiliğimiz, kendimizi aşma yeteneğimiz, içsel zekâmızın işleyen kısmıdır. Bununla birlikte, tecrübelerimizdeki birlik ve bütünlük, yüksek bilinç durumunu fark etme, geleceğin çekiçliğini yaşama ve rüyalarındaki olasılıkları gerçekleştirir ve kapasitemizi artırır.

Bu zekâ türünde gelişmiş olan insanlar, başkalarının duygu ve düşüncelerini anlama, yoğunlaşma, konsantre olma ve nesne ötesi düşünme konularında başarılıdır ve meditasyon yapmaktan hoşlanırlar.

Gardner'a göre bu zekâ çok özeldir ve dil, müzik, sanat, dans, semboller ve kişilerarası iletişim gibi tüm diğer zekâ türlerini kapsar.

Bu zekâyı çalıştırmak için :

- *Rutin bir aktivite sırasında yoğun dikkat göstermeye çalışın. Bu, olup biten her şeyin farkında olmaktır. Örneğin düşünceler, duygular, hareket değişiklikleri ve ruhsal durumlar.*
- *Şayet tarafsız olabiliyorsanız, dışardan bir gözlemci gibi duygu, düşünce ve ruh halinizi izlemeye çalışın. Belirsiz durumları, bilinen örneklerle uydurmaya çalışın. Örneğin "kızgınlık durumu", "şakacılık durumu", "korku durumu".*
- *Problem çözme stratejileri ve çözümsel düşünme süreci gibi durumlardaki çeşitli düşünme stratejilerinde tarafsız olun.*
- *"Ben kimim" sorusuna 25 kelimeyle yada daha kısa bir cevap yazın. Sizi tatmin edene kadar üzerinde çalışmaya devam edin. Bir hafta süreyle hergün yeniden gözden geçirin ve gerekli olduğunuzu düşündüğünüz düzeltmeleri yapın.*

**Bizim kendi kişiliğimiz, kendimizi aşma yeteneğimiz, içsel zekâmızın işleyen kısmıdır. Bu zekâ çok özeldir.**

### KAYNAKLAR

- Campbell, Linda., 1996. Teaching & Learning through Multiple Intelligences. Needham Heights, Massachusetts 02194, by Allyn & Bacon, A Simon & Schuster Company.
- Gardner H. & Walters, J.M., 1985. The Development and education of intelligences. Essays on the intellect. Alexandria, Virginia : Association for Supervision and Curriculum Development, pp. 3-4.
- IRI Skylight Training and Publishing, 1996. [http://www.business1.com/iri\\_sky/SevenWK/swaki.htm](http://www.business1.com/iri_sky/SevenWK/swaki.htm)
- Rising Sun Publishing, Multiple Intelligences Theory, 1997. [http://www.rspublishing.com/Multiple %20 Intelligences.html](http://www.rspublishing.com/Multiple%20Intelligences.html)

# Grup Oyunlarının Mesleki Rehberlikte Kullanılışı



## Sebahat Söylemez

*Psikolojik Danışman Rehber  
Marmara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü*

Bir bilim ve çalışma alanı olarak Rehberlik ve Psikolojik Danışma, geçmiş her ne kadar çok uzaklara gitmese de, giderek önemi artan bir saha haline gelmektedir. Bu önem tamamen ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. İnsanlar artık iç dünyalarını, yetenek ve ilgilerini tanımayı, bunları en yüksek düzeyde kullanmayı ve kendini gerçekleştirmiş bireyler olmayı istemektedirler. Bu nedenle Rehberlik ve Psikolojik Danışma'nın geleceği çok parlaktır. Okullardaki Rehberlik Servisleri uygulama sahalarından biridir. Bilimin çeşitli alanlarındaki ve sosyal, ekonomik etkenlerin gelişimine bağlı olarak Rehberlik ve Psikolojik Danışma da gelişmekte ve etkin olmaktadır.

Rehberlik hareketi, başlangıçta meslek rehberliği olarak doğmuştur. (Tan, 1992, s.23) Mesleki rehberlik,

okullardaki rehberliğin temel işlevlerinden biridir. Özellikle meslek seçiminin insan hayatındaki önemi ve Türkiye'de isabetli seçilmiş bir meslekte başarılı olabilmenin zorluğu göz önünde tutulursa, mesleki rehberliğin bir ihtiyaç olduğu görülür.

Mesleki rehberlik, bireyin;

1. Kendini tanımasında,
2. Meslekleri tanıyarak kendine uygun olan mesleği seçip, o mesleğe girmesinde,
3. Kendisinde ve tercih ettiği meslekte mevcut bulunan özellikleri ve şartları uygun hale getirmesinde ve seçtiği mesleğe uyum sağlamasında bireye yardım etme sürecidir. (Tuzcuoğlu, S., 1994, s.267)

1918 yılındaki ortaöğretimin organizasyonu için kurulmuş komisyonun



raporunda mesleki rehberlik şöyle belirtilmiştir :

“Mesleki rehberlik, gerektiği gibi kavrandığı zaman okul çalışmalarını düzenler. Böylece öğrencinin kendi kabiliyetlerini, kapasitelerini ve ilgilerini keşfetmelerine yardımcı olur. Öğrenci, mesleki hayatın şartları ve karakteri hakkında bilgi sahibi olur ve bilinçli bir mesleki seçim yapabilir.” (Gothard, W. P., 1985, s. 2-3)

Uygulamada, Rehberlik Servisleri ne ölçüde doğru bir meslek seçimini etkileyebilmektedirler? Bu sorunun cevabı, üstelik de üniversitelerde istedikleri yerde olamayan gençlerin sayısı düşünülürse, oldukça önem taşımaktadır. Bu yazının amacı, mesleki rehberliği incelemek, hangi aşamada nasıl kullanılacağını tartışmak ve belirli görüşleri sunmak değildir. Bu yüzden bunlara değinilmeden, hedef olarak seçilen mesleki rehberlikte uygulama alanında kullanılacak birkaç grup oyunu tanıtılacaktır.

Mesleğe yöneltme oyunları, öğrencilerin **meslekleri** ve kendilerini tanımalarına yönelik oyunlar, olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilir.

## Mesleklerin Tanınması

Öğrencilerin **meslekleri** tanımalarına yönelik oyunlara örnek olarak aşağıdaki üç oyun gösterilebilir.

### Meslekler Merdiveni

**Amaç :** Öğrenciler ideallerindeki mesleklerle, yapabilecekleri meslekleri görürler ve bunlar arasındaki ilişkiyi tartışırlar.

**Kazanılacak davranış :** Öğrenciler yapmak istedikleri ve yapabilecekleri meslekleri ayırt eder ve bu bilgiye sahip olurlar.

**Kimlere yönelik olduğu :** 8. sınıf ve üstü

**Süre :** 40-45 dk.

**Yönerge :** Şimdi sizden birkaç basamaklı bir merdiven çizmenizi istiyorum. Bu merdivenin adı “İdealimdeki meslekler merdiveni” olacaktır. Merdivenin her basamağına idealinizdeki mesleklerin isimlerini sıralayacaksınız. Bir üst merdivene doğru tırmandıkça en çok ulaşmayı istediğiniz mesleği yazacaksınız, yani alt basamaklarda daha az hayal ettiğiniz mesleklerin isimleri, üst basamaklarda ise daha çok ulaşmayı istediğiniz mesleklerin isimleri yer alacaktır. Basamakları numaralandırabilirsiniz.

Bu işlem bitince : Şimdi herkes bir başka merdiven çizsin! Bu merdivenin adı da “Yapabileceğim meslekler” merdiveni olacaktır. Bunun her basamağında da en az yapabileceğinizden en çok yapabileceğinize inandığınız mesleklerin isimlerini yazın.

**Süreç :** Şimdi her iki merdivendeki meslekleri kıyaslayın! Benzer meslekler var mı? İdealize ettiğiniz kaç tane meslek, yapabileceğiniz meslekler merdiveninde yer almaktadır? Bu karşılaştırmada sizi şaşırtan sonuçlar oldu mu? gibi sorularla grup etkileşimi başlatılır.

## En Çok İstedğim

**Amaç :** Öğrenciler, meslekler içinden tercih yapma becerisini geliştirirler.

**Kazanılacak davranış :** Öğrenciler, seçtikleri meslekler içinden en çok tercih ettiklerine karar verirler.

**Materyal :** Üç ayrı küçük kağıt parçası ve kalem.

**Kimlere yönelik olduğu :** Lise öğrencileri.

**Süre :** 30-40 dk.

**Yönerge :** Herkesin, elindeki üç ayrı kağıt parçasına, en çok istediği üç mesleğin adını, kağıdın üzerine önem sırasını da belirterek yazmasını istiyorum! Bunları katlayıp kapatın ve sıranızın üzerine koyun. Şimdi üçüncü tercihiniz olan mesleğin yazılı olduğu kağıdı yere atmazınız istiyorum, artık ondan vazgeçmek zorunda kaldınız. Kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Aklınızdan geçen düşünceler neler? Bunları paylaşır mısınız?

Daha sonra geriye kalan iki tercih için de aynı yol izlenerek öğrencilerin fikir ve duyguları alınır.

**Süreç :** Öğrencilerin paylaşım esnasında fark ettikleri neler? Kendileri için ilk sırada yer aldığını zannettikleri meslekler hakkında yanıldıklarını belirtenler oldu mu? Peki, meslek tercih sırasını değiştirenler oldu mu? En çok yapmak istedikleri meslekleri uygulamama gibi bir durum karşısında kalırlarsa ne yapabilirler? gibi sorularla grup süreci zenginleştirilebilir.

