

Administrator and Teacher Appointment and Student Selection Processes in Science and Art Centers: Encountered Problems and Proposed Solutions¹

Ahmet NACAR (Teacher-PhD Stud.)

Ministry of National Education – Türkiye
ORCID: 0000-0001-8523-1251
mr.nacar@hotmail.com

Prof. Dr. Hasan DEMİRTAŞ

Inonu University – Türkiye
ORCID: 0000-0003-4159-8937
hasan.demirtas@inonu.edu.tr

Abstract

The purpose of this study is to explore the challenges encountered by teachers and administrators working in Science and Art Centers (BİLSEM), which serve gifted students, particularly in relation to teacher and administrator assignments and student selection procedures, and to examine their proposed solutions. This qualitative research adopts a phenomenological design. The study group comprises 31 teachers and administrators employed at all Science and Art Centers (BİLSEMs) in the Dulkadiroğlu and Elbistan districts of Kahramanmaraş during the 2021–2022 academic year. Participants were selected using maximum variation sampling, one of the purposive sampling methods. The data were collected through a semi-structured interview form developed by the researchers. Participation was based on voluntariness. The data were analyzed using content analysis, and the findings were supported by direct quotations from participant responses. According to the findings, participants reported that multifaceted problems exist in teacher/administrator appointments and student selection processes in BİLSEMs. In teacher appointments, the most frequently mentioned issues included insufficient personal rights, challenging working conditions, and the low institutional recognition of BİLSEMs. In administrator appointments, the assignment of individuals lacking prior BİLSEM experience and inadequate orientation processes were highlighted. Regarding student selection, the system's lack of inclusiveness, its focus on limited grade levels, and deficiencies stemming from teacher referrals were emphasized. The participants' proposed solutions primarily focused on improving teachers' personal rights, increasing promotional activities and in-service training, prioritizing experience and leadership in administrator selection, providing talent identification training to classroom teachers, and comprehensively restructuring the identification system. These suggestions offer a strategic approach aimed at enhancing both individual competencies and institutional functioning.

Keywords: Science and art center, Special talents, Teacher appointment, Administrator appointment, Educational problems



*E-International Journal
of Pedagogogy*

Vol: 5, No: 1, pp. 1-28

Research Article

Received: 06.11.2024

Accepted: 15.05.2025



Suggested Citation

Nacar, A., & Demirtaş, H. (2025). Administrator and teacher appointment and student selection processes in science and art centers: Encountered problems and proposed solutions, *E-International Journal of Pedagogogy (e-ijpa)* 5(1), 1-28. Retrived: <https://www.e-ijpa.com/pedandragoji/article/view/128>

¹ This study was derived from the doctoral seminar work conducted by the first author during their PhD education in the Department of Educational Sciences, Institute of Educational Sciences, İnönü University, under the supervision of the second author. The research was also presented as an oral presentation at the INTERNATIONAL EDUCATION CONGRESS (EDUcongress2023), held in Ankara between September 20–23, 2023.

Extended Abstract

Problem: The concept of intelligence has long been a central focus in educational research. Within this framework, the identification and education of gifted individuals have become prominent issues for education systems (Subotnik, Olszewski-Kubilius & Worrell, 2011; İnci, 2021; Toprakçı, 2017). In Turkey, Science and Art Centers (BILSEM) have been established to meet the educational needs of these individuals. However, the appointment processes for administrators and teachers, as well as student identification practices in these institutions, present several structural and functional challenges (Sarı ve Öğülmüş, 2014; Demirtaş ve Culha, 2017).

Research indicates that teaching and administrative roles in BILSEMs are not limited to instructional or managerial duties; they also require skills in project development, effective communication with gifted individuals, and collaboration with external stakeholders (Çelikten, 2017; Yüreğilli Göksu et al., 2024). Nevertheless, the predominance of technical criteria over merit and qualifications in recruitment and appointment processes prevents these roles from being effectively fulfilled (OECD, 2021; Valero et al., 2024). Additionally, systemic issues such as the overly generic structure of assessment tools, reduction of teacher recommendations to academic success alone, and low parental engagement suggest that the current system does not adequately reflect the potential of gifted individuals (Kaya, 2013; Walsh & Jolly, 2023).

Given these issues, this study aims to explore the experiences of BILSEM administrators and teachers in three core operational areas: teacher recruitment, administrative appointments, and student identification. The limited number of BILSEM-specific studies in the literature and the need for context-rich qualitative data further justify this research (Sezginsoy, 2007; Kılıç, 2015).

Method: This study employed a qualitative research design based on phenomenology, which enables an in-depth exploration of the lived experiences and perceptions of BILSEM teachers and administrators regarding systemic challenges. The study group consisted of 31 participants, including teachers and administrators working in two different BILSEMs in Kahramanmaraş during the 2021–2022 academic year.

Participants were selected through a maximum variation sampling strategy to ensure diversity in gender, job title, seniority, education level, and subject area (Yıldırım ve Şimşek, 2018). At least one teacher and one administrator from each BILSEM in the region were included to maximize institutional diversity. In determining the number of participants, data saturation, participant availability, and willingness to be interviewed were also considered.

The data were gathered through a semi-structured interview form that was developed by the researchers with input from two subject-matter experts. Pilot interviews were conducted and revised based on expert feedback to ensure clarity. Participants were informed about the study's purpose and assured of confidentiality. Their names were replaced with codes, and transcripts were shared for participant verification. These procedures aimed to ensure credibility, transferability, dependability, and confirmability.

Content analysis was conducted, and direct quotations were included to reflect participant perspectives. The coding process was conducted independently by two researchers and finalized through iterative analysis in accordance with Saldaña's (2024) recommendations.

Findings: The findings reveal multifaceted and structural problems in teacher recruitment, administrative appointments, and student identification processes. The most frequently cited issues in teacher recruitment included insufficient compensation, disruptive working hours, inadequacies in the EK-2 evaluation form (a standardized national form used in Turkey for teacher selection scoring), and a lack of confidence in the interview system. In addition, limited institutional promotion and low

applicant awareness about BILSEM were highlighted ([Çetin ve Doğan, 2018](#); [Bozan ve Savi Çakar, 2020](#)).

In the context of administrative appointments, the main concern was the assignment of individuals with no prior experience in BILSEM. The lack of structured orientation and frequent turnover in leadership roles were reported to hinder institutional continuity ([Sarı ve Öğülmüş, 2014](#)).

Regarding student identification, several issues emerged: its limitation to grades 1–3, reliance on generalized assessment tools, and the tendency of teachers to nominate students based on academic performance rather than innate talent. Furthermore, the lack of parental information and limited incentives for students were found to reduce participation and overall system effectiveness ([Walsh & Jolly, 2023](#); [Yüreğilli Göksu et al., 2024](#)).

These findings point to the need for comprehensive structural reforms in all three areas, with an emphasis on inclusivity, merit-based evaluation, transparency, and sustained motivation.

Suggestions: In light of the findings, various suggestions have been put forward to improve the effectiveness and long-term viability of processes within BILSEM. In the area of teacher recruitment, improving compensation and working conditions, increasing institutional visibility, and revising the EK-2 evaluation criteria are emphasized. Additionally, it is recommended that interview committees include field experts and that newly appointed teachers be supported through in-service training ([Bozan ve Savi Çakar, 2020](#); [MEB, 2024](#)).

Regarding administrative appointments, priority should be given to individuals with previous experience in BILSEMs and with expertise in gifted education. These individuals should receive both pre- and post-appointment training in project development, institutional leadership, and supporting gifted learners. Collaborations with universities are also advised to enhance professional development opportunities.

For student identification, classroom teachers should be trained to recognize indicators of giftedness, and undergraduate education programs should include relevant coursework. The tools used in assessment should be diversified to capture domain-specific talents, particularly in arts and music. Moreover, expanding identification across more grade levels, strengthening parental engagement, and offering tangible incentives to both students and graduates are seen as crucial steps for increasing participation and ensuring long-term effectiveness ([Kaya, 2013](#); [Walsh & Jolly, 2023](#)).

Bilim ve Sanat Merkezlerinde Yönetici ve Öğretmen Atama ile Öğrenci Seçme Süreçleri: Karşılaşılan Problemler ve Önerilen Çözümler ²

Ahmet NACAR (Öğretmen-Doktora Öğr.)

Milli Eğitim Bakanlığı – Türkiye

ORCID: 0000-0001-8523-1251

mr.nacar@hotmail.com

Prof. Dr. Hasan DEMİRTAŞ

İnönü Üniversitesi – Türkiye

ORCID: 0000-0003-4159-8937

hasan.demirtas@inonu.edu.tr

Özet

Bu araştırmada, özel yetenekli öğrencilere yönelik eğitim veren Bilim ve Sanat Merkezlerinde (BİLSEM) görev yapan öğretmen ve kurum yöneticilerinin, BİLSEM'lere yönetici/öğretmen atama ile öğrenci seçme süreçlerinde yaşanan sorunlara ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerine ulaşılması amaçlanmaktadır. Araştırma, olgubilim deseni temelinde kurgulanmış bir nitel çalışmadır. Çalışma grubu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ilinin Dulkadiroğlu ve Elbistan ilçelerinde yer alan tüm BİLSEM'lerde görev yapan toplam 31 öğretmen ve kurum yöneticisinden oluşmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde, farklı özellikteki bireylerle çalışabilmek için amaçlı örnekleme stratejilerinden biri olan maksimum çeşitlilik tekniğine başvurulmuştur. Veriler, araştırmanın amaç ve kapsamına uygun olarak, araştırmacılarca oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılar, gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmış; katılımcı ifadeleri doğrudan alıntılarla desteklenerek bulgular sunulmuştur. Araştırma bulgularına göre, katılımcılar BİLSEM'lerde öğretmen/yönetici atamaları ile öğrenci seçme süreçlerinde çok yönlü sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Öğretmen atamalarında; özlük haklarının yetersizliği, zorlayıcı çalışma koşulları ve kurumsal tanınırlığın düşüklüğü öne çıkan sorunlardır. Yönetici atamalarında ise BİLSEM deneyimi olmayan kişilerin görevlendirilmesi ve yetersiz oryantasyon süreçleri temel sorunlar olarak ifade edilmiştir. Öğrenci seçiminde ise sistemin yeterince kapsayıcı olmaması, sınırlı sınıf düzeylerine odaklanması ve öğretmen-yönlendirme kaynaklı eksiklikler dikkat çekmiştir. Katılımcıların çözüm önerileri arasında; öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi, BİLSEM'lerin tanıtımına yönelik çalışmaların artırılması, hizmet içi eğitimlerin yaygınlaştırılması, yöneticilerde deneyim ve liderlik esasının gözetilmesi, sınıf öğretmenlerine yetenek tanıma eğitimi verilmesi ve tanılama sisteminin kapsamlı biçimde yeniden yapılandırılması öne çıkmıştır. Bu öneriler, hem bireysel yeterlikleri hem de kurumsal işleyişi güçlendirmeye yönelik stratejik bir yaklaşım sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilim ve sanat merkezi, Özel yetenekliler, Öğretmen atama, Yönetici atama, Eğitim sorunları



E-Uluslararası
Pedandragoji Dergisi

Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 1-28

Araştırma Makalesi

4

Gönderim: 06.11.2024

Kabul: 15.05.2025



Önerilen Atıf

Nacar, A., ve Demirtaş, H. (2025). Bilim ve sanat merkezlerinde yönetici ve öğretmen atama ile öğrenci seçme süreçleri: Karşılaşılan problemler ve önerilen çözümler, *E-Uluslararası Pedandragoji Dergisi (e-upad)*, 5(1), 1-28. Erişim: <https://www.e-ijpa.com/pedandragoji/article/view/128>

² Bu çalışma, birinci yazarın İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'ndaki doktora eğitimi sürecinde, ikinci yazarın danışmanlığında yürüttüğü doktora seminer çalışmasından üretilmiştir. Aynı zamanda bu araştırma, 20-23 Eylül 2023 tarihlerinde Ankara'da düzenlenen INTERNATIONAL EDUCATION CONGRESS (EDUcongress2023) isimli kongrede, sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Zekânın ne olduğu ya da ne olmadığı ile ilgili olarak alanyazında henüz bir fikirbirliği olmamakla birlikte bireylerin doğuştan sahip olduğu özellikler içinde zekâ ve zekâ düzeyinin, birçok disiplin veya bilim dalınca araştırıldığını belirtmek gerekir. Bu kapsamda özellikle 20. Yüzyılın üstün zekânın anlaşılma, açıklanma ve ölçülmeye çalışıldığı bir dönem olarak ele alınabilir (Subotnik, Olszewski-Kubilius, Worrell, 2011; İnci, 2021; Toprakçı, 2017). Toplumlar tarafından belirlenen bakış açıları ve ölçütler doğrultusunda, bazı bireylerin diğerlerine göre zekâ düzeyi açısından üstün ya da özel olduğu kabul edilmektedir. Stratejik açıdan önemli görülen bu elit grubun (Bilgili, 2000) eğitimi ve gelişimine yönelik bilimsel toplantı ve yayınlar, özel girişimler ve lisans/lisansüstü programların sayısı giderek artış göstermektedir (Sak, 2020). Bu bireyler toplumda veya alanyazında, "üstün yetenekli birey, özel yetenekli birey, üstün veya özel yetenekli birey, üstün zekâlı birey, armağanlı birey... vb." şekillerde nitelendirilmektedir. Ancak alanyazında bu kavramların hepsini kapsayan ortak bir tanım yer almamakta, iç içe geçmiş şekilde olduklarından dolayı ayrı düşünülmemektedirler. Millî Eğitim Bakanlığının ilgili genel müdürlüğünün son yıllarda yayımladığı yasal düzenlemelerde (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2015; 2019; 2021; 2022; 2024) "özel yetenekli birey" kavramı kullanıldığından bu çalışmada da aynısı tercih edilmiş ve ilgili alanyazında diğer isimlerle anılmış olsa dahi bu raporda "özel yetenekli birey" şeklinde ifade edilmiştir.

Özel yeteneklilik kavramı alanyazında, normalin üstünde bir kabiliyet düzeyi ile yaratıcı düşünme ve sorumluluk alma özelliklerinin bir birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Boran ve Aslaner, 2008). Başka bir tanımla; "akranlarına nispeten daha yüksek düzeyde öğrenme hızı, kapasite ve performansa sahip olan, akademik yönden daha fazla yetenek alanında etkin olabilen ve üst düzey becerilere sahip bireylerdir" (Özbek ve Dağyar, 2022). Bilim ve sanat merkezlerinin kuruluş ve işleyiş süreçlerini belirleyen BİLSEM yönergesinde yer alan tanımla ifade edilecek olursa özel yetenekli birey; "yaşıtlarına göre daha hızlı öğrenen; yaratıcılık, sanat, liderliğe ilişkin kapasitede önde olan, özel akademik yeteneğe sahip, soyut fikirleri anlayabilen, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren birey" şeklinde ele alınmaktadır (MEB, 2022).

