



INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABILITY

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7779043>

INTJOS 2023; 1 (1) :5-26

İlköğretim Çağından Başlayarak Öğrencilerin Yetenek Yönetiminin Sürdürülebilir Hale Getirilmesinde Öğretmen ve Velilerin Rolüne İlişkin Bir İnceleme

- Murat ERDOĞAN
Tuncay Artun Borsa İstanbul İlkokulu Müdürü
ORCID: 000-0002-3474-9429
- Meriç Esat BEBİTOĞLU
Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
İİSBF, İşletme Bölümü ORCID: 0000-0001-5013-913X

ÖZET

Özellikle gelişmekte olan ülkeler için insan kaynağının kaliteli eğitime ulaşmasının yanı sıra bireylerin mevcut veya sonradan geliştirilmiş yeteneklerinin doğru yöne yönlendirilerek yönetilmesi hem ülke kaynaklarının doğru kullanılması hem de verimlilikle birlikte katma değer artışı sağlaması bakımından son derece önemlidir. Kültürümüzde yer alan ‘ağaç yaşken eğilir’ sözü yetenek yönetiminin de mümkün olan en erken yaşlardan, ilkokul çağından itibaren yerine getirilmesinin önemine işaret etmektedir.

Kaynak taraması yapıldığında kamu ve özel sektördeki kariyer gelişimine olanak sağlayacak şekilde yetenek yönetimine ilişkin çok sayıda bilimsel çalışmaya rastlanmış bu çalışmaların bir kısmının eğitim kurumlarındaki eğitimci personelin yetenek yönetimiyle ilgili olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın amacı; öğrencilerin özellikle ilkokul çağından itibaren yeteneklerinin

Kaynak gösterimi için:

ERDOĞAN M. & BEBİTOĞLU M. E. (2023). İlköğretim Çağından Başlayarak Öğrencilerin Yetenek Yönetiminin Sürdürülebilir Hale Getirilmesinde Öğretmen Ve Velilerin Rolüne İlişkin Bir İnceleme; International Journal of Sustainability -INTJOS 1, s.1 c. 1 ISSN: 2980-1338

tespit edilmesi, yönlendirilmesi ve yönetilmesine ışık tutmaktır. Çalışma kapsamında odak grup çalışması yapılarak derinlemesine analiz yöntemi tercih edilmiştir. Hem ailelerin hem de öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerini alarak yapılan bu çalışmanın öğrencilerin yetenek yönetiminin sağlanması bakımından literatüre ve eğitim dünyasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: eğitim, ilköğretim, sürdürülebilirlik, yetenek yönetimi

Makalenin türü: Araştırma

Geliş tarihi: 20.01.2023 / **Kabul Tarihi:** 01.03.2023 / **Yayın Tarihi:** 29.03.2023

A Study on the Role of Teachers and Parents in Making Students' Talent Management Sustainable, Starting from the Primary Education Age

ABSTRACT

Especially for developing countries, it is important for human resources to reach high-quality education, as well as to direct the existing or later developed talents of the individuals in the right direction, in terms of efficiency of the country's resources and the increase in added value with productivity. Turkish cultural phrase 'the tree bends when it is wet' points to the importance of performing talent management from the earliest possible age, starting from primary school age.

In the literature, several scientific studies on talent management are obtained to allow career development in the public and private sectors and some of these studies are related to the talent management of educators in educational institutions. The purpose of this study is to contribute to the determination, orientation, and management of the talents of students starting from the primary school ages. Within the scope of the study, a focus group study was conducted. It is expected that this study, which was made by taking the opinions of families, teachers, and school administrators, will contribute to the literature and the world of education in terms of providing talent management for students.

Keywords: education, elementary, sustainability, talent management,

GİRİŞ

Ülkeler, toplumlar ve kurumlar için kaynakları en verimli şekilde kullanımı yaşamsal önem taşımaktadır. Modern çağda kıt kaynakların başında insan kaynağı gelmektedir. Sayısal büyüklük anlamda insan kaynağı yüksek değerlerle ifade edilse de yetenek ve yetkinlik ölçeğinden bakıldığında yığın halindeki kalabalıklar azalmakta, özellikle üstün yetenekliler parmakla gösterilir hale gelmektedir. Kar-zarar kavramının günlük yaşamın temelini oluşturması ve girdi maliyetlerinin detaylı denetimiyle birlikte insan kaynağından en verimli şekilde yararlanma konusunda özel sektörün farkındalığı ve hassasiyeti diğer sektörlere göre daha yüksektir. Özel sektöre ait şirketlerde oluşturulan yetenek havuzları ve kariyer yönetimine yönelik yetenek geliştirme programları ve

nihayetinde gerçekleştirilen yetenek yönetimi çalışmaları bu görüşümüzü desteklemektedir.

Özel sektör kadar öncelikli ve yoğun olmazsa da kamu kuruluşlarında da yetenek yönetimine ilişkin çalışma ve gayretlere rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları da eğitim kurumlarında yapılmıştır. Yapılan çalışmaların tamamı eğitim kurumlarında istihdam edilen personelin yeteneklerinin kariyer olanaklarına göre değerlendirilmesiyle ilgilidir. Oysa bir eğitim kurumunun insan kaynağını idare personel ve eğitimcilerin yanı sıra sistemin girdisi durumunda olan öğrenciler de oluşturmaktadır. Geleceğe güvenle bakabilmemiz öğrencilerin küresel kalite standartlarında iyi bir eğitim almasıyla birlikte yeteneklerine uygun şekilde eğitilmeleri, yetenekleriyle uyumlu alanlara yönlendirilmeleri ve gelecekteki yaşamlarında gerekli olacak yetkinlikleri kazanmaları ile mümkündür. Yetenek yönetimiyle birlikte yetkinliklerini kazanmış olan öğrenciler eğitim hayatını sonlandırdıklarında yine gerek kamu gerekse özel sektörde alacakları görevler ile yine kendilerine, topluma ve buldukları çevreye maksimum faydayı sağlamış olacaktırlar. Bu açıdan bakıldığında öğrencilerin henüz ilköğrenim çağlarında iken yeteneklerinin farkına varılması, gözlemlenmesi, standartlarla karşılaştırılması ve eğilimlerine göre yönlendirilerek yetenek yönetimine tabii tutulmaları son derece akılcı ve faydalı görünmektedir.

Ülkemizde yetenekli öğrencilere ilişkin olarak eğitim sistemimizde daha çok üstün zekalı öğrencilerin ne tür bir eğitime tabii tutulacağı konusunda mevzuat ve uygulamalar bulunmaktadır. Oysa üstün zekalı olmasa da öğrencilerin müzikten spora, bilişim aygıtlarını kullanmaktan sanata, görsel sanatlardan liderlik vasıflarına kadar birçok konuda üstün yetenekleri olabilir. İş yaşamında sıklıkla gündeme getirilen yetenek havuzu veya yetenek yönetimi kavram ve çalışmalarının temelini bireylerin doğuşlarından itibaren edindikleri ve eğitim yaşamıyla birlikte geliştirdikleri yeteneklerin temel oluşturduğunu söylemek uygun olacaktır. Öğrencilerin henüz ilköğretim çağında iken gözlemlenip analiz edilerek ilgili yetenek alanına yönlendirilmesi daha mutlu bireylerin yanı sıra daha üretken ve verimli bir toplum yapısının ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır. Çalışma kapsamında İstanbul'un görece olarak varsıl ailelerinin daha az sayıda bulunduğu bir mahallesinde hem öğretmenler hem de öğrencilerin aileleri ile detaylı analiz içeren odak grup çalışması yapılmıştır. Öğrencilerin yaşamında doğrudan etkili olan aileleri ve öğretmenlerinin konu hakkındaki tespit ve görüşleri alınarak yakın gelecekte yapılabilecekler konusunda bir çıkarım ve öngöründe bulunulmuştur.

Öğrenci aileleri ve öğretmenlerle yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar bölgesel veya ulusal ölçekte değerlendirilerek başka çalışmalarla yinelenmesiyle birlikte yeni varsayımların ve çıktılarıyla eğitim sistemine bir geribildirim verilmesinin de mümkün olabileceği düşünülmektedir.

1. LİTERATÜR TARAMASI ve KURAMSAL ÇERÇEVE

Literatür taraması yapılırken yetenek ve yetenek yönetimi kavramları üzerinde durulmuş, bireyin sahip olduğu nitelik ve özelliklerin yanı sıra yetkinlik ve zeka ile de ilişkisi araştırılmıştır.

1.1 Yetenek ve Yetenek Yönetimi Kavramları

Türk Dil Kurumuna göre yetenek kavramı Türkçede “kabiliyet, istidat” sözcükleri ile karşlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2023). Geniş bir bakış açısı ile yetenek kavramı; “kişinin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği; bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen gücü; kapasitesi” olarak tanımlanmaktadır. Biraz daha özele inilerek eğitim bilimleri alanına odaklanıldığında yetenek; “kişiye ilişkin kalıtıma dayanan ve öğrenmesini çerçeveleyen sınır; dışarıdan gelen etkiyi alabilme gücü veya kapasitesi” olarak ele alınmaktadır. Bir başka açıdan bakıldığında yetenek ile üretici davranış biçimiyle ilişkisinin kurulması olanaklıdır, bu tanıma göre yetenek; bir kişinin sürekli yaşadığı duygu, düşünce ve davranışları üretici bir şekilde yaşamın her alanına uygulayabilmesidir. Bir başka deyişle yetenek; kişinin, üretken bir biçimde olmak kaydı ile, yenilenebilen düşünme, hissetme ve davranma yetilerinin günlük hayata uygulanabilmesidir (Buckingham ve Vosburgh, 2001). Altınöz (2018) bu tanımın içeriğinde yer alan çekicilik, stratejik düşünme, rekabetçilik, empati kurabilme, odaklanabilmek ve zarafeti birer yetenek olarak kabul etmektedir.