## İç Seslerin Söyledikleri

**Amaç:** Öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen faktörleri fark etmeleri.

**Kazanılacak davranış :** Öğrenciler, meslek tercihlerini etkileyen faktörleri tanırlar.

**Süre :** 30-40 dk.

**Materyal :** Sözel bir oyundur.

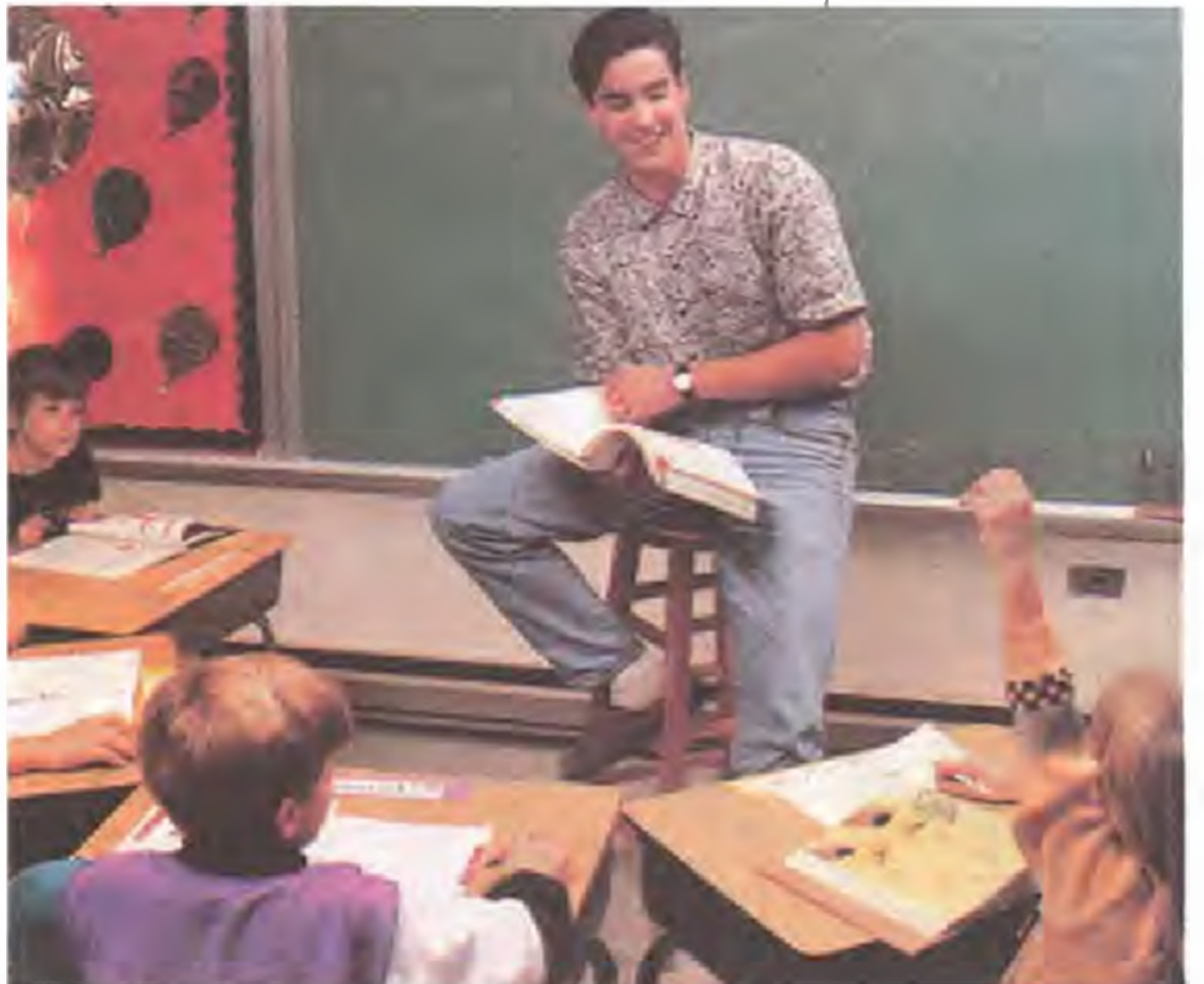
**Kimlere yönelik olduğu:** Lise öğrencilerine.

**Yönerge :** Şimdi sizden meslek seçiminiz konusunda kimlerin etkisi altında olduğunuzu düşünmenizi istiyorum (anne, baba, arkadaş, öğretmen vb.). İçinizden gönüllü birinin grubun önünde bu kişilerin düşüncelerini canlandırmasını yapacağız ve daha sonra paylaşımlara geçeceğiz. (Grup lideri önce kendisi bunu kısa bir şekilde örneklendirebilir.)

**Süreç:** Gönüllü öğrenci, grup önüne alınır. Arkadaşları içinden, etki yapan kişileri temsil edecekleri seçer. Kendini tanıtır, meslek seçimini söyler, niçin bunu istediğini belirtir ve sırayla temsili kişilerin yanına veya arkasına geçerek onların iç sesleri ile sesli bir şekilde düşünür. (Bu kişilerin etkileri hem olumlu, hem de olumsuz olabilir. Ayrıca onların fikirlerine de bunu destekleyen gerekçeleri eklenir.) Oyuna katılan temsili arkadaşlara, temsil ettikleri kişileri nasıl hissettikleri sorulur. Ayrıca izleyenlere duygu ve düşünceleri, rolü gerçekleştirmeye de yaşantıları sorularak, paylaşım safhası gerçekleştirilir.

## Bireyin Kendini Tanıması

Meslek seçiminde mesleklerin çok iyi tanınması şartının yanısıra kişiliği tanımak koşulu da söz konusudur. Bireyin kendini tanıması ve meslek seçiminde taşıdığı önem, aşağıda kısaca



tartışılmakta ve daha sonra da bununla ilgili üç örnek oyun sunulmaktadır.

“Bir Amerikan klinik psikoloğu olan Anne Roe kişilik gelişimi üzerine kurulu meslek seçimi teorisini ilk teklif eden kişidir. Fikirlerindeki başlıca öğe, ilk çocukluk tecrübelerinin önemini vurgulayan temel varsayımdır.

İhtiyaçların meslek seçiminde oynadığı rolü açıklamak için Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini kullanmıştır. Temel ihtiyaçlar, çocukluk tecrübeleri üzerine şekillenmektedir. Bunun için üç madde önermiştir :

1. Düzenli olarak tatmin edilen ihtiyaçlar, bilinçsiz motivasyona neden olmazlar.
2. Üst derecedeki ihtiyaçlar (güzelik gibi), ara-sıra tatmin olduğu takdirde tamamen ortadan kalkacaktır ve daha düşük seviyedeki ihtiyaçlar (güvenlik gibi) baskın olacaktır.
3. Olağandışı bir gecikmeden sonra tatmin edilen ihtiyaçlar, bazı özel durumlarda bilinçsiz yönlendiriciler olacaktır (Gothard, W.P., 1985, s. 15-16).

Buradan yola çıkarak kişilere, ihtiyaçları tanımanın öneminden bahsetmek uygun olacaktır Meslek seçiminde bunları bilmenin önemini tartışmaya gerek yoktur. İşte Anne Roe, kişilik gelişiminin meslek seçimine etkisini vurgulamakla bunun önemini de vurgulamış olmaktadır. Dolayısıyla insan-

ların meslek seçimlerini yapmada nevel kendilerini, öz benliklerini tanımak, onların doğru bir seçim yap-

malarına yardım edecektir denilebilir. Bu yüzden çalışmanın bu bölümünde “**Kendini tanımaya yönelik**” grup oyunları yer almaktadır.

1908'de Boston'da, Mesleki Büro'nun kurulması ile başlayan mesleki rehberliğin ilk isimlerinden Frank Parsons'un 1909'da ölmesine rağmen, fikirleri mesleki rehberlik danışmalarını günümüze kadar etkilemiştir. Mesleki rehberliği açıklarken vurguladığı yönler aşağıda yer almaktadır :

1. Benliğin, yeteneklerin, kabiliyetlerin, ilgilerin, kaynakların, sınırların ve diğer özelliklerin net bir şekilde tanınması gereği.
2. İşin değişik safhalarındaki görünüşünün ve fırsatların tafafisinin, avantaj ve dezavantajlarının, başarı şartlarını ve gereklereinin iyi bilinmesi.
3. Bu iki grup arasındaki ilişkiler üzerindeki gerçek mantık (Gothard, W. P., 1985, s. 1-2).

Burada Parsons'un vurguladığı, bireyin kendini ve meslekleri iyi bir şekilde tanımasıdır. Daha önce bu çalışmadaki oyunların da bu iki temel başlık altında ele alınacağı belirtilmiştir.

### **Hakkımdaki Herşey**

**Amaç :** Bu oyun stratejisi, öğrencilerine “Hakkımdaki her şey” başlıklı bir not tutmalarını söyleyen 4. sınıf öğretmeninden gelmektedir. Bu strateji, öğrencilere kendi hayatları ile ilgili düzenli ve sistemli olarak düşünme ve yorumlama fırsatı verir. Değerler Data Bank ve Otobiyografi stratejileri ile benzeşmektedir. (Not : Bunlar, kitapta yer alan diğer stratejilerden ikisidir.