Özel yetenekli öğrenciler, toplumun en değerli ve nadir kaynaklarından biri olarak (Enç, 2005) önemli ölçüde ilgi ve desteğe ihtiyaç duymaktadırlar; bu durum, özel yeteneklilere yönelik özel bir eğitim planlaması yapılmasını gerektiren önemli gerekçeleri de beraberinde getirmektedir. Özel yetenekli bireyler, seviyelerine uygun bir eğitim aldıkları durumda toplumların gelişmesine pozitif katkı sağlayabilecekleri gibi yeterince ilgilenilmeyip olumlu manada değerlendirilememeleri durumu da toplumlar için bir risk unsuru olabilmektedir (Çavuşoğlu ve Semerci, 2015). Benzer şekilde Kazu ve Şenol (2012), özel yetenekli çocukların planlı ve uygun eğitim şartlarında desteklenmeleri durumunda topluma çok önemli katkılar sunabileceklerini ifade ederken, tam tersi durumda bu çocukların potansiyellerinin yeterince değerlendirilemezse ciddi kayıplar yaşanabileceğine de dikkat çekmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında doğuştan sahip oldukları özel yetenekleriyle toplumun diğer üyelerinden farklı özellikler gösteren bu bireylerin özel bir eğitime tabi tutulması gerekmektedir (Malkoç, 2004). Bu bireylere yönelik elit eğitim uygulamalarının gerçekleştirilmesi, eğitimde fırsat ve imkân eşitliğini ön planda tutan ve eğitimin önemine inanan ülkeler açısından vazgeçilmez bir yükümlülük olarak ele alınmaktadır (Bilgili, 2000). "Gelişmiş" olarak kabul edilen ülkelerde özel yetenekli bireyler, toplumlarda diğer bireylere nispeten daha önemli bir yere sahip olmakla birlikte, ülkelerinin siyasi, askeri, teknolojik ve ekonomik alanlar öncelikli olmakla birlikte daha birçok alanda gelişimin kritik elemanlarıdır (Tereci, Aydın ve Orbay, 2008). Bu çerçevede, özel yetenekli bireylerin eğitimi ve yeteneklerinin keşfedilerek topluma pozitif bir girdi olarak sunulması için özel önlemler alınması gerektiği söylenebilir. Özel yetenekli bireylerin yeteneklerinin özellikle erken yaşlarda keşfedilmesi kendi bireysel yaşantılarını iyileştirecek olmakla birlikte bu bireylerin toplumsal yaşam standartlarını da yükseltecektir (Hökelekli ve Gündüz, 2004). Bu elit gruba yetenekleri doğrultusunda verilecek özel eğitimler kendilerini daha iyi tanımlarını ve anlamalarını sağlayacaktır. Bu sayede, kendilerinden beklenen toplumsal rolleri gerçekleştirme fırsatı bulacak ve uygun ortam ile şartlar sağlandığında topluma daha etkin bir şekilde katkı sunabileceklerdir. Kendini daha iyi anlayan ve

çevresi tarafından daha iyi anlaşılan özel yetenekli bireyler, toplumlar için bir risk olmaktan çıkacak ve bir katma değer unsuru haline de geleceklerdir.

Devletlerin en önemli yer üstü kaynaklarından biri olarak kabul edilebilecek olan özel yetenekli bireylerin eğitimi, bir toplumun ekonomik ve kültürel gelişiminin sağlanması ve uygarlık düzeyinin artırılmasında büyük bir önem arz etmektedir. Tarih sahnesine bakıldığında yaptıkları buluşlar ve bilimsel çalışmalarla birlikte yaratıcılık ve liderlik özellikleri ile birçok özel yetenekli birey yaşadıkları döneme yön vermiş ve toplumların gelişimine çok önemli katkı sağlamışlardır. Toplumlar da bu bireylerin eğitimlerine, potansiyellerinden yararlanabilmek adına ayrı bir önem vermişlerdir (Sezginsoy, 2007). Bu noktadan hareketle, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke, özel yetenekli bireylerin eğitimi için çeşitli planlamalar yapmakta ve bu kaynakların boşa harcanmaması adına çeşitli tedbirler almaktadır. Avrupa'nın başta gelen birçok ülkesinde özel yetenekli bireyler için yapılan eğitsel planlamalarda, ayırıştırma yönteminden ziyade kaynaştırma ve bütünleştirme temeline hareket edilmektedir (İdin ve Kayhan, 2016). Birçok gelişmiş ülke (Hollanda, Norveç, İsveç, Danimarka gibi) özel yeteneklilerin eğitimini örgün eğitimin içine entegre edilmiş bir şekilde "bireyselleştirme" ile çözmektedirler. Bu uygulamada özel yetenekli olarak belirlenmiş veya kabul edilmiş her bir bireye, kendi sınıfında ve kendi öğretmeninin kontrolünde zenginleştirilmiş öğrenme yaşantıları ve özel yeteneklerini kullanabileceği ve var olan yeteneklerini geliştirebileceği öğrenme etkinlikleri sunulmaktadır (Davaslıgil, Uzun, Çeki, Köse, Çapkan ve Şirin, 2004).

Türkiye'de özel yetenekli oldukları tespit edilen bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak oluşturulmuş yapılar, bilim ve sanat merkezleri (BİLSEM)'dir. BİLSEM'ler Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından kurulmakta ve yönetilmektedir. Bu kurumların kuruluş ve yönetim süreçlerinde etkili olan yasal belgeler; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 4306 sayılı Kanun, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne dayanılarak hazırlanan ve son güncellemesi 2024 yılı Ocak ayında yayımlanan 2794 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi ile yapılan Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi'dir (MEB, 2024).

BİLSEM'lerin tarihsel gelişimine bakıldığında, 1993 yılında bu uygulama için İstanbul, Bayburt, Denizli İzmir ve sonrasında ilk BİLSEM'in kurulacağı şehir olan Ankara olmak üzere toplam 5 pilot il belirlenerek ilk önemli adım atılmıştır. Yapılan pilot çalışmaların ardından ilk BİLSEM, Ankara'da 1994-1995 eğitim-öğretim yılında, Ankara Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi adı altında eğitim öğretim faaliyetlerine başlamıştır. 2024 yılı temmuz ayı itibarıyla Türkiye'nin 81 ilinde 379 bilim ve sanat merkezi faaliyet göstermektedir.

Bilim ve sanat merkezlerinde, bilimsel anlamda önemli çalışmaların yapılıyor olmasının yanı sıra sanat alanında da önemli faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Bu kurumlara, "Bilim ve Sanat Merkezi" şeklinde bir isim verilmesi de buna bağlanabilir. Özel yetenekli birey tanımlamasına uygun olabileceği düşünülen öğrenciler "genel yetenek, resim ve müzik" olmak üzere üç farklı yetenek alanında tanımlama sürecine tabi tutularak, süreç sonunda başarılı kabul edilmeleri halinde BİLSEM'lerde eğitime alınırlar. BİLSEM'lerin kurulmalarındaki genel amaç; toplumun sahip olduğu en stratejik ve aynı zamanda sınırlı kaynaklarından olan özel yetenekli bireylerin, toplumdan soyutlanmalarını engelleyerek gerektiği şekilde eğitim almalarını, var olan yeteneklerini keşfetmelerini ve geliştirmelerini sağlayacak zenginleştirilmiş öğrenme yaşantılarına tabi tutulmalarını sağlamaktır (MEB, 2024). Aslında BİLSEM'lerin en önemli avantajlarından biri, bu kurumlarda özel yetenekli bireylere ayrı bir kurumsal yapı ve planlama ile eğitim öğretim faaliyetleri gerçekleştirilmekle birlikte, bu bireylerin örgün eğitimlerine devam ettikleri okuldan ve buradaki arkadaşlarından kopmadan eğitim alabilmeleridir (Çelikten, 2017). Özetle bu kurumlar, özel yetenekli öğrencilerin kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri; bir bakıma potansiyellerini keşfedecekleri yapı ve özellikte kurumlardır. Bu kurumlar sayesinde özel yetenekli öğrenciler kendi düzeylerindeki öğrencilerle bir araya gelerek yalnızlık hissinden kurtulabilmekte ve potansiyellerini daha iyi ortaya çıkarabilmektedirler.

Bilim ve sanat merkezleri, özel yetenekli bireylerin eğitsel ve gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak faaliyet gösteren yapılar olduğundan, ülkemizin geleceği için son derece stratejik bir öneme sahip kurumlardır. [Bakır, Toprakçı ve Altunay \(2019\)](#) tarafından yapılan araştırma, eğitimdeki dönüşümün okullardan başlaması gerektiği gerçeğini ve okulların bu dönüşüme hazırlık düzeyinin dikkatle incelenmesi gereken bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bakış açısından hareketle BİLSEM'lerde verilecek nitelikli bir eğitim hem bu bireylere hem de topluma karşı bir borç ve ödevdir.

İnsan unsuru bulunan her ortamda karşılaşılabilecek bazı sorunların bu merkezlerde de yaşanabileceği, ayrıca merkezin hedef kitlesinin özel yetenekli bireyler olduğu düşünüldüğünde, daha farklı problemlerin ortaya çıkabileceği söylenebilir ([Demirtaş ve Culha, 2017](#)). [Şahin, Karataş, Özkan, Gök, Eraslan, Köse ve Azeken'in \(2023\)](#) çalışmasında, BİLSEM öğretmenleri ile bu kurumlarda öğrenim gören özel yetenekli bireylerin gözlem ve deneyimlerinden yola çıkarak belirlenen sorunlar sistematik bir şekilde derlenmiş ve bu sorunların çözümü için öneriler sunulmuştur. Ayrıca, [Yüreğilli Göksu, Göksu ve Kocaman'ın \(2024\)](#) araştırması, Türkiye'deki özel yetenekli öğrencilerin sosyal-duygusal gelişimlerini ve bunun eğitim üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu alandaki eksiklikleri vurgulamıştır. [Sarı ve Öğülmüş \(2014\)](#) tarafından yapılan çalışmada, BİLSEM'lerde yasal dayanak, müfredat, etkinlikler, fiziki mekân, öğretim materyalleri, öğrenci seçimi, yönetici ve öğretmen atama ile yönetim politikası gibi birçok alanda sorunlar yaşandığı ve bu sorunların giderek arttığı belirtilmiştir. Bu bağlamda, bilim ve sanat merkezlerinin birçok sorunu bünyesinde barındırdığını söyleyebiliriz.

Uluslararası alanyazında yapılan araştırmalar da özel yetenekli öğrencilere yönelik mevcut eğitim uygulamalarının, bu öğrencilerin potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarmakta yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. OECD'nin, üye ülkelerde özel yetenekli öğrencilerin eğitimi için benimsenen politikaları ve uygulama farklılıklarını incelediği "*Policy Approaches and Initiatives for the Inclusion of Gifted Students*" raporu, Türkiye'nin de dahil olduğu ülkelerde, özel yetenekli öğrencilere yönelik eğitim süreçlerinin bekleneni karşılayamadığını ve geliştirilmesine yönelik politikalar üretilmesinin zorunlu hâle geldiğini göstermektedir ([OECD, 2021](#)).

[Valero, Jiménez-Hernández ve Álvarez-Sáez \(2024\)](#) tarafından yapılan araştırma, özel yetenekli öğrencilerin %9 ile %28 aralığındaki yüksek bir oranının eğitim hayatları boyunca gerçek potansiyellerini ortaya çıkaramama durumuyla karşı karşıya kaldıklarına ve mevcut eğitim yaklaşımlarının ciddi şekilde gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu durum, standart eğitim süreçleri uygulanarak, özel yetenekli öğrencilerin ihtiyaç duydukları akademik ve sosyoduygusal ihtiyaçların karşılanamadığının açık bir göstergesidir. Özel yeteneklilerin eğitim süreçlerinde farklı sosyoekonomik düzeyler ve kültürel gruplardan gelen, özellikle dezavantajlı bir kültürel grubun üyesi olan özel yetenekli çocuklar, halihazırdaki sistemde deyim yerindeyse "görünmez" olmakta ve potansiyellerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar ([Walsh ve Jolly, 2023](#)). Ek olarak [Subotnik ve diğerleri \(2011\)](#) yaptığı çalışmada, yalnızca bilişsel özelliklere odaklanan özel yeteneklilik algısını eleştirmekte, psikososyal becerilerin geliştirilmesine yönelik politikaların da önemsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu veriler, özel yeteneklilere sunulan eğitim süreçlerinin bütünsel gelişimi destekleyecek biçimde olmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle eğitim politikalarının ve uygulamalarının daha kapsayıcı, eşitlikçi ve kültürel açıdan duyarlı hale getirilmesi zorunludur.

Tüm bu bulgular, ülkemizde özel yetenekli bireylerin eğitimi konusundaki yönetsel kararlar ile sahadaki uygulamaların gözden geçirilmesi ve uluslararası iyi örnekler doğrultusunda yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Buna rağmen bu kurumlarda özel yetenekli öğrencilere yönelik olarak yapılan etkili ve önemli çalışmaların olduğu ancak yetersiz kaldığı bilinmektedir ([Kılıç, 2015](#)). Bu bağlamda bilim ve sanat merkezlerinin üstlendiği önemli görev düşünüldüğünde, bütünsel bir bakış açısıyla bu kurumlarda yaşanan sorunların tespiti ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerilerinin üretilmesi önemli görülmektedir.

Özel yeteneklilerin, özel eğitime ihtiyacı olan gruplar arasında en fazla ihmal edilen grup olduğu düşünüldüğünde, uygun bir eğitim sürecine tabi tutulduklarında çok önemli işlere imza

atabilecekken tam tersi durumda kendini gerçekleştirememenin yarattığı olumsuzluklarla savaşmak zorunda kalmaktadırlar (Kaya, 2013). Bu durum, özel yetenekli bireylerin uygun şekilde desteklenmediği takdirde sadece bireysel gelişimlerinin engellenmesi ve yalnızlık hissi yaşayıp mutsuz olmalarıyla kalmayacaktır. Böyle bir durumda belki de asıl büyük kayıp, toplumun elindeki potansiyel güçten faydalanamamış olacaktır.

Bu düşünceden hareketle, özel yetenekli bireylere yönelik etkili ve nitelikli eğitim süreçlerinin gerçekleştirilmesi, toplumun yenilikçi ve yaratıcı potansiyelini artırarak toplumsal kalkınmaya önemli katkılar sağlayacaktır. Toplumda bu yönlü bir gelişim de ekonomik ve sosyal anlamda katma değer sağlayacaktır. Bu bağlamda, Türkiye’de özel yetenekli bireylerin eğitiminde sorumlu kurumlar olan BİLSEM’lerde yaşanan sorunların tespiti ve bu sorunların çözümüne yönelik gerçekleştirilecek bilimsel çalışmaların önemi de yadsınmaz.

BİLSEM’lerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin bu kurumlarda yaşanan sorunları sürekli olarak deneyimledikleri veya gözlemledikleri düşünüldüğünde bu çalışma grubuyla bir araştırma yapılması düşüncesi ön plana çıkmıştır. Ayrıca Türkiye’de özel yetenekliler üzerine yapılan araştırmaların sayıca sınırlı olduğu, bilim ve sanat merkezleri özelinde yapılan araştırmaların ise görece daha az sayıda olduğu yapılan alanyazın taraması neticesinde tespit edilmiştir. Bu tespit, alanyazında BİLSEM’lerde karşılaşılan yapısal, yönetsel ve uygulamaya dönük sorunlara çoğunlukla belirli alanlarla sınırlı kalınarak yaklaşıldığını ve sürece sistematik bir şekilde yaklaşan araştırmaların sayıca yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda eğitimin diğer alanlarında üzerinde çalışılmış olsa da (Toprakçı ve Güngör, 2018; Toprakçı ve Ofluoğlu, 2021) yapılan araştırma, öğretmen atamaları, yönetici belirleme süreçleri ve öğrenci tanılama uygulamaları gibi eğitim öğretimin kalitesini doğrudan etkileyen süreçleri hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin deneyimleri doğrultusunda çok yönlü biçimde ortaya koyarak alanyazındaki bu boşluğu doldurmayı ve özel yeteneklilerin eğitimi bağlamında uygulayıcılara ve politika yapıcılara somut öneriler sunmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda çalışmanın temel amacı, BİLSEM’lerde çalışan öğretmenlerin ve kurum yöneticilerinin görevleri sırasında karşılaştıkları sorunlar ile bu sorunlara yönelik çözüm yaklaşımlarının kapsamlı biçimde incelenmesidir. Bu kapsamda, BİLSEM öğretmen ve yöneticilerinin deneyimlerine ilişkin veriler aşağıdaki alt problemler çerçevesinde ele alınmıştır:

1. BİLSEM’lerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin, bu kurumlara öğretmen atama sürecinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin görüşleri nelerdir?
2. BİLSEM’lerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin, bu kurumlara yönetici atama sürecinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin görüşleri nelerdir?
3. BİLSEM’lerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin, bu kurumlara öğrenci seçimi konusunda karşılaşılan sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma olgubilim deseniyle nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma yöntemleriyle tasarlanan araştırmalarda, konu derinlemesine ele alınır ve bu süreçte araştırmacı bir kâşif gibi hareket ederek muhatabının kişisel bakış açısını öğrenmeye ve ek sorularla gerçeğe ulaşmaya çalışır (Karataş, 2015). BİLSEM’lerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin, eğitim öğretim sürecinde karşılaştıkları sorunların derinlemesine anlaşılmasını ve bu sorunların çözümüne yönelik olarak geliştirdikleri önerilerin anlaşılmasını olanaklı kıldığından nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Katılımcıların görüşlerinden yararlanılarak süreç çok yönlü olarak irdelenmiştir.

