

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
ÖĞRETMEN YETERLİK VE ÖĞRETMEN LİDERLİK
DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Birgöl İSKENDER

**Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLİĞİ**
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU

Haziran 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMEN
YERTLİK VE ÖĞRETMEN LİDERLİK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BİRGÜL İSKENDER

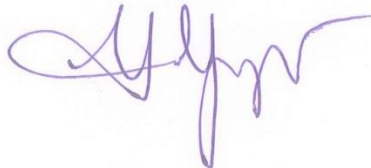
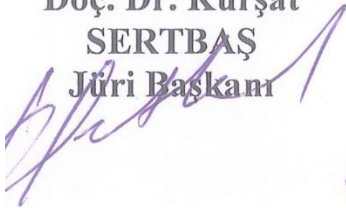
Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLİĞİ

Bu tez 20/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Kürşat
SERTBAŞ
Jüri Başkanı

Doç. Dr.
Fikret SOYER
Üye

Doç. Dr. Fikret
RAMAZANOĞLU
Üye



BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Birgöl İSKENDER

20 /05 /2019

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında bilgi ve tecrübesiyle her zaman yanımda olan çok değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Fikret Ramazanoğlu'na teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bilgiler edindiğim Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim dalındaki tüm hocalarıma ayrıca Tezin Bulgular bölümündeki saygılarımı sunarım.

Araştırma kapsamında yer alan Sakarya ilinde görevli okul yöneticilerine ve değerli meslektaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Çalışma sırasında destek ve sevgisiyle beni yüreklendiren sevgili eşim Serkan İskender' e, varlıklarıyla bana güç veren annem, babam, kardeşlerime ve çok kıymetli arkadaşım Gözde Sancak'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
BÖLÜM 1.	
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.2. Alt problemler	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sayıtları	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM 2.	
ARAŞTIRMANIN KURUMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Araştırmanın Kurumsal Çerçevesi	7
2.1.1. Yeterlik.....	7
2.1.2. Öğretmen.....	7
2.1.3. Öğretmen yeterliği	9
2.1.3.1. Öğretmende bulunması gereken yeterlikler	11
2.1.3.2. Beden eğitimi öğretmenliği yeterliliği	14
2.1.3.3. Unesco ve ICHPER-SD' in beden eğitimi öğretmen yeterlikleri	17

2.1.4. Liderlik.....	18
2.1.5. Lider	20
2.1.6. Öğretmen liderliği	23
2.2. İlgili Araştırmalar	26
2.2.1. Öğretmen yeterliği ile ilgili yapılmış araştırmalar	26
2.2.2. Öğretmen liderliği ile ilgili yapılmış araştırmalar.....	28
BÖLÜM 3.	
YÖNTEM	31
3.1. Araştırma Modeli	31
3.2. Evren Ve Örneklem	32
3.3. Veri Toplama Araçları	33
3.3.1. Öğretmen liderlik ölçeği	33
3.3.2. Öğretmen yeterlik ölçeği	33
3.3.3. Kişisel bilgi formu	34
3.4. Verilerin Analizi	34
BÖLÜM 4.	
BULGULAR	35
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	35
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	35
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	36
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	36
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	37
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular	38
4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	39
4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	41
4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular	42
BÖLÜM 5.	
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	45

5.2. Öneriler	49
KAYNAKLAR	51
EKLER.....	56
EK 1. Öğretmen Liderlik Ölçeği.....	56
EK 2. Öğretmen Yeterlik Ölçeği.....	57
EK 3. Etik Kurul Kararı	58
EK.4. İzin Belgesi	59
ÖZGEÇMİŞ	65



SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖYGM	: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
TED	: Türk Eğitim Derneği
UNESCO	: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1.	Örnekleme oluşturan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları.....	34
Tablo 4.1.	Öğretmen yeterlik ölçeği puanlarına ilişkin betimsel istatistikler.....	37
Tablo 4.2.	Öğretmen liderlik ölçeği puanlarına ilişkin betimsel istatistikler.....	37
Tablo 4.3.	Öğretmen yeterlik ölçeği ve öğretmen liderlik ölçeği puanları arasındaki pearson korelasyon katsayısı.....	38
Tablo 4.4.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçları.....	39
Tablo 4.5.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre t testi sonuçları.....	39
Tablo 4.6.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının algılamalarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre t testi sonuçları.....	40
Tablo 4.7.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının yaş düzeylerine göre betimsel istatistikleri.....	40
Tablo 4.8.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının yaş düzeylerine göre anova testi sonuçları.....	41
Tablo 4.9.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin yaş düzeylerine göre betimsel istatistikleri.....	41
Tablo 4.10.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin yaş düzeylerine göre anova testi sonuçları.....	42