Öte yandan insanlar birbirinden farklı niteliklere, becerilere ve yetkinliklere sahip olmakla birlikte sahip olduğu yeteneklerin bazıları doğuştan var olan özelliklerdir. Yeteneğin “tanımlanabileceği” düşüncesi bazı yeteneklerin insanın doğuştan kendinde olması ve bazılarının sonradan o özelliği kazanması nedeniyle ölçülmesi bir hayli zor olan bir durumu ifade eder (Downs ve diğerleri, 2013, s.269). Bu kapsamda ele alındığında yetenek kavramı sözcük olarak “bir kimsenin bir şeyi anlamlandırarak yapabilme niteliği, birden fazla konuda sahip olunan içsel doğal kabiliyet, eğitim ve deneyimle ileri düzeyde yeterliğe ulaşabilen özel bir alandaki üst düzey kabiliyet” olarak tanımlanmaktadır (Akar, 2015, s.17). Bu tanımlardan da anlaşılabilir gibi dizinde yeteneğin kalıtsal veya sonradan edinilmiş olmak üzere nasıl ortaya çıktığından çok nelerin yetenek sayılabileceği üzerinde durulmuştur. Ceylan (2007) yeteneğin daha çok davranışla ilgili olduğunu, kimi zaman açığa çıkmamış (potansiyel) bir yapabilme kabiliyetini bünyesinde barındırdığını, kalıtsal olduğunu, zihinsel ve bedensel kapasiteyi ifade ettiğini, uyum sağlamayla ilgili olduğunu ve büyük ölçüde doğuştan gelen bir güç olduğu kabul edildiğini ifade etmektedir. Tanımın içinde yer alan ‘güç olma’ ifadesi yeteneğin kişiler için de zaman zaman bir rekabet avantajı yaratabileceği kanısı uyandırırken duruma göre yeteneğin özellikle ortaya çıkarılmaması durumunda kişiyi mutsuz etme, huzursuz ve başarısız kılma olasılığını da beraberinde getirebileceği düşünülmektedir. Yeteneğin ne kadarının kalıtsal yollarla kişiye geçtiği ne kadarının sonradan kazanılan yeteneklerden oluştuğu veya bütünlendiği konusunda kesin ifadeler kullanmak olası görünmemektedir. Öte yandan var olan veya gizil yetenek ortaya çıksa bile geliştirilerek değerlendirilip değerlendirilememesi ise ayrı bir sorundur. Sorunun temelini insan kaynağının yeterince değerlendirilememesi sonucu daha fazla katma değer yaratacak şekilde toplumsal alanda yararlanılamaması oluşturmaktadır.

Yetenek ile ilintili olan bir başka kavramda yetkinliktir., bireyin herhangi bir işteki veya durumdaki etkili veya üstün sonuca ulaştırın temel özelliği şeklinde tanımlanan yetkinlik büyük ölçüde başarı ile ilgili psikolojik ya da davranışsal nitelikler ile ilişkilendirilmiştir (Budak ve

Akyol, 2013, s.157). Yetkinliğin liyakat ile de doğrudan ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Liyakati, bir kişinin bir işi layıkıyla ve hakkıyla yerine getirebilmesi için bünyesinde barındırması gereken nitelik özellik ve yetkinlikler olarak tanımlarsak zaten yetkinliklerin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamı için kısaca tanımlamak gerekirse yetenek, insanların bir iş için gerekli çeşitli görevleri yerine getirme kapasitesidir (Robbins ve Judge, 2012, s. 51). Ulrich ve Smallwood (2012) yeteneği, “yetenek = yeterlilik × bağlılık × katkı” şeklinde formüle etmiştir. Oysa yeteneğin kullanım alanı sadece çalışma yaşamı ile sınırlı değildir. Toplumsal yaşamın genelinde her türlü yeteneğin doğru alanda kullanımı ulusların kalkınmalarını hızlandıracak ve ileri götürecektir etmenlerden biridir.

1.2 Yetenek Yönetimi Kavramı

Yetenek yönetimi kavramının dünya genelinde liberalleşmenin önem kazandığı 1980’li yıllarda gündeme gelmeye başlamıştır. Bu dönemde sıkça anılmaya başlanan bilgi çağı” kavramı da destekleyici etmenlerden biri olmuştur. Yetenek yönetimi kavramı A.B.D., Japonya, Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde bilgi teknolojilerinin giderek artan bir şekilde kullanımıyla birlikte kendini göstermiştir. Öncelikle gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan bu kavramın en önemli özelliği, bilginin ve bilgi teknolojilerinin sanayi, tarım ve hizmetler sektörlerinin yanı sıra eğitim, sağlık ve iletişim gibi her alanda kullanılabilir olmasıdır (Altınöz 2018). Yetenek yönetimi ile ilgili bilimsel çalışmaların temelini ‘yetenek savaşları’ başlığı altında 1997 yılında Mc Kinsey şirketi tarafından yapılan araştırma oluşturmaktadır. Bu çalışmaya göre yetenek, kişilerin sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe, zekâ, yargılama, tutum, davranış ve karakterlerin bir bütünü olmakla birlikte aynı zamanda bu kavramların geliştirilmesidir. Bu uygulamanın yönetsel sistemde işlerlik kazanması da “yetenek yönetimi” olarak ifade edilmektedir (Yumurtacı, 2014, Akt: Gündüzalp ve Ozan, 2019).

Yetenek yönetimi, insan kaynakları yönetiminde görece olarak yeni bir anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır (Altıntaş 2018). Yetenekten sonra yeteneği yönetmek bir ihtiyaç haline gelmiştir (Waheed ve Zaim, 2015, s.1206). Yetenek yönetimi kısa bir tanımlamayla; doğru zamanda, doğru çalışanı, doğru yerde istihdam etmektir (Jackson ve Schuler, 1990). Çalışanın doğru yönde istihdam edilmesi için de doğru şekilde eğitilmiş olması gerekir. Çalışma kapsamında yalnızca iş yaşamındaki yetenek yönetimi değil toplumsal yaşamdaki yetenek yönetiminin de önemi üzerinde durulmuş ve kişinin çocukluk yaşlarından itibaren yeteneklerinin belirlenerek doğru yöne yönlendirilmesi için neler yapılabileceği tartışmaya açılmıştır. Duttagupta’ya (2005) göre örgüt içinde yetenek akışının sağlanması ve stratejik biçimde yönetilmesi yetenek yönetimi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım aslında bir yetenek yönetiminin sürdürülebilir olmasından da söz etmektedir. Yetenek yönetiminin amacı stratejik işletme hedeflerine göre doğru zamanda doğru kişinin doğru işle eşleşmesini sağlayacak yetenekli çalışanların hazır olmasını sağlamaktır. Ancak yetenek yönetiminin organizasyonlar için yapılması kişilerin örgütler dışında da kendi yeteneklerini belki de kendi bireysel çalışmaları için gerçekleştirmelerini engellemektedir. Bir başka deyişle yetenek yönetimi sadece organizasyon için en uygun çalışanı seçmek için değil yeteneği doğru değerlendirmek için de gereklidir.

1.3 Eğitimde yetenek yönetimi

Yetenek yönetimi henüz ancak işletmelerdeki insan kaynakları departmanlarının ilgi alanında kalan bir çalışma alanı olarak görülmektedir. Yetenekli çalışanların ortaya çıkarılmasının sağlayacağı olumlu durumdan çok rekabet avantajı elde etmekle sınırlı kalan bu çalışma alanının kişinin işletmeye başlamadan önce yeteneklerinin belirlenmesi ve ilgili alana yönlendirilmesi konusunda genişlemesi daha yararlı olacaktır bu da yetenek yönetiminin günümüz dünyasında etkinliği ve verimliliği için gerekli olan teknolojilerle ve ileri görüşlü liderlerle mümkün olacaktır. Dolayısıyla yetenek yönetiminin hem teknolojik gelişim, dijital dönüşüm hem de liderlik olgusuyla ilgisinin bulunduğu düşünülmektedir.

Eğitim sisteminin temel amaçlarından biri kişileri çalışma hayatına, daha doğrusu geleceğe hazırlamaktır. Çalışanları iş hayatına hazırlayan sistem, kişilerin sahip olduğu, tutum, yetenek, bilgi birikimi ve niteliğin de anlaşılmasında rol oynamaktadır. Burada sözü edilen sistemin eğitim sistemi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla arz ve talep dengesi göz önünde tutularak şu denklem kurulabilir; yüksek nitelikli çalışanlar için talep varsa, bu çalışanları geliştirmek için de etkili eğitimciler olmalıdır (Gülbahar ve Koşar, 2020). Dizinde yapılan çalışmalarda eğitimde yetenek yönetimi konusunda öğretmen ve idareciler başta olmak üzere eğitim personelinin yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve yetenek yönetimi konusunda çalışmalara rastlanmıştır ancak sistemin girdi durumunda olan öğrencilerinin yeteneklerinin belirlenmesi ve doğru alana yönlendirilerek yönetilmesi konusunda çalışma bulunamamıştır. Yetenekli kişilerin yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve değerlendirilmesi konusunda bu denklemin bir gereği olarak etkili eğitimcilerin istihdam edilmesi, istihdam içinde tutulması ve geliştirilmesi devletler için önemlidir (Imazeki, 2009). Elektronik, teknoloji gibi sektörler “bilgi yoğun” veya ‘bilgi ağırlıklı’ olarak tanımlanarak yetenek yönetimi faaliyetlerinde aktif olarak yer almalarına karşın,yine aynı şekilde bilgi yoğun olarak nitelendirilmesi gereken eğitim alanında bu faaliyetlere yer verilmediği görülmektedir (Behrstock, 2010). Eğitime ilişkin faaliyetlerinin giderek dijitalleşmesinin ve sanallaşmasının bu konuda önemli bir avantajı beraberinde getirdiğini söylemek olanaklıdır. Aslanargun (2012) insanların örgüt yaşamında tekdüze bir anlayışla değerlendirildiğinden dem vuruken eğitim kurumlarının sadece teknik ve kurumsal etkililiğe dayalı olarak yönetilmesinin insan kaynağının ikinci plana itilmesiyle sonuçlandığını ve bunun özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gündeme gelen pozitivizm sonrası yaklaşımlardan kaynaklandığını ifade etmektedir. Sağnak (2005) ise okullarda, dünya ile rekabet edecek değerleri vurgulayan güçlü bir örgüt kültürü oluşturma yönündeki çabaların yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Evrensellik, pek çok konuda olduğu gibi, eğitim ve yetenek yönetimi konusunda da önemlidir.