2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu, 2021-22 eğitim-öğretim yılı itibarıyla Kahramanmaraş’ta bulunan iki farklı BİLSEM’de görev yapan toplam 31 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Çalışma grubunun

belirlenmesinde, farklı özellikte katılımcılarla çalışabilmek adına, amaçlı örnekleme yaklaşımlarından maksimum çeşitlilik yaklaşımı kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yaklaşımı, araştırma kapsamında, bilgi yönünden zengin örneklere bilinçli olarak yönelmeyi öngören bir yaklaşımdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020). Maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinde ise araştırma konusu ile ilişkili bireylerin çeşitliliğini en üst seviyeye çıkarmak temel hedeftir. (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmanın yürütüldüğü dönemde Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren iki farklı BİLSEM’den öğretmen ve yönetici düzeyinde [merkez müdürü (normal okullardaki okul müdürü pozisyonu ile eşdeğer) ve müdür yardımcısı] katılımcıların seçilmesiyle sağlanmıştır. Bununla birlikte gönüllülük esas alınmak suretiyle cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu vb. alanlarda da çeşitliliğin sağlanmasına yönelik amaçlı ve bilinçli seçimler yapılarak çeşitlilik artırılmaya çalışılmıştır. Ancak benzer çeşitlilik grubundaki kişiler arasında seçim, rastgele örnekleme yöntemi ile yapılmıştır.

Çalışma grubunun öğretmen katılımcıları Ö-1, Ö-2...; müdür yardımcısı MY-1, MY-2... ve merkez müdürleri M-1, M-2... kodlarıyla ifade edilmiştir. Katılımcılara ait demografik verilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler

Katılımcı Özellikleri	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	9	29.03
	Erkek	22	70.97
Görev Unvanı	Yönetici	5	16.13
	Öğretmen	26	83.87
Mezuniyet Durumu	Lisans	17	54.84
	Lisansüstü	14	45.16
Meslekte Kıdem (yıl)	7-10	5	16.13
	11-15	5	16.13
	16-20	10	32.26
	20+	11	35.48
BİLSEM’de Kıdem (yıl)	1-3	16	51.61
	4-7	9	29.03
	7+	6	19.35
Görev Unvanında Kıdem (yıl)	1-5	7	22.58
	6-10	4	12.90
	11-15	3	9.68
	16-20	8	25.81
	20+	9	29.03
Toplam		31	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, maksimum çeşitlilik örneklemesine uygun olarak katılımcıların cinsiyet, görev unvanı, kıdem, öğrenim durumu ve branş açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmını erkek katılımcılar (f=22) oluştururken, görev unvanı açısından bakıldığında öğretmen (f=25) katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır. Bununla birlikte mezuniyet durumu açısından ele alındığında katılımcıların önemli bir kısmının lisansüstü mezuniyete sahip olması (f=14), dikkat çekici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ek olarak meslekte/BİLSEM’de/görev unvanında kıdemleri açısından bakıldığında ise katılımcıların önemli bir bölümü BİLSEM’lerde önemli bir tecrübe birikiminde oldukları söylenebilir.

Çalışma grubu, araştırmanın yapıldığı ilde faaliyet gösteren tüm BİLSEM’lerden en az birer adet öğretmen, merkez müdürü ve müdür yardımcısı belirlenerek oluşturulmuştur. Bu yaklaşımla, ele alınan araştırma problemine doğrudan taraf olabilecek bireylerin mümkün olduğunca çeşitlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu çeşitlilik ile incelenen olgusal yapının daha geniş çaplı betimlenip daha etkili yorumlanabileceği varsayılmaktadır. Ulaşılan katılımcı sayısının belirlenerek veri toplama sürecinin sona erdirilmesinde; gönüllü ve istekli olarak araştırma sürecine katılım ve ulaşılan verilerde tekrara düşülmeden istenilen doygunluk düzeyine ulaşması gibi ölçütler göz önünde bulundurulmuştur. Verilerin toplanmasına devam edilmesi durumunda, araştırmanın kuramsal çerçevesine anlamlı bir katkı sağlanamayacağına kanaat getirilmesi ve elde edilen verilerin benzer yaklaşım ve bakış açılarındaki yoğunlaşmaya başlaması, veri toplama sürecinin sonlandırılmasında belirleyici olmuştur.

3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Formun oluşturulması sürecinde iki alan uzmanının görüşleri alınmış ve önerileri doğrultusunda şekillenen form, pilot görüşmelerle test edilmiştir. Pilot görüşmelerin ardından son şekli verilen formun hazırlanması sürecinde eğitim ve okul yönetimi alanyazınında yer alan okul ve kurum yöneticilerinin görev alanları esas alınmıştır. Soruların, BİLSEM’lerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin deneyimledikleri sorunları tam anlamıyla ifade edebilmelerine olanak sağlayacak biçimde olmasına özen gösterilmiştir.

Hazırlanan veri toplama aracının ilk bölümünde demografik verilere ilişkin 8 madde, ikinci bölümünde ise araştırma verilerini toplamaya yönelik 3 soru yer almaktadır. Söz konusu sorular, alanyazın taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda yapılandırılarak veri elde etme sürecinde geçerliği destekleyecek şekilde özenle hazırlanmıştır.

4. Verilerin Toplanması

Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan izin doğrultusunda araştırma süreci başlatılmıştır. (12.10.2021 tarih ve 34454901 sayılı yazı). Ardından, etik ilkelere uygun şekilde hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla veriler toplanmıştır.

Araştırmaya ilişkin veriler, 2022 yılı haziran ayında araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Görüşmeler öncesinde katılımcılar araştırmacının içeriği ve amacı hakkında bilgilendirilmiştir. Gizlilik açısından katılımcıların kimliklerinin açıklanmayacağı, araştırma verilerinin sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı belirtilmiş ve bu yolla daha içten cevaplar alınması hedeflenmiştir. Elde edilen veriler önce bilgisayar ortamına aktarılmış, ardından katılımcıların onayı alınarak verilerin nihai biçimi oluşturulmuştur. Bu şekilde araştırmacının inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik ölçütlerine uygunluğu gözetilmiştir.

5. Verilerin Analizi

Veri analizi sürecinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiş ve katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilerek bulgular desteklenmiştir. İçerik analizi, nitel verilerin sistematik bir şekilde çözümlenip temalar hâlinde organize edilmesine imkan tanımakla birlikte, katılımcı anlatıları çerçevesinde şekillenerek anlamlı veri bütünleri ortaya koyan etkili bir yöntemdir (Elo ve Kyngäs, 2008).

Tüm görüşme verileri analiz öncesinde dijital ortamda analize hazır hale getirilmiş, her bir katılımcıya kod isimler verilmiş ve cevaplar ilgili soruların altına yerleştirilmiştir. Daha sonra, bu verilere dayanarak temalar oluşturulmuştur. Öncelikle, katılımcıların verdikleri yanıtlar hassasiyetle incelenmiş ve her bir yanıt araştırma alt problemlerine uygun olarak gruplandırılmıştır. İfadeler için anlamlı kodlar oluşturulmuş ve bu kodlar, katılımcıların ifade ettikleri ana fikirleri veya dikkat çekici noktaları temsil etmiştir.

Kod atamalarının ardından, benzer içerikteki kodlar bir araya getirilerek ortak kategori ve temalar altında toplanmıştır. Tematik kodlama sürecinde, benzerlik gösteren yanıtlar bir araya getirilmiş; kodlar arasındaki ilişkiler dikkate alınarak kategoriler ve temalar belirlenmiştir. Bu yapılar, katılımcı anlatılarında öne çıkan genel eğilimleri ve ortak noktaları temsil edebilecek şekilde oluşturulmuştur. Süreç boyunca oluşturulan yapılar tekrarlı olarak gözden geçirilmiş, benzerlikler ve farklılıklar titizlikle incelenmiştir.

Araştırmacının (birinci yazar) bu kurum türünde uzun yıllara dayanan deneyimi, hem öğretmenlik hem de yöneticilik (merkez müdürlüğü ve müdür yardımcılığı) pozisyonlarında görev yapmış olması, derinlemesine kurumsal bilgi edinmesini sağlamış ve araştırma sürecinde bağlamsal ve yorumsal yaklaşımlar açısından önemli katkılar sunmuştur. Araştırmacının hâlihazırda bir BİLSEM’de görev yapıyor oluşu ve geçmişte bu kurum türüyle bağlantılı olarak yürüttüğü çeşitli proje, eğitim ve organizasyonlar gerçekleştirmiş olması, örnekleme yöntemi doğrultusunda maksimum çeşitlilikteki katılımcılara ulaşılmasını kolaylaştırmış ve gerçekleştirilen görüşmeler daha güven temelli

bir ortamda gerçekleşmiştir. Ancak bu durumun sunduğu avantaja rağmen, araştırmacının nesnelliğini zedeleyebilecek yanlarına karşı da dikkatli olunarak belirli tedbirler alınmıştır. Kodlama süreci, araştırma deseniyle tutarlı ve sistematik bir biçimde yapılandırılmış ve katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Yapılan araştırmadaki kodlama işlemi, araştırmacılar tarafından bağımsız olarak yürütülmüş ve süreç tamamlandığında kodlamalar karşılaştırılarak uyum düzeyi değerlendirilmiştir. Gerekli görülen durumlarda, danışman onayı alınarak denetleyici mekanizmalar oluşturulmuş ve bu yaklaşım çalışmanın güvenilirliğini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmiştir (Patton, 2002; Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Gerçekleştirilen analiz süreci yalnızca içerik bütünlüğü sağlamakla kalmamış, geçerlik ve güvenilirlik ilkelerini de gözetilen bir yapıda kurgulanmıştır. Veri analiz süreci yöntemsel bir çerçevede düzenli ve aşamalı olarak yürütülmüş ve her bir işlem ayrıntılı bir biçimde dokümanite edilmiştir. Veri seti üzerinde, araştırmacılar tarafından bağımsız biçimde yürütülen kodlama sürecinin ardından, kodlar karşılıklı olarak değerlendirilmiş ve analiz süreci ortak temalar etrafında yapılandırılmıştır. Bu yaklaşım doğrultusunda; farklı araştırmacıların kodlama süreçleri arasındaki uyum düzeyini nesnel biçimde değerlendirebilmek amacıyla, bu düzeyin ölçümünde Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği [Güvenirlilik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)] formülü kullanılmış ve bu oran 0.93 olarak hesaplanmıştır. Bu yüksek oran (%90+), iç güvenirlik açısından çalışmanın bilimsel geçerliliğine yönelik güçlü bir göstergedir. Bununla birlikte analiz sürecinde Saldaña'nın (2024) döngüsel analiz anlayışı temel alınarak, kod ve temalar üzerinde yinelenen değerlendirmeler yapılmış ve veriler arasındaki anlam bağları detaylı irdelenerek çözümleme süreci tamamlanmıştır.

Çözümleme sürecinin hem bilimsel denetlenebilirliğinin sağlanması hem de güvenilir bir yapıda sunulması amacıyla veri analizine ilişkin tüm aşamalar şeffaf ve izlenebilir biçimde yapılandırılmıştır. Görüşme sonuçları katılımcılarla paylaşılarak katılımcı teyitleri alınmış ve doğrudan katılımcı alıntılarıyla desteklenen bulgular, öznel yorumlardan kaçınılması suretiyle nesnel biçimde sunulmuştur. Tüm veri seti, analiz sürecine ilişkin tüm dokümanlar ve çıkarımlar gerektiğinde yeniden erişilebilecek şekilde arşivlenmiştir.

BULGULAR

1. BİLSEM Öğretmen Atama Sürecine İlişkin Yaşanan Aksaklıklar Ve Çözüm Önerileri Hakkındaki Görüşler

Katılımcıların BİLSEM öğretmen atama sürecine ilişkin yaşanan aksaklıklar ve çözüm önerileri hakkında görüşleri Tablo 2 de verilmiştir. Tablo 2'ye göre, katılımcılar BİLSEM'lere öğretmen atama sürecinde en çok özlük haklarıyla ilgili sorunları (f=32) vurgulamıştır. Özellikle ekonomik yetersizlikler (f=15), çalışma koşulları (f=9) ve mesleki hak eksiklikleri (f=8) öne çıkmaktadır. Ölçme ve değerlendirme sürecinde Ek-2 kriterlerinin (f=13) ve mülakat sisteminin (f=9) yetersizliği dikkat çekmiştir. Ayrıca kurumun yeterince tanınmaması (f=9) ve yapısal zorluklar (f=3), başvuru sürecinde tereddüt oluşturmıştır. Pasif kadro yapısı (görev yerinin sabitliği) (f=4) de öne çıkan diğer sorunlardandır.

Tablo 2. BİLSEM'lere öğretmen atama sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri

Katılımcı Görüşleri	f
Öğretmenlerin Özlük Hakları Açısından Yaşanan Sorunlar	32
Ekonomik koşulların yetersizliği	15
Çalışma koşullarındaki sorunlar	9
Mesleki hakların yetersizliği	8
Ölçme ve Değerlendirme Sürecine İlişkin Sorunlar	22
Ek-2 kriterlerinin etkin bir seçim için yetersizliği	13
Mülakat sisteminin belirleyicilik gücünün düşüklüğü	9
Başvuru Öncesinde Tereddüt Oluşturan Durumlar	12
BİLSEM'lerin yeterince bilinmemesi ve tanınmaması	9
BİLSEM'in kendine has eğitim yapısının zorlukları ve getirdiği sorumluluklar	3
Pasif Kadronun Kurumda Kalıcılığı	4
Görev yerinin sabitliği nedeniyle müdahale edilemeyen durağan kadro	4
Toplam	70

Genel olarak, bulgular öğretmen atama sürecinde hem bireysel hem de yapısal düzeyde çok boyutlu sorunların bulunduğunu göstermektedir. Özellikle özlük hakları, değerlendirme sistemleri ve kurumsal bilinirlik gibi alanlar öne çıkmaktadır. Bu kapsamdaki görüşleri yansıtmak üzere bazı katılımcı ifadelerine doğrudan alıntılama yoluyla aşağıda yer verilmiştir.

"BİLSEM'e öğretmen atamada öğretmenin ilgi ve isteğine, çalışma aktivitesine göre yenilikler taşıyan, çağın yeniliklerine ayak uydurabilen, alanında üst düzeyde bilgiye sahip, BİLSEM'deki öğrenci kariyerini üst düzeye taşıyabilen öğretmenler alınması gerekir. Dosya ve sorularla öğretmenin seçilmesini uygun bulmuyorum."(Ö8)

"Gerçekten nitelikli öğretmen başka yollardan emeğinin karşılığını arıyor. BİLSEM öğretmenlerinin maddi olanakları iyileştirilmeli. Öğretmen de tercih konusunda tereddütte kalıyor. Çünkü şartlar çok da mantıklı değil."(MY1)

"Alınan öğretmen BİLSEM'e uygun olmaması durumunda artık orada kalıyor, kimse yerinden oynatamıyor ve kimseye faydası olmuyor."(Ö1)

"Öğretmenlerimiz BİLSEM nedir henüz bilmiyorlar. Gerekli tanıtımlar yapılmalı diye düşünüyorum."(Ö24)

Öğretmen atama sürecindeki sorunlara karşı katılımcılar tarafından önerilen çözüm önerileri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Yönetici ve öğretmenlerin bilsem'lere öğretmen atama sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri

Katılımcı Görüşleri	f
Özlük Haklarının İyileştirilmesine Yönelik Öneriler	23
Ekonomik koşulların iyileştirilmesi	14
Genel özlük haklarının güçlendirilmesi	6
BİLSEM'ler arası il dışı yer değiştirme hakkı tanınması	3
Atama Sonrası Süreç ve Kadro Planlamasına Öneriler	19
Atanan öğretmenlere hizmet içi eğitim verilmesi	5
Kadro kesinleşmesinin deneyim sürecine bağlanması	4
Proje odaklı deneme süreci uygulanması	3
Rotasyon sisteminin hayata geçirilmesi	3
Uygulamalı puanlama sürecinin sisteme eklenmesi	2
BİLSEM'lerin proje okuluna dönüştürülmesi	2
BİLSEM'lerin Tanıtımına Yönelik Öneriler	10
BİLSEM tanıtım etkinliklerinin yaygınlaştırılması	6
Başvuru yapacak öğretmenlere bilgilendirme eğitimi verilmesi	4
EK-2 Öğretmen Alım Kriterlerine Yönelik Öneriler	10
Kriterlerin kapsamının genişletilmesi	2
Lisansüstü çalışmaların puan değerinin artırılması	2
Proje ve etkinlik temelli çalışmalara öncelik verilmesi	2
Kariyer yeterliliklerinin öne çıkarılması	1
Genç öğretmenlere yönelik avantajlı kriterler sunulması	1
Özel yeteneklilerle çalışanlara özel avantajlar tanınması	1
Kriterlerin daha ayrıntılı hale getirilmesi	1
Kurumsal Yapı ve İşleyişe Yönelik Sistem Önerisi	5
BİLSEM'lerin tam zamanlı yapıya kavuşturulması	5
Mülakat Sistemine İlişkin Öneriler	4
Mülakat komisyonuna deneyimli BİLSEM eğitimcilerinin dâhil edilmesi	2
Mülakat puanının tercih üzerindeki etkisinin azaltılması	1
Mülakat komisyonuna alan uzmanlarının katılımı	1
Sanat Alanlarında Öğretmen Alımına Yönelik Özel Öneriler	2
Müzik öğretmeni atamalarının enstrüman bazlı yapılması	1
Resim alanı öğretmen alımında yenilikçi teknolojilere öncelik verilmesi	1
Toplam	73

Tablo 3'e göre, araştırmada en fazla öneri, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik olarak sunulmuştur (f=23). Özellikle ekonomik koşulların düzeltilmesi ve genel hakların güçlendirilmesi ön plana çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, atama sonrası süreç ve kadro planlamasına dair öneriler (f=19) de dikkat çekmektedir. Bu kapsamda hizmet içi eğitimlerin artırılması ve rotasyon uygulamalarının getirilmesi önerilmiştir. Ayrıca, kurumun tanınırlığını artırmaya yönelik öneriler (f=10) öne çıkmakta; tanıtım etkinliklerinin yaygınlaştırılması ve öğretmen adaylarına yönelik bilgilendirme çalışmaları vurgulanmaktadır. EK-2 değerlendirme kriterlerinin gözden geçirilmesi ve mülakat sürecinin yeniden yapılandırılması da dile getirilen önemli konular arasındadır. Öneriler öğretmen alım süreçlerinin daha şeffaf, işlevsel ve kurumsal yapıya uygun şekilde geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. En yoğun öneriler özlük hakları, kadro süreci ve değerlendirme sistemleriyle ilgilidir.