**Yönerge :** Öğretmen, öğrencilerden her gün not defterlerine bir hikaye yazmalarını ister. Hikaye başlıkları şöyledir :

1. Kimim ben?
2. Bana kim bakıyor?
3. .... gurur duyuyorum.
4. Bir gün ben ..... olmak



istiyorum.

5. En komik tecrübem
6. Dünyayı değiştirebilseydim
7. Arkadaşım

Tamamlanmamış cümleler stratejisi, hikayeler için kaynak teşkil edebilir.

Arasına öğrenciler hikayelerini sınıfta okuyabilir veya arkadaşlarına, ailelerine gösterebilirler. Onlara ilaveler, düzeltmeler yapabilir, otobiyografi olarak düzenleyebilirler. (Simon, S.B.; Howe, L. W.; Kirschenbaum, H., 1978, s. 234-235).

### Zaman Makinesi

**Amaç :** Öğrencilerin, geleceğe yönelik planlar yapmanın önemini kavramasına yardımcı olmak.

**Düzey :** 4. sınıf ve üstü.

**Materyal :** Her öğrenci için birer adet "FORM" 28.

#### Form 28

Farzet ki, zaman makinamız var ve seni geleceğe gönderdik. Gittiğin zaman diliminde 25 yaşındasın. Şimdi oradan bize aşağıdaki soruların cevaplarını içeren bir mesaj gönderiyorsun.

1. Evli misin?
2. Çocukların var mı?
3. Varsa isimleri ve cinsiyetleri ne?
4. Nasıl bir evde yaşıyorsun?
5. Araban var mı?
6. Mesleğin ne?
7. Hobilerin nedir?
8. 25 yaşına kadar hep istediğin ve sonunda gerçekleştirdiğin iki şey nedir.

#### Süreç :

1. Formları öğrencilere dağıtın ve açıklamayı okuduktan sonra doldurmalarını isteyin.
2. Gönüllü öğrencilerden cevapları-

nı sınıfla paylaşımlarını isteyin.

3. Aşağıdakine benzer sorular yönelterek grup etkileşimini başlatın:

- Formu doldururken neler hissettiniz?
- Daha önce geleceğiniz hakkında düşünmüş müydünüz?
- 25 yaşına geldiğinizdeki durumunuzdan memnun oldunuz mu? Niçin?
- İstediklerinizi elde etmek için neler yapmanız gerekir?
- Gelecek hakkında planlar yapmanın ne gibi sonuçları olabilir? (Erkan, S., 1995, s. 122-123)

### İlgilerim, Başarılarım, Hobilerim

**Amaç :** Öğrencilerin ilgilerini, başarılı oldukları alanları, serbest zaman faaliyetlerini tanımları.

**Kazanılacak davranış :** Öğrenciler, ilgilendikleri şeylerle serbest zaman uğraşları ve başarı kazandıkları alanlar arasında tutarlılık olup olmadığı konusunda farkındalık elde ederler.

**Kimlere yönelik olduğu :** 7. sınıf ve üstü.

**Süre :** 45 dk.

**Materyal :** Üç bölünmüş bir kağıt ve kalem.

**Yönerge :** Şimdi sizden elinizdeki sayfayı üç ayrı bölüme ayırmanızı istiyorum. Birinci bölüme en çok başarılı olduğunuz derslerin adını yazın. (Bekleme arası). İkinci bölüme hobilerinizi yazın. (Bekleme arası). Üçüncü bölüme de en çok ilgilendiğiniz konu alanlarını yazın.

**Süreç :** Bu işlem bitince üç bölümün karşılaştırılmasına başlanır. İlgiler, başarılı olunan alan ile hobiler arasında ilişki olup olmadığı tartışılır. Eğer varsa bunun neyin göstergesi olabileceği konuşulur. Bu tutarlılık hangi meslek doğrultusunda geçerli olabilir? gibi sorularla grup etkileşimi yoğunlaştırılabilir.

#### KAYNAKLAR

- Erkan, S. Örnek grup rehberliği etkinlikleri - ilk ve orta öğretim için. Ankara : 72 TDFÖ Ltd. Şti., 1995.
- Galhard, W.P. Vocational guidance: theory and practice, London : Biddles Ltd. Guilford and Lynn, 1985.
- Simon, S.B.; Howe, L.W.; Kirschenbaum, H. Values clarification a handbook of practical strategies for teachers and students, New rev. edition, N.Y. : A & W Publishers, Inc., 1978.
- Tan, H. Psikolojik danışma ve rehberlik. İst. : MEB-1992.
- Tuzcuoğlu, S. "Meslek seçimi ve önemi", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, sayı: 6, 1994, s. 264-280.



# Başarı Cetvelleri

**Dr. Elizabeth LAROSE**

*İstanbul Kültür Üniversitesi*

*Öğretim Görevlisi*

***Başarı cetveli bir çalışmayı mükemmel ve zayıf arasında bir yere oturtmayı, kalitesini değerlendirmeyi sağlayan bir araçtır.***

Öğrencileri, sadece bildiklerine ya da neler yapabildiklerine göre değerlendirmez. Değerlendirmeyi, aynı zamanda onların başarı standartlarını yükseltmek, sandıklarından daha fazlasını öğrenebileceklerini ve mümkün olandan daha fazlasını yapabileceklerini göstermek için de kullanırız. Bunu yapmanın yolları ise başkalarının deneyimlerini örnek göstermek, ödev ve değerlendirmeler konusunda onlardan bekleneni açık bir şekilde ifade etmektir.

Başarı cetveli nedir? Bir çalışmayı mükemmel ve zayıf arasında bir yere oturtmayı, kalitesini değerlendirmeyi sağlayan bir araçtır. Farklı performans ve netice düzeylerini ayırtmaya yarayan bir puanlama tahtasıdır. Başarı cetvelleri, değerlendirmede kullanıldıkları gibi, öğrencilere başarıya giden yolda tırmanmaları gereken basamakları ve sahip olmaları

gereken yetenekleri de öğretir.

Başarı cetvellerinin her düzeyine bir metin eklenir, bu metinlerde mükemmel, orta derecede başarılı ya da zayıf kabul edilen çalışmalar tanımlanır. Başarı cetvelini tasarlayan kişinin amacı, öğrencilerin çalışmalarını sürekli bir değerlendirme içine oturtacak, niteliklerini derecelendirecek bir gösterge grafiği yaratmaktır. İyi tasarlanmış bir başarı cetveli, iki ya da daha fazla öğretmenin bir çalışmaya aynı yönlerden yaklaşmalarını sağlar, böylece belli bir dereceye kadar objektiflik sağlanmış olur.

Öğrenciler, başarı cetvellerini kullanarak nelere göre değerlendirileceklerini kesin olarak bilirler, böylece kendilerini değerlendirmeyi öğrenirler.

İyi tasarlanmış bir başarı cetveli çift sayıda standart kapsar. Eğer bir cetvelde üç standart varsa, değerlendirmeyi ya-

pan kişi (öğretmen ya da öğrenci), kolayca kaçarak ölçütü göz önünde bulundurmadan ortadaki standardı seçer. Dikkatli bir şekilde sıralanmış, gerçekçi sayıda standartlara ihtiyaç vardır. Yaratılan ölçüt açık olmalıdır. Mükemmel çalışma örneği ile başlayıp daha düşük derecelere geçmek en iyisidir. Bu çalışma soldan sağa gerçekleşir. Öğrenciler bu yolla, ilk olarak en yüksek kalitedeki ölçütü tanımış olurlar.

Objektif yaklaşım, başarı cetvellerini kullanmadaki amaçlardan biridir. Ne var ki hiçbir değerlendirme yolu tamamen objektif olamaz. Objektifliği artırmak için başarı cetvellerinin yanında mutlaka başka değerlendirme yöntemleri de kullanılmalıdır.

Başarı cetvelleri, performans değerlendirme listelerinden farklıdır. Bu listelerde görevin temel öğeleri belirtilir. Öğrenci bu listeye bakarak, hangi öğenin çalışmasına ne kadar puan getireceğini görebilir. Örneğin, grafikler için tasarlanmış bir performans değerlendirme listesinde, "projede grafikler yer almalıdır" yazısını görebiliriz. Ayrıca çalışmada kullandığı takdirde öğrencinin en yüksek puanları almasını sağlayacak mükemmel grafikler için yer ayrılabilir. Kendini değerlendirme ve öğretmenin değerlendirmesi için de yer ayrılmalıdır.

Bir Grafik İçin Tasarlanmış Olan Performans Değerlendirme Tablosu			
Değerlendirilecek Öğeler	Değerlendirme Puanları		
	Alınabilecek en yüksek puan	Alınan puan	
		Öğrencinin değerlendirmesi	Öğretmenin notu
1. Gerekli ve doğru grafikleri kullanma	10	7	8

Başarı cetvelleri, bir çalışmayı "mükemmel"den "zayıf"a, "4"ten "1"e ya da "uzman"dan "acemi"ye doğru derecelendirir. Başarı cetveli mükemmelin ne olduğunu öğreten bir derstir. Tasarımcısının beklentilerini açıkça sergilerken, gösterilen performansı ölçer. Kişinin kendisini değerlendirmesine ortam hazırlar ve bunu gerçekleştirirken çalışmaların düzeyini yükseltmelerini sağlar. Başarı

cetvelleri, her ölçüt ya da öge için mükemmellik düzeylerini açık bir şekilde ilettiklerinde önemli derecede motivasyon sağlar.