Smylie ve Wenzel’in (2006) araştırmalarının sonuçları yetenek yönetimi konusunda anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu ilişki; yetenek yönetimine ilişkin çaba içinde olan okulların başarılı reform çabaları ve süreçleri ile daha nitelikli öğretim sunma durumu arasındadır. Öte yandan araştırma yetenek yönetimi uygulamalarının kâr amacı gütmeyen bir alanda da başarılı olduğu konusunda kanıt sunmaktadır (Gülbahar ve Koşar, 2020). Diğer örgüt yapılarında olduğu gibi eğitim örgütlerinin de sahip oldukları insan kaynağını akılcı bir şekilde yönetmesi gerekir.

Yetenek yönetimini gerekli kılan unsurların başında sürekli gelişmeyi sağlamak, çalışanların performansını artırmak, personelin kurumlar arası hareketliliğini azaltmak ve yeni personelin eğitiminde maliyetleri düşürmek ve geleceğe yönelik liderler yetiştirmek gelmektedir (Aytaç, 2014). Öte yandan yetenek yönetimi yalnızca öğretmenlerin bireysel etkililiği ile ilişkilendirilmemelidir. Demirkasımoğlu ve Taşkın'a göre, (2015) etkili öğretim, öğretmenlerin bireysel etkililiklerinin yanı sıra çalıştıkları kurumlarla ilişkilerinin de bir ürünüdür. Çalışma kapsamında yapılan dizin araştırmasında eğitim personeli için yetenek yönetimi konusunda çalışmalara rastlanmıştır ancak bizzat öğrencilerinin yeteneklerinin yönetilmesi konusunda çalışmalara rastlanmamıştır.

Toplumların, geleceklerini planlama, şekillendirme isteklerinin yanı sıra diğer toplumların gerisinde kalmama düşüncesiyle birlikte gündeme gelen uluslararası rekabet stratejileri eğitim örgütlerinin etkililiğiyle mümkündür (Tabancalı ve Korumaz, 2014). Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin dünya standartlarına ulaşmaları, gelişmiş ülkelerin de aralarındaki rekabeti sürdürebilmeleri için gelecek nesilleri etkili bir şekilde eğitmeleri gerekmektedir. Bu nedenle toplumun önemli yapı taşlarından birini oluşturan okulların yetenekli ve geleceğe iyi hazırlanmış öğretmenlere ve liderlere gereksinimi bulunmaktadır (Ayhan ve Tan, 2016). Dünya genelindeki küresel rekabet ve daha iyiye ulaşma isteği nedeniyle eğitim örgütleri de artık kâr odaklı özel girişimler gibi yetenekli çalışanlara sahip olmayı ve onları elinde tutmayı istemektedir (Aytaç, 2015). Günümüz koşullarında dijitalleşme ve sanallaşma devriminden geri kalmayı ifade eden sayısal uçurum (digital divide) kavramının yakıcılığı bu durum önemini arttırmaktadır. Çağın hızlı, dinamik ve anlık dijital teknolojisine ayak uyduramayan toplumların uluslararası rekabette ve dolayısıyla refah düzeyinde geri kalması kaçınılmazdır. Davies ve Davies (2014), eğitim kurumlarında yetenek yönetimi; bol örgüt katmanlı (hiyerarşik) liderlik rollerinin ve basit başarı planlarının yerine getirilmesiyle sınırlı kalmayarak yetenek yönetimine odaklanmanın, etkili bir öğrenme ortamı oluşturmanın ve okullarda liderliği anlayışını yerleştirmek gibi unsurların önceden belirlenen stratejik hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayacağını ifade etmektedir. Bu sürecin toplum genelinde yenilikçi ve yaratıcı liderler geliştirme zorluğu ile karşılaşan eğitim sistemi için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Literatürde öğrencilerin yeteneklerine göre doğru alanlara yönlendirilmesini sorun olarak gören çalışmalara rastlanmamıştır. Oysa özellikle insan kaynağı başta olmak üzere kaynakların çok küçük yaşlardaki çocukların eğitiminden itibaren doğru kullanılması ve yeteneklerinin tespit edilerek doğru alan ve en sonunda doğru meslek gruplarına yönlendirmeleri çok önemlidir. Bu konuya en yakın görüşlerden biri Aslan (2021)'e aittir. Aslan'a göre (2021) ise öğrencilere yaşam becerilerinin kazandırılmamasıdır okulların en temel sorun alanlarından biridir. Okullarla ilgili diğer sorun alanları ise; ödenek azlığı, altyapı ile birlikte donanım, materyal ve teknolojik yetersizlikler, sınıfların kalabalık olması, velilerin ilgisizliği, eğitim politikaları müfredat ve programların çok sık değişmesi nedeniyle sürdürülebilir olmaması, öğretmenlerin meslekî yetersizlikleri, sayıca eksik oluşları, ücretli öğretmen istihdamı, okul yöneticilerinin yetkilerinin az olması, öğrenci kaynaklı nedenler ve uğraştırıcı bürokratik işler olarak sıralanmaktadır. Öte yandan eğitim sisteminin önemli bir ögesi konumunda olan okul müdürlerine göre ise; öğrenciler için yönlendirme sisteminin olması, sosyal olanaklar sağlanması, başarı değerlendirmede ders

dışı faaliyetlere de önem verilmesi, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri esas alınması, özel eğitim ihtiyacı bulunan öğrenciler belirlenmesi ve olumsuz davranışlara karşı yaptırımlar uygulanması önceliklidir (Aslan 2021; Akt: Can 2022). Çevik (2019) ise öğrenci kaynaklı sorunların çözümüne yönelik olarak veliler ile iletişime geçilerek ev ziyaretleri yapılmasını, rehberlik hizmetlerinin çoğaltılmasını, aile eğitimi ve sosyal etkinliklerin artırılmasını önermektedir. Öğrencilerin yeteneklerinin belirlenmesi konusunda yetersiz kalınan konulardan biri de öğrencilerin sadece üstün yeteneklerinin ortaya konmasıdır. Oysa yaşam içinde sadece belirli zihinsel alanlardaki üstün yetenekli çocuklara değil, güzel sanatların yanı sıra zanaatkarlık gibi herhangi bir konuda yeteneği olan çocukların ortaya çıkarılmasına ve doğru yönlendirmenin yapılmasına gereksinim vardır.

1.3.1 Eğitimde öğrenciler için yetenek yönetimi; Üstün yetenekli çocuklar

Zekâ: “insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı” olarak tanımlanabilir (TDK, 2022). Yetenek kavramı “kabiliyet, istidat” şeklinde farklı kullanımları olan “bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği veya bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Üstün Zekâ Kavramına Yönelik Algısı konusunda literatürde bir çalışma bulunmasına karşın (Bayar vd., 2020) toplumun zekâyı nasıl tanımladığı konusunda literatürde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Toplum içerisinde yer alan hazır cevap, nüktedan, sayılar ve aritmetik konusunda yetenekleri gelişmiş, iyi eğitim almış kişilerin genellikle zeki olarak bul edildiklerini söylemek olanaklıdır. Bireyi diğer bireylerden ayıran nitelik şeklinde değerlendirebileceğimiz bu özellikler aslında birer durumu temsil etmektedir. Oysa zekanın daha çok olaylar ve olgular arasında ilişki kurma yeteneği ile ilintili olması beklenir. Bu ilişkiyi başarılı bir biçimde kurabilen bireylerin daha uzgörülü, analitik, sağduyulu ve neden sonuç ilişkisini kurabilen nitelikte olmaları öngörülebilir.