Tablo 4.11.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının algılamalarına ilişkin görüşlerinin yaş düzeylerine göre betimsel istatistikleri.....	42
Tablo 4.12.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının algılamalarına ilişkin görüşlerinin yaş düzeylerine göre anova testi sonuçları.....	43
Tablo 4.13.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının kıdem düzeylerine göre betimsel istatistikleri.....	43
Tablo 4.14.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının kıdem düzeylerine göre anova testi sonuçları.....	44
Tablo 4.15.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin kıdem düzeylerine göre betimsel istatistikleri.....	44
Tablo 4.16.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin kıdem düzeylerine göre anova testi sonuçları.....	45
Tablo 4.17.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının algılarının ilişkin görüşlerinin kıdem düzeylerine göre betimsel istatistikleri.....	45
Tablo 4.18.	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının algılarına ilişkin görüşlerinin kıdem düzeylerine göre anova testi sonuçları.....	46

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMEN YETERLİK VE ÖĞRETMEN LİDERLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi, öğretmen yeterliliğine ilişkin görüşlerinin ve öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Sakarya ili Adapazarı-Erenler-Serdivan ilçe sınırlarındaki resmi ve özel okullarında çalışan 380 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Çalışma örnekleme ise söz konusu evren üzerinden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 250 beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak belirlenmiştir. Araştırmaya 203 beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Verilerin toplanmasında “Öğretmen Yeterlik Ölçeği” ve “Öğretmen Liderlik Ölçeği” ile katılımcıların özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Veriler bilgisayar ortamında sosyal bilimler için hazırlanan istatistiksel programı (SPSS 22) ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde kişisel bilgiler için betimsel istatistik yöntemleri frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Farklılığı tespit etmek amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Gruplar arası varyansın eşit olduğu durumlarda Scheffe testi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik düzeylerinin orta, öğretmen liderlik düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri ile öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem bilgilerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine yönelik beklentilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı; fakat yaş ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine yönelik algılarının cinsiyet ve yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı; fakat mesleki kıdem açısından farklılık bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi ve spor öğretmeni, Yeterlik, Öğretmen yeterliği, Liderlik, Öğretmen liderliği

PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS TEACHERS QUALITY AND TEACHER LEADERSHIP EVALUATION OF LEVELS

SUMMARY

This study aims at making an evaluation of teaching competence and teacher leadership levels of physical education and sports teachers as well as surveying their opinions about teachers' competences, and expectations and perceptions about the teacher leadership roles in terms of various variables such as gender, age, seniority.

The study universe is consisted of 380 physical training and sports teachers who hold office in public and private schools situated in Adapazarı, Erenler and Serdivan towns of Sakarya province in the school year of 2017-2018. Study sample is determined as 250 physical training and sports teacher selected through stratified sampling over said universe. 203 physical training and sports teachers participated in the research. For data collection, "Teacher Competence Scale", "Teacher Leadership Scale", and "Personal Information Form" that is prepared by the researcher in order to identify the characteristics of participants are used.

Data are analyzed in the computer environment via statistical software exclusively designed for the social sciences (SPSS 22). In the data analysis, descriptive statistical methods for personal details, frequency, percentage, arithmetic average and standard deviation are used. T-test and one-way variance analysis is conducted in order to determine the variance. In the cases where intergroup variance is equal, Scheffe test is applied.

As a result of the research, it is concluded that teaching competence levels of the physical training and sport teachers are medium whereas teacher leadership levels of them are high. It is found out that there is a positively oriented significant relationship between opinions of physical training and sports teachers about teaching competences and expectations and perceptions of them about teacher leadership roles. There is no significant variance among opinions of physical training and sports teachers about teaching competences in terms of gender, age and seniority. It is concluded that expectations of physical training and sports teachers about teacher leadership roles do not vary with gender, but age and seniority. It is found out that perceptions of physical training and sports teachers about teacher leadership roles do not vary with gender and age, but seniority.