Öğretmen atama sürecindeki sorunlara karşı katılımcılar tarafından önerilen çözüm önerileri görüşlerine ait bazı katılımcı ifadeleri doğrudan alıntı yoluyla aşağıda sunulmuştur.

"Bununla birlikte öğretmeni gerçekten BİLSEM'e çeken bir şeyler olmalı ki öğretmen bu çalışma saatlerine rağmen kuruma gelsin. Mesela özlük hakları iyileştirilebilir. Ek dersteği iyileştirme miktarı arttırılabilir. Başka BİLSEM'lere atama hakkı verilebilir."(M2)

"Öğretmen seçimi konusunda yaşanan zorluklar yaşanıyor. Yeterli nitelikte öğretmen her zaman gelmiyor. Gelenler de kurumu tanımıyor veya yanlış tanıyor. Hatta ön yargıyla gelen oluyor. Öğretmenler zaman zaman özel yetenekli öğrencilere nasıl yaklaşılacağını bilemediğinden de tereddütte kalabiliyor. Bu kurumlar insanlara çok iyi tanıtılmalı."(MY1)

"BİLSEM'ler proje okulu olmalı. Performansından memnun kalınmayan öğretmen BİLSEM'de çalışmaya devam etmemeli veya rotasyon gelmeli."(Ö1)

"Atama sisteminde hatalar var. Ataması yapılan bir öğretmenin kadrosu kesinleşmemeli. Çalışması beğenilmezse iptal edilmeli. Beğenilirse kadrosu kesinleşmeli. Bunu belirlerken de tabi adil olunmalı. Proje çalışmalarındaki becerilerini sınavan bir sistem sürece dâhil edilmeli. BİLSEM'ler arası il dışı tayin hakkı da cazip gelebilir."(Ö20)

2. BİLSEM Yönetici Atama Sürecine İlişkin Yaşanan Aksaklıklar ve Çözüm Önerileri Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, BİLSEM yönetici atama sürecine ilişkin yaşanan aksaklıklar ve çözüm önerileri hakkında görüşleri Tablo 4'te verilmiştir. Katılımcıların, BİLSEM'lere yönetici atama sürecinde ne tür sorunlar yaşandığına ilişkin görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. BİLSEM'lere yönetici atama sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri

Katılımcı Görüşleri	f
Deneyimsiz Kişilerin Yöneticiliğe Görevlendirilmesi	26
BİLSEM deneyimi olmayanların yönetici olarak "görevlendirilmesi"	22
Yöneticilik tecrübesi olmayan kişilerin BİLSEM'e yönetici olarak atanması	4
İlk Atama/Görevlendirme Sonrası Sürece İlişkin Sorunlar	11
Yeni atanan yöneticilere gerekli oryantasyonunun yapılmaması	6
Yönetici kadrolarında negatif sirkülasyon	5
Atama Sürecindeki Tekniklere İlişkin Sorunlar	9
Boş kalan kadrolara "görevlendirme" yöntemiyle yönetici atanması	6
Atamalarda ilgili kurum personelinin görüşlerinin dikkate alınmaması	3
BİLSEM Yöneticiliğine Yönelik İsteksizlik ve Motivasyon Eksikliği	9
Özlük hakları kaynaklı yöneticilik isteksizliği	6
BİLSEM öğretmenlerinin yöneticilik görevine ilgisizliği	3
Toplam	55

Tablo 4'e göre, araştırmada en fazla görüş bildirilen tema, deneyimsiz kişilerin BİLSEM yöneticiliğine görevlendirilmesi olmuştur (f=26). Özellikle BİLSEM deneyimi olmayan kişilerin yönetici olarak atanması (f=22), katılımcılar tarafından temel bir sorun olarak vurgulanmıştır. Bunun yanında, ilk atama sonrası süreçte yaşanan sorunlar (f=11) da dikkat çekmektedir. Yeni yöneticilere gerekli oryantasyonun sağlanmaması ve sık yaşanan yönetici değişikliklerinin kurumsal istikrarı olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca, boş kalan kadrolara doğrudan görevlendirme yoluyla atama yapılması (f=6) ve bu süreçte kurum içi görüşlerin dikkate alınmaması da atama sürecine ilişkin eleştiriler arasında yer almıştır. Katılımcılar BİLSEM yöneticiliği sürecinde yaşanan sorunları hem nitelik hem de yöntem bağlamında ele alarak; deneyim eksikliği, kurumsal hazırlık süreçlerinin yetersizliği, teknik atama uygulamaları ve yöneticilik görevine yönelik motivasyon kaybı gibi temalar üzerinden dile getirmişlerdir.

Sunulan görüşlerin örneklendirilmesi amacıyla bazı katılımcı ifadeleri doğrudan alıntılanarak aşağıda paylaşılmıştır.

"Şartları taşımayanlardan dolayı dışarıdan görevlendirmeler çok yapılıyor. Bu da idari kadroda bir sirkülasyon ortaya çıkarıyor."(MY3)

"Başka kurumlardan direk görevlendirme yapılması çok yanlış. Bu kurumları tanıyan kişilerin atanması yapılmalıdır. Bazen mecburi olarak görevlendirmeler yapılıyor. Böyle zamanlarda da bu kişilere mutlaka tanıtıcı eğitimler verilmelidir."(Ö2)

"Bilsem de öğretmen olarak çalışmamış insanları müdür yardımcısı yapmak yeni sistem ile mümkün. Kurumun isleyişi farklı iken dışarıdan gelen birinin burayı anlaması zor olur."(Ö5)

Yönetici atama sürecindeki sorunlara karşı katılımcılar tarafından önerilen çözüm önerileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Yönetici ve öğretmenlerin bileşimlere yönetici atama sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri

Katılımcı Görüşleri	f
Yöneticilerin Mesleki Gelişimlerinin Güçlendirilmesi	37
Atandıktan Sonra BİLSEM'lerin yapısı ve özel yetenekliler konusunda eğitimler verilmeli	21
Yöneticilik performanslarını arttıracak yöneticilik eğitimleri verilmeli	8
Proje yapma ve uygulama eğitimleri verilmeli	8
Yöneticilerde Alan Uzmanlığı ve BİLSEM Deneyiminin Göz Önünde Bulundurulması	28
BİLSEM deneyimi olan ve kurum yapısını bilen yöneticilerin atanması	23
Yöneticilerin özel yetenekliler alanında en az yüksek lisans mezunu olması	3
Özel yetenekliler alanında çalışma yapmış kişilerin yönetici olarak görevlendirilmesi	2
Yöneticilerde Liderlik Niteliği ve Proje Yeterliliğinin Esas Alınması	25
Vizyoner, adil ve öngörülü yöneticilerin görevlendirilmesi	20
Proje becerisi olan yöneticilerin öne çıkarılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılması	5
Yönetici Atama Sisteminin Yeniden Düzenlenmesi	8
Ek kriterlere dayalı yeni bir yönetici atama sistemi oluşturulması	4
Yönetici ataması yapılacak BİLSEM personelinin görüşleri alınmalı	3
Atamaların il düzeyinde değil, ülke genelinde yapılması	1
Yönetici Sirkülasyonunu Engellemeye Yönelik Girişimler	7
BİLSEM yöneticiliği özlük haklarında iyileştirmeler yapılması	5
Kurumdan erken ayrılmayı engellemeye yönelik yasal düzenlemeler yapılması	2
Yöneticilerin Kurumsal İş Birliklerinin Güçlendirilmesi	7
Üniversitelerle akademik iş birliği içinde çalışmalar yapılması	4
Diğer kurumlarla ortak çalışmalar/projeler yürütülmesi	3
Toplam	112

Tablo 5'e göre, Katılımcılar tarafından en çok dile getirilen öneri, BİLSEM yöneticilerinin mesleki gelişimlerinin güçlendirilmesi yönündedir (f=37). Bu kapsamda, kurumun yapısı ve özel yetenekli bireyler hakkında eğitimler verilmesi önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkmıştır (f=21). Ardından, alan uzmanlığı ve BİLSEM deneyiminin dikkate alınması gerektiği belirtilmiş (f=28); özellikle kurum yapısını bilen ve deneyim sahibi yöneticilerin atanması gerektiği vurgulanmıştır (f=23). Ayrıca, liderlik niteliği ve proje yeterliliği olan vizyoner ve adil yöneticilerin görevlendirilmesi gerektiği (f=25), katılımcıların sıklıkla vurguladığı diğer bir öneridir. Bu bulgular, nitelikli bir yönetim anlayışının BİLSEM'lerin kurumsal başarısı için temel unsur olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcıların çözüm önerileri yöneticilerin atama süreçlerinden kurumsal gelişimlerine kadar uzanan geniş bir yelpazede toplanmıştır. Mesleki gelişim, deneyim, liderlik nitelikleri ve sistemsel düzenlemelere yönelik vurgular, yönetici yapısının hem nitelik hem de işlev açısından yeniden yapılandırılması gerekliliğine işaret etmektedir.

Bu bulgulara dair bazı katılımcı görüşleri, doğrudan alıntılarla aşağıda yer almaktadır.

"Yönetici atama sistemi gözden geçirilmeli. Daha vizyon sahibi yöneticiler bu kurumlara atanmalıdır. BİLSEM bunu gerektirir çünkü. Bize özgü olan bu kurumları korumalıyız."(MY3)

"Yöneticiler özel yetenekliler alanında en az yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olmalı. Çalışacakları gruba ait ayrıntılı bilgilendirilmeli. Gerekirse üniversitelerin özel yeteneklilerin eğitiminde yetkin uzmanlar tarafından hizmetiçi eğitimlerle periyodik olarak destek sunulması. Beraberinde ortak diğer çalışmalar da gerçekleştirilmesi için yol açılmış olacaktır."(Ö10)

"Bileşim öğretmenliğini kavramak en az 1 yıl sürer. Bu yüzden BİLSEM'de öğretmen olarak 2 yıl çalışmayanlar idareci olarak asla atanmamalı ve hatta geçici olarak ta görevlendirilmemelidir."(Ö21)

3. BİLSEM Öğrenci Seçme Sürecine İlişkin Yaşanan Aksaklıklar ve Çözüm Önerileri Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, BİLSEM öğrenci seçme sürecine ilişkin yaşanan aksaklıklar ve çözüm önerileri hakkında görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların, BİLSEM'lere öğrenci seçimi konusunda ne tür sorunlar yaşandığına dair görüşleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6 'ya göre, katılımcı görüşleri ele alındığında, BİLSEM'lere öğrenci seçme sürecinde en çok dile getirilen sorun, tanılama sisteminin özel yetenekli öğrencilere yeterince ulaşamamasıdır (f=15). Yalnızca 1, 2 ve 3. sınıf öğrencilerinin değerlendirmeye alınması (f=9), bu sürecin kapsayıcılığını sınırlayan önemli bir unsur olarak belirtilmiştir. İkinci sırada, veli motivasyonu ve öğrenci katılımını etkileyen yapısal etkenler yer almaktadır (f=21). BİLSEM'lerin yeterince tanınmaması (f=7) ve öğrencilere yönelik somut avantajların eksikliği (f=4), katılımı olumsuz etkileyen temel nedenler arasında gösterilmiştir. Ayrıca, öğretmen kaynaklı sorunlar da dikkat çekmektedir (f=18); sınıf öğretmenlerinin aday belirlemede yetersiz kalmaları (f=13) ve daha çok akademik başarısı yüksek

öğrencileri önermeleri, sistemin istenilen öğrenci profiline ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Katılımcıların görüşleri öğrenci tanılama sürecinde sistemin işleyişinden öğretmen yönlendirmelerine, değerlendirme araçlarından veli tutumlarına kadar çok yönlü sorunlar yaşandığını göstermektedir.

Tablo 6. BİLSEM'lere öğrenci seçme sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri

Katılımcı görüşleri	f
Tanılama Sisteminin Genel İşleyiş ve Etki Düzeyine Yönelik Sorunlar	28
Sistemin özel yetenekli öğrencilere yeterince ulaşmaması	15
Yalnızca 1, 2 ve 3. sınıfların değerlendirmeye alınması	9
Tüm ilçelerde tanılama faaliyetlerinin yapılmaması	3
Merkezi sınav sisteminin uygun olmaması	1
Veli Motivasyonu ve Öğrenci Katılımını Düşüren Faktörler	21
BİLSEM'lerin velilerce yeterince tanınmaması	7
Öğrenciler için teşvik edici somut avantajların olmaması	4
BİLSEM'lerin yapısal farklılıklarının oluşturduğu tereddütler	3
Velilerin çocuklarının yeteneklerini tanıma konusundaki yetersizliği	3
Çocukları ve kendileri için ekstra yük oluşturacağı endişesi	2
Kazanan öğrenciler için ulaşım sorunları	2
Aday Belirleme Sürecindeki Öğretmen Kaynaklı Sorunlar	18
Sınıf öğretmenlerinin aday belirlemede yetersiz kalması	13
Akademik başarıları yüksek ve çalışkan olan öğrencilerin sisteme önerilmesi	5
Bireysel Değerlendirme Sürecine İlişkin Yaşanan Sorunlar	11
Genel zihinsel alanda uygun testlerin kullanılmaması	7
Resim değerlendirmesinde sadece kara kalem kullanılması	2
Müzik değerlendirmesinde soruların aşırı zor olması	2
Ön Değerlendirme Sürecine İlişkin Yaşanan Sorunlar	7
Sanat grubu öğrencilerine genel zihinsel yetenek alanında sorular yöneltilmesi	4
Ortak ön değerlendirme testi sorularının erişilebilir olduğu algısı/iddiası	3
Toplam	85

Yukarıda tespit edilen bulgulara ilişkin olarak bazı katılımcılar tarafından ifade edilen görüşler, doğrudan alıntılarla aşağıda yer almaktadır.