Zekâyâ bakış genetik kaynaklı iken zamanla üstün yetenek kavramı özel yetenekler üzerinden tanımlanmaya başlamıştır. Tarih boyunca dünyaya iz bırakan üstün kişiler olmayı başarabilen bazı liderlerin, mucit ve sanatçıların birçoğunun üstün zekâ veya yeteneğin olduğu tahmin edilmektedir. Toplumsal iz bırakan herkes üstün zekalıdır gibi bir ön kabul elbette mümkün olmakla birlikte üstün yetenekliler, hepsinde olmasa da gelişmeyi önemseyen toplumlarda özel bir grup olarak kabul edilmektedir. Üstün zekalıların farklı biçimlerde eğitilerek topluma faydalı olmalarının sağlanmasına çalışılmaktadır. Çitil ve Ataman’a göre, (2018) üstün yetenekli kişileri topluma ve insanlığa faydalı kılmak için bu kişilerin yalnızca özelliklerinin bilinmesi değil aynı zamanda davranışlarının sebeplerinin anlaşılması önemlidir. Üstün yetenekli bireyleri anlamının temel adımlarından biri bu kişilerin nasıl nitelendirileceğinin ortaya konmasıdır. Öte yandan üstün yetenekli öğrencilerin eğitimleri ile ilgili mevcut uygulamaların hangisinin daha yararlı olduğu konusu oldukça tartışmalı bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan Kaufman ve Sternberg (2008) ise gelişimsel yaklaşımlar üstün yeteneğin sabit belirtilerini saptamaktan çok yeteneğin gelişim aşama ve süreçlerini açıklamaya doğru evrilmişlerdir. Örneğin aşırı duyarlılık alanlarına odaklanan olumlu parçalanma teorisi olarak da

anılan Dabrowski modelini incelemişlerdir. Bu model; üstün yeteneklilerin psikomotor, duygusal, düşünsel, imgesel ve duygusal olmak üzere beş tür aşırı uyarılabilirlik durumunu yetenek, zekâ ve özel beceriler ile ele alan gelişimsel bir yaklaşımdır. Üstün yeteneklilik sadece geleneksel yaklaşımlarda olduğu gibi belli bir zekâ bölümüne sahip öğrenciler olarak ele alınmayıp çevresel faktörleri de kapsayan gelişimsel bir yaklaşımla incelenmiştir. Türkiye’deki uygulamalarda da üstün yetenek tanısı alınmasında ve bu öğrencilerle ilgili yerleştirme kararlarının belirlenmesinde zekâ bölümünü temel alan geleneksel yaklaşımın hâkim olduğu görülmektedir. (Çitil ve Ataman, 2018). Eğitim sistemi bütünlük bir yapı olduğu için bileşenlerin bir arada çalışması hedefleneceğinden konuya ilişkin yönetmelikleri incelemekte yarar vardır. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğine göre, üstün yetenekli birey; zekâ, yaratıcılık, sanat, spor, liderlik kapasitesi veya özel akademik alanlarda akranlarına göre yüksek düzeyde performans gösteren bireydir. Öte yandan özel yeteneğe sahip olan öğrenciler için okullarda bireyselleştirilmiş eğitim programı (BEP) ve kaynak oda hazırlanması gerekliliği bulunmaktadır (ÖEHY, 2006). Bu yasal tanıma karşın tanılama sürecinde yaratıcılık, spor, liderlik kapasitesi, akademik başarı ve tanımda yer almayan diğer gelişim alanlarının yeterince ölçülmediği söylenebilir. Üstün yetenekli öğrencilerin zekâ bölümleri ve akademik başarıları dışındaki sosyal-duygusal ve davranışsal gelişimleri tanılama sürecinde dikkate alınmadığı gibi eğitim sürecinde de bu konuda öğretmenlere ve velilere yeterince destek verilmediği görülmektedir (Çitil ve Ataman, 2018).

Bu çalışma kapsamında Üstün yetenekli öğrencilerin bilişsel, zihinsel ve dil becerileri gibi özelliklerinden çok, güzelsanatlara, spor müziğe olan ilgi ve yeteneklerinin değerlendirilebilmesinin yanı sıra örneğin liderlik gibi toplumu da yakından ilgilendiren özelliklerinin ortaya çıkarılması ve bu yeteneklerinin yönetilmesi konusundaki öngörüler ele alınmıştır.

Araştırmalara göre üstün yetenekli öğrencilerin sosyal-duygusal özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Ataman, 2007, 2009; Cross, 2011; Cutts & Moseley, 2004; Çetinkaya, Çalışkan & Güngör, 2012; Çitil, 2016; Dağlıoğlu, 2014; Levent, 2013; Fonseca, 2011; Özbay, 2013; Sak, 2010; Saranlı & Metin, 2012; Silverman, 1993, 1994; Suveren, 2006; Van der Meulen vd., 2014);

- Kişiden kişiye farklılık gösterse de üstün yetenekliler genel olarak aşırı duyarlı ve hassas insanlardır
- Düşünme yapıları soyut ve karmaşıktır. Başkalarının duygu, düşünce, isteklerini kestirebilir ve ruhsal durumlarına yönelik çıkarımlarda bulunabilirler. Bu nedenle duygudaşlık (empati) yetenekleri gelişmiştir. Başkalarının fikir ve düşüncelerine saygılıdır, öte yandan, kendi fikir ve hislerine de aynı şekilde saygı beklerler.
- Adaletsizlikle mücadele, dezavantajlı olanları savunma, doğayı ve dünyayı koruma gibi sorumluluklarının ve ahlaki duyarlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Haksızlığa katlanamamaktadırlar. Açlık, savaş ve doğal afetler gibi dünya sorunlarıyla ilgilidirler, idealist davranışlara sahiptirler ve diğer insanlar için fedakârlık yapmaya isteklidirler.
- Farkındalıklarının yüksek olması ve gözlem yetenekleri sayesinde savaş, açlık, gücü kötüye kullanma, şiddet gibi olumsuz birtakım davranışlar ya da olaylar karşısında korku geliştirebilirler. Ayrıca, ölüm, hastalık, hamilelik, düşük yapma, iş bulamama, arkadaş bulamama, yalnız kalma, sevilmeme ve zihinsel yetersizlik gibi konularda da korkuları ortaya

çıkabilir. Bu nedenle sosyal yaşantıdan bir miktar uzaklaşabilir ve hatta kendilerinde yanlış bir şey olduğunu düşünebilirler.

- Üstün yetenekli öğrenciler hata yapmaktan hoşlanmayan mükemmeliyetçi bir yapıya sahiptirler. Bu durum üstün yetenekli öğrenciler için mükemmeliyetçi olmalarından ötürü motivasyon artışı sağlayabileceği gibi başarısız olduklarını düşündüklerinde ya da hata yaptıklarında mücadeleden vaz geçebilecekleri için bir dezavantaj olabilmektedir. Eleştirel düşünceye sahiptirler ve yeniliklerden hoşlanırlar
- Özgüvenleri fazla olan bu öğrenciler kendilerini rahat ifade edebilmektedirler. Sorumluluk duygusuna sahiptirler ve kendi hatalarının farkına varır ve bunu düzeltmek için ellerinden geleni yaparlar. Meraklı, çok soru soran, maceraya atılmayı ve yeni şeyler keşfetmeyi seven bir kişilikleri vardır. Eleştirel düşünceye sahiptirler ve yeniliklerden hoşlanırlar
- Hedef, amaç ve ideallerine ulaşmak için mücadele etmek konusunda sabırlı ve kararlıdır, başarıdan zevk alırlar.
- Bağımsız olmayı severler ancak başkaları üzerinde hâkimiyet kurmaya çalışabilirler ve grup içerisinde lider olmaktan hoşlanırlar ancak katılık ve sertlikten hoşlanmazlar.
- Espri yapmaktan ve mizahtan hoşlanırlar, şakaları ve esprileri olgunca anlayabilirler. Sezgileri güçlüdür, duygu ve düşüncelerini bağımsız bir şekilde ifade etmekten çekinmezler.
- Sosyal yönden gelişimleri akranlarından daha hızlı olabilir. Önemli bir tespit ise; Genellikle kendilerinden yaşça büyük kişilerle, ya da kendi zekâ seviyesine ve ilgi alanlarına sahip öğrencilerle arkadaşlık kurmayı tercih etmeleridir.
- Buldukları ortamlarda popüler ve sosyaldirler. Kolay arkadaşlık kurabilirler ve iş birliğine açıktırlar. İnsanlarla anlaşma ve geçinme konusunda iyidirler. İlişkilerinde hassas, nazik ve süreklidirler. Bu özellikler nedeniyle de buldukları ortamlarda genel olarak sevilirler.
- Nitelik ve özellikleri diğerlerinden farklı olmasına rağmen üstün yetenekli öğrenciler yeni ortamlara ve sosyal etkinliklere kolayca uyum sağlayabilmektedirler. Bunda buldukları ortamın değer ve kurallarını kısa sürede öğrenmelerinin ve kendilerini uyarlayabilmelerinin önemi büyüktür. Öte yandan risk almaktan da çekinmezler. Toplumsal olay ve gruplarla ilgili ön yargılara sahip değildirler. Herkesi olduğu gibi kabul etme eğilimleri yüksektir.

Tüm bu özellikle yetenekli öğrencilerin ilköğretim çağından başlayarak doğru şekilde yönlendirilmesinin oldukça güç bir uğraş ve önemli bir konu olduğunu göstermektedir.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Tümevarımcı bir yaklaşımla, olayları ve olguları doğal ortamları içinde betimleme, katılımcıların bakış açılarını anlama ve yansıtma üzerine odaklanan araştırma nitel araştırma yaklaşımı olarak anılmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinin diğer önemli özellikleri ise; doğal ortama duyarlı olması, araştırmacının katılımcı rolü olması, bütüncül bir yaklaşıma sahip olması, algıların ortaya konmasını sağlaması, araştırma deseninde esnekliği olmasıdır. Nitel araştırmalarda verilerin toplanmasında kullanılacak

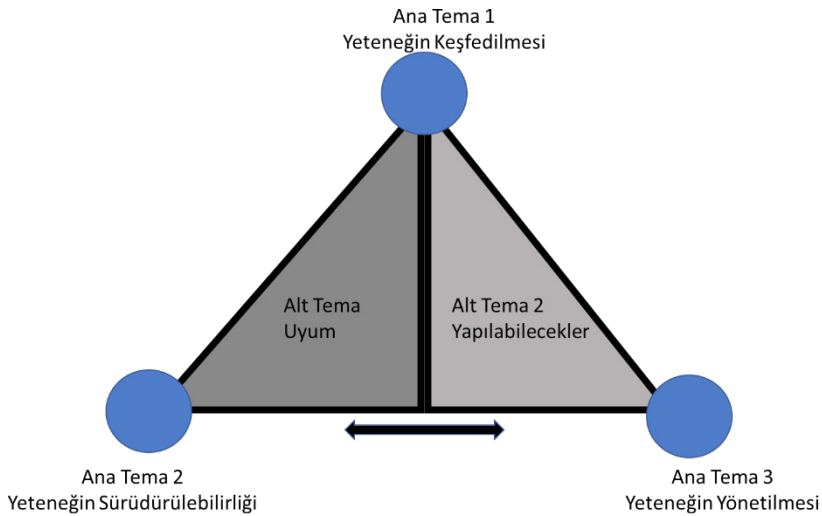
dört temel yöntem vardır. Bunlar, odak grup görüşmesi, gözlem, görüşme ve belge incelemesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Çalışma kapsamında odak gruplar oluşturularak derinlemesine analiz çalışması tercih edilmiştir.