Keywords: Physical Training and Sports Teacher, Competence, Teacher Competence, Leadership, Teacher Leadership

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bir ülkenin çağdaş bir seviyeye gelebilmesi için öncelikle kendini geliştiren, teknolojiye ve bilime ayak uyduran, yeniliklerden haberdar olan eğitilmiş insana ihtiyaç vardır. Eğitilmiş insanı sağlayan kurumlar ise okullardır. Okullarda bulunan öğretmenlerin nitelikleri kadar kişilik ve yaklaşımları da önemlidir.

İçinde bulunduğumuz şartlar olumlu ve olumsuz ne durumda olursa olsun bütün bu psiko-sosyal olayların anlaşılması, iyi, doğru ve güzel olayların geliştirilerek devamı, kötü, yanlış ve çirkin olayların azaltılması, kontrol altına alınması ve yönlendirilmesi, kişiye, topluma ve fiziki çevreye zarar vermeyecek şekilde yönlendirilmesi eğitime bağlıdır (Ayhan, 2011, s. 11).

Eğitim bir uygarlık sorunudur. Önemli olan bu sorunun algılanış biçimidir. Her kültür kendi penceresinden bakarak eğitim düşüncesini anlamaya, yorumlamaya çalışır (Foucault,1994, s. 73).

Eğitim; Topluma damgasını vuran kültürün, kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlamaktadır. Teknolojideki gelişmeleri de öz kültüre adapte ederek ülkenin kalkınmasına katkıda bulunur (Değirmenci, 2007, s. 82).

Eğitimin konusu insandır. İnsanın eğitilmesi, onun neyi, nasıl öğrendiğinin bilinmesini 'de zorunlu kılar (Başaran, 1996:4). Toplumlardan en büyük gücü eğitilmiş insandır. Eğitim ve öğretim ister örgün, ister uzaktan isterse yaygın öğretim şeklinde olsun sonuçta okuldadır (Ayhan, 2011, s. 1).

Eğitim sistemi içinde okulların temel işlevi, öğrencilerine gerekli ortamı yaratarak belirlenmiş olan kazanımları sağlamak ve öğrencinin yaşayarak öğrenmesini desteklemektir. Toplumda meydana gelen değişimler, okulda görevli olan öğreticilerinde bir takım değişikliklere uğramasına neden olur. Bu nedenle gerek okul

yöneticisi gerekse öğreticileri değişikliklere ayak uydurmak zorundadır (Taymaz, 2000, s. 2).

Okullar, bir arada yaşıyan bireylere, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, toplumun beklentilerini yerine getirebilmeleri için gerekli olan tüm fiziksel, ruhsal ve toplumsal değerleri kazandırmaya çalışır. Okulda yapılan tüm çalışmalar öğrencilerin gelişimlerine yöneliktir. Okul kontrollü bir ortamdır (Erden 2009, s. 21-22).

Okullarda verilecek olan programlar dersin öğretmenleri tarafından önceden hazırlanmıştır. Bu programlar arasında öğrencilerin gelişimini sağlayan bilgilere yer verilmiştir. Öğretmenin buradaki görevi doğru ve gelişimleri destekleyecek programlara yer vermesidir.

Öğretmen; Öğrenmeyi klavuzlayan ve uygulatan kişidir. Öğretmenin görevi; öğrencisine belirlenmiş hedefler doğrultusunda uygun teknikleri kullanarak istenilen davranışların öğrenci tarafından kazandırılıp kazandırılmadığını değerlendirmektir (Erden ve Fidan, 1996, s. 60).

Öğretmenin eğitim sistemi içerisinde önemli bir yeri ve görevi vardır. Öğretmen olmadan okulun çalışması mümkün değildir. Öğretmenin yerine getireceği görevler ülkemizde yönetmeliklerle belirlenmiştir (Erden, 2009, s. 164).

Öğretmenin sınıfını etkili bir şekilde yönetebilmesi için yerine getirmesi gereken birtakım görevleri vardır. Öğretmen yalnızca sınıfta aktif değildir. Aynı zamanda yönetim ile ilgili sorumlulukları da bulunmaktadır (İlgar, 2000, s. 143).

Beden eğitimi öğretmeni ise; Okulların hangi kademesinde olursa olsun öğrencilerine fiziki etkinlikler yaptıran ve bedenlerini terbiye ettiren kişidir (WEB1). Beden eğitimi; bireylerin fizik ve zihin sağlığını korumaya, sportif faaliyetleri geliştirmeye ve gerekli çevresel koşullar sağlanarak belirli kurallar çerçevesinde yapılan oyun, spor ve jimnastik çalışmalarını da içine alan geniş tabanlı bir etkinliktir (İnal, 2005, s. 7).