### Bilgi Çizelgesi İçin Başarı Cetveli

4	3	2	1
---	---	---	---

Başarı cetvelinin ölçütleri açık, amaç ve yaş grubuna uygun olmalıdır. Talimatlara daha çok yer vermelidir, dili açık olmalıdır. Ölçütler, mükemmel bir çalışmanın niteliklerini tanımlamalı, öğrenen kişi için örnek olmalıdır.

### Başarı Cetvellerinin Çeşitleri

Başarı cetvellerinin birçok çeşidi vardır. Bunun nedeni, her başarı cetveli tasarımcısının farklı olması ve değerlendirmeye tabi tutulan durumların çeşitliliğidir. Burada farklı amaçlara yönelik olarak bütünsel ve çözümsel başarı cetvelleri üzerinde duracağız.

**Bütünsel başarı cetvelleri,** varılan sonucu bir bütün olarak ele alır. Birçok tanımlayıcıya dayanır ve kesin tanısal bilgi sağlama konusunda kısıtlıdır. Bütün tanımlayıcılar bir aradadır.

**Çözümsel başarı cetvelleri,** her görevi ya da ilgi alanlarının özelliklerini ayrı ayrı tanımlar. Her özellik için farklı tanımlayıcılar ve kişinin çalışmaları için özel tanımlar içerir. Tanımlayıcılar bir aradadır.

**Başarı cetveli mükemmelin ne olduğunu öğreten bir derstir.**

### Bütünsel Başarı Cetveline Örnek :

#### Başarı Cetveliyle

#### Değerlendirilecek Çalışma

Okyanusları temizleme konusunda yazılmış bir kompozisyon.

4. İyi düzenlenmiş, tartışmayı destekleyen güçlü kanıtlar var, konuyu çok iyi anladığını gösteren belirgin ipuçları var, konuyla bağlantılı kişileri/kurumları iyi anlamış. Konuya birçok farklı açıdan bakmış. Kendi konumunu çok ikna edici bir biçimde sunmuş.

3. Düzenli bir çalışma, destekleyen iyi kanıtlar yer alıyor, konuyu iyi anladığını gösteren ipuçları var. Konuya en az iki farklı açıdan bakmış. İkna edici bir biçimde kendi tezini sunmuş.
2. Destek niteliğinde bazı kanıtlar var, konuyu biraz anladığını sergiliyor, konuyu bir tek açıdan ele almış.
1. Destek niteliğinde kanıttan yoksun, konuyu çok az anlamış. Düşünceler düzenlenmemiş. Konu hakkındaki kendi görüşü ne belirgin ne de inandırıcı.

### Çözümsel Başarı Cetveline Örnek :

**Değerlendirilecek Çalışma :** Okyanusları temizleme konusunda yazılmış bir kompozisyon;

	4	3	2	1
<b>Hazırlık</b>	Öğrenci konuyu tümüyle araştırmış	Öğrenci konuyu oldukça araştırmış	Öğrenci konuyu biraz araştırmış	Öğrenci yalnızca bir kaynaktan araştırmış.
<b>Çalışmanın Kalitesi</b>	Çalışma çok ikna edici, çok iyi yazılmış, düşünceler çok güzel düzenlenmiş.	Çalışma doğru yazılmış. Düşünceler düzenli sunulmuş.	Çalışmanın bazı bölümleri iyi yazılmış, düşünceler düzenli kabul edilebilir.	Çalışma açık değil, düşünceler uçuşuyor.
<b>Dilbilgisi</b>	Sözcükler iyi seçilmiş, iyi kullanılmış, Dilbilgisi ve noktalama doğru.	Dilbilgisi ve noktalama genellikle doğru.	Dilbilgisi bazen doğru Noktalama kabul edilebilir.	Dilbilgisi zayıf ve noktalama yanlış.

Başarı cetveli hazırlamak konusunda zor anlar yaşanırsa, öğrencilerden yardım alınmalıdır. Değerlendirmek istenilen belli bir çalışma için öğrencilerden kaliteyi dört düzeye ayırmaları istenmelidir. Hazırda, mükemmel çalışmaya birkaç örnek bulundurulmalıdır. Bu çalışmalar, önceki yıllarda okutulan öğrencilerin ya da başka sınıflardaki çocukların olabilir. Bu çalışmalar kullanılmadan önce, hazırlayan öğrencilerden izin alınmalıdır. Zayıf çalışma örneklerini kimin hazırladığı söylenmemeli ya da sahibi belli olmayan çalışmalar kullanılmalıdır. Eli-

niz de mükemmel çalışmaya örnek sadece bir iki örnek varsa öğrenciler bu örneklerden fikir açısından kopya çekeceklerdir. Onlara üç ya da daha fazla örnek gösterilirse, fikirleri çıkarıp kendi yaratıcılıklarıyla birleştirerek kullanacaklardır.

Öğrencilerden, karelere ayrılmış bir tablo çizmeleri, bu tabloda mükemmel çalışmaların ortak özelliklerini yerleştirmeleri istenmelidir. Ortak özellikler şunlar olabilir :

- *Mükemmel dilbilgisi.*
- *Geniş bir kelime dağarcığı kullanımı.*
- *Güzel ifade edilmiş, birbiriyle ilgili fikirler.*
- *Her paragrafta mükemmel gelişme.*

Öğrencilerle eğlenceli başarı cetveleri de hazırlanabilir ya da film ve kitapların nitelikleri derecelendirilebilir. Böylece kendi çalışmalarını değerlendirmek için kullanmadan önce öğrenciler başarı cetvellerinin nasıl işlediğini anlama fırsatı yakalarlar.

### Başarı Cetvellerinin Kullanımı

Başarı cetvellerinin en büyük yararı öğrencilerin kendi çalışmalarının genel seviyesini düzenli aralıklarla tespit etmelerine yardımcı olmaktır. Öğrenci rapor veya mektup yazdıktan sonra, grafik, maket ya da harita çizdikten sonra çalışmasının nasıl gittiğini başarı cetvelleri sayesinde ölçebilir. Öğrenme düzeyi ne kadar derin olursa başarı cetveline o ölçüde ihtiyaç duyulur. Hem performans değerlendirme listeleri hem de başarı cetvelleri öğrencilerin neler bildiği ve bu bildikleriyle neler yapabileceklerini görmemizi sağlar. Öğrencilere ise çalışmalarının nasıl gittiği hakkında fikir verir. Başarı cetvelleri birer geri besleme sistemi gibi öğrencilerin çalışmalarını değerlendirmelerini sağlar. Öğretmenlerin açık ve net bir şekilde eğitim üstünde yoğunlaşmasını ve sınıf projelerinden beklenenleri velilere aktarmalarını sağlar. Başarı cetvelleri zamanla farklı dersleri veren öğretmenler arasında ya da farklı yaşlardaki, farklı öğrenme düzeylerine sahip öğretmen-

ler arasında tutarlı ve paralel bir değerlendirme yaratmak için kullanılır.

Başarı cetvelleri verilen notları tartmak için de kullanılabilir. Ne var ki her başarı cetveli sayı veya harflerle ifade edilmez. En iyisi, öğrenciler bu sistemi değerlendirme yapmak ve çalışmalarının düzeyini yükseltmek için kullanmaya alıştıktan sonra bunları nota dönüştürmektir. Başarı cetveli çalışmayı ve performansını değerlendirir, kişiyi değil. Notların öğrenciler üstünde büyük etkisi vardır çünkü kendilerini aldıkları notlarla özdeşleştirirler. Kendilerini notlarına göre iyi ya da kötü öğrenci olarak sınıflandırır. Başarı cetvellerini kullanarak çalışmalarının bir uzman mı yoksa acemi işi mi, mükemmel mi zayıf mı olduğuna karar verirler. Amaç öğrencilere kendi çalışmalarının düzeyini değerlendirmelerini öğretmek ve her çalışmayla bu düzeyi yükseltmelerini sağlamaktır.

Belli bir noktadan sonra başarı cetvelleri tasarımına öğrencileri dahil etmek iyi bir fikirdir. Böylece bir çalışmanın ya da performansın öğelerinin neler olduğunu daha iyi anlarlar, kalite düzeylerini saptarlar.

### **Başlangıç**

Başlangıçta en iyi başarı cetveli yaratmak için bir çok taslak çizmek gerekecektir. Bunlar öncelikle öğrenciler üstünde denenmelidir. Başarı cetveli tasarlamak bir sanattır, bu sanat deneyim ve zamanla gelişir.

#### **Başlangıçta kullanmak üzere başka öneriler:**

- *Şekil ve içerik açısından mükemmel olan bir çalışmanın nitelikleri sıralanmalı ve tanımlanmalıdır.*
- *Öğrencilerin yüksek seviyedeki çalışmaları incelenmeli ve bunların neyin mükemmel yaptığı bulunmalıdır.*
- *Bu nitelikler, başlıklar altında toplanan kategorilere ayrılmalıdır.*
- *Değerine, önemine ve öğrencilerin yararına göre bu gruplar önem sırasına göre dizilmelidir.*

- *Başarı cetvelinde kullanılacak standartların sayısı belirlenmeli ve bunlar gerektiği gibi sıralanmalıdır.*
- *Bir çalışma ya da neticenin niteliklerini tanımlayarak bir başarı cetvelinin standartları yazılmalıdır: Mükemmelliğin en üst sınırı, orta, kabul edilebilir, kabul edilemez.*

#### **Başarı cetvelini geliştirmenin yolları**

- *Başarı cetvelini eleştirmesi için başka bir uzmandan yardım istenmelidir.*
- *Yazdıktan sonra gözden geçirmelidir.*
- *Başarı cetvelini öğrenciler üstünde denemeli ve onlardan hangi kısımların iyi işlediğini, hangilerinin işlemediğini söylemeleri istenmelidir.*
- *Öğrencilerin çalışmalarını değerlendirmek için başarı cetvellerini kullanırken hangi kısımların iyi işlediği, neleri geliştirmek gerektiği not alınmalıdır.*

Mükemmel başarı cetveli diye bir şey yoktur. Her yeni durum ve sınıf için başarı cetvelini tazelemek gerekecektir. Başarı cetvellerinin güzel yanı, öğrencilerden ne beklediğine dair soru işaretlerini ortadan kaldırmalarıdır. Başarı cetvellerini kullanarak öğrencilere, öğrenme süreci boyunca tırmanmaları gereken bir sonraki basamağı göstermiş oluyoruz.

