



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



OKUL GEL. SÜR. VE PLANI-OKULA DAY. YÖN-ÖĞR. OKUL-
(Konu Özeti-10.Bölüm: 6-7-8)

Okul Gelişim Süreci ve Okul Gelişim Planı

- 👉 Miles'a göre okul geliştirme süreci aşamaları şöyle sınıflandırılabilir:
 - 👉 **Girişim:** Gelişme planının ve sürece bağlılığın kararlaştırılmasıdır.
 - 👉 **Uygulama:** Gelişme planının ilk dönüşümünü kapsar, okulun sürecin nasıl uygulayacağını öğrenmesi aşamasıdır.
 - 👉 **Kurumsallaşma:** Gelişme planı okulun genel iş yapma kalıbının parçası olduğunda bu aşama oluşur.

👉 **Açıkgöz'e** göre okul geliştirme sürecinde; gelenek ve adetler, örgütsel amaçların miktarı ve netliği, okulun programları ve kişilere dikkat edilmelidir.

👉 Okul gelişimi öncelikle gelişim planlaması ile başlar.

👉 **Okul gelişim planı**, öğrenci başarısını yükseltmek için okulun ihtiyaçlarını tertip eden ve bu değişikliklerin ne zaman ve nasıl yapılacağını gösteren bir yol haritasıdır.

👉 Okulun tüm paydaşlarını içermelidir.

👉 Genellikle 3 yıllık tasarlanır.

★ **İyi hazırlanmış bir okul gelişim planı:**

👉 Öğrenci başarı seviyelerini ve öğrenci başarısını etkilediği bilinen okul çevresi gibi diğer faktörleri izlemek için paydaşları teşvik eder.

👉 Öğrencilerin ne kadar iyi performans sağladıklarına dair güncel ve güvenilir bilgi ile okullar öğrencilerin, öğretmenlerin ve ailelerin ihtiyaçlarına daha iyi bir şekilde cevap verebilmektedirler.

👉 Kamunun öğrenci başarısı için okulu sorumlu tutabildiği ve gelişimi ölçebileceği bir mekanizmadır.

★ **Okul geliştirme ve iyileştirme planlama süreci sekiz aşamadır:**

1. Faydaya yönelik hazırlıkların değerlendirilmesi
2. Bilgi toplanması, düzenlenmesi ve seçilmesi
3. Okul portföyünün inşası ve analizi
4. Hedef tespiti ve önceliklendirilmesi
5. Etkili uygulamaların araştırılarak seçilmesi
6. Hareket planının yapılması
7. Planın uygulanmasının sürekli izlenmesi
8. Planın öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi

Bergeson'e göre okul yöneticisi okul gelişim sürecinin yönetiminde olmalıdır. Ancak diğer paydaşların katılımı ile sağlanmalıdır.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



OKUL GEL. SÜR. VE PLANI-OKULA DAY. YÖN-ÖĞR. OKUL-2 (Konu Özeti-10.Bölüm: 6-7-8)



Okul gelişim sürecinde temel varsayımlar:



Okul gelişim süreci sonunda okul daha etkin bir eğitim kurumu hâline gelir.



Yapılacak tüm çalışmalarda planlı ve sürekli gelişim temel esastır.



Okul gelişim süreci okulda karar vericilerin sayısının artmasını sağlar.



Ulaşılamayan hedefler sonraki planlama döneminde ele alınır.



Gelişme nitelikli personele bağlıdır. Okulda personel gelişimi de desteklenir.



Okulda ekip çalışması desteklenir.



Okul gelişim planı temel süreçleri; tasarım, uygulama, gözden geçirme, izleme ve değerlendirmedir.



Millî Eğitim Bakanlığı raporunda da belirtildiği üzere okul gelişim süreci basamakları şöyledir:

1. Okul gelişim yönetim ekibinin kurulması
2. Okul gelişim hedefleri ve stratejik planlama
3. İhtiyaç analizi
4. Öncelikleri belirleme ve çalışma gruplarının kurulması
5. Çalışma planlarının hazırlanması
6. Yıllık okul gelişim planlarının hazırlanması
7. Değerlendirme ve düzeltmelerin yapılması
8. Düzeltilmiş okul gelişim planının uygulanması
9. Son değerlendirme ve rapor yazımı.