Eğitimde başarılı olmak için, sistem içinde görevli olan öğretmenlerin nitelikleri önemlidir. Öğretmenlik kendine özgü kuralları olan kutsal bir meslektir. Öğretmenlik sadece para kazanma için yapılacak bir meslekten ziyade gönül işiyle yapılacak bir meslek olarak düşünölmelidir (XII. Milli eğitim şurasından aktaran, Yetim ve Göktaş, 2004, s. 21).

Eğitimde amaçların gerçekleştirilmesi öğrencilerin duyuşsal ve zihinsel gelişimlerinin yanında devinişsel gelişimleri içinde düzenlemeler yapılmasına bağlıdır. Bu nedenle beden eğitimi ve spor eğitimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Her zaman amaçları arasında bir paralellik olması gerektiğinden her ikisinde birbirini tamamlayıcı bir yapı taşırlar (önd, 1999, s. 20).

Beden eğitimi ğretmeni genellikle çocukların en sevdiği öğretmenler arasındadır. Onları dinleyen, eğlendiren, sevgiyle yaklaşan kişidir beden eğitimi ğretmeni. Öğrenciler diğer derslerin yüklediği sorumluluğu rahat bir ortamda fiziksel aktiviteler yaparak atarlar. Yapılan etkinlikler aynı zamanda çocuğun gelişimi için önemlidir. Günümüzde yapılan araştırmalarda da fiziki gelişimin ocuk için önemi hem ruh sağlığı bakımından hem de akademik başarısı bakımından olumlu etki olarak gösterilmektedir. Bir beden eğitimi ğretmeni girdiği sınıfın gelişim özelliklerini bilmeli ve ona göre program hazırlamalıdır. Çocukların enerjilerini ortaya çıkaracak çalışmalar yapmalı, onların ihtiyaçlarına cevap verecek bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmalıdır. Öğretmenlik mesleğini yerine getirebilmek için kendini iyi yetiştirmiş uzman öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu nedenle akıllara ğretmen yeterliğini ve öğretmenin kendini ne kadar yeterli hissettiği gelmektedir.

Eğitim alanında yapılan çalışmalarda; öğretmenlerin yeterliklerinin artması her konuda kendine yetebilecek öğrencilerin yetişmesine katkı sağlayabileceğini vurgular (Mentiş, 2004).

Kendini mesleki açıdan yeterli gören bir öğretmenin başarılı bir ğretim yaptığını kanıtlanması gerekmektedir. Öğretmen, ğrenme ortamı için gerekli olan tüm hazırlığı yapabilir ve programları öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre düzenleyebilir. Kendini geliştirmek ve eksikliklerini tamamlamak için diğer arkadaşlarıyla ve yönetimle işbirliği içinde sorumluluklarını yerine getirir (TED, 2009, s. 26).

Öğretmen yeterliliğinin yanında ele alınması gereken bir konu daha vardır buda akıllara ğretmen liderliğini getirmektedir.

Öğretmen liderliği; ğretmen ve öğrencilerle birlikte öğretimin gelecekteki hedeflerini belirleyen ve bu hedefleri yerine getirmek için çalışmalar yapan bunları uygulayan, çevresiyle paylaşan girişimci kişilerdir (WEB 2). Bilgi ve becerisiyle farklı

yetenekteki kişilere değişimi aşılar ve bu değişimi değerlendirerek yeni beceriler oluşturmaktadır (Fullan, 1999). York-Barr ve Duke (2004), Liderlik yapacak öğretmenlerin diğer öğretmenlerden farklı olduklarını düşünmektedirler.

Lider olan öğretmen görevini yerine getirirken bulunduğu çevreden farklı olarak düşünür ve dönüşüm sağlayacak biçimde davranır. Mesleğini yerine getirirken öğrencilerine, içinde yaşadığı çevreye ve meslektaşlarına göre eğitim hedeflerini belirler. Kendi alanıyla ilgili gelişmeleri takip eder ve uygular. Lider olan bir öğretmenin becerileri gelişmiştir ve bu beceriler bazı ilkeler üzerine kurulmuştur. İnsanların yeteneklerini olduğu gibi kabul eder, potansiyellerini geliştirmelerine yardımcı olur (TED, 2009, s. 27).