Başarı cetvelleri ne kadar çok kullanılırsa ve öğrencilere ne kadar çok mükemmel çalışma örneği gösterilirse, onların çalışmalarının düzeyi de o kadar yükselir. Öğrenciler kendilerinden ne istediğini görebilirlerse o noktaya daha çabuk ulaşırlar ve ne kadar fazla örnek görürlerse yine o kadar hızlı hareket edebilirler.

**Cetvelleri verilen notları tartmak için de kullanılabilir.**



# İlköğretimimizde Yeniden Yapılanma

**Ali Rıza Erdem**

(Eğitim Bilimi Uzmanı)

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Sınıf Öğretmenliği Bölümü Öğretim Görevlisi

**Zorunlu örgün eğitim kademesi olan ilköğretimin, toplumdaki bireylerin toplumun üyesi yapılmasında, rejimin devamlılığının sağlanmasında en önemli faktör olan "vatandaş" olarak yetiştirilmesinde, ilgileri ve kabiliyetleri ölçüsünde kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamada önemi büyüktür.**

**Bu yazıda, ilköğretimimizin değişen ve gelişen toplum ve dünya hayatının gereklerine cevap verebilmesi için nasıl olması gerektiği "yeni bir yapı" önerisiyle ele alınmaktadır.**

Değişen ve gelişen dünyamıza baktığımızda insana yapılan yatırımların büyük önem kazandığını görmekteyiz. Eğitim, "bireyde istenilen yönde davranış değişikliği meydana getirme" süreci olarak insana yapılan en büyük yatırımdır.

Zorunlu eğitim deyince ilk aklımıza gelen ilköğretim kademesinin, gelişmekte olan ülkelerdeki getirisi, endüstrileşmiş ülkelere oranla daha fazladır(Kavak, Burgaz 1994:68). Kavak ve Burgaz'a göre, eğitilmiş insan gücünün yetiştirilmesinde ilköğretimin rolü büyüktür. "İnsan sermayesi" kuramına göre eğitim, insanın gelecekteki gelirlerini yükseltme gerçeğine dayanır. İlköğretim bireylere okuma-yazma, hesap yapma gibi temel bilgi ve becerileri kazandırdığı gibi disiplinli iş alışkanlıkları ve daha ileri eğitime de heveslilik kazandırmaktadır (Kavak, Burgaz 1994: 68).

İçinde bulunduğumuz yıllarda dünyada ve ülkemizde ilköğretimin önemi daha iyi anlaşıl-

maktadır. Toplumun ortak değer yargılarını ve normlarını benimsemiş, demokratik tutum ve davranışları kazanmış bireylerin yetiştirilmesi gerekliliği; nitelikli ve 8-12 yıl süreli ilköğretimi zorunlu kılmaktadır.

Toplumunu oluşturan bireylerin gittikçe karmaşıklaşan, değişen, gelişen toplum hayatında, asgari müşterek değer yargıları, normları, demokratik yaşamın gerektirdiği tutum ve davranışları kazanmaları, değişme ve gelişmeye karşı olumlu tutum ve davranış sergilemeleri o toplumun değişme ve gelişmelere ayak uydurabilmesi ve sağlıklı olabilmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Ülkemizde, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren gelişmesi için diğer eğitim kademelerine göre daha fazla önem verilen ilköğretimde gelinen nokta küçümsenemez. Fakat değişen ve gelişen toplum ve dünya hayatıyla karşılaştığımızda, gelinen noktanın yeterli olduğunu söylemek hayli güçtür.

Eğitim sisteminin bütünlüğü dikkate alınarak ilköğretimin yeniden yapılandırılabilmesi için önce, mevcut durumu gelişmiş ülkelerle karşılaştırmalı olarak ortaya konmalı, daha sonra da bu verilerin ışığı altında sorunlar ortaya konarak 2000'li yıllarda daha nitelikli ve ihtiyaca cevap verebilir hale gelebilmesi için neler yapılması gerektiği konusunda ülke gerçekleri de göz önünde bulundurularak çözüm ve öneriler getirilmelidir.

Bu verilerle yapılan tespitlerin ışığında, bugünkü eğitim sistemimizi bir bütün olarak ele alarak, ilköğretim kademesinin yeniden yapılandırılabilmesi için çözülmesi gereken sorunları ortaya koyup, olası çözüm önerilerini sunmak, 2000'li yıllarda yeterli ve toplumun ihtiyaçlarına cevap veren ilköğretimin oluşmasını sağlayacaktır.

### Çözülmesi Gereken

#### Sorunlar ve Çözüm Önerileri

2000'li yıllara girerken ilköğretimimizin yeniden yapılandırılabilmesi için çözülmesi gereken sorunlar ve olası çözüm önerileri de şunlardır :

### Sorun 1

**Yapılan son değişiklikle sekiz yıllık zorunlu eğitim kesintisiz olarak 1997-1998 öğretim yılından itibaren uygulanmaya konmuştur. Fakat şu anda süre olarak kesintisiz olan sekiz yıllık zorunlu eğitimde gerekli program değişikliğine gidilmemiştir.**

**Olası Çözüm Önerileri :** Uygulamaya konulan sekiz yıllık zorunlu ilköğretimde derslerde ve ders programlarında gerekli değişikliklere gidilmelidir.

Özellikle öğrencinin yönlendirilmesini sağlamak üzere gerekli programlar uygulamaya konmalıdır.

### Sorun 2

**Bugünkü eğitim sistemimizde gelişimin en hızlı dönemlerinden biri olan okul öncesi eğitimde okullaşma oranı % 7 ve zorunlu olmayışı ilköğretimde istenilen hedeflerin gerçekleşmesini engellemektedir.**

**Olası Çözüm Önerileri :** 5-6 yaşlarındaki çocukların eğitimini kapsayan okul öncesi eğitimden "anaokulu", ilköğretime dahil edilerek zorunlu hale getirilmelidir. Böylece gelişimin en hızlı olduğu 5-6 yaşlarındaki eğitim tesadüflere bırakılmamış ve toplumumuzun geleceği olan çocuklara verilen zorunlu eğitim süresi arttırılarak daha nitelikli insan gücü yetiştirilmesi için ortam sağlanmış olur.

Anaokulu, zorunlu olan ilköğretime dahil edilmeli ve anaokulu zorunlu ilk öğretimin 1. ve 2. sınıfı olmalıdır.

### Sorun 3

**Yapılan son değişiklikle ilköğretim birinci kademesi ikinci devresindeki 4. ve 5. sınıflara da 2'şer saat yabancı dil dersi konmuştur. İlköğretim ikinci kademesindeki yabancı dil dersleri de 4 saate çıkarılmıştır. Fakat bu umulan yararı sağlamayacaktır. Çünkü öğrenci 2'şer veya 4'er saatle yabancı dili öğrenemeyecektir.**

**Olası Çözüm Önerileri :** Eğitimimizde bu sorunu çözmek için :

- Gittikçe daha da küçülen dünyamızda bireylerin kendi dillerinden başka herhangi bir yabancı dili bilmelerinin gereği ve önemi gittikçe artmaktadır. Bunun sağlanabilmesi için, ilköğretimin 5 yıl olan birinci kademesinden sonra 3 yıl olan ikinci kademesine geçmeden önce araya 1 sene "yabancı dil hazırlık sınıfı" konmalıdır. Bu 1 sene ilk anda öğrenim hayatında ara gibi görünse de bireye yabancı dil öğrenme yaşında yabancı dili öğreteceği için ileriki yıllarda yabancı dilini ilerletmesinde temel olacaktır.

Bu değişiklikle ayrıca tüm ilk öğretim okulları, özel kolejlerin avantajını o yaştaki tüm öğrencilere sunacağı için eğitimde genellik ve eşitlik fırsatı sağlanacaktır.

- ◆ 1 senelik yabancı dil hazırlık sınıfında amaç, bir yabancı dili öğretmektir, yabancı dille eğitim yapmak değildir. 1 senelik yabancı dil hazırlık sınıfının sonunda öğretilen yabancı dili ne kadar öğrendiğine dair bir seviye belirleme sınavı uygulanmalıdır. Fakat burada alınan not ilköğretim ikinci kademesini devam edip etmemesinde belirleyici olmamalıdır. Bir senelik yabancı dil hazırlık sınıfı sonunda öğrenciler 6. sınıftan itibaren öğrenimlerine devam etmelidirler.



Buna göre zorunlu ilk öğretim kademesi dahil edilen anaokulu ve 1 yıllık yabancı dil hazırlık sınıfıyla birlikte 11 yıl olmalıdır.