2.1 Araştırmanın ana ve alt temaların belirlenmesi

Öğrenci velileri, öğretmen ve İdarecilerle yapılan derinlemesine analiz odak grubu çalışmasında izlenecek yol aşağıdaki ana ve alt temaların belirlenmesiyle oluşturulmuştur. Alt temalar ana temaları besler ve destekler durumdadır. Ana ve alt temalar arasındaki karşılıklı ilişki Şekil-1’de verilmiştir.

Tablo 1 Araştırılan ana ve alt temalar

Ana Tema	Alt Tema
Yeteneğin keşfedilmesi	Yetenekli öğrencilerin ve diğer öğrencilerin birbirleri ve öğretmenleriyle uyumu
Yeteneğin sürdürülebilir hale getirilmesi	Yeteneğin değerlendirilebilmesi için eğitim kurumu (okul) ve eğitim sisteminde yapılabilecekler
Yeteneğin yönetilebilir hale getirilmesi	



Şekil 1 Araştırılan ana ve alt temaların akış şeması

2.2 Odak Grup Çalışmasında Yöneltilen Sorular

Belirlenen ana ve alt temalara ilişkin öğretmen, idareci ve velilere yöneltilen sorular Tablo3 ve Tablo 4 'te verilmiştir.

Tablo 2 Öğretmen ve idarecilere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

No	Soru
1	Öğrencilerin yeteneklerini anlamak için kullandığınız bir yöntem var mıdır? (Gözlem, deneyimleme, standart ile karşılaştırma gibi)
2	Öğrencilerin yetenekli olduğu konular veya alanlar hangi ana başlıklar altında gruplanmaktadır? (dil, soyut kavrama, mekanik kavrama, zihinsel kavrama sportif, sanatsal yetenek)
3	Öğrencilerin bir alana veya konuya karşı ilgili veya yetenekli olduğunu fark ettiğinizde nasıl hareket ediyorsunuz, yönlendirme yapabiliyor musunuz?
4	Öğrencinin yetenek yönetimi ve yönlendirmesi için öğrencinin ailesi neler yapabilir?
5	Öğrencinin yetenek yönetimi ve yönlendirmesi için öğrencinin eğitim kurumu neler yapabilir?
6	Öğrencinin yetenek yönetimi ve yönlendirmesi için devlet (eğitim sistemi) neler yapabilir?
7	Öğrencinin yetenek yönetimi ve yönlendirmesi için kamu ve özel sektör kuruluşları neler yapabilir?
8	Öğrencinin yetenek yönetimi ve yönlendirmesi için hayırseverler, dernek ve vakıflar neler yapabilir?
9	Öğrencinin üstün yetenekli olması bazı durumlarda diğer öğrenciler için olumsuz durumlar yaratmakta mıdır? Yaratmakta ise bu durumlar nelerdir?
10	Öğrencinin üstün yetenekli olması bazı durumlarda öğretmen için olumsuz durumlar yaratmakta mıdır? Yaratmakta ise bu durumlar nelerdir?
11	Sınıftaki diğer öğrencilerin yetenekli öğrenciye karşı tutum ve davranışları genel olarak nasıldır?
12	Öğrenci yeteneğinin değerlendirilmesi için öğrenci ailesiyle temasa geçtiğiniz oldu mu?
13	Okulda yetenekli öğrencilere özel sınıf açılması konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

Tablo 3. Öğrenci velilerine yöneltilen sorular

No	Soru
1	Sizce çocuğunuzun üstün yetenekli olması üstün zekalı olmasını gerektirir mi?
2	Çocuğunuzun üstün zekalı olması sizi endişelendirir mi? Veya endişelendirir miydi?
3	Çocuğunuzun üstün yetenekli olması sizi özellikle sorumluluklarınız bakımından endişelendirir mi?
4	Çocuğunuzun hangi alanlarda veya konularda yetenekli olduğunu düşünüyorsunuz?
5	Çocuğunuza hiç yetenek testi yaptırdınız mı? Evet ise hangi alanda yaptırdınız?
6	Çocuğunuzun yeteneğini geliştirmek ve/veya değerlendirmek için bir niyetiniz, planınız veya arzunuz var mı? Varsa nelerdir?
7	Okulu çocuğunuzun yeteneğini değerlendirmek ve yönlendirmek adına neler yapabilir?
8	Devlet (eğitim sistemi) çocuğunuzun yeteneğini değerlendirmek ve yönlendirmek adına neler yapabilir?
9	Vakıf ve dernekler dahil olmak üzere özel kurumlar çocuğunuzun yeteneğini değerlendirmek ve yönlendirmek adına neler yapabilir?
10	Çocuğunuzun yeteneğini değerlendirmek ve yönlendirmek için yıllık ayırabileceğiniz bütçe ne kadardır?

2.2.1 Odak grup katılımcılarının demografik yapısı ve profili

Araştırma kapsamında öğrenci velileri ve öğretmenler ile ayrı ayrı toplantılar yapılarak görüşülmüştür. Görüşülen kişileri daha yakından tanımak amacı ile demografik bilgiler aşağıdaki gibi derlenmiştir.

Tablo 4 Öğretmen ve idarecilerin demografik özellikleri

	Adı Soyadı	Yaş	Cinsiyet	Toplam çalışma yılı sayısı	Öğretmen olarak çalışılan yıl sayısı	Mevcut okulda çalışılan yıl sayısı	Yetenek Yönetimi konusunda eğitim/ deneyim
1	N.K	43	Erkek	11	11	8	Var
2	S.K	48	Kadın	23	23	2	Var
3	A.S	47	Kadın	21	21	11	Var
4	E.A	39	Kadın	6	6	6	Var
5	E.T	52	Erkek	29	29	11	Var
6	B.K	35	Erkek	12	12	6	Var
7	E.B	26	Erkek	2	2	2	Var
8	H.A	27	Kadın	3	3	1	Var
9	F.K	51	Kadın	27	27	27	Var
10	E.B	44	Kadın	21	21	9	Var
11	A.Y	30	Erkek	5	5	1	Var
12	R.M	44	Erkek	20	20	13	Var
13	S.H	52	Kadın	32	32	1	Var
14	A.S	57	Erkek	26	26	7	Var
15	Z.A	44	Kadın	17	17	10	Var

Tablo 5 Öğrenci Velilerinin demografik özellikleri

	Adı Soyadı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk sayısı	Eğitim Durumu	Çalışma durumu	Gelir durumunu nasıl tanımlıyor?
1	İ.K	31	Kadın	Evli	2	Lise	Çalışmıyor	Orta
2	E.D	35	Kadın	Evli	1	Lise	Çalışmıyor	Orta
3	Y.E	37	Kadın	Evli	2	Lise	Çalışmıyor	Orta
4	A.M	38	Kadın	Evli	3	Lise	Çalışmıyor	Orta
5	H.G	38	Kadın	Evli	2	Lise	Çalışıyor	Orta
6	E.Ö	34	Kadın	Evli	2	Üniversite	Çalışmıyor	Orta
7	M.Ö	33	Kadın	Bekar	1	Üniversite	Çalışmıyor	Orta
8	G.T	33	Kadın	Evli	3	Lise	Çalışmıyor	Orta

9	K.C	29	Kadın	Evli	1	Üniversite	Çalışmıyor	Orta
10	G.F	36	Kadın	Evli	3	İlkokul	Çalışıyor	Orta
11	S.Ç	34	Kadın	Evli	2	Lise	Çalışmıyor	İyi
12	E.D	35	Kadın	Evli	2	Üniversite	Çalışıyor	İyi
13	Ö.S	41	Kadın	Evli	2	Üniversite	Çalışmıyor	İyi
14	M.G	40	Kadın	Evli	2	Ön lisans	Çalışmıyor	İyi
15	Ç.T	37	Kadın	Evli	4	İlkokul	Çalışmıyor	İyi

Çalışma kapsamında öncelikle velilerin üstün zekalı olmak kavramı hakkında ne düşündüklerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Velilerin büyük çoğunluğu üstün zekalı olmanın getirisinin yanı sıra birçok zorluğunun da olduğunu altını çizmişlerdir ve çocuklarının üstün zekalı olması durumunun kendilerini yerine getirilmesi gereken zorunluluklar ve çocuğun toplum içindeki uyumunun sorunlu olacağı yönünde endişeye sevk edeceğini belirtmişlerdir.

Velilerinin gözüyle çocukların yetenekli olduğu alanlar aşağıdaki başlıklar altında toplanmaktadır;

- Dans
- Jimnastik
- El becerisi (marangozluk, tamirat vb)
- İngilizce (Özellikle uydurarak da olsa İngilizce şarkı söyleyen çocukların dile yatkın olduğu düşünülmektedir)
- Voleybol
- Hikâye, öykü anlatımı
- Kıyafet-biçki-dikiş
- Ezberi kuvvetli olmak

Velilerin çocuklarının yetenekli oldukları konuları genellikle çocukların şarkı söylemek, resim yapmak, babayı rol model alarak tamirat yapmaya çalışmak veya güzel top oynamak gibi eylemlerine göre tespit edebilmektedirler. Araştırmanın bulgularından biri de Türkiye’de yetenek testinin nerelerde yapıldığı konusunda velilerin bir bilgisinin olmadığıdır. Birkaç veli özel sektöre ait kurslarda bedeli karşılığında zeka testinin yapılabileceği konusunda görüş bildirmişlerdir. Veliler yetenek ve zekâ konusunda ilgilidirler ancak testler konusunda onlara tanıtım veya bilgilendirme yolu ile herhangi bir erişim olmamıştır.