Bütün bu incelemelerden sonra öğretmen yeterliği ve öğretmen liderliği kavramlarının eğitimin bir parçası olduğu ve birbirini etkileyen kavramlar olduğu görülmektedir. İki kavramın bir arada alınması eğitim açısından araştırılması ve değerlendirilmesi gelecek nesillerin daha etkili eğitim almasına katkı sağlayacaktır. Bu açıdan araştırmanın amacı olan; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlikleri ile öğretmen liderliklerinin ne düzeyde olduğu, öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşlerinin, öğretmen liderlik davranışlarına ilişkin beklenti ve algılarının yaş, cinsiyet, mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı sorularına yanıt aranacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderliklerinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi, öğretmen yeterliliğine ilişkin görüşlerinin ve öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklentilerinin ve algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Alt Problemler

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen yeterlikleri ne düzeydedir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen liderlikleri ne düzeydedir?

3. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri ve öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
5. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen liderlik rolüne ilişkin beklenti ve algıları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
6. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
7. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen liderlik rolüne ilişkin beklenti ve algıları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
8. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?
9. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen liderlik rolüne ilişkin beklenti ve algıları mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çocuğun gelişimi incelendiğinde sporun çocuk için ne kadar önemli olduğu daha önce yapılan çalışmalarda da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle okullarda spor eğitimini veren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çocuğa kazandıracakları iyi bir eğitimle gerçekleşir. Öğretmenin sınıf hâkimiyetini sağlaması, etkili ders tekniklerini bilmesi, ortaya çıkarılan yeni yöntemlerle kendini geliştirmesi, diğer öğretmen arkadaşlarıyla iş birliği içinde olması gerekmektedir. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hem yeterliklerini hem de liderliklerini bir arada almış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. 2016 yılında ‘Sınıf öğretmenlerine yönelik öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlikleriyle ilgili bir çalışmaya rastlanılmıştır. Bu amaçla Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmen yeterlikleri ile öğretmen liderliklerinin birlikte değerlendirilmesi konuyla ilgili bir eksikliği gidermesi açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmada kullanılan anketler Sakarya ili Adapazarı-Erenler ve Serdivan ilçelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin samimi ve doğru cevaplandırmışlardır.
2. Ölçeklerdeki sorular ölçülmek istenilen görüşleri ortaya çıkaracak niteliktedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 'Öğretmen yeterlik ve Öğretmen liderlik 'anketlerindeki sorularla sınırlıdır.
1. Araştırma verileri Sakarya ili Adapazarı-Erenler ve Serdivan ilçesinde çalışan 203 Beden eğitimi öğretmeni ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Eğitim amacı taşıyan öğretim kurumlarında her kademedeki bireylere öğretimi sağlayan kişidir (Öncü, 2000, s. 9).

Beden Eğitimi Öğretmeni: Milli eğitim bakanlığına bağlı öğretim kurumlarında temel hareket eğitimini sağlayan, belirli hedefleri gerçekleştirmek için her kademedeki bireylere sportif etkinliklerin hazırlanması, geliştirilmesi ve uygulanması faaliyetlerini yürütme bilgi becerisine sahip nitelikli kişidir (WEB3).

Yeterlik: Gerçek ya da tüzel kişinin haklara sahip olması, haklarını kullanabilmesi, görev yapabilmesi, yükümlülük ve sorumluluk altına girebilmesi gücüdür (WEB4).

Öğretmen Yeterliği: Öğretmenlerde bulunması gereken niteliklerin ayrıntılı şekilde sıralandığı, 1990'dan önceki dönemlerde daha sık ortaya çıkan bir kavramdır (TED, 2009, s. 3).

Liderlik: İki veya daha çok kişiyi etkileyerek yönlendirmedir (Çelik, 2000, s. 3).

Öğretmen Liderliği: Öğretimin hedeflerini geliştirerek ve etrafa yayarak içinde bulunduğu sınıfın etkinliklerini düzenleyebilme, okuldaki etkinliklerde görevler üstlenebilme ve bu görevleri geliştirebilme yeteneğidir (Can, 2006, s. 349).

BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN KURUMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Araştırmanın Kurumsal Çerçevesi

Bu bölümde öğretmen yeterliği ve öğretmen liderliği kavramları, kurumsal çerçevede açıklanmıştır.

2.1.1. Yeterlik

Bir görevi yerine getirmek için gerekli olan bilgi, beceri ve tutum olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2004, s. 21).

Kişilerin görevlerini ve yapması gereken davranışları amaçlar doğrultusunda yerine getirebilmeleri için elde etmeleri gereken niteliklerdir (Cengiz’den aktaran, Çın, 2014, s. 8).