### Sorun 3

İlköğretimin 1. kademesinde sınıf öğretmenliğinin esas olması, branşlaşmayı gerektiren 4. ve 5. sınıf derslerinin sınıf öğretmeni tarafından verilmesini zorlaştırmakta ve öğrencilerin o dersleri tam öğrenmesini engellemektedir.

**Olası Çözüm Önerileri :** İlköğretimin ilk 5 sınıfında (anaokulu da zorunlu ilköğretime dahil edilerek) sınıf öğretmenliği esas olmalıdır. Çünkü 5,6,7,8,9 yaşlarındaki öğrenci psikolojik olarak sınıf öğretmenliği ile daha etkili öğrenmektedir. 6. sınıftan itibaren de dersler branş öğretmenleri tarafından verilmelidir. Öğrencinin psikolojik yapısı buna uygundur.

Sınıf öğretmeni yetiştiren bölümlerde sınıf öğretmenlerinin seçtikleri yan alanda yetişmelerine daha fazla önem verilmelidir. Böylece 6. sınıftan itibaren sınıf öğretmenlerinin de seçtikleri branşta ders vermeleri sağlanarak, branş öğretmeni sıkıntısı giderilebilir.

### Sorun 5

Haftalık

derslerin 30 saat olması öğrencilerin ders yükü altında kalmalarına neden olmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** Haftalık ders yükünün, ilköğretimin 1. kademesinde 20, 2. kademesinde 25, saate indirilerek azaltılması, öğrencinin ders yükü altında kalmasını engelleyeceğinden, başarıyı artıracaktır.

### Sorun 6

Mevcut ders programları, öğrenciye daha çok bilgi yüklemeyi hedef aldığından, öğrenci tutum geliştirme ve öğrendiklerini davranış olarak ifade etmede yetersiz kalmaktadır. Bu ne-

denle bir ders veya konu için hedeflenen tutumların oluşması ve davranışların gerçekleşmesi, eksik kalmakta veya hiç gerçekleşmemektedir.

**Olası Çözüm Önerileri :** Ders programları yeniden gözden geçirilmelidir. Bu amaçla program geliştirme alanında yüksek lisans ve doktora yapmış elemanlardan komisyonlar kurulmalıdır ve üniversitelerin "öğretim programı geliştirme" bölümleriyle işbirliğine gidilmelidir.

- ◆ Ders programları "işlevsellik" ön plana alınarak hazırlanmalıdır. Bu nedenle ders programları gereksiz ayrıntılara boğulmamalıdır. Ayrıca ders programları sadece bilişsel düzeyde değil, duyuşsal ve psiko-motor düzeydeki bilgi-tutum ve davranışları da kapsamalıdır.

### Sorun 7

İlköğretim kurumlarında ya hiç bulunmadığından ya da işler bir rehberlik servisi bulunmadığından, öğrencilere gereken rehberlik hizmetleri verilememektedir. Bundan dolayı öğrenciler eğitimle ilgili ve eğitimle ilgili olmayan sorunlarını çözmekte zorlanmakta, çözüm için yanlış yerlere başvurabilmekte ve sonucunda yanlış yönlendirmelere maruz kalabilmektedirler.

**Olası Çözüm Önerileri :** İlköğretim kuruluşlarındaki mevcut rehberlik servisleri işlevsel hale getirilmeli; yoksa, işlevsel bir rehberlik servisi kurulması yoluna gidilmelidir.

- ◆ Eğitim fakültelerinin "Rehberlik ve Psikolojik Danışma" bölümünden mezun olanlar, rehber öğretmen olabilmelidirler. Bu bölüm mezunlarının lisans üstü eğitim yapmaları teşvik edilmelidir. İlköğretim ve diğer kademelerdeki rehberlik servislerinin başına, lisans üstü eğitim yapmış olanlar getirilmelidir. Rehberlik servislerinde, bilgi ve görgülerini artırmaları için yurt dışına gönderilmelidirler.
- ◆ Rehberlik servislerinin, teknik donanım olarak yeterli hale getirilmesi sağlanmalıdır. Bunun için yeterli kaynak aktarılmalı ve yeni kaynaklar devreye sokulmalıdır.
- ◆ Rehber öğretmenlere ilköğretim ve diğer kademelerdeki okullarda disiplin kurallarında görev verilmemelidir.

### Sorun 8

Yüksek öğrenim için yetenek, zorunlu öğrenim yaşı olan 6-14 yaşları arası değil de, ortaöğretimin son yılı olan 18 yaşında belirlendiğinden, bi-



rey, kendisini yaşamı boyunca olumsuz yönde etkileyecek bilinçsizce ve ilgi, istidat ve yeteneklerine uymayabilen bir meslek seçebilmektedir.

**Olası Çözüm Önerileri :** İnsan hayatını en çok etkileyen iki önemli olay iş ve eş seçimidir. Bu nedenle bireyin ilgi, yetenek ve istidatları doğrultusunda doğru meslek seçebilmesi için, ilköğretimin 7. sınıfında okuldaki rehberlik servisi tarafından mevcut meslekler öğrencilere tanıtılmalıdır.

- ◆ Yükseköğrenim için yetenek belirleme, ilköğretimin 8. sınıfında yapılmalıdır. Buna göre öğrenci yönlendirilmelidir.

### Sorun 9

İlköğretim okullarının 1. kademesi olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin büyük bir kısmı 2 yıllık önlisans mezunudur. Bu öğretmenlerin 4 yıllık lisans mezunu olmalarının belli bir plan ve program dahilinde sağlanamaması, uygulamada sıkıntı yaratmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** Öğretmenin sınıf ortamına girmeden önce çok iyi yetiştirilmiş olması gereği, eğitimde niteliğin artması bakımından büyük önem arz etmektedir. İlköğretimin 1. kademesi olan ilkokullarda görev yapan 2 yıllık önlisans mezunu öğretmenlerin, 4 yıllık lisans mezunu yapılmasını öğretmenlerin isteğine bırakılmayarak, belli bir plan ve programa bağlanmalıdır. Bu amaçla öğretmenler için yaz programı şeklinde "yoğunlaştırılmış 2+2" uygulaması, üniversitelerle işbirliğiyle yapılabilir. Böylece üniversitelerde, yaz döneminde de öğrenim amacıyla kullanılarak, atıl durumda kalmamış olurlar.

- ◆ Öğretmenlerin, alanlarında lisans üstü eğitim yapmaları, yapanlara ekonomik, özlük ve sosyal haklar verilerek teşvik edilmelidir.

### Sorun 10

İlköğretimde derse giren ve girmeyen, şehirde veya köyde görev yapan öğretmenlerin aynı maaşı almaları, ücrette adeletsizliğe; çalışmada isteksizliğe, verimsizliğe neden olmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** Ücrette adaletin sağlanması, görev yapmada istekliliği ve verimliliği, öğretmen dağılımında da dengeyi sağlamada büyük bir etkidir.

- ◆ Derse girmeyen öğretmen maaşının 3/4'nü almalıdır.
- ◆ Kırsal kesimde görev yapan ilköğretim kademesindeki öğretmenlere, görev yerinin



şehir ve ilçe merkezine uzaklığına göre km. başına "görev güçlüğü" tazminatı ödenmelidir.

- ◆ Kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin alacağı "ek ders ücreti", şehirde görev yapan öğretmenlerin alacağı ek ders saati ücretinden % 50 fazla olmalıdır.
- ◆ Öğretim yılı başında ödenen "eğitim öğretimi ödeneği", şehirde görev yapan öğretmenlere 1 maaş tutarında, kırsal kesimde görev yapan öğretmenlere de 1.5 maaş tutarında ödenmelidir.
- ◆ Dini bayramlar öncesinde, şehirde görev yapan öğretmenlere 1 maaş, kırsal kesimde görev yapan öğretmenlere de 1.5 maaş tutarında "ikramiye" verilmelidir.
- ◆ Büyük şehirlerde görev yapan öğretmenlere, diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla "lojman tazminatı" verilmelidir.
- ◆ Yöneticilere "makam" tazminatı verilmelidir. Kırsal kesimde görev yapan yöneticilerin makam tazminatı, şehre olan uzaklığa göre olmalıdır.

### Sorun 11

İlköğretim kademesinde görev yapan yöneticilerin (müdür ve müdür yardımcılarını) lisans düzeyinde "eğitim yönetimi" eğitimi almamış olmaları, yönetimde etkililiğin, verimliliğin ve iyi insan ilişkilerinin düşük düzeyde gerçekleşmesine neden olmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** Diğer kademelerde olduğu gibi ilköğretimde de eldeki madde ve insan kaynaklarını önceden belirlenen amaçların gerçekleşmesi doğrultusunda kullanacak olan yöneticinin iyi yetişmesi için "eğitim yönetimi" alanında lisans eğitimi almış olması gerekmektedir. Bu lisans eğitimi ilköğretimde bu eğitimi almamış yöneticilere, üniversitelerle işbirliği yapılarak yaz döneminde yoğunlaştırılmış "eğitim yönetimi eğitimi" programıyla verilebilir.

- ◆ İlköğretim kademesindeki yöneticilerin, alanlarında lisansüstü eğitim görmeleri, bu eğitimi yapan yöneticilere ekonomik, sosyal, özlük haklar verilerek teşvik edilmelidir.