*Şimdi dayı,
Ziya Bakanımızın da
dediği gibi bunlar
teferruat bence. Siz
öğretmenlerin
gönlünü almayı bilin, o
okul öyle bir gelişir ki
bu prosedürlere gerek
kalmaz.
byhy*



Okula Dayalı Yönetim



Okula dayalı yönetim yaklaşımı, eğitim sistemindeki kaynakların tahsisi ile karar alma yetki ve sorumluluğunun okula ait olması olarak ifade edilmektedir.



Temel argümanı okul ile ilgili kararların okula en yakın insanlar tarafından alınmasıdır.



Okula karar verme yetkisi ve sorumluluğu vererek özerkliğini artırır.



Amacı; okul çevresini geliştirmek, yönetimin etkinliğini ve personelin iş doyumunu yükseltmek, personeli sürekli geliştirmek, okul etkinliklerini yakın ve uzak çevre ile iş birliği hâlinde iyileştirmektir.



En büyük yararı, öğrenciyi merkeze alarak öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına uygun bir okul örgütlenmesine ortam sağlamasıdır.



Bu yaklaşım, eğitime velilerin dâhil edilmesine, toplumla bağlar oluşturulmasına ve iş çevresi ile aktif bağlantılar kurulmasına katkı sağlayacaktır.

(O zaman bu yaklaşımın özünde karar alma yetkisinin okula ait olması var diyebiliriz.byhy)



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



OKUL GEL. SÜR. VE PLANI-OKULA DAY. YÖN-ÖĞR. OKUL-3 (Konu Özeti-10.Bölüm: 6-7-8)

- ★ Bu yaklaşım, okulda karar verme sürecinde;
- 👉 Okul içi ve dış öğelerin katılımının sağlanması,
- 👉 Bütçe, eğitim programı, personel ve öğretim boyutlarında okulların özerk bir yapıya kavuşturulması,
- 👉 Öğretmenin okulda daha etkin rol oynaması,
- 👉 Öğretimin zenginleştirilmesi; okul ortamı, eğitimci personelin rollerinin yeniden belirlenmesi,
- 👉 Okulun amaçlarının (vizyon, misyon ve yapı açısından) belirlenmesinde yönetici, öğretmen, uzman, öğrenci ve toplum katılımının sağlanması ve belirlenmesi konuları üzerinde yoğunlaşmıştır.

- ★ Okula dayalı yönetimin avantajları:
- 👉 Öğrenciler için daha iyi programlar demektir.
- 👉 İnsan kaynaklarının tam olarak kullanılmasına fırsat verir.
- 👉 Yüksek kaliteli kararlar alınmasını sağlar, çünkü okul içinde farklı bakış açıları ve uzmanlıkları kararlara yansır.
- 👉 Personelin bağlılık ve katılımını yükseltir.
- 👉 Personelin liderlik özelliklerini yükseltir.
- 👉 Örgütsel amaçların daha belirgin kılınmasında önemli bir rol oynar.
- 👉 İletişimi geliştirir.
- 👉 Personelin moralini yükseltir.
- 👉 Yenilikçiliği destekler.
- 👉 Kamuoyu güvenini arttırmada da önemlidir.
- 👉 Mali kontrolü artırır.
- 👉 Yeniden yapılanma fırsatı sağlar.

- ★ Okula dayalı yönetimin olumsuz yanları:
- 👉 Daha fazla iş
- 👉 Düşük etkililik
- 👉 Uzmanlığın etkisini zayıflatma
- 👉 Okul performansında belirsizlik
- 👉 Personel geliştirmeye olan yoğun ihtiyaç
- 👉 Yeni rol ve sorumlulukların karıştırılması
- 👉 Koordinasyon zorlukları



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



OKUL GEL. SÜR. VE PLANI-OKULA DAY. YÖN-ÖĞR. OKUL-4 (Konu Özeti-10.Bölüm: 6-7-8)



Karşılaşılan engeller:



Okula dayalı yönetim bir değişim sürecidir. Dolayısıyla değişime karşı direnç ODY'nin uygulanmasındaki en önemli engellerden biridir.