"Sistem tamamen yanlış. Ezberletilmiş soru kalıplarıyla kazanan öğrencilerin özel yetenekli olmadığını düşünüyorum. Tanılamada problemler var. Uzman kişilerin bunu çözmesi lazım." (Ö4)

"Bence bu konu BİLSEM'ler için en önemli sorun. Bu kurumların belli bir varoluş amacı var. Ancak bu amacı tam anlamıyla gerçekleştirdiğini düşünmüyorum. Çünkü potansiyel sahibi bütün öğrencilere ulaşamıyor. Bu kurumlardan Türkiye de belirli sayıda var. Her ilde ve ancak büyük ilçelerde var. Küçük ve uzak ilçelerdeki öğrencilerin ve öğrenci velilerinin bu kurumlardan haberi bile yok. Belki de çok iyi öğrenciler körelip gidiyor. Başka bir problem de BİLSEM'lerdeki servis sorunudur. BİLSEM'ler belirli bir mahalleye hitap eden okullar olmadığından çok farklı mahallelerden öğrenciler kuruma devam etmektedirler. Bu yüzden düzenli bir öğrenci servisi ayarlanamamaktadır. Ders saatleri de diğer okullara göre ters saatlerde olduğundan servisler için problem oluyor ve taşımayı kabul etmiyorlar. Veliler de her zaman bırakma veya okula çocuğu tek gönderme şansları olmadığından devamsızlık problemleri ortaya çıkabilmektedir. Bu durum da velilerin tercih etmeleri konusunda sıkıntılara neden olmaktadır. Çünkü çocuğu buradan mezun olması durumunda avantaj sağlayacak bir yasal düzenleme yok." (MY2)

"Seçim için uzun soluklu çoklu bir değerlendirme kriteri olmalı veya geliştirilmeli. Seçim süreci aceleyle getiriliyor. Başka bir sıkıntı da resim ve müzik seçimlerinde. Öğrencinin resim veya müzikte özel bir yeteneği olup da genel yetenek düzeyi düşük olabilir. Peki, o zaman biz bu çocuğu ön değerlendirme adı altında neden genel zihinsel yetenek kategorisindeki çocuklarla aynı sınava sokuyoruz." (Ö1)

"Merkezin gerek veli gerekse öğrenciler tarafından bir kurs merkezi veya kısa vadeli kazanım elde edilecek bir yer olarak görülmesi devamlılığı ve verimi düşürmektedir." (Ö22)

"...Resim seçme sınavlarında ise renkli kalem kullanılamamakta ilkokul öğrencisinin dünyası renktir, onları kara kaleme mahkûm etmek kanımca seçime darbe vurmaktadır." (Ö23)

Öğrenci seçme sürecindeki sorunlara karşı katılımcılar tarafından önerilen çözüm önerileri Tablo 7'de verilmiştir. Tablo 7'ye göre, katılımcıların en çok vurguladığı öneri, sınıf öğretmenlerinin yetenek tanıma becerilerinin geliştirilmesi yönündedir (f=20). Bu kapsamda, özel yetenekli öğrencilere yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesi (f=12) ve öğretmen yetiştiren lisans programlarına bu alanda derslerin eklenmesi (f=4) önerilmiştir. Ayrıca, bireysel değerlendirme sürecinin niteliğinin artırılması amacıyla daha uygun ve güvenilir testlerin kullanılması gerektiği belirtilmiştir (f=7). Katılımcılar ayrıca, tanılama sisteminin kapsamının genişletilerek, yalnızca 1, 2 ve 3. sınıflarla sınırlı kalmaması gerektiğini, tüm sınıf düzeyleri ile okul öncesi grubunun da sürece dahil edilmesini önermiştir (f=10). Sürece dair etik ve çok yönlü değerlendirme yöntemlerinin benimsenmesi (f=9) ve velilerin bilgilendirilmesine yönelik uzaktan eğitimlerin planlanması (f=6) da dikkat çeken öneriler arasında yer almaktadır. Bu

öneriler, BİLSEM'lerin daha adil ve kapsayıcı bir tanılama süreci yürütmesine katkı sağlayabilecek niteliktedir. Katılımcılar, öğrenci seçme sürecine ilişkin sorunlara çok yönlü çözüm önerileri sunmuştur. Bu öneriler; öğretmen eğitimi, değerlendirme yöntemleri, sınıf düzeyi kapsamı, sistemsel düzenlemeler, veli bilgilendirmesi ve erişim olanakları gibi alanlarda somut müdahalelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Yönetici ve öğretmenlerin bilsem'lere öğrenci seçme sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri

Katılımcı görüşleri	f
Sınıf Öğretmenlerinin Yetenek Tanıma Becerilerinin Geliştirilmesi	20
Özel yetenekli öğrenci tanımaya yönelik hizmet içi eğitimler verilmesi	12
Sınıf öğretmenliği lisans programlarına özel yeteneklilerle ilgili derslerin eklenmesi	4
Sınıf öğretmenliği lisans programlarında BİLSEM stajı uygulanması	3
Üniversiteler aracılığıyla sertifikalı tanılama eğitimlerinin sunulması	1
Bireysel Değerlendirme Sürecine İlişkin Öneriler	11
Genel zihinsel değerlendirmede daha uygun ve güvenilir testler kullanılması	7
Resim değerlendirmesinde farklı teknik ve materyallerin kullanılması	2
Müzik bireysel değerlendirmesindeki soruların daha kolay olması	2
Aday Öğrenci Sınıf Düzeylerinin Kapsamına Yönelik Öneriler	10
Tüm sınıf düzeylerindeki öğrencilerin tarama sınavlarına girebilmesi	8
Okul öncesi öğrencilerine de tarama sınavı uygulanması	2
Tanılama Sisteminin Genel İşleyiş ve Etki Düzeyini Geliştirmeye Yönelik Öneriler	9
Seçme işlemlerinin dikkatli ve etik kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi	4
Uzun soluklu ve çok yönlü bir değerlendirme sistemi oluşturulması	3
Özel yetenekli öğrencilerin BİLSEM öğretmenleri tarafından seçilmesi	1
Tarama sınavlarının merkezi bir sınav haline getirilmesi	1
Velilerin Yönlendirme Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler	8
MEB'in velilere yönelik uzaktan bilgilendirme eğitimleri planlaması	6
steyen velilerin RAM'larda çocuklarına yetenek testi yaptırabilmesi için sistem oluşturulması	2
Aday Gösterme Sürecine İlişkin Öneriler	5
Yönlendirmede temel ölçütün ders başarısı değil, algısal ve sezgisel yetenekler olması	5
Erişim Sorunlarına Yönelik Öneriler	5
BİLSEM'lerin sayısının artırılması	2
Ulaşım ve servis sorunlarının çözülmesi için girişimlerde bulunulması	2
BİLSEM'lerin tam zamanlı kurumlar haline dönüştürülmesi	1
Ön Değerlendirme Sürecine İlişkin Öneriler	4
Sanat grubu öğrencilerine kendi alan yeterliliklerini ölçen sorular sorulması	4
Bölgesel Sorunlara Yönelik Öneriler	4
Tüm ilçe merkezlerinde tanılama faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi	2
Değerlendirmelerin okul bazlı yapılması	1
Tarama sınavlarının bölgesel şartlara göre düzenlenmesi	1
Veli Motivasyonu ve Öğrenci Katılımını Artırmaya Yönelik Öneriler	3
Mezun olan öğrenciler için somut avantajların ortaya konulması	3
Toplam	79

Katılımcıların bu konudaki ifadelerinden bazı örnekler, doğrudan alıntılar şeklinde aşağıda verilmiştir.

"Gerçek yetenekler ortaya çıkarılmalı. Çalışkan ve notları yüksek öğrenciler değil." (MY1)

"Sanat grubu öğrencilerine ön değerlendirme sürecinde kendi yeterliliklerini ölçen sorular sorulmalı" (Ö4)

"Öğrenci seçiminin hali hazırda kullanılan IQ testinin yerine daha uygun bir test uygulanarak seçilmesinin doğru olacağını düşünüyorum." (Ö13)

"Öğrenci seçme yöntemiyle parlak olan öğrencileri değil de doğuştan üstün zekâlı çocukların seçilmesi gerekiyor. Aksi takdirde BİLSEM'ler kurs merkezi olarak görülmekten ileri gidemeyecektir." (Ö19)

"Önerim şu ki; sınıf öğretmenlerine bu konuda bir eğitim verilebilir. Bu eğitimleri ara ara tekrarlanması sağlanabilir. Hatta sınıf öğretmenliği lisans öğrencilerine henüz öğrenciyken bu konuda kaliteli eğitimler verilebilir. Kısa bir süreliğine de olsa son sınıfta BİLSEM'lerde staj yapma olanağı sağlanabilir." (MY3)

"Okullarda verilecek olan BİLSEM'leri tanıtmaya ve önemini anlatmaya çalışmaları faydalı olacaktır. Böylece BİLSEM'lere öğrenci seçimi yapılırken de öğrenci yaklaşımı daha iyi gözlemlenebilecektir diye düşünüyorum." (Ö22)

"Bilsem tanıtımlarının yaygınlaşması gerekir hem öğretmen hem öğrenci hem de birçok veli hala bilsem i tanımıyor" (Ö9)

"...daha çok BİLSEM açılmalı ama kaliteden taviz vermeden." (Ö5)

"Veliler sınavları daha çok önemsiyorlar. Eğer BİLSEM mezunları veya öğrencileri için bir avantaj olursa veliler daha fazla ilgi gösterecektir." (Ö25)

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

BİLSEM'lere Öğretmen Atama Süreci: Araştırma bulgularına göre, katılımcıların önemli bir kısmı BİLSEM'lere öğretmen atama sürecinde çeşitli sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu sorunların ağırlıklı olarak yer aldığı konular; özlük hakları, ölçme ve değerlendirme süreci, başvuru öncesi tereddüt oluşturan durumlar ve kurumun kadro yapılanması şeklinde sıralanabilir. Ortaya çıkan bulgular, BİLSEM'lerdeki mevcut yapılanmanın bireysel ve kurumsal düzeyde çeşitli yetersizlikler içerdiğini göstermektedir.

Katılımcıların en çok vurguladığı sorunlar; BİLSEM öğretmenliğinin ekonomik açıdan yeterli tatmin düzeyini sağlamaması, sunulan çalışma koşullarının zorlayıcı olması ve mesleki hakların yetersizliği şeklinde sıralanabilir. Bu durumlar, öğretmenlerin BİLSEM'e başvuru yapma konusundaki motivasyonlarını düşürmekte ve bu da kurumun varoluş amaçlarının gerçekleştirilmesi sekteye uğratmaktadır. BİLSEM mesai saatlerinin oluşturduğu dezavantajlarla birlikte kurumsal yapısı gereği beraberinde getirdiği ek sorumluluklar, özellikle ekonomik açıdan değerlendirilmekle birlikte, yeterli mesleki tatminin sağlanamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, BİLSEM'lere istenilen sayı ve nitelikte öğretmen başvurusu alınmasına engel olmaktadır. Buna ek olarak, atama dönemlerinde öğretmenlerin il dışındaki diğer BİLSEM'lere tercih hakkının olmaması gibi birtakım hak kayıpları da önemli sorunlar arasında dile getirilmiştir. Bunun yanı sıra, istenile sayı ve nitelikte öğretmenlerin BİLSEM'lere gelmesine engel olan bir başka sorun da BİLSEM mesai saatlerinin, öğretmenlerinin günlük hayat düzenlerine uygun olmamasıdır. Araştırmanın bu sonucu [Akhan ve Altaş \(2021\)](#) ile [Bozan ve Savi Çakar \(2020\)](#) tarafından yürütülen çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde [Çetin ve Doğan'ın \(2018\)](#) çalışmasında, uzun çalışma saatleri ve hafta sonu programlarının öğretmenlerin sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediğini, bu durumun öğretmenlerin özlük hakları ve iş doyumu üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğunu ifade etmiştir. Ayrıca diğer kurum türlerinde ek ücret karşılığı hafta sonları yürütülen destekleme ve yetiştirme kursları (DYK) gibi yapıların BİLSEM'lerde bulunmamasına ek olarak BİLSEM öğretmenlerinin mesai saatlerinin hafta sonlarına da sarkması nedeniyle yerel ve ulusal sınavlarda ücretli görevlerde bulunamadıkları için ekonomik kayıplar yaşadıkları da ifade edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen bir veri olarak, [Bozan ve Savi Çakar \(2020\)](#) yaptıkları çalışmada maddi tatmin düşüklüğünün başvurular üzerinde olumsuz etkisi olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgulardan hareketle, ekonomik ve sosyal koşulların iyileştirilmesinin sürece doğrudan katkı sağlayacağı söylenebilir. Tüm bu sonuçlar, BİLSEM'lerin ihtiyaç duyulan sayı ve kişisel gelişim düzeyinde öğretmen temininde yaşadığı güçlüklerin temelinde, bu kurumların eğitimcilere sunduğu ekonomik ve sosyal tatmin eksikliği ile birlikte mesleki haklarda yaşanan kayıplarla zorlayıcı çalışma koşullarının belirleyici faktörler olduğunu ve kurumun işlevselliğinin de dolaylı yoldan zayıfladığını ortaya koymaktadır.

Katılımcılar ölçme ve değerlendirme sürecine ilişkin olarak ise, Ek-2 kriterleri ve mülakat sisteminin öğretmen niteliğini belirlemede yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, Ek-2 kriterlerinin yeterince kapsayıcı olmadığı ve BİLSEM'lerde ihtiyaç duyulan öğretmenlerin seçimi noktasında yetersiz kaldığı saptanmıştır. Mülakatlarla ilgili olarak ise, sorulan soruların öğretmen niteliğini ölçmede yeterli olmadığı, komisyon yapısının (özel yetenekliler alanına ilişkin deneyim ve yeterlilikleri açısından) zayıf kaldığı ve mülakat puanının tercih puanı üzerindeki belirleyiciliğinin de gereğinden fazla olduğu [%60 ([MEB, 2025](#))] ifade edilmiştir. Elde edilen bulgular, BİLSEM'lere öğretmen seçiminde kullanılan mevcut sistemin kapsam gücü ve nitelik belirleme yeterliliği açısından iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Bilim ve sanat merkezleri kuruluş amaçları doğrultusunda, doğası gereği öğretmenler için birtakım yapısal beklentiler ve yüksek sorumluluklar içeren kurumlardır. Bu beklenti ve sorumluluklar, başvuru sürecinde bazı öğretmenlerde tereddütlere neden olmaktadır. Proje temelli çalışma zorunluluğu, özel yetenekli öğrencilerle çalışmaya ilişkin hissedilen kaygılar ve bu çocukların velileriyle yaşanan iletişim güçlüğü gibi unsurların başvuru sayısını düşürebildiği elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır. Bununla birlikte BİLSEM'lere ilişkin farkındalığın düşük olması, ilgilenen veya aday

olabilecek öğretmenlerin, bu kurumlardaki görev tanımları ve kurumsal işleyişe dair yeterli bilgiye sahip olmadan başvuru yapmalarına ya da hiç başvuramalarına yol açmaktadır. Bu tespit, öğretmen alım sürecinde potansiyel kitleye yapılması gereken nitelikli tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinin yeterli düzeyde olmadığına bir göstergesidir. Bu eksiklik, BİLSEM'lerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eğitim kadrosunun oluşturulmasına engel teşkil etmektedir. Kaldı ki en son yayımlanan Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu'nda geçen *"Öğretmen seçme sürecinin sağlıklı gerçekleştirilmesi amacıyla yayımlanan kontenjan alanlarında görev yapan kadrolu öğretmenlere, il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince bilim ve sanat merkezlerinin işleyişi, amaçları ve öğretmen seçim süreci hakkında bilgilendirme toplantıları yapılacaktır."* (MEB, 2025) ifadesi bu sürecin önemini ortaya koymaktadır. Ancak bulgular, BİLSEM'lere öğretmen atama sürecinde, bu kurumlardaki yapısal zorluk ve sorumluluklarla görev tanımlarına yönelik farkındalık eksikliğinin, başvuru sürecinde önemli engeller oluşturduğunu ve mevcut uygulamaların bu ihtiyacı karşılamada yetersiz kaldığını göstermektedir.

Katılımcılar ayrıca, BİLSEM'e nitelik ve gelişimsel süreçleri açısından uygun olmayan ancak atamaları gerçekleştikten sonra, BİLSEM kadro pozisyonlarında bireysel talepler dışında bir değişikliğe gidilemediğinden, kadrolu olarak kuruma yerleşen pasif öğretmenlerin, kurumsal gelişimi olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcılara göre, BİLSEM'e ataması gerçekleşen bir öğretmen, ölçme değerlendirme sürecinden veya başka herhangi bir nedenden kaynaklanan bir hata dolayısıyla, kurum için doğru bir kişi olmamasına rağmen atanması durumunda veya doğru kişi olsa dahi zamanla BİLSEM'in amaçlarını kanıksaması ve performansında düşüşler yaşanması durumunda, kendisi istemediği sürece uzun yıllar bu kurumlarda çalışmaya devam edebilmektedir. Bu durumun, yapı ve tasarımı bize özel olan bu kurumların varoluş amaçlarını gerçekleştirmelerine engel olabilecek bir durum olduğu görüşü ifade edilmiştir. Hâlihazırdaki sistemde, öğretmenleri daha zinde tutacak ve onların bir süreç içinde devamlı olarak kendilerini yenilemelerini sağlayacak veya mecbur kılacak bir yapı söz konusu değildir. Akhan ve Altaş (2021) tarafından yürütülen araştırma da bu bulguyu desteklemektedir. Bu durum, BİLSEM kadro yapılanmasında bazı zorunlulukları beraberinde getirmektedir. BİLSEM'lerin sürekli olarak kendini yenileyen, çağın değişen koşullarına uyum sağlayabilen ve BİLSEM'lerin amaçlarından hiç sapmayan öğretmenlere ihtiyacı vardır. Ancak bu sayede keşfedilen yetenekler bu ülke için bir itici güç haline gelebilir. Mevcut bulgular ise, BİLSEM'lerin amaç bütünlüğü ve kurumsal dinamiklerini sürdürebilmesini mümkün kılan bir yapının eksikliğini ortaya koymaktadır. Bu durum sistemin uzun vadede işlevselliğini yitirmesine ve amaçlarından saçmasına neden olabilecek bir risk unsuru oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, BİLSEM'lere öğretmen atama sürecine yönelik sorunlarının giderilmesi ve kurumsal işleyişin güçlendirilmesi amacıyla katılımcılar tarafından çeşitli çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, özellikle ekonomik koşullar açısından olmak üzere özlük haklarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. BİLSEM öğretmenliğinde ekonomik koşulların iyileştirilmesi, kuruma ilgiyi artırmakla birlikte kurumsal verimliliği de yükseltecektir. Ayrıca, öğretmenlerin farklı illerdeki BİLSEM'lere tayin olabilmelerini sağlayacak düzenlemeler, kurumun cazibesini artırabilecek bir diğer etken olarak öne çıkmıştır. Öğretmenlerin özlük haklarının ihmal edilmesi kurumsal niteliğin zayıflamasına neden olabileceğinden, bu alanda yapılacak iyileştirmeler stratejik bir öncelik taşımaktadır. Öğretmenlerin özlük haklarının çeşitli yönlerden iyileştirilmesi ve sunulacak cazip haklar, yalnızca istenilen nitelik ve sayıdaki insan kaynağını kuruma çekmekle kalmayacak, aynı zamanda eğitimin kalitesini artırarak profesyonel bağlılığı geliştirecektir. Ancak bu sayede sürdürülebilir kurumsal gelişim sağlanabilecektir.

Araştırma bulguları, atama sonrası süreçteki gelişimsel uygulamaların ve kadro yapılanmasının daha sistematik ve işlevsel bir şekilde planlanması gerektiğini ortaya koymuştur. Katılımcılar, yeni başlayan öğretmenlerin BİLSEM'lerde genel yapı ve işleyiş ile özel yetenekli öğrencilerle çalışma süreçlerini desteklemek amacıyla nitelikli hizmetiçi eğitimler verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Ayrıca, standart atama süreçleri (ek-2 puanlaması ve sözlü sınav) gerçekleşikten sonra kadronun hemen kesinleşmemesi ve belirli bir planlama doğrultusundaki uygulamalı süreç sonunda kesinleşmiş kadro verilmesinin daha uygun olacağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte BİLSEM öğretmenliğinin en önemli çalışma alanlarından biri olan proje süreçlerindeki bilgi ve yeterlilikler dikkate alınarak, öğretmenlerin proje üretimi ve uygulama becerilerini gözlemlemek amacıyla proje odaklı bir deneme sürecinin uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Dinamik kadro yapısının korunması amacıyla rotasyon (zorunlu yer değişikliği) sisteminin hayata geçirilmesi gerektiği de dile getirilmiştir. Çok sayıda katılımcı, öğretmenlerin performanslarının daha somut veriler üzerinden gözlemlenebilmesi amacıyla, uygulamaya dönük bir yapının sisteme entegrasyonu konusunda da görüş birliği içinde olmuşlardır. Bu başlık altında ortaya konulan son öneri ise konuya daha stratejik bir şekilde yaklaşarak, BİLSEM'lere uygun eğitimci kadronun kurulabilmesi ve devamında bu kadronun korunabilmesi için BİLSEM kadro planlamasının performans odaklı hale getirilerek, eğitim sistemimizdeki "proje okulları" çalışma prensibinde yeniden yapılandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu bölümde ele alınan öneriler genel olarak değerlendirildiğinde, BİLSEM'lerin amaçlanan kalitede bir eğitim düzeyine ulaşmasında en önemli etkenlerden biri olan öğretmenlerin, atama sonrasındaki süreçte sürekli gelişimlerinin sağlanması ve kadro pozisyonlarının performans odaklı, uygulama temelli bir yaklaşımla yeniden kurgulanması gerektiği açıkça ortaya konulmaktadır.

Başvuru yapacak öğretmenlere ve ilgili olabilecek diğer kurumların personeline yönelik olarak tanıtım etkinlikleri düzenlenmesi gerektiğini de öne sürmüşlerdir. BİLSEM'ler genel olarak az tanınan kurumlardır. Öğretmenlerin yeterince tanımadıkları ve çalışma şartlarını bilmedikleri bir kurum için doğrudan olumlu düşünceler geliştirmeleri beklenemez. Kaldı ki, bu kurumların yapısını ve çalışma şartlarını bilmeden BİLSEM'e atanan bir öğretmenin hem mutsuz olma hem de kuruma yeterince katkı sağlayamama ihtimali oldukça yüksektir. Bu nedenle bu kurumlara başvuru yapacak personele kurumun yapısı ve özel yeteneklilerin eğitimi ile ilgili bilgilendirmeler yapılması uygun görülmektedir. Ulaşılan bulgulardan hareketle, BİLSEM'lerin hitap ettiği kesim ve eğitim uygulamalarındaki farklılıklar da göz önüne alındığında, kurumsal yapının ve çalışma koşullarının başvuru öncesinde tanıtılmasının, kurumsal verimlilikle birlikte öğretmen memnuniyetini artırma noktasında da belirleyici bir etken olacağı söylenebilir.

Değerlendirme sürecine dair ise, Ek-2 kriterlerinin yeniden gözden geçirilmesi, bu kriterlerin kapsamının genişletilmesi ve proje, lisansüstü eğitim gibi çalışmalara daha fazla puan verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu sayede ilgili form öğretmen niteliğini daha iyi yansıtacak bir yapıya bürünecektir. Ayrıca, daha önce özel yetenekli öğrencilerle çalışan öğretmenlere atama sürecinde avantaj sağlanması önerilmiştir. Mülakat sisteminde ise, komisyonlarda BİLSEM deneyimi olan eğitimcilerin bulunması ve mülakat puanının etkisinin azaltılması gerektiği ifade edilmiştir. Bulgular, daha kapsayıcı ve adil bir değerlendirme süreci ortaya koymaya yöneliktir. Deneyim temelli yaklaşımlar, liyakati esas alan değerlendirmeler ve daha fazla gelişim alanını kapsayan kriterler aracılığıyla BİLSEM'ler için en uygun öğretmenlerin seçilmesi sağlanacak, böylece sürdürülebilir kurumsal gelişim desteklenecektir.

Son olarak, sanat alanlarında görev yapacak öğretmenlerin seçiminde, müzik branşı için enstrüman bazlı alım yapılması ve resim branşında da dijital yetkinliklerin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bu öneriler, ilgili alanların gerektirdiği özel yeterliliklerin daha doğru şekilde ele alınmasını sağlayacaktır. Alan odaklı öğretmen seçim yaklaşımları, daha etkili ve verimli eğitim öğretimi faaliyetleri açısından kritik önemdedir.

Öğretmen atama sürecine dair bulgular hem bireysel hem de kurumsal düzeyde birçok unsurun iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışma grubunun, bahsi geçen süreçleri bizzat deneyimlemiş veya gözlemlemiş kişilerden oluşması, ortaya konulan çözüm önerilerinin sahaya dayalı, gerçekçi ve uygulanabilir olduğu konusunda önemli bir göstergedir. Bu doğrultuda, önerilerin dikkate alınması, öğretmen faktörünün oldukça belirleyici bir rol oynadığı bilim ve sanat merkezlerinin hedeflerine ulaşmasına önemli katkılar sunacaktır. Coşkun, Özel, İnan, Demir, Yüksel, Köksal ve Öner (2009) ile Sarı ve Öğülmüş (2014) de bu kurumların başarısında öğretmen faktörünün temel belirleyici

unsur olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, BİLSEM’lerde görev alacak öğretmenlerin doğru şekilde seçilmesi ve atama sonrası süreçte nitelikli gelişimsel uygulamalarla desteklenmesi, BİLSEM’lerin kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesinde kritik bir öneme sahiptir.

Sonuç olarak, araştırma bulguları, BİLSEM’lere öğretmen atama ve kadro yapılması sürecinde, farklı boyutlarda kendini gösteren ve yapısal düzenlemeler gerektiren sorunlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sorunlara yönelik olarak geliştirilen öneriler ise, BİLSEM ’lerin yapısal ve işlevsel gerekliliklerini karşılayan öğretmenlerin sürece dâhil olmasına ve bu sayede BİLSEM’lerin daha etkin ve amaca uygun bir şekilde faaliyet göstermesine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Nitelikli öğretmen kadroları oluşturulmadan yapılan diğer yatırımların BİLSEM’lerin amaçlarına ulaşmasında sınırlı kalacağı açıktır (Karanlık ve Yavuz, 2013; Sarı ve Öğülmüş, 2014). Bu nedenle, öğretmen atama sürecine dair sorunların çözülmesi, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kurumsal gelişim açısından da stratejik bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Coşkun ve diğerlerinin (2009) de belirttiği üzere, BİLSEM’lerdeki eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkililiği büyük ölçüde öğretmene bağlıdır. Bu bağlamda, kurumun dinamikleri doğrultusunda en doğru öğretmenlerin seçimi ve desteklenmesi, BİLSEM’lerin varoluş amaçlarına ulaşmasında anahtar bir rol oynayacaktır.

BİLSEM’lere Yönetici Atama Süreci: Araştırma bulgularına göre, katılımcıların önemli bir kısmı BİLSEM’lere yönetici atama sürecinde farklı boyutlarda sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu sorunların çoğunlukla yoğunlaştığı konular; farklı kurumlarda yöneticilik deneyimi bulunmasına rağmen BİLSEM deneyimi bulunmayan kişilerin BİLSEM’lerde yöneticiliğe atanması/görevlendirilmesi, atama sürecinde kullanılan yöntemlere ilişkin sıkıntılar ve yöneticilik görevine yönelik motivasyon eksikliği şeklinde sıralanabilir. Ulaşılan sonuçlar, mevcut yönetici atama sürecinde hem kişisel nitelikler hem de kurumsal uygulamalar açısından çeşitli eksiklikler bulunduğunu ortaya koymaktadır.

BİLSEM deneyimi olmayan ve yöneticilik geçmişi bulunmayan kişilerin BİLSEM’e yönetici olarak atanması veya görevlendirilmesi yaşanan sorunların başında gelmektedir. Bilim ve sanat merkezlerinde yürütülen eğitim-öğretim etkinliklerinin diğer eğitim kurumlarına nazaran pek çok açıdan farklılık göstermesi, merkez yöneticilerinin işleyiş sürecini çok iyi bilmelerini ve bu doğrultuda da etkili bir yönetim süreci ortaya koymalarını gerekli kılmaktadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak, bilim ve sanat merkezlerinin yapısal ve işlevsel dinamiklerini tanımayan, bu kurumlarda gerçekleştirilen eğitim öğretim faaliyetlerinin amaç ve niteliğini kavrayamayan ve özel yetenekli öğrenci profiline ve bu öğrencilerin ihtiyaçlarına ilişkin donanımı yetersiz yöneticilerin kuruma uyum sağlamakta zorlandığını belirtmiştir. Kurnaz (2014) araştırmasında bu uyumsuzluğun merkezlerin verimliliğini düşürdüğünü ifade ederken, bu sonucu destekleyen başka araştırmalar da alanyazında yer almaktadır (Akhan ve Altaş, 2020; Bozan ve Savi-Çakar, 2020; Akhan ve Altaş, 2021). Bu bulgular, yöneticilik görevinde yalnızca idari iş ve işlemler açısından bilgi ve yeterliliğin değil, aynı zamanda BİLSEM’e özgü deneyimin de belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

BİLSEM’de yöneticilik görevine yeni başlayanlara yönelik kurumsal yapıya dair ihtiyacı karşılayacak bir oryantasyon sürecinin bulunmaması, araştırmadan elde edilen önemli sonuçlardan biridir. Bu eksiklik yönetim süreçlerinde aksaklıklara neden olmaktadır. Gürkan ve Toprakçı (2018), yöneticilere hizmetiçi eğitim desteği sunulmamasının süreci olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. Katılımcılar ayrıca, yönetici sirkülasyonunun kurumsal istikrarı zedelediğini, kurumsal hafızanın oluşmasını engellediğini ve gerçekleştirilen proje ve faaliyetlerle geleceğe dönük planlamaların sürekli sekteye uğradığını ifade etmişlerdir. Yönetici pozisyonlarındaki bir değişiklik durumunda yeni baştan yaşanacak bir adaptasyon süreci, azımsanamayacak derecede bir emek, zaman ve maliyet kaybına neden olmaktadır. Bu değerlendirmeler ışığında, BİLSEM’lerde kurumsal istikrarın sağlanabilmesi için yönetici pozisyonundaki kişilere planlı ve sistematik bir uyum süreci kurgulanması ve yönetsel istikrarın sağlanması, kurumsal gelişim açısından önemli bir gerekliliktir.

Katılımcılar, yönetici atamalarında boş kalan kadrolara görevlendirme yöntemiyle atama yapılmasını ve görevlendirilecek kişi konusunda ilgili kurum personelinin görüşlerinin dikkate alınmamasını önemli bir sorun olarak ifade etmişlerdir. Bu uygulamaların, sistemin şeffaf ve güvenilir

yapısına zarar verebileceği belirtilmiştir. Yönetici görevlendirme süreçlerinde katılımcılık ilkesinin ihlal edilmesi, çalışanların kuruma olan aidiyet duygusunu zedeleyebilecek ve yönetim süreçlerinin etki ve kalitesine zarar verebilecek bir risk unsuru oluşturmaktadır. Akhan ve Altaş (2021) da yöneticilerin BİLSEM'lere uygun atanmaması durumunda kurumsal işleyişin zarar göreceğini yaptığı araştırmada ortaya koymuştur.

Yöneticiliğe karşı isteksizlik ve motivasyon eksikliği de dile getirilen sorunlar arasındadır. BİLSEM yöneticiliğinde özlük haklarının yetersizliği ve görev kapsamındaki sorumlulukların fazlalığı nedeniyle BİLSEM'de yöneticilik görevine ilişkin istekliliğin sınırlı düzeyde olduğu belirtilmiştir. Bozan ve Savi-Çakar (2020), bu durumu üst düzey veli beklentileri ve ağır iş yükü ile ilişkilendirmiştir. Elde edilen bulgular, yöneticilik niteliklerine uygun adayların sürece dâhil olmasının önünde engel oluşturan yapısal bir sorun olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda, BİLSEM'lerde yönetici atama sürecinde karşılaşılan sorunların giderilmesi ve kurumsal işleyişin daha düzenli ve verimli hale getirilmesi amacıyla katılımcılar tarafından çeşitli bakış açılarıyla çözüm önerileri ortaya konulmuştur.

Araştırma kapsamında sunulan çözüm önerilerinin önemli bir bölümü, hem atanan/görevlendirilen yöneticilerin performanslarını artırmaya hem de daha yetkin yöneticilerin görevlendirilmesini sağlamaya yöneliktir. Katılımcılar, yöneticilere yönetik mesleki gelişim programlarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle atama sonrası süreçte, yöneticilere BİLSEM yapısı ve özel yetenekli bireyler hakkında eğitimler verilmesinin önemi sıkça dile getirilmiştir. Bu uygulamalar, etkin bir kurum yönetimi ile BİLSEM'lerin kurumsal gelişimine katkı sunabilecek nitelikli yöneticilerin sisteme dâhil edilmesini hedefleyen stratejik müdahalelerdir. Kurumun etkin yönetimi ise yöneticilerin bu hedefe uygun profesyonel eğitimlerden geçmesini ile mümkündür (Gürkan ve Toprakçı, 2018). Bulgular, BİLSEM'lerde etkili yönetimin, yöneticilerin kurumsal yapıya özgü mesleki donanımlarla desteklenmesini zorunlu hale getirdiğini ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin, özel yetenekliler alanında bilgi sahibi olmaları, BİLSEM deneyimi yaşamış olmaları ve tercihen en az yüksek lisans düzeyinde eğitim görmüş olmaları gerektiği vurgulanmıştır. "Bir okul müdürü kadardır." düşüncesinden hareketle, ilerleyen yıllarda ülkemizin kalkınmasında önemli roller üstlenebilecek potansiyele sahip bu çocukların eğitim öğretim gördüğü bilim ve sanat merkezlerinin yönetimi, bu kurumların yapısını çok iyi bilen ve özel yetenekli çocuklara nasıl yaklaşılması gerektiği konusunda yetkin olan kişilere emanet edilmelidir. Bu uygulamalar, BİLSEM yöneticiliği alanında kurumsal standartların geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır. Özel yetenekliler alanında görev yapan yöneticilerin, sahip olmaları beklenen yeterlilik alanlarındaki bilgi ve becerileri; BİLSEM uygulamasının hedeflerine ulaşmasında ve ülke genelinde eşdeğer bir standart oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır (Güneş, 2018). Bu alanda görev yapan eğitimcilerin ve bilhassa merkez yöneticilerinin, özel yetenekliler alanındaki profesyonel standartları bilmeleri ve mümkün olan en fazla sayıda standart alanına hâkim olmaları veya bu yetkinliklerin sonradan yaşantı yoluyla ya da en azından bilgi düzeyinde kazandırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Çünkü standartlar, BİLSEM'ler ve eğitimci kadrosu için de bir rehber niteliğindedir (Summak ve Çelik-Şahin, 2014).

BİLSEM yöneticilerinin yalnızca idareyi sürdüren değil; vizyoner, adil, öngörülü ve liderlik vasıflarına sahip bireyler olması gerektiği vurgulanmaktadır. Kurnaz (2014) araştırmasında bilim ve sanat merkezlerinin hedeflerine uygun biçimde faaliyet gösterebilmeleri için merkez müdürlerinin çok önemli olduğunu belirtmiş ve BİLSEM'lerde yöneticilik yapacak kişilerin liderlik yönü gelişmiş profesyonel ve vizyoner kişiler olmaları gerektiğini ortaya koymuştur. Ayrıca BİLSEM'lerin yapısal farklılıkları düşünüldüğünde, merkez yöneticilerinin, BİLSEM'lerin proje ve etkinlik temelli kurumlar olması nedeniyle, bu alanlarda deneyim sahibi ve proje yönetiminde yetkin olunması da BİLSEM'ler için beklenen yönetici özellikleri arasındadır. Bu konuda öğretmenlere örnek ve rehber olması gereken kişiler yöneticilerdir. BİLSEM'lerin özgün yapısı, yöneticilik rolünü klasik idarecilikten öteye taşıyarak yenilikçi bakış açısı ve üretken girişimleri zorunlu kılmaktadır.

Katılımcılar, ayrıca atama sürecinin yeniden yapılandırılmasına yönelik çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. En çok vurgulanan öneri, BİLSEM öğretmen atama sürecine benzer bir sistem kurgulanarak, açık kriterler doğrultusunda en uygun kişilerin seçilmesini sağlayacak bir yapı oluşturulmasıdır. Bu sürece etik açıdan yaklaşan bazı katılımcılar ise, kadrolu atama gerçekleşmemesi durumunda yapılacak görevlendirmenin yalnızca üst birimlerin kararıyla değil, ilgili BİLSEM’de görev yapan personelin görüşleri alınarak yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular, atama sisteminin daha şeffaf bir yapıda işlemesi ve liyakat temelli yaklaşım sergilenmesi gerektiğini göstermektedir.

Sık yaşanan yönetici sirkülasyonuna karşılık olarak, katılımcılar bu pozisyonların özlük haklarının iyileştirilmesini önermiştir. BİLSEM’lerin çalışma saatlerinin zorluğu, üst düzey veli beklentileri [Bozan ve Savi Çakır (2020)] ile özel yetenekli öğrencilerle çalışmanın ciddi bir yetkinlik ve çaba gerektirdiği düşünüldüğünde, BİLSEM yöneticilerinin özlük hakları yönünden tatmin düzeyinin yükseltilmesinin, sık gerçekleşen yönetici sirkülasyonunu azaltabileceği düşünülmektedir. Görev süresinin uzaması, yöneticinin kuruma olan hâkimiyetini artırarak yönetimde istikrarı sağlayacaktır. Bu nedenle, yöneticilerin görevde kalma motivasyonlarını artıracak hak iyileştirmeleri ile kurumdan erken ayrılmayı engellemeye yönelik yasal düzenlemeler de yapılarak yönetsel süreklilik ve kurumsal gelişim desteklenmelidir.

BİLSEM yöneticilerinin, bu kurumlarda gerçekleştirilen kurum dışı etkinlik/yarışma/proje gibi faaliyetler göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca kurum içi değil, aynı zamanda kurum dışı iş birliklerine de açık ve şeffaf bir tutum sergilemeleri gerektiği vurgulanmıştır. Üniversitelerle akademik iş birlikleri kurulması ve farklı kurumlara ortak projeler yürütülmesinin, yöneticilerin mesleki yeterliliklerini artıracığına vurgu yapılmıştır. Bu tür iş birlikleri hem kurumu hem de yöneticiyi daha ileri taşımayı amaçlayan gelişimsel bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları, BİLSEM yöneticilerinin yalnızca idari görevler üstlenen değil; aynı zamanda alan bilgisine, liderlik becerilerine ve vizyoner bir bakış açısına sahip bireyler olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Yönetici atama sisteminde yapısal düzenlemeler yapılması, eğitim ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi ve kurumsal aidiyeti pekiştirecek uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Çelikten (2017) ve Şahin (2020), merkez yöneticilerinin kurum başarısındaki belirleyici rollerine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların dile getirdiği sorunlar ve çözüm önerilerinin dikkate alınmasının, BİLSEM’lerin varoluş amacına ulaşmasında önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

BİLSEM’lere Öğrenci Seçme Süreci: Araştırmada elde edilen bulgulara göre, BİLSEM’lere öğrenci seçme sürecinin farklı boyutlarda sorunlar barındırdığı, katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu kapsamda, özellikle tanılama sisteminin genel işleyişine yönelik eleştiriler ön plana çıkmaktadır. Sistemin özel yetenekli öğrencilere yeterince ulaşmadığı sıklıkla ifade edilirken, yalnızca 1, 2 ve 3. sınıf öğrencilerinin değerlendirme sürecine dahil edilmesinin de önemli bir sınırlılık yarattığı vurgulanmıştır. Herhangi bir nedenle bu sınıf düzeylerinde BİLSEM’e yerleşemeyen bir öğrencinin özel yetenekli olmadığını iddia etmek mümkün değildir. Gelişim düzeylerinin ve bu süreçte kritik zamanların kişiden kişiye farklılık gösterdiği gerçeği düşünüldüğünde, bu çocukların erken dönemde sistem dışında bırakılması çok büyük potansiyel kayıplarına neden olabilir. Mevcut potansiyellerin keşfedilememesi, yalnızca ilgili kişi için bireysel bir kayıp değil, uzun vadede düşünüldüğünde ulusal düzeyde bilimsel, kültürel ve ekonomik bir kayıptır. Bu sorunlara ek olarak tanılama faaliyetlerinin tüm ilçe merkezlerinde gerçekleştirilememesi ve dolayısıyla merkezi sınav uygulamasının yerel koşullara duyarsız kalması gibi yapısal sorunlar da karşımıza çıkmaktadır. Kırsal bölgelerdeki öğrencilerin tanılama sistemine erişiminin kısıtlı olması, sistemdeki mekânsal eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. Bu durum, fırsat eşitliği ilkesini zedeleyen yapısal bir sorun olarak değerlendirilebilir. Bu tür nedenlerin, özel yetenekli öğrencilere ulaşma oranını düşürdüğü, elde edilen bulgular doğrultusunda ifade edilebilir. Ortaya çıkan bulgular, sistemin kapsayıcılık ve adalet açısından önemli eksiklikler barındırdığına işaret etmektedir.

Veli motivasyonu ve öğrenci katılımını düşüren yapısal etkenler de önemli bir sorun alanı olarak tanımlanmıştır. Katılımcılar, BİLSEM'lerin veliler tarafından yeterince tanınmadığını ve öğrencilere somut avantajlar sunmamasının başvuru sürecini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. BİLSEM'lerin okul dışı zamanlarda faaliyet göstermesi, servis yetersizliği ve kurumsal avantaj eksikliği gibi unsurlar, velilerin kuruma olan ilgisini azaltmaktadır. Bu bulgular, sistemin sürdürülebilirliği açısından kritik bir yapısal boşluğu ortaya koymaktadır. Öğrenci ve veli ilgisini çekebilmek ve kuruma devam noktasındaki sorunları giderebilmek, sistemin sürekliliği ve istikrarı açısından hayati bir öneme sahiptir.

Süreçte öğretmenlerin rolü de katılımcılar tarafından sıkça tartışılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin aday belirleme sürecindeki bilgi ve yeterlilik düzeylerinin istenilen seviyede olmadığı ifade edilmiştir. Bu duruma ilişkin [Batdal Karaduman ve Elgün Ceviz \(2018\)](#) tarafından yapılan çalışma da benzer bulgular ortaya koymaktadır. Katılımcılar ayrıca, öğretmenlerin genellikle akademik başarıları yüksek, disiplinli ve sorumluluk sahibi öğrencileri aday gösterme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, özel yetenekli öğrenci tanımlamasında bir stereotip oluştuğunu göstermektedir. Bu yaygın ve kalıplaşmış yargılar, gerçek manada özel yetenekli bireylerin sistem dışında kalmalarına neden olabilecek ciddi bir risk unsurudur.

Araştırma sonucunda, ölçme değerlendirme sürecinden kaynaklanan bazı sorunlar da öne çıkmıştır. Katılımcılar, iki aşamadan oluşan BİLSEM öğrenci seçme sisteminin ön değerlendirme aşamasında, genel zihinsel yetenek alanı ile birlikte sanat alanlarına da (resim ve müzik) aynı soruların sorulmasının sistemselsel bir sorun oluşturduğunu belirtmişlerdir. Gerçekleşen sınavın daha çok genel zihinsel yetenek alanına hitap eden bir sınav olduğu düşünüldüğünde, resim ve müzik gibi sanat gruplarının böyle bir sınavla elemeye tabi tutulması eleştirilmektedir. Resim ya da müzik alanında özel yetenekli olduğu düşünülen bir öğrenciden, genel zihinsel yetenek alanında da yüksek performans göstermesinin beklenmesi önemli bir sorundur. Ön değerlendirme sınavlarıyla ilgili dile getirilen bir diğer sorun ise, sınavda yer alan soruların benzerlerinin veya tarzlarının yıllar içinde ulaşılabilir hâle geldiği yönündeki algıdır. Bu durumun sınavın güvenilirliğini tehlikeye attığı düşünülmektedir. [Sarı ve Öğülmüş \(2014\)](#) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen katılımcılar BİLSEM öğrenci tanılama ve değerlendirme sürecinde kullanılan ölçme araçlarının sınırlı düzeyde ve yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışmada, bazı öğretmenler uygulanan testlerin kolayca erişilebilir olmasından dolayı güvenirliliğinin risk altında olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda bahsi geçen sonuçlar bu araştırmayı destekler niteliktedir. Ayrıca, genel zihinsel yetenek alanında bireysel değerlendirme sürecinde kullanılan testlerin yeterince belirleyici olmadığı da dile getirilmiştir. [Şahin \(2020\)](#) tarafından yapılan çalışmada da BİLSEM Türkçe öğretmenleri, yalnızca IQ testine dayalı tanılamayı sorunlu bulduklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak, katılımcıların genel görüşü tanılama sürecinin yetersiz olduğu yönündedir. Bu bulgu, [Akhan ve Altaş \(2021\)](#) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Ortaya çıkan sorunlar, katılımcı deneyimlerine dayalı olarak sistemselsel düzeyde değerlendirilmesi gereken kritik problem alanlarıdır. Beklenen düzeyde yeteneği olmayan öğrencilerin bu kurumlara gelmeleri durumunda yürütülen çalışmaların etkisi sınırlı kalacak ve sistemin sürdürülebilirliği tehlikeye girecektir. Bu durum ise hem beşerî hem de ekonomik açıdan ülkeye önemli bir zarar demektir. Ulaşıp sisteme dâhil edilemeyen ve zaman içinde kaybolup giden sayısız yeteneğin, kazanılıp yetiştirilmesi durumunda ülkeye sunabilecekleri katma değerden yaşanan kayba ise paha biçilemez.

Araştırma sonuçları doğrultusunda, BİLSEM'lerde öğrenci seçme sürecinde karşılaşılan sorunların giderilmesi ve sistemin daha adil, kapsayıcı ve işlevsel bir yapıya kavuşturulması amacıyla katılımcılar tarafından çeşitli boyutlarda ve bakış açılarında çözüm önerileri de sunulmuştur.

En çok dile getirilen çözüm alanı, sınıf öğretmenlerinin yetenek tanıma becerilerinin geliştirilmesidir. Bu kapsamda; hizmet içi eğitimler, öğretmen yetiştiren lisans programlarına özel yeteneklilerle ilgili derslerin eklenmesi, son sınıfta BİLSEM staj uygulaması yapılması ve üniversiteler

aracılığıyla sertifikalı tanılama eğitimlerinin sunulması önerilmiştir. Söz konusu önerilerin, tanılama sürecinin başlangıç adımı olan aday belirleme aşamasında karar kalitesini artıracakı öngörülebilir.

Katılımcılar, bireysel değerlendirme sürecinin geliştirilmesi için daha güvenilir testlerin kullanılması ve sanat alanlarındaki değerlendirmelerde farklı teknik ve materyallere yer verilmesi gerektiğini önermiştir. Öte yandan, tanılama sisteminin kapsamı değerlendirildiğinde, tüm sınıf düzeylerinin tanılamaya dâhil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu bulgu, yalnızca belirli sınıf düzeylerine uygulanan testlerin, geç tanılanabilecek ya da farklı gelişim profiline sahip öğrencileri sistem dışında bıraktığını ortaya koymaktadır. Bu durum, tanılamada fırsat eşitliğini zedeleyen bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, okul öncesi öğrencilerin de tarama sürecine dâhil edilmesi önerilmiştir. Bu önerilere ek olarak, sürecin daha uzun soluklu ve çok yönlü bir yapıya kavuşturulması, etik ilkeler doğrultusunda yürütülmesi ve özel yetenekli öğrencilerin seçiminde BİLSEM öğretmenlerinin daha etkin rol alması gerektiği vurgulanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, tanılama sürecinde etik, içerik ve kapsam yönünden yapılacak iyileştirmelerle sistemin daha güçlü ve kapsayıcı bir yapıya kavuşturulabileceği söylenebilir.