### Sorun 12

Yılda ortalama % 2.2'lik bir nüfus artış hızından dolayı her yıl 1.300.000.000 öğrencinin ilköğretimin 1. kademesi olan ilkokula başlaması gereği, ilköğretime ayrılan kaynakların yetersiz kalmasına ve planlamanın yapılamamasına neden olmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** Nüfus artış hızını yıllık ortalama önce % 1.5'e sonra % 1.0'le çekilebilmek amacıyla çok yönlü ve teşvik esasına dayalı yeni bir "nüfus stratejisi" makro düzeyde uygulanmalıdır.

- ◆ 1 çocuğu ve 2 çocuğu olan tüm ailelere, çocuklarının ilköğrenimleri sırasında "çocuk eğitim yardımı" yapılmalıdır. 3. çocuk olduğunda bu yardım kesilmelidir.

İlköğretimin 8. sınıfından itibaren, nüfus planlamasıyla ilgili bilgileri vermek üzere "sağlık dersi" konulmalıdır.

### Sorun 13

Aşırı nüfus artış hızından kaynaklanan "köyden kente göç" ten dolayı özellikle büyük şehirlerde olmak üzere ilköğretim okullarında sınıflar ikili öğretim olmasına rağmen aşırı kalabalıktır. Köyden kente göç, özellikle büyük şehirlerde, gecekondu bölgelerinde sınıfları kalabalıklaştırıp ikili öğretime neden olduğundan, öğrencinin yarım gününü eğitim dışı bırakmakta ve eğitimde niteliği düşürmektedir.

**Olası Çözüm Önerileri :** Göç alan kentlerimizin "nazım imar planları", köyden kente göç olgusu dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Göçlerin yoğun olarak yaşandığı gecekondu bölgelerine, ilköğretim okullarının yapımına öncelik ve ağırlık verilmelidir.

- ◆ Dershane sıkıntısını aşmak üzere ek dershane veya bina yapmak üzere velilerden belli bir oranda katkı payı alınmalıdır.
- ◆ Özellikle aşırı göç alan büyük şehirlerin gecekondu bölgelerine dershane ve okul yapılması, yapıtacak kişilere "vergi indirmisi" gibi ekonomik, yaptırdığı binaya isminin verilmesi gibi sosyal teşvikler verilerek özendirilmelidir.

### Sorun 14

Genel olarak eğitimde "ar-ge" dediğimiz araştırma-geliştirme faaliyetine

yeterince önem ve kaynak verilemediğinden ilköğretimin niteliğinin artırılması için gerekli "ar-ge" araştırmalarının yapılamaması, ilköğretiminin gelişmesini engellemektedir.

**Olası Çözüm Önerileri :** Eğitimin değişme ve gelişmelere ayak uydurması, eğitimde "ar-ge" araştırmalarına verilen önem ve ayrılan kaynakla doğru orantılıdır. Öncelikle toplumdaki ortak vatandaş tipini yetiştiren ilköğretim kademesinde "ar-ge" araştırmalarına daha fazla önem verilmeli ve kaynak ayrılmalıdır.

- ◆ İlköğretimle ilgili lisansüstü çalışmalar, maddi olarak ve teknik olarak desteklenmelidir.
- ◆ İlköğretim Genel Müdürlüğü'ndeki araştırma komisyonları, alanlarında lisansüstü eğitim görmüş uzmanlardan oluşmalıdır. Bunların, bilgi ve görgülerini attırmaları için yurtdışına gitmeleri sağlanmalıdır.
- ◆ Araştırmalarda üniversitelerle işbirliğine önem verilerek, üniversitelerden, araştırmalarda faydalanma yoluna gidilmelidir.

### Sorun 15

İlköğretim kademesinde artan talebe cevap vermek amacıyla niceliğe önem verilmesi, yapılan planların gerçekleştirilememesine, öğretim programlarının başarıyla uygulanmamasına, öğretmenlerin ve yöneticilerin etkili ve verimli çalışmamasına, dolayısıyla ilköğretimde niteliğin arka planda kalmasına neden olmuştur.

**Olası Çözüm Önerileri :** İçinde sosyal, ekonomik, eğitimsel teşvik önlemlerini içeren "yeni nüfus stratejileri"nin makro düzeyde devreye sokulması, aşırı nüfus artışını frenleyerek aşırı nüfus artışının ilköğretim kademesine olan olumsuz etkisini en aza indirgeyecek ve ilköğretimde planlama daha nitelikli ve gerçekçi yapılabilecektir.

- ◆ İlköğretimde niteliğin artırılabilmesi için ders programlarının, uygulamadan da dönüt alınarak uzmanlar tarafından yeniden işe koşulması, programda niteliği arttıracaktır.
- ◆ İlköğretimde personelin okul ortamına gelmeden önce, nitelikli eğitici personel tarafından, nitelikli eğitim verilerek yetiştirilmesi, eğitimde niteliği arttıracaktır.

### Sorun 16

İlköğretim okullarında yönetim tarafından karar alınır ken, eğitici ve eğitici olmayan personelin, öğrencilerin ve velilerin karar alma sürecine yeterince katılmaması, isabetli kararların

alınmasına, kararların uygulanmasına ve istenilen hedefe ulaşılmasına engel teşkil etmektedir.

**Olası Çözüm Önerileri :** İlköğretim kademesindeki yöneticilerin "eğitim yönetimi" eğitiminden geçirilmeleri, yönetim süreçlerinin daha iyi işletilmesine olanak sağlayacaktır.

- ◆ İlköğretim okullarında karar sürecine, eğitici ve eğitici olmayan personelin, öğrencilerin, velilerin katılımını sağlayacak yasal değişikliklerin yapılması bunu kolaylaştıracaktır.
- ◆ İlköğretim kurumlarındaki "okul-alle" birliklerine işlerlik ve işlevsellik kazandırılmalıdır.

### Sorun 17

Zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerden özel eğitime muhtaç olanların eğitimi, yeterince okul, araç-gereç, nitelikli personel yokluğundan tam yapılamadığı için, eğitimdeki "genellik ve eşitlik" ilkesini bozmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** Özel eğitime daha fazla önem ve kaynak verilmesi gerekmektedir. İlköğretim çağındaki özel eğitime muhtaç çocukların, zorunlu olmadıkça yaşlılarından ayrı eğitilmemeleri; mümkün olduğu kadar yaşlıları içerisinde "kaynaştırma eğitimi" yoluyla eğitilmeleri psikolojik, sosyal gelişimleri açısından en doğru yoldur. Ayrı eğitim almaları gereken ilköğrenim çağındaki özel eğitime muhtaç çocuklar, ayrı eğitim almaları gerekse bile, okulları, yaşlılarının devam ettiği okulların bahçesinde, sınıf şeklindeyse yaşlılarının devam ettiği okulların bünyesinde olmalıdır.

- ◆ İlköğretim düzeyindeki özel eğitime muhtaç çocukları eğitecek "eğitici personelin" yetiştirilmesine ayrı bir önem verilmelidir. Eğitim fakülteleri bünyesinde her özür grubunu eğitmek üzere ayrı ayrı bölüm açılması ve bu bölümlerin seçilmesi teşvik edilmelidir. İlköğretim kademesindeki okullarda görev yapacak sınıf ve branş öğretmenleri özel eğitim alanında iyi yetiştirilmelidir.
- ◆ Zorunlu eğitim çağındaki özel öğrenime muhtaç çocukların ailelerine, devlet, maddi ve manevi açıdan destek olmalıdır.
- ◆ Özel eğitime muhtaç çocuklardan "üstün yetenekli" çocukların eğitimi üzerinde ayrıca durulmalıdır. Bunlar ender gelen ve iyi eğitilirse ülkemiz için şans olacak çocuklardır.

### Sorun 18

İlköğretim kurumlarındaki denetimin daha çok biçimsel olması, dene-



timlerin uzaktan olması; ilköğretim müfettişlerine daha çok "soruşturmacı" rolünün verilmesi ve bunun benimsenmesi, araştırma-geliştirme çalışmalarını yeterince yapamamalarından dolayı denetledikleri ilköğretim kurumlarında denetimin olumsuz algılanmasına, yararın düşük düzeyde kalmasına neden olmaktadır.

**Olası Çözüm Önerileri :** İlköğretim kurumlarındaki denetim, şekilcilikten kurtarılarak, işlevsel hale getirilmelidir.

- ◆ İlköğretim kurumlarında daimi olarak bir veya iki ilköğretim müfettişi görev yaparak, sadece denetim değil aynı zamanda eğitim-öğretimin her alanında okul personeline rehber olarak müfettişlik rollerini tam olarak yerine getirmelidirler. Eğer her ilköğretim okuluna bir veya iki ilköğretim müfettişi verilemiyorsa, ilköğretim okulu müdürlerine "eğitim yönetimi ve denetim" eğitimi, üniversitelerle işbirliği yapılarak, yoğunlaştırılmış olarak yaz dönemlerinde verilerek, denetim yetkisi müdürlere devreledilmelidir.
- ◆ İlköğretim müfettişlerine, üniversitelerle işbirliği yapılarak, belli aralıklarla "hizmet içi eğitim" verilmesi kendilerini alanlarında yenilemelerinin sağlanması, denetimde kaliteyi arttıracaktır. İlköğretim müfettişlerinin, alanlarında lisansüstü eğitim yapmaları teşvik edilmelidir. Bu kişiler, bilgilerini ve görgülerini arttırmaları amacıyla yurt dışına gönderilmelidirler.