Yöneticilerin sıklıkla değişmesi önemli bir engeldir.



Personel geliştirme, örgütlerde bütçe harcamalarının yükselmesine neden olmaktadır.



Demokratik yönetim yaygınlaşacağı için yetkileri elinde bulunduran mevcut yönetim ODY'den kaçınabilmektedir.



ODY de süreç gerektirmektedir ve biraz zaman almaktadır.



ODY için hevesli üyelerin aceleci tavrı ODY'nin kabulünü etkileyebilecektir.

Öğrenen Okul



Okulların değişimlere ayak uydurması ve sürekli gelişmesi öğrenen örgüt olması ile ilişkilidir.



Senge'e göre öğrenen örgütler her şeyin değişeceğine ve hiçbir şeyin sürekli olmadığına personeli inandırmışlardır.



Senge, öğrenen örgüt yaklaşımı ile kurumların öğrenme hız ve kapasitelerini öne çıkarmaktadır. Öğrenen okulda okulun tüm üyeleri ile birlikte öğrenme hedeflenir.



Öğrenen örgüt kuramının temeli 1960'lı yıllarda yapılan çalışmalara dayansa da örgütlerce tam anlamıyla tanınması 1990 yılında Peter Senge tarafından yayınlanan "Beşinci Disiplin-Fifth Discipline" adlı kitap ile mümkün olmuştur.



Balci'ya göre öğrenen örgüt; deneyimlerden ders almasını bilen, öğrenerek değişen ve gelişen bir örgüttür. Yani öğrenen örgütlerde:



Öğrenme süreci çalışanların yaptığı her şeyin içerisine dâhil edilmiştir.



Her düzeyde öğrenme vardır.



Öğrenme bir süreçtir.



Öğrenme örgütü değiştirir.



Bireyler kendilerini geliştirirken aynı zamanda kurumlarını da geliştirirler.



Bireyler yaratıcıdır, örgütü yapılandırabilirler.



Öğrenen örgütün parçası olma çalışanları motive eder.



Eğitim ile amaçlanan bireylerin öğrenmeyi öğrenmelerini sağlamak ve eğitim yönetiminin görevi ise okulu öğrenen okul hâline getirebilmektir.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



OKUL GEL. SÜR. VE PLANI-OKULA DAY. YÖN-ÖĞR. OKUL-5 (Konu Özeti-10.Bölüm: 6-7-8)

★ Okulun lideri olan yönetici etkili bir örgütsel öğrenme modelinin kurulmasını etkileyen aşağıdaki faktörleri bilmelidir:

- 👉 Öğretmenlerin bireysel öğrenme isteği pekiştirilmelidir.
- 👉 Değişmeye açık bir okul kültürü oluşturulmalıdır.
- 👉 Önce bireysel sonra grupla öğrenme sağlanmalıdır.
- 👉 Demokratik yönetim şekli uygulanmalıdır.
- 👉 Okul, çevresi ile bütün oluşturulmalıdır.
- 👉 Okulun üyeleri eğitim teknolojisi kullanabilmelidir.
- 👉 Öğrencilerin başarı durumunda sınavdan ziyade öğrenme durumları etken olmalıdır.
- 👉 Okulun üyeleri hizmet içi eğitime yönlendirilmelidir.
- 👉 Başarılı öğretmen ve öğrenciler ödüllendirilmelidir.

★ **Özdemir'e göre öğrenemeyen örgütlerde gözlenen bazı davranışlar:**

👉 **Pozisyonum neyse ben oyum:** Örgütlerde hiyerarşik kademe içinde çalışanlar kendilerini sorunların üstesinden gelebilecek güce sahip görmezler. Üyeler "Bu iş bizi aşar." söylemini sıklıkla kullanır ve çalışanlar kendilerini sıklıkla yetersiz hisseder.