Katılımcılar, tanılama sürecinin yalnız teknik açıdan değil, etik ve yapısal boyutlarda da ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu bakış açısıyla, öğrenci tanılama sürecinin etik kurallar çerçevesinde şekillendirilerek çok yönlü ve uzun soluklu bir değerlendirme modeline geçilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise sürecin daha sağlıklı işlemesi adına özel yetenekli öğrencilerin belirlenmesinde doğrudan BİLSEM öğretmenlerinin sorumluluk alması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca sürecin merkezi bir yapıya kavuşturulması ile uygulamada standartlaşmanın sağlanarak bölgesel farklılıkların azalacağı ve adil bir sistemin önünün açılacağı düşünülmektedir. Katılımcıların sunduğu öneriler, tanılama sisteminin yalnızca yöntem açısından değil; yapısal olarak da yeniden düzenlenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Velilere yönelik olarak da çeşitli öneriler sunulmuştur. MEB tarafından uzaktan eğitim programları planlanması, isteyen velilere rehberlik ve araştırma merkezlerinde (RAM) çocuklarına yetenek testi yaptırmaya hakkı verilmesi ve veli yönlendirmesinin bilimsel temellere oturtulması gerektiği ifade edilmiştir. Bulgular, velilerin sürece daha bilinçli katılımını sağlayarak tanılama sürecinin niteliğini artırmaya yöneliktir. Erişimle ilgili olarak ise, BİLSEM'lerin sayısının artırılması, servis ve ulaşım sorunlarının çözülmesi ve kurumların tam zamanlı yapıya kavuşturulması önerilmiştir. Fiziksel erişimle beraber, kurumsal yapıya katılımı ve fırsat eşitliğini destekleyen yapısal düzenlemeler, özel yetenekli öğrencilere yönelik eğitimin daha kapsayıcı bir zemine oturtulmasına katkı sunacaktır.

Aday belirleme sürecinde ders başarısından ziyade sezgisel ve algısal yeteneklerin temel ölçüt olması gerektiği de katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Çalışkan veya disiplinli çocukların aday gösterilmesi yanlıgısına düşölmeden, gerçekten özel yetenek göstergeleri sergileyen öğrencilerin sürece dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu durum, tanılama sürecinin amacına uygun şekilde yürütölmesi ve gerçekten bu kurumlara uygun öğrencilerin belirlenmesi açısından önemli görölmemektedir.

Ön değerlendirme süreci özelinde, özellikle sanat alanları için dile getirilen çarpıcı bir eleştiri dikkat çekmektedir. Katılımcılar, resim ve müzik gibi sanat grubu alanlarında özel yetenekli olduğu düşünölün öğrencilerin, neden genel zihinsel yetenek alanına uygun sorularla değerlendirmeye tabi tutulduğunu sorgulamaktadır. Bu durum, öğrencinin sanatsal kapasitesini ortaya koymalarını engellemekte ve tanılama sürecinin sanat alanındaki yetenekleri yeterince tespit edememesine neden olmaktadır. Sanat alanındaki özgün yeteneklerin fark edilerek sistem dışında kalmaması için sanat grubu öğrencilerine kendi alanlarına özgü yeterlilikleri ölçen sorularla değerlendirme yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu tarzda bir yapılandırılmış değerlendirme süreci hem ölçme geçerliliğini artıracak hem de öğrencilerin bireysel yeteneklerinin daha isabetli bir şekilde ortaya konmasına katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda, tanılama sürecinin adalet ve alan duyarlılığı ilkeleriyle yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

Tanılama sürecinin bölgesel farklılıklara göre yeniden yapılandırılması gerektiği de belirtilmiştir. Bu kapsamda tarama sınavlarının yerel koşullara uygun hale getirilmesi, tüm ilçe merkezlerinde tanılama faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ve okul bazlı değerlendirme yapılması gerektiği önerilmiştir. Bu düzenlemeler, bölgesel eşitsizlikleri azaltacak politikalar olarak değerlendirilebilir.

Son olarak, mezun öğrencilere somut avantajların sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ek puan, kontenjan gibi kazanımların sağlanması hem veli motivasyonunu artıracak hem de öğrenci devamlılığını güçlendirecektir. Akhan ve Altaş (2021), mezunlara yeterli olanakların sunulmamasının kurumsal bağlılığı zayıflatıldığını belirtmiştir. Bu öneri, kurumsal cazibenin sürdürülebilirliği açısından stratejik bir öneme sahiptir.

BİLSEM'lere öğrenci seçme sürecinde yaşanan sorunlar sistemsel, pedagojik ve uygulamaya dönük çok boyutlu eksiklikler içermektedir. Katılımcıların bu süreçte sunduğu öneriler, yalnızca mevcut sorunlara değil; aynı zamanda sistemin sürdürülebilirliğine, kapsayıcılığına ve etkinliğine yönelik yapısal müdahale alanlarına işaret etmektedir. Araştırma bulguları, yalnızca öğrenciler için değil tüm eğitim sistemi açısından kritik olan bu tanılama sürecinin, çok dikkatli ve bilimsel temellere dayalı olarak yürütülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

BİLSEM'ler özel kurumlardır ve özel kurumların özel öğrencilere ihtiyacı vardır; çünkü bu öğrenciler toplumun yalnızca yaklaşık %2'sini oluşturur (Sak, 2020). Bu kurumların varoluş amaçlarının gerçekleştirilmesi için de bu özel öğrencilerin eğitiminden sorumlu olacak özel öğretmenlere ve yöneticilere ihtiyaç vardır. Söz konusu amaçlar, Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi'nin 6. maddesinin a, b, c, ç ve d bentlerinde tanımlanan kurumsal hedefleri kapsamaktadır (MEB, 2024). Bu çerçevede; öğrenci tanılama, öğretmen ve yönetici atama gibi temel süreçlerin disiplinli ve yapılandırılmış biçimde yürütülmesi hem bireysel başarıları hem de toplumsal kalkınmayı doğrudan şekillendirecektir. Bu nedenle, sahadan gelen çözüm önerileri doğrultusunda gerçekleştirilecek her hamle, BİLSEM'lerin amaçlarına daha etkin şekilde ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, Kahramanmaraş ilindeki BİLSEM'lerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerle yapılmıştır. Ancak BİLSEM'lerin genel yapısı ve işleyişi, farklı yönetsel ve coğrafi bağlamlarda ele alındığında uygulama farklılıkları ortaya çıkabileceğinden, araştırmanın benzer biçimde farklı illerde de yürütülmesinin alana ekstra katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Böylece elde edilen bulguların genellenebilirliği artırılabilir ve farklı bölgelerdeki uygulama farklılıkları daha net ortaya konulabilir. Ayrıca bu çalışmada yalnızca yönetici ve öğretmen görüşlerine yer verilmiştir; ancak BİLSEM öğrencileri ile öğrenci velileri de süreci doğrudan deneyimleyip gözlemleyebilen ve bu süreçten birebir etkilenen önemli paydaşlardır. Bu nedenle, benzer çalışmaların öğrenciler ya da velilerle de gerçekleştirilmesi, sistemin genel işleyişinin daha geniş bir çerçevede ele alınmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Akhan, N. E. ve Altaş, S. (2020, Ekim). *Bilim ve sanat merkezlerindeki sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalışma koşullarına yönelik görüşleri* [Sözlü bildiri]. International Aegean Symposiums on Social Sciences and Humanities, İzmir, Türkiye.
- Akhan, O. ve Altaş, S. (2021). BİLSEM tarih öğretmenlerinin BİLSEM çalışma koşulları hakkındaki görüşleri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 133–147.
- Bakır, D., Toprakçı, E., ve Altunay, E. (2019). Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin eleştirel düşünme becerileri ile okul sağlığı algıları arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 223–262.
- Bilgili, A. (2000). Üstün yetenekli çocukların eğitimi sorunu–sosyal sorumluluk yaklaşımı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(12), 59–74.
- Boran, A. İ. ve Aslaner, R. (2008). Bilim ve sanat merkezlerinde matematik öğretiminde probleme dayalı öğrenme. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 15–32.
- Bozan, İ. ve Savi Çakar, F. (2020). Bilim ve sanat merkezi öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin belirlenmesi. *Turkish Studies - Educational Sciences*, 15(3), 1607–1628.

- Büyükköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (28. baskı). Pegem Akademi.
- Coşkun, Ö., Özel, O., İnan, R., Demir, A., Yüksel, D., Köksal, M. K., ve Öner, N. (2009, 25–27 Mart). *Dünya, üstün yeteneklilerin öğretmenlerini nasıl yetiştiriyor?* [Sözlü bildiri]. Üstün Yetenekli Çocuklar II. Ulusal Kongresi: Yeni Açılımlar, Eskişehir, Türkiye.
- Çavuşoğlu, M. ve Semerci, N. (2015). Anne babaların BİLSEM'e devam eden özel yetenekli çocuklarına ilişkin görüşleri (Bartın ili örneği). *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 4(2), 325–335.
- Çelikten, Y. (2017). Üstün yetenekli çocuklar ve BİLSEM. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 87–104.
- Çetin, A. ve Doğan, A. (2018). Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan matematik öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 615–641.
- Davaslıgil, Ü., Uzun, M., Çeki, E., Köse, A., Çapkan, N., ve Şirin, M. R. (2004). Üstün yetenekli çocukların eğitim tarihi içindeki yeri. 1. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 64). Çocuk Vakfı Yayınları.
- Demirtaş, H., ve Culha, A. (2017). Bilim ve sanat merkezi öğrencilerinin devamsızlık sorunu. E. Babaoğlu, E. Kırıl, A. Çilek ve F. Güçlü Yılmaz (Ed.), *Eğitime farklı bakış* (ss. 17–30). EYUDER Yayınları.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). *The qualitative content analysis process*. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115.
- Enç, M. (2005). *Üstün beyin gücü*. Gündüz Yayıncılık.
- Güneş, A. (2018). Türkiye'de bilim sanat merkezleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(6), 185–193.
- Gürkan, H. ve Toprakçı, E. (2018). İlkokul müdürlerinin mesleki gelişimi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 64–81.
- İdin, Ş. ve Kayhan, N. (2016). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de ilköğretim döneminde üstün zekâli-yetenekli öğrenciler için özel eğitim uygulamaları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 17–31.
- İnci, G. (2021). Galton'dan günümüze zekâ ve zekâ kuramları. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1053–1068.
- Hökelekli, H. ve Gündüz, T. (2004). Üstün yetenekli çocukların karakter özellikleri ve değerler eğitimi. 1. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi bildiriler kitabı* (ss. 131–144). Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi.
- Karaduman, G. B. ve Ceviz, A. E. (2018). Bilim ve sanat merkezi öğretmenlerinin eğitim sürecinde ve öğrenci yönlendirilmesinde yaşadıkları sorunlar. *Journal of Continuous Vocational Education and Training*, 1(1), 1–17.
- Karanlık, B. ve Yavuz, M. (2013). *Üniversite destekli BİLSEM'ler. VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu bildiriler kitapçığı* (ss. 240–245). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://egitim.sakarya.edu.tr/sites/egitim.sakarya.edu.tr/file/ules6-cilt2.pdf
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62–80.
- Kaya, N. (2013). Üstün yetenekli öğrencilerin eğitimi ve BİLSEM'ler. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 115–122.
- Kazu, İ. Y. ve Şenol, C. (2012). Üstün yetenekliler eğitim programlarına ilişkin öğretmen görüşleri (BİLSEM örneği). *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 13–35.
- Kılıç, V. C. (2015). Türkiye'de üstün ve özel yetenekli çocuklara yönelik bir eğitim politikası oluşturulamaması sorunu üzerine bir değerlendirme. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(12), 145–154.
- Kurnaz, A. (2014). Yirminci yılında bilim ve sanat merkezlerinin raporlar ve yönetici görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi. *Üstün Yetenekliler Eğitimi ve Araştırmaları Dergisi (UYAD)*, 2(1), 1–22.
- Malkoç, T. (2004, Mayıs). *Üstün yetenekli çocuklar ve müzik eğitimi* [Sözlü bildiri]. 1. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.

- Milli Eğitim Bakanlığı (2025). *Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğretmen Seçme ve Atama Kılavuzu*. <https://orgm.meb.gov.tr/www/2025-yili-bilsem-ogretmen-secme-ve-atama-kilavuzu-yayimlandi/icerik/3142>
- Milli Eğitim Bakanlığı (2015). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1766.pdf>
- Milli Eğitim Bakanlığı (2019). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2039.pdf>
- Milli Eğitim Bakanlığı (2021). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2076.pdf>
- Milli Eğitim Bakanlığı (2022). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2188.pdf>
- Milli Eğitim Bakanlığı (2024). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi*. https://dhgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_01/10220042_2794ocak2024.pdf
- OECD. (2021). *Policy approaches and initiatives for the inclusion of gifted students in OECD countries*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/12/policy-approaches-and-initiatives-for-the-inclusion-of-gifted-students-in-oecd-countries_2e86bfc7/c3f9ed87-en.pdf
- Özbek, G. ve Dağyar, M. (2022). Examining gifted students' evaluations of their education programs in terms of their project production and management. *Frontiers in Psychology*, 13, 833395. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.833395>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications.
- Sak, U. (2020). *Üstün zekâlılar: Özellikleri, tanılanmaları ve eğitimleri*. Vize Yayıncılık.
- Saldaña, J. (2024). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı* (A. Tüfekci ve S. N. Şad, Ed.; 4. baskı). Pegem Akademi. (Orijinal eser 3. baskıdan çevrilmiştir)
- Sarı, H. ve Öğülmüş, K. (2014). Bilim ve sanat merkezlerinde (BİLSEM) karşılaşılan sorunların öğretmen ve öğrenci görüşleri açısından değerlendirilmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 254– 265.
- Sezginsoy, B. (2007). *Bilim ve sanat merkezi uygulamasının değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Subotnik, R. F. Olszewski-Kubilius, P. & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education: A proposed direction forward based on psychological science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(1), 3–54.
- Summak, M. S. ve Çelik-Şahin, Ç. (2014). Türkiye’de bilim ve sanat merkezlerinde standartların belirlenmesi ile ilgili görüşlerin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 1–15.
- Şahin, C. (2020). Türkiye’de özel yetenekli öğrenciler için Türkçe eğitimi sorunları ve çözüm önerileri. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 8(4), 123–145.
- Şahin, H., Karataş, S., Özkan, M. A., Gök, R., Eraslan, M., Köse, E. ve Azeken, N. (2023). A systematic compilation of the problems encountered by teachers and students in Science and Arts Centers in Turkey. *Sustainability*, 15(3), 2537.
- Tereci, H., Aydın, M., ve Orbay, M. (2008, 16–17 Mayıs). *Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden öğrencilerin fen tutumlarının incelenmesi: Amasya BİLSEM örneği* [Sözlü bildiri]. Üstün Zekâlı ve Yetenekli Çocuklar Kongresi, Ankara, Türkiye.
- Toprakçı, E. (2017). Sınıf yönetimi. Pegem Akademi.
- Toprakçı, E. ve Güngör, A.A. (2018) Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliği Son Taslağı ile ilgili İnternet Forumlarında Paylaşılan Görüşler. 27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi, 18-22 Nisan 2018 E-ISBN: 978-605241-474-3 DOI 10.14527/9786052414743 Kongre Kitabı. ss. 541-553 Erişim1: <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/ICES-UEBK-TamMetin.pdf> Erişim2: <http://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2018/11/yonetici-Atama-yonetmeliği.pdf>
- Toprakçı, E. ve Ofluoğlu, K. (2021). Öğretmen adaylarının atamaya ilişkin görüşlerinin çevrim içi platformlar üzerinden incelenmesi. The 6th International Contemporary Educational Research Congress, 11-12-13 October 2021. pp. 266-292. Alfred Nobel University (Ukraine) and the Association for Contemporary Educational Research CEA-D (Türkiye) in Dnipro/Ukraine Proceedings Link:

<https://www.morebooks.de/store/gb/book/contemporary-educational-researches/isbn/978-620-0-62899-2> or <https://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2022/03/toprakcioflu.pdf>

Valero, M., Jiménez-Hernández, D., & Álvarez-Sáez, M. (2024). Unpacking the underachievement of gifted students: A systematic review. *Heliyon*, 10(3), e37619.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yüreğilli Göksu, D., Göksu, S. ve Kocaman, C. (2024). Socio-emotional development of gifted students and its effects on education in Turkey's context. *Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 763–779.

Walsh, R. L. & Jolly, J. L. (2023). Gifted, disadvantaged, unseen: A scoping study of giftedness, disadvantage and cultural identity. *Heliyon*, 9(4), e14702.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar, bu çalışmanın yürütülmesi, kaleme alınması ya da yayımlanması sürecine ilişkin herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri: Araştırmanın yürütülmesi, yazılması ya da yayımlanması sürecinde yazarlar herhangi bir finansal kaynakla desteklenmemiştir.

Etik Kurul Kararı: Bu araştırma Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan resmi izin doğrultusunda yürütülmüştür. (12.10.2021 tarih ve 34454901 sayılı yazı).

Yapay Zekâ Kullanımı Bildirimi: Araştırma probleminin alanyazındaki konumunun belirlenmesi sürecinde, kaynak taramasına yönelik olarak yapay zekâ araçlarından yararlanılmıştır.