Çocuğunuzun yeteneğini geliştirmek ve/veya değerlendirmek için bir niyetiniz, planınız veya arzunuz var mı, varsa nelerdir sorusuna veliler öncelikle ücretsiz veya çok makul ücretli kurumları araştırdıklarını belirtmişlerdir. Maddi durumunu iyi olarak tanımlayan velilerin de bu konuda benzer tutum sergilemesi ailelerin özel kuruluşlardan önce devlet veya vakıf kurumlarından bir yararlanmak istediklerine bir işarettir. Hem devlet hem vakıf hem de özel sektöre bağlı olarak

bu konuda faaliyet gösteren kuruluşların tanıtım ve bilinirlik faaliyetlerini arttırmalarında yarar görülmektedir, velilerin zihninde bu konuda da bir belirsizlik durumu hakimdir.

Velilere çocuklarının yeteneklerinin değerlendirilmesi konusunda harekete geçmeye iten etkenlerden biri de kendi çocukluklarında ortaya çıkan yeteneklerini sürdürülebilir olanağı bulamamalarıdır. Özellikle güzel sanatlara olan ilgi ve yetenekleri kısmen de olsa ortaya çıkmış ancak devam ettirme olanağı olmamıştır. Şimdi veliler kendi gerçekleştiremedikleri yetenekli oldukları alanları çocuklarında aramaktadırlar. Bu arayış ısrarlı bir takipten daha çok ‘varsa yeteneği ortaya çıksın, hayır demeyiz’ tarzındadır. Müzik konusundaki yeteneğin kariyere dönüşmesi konusu kısmen desteklenmektedir. Erkek çocukları için günün pop modellerine benzeme konusunda bir problem görülmezken kız çocuklarında özellikle sanat dünyasının gece çalışma gerekliliği nedeniyle birçok çekince ortaya konmaktadır. Günümüzün erken yaşta popüler olmuş kız çocukları görsel alandaki tavır, giyim ve duruşlarıyla eleştirilmekte ancak veliler kendi çocuklarının yeteneklerini bu ünlülerin yetenekleriyle kıyaslayarak (şarkı söylemek, dans etmek gibi) keşfetmektedirler. Henüz yeteneğin sürdürülebilir olması ve kariyere dönüşmesi konusunda çalışmaya katılan aileler açısından bir netlik yoktur. Bu tür yeteneklerin sürdürülebilir olması için halen televizyon kanalları gibi özel kurumlar yetenek yönetimi yapmak zorunda kalmaktadırlar.

Yetenekleri ortaya çıkarmak konusunda popüler olan spor dalları futbol ve yüzmedir. Futbol ile ilgili kulüplerde aktif durumdadırlar. MEB’in 3. Sınıflarda gerçekleştirdiği spor yeteneği taraması da futbol yeteneğinin ortaya çıkmasını desteklemektedir. Yüzme konusunda ise daha çok 35-40 TL saatlik ücretleri olan kurumların yüzme havuzları tercih edilmektedir. Katılımcı velilerin İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin İstanbul’un 8 ilçesinde hizmet veren ücretsiz olimpik yüzme havuzları konusundan farkındalıkları yoktur.

İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir diğer hizmeti olan İSMEK (İstanbul Meslek Edindirme Kursları) konusunda ise bilinirlik ve farkındalık söz konusudur. Çocuğunuzun yeteneğini değerlendirmek için aylık kaç TL bütçe ayırabilirsiniz sorusuna maddi durumunu iyi olarak tanımlayanlar da dahil olmak üzere velilerin tamamı 1.000-1500 TL ayırabileceklerini söylemişlerdir. Bu tutarın altında bir kurs veya ders bulunamayacağını da eklemişlerdir, bu durumda minimum düzeyde de olsa çocuklarının yetenek bakımından geleceğine yatırım yapmak istedikleri anlaşılmaktadır.

2.3 Yanıtların gruplanması ve Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İlkokul öğrencilerini çevreleyen unsurlar okul, öğretmenleri, arkadaşları ve aileleridir. Çalışma kapsamında öğrenci yeteneklerinin ortaya çıkarılması, sürdürülebilir hale getirilmesi ve yönetilebilmesi için tüm bu unsurlara dokunulmaya çalışılmıştır. Bu unsurların aşağıdaki ana ve alt temalarda incelenebileceği öngörülmüştür.

2.3.1 Ana Tema 1 Yeteneğin keşfedilmesi

Öğretmenlerle yapılan görüşmede bir öğretmenin kendi ikiz çocuklarının üstün yetenekli olduğunu anlayamadıklarını söylemesi oldukça çarpıcı olmuştur. Yetenek yönetimi konusunun,

belki de çok sık karşılaşılmadığı için insan hayatının merkezinde yer almadığı yönünde bir izlenim doğmuştur. Öğretmenler genel olarak yetenekli çocukların tespitinde zorlandıklarını, kendilerini yetersiz hissettiklerini belirtmişlerdir. Konu farklı sorularla detaylandırıldığında kendilerini eksik hissetmelerinin daha çok izlenecek yöntemi bilmediklerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bir öğretmenimiz ise mevcut şekildeki sınav sisteminin öğrencileri yarışa zorlaması nedeniyle yeteneklerinin ortaya çıkmasını engelleyebileceği veya sistemin bilgi tarafındaki rekabetçi yanının yetenekleri gölgeleyebileceğinden söz etmiştir. Öğrencilerin gelişimiyle ilgili kendilerinin de söz hakkı olması gerektiği belirtilmiştir, ancak bu durum prensip olarak doğru olsa bile ilköğretim çağına çocuklar için bir miktar erken olabileceği de vurgulanmıştır. Bilgi vermek kadar öğrenciye karşılık vermenin de değerli olduğu konusunun altı çizilmiştir.

Yeteneğin tespiti için eksikliği duyulan bir diğer konu ise malzeme eksikliğidir. Üstün yetenek ve zekâ için de özel eğitim gerektiği düşünüldüğünde özellikle okul öncesi çağda örneğin motor becerilerinin ortaya çıkabilmesi için oyun aletleri ve diğer malzemeler gereklidir. Yetenekli olarak gözlemlenen çocukların genellikle özel ilgi alanları bulunmaktadır, bunlardan en belirgin ve sıklıkla karşılaşılanı uzay ve uzaya olan meraktır. Okyanus ve dinazorlar ise takip eden sıradadır. Yetenekli olduğu gözlemlenen çocukların ilgi alanlarına göre grup oluşturdukları da öğretmenlerin gözlemleri arasındadır. Bahçede oynayabilmeleri nedeniyle futbol belirgin bir grup iken el becerisi yüksek olanların, uygun malzeme olmadığı için, ortak nokta olarak grup oluşturmaları mümkün olmamaktadır. İlköğretim çağındaki çocuklarda gözlemlenen yetenekler; el becerileri, spor, konuşma, dil, resim ve özellikle yabancı dilde müzik olarak sınıflandırılmaktadır.

Üstün yetenekli çocukların tespiti ve değerlendirilmesi konusunda BİLSEM yapılanmasının varlığından söz edilmiştir. Öğretmenlerimiz bu yapılanmanın önceleri her sınıfta 6-7 öğrenciden oluştuğu ancak şu günlerde sınıflardaki üstün yetenekli öğrenci sayısının 25'e kadar ulaştığı dolayısıyla bu sıra dışı çocuklara özel zaman ayırma konusunun bir kısıt oluşturduğu belirtilmiştir.

Çocuğun yeteneği nasıl ortaya çıkar şeklindeki sorunun çok zor bir soru olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenler genel olarak yeteneği ortaya çıkarmada kullanılan yöntemin aktivelere öğrencinin yeteneğini belirlemeye çalışmak olduğunu belirtmişlerdir. İkinci sıradaki yöntem ise gözlemdir. Akademik ve sportif yeteneğin yanı sıra öğrencinin hal ve hareketlerinin gözlemlenmesi ilgi ve yetenek alanlarının ortaya çıkması bakımından kullanılabilir bir yöntemdir. Örnek bir resim konması ve bu resmin ayısının yapılmasının talep edilmesi yaygın iken, çalışmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı da yeteneği yıllar içinde deneyime dayalı olarak gelişen bir iç his ile keşfetmeye çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Bir öğretmen yeteneği ortaya çıkartmak için Sokratik yöntemim kullanılabileceğini belirtmiştir. Sokratik yöntem üç aşamalı olarak gerçekleşmektedir. İlk aşamada karşıdaki kişiye sorular sorularak onun neyi bilip neyi bilmediği araştırılır. İkinci aşama ironi (ironie) yani alaydır. Son olarak ise fikir doğurtulmaya (maieutique) başlanır. Günümüz eğitim sisteminde Sokratik yöntem, buldurma yöntemi olarak uygulanmaktadır (www.tr.vikipedi.org).