Yeterlik temelli idari işler, iş görenlerin performanslarını arttırmayı amaçlar. Yeterlikler iş görenlerin yaptıkları işle ilgili bilgi almayı, yanlış yapılan işler karşısında geribildirim sağlamayı, düzeltmeyi, daha etkili performanslar elde etmeyi ve yapılan işle ilgili ödülleri kullanmayı sağlayan aracı bir yöntem olarak düşünülmelidir (Şahin’den aktaran Öksüzöğlü, 2009, s. 20).

2.1.2. Öğretmen

Eğitim ve öğretimde öğrenmeyi sağlayan ilk meslek öğretmenliktir. Öğretmenler öğrencilerine hedefler doğrultusunda kazandıracak bilgi, beceri, tutum gibi davranışları öğretmede ve bunları pekiştirmede eğitimin ilk sorumluları olmuşlardır. Bu yüzden bireyler, toplum ve devlet, öğretmenden mesleklerinde olağanüstü başarı beklemişler ve bu beklentilerini elde etmek için de, öğretmenliğe yüksek konum ve

değer vermeye çalışmışlardır. Milli eğitimin temel kanununun da öğretmenlik; “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini Türk Milli Eğitimin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler” denmiştir (Başaran,1996, s. 78).

Eğitim sisteminde etkili ve verimli bir eğitimci olmak için başta çok iyi bir iletişim kurulması gerekmektedir. Eğitimci eğitim kurumunda öğrencisi ve diğer çalışanlarla kendini ifade etme becerisine sahip olmalı, aynı zamanda öğrencilerinin diğer öğrencilerle açık, anlaşılır bir iletişim kurmasına danışmanlık etmelidir (O’Neill, 2016, s. 35).

Günümüz şartlarında öğretmenlik, eğitim sektörüyle iç içe olan toplumsal, ekonomik, teknolojik ve bilimsel gelişmelere sahip, kendi alanlarında uzmanlık nitelikleriyle performanslarını gösteren, bilimsel çalışmalara yer veren ve genel kültür, genel yetenek, pedagojik formasyon gerektiren profesyonel olarak yapılan bir alan olarak kabul edilir. (Erden, 2009, s. 165).

Öğretmen, eğitim- öğretim sisteminde süreç içerisindeki öğelerden biridir. Öğrencileriyle sürekli iletişim halinde olan onları yönlendiren, cesaretlendiren, kazanımları belirleyen, değerlendirmeleri yapan kişidir. Öğretmenin bilgi, beceri, tutum ve davranışları öğretim sürecinin niteliklerini etkilemektedir (M.E.B. Komisyon Çalışması, 1999).

Öğretmen, mesleğinin yeniliklerine göre öğrenme ortamlarını düzenleyen, her öğrencisinin gelişimine uygun olarak farklı yöntem ve teknikleri uygulayan, bu değişiklikleri öğrencileri ve meslektaşlarıyla paylaşabilmelidir. İçinde bulunduğu topluluğun ve yetiştirdiği öğrencinin ihtiyaçlarına göre esnek yaklaşımlar sergileyebilmelidir. Önündeki engelleri atlatacak başarıya sahip olurken, toplumsal sorunlara da kendi çapında çözümler üretmeyi başarabilmelidir (Oktay, 1998).

Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri;

Öğretmenin düşünce yapısı, davranış ve karakteri, olaylara yaklaşımı insan yetiştirirken ele alınması gereken esaslar arasındadır. Uyguladığı teknikler ancak öğretmenin bu nitelikleriyle birlikte düşünüldüğünde kazanım sağlar. Mesleğine ve

meslekteki yeniliklere olan ilgisi bu ilgiyi geliştirerek öğretmen ve öğrenci ilişkilerine yansıttığı sürece başarıyı sağlar (Özpinar' dan aktaran Yetim ve Göktaş, 2004, s. 17).

2.1.3. Öğretmen Yeterliği

Kendilerini alanlarında iyi yetiştiren öğretmenler öğretme ortamlarını öğrencilerine göre düzenleyebilir. Fakat öğretmenler devamlı olarak değişkenlik gösteren gruplardaki öğrencilerle birlikte olmaktadır. Bu değişkenler yaş grupları, sosyal ve ekonomik çevre olarak meydana gelmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin grubunda bulunduğu öğrencilere göre farklı yöntem- teknik uygulaması gerekmektedir. Nitelikli öğretmen ve etkili öğretim için öğretmenlere destek verilmeli verilen