### ÖNERİLER VE SONUÇ ÖNERİLER

İlköğretimde yeniden yapılanmanın gerçekleştirilmesi için şunlar önerilir :

1. Yeterli bir temel eğitim vermek için, zorunlu ilköğretim, anaokulu da dahil edilerek, 7 yıl 1. kademe+1 yıl yabancı dil hazırlık+3 yıl 2. kademe-



si olmak üzere 11 yıla çıkarılmalıdır. (Buna göre 1739 ve 222 sayılı yasalarda gerekli değişiklikler yapılmalıdır).

2. İlköğretimin ilk 5 sınıfında sınıf öğretmenliği (anaokulu zorunlu ilköğretim kademesine dahil edilerek), diğer sınıflarında branş öğretmenliği geçerli olmalıdır.
3. Haftalık ders yükü, ilköğretim okullarının 1. kademesinde 20, 2. kademesinde 25 saate indirilmelidir. Ders programları da işlevsel hale getirilmelidir.
4. İlköğretim kurumlarındaki rehberlik servislerinin işlevsel olması sağlanmalıdır. Rehberlik servisleri, yüksek öğrenim için yetenek belirlemede etkin rol oynamalıdır.
5. İlköğretim kurumlarında çalışacak eğitici ve yönetici personelin "hizmet öncesi" ve "hizmet içi" eğitiminde M.E. B.- üniversite işbirliği sağlanmalıdır.
6. İlköğretim kurumlarındaki eğitici personelin ücreti, derse giren/girmeyen; kente görev yapan, kırsalda görev yapan, arasında farklılık olacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Dini bayramlar öncesi ikramiye, yöneticilere "makam tazminatı" kırsal kesimdeki öğretmene "görev güçlüğü tazminatı" verilmelidir.
7. Teşviklere dayalı "yeni nüfus stratejisi" makro düzeyde uygulanarak, aşırı nüfus artışının eğitim üzerindeki olumsuz etkisi ve baskısı azaltılmalıdır.
8. Göç alan kentlerde ve kırsal kesimde ilköğretime önem verilmelidir.
9. İlköğretim kademesinde, özel eğitime muhtaç çocukların eğitimine

önem verilmelidir. Zorunlu olmadıkça yaşlılarından ayrı eğitilmemeli, "kaynaştırma eğitimi" uygulanmalıdır.

10. İlköğretim kademesindeki denetim, biçimsellikten kurtarılarak işlevsel hale getirilmelidir. Yöneticilere "eğitim yönetimi ve denetimi" eğitimi verilerek, "denetim" yetkisi müdürlere devredilmelidir.

## SONUÇ

*Nasıl bakarsak bakalım, hangi açıdan ele alırsak alalım, "zorunlu öğrenimin" yerini ve önemini inkar edemeyiz. Anaokulu zorunlu eğitim kademesi içine alınmalıdır. İlköğretim, toplumdaki bireylerin vatandaş olabilmelerinde, ilgi ve istidatları doğrultusunda hem hayata hem de üst öğrenime hazırlanmalarında, onlar üst öğrenim için "heveslilik" kazandırılmasında "mihenk" taşıdır. "Olmazsa olmaz" dediğimiz bir basamaktır.*

*Önerilen zorunlu ilköğretim modeli anaokulu ve 1 yıllık yabancı dil hazırlık sınıfıyla birlikte 11 yıldır. Zorunlu öğrenim, işlevlerini yerine getirebilmesi için süre açısından 9-12 yıl arasında bir süreyi kapsamalıdır.*

*Türkiye'de ilköğretim alanında pek çok mesafe katedilmiştir; fakat değişen ve gelişen toplumumuzun ihtiyaçlarına cevap vermede henüz yeterli değildir. Sorunları dün olduğu gibi bugün de vardır, yarın da olmaya devam edecektir. Fakat diğer alanlarda olduğu gibi ilköğretimde de karşılaşılan sorunları çözmede önemli olan iyi niyet, kararlılık, nitelikli eğitici ve yönetici personele sahip olmak, sorunlara ön yargıyla yaklaşmamak ve çözümünde objektif önerileri kararlılıkla uygulamaktır.*

*Hiç bir şey görüldüğü kadar kolay veya zor değildir. Önemli olan sorunları çözmedeki kararlılıktır.*

### KAYNAKLAR

- BAŞARAN, İbrahim Ethem, Türkiye Eğitim Sistemi Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1993.
- D.P.T. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Ankara: 1995.
- KAVAK, Yüksel BURGAZ, Berlin Eğitim Ekonomisi-Sarıçilmiş Yazıları Ankara: Pergem, No: 14, 1994.
- M.E.B. Onbeşinci Millî Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı -1 [Ön komisyon Raporları] Ankara: 1995.
- 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu [24. Ocak 1973 tarih ve 14574 Sayılı Resmî Gazetede Yayımlanan]

# T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ



*gerçek bir öğrenme sürecinin  
coşku ve sevinçle yaşandığı  
özgün bir bilgi ortamı*

## MÜHENDİSLİK VE MİMARLIK FAKÜLTESİ

**İnşaat Mühendisliği Bölümü**

**Mimarlık Bölümü**

**Bilgisayar Mühendisliği Bölümü**

**Endüstri Mühendisliği Bölümü** (Ek yerleştirme ile)

## İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

**İşletme Bölümü**

**Uluslararası İlişkiler Bölümü** (Ek yerleştirme ile)

## FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ

**Matematik-Bilgisayar Bölümü**

## HUKUK FAKÜLTESİ

 (Ek yerleştirme ile)

## TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU

**Bilgisayar Programcılığı Önlisans Programı**

**Endüstriyel Elektronik Önlisans Programı**

## İŞLETMECİLİK MESLEK YÜKSEKOKULU

**İşletme Önlisans Programı**

**Turizm İşletmeciliği Önlisans Programı**

## HAZIRLIK OKULU

Prof. Dr. Yılmaz ALTUĞ,  
Prof. Dr. Senih AŞAN,  
Prof. Dr. Çetin BOLCAL,  
Prof. Dr. Taner BULAT,  
Prof. Dr. Esat ÇAM,  
Prof. Dr. Naliz ÇAMLIBEL,  
Prof. Dr. Ersin ÇAMOĞLU,  
Prof. Dr. Nebile DİREKÇİGİL,  
Prof. Dr. Hayri DOMANIÇ,  
Ord. Prof. Dr. Sulhi DÖNMEZER,  
Prof. Dr. Nihal ERCAN,  
Prof. Dr. Okay EROSKAY,  
Prof. Dr. İsmet GIRITLI,  
Prof. Dr. İrdesel GÖĞÜŞ,  
Prof. Dr. Hasan KARATAŞ,  
Prof. Tunçer KODAMANOĞLU,  
Prof. Dr. Metin KUTAL,  
Prof. Dr. İmre ORHON,  
Prof. Turgut ÖGÜNÇ,  
Prof. Dr. Ali ÖZGÜVEN,  
Prof. Dr. Önder ÖZTUNALI,  
Prof. Dr. Kamuran PEKİNER,  
Prof. Özer SEZGİN,  
Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY,  
Prof. Dr. Latif TOPAKTAŞ,  
Doç. Dr. Ülkü DEMİRDOĞEN,  
Doç. Dr. R. Koray GOKAN,  
Doç. Dr. Linel OZDAMAR,  
Doç. Dr. İskender PALA,  
Doç. Dr. Birsen TUTUNİŞ,  
Doç. Dr. Tulin YAZGAÇ,  
Doç. Dr. Ugur YOZGAÇ,  
Yard. Doç. Dr. Adnan İLERÇİ,  
Yard. Doç. Dr. Müge İŞERİ,  
Öğr. Gör. Dr. Melin BOLCAL,  
Öğr. Gör. Dr. Cahit KARAKUŞ,  
Öğr. Gör. Dr. Elisabeth LAROSE,  
Öğr. Gör. Dr. Nihal SARIER,  
Öğr. Gör. Ebru ERKACAN,  
Öğr. Gör. Oya ERKEL,  
Öğr. Gör. Nicholas John FORDHAM,  
Öğr. Gör. Levent HELVACIOĞLU,  
Öğr. Gör. Burak KILANÇ,  
Öğr. Gör. Nilüfer KILANÇ,  
Öğr. Gör. Yalçın MANAV,  
Arş. Gör. Sevsen SABUNCU,  
Öğr. Gör. Osman SABUNCUOĞLU,  
Öğr. Gör. Seval SARIYILDIZ,  
Arş. Gör. Mehpere TOLGAY,  
Öğr. Gör. Zeki TOY,  
Öğr. Gör. Ralif ÜLKÜ,  
Öğr. Gör. Tugrul YAKARÇELİK,  
Öğr. Gör. Talha YAMAÇ,  
Öğr. Gör. Ayhan M. YAZGAÇ,  
Öğr. Gör. Erdogan YILMAZ.

# Kaliteyi uzaklarda aramayın!

Ülker, birbirinden değişik ürünleriyle  
51 yıldır Türkiye'ye benzersiz tatlar  
sunuyor. Hepimizin güvendiği  
kalitesinden asla ödün vermeyerek.

Olağanüstü tadı ve kaliteyi bir arada  
arayan herkes, beklediğinden daha  
fazlasını hemen yanı başında

'Ülker'de buluyor.

Bugün, gerek yurtiçinde  
gerek yurtdışında damak  
zevkine önem verenler ağız  
birliğiyle 'Ülker' diyor. Ve  
Ülker bu sevgiyi, bu beğeniyi  
hak ediyor. Adıyla... Tadıyla...



**ÜLKER**