2.3.2 Ana Tema 2 Yeteneğin sürdürülebilir hale getirilmesi

Öğrencinin yetenek yönetimi ve yönlendirmesi için öğrencinin ailesi, eğitim kurumu, eğitim sistemi, özel sektör ve vakıflar neler yapabilir? konularını içeren 4,5,6 ve 7. Sorulara öğretmenlerimiz oldukça somut önerilerde bulunmuşlardır. Bunlardan biri eğitim kurumu ve eğitim sistemi ile ilgilidir. S.K isimli öğretmenimiz öğrencinin yeteneği tespit edilse bile bu yetenek ile ilgili kaydın yıldan yıla, okuldan okula veya öğretmenden öğretmene devredilmediğinden yakınlıkla, öğrenci ile ilgili yetenek kaydının ve düşüncelerin E-okul sistemine girilerek yıllar boyu güncel, şeffaf ve kolay erişilebilir halde olmasını önermiştir. Diğer öğretmenlerimiz de fikri destekleyerek zaten eski yıllarda her öğrenciye ilişkin 'sarı dosya' adı verilen bir bilgilendirme kaydı bulunduğunu, bu dosyanın öğrenciyle birlikte yıllar içinde fiziken taşındığını ve korunduğunu ancak bu uygulamanın zamana yenik düştüğünü belirtmişlerdir. Yetenek haritası isimli eseriyle Dr. Oktay Aydın'ın önemli tespitlerinin olduğu ifade edilmiştir.

Eğitim sistemi içinde sadece matematik ve benzeri akademik konularda üstün yetenekli çocukları değil, diğer yetenek gruplarında yer alan öğrencilerin bu yeteneklerini değerlendirmek için farklı kurumların olması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı şekilde özel sektör veya dernek/vakıflardan da yetenekli öğrencilerin değerlendirilmesi konusunda bir talebin olmadığını altı çizilmiştir. Yetenek konusunun gündemde tutulması ve güncelliğini koruması için bir tür arz talep dengesinin kurulması gerektiği belirtilmiştir.

2.3.3 Ana Tema 3 Yeteneğin yönetilebilir hale getirilmesi

Eğitim kurumu (okul) ve eğitim sisteminin (M.E.B) neler yapabileceği konusunda bir başka öneri de Bakanlıkça yürütülen ve ilköğretim 3. Sınıf öğrencileri arasında yapılan Spor Yeteneği Taraması uygulamasının resim, güzel sanatlar, halk oyunları, müzik ve el sanatları gibi farklı alanlarda çeşitlendirilmesiyle ilgili olmuştur. Öğretmenlerimiz ülke genelinde yapılan bu uygulamanın genişletilmesinin fayda getireceği konusunda görüş birliğine varmışlardır.

Yeteneğin sürdürülebilir hale gelmesi için öncelikli olarak yerine getirilmesi gereken işlev fark edilen yetenek konusunda ailenin bilgilendirilmesidir Öğretmenler aile ile iletişim kurarak öğrencinin yetenekli oldukları alan konusunda geribildirim sağlamaktadırlar ancak devamında herhangi bir süreç olmadığı için konu genellikle askıda kalmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde velilerle yapılan görüşmede hemen hepsinin çocuklarının yeteneklerinin değerlendirilmesi için ayda 500 ila 1500 TL arasında harcama yapmaya hazır oldukları ancak onların da uygun kurumlara ulaşmak konusunda zorluk çektikleri tespit edilmiştir.

3.3.4 Alt Tema 1, Yetenekli öğrencilerin ve diğer öğrencilerin birbirleri ve öğretmenleriyle uyumu

Öğrencinin üstün yetenekli olması bazı durumlarda diğer öğrenciler için olumsuz durumlar yaratmakta mıdır? Yaratmakta ise bu durumlar nelerdir? Sorusuna öğretmenlerimizin zihninde kesin ve net bir yanıt oluşmamıştır. Yetenekli öğrencinin sınıf içindeki tutum ve davranışlarını

tasvir ederken daha çok diğer öğrencilerden çok daha fazla konuşmak, sınıfa liderlik etmek, bazen öğretmenin bile önüne geçmek, sınıf arkadaşlarına zaman zaman talimatlar vermeye yeltenmek gibi olaylardan söz etmişlerdir. Öğretmenler tecrübeli oldukları için bu durum onlar için içinden çıkılmaz bir kaos ortamı yaratmamakla birlikte hafif zorluk ve uğraşı ile sorunun üstesinden gelebilmektedirler.

Sınıftaki diğer öğrenciler anlama, anlatma, liderlik ve eğitsel yeteneklerle öne çıkan öğrencinin (çalışmaya katılan kimi öğretmenlerimizin deyimi ile 'lokomotif öğrenci') genellikle yanında yer almakta onunla iletişim ve ilişki kurmaya çalışmakta pek azı ise kendisini yetersiz hissederek bir tür küsme/kıskanma davranışı içine girerek dışlanmış hissetmektedir. Yaygın olmayan bu durumu gözlemleyen öğretmenler bu öğrenci ile özel olarak ilgilenmektedirler.

2.3.5 Alt Tema 2, yeteneğin değerlendirilebilmesi için eğitim kurumu (okul) ve eğitim sisteminde yapılabilecekler

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu okul içerisinde atölye kurulmasını desteklemiştir. Velilerin yetenek konusundaki algılarına göre popüler olan atölyelerin öğrencilerin diğer yeteneklerinin ortaya çıkmasını engellemesi için moderatör tarafından rotasyon 7 belirli sürelerde değişim fikri ortaya atıldığında fikir desteklenmiştir. Bu uygulamaya benzer olarak ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde farklı okullarda açılacak yetenek kurslarına ilişkin öneri çalışmanın sonuç bölümünde aktarılacaktır.

Okul içinde erine getirilebilecek faaliyetlerden biri de halihazırda 1,2,3 ve 4. Sınıflarda okuyan öğrencilerin geri kaldıkları konuları telafi etmeleri amacıyla oluşturulmuş Destek Odalarının kendi faaliyetlerinin yanı sıra yetenekli öğrencilerin yeteneklerinin değerlendirilmesi için de kullanılacağı fikri ortaya atılmıştır.

SONUÇ

Yetenek yönetimi bir ülkenin kalkınması için yaşamsal önemdedir. Günümüz koşullarında yetenek yönetiminin mümkün olan en erken yaşlarda başlatılması ise insan kaynağının etkili ve verimli kullanımı bakımından kaçınılmaz görünmektedir. Ülkeler nüfus büyüklükleri, doğal kaynak zenginliği ve küresel finansal olanaklarla orta düzeyde belirli bir milli gelir düzeyine ulaşabilmekte ancak gelişmiş ülkelerin yüksek milli gelirli refah seviyesine ulaşmak için katma değerli ürün ve hizmetler üretmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum orta gelir tuzağı olarak adlandırılmaktadır. Ülkelerin orta gelir tuzağından kaçınmaları için temel olarak yükte hafif pahada ağır işlere, bu prensibe uygun nanoteknoloji, çip teknolojisi, yazılım, yapay zekâ, web 3.0 gibi ileri teknoloji ürünlerine yönelmeleri gerekmektedir.

Ancak ülkelerin yetenek gereksinimi sadece yüksek teknoloji ürünlerini geliştirebilecek yeteneklerle sınırlı değildir. Ülkelere iyi yetişmiş, marangozlar, el sanatı ustaları, teknikerler, mekanikerler, muhasebeciler, ressam, müzisyenler, sporcular da gereklidir. Benzer biçimde üstün yetenekler üstün zeka ile de sınırlı değildir. Ülkemizde üstün zekalılar ve üstün zekalı

olanların bu durumlarının toplum yararına değerlendirilmesiyle ilgili birçok uygulama ve akademik çalışma bulunmaktadır. Ancak genel olarak öğrencilerin yetenekleriyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma kapsamında genel olarak öğrencilerin yeteneklerinin tespit edilmesi, sürdürülebilir hale getirilmesi ve yeteneklerin doğru yönetilerek uygun kanallara yönetilmesi konusunda öncül bir çalışma olması hedeflenmektedir. Çalışmanın bir diğer ayırt edici özelliği yetenek yönetiminin ilkökul çağlarından itibaren başlamasını önermesidir.

Odak gruplar oluşturularak derinlemesine yapılan analiz çalışması sonucunda bazı somut tespit ve önerilere ulaşılmıştır. Öğrencilerin yeteneklerinin keşfedilmesi için öğretmenlerin izleyebileceği bir kılavuz, metodoloji veya veri seti bulunmamaktadır. Öğretmen ve idareciler gözlem, aynısını uygulamaya, hissiyat gibi kişisel çabalarıyla yeteneği ortaya çıkarmaya çalışmaktadırlar. Oysa pedagojik ve eğitsel olarak Bakanlıkça hazırlanacak yetenek keşif kılavuzları öğrencilerin yeteneklerinin ortaya çıkarılması konusunda eğitimcilere yardımcı olabilir. Benzer biçimde öğretmen öğrencinin yeteneğini tespit ederek veliye bildirirse bile yeteneğin sürdürülebilir hale gelmesi ancak ailenin inisiyatifinde kalmaktadır. Yeteneğin değerlendirilebilmesi için izlenecek yol ve/veya başvurulacak kurumlar belli olmadığı ya da aile tarafından bilinemediği için yetenekli öğrenci adeta ortada kalmaktadır. Kurumsal olarak yetenek yönetiminin büyük ölçüde üstün zekalı öğrencilerle sınırlandırıldığını söylemek yanlış olmaz.

Yeteneğin tespiti için yalnız öğretmenin çavası ve gözlemi yeterli olmamaktadır. Öğrencinin hangi konularda yetenekli olduğunu deneyimleyerek de bulması gerekmektedir. Çalışma sonuçlarına göre Millî Eğitim Bakanlığı tarafından İlçe Müdürlükleri kapsamında farklı okullarda kodlama, robotik, bilişim, matematik, fen bilimleri gibi alanların yanı sıra, el sanatları, folklor, dans, resim, müzik, spor, tiyatro, drama gibi branşlarda kurslar düzenlenerek öğrencilerin birkaç saatlik deneyimle kendilerini keşfetmeleri sağlanabilir. İlköğretim çağındaki öğrenciler için kurs seçimi veliler tarafından yapılacağı için toplumsal algıya göre 'daha işe yarar görünen' branşlarda yoğunlaşma olmaması ve çocuğun yeteneklerinin ailenin tercihleri arkasında gizli kalmaması için acıkacak kurslara veya atölyelere katılacak öğrenciler arasında yer değiştirme (rotasyon) uygulaması zorunlu tutulmalıdır. Başka bir deyişle öğrenci bu kurs/atölyelerden edineceği birkaç saatlik deneyim ile keyif aldığı ve yetenekli olduğu alanları belirlemek olanağına kavuşacaktır. Odak grup çalışmasında ortaya çıktığı üzere veliler de zaten çocuklarının yeteneklerini değerlendirmek konusunda isteklidirler ve olanakları elverdiği ölçüde bütçe ayırmaya niyetlidirler. Kurs ve atölyeler açılması önerisinin velilerin bu talebini tam olarak karşılamasa da özellikle yetenek ve ilgi alanına yönlendirme sağlanması bakımından faydalı olacağı öngörülmektedir.