"Çözümde görev alamayanlar, problemin parçası olurlar" Goethe

👉 **Düşman dışarıda:** Karşılaşılan her problemde bir düşman aramalarıdır. Örgütler karşılaşılan problemlerde paydaşları ya da rakipleri suçlayabilir. Bu suçlamalar, sorunlara doğru teşhis koyamamalarına ve çözüm yolu bulamamalarına neden olabilir.

👉 **Sorumluluk üstlenme kuruntusu:** Örgütlerde yöneticiler yetkiyi ellerinde tutmaya yatkındırlar. Ancak yetkilerin sonuçlarının sorumluluklarını alınmasında o kadar istekli olmazlar ve hiyerarşik kademedeki çalışanları suçlamaya eğilimlidirler. Bu yaklaşım yöneticiye güveni, örgüte bağlılığı ve örgütsel gelişimi olumsuz etkiler.

"Akıllı adam aklını kullanır, daha da akıllı adam başkalarının da akıllarını kullanır." Bernard Shaw

👉 **Olaylara takılıp kalma:** Geçmişin bugünü yönetmesine izin vermektir. Örgütte daha önce yaşanan olaylara takılıp kalma, yeni fırsatları kazanmayı engelleyebilir.

"Dünkü güneşle bugünkü çamaşır kurutulmaz." Türk Atasözü

👉 **Tecrübe ile öğrenme hâli:** Tecrübe ile öğrenme örgütlerde sadece yıl olarak algılanır ise bu bir sorundur. Örgütlerde şu söyleme sıklıkla rastlarız: "Biz bu işi böyle yaptık hep." Yapılan yöntem hatalı olsa dahi uzun yıllardır aynı şekilde yapılması onu güvenilir kılmıştır.



Kıymetli meslektaşlarımız,

Eğitim öğretim yılı içinde olduğu gibi Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmalarında da yanınızdayız.

Bu süreçte yapacağımız paylaşımlardan daha hızlı haberdar olmak için aşağıdaki kanallardan bizleri takip edebilirsiniz.

Sınava katılacak olan tüm meslektaşlarımıza başarılar dileriz.



Ulaşmak istediğiniz kutucuğa tıklayınız.



Telegram Kanalı



Telegram Kanalı



Facebook Grubu



Facebook Grubu



EMEK HIRSIZLARINA UYARI



Birkaç dakika içinde indirerek kullanmış olduğunuz çalışmalar için saatlerimizi veriyoruz. Yeri geliyor ailemize, arkadaşlarımıza ayıracağımız vakti bu çalışmalara ayırıyoruz.

Çalışmalarımızı paydaşlarımızın kişisel olarak kullanmaları için hazırlıyoruz. Farklı sitelerde paylaşılmasına müsaademiz olsa zaten biz paylaşırız değil mi? Maalesef saatler verip hazırladığımız çalışmalar üzerinde isim değişikliği yapılarak kısa süre içinde belirli sitelerde paylaşılıyor. Bu şekilde yapan kişiler paylaştığı çalışmayı hazırlamış olmuyor, **ÇALMIŞ** oluyor. Bu gözler; yaptığı hırsızlığı bilmeden altına teşekkür yazanlara "Rica ederim." yazanları da gördü, bırakın bir özrü, cevap vermeye tenezzül bile etmeyenleri de gördü. Üzülerek belirteyim ki bu kişiler bizim **MESLEKTAŞLARIMIZ**.

Korkarım ki bir gün azmimizi yitirirsek en büyük nedeni bu **EMEK HIRSIZLARI** olacak.

Bugüne kadar emek hırsızlarını defalarca uyardım. Ancak her gün bunlara bir yenisini ekleniyor. Artık paylaştıkları site üzerinden veya sosyal medyadan kendilerini uyardırmayacağım. Bu sayfayı her paylaşımına ekleyeceğim. **Aşağıdaki listede yer almak isteyen buyursun, çalsın...**

NOT: Bu sayfayı okuduğu halde anlamayana ücretsiz okuma anlama kursu verilir!

 **HASAN YILDIRIM** 

EMEK HIRSIZLARI

Site	Kullanıcı Adı	Etkinlik	Açıklama