Yeteneği tespit edilen öğrencinin bu durumunun sürdürülebilmesi ve yönetilebilmesi için öncelikle kolay erişilebilir ve şeffaf bir kayıt oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Bu süreç için Millî Eğitim Bakanlığının E-Okul isimli uygulaması son derece kullanışlı ve uygundur. Öğrencinin herhangi bir konudaki yeteneğinin betimlenerek sisteme işlenmesi izleyen yıllarda hem öğrencinin kendisi hem gelecek yıllardaki öğretmenleri hem de velisi tarafından güncel olarak takip edilebilir halde olacaktır. Benzer biçimde ilkökul 3. Sınıfta MEB tarafından gerçekleştirilen Spor taraması uygulamasının çok çeşitli branşlara yayılarak yapılması öğrencinin hemen her konudaki yeteneğinin ortaya çıkarılmasının yanı sıra sonuçların E-Okul sistemine

girilmesiyle birlikte her bir öğrencinin yetenek yönetimi bakımından takip edilebilmesini ve gerekli yönlendirilmenin yapılmasını sağlayacaktır.

Yeteneğin keşfedilmesinden sonra sürdürülebilir ve yönetilebilir hale gelmesi için dış çevreden de bu yeteneğe karşı bir talep oluşması önemlidir. Özellikle sanayi kesiminden son derece yüksek olan genel işsizlik oranına karşın ‘istihdam edecek işgücü bulamıyoruz’ şeklindeki serzenişte sözünü ettiğimiz yetenek ve kapasite eşleşmemesi durumunun etkisi düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, F. (2015). “Yetenek Yönetimi”, İmge Kitabevi Yayınları 17-20.
- Altıntaş, M. (2018). İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Yaklaşım: Yetenek Yönetimine İlişkin Nitel Bir Araştırma. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1) ,24-43.
- Altınöz, M. (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39), 82-95.
- Aslan, G. (2021). İlkokul ve ortaokulların hayati sorunları ve çözüm önerileri: Okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı nitel bir analiz. Journal of Qualitative Research in Education, 25, 204-242. <https://doi.org/10.14689/enad.25.9>
- Aslanargun, E. (2012). Okul müdürlerinin sahip olması gereken değerler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(2), 1327-1344.
- Ataman, A. (2007). Üstün zekâlılar ve üstün yetenekliler. S. Eripek (Ed.), Özel Eğitim içinde (s.172-194). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Ataman, A. (Ed.). (2009). Özel Gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş. (7.Baskı) Ankara: Gündüz.
- Ayhan, E. ve Tan, M. (2016). Devlet okullarındaki insan kaynaklarının stratejik olarak yönetilmesi. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(9), 55-69
- Aytaç, T. (2014). Okullarda bütünleştirilmiş yetenek yönetimi modeli: Öğretmen görüşleri. Eğitim Bilimleri Dergisi (39), 1-24.
- Aytaç, T. (2015). The relationship between teachers’ perception about school managers’ talent management leadership and the level of organizational commitment. Eurasian Journal of Educational Research, 59, 165-180.
- Bayar, S. , Arslan, D. & Avcı, G. (2020). Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Üstün Zekâ Kavramına Yönelik Algısı. Anadolu University Journal of Education Faculty , 4 (3) , 232-253 . DOI: 10.34056/aujef.673373
- Behrstock, E. (2010). Talent management in the private and education sectors: a literature review. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509967.pdf> adresinden erişildi.
- Buckingham, M., Vosburgh, R. M. (2001). The 21st century human resources function: it’s the talent, stupid!: Human Resource Planning, 24(4).
- Can, E. (2022). Okul Yönetiminin Sorunları: Okul Müdürlerinin Değerlendirmeleri. *Yaşadıkça Eğitim*, 36(2),

402-433. <https://doi.org/10.33308/26674874.2022362411>

- Ceylan, N. (2007). İnsan kaynakları yönetiminde yetenek yönetimi ve bir uygulama. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.
- Cross, T. L. (2011). On the social and emotional lives of gifted children. Prufrock Press, Inc
- Cutts, N. E., & Moseley, N. (2004). Üstün zekâlı ve yetenekli çocukların eğitimi (Çev. İ. Ersevim). İstanbul: Özgür. (orijinal basım yılı: 1957)
- Çetinkaya, Ç; Maya Çalışkan, İ., & Güngör, H. (2012). Üstün yetenekli öğrencilerin liderlik özelliklerinden kaynaklanan sınıf yönetimi sorunları. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (24), 7-29
- Çevik, M. S. (2019). Main problems in the school administration and solutions proposed: A qualitative study. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 25(3), 509-568. <https://doi.org/10.14527/kuey.2019.013>
- Çitil, M. (2016). Üstün yetenekli öğrencilere sunulan olumlu davranışsal destek temelli problem davranışları önleyici sınıf yönetimi uygulamaları: eylem araştırması. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çitil, M. & Ataman, A. (2018). İlköğretim Çağındaki Üstün Yetenekli Öğrencilerin Davranışsal Özelliklerinin Eğitim Ortamlarına Yansımaları ve Ortaya Çıkabilecek Sorunlar . Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38 (1) , 185-231
- Dağlıoğlu, H. E. (2014). Erken çocuklukta üstün zekâ/üstün yetenek. Ayşegül Ataman (Ed.), Üstün zekâlılar ve üstün yetenekliler konusunda bilinmesi gerekenler içinde (s. 46-81). Ankara: Vize
- Davies, B. ve Davies, J. B. (2014). Eğitimde yetenek yönetimi T. Aytaç ve C. İpek (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Demirkasımoğlu, N. ve Taşkın, P. (2015). Yetenek yönetiminin örgütsel etkililik ile ilişkisi: Özel öğretim kurumları örneği. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4(4), 268-285.
- Downs, Y. ve Swales S. (2013). "A Capability Approach To Organizational Talent Management" Human Resource Development International, Vol. 16, No. 3, 267-281, <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2013.782992> .
- Duttagupta, R. (2005). Identifying and managing your assets: Talent management. London: PricewaterhouseCoopers.
- Fonseca, C. (2011). Emotional intensity in gifted students: Helping kids cope with explosive feelings. Prufrock Press Inc, Texas.
- Gülbahar, Ç. A. & Koşar, D. (2020). Özel Okul Yöneticilerinin Yetenek Yönetimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi* . Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi , 8 (3) , 1000-1028 .
- Gündüzalp, S. & Boydak Özan, M. (2019). Akademisyenlerin Yetenek Yönetimi Algısı . Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi , 5 (2) , 1-14 .
- Imazeki, J. (2009). The distribution of highly qualified, experienced teachers. National Comprehensive Center For Teacher Quality

- Jackson, S., & Schuler, R. (1990). Human resource planning: Challenges for industrial/organizational psychologists. *American Psychologist*, 45(2), 223-239.
- Kaufman, S. B. ve Sternberg R.J. (2008). Conception of giftedness, S. I. Pfeiffer (Ed.), *Handbook of giftedness in children içinde* (s. 71-92) N.Y. Springer Science Business Media
- Levent, F. (2013). *Üstün yetenekli çocukları anlamak*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Özbay, Y. (2013). *Üstün yetenekli çocuklar ve aileleri*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını. PDF kitap. ISBN: 978-605-4628-54-4
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin değer uyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5(1), 207-228.
- Sak, U. (2010). *Üstün zekâlılar (özellikleri, tanılanmaları eğitimleri)*. Ankara: Maya Akademi
- Saranlı, A. G. ve Metin, N. (2012). *Üstün yetenekli çocuklarda gözlenen sosyalduygusal sorunlar*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 45 (1), 139-163.
- Silverman, L. K. (1993). Social development, leadership, and gender issues. In L. K. Silverman (Ed.), *Counseling the gifted and talented*, (s. 291 – 327). Denver, CO: Love Publishing.
- Smylie, M.A., & Wenzel, S. A. (2006). *Promoting Instructional Improvement: A Strategic Human Resource Management Perspective*. Consortium on Chicago School Research, The University of Chicago. <http://ccsr.uchicago.edu/publications/promoting-instructional-improvementstrategichuman-> adresinden erişildi.
- Suveren, S. (2006). *Anasınıfına devam eden çocuklar arasından üstün yetenekli olanların belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014). Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi. *International Journal of Social Science*, 25(1), 139-156.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022)
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2012). What is talent? *Leader to Leader*, 63, 55–61.
- Van der Meulen, R. T., van der Bruggen, C. O., Spilt, J. L., Verouden, J., Berkhout, M., & Bögels, S. M. (2014). The pullout program day a week school for gifted children: effects on social–emotional and academic functioning. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 43, No. 3, pp. 287-314). Springer US.
- Waheed, S. ve Zaim, A. (2015). “A Model For Talent Management And Career Planning” *Educational Sciences: Theory & Practice* • 2015 October • 15(5) • 1205-1213
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yumurtacı, A. (2014). Küreselleşen emek piyasalarında yeni bir olgu: Yetenek yönetimi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 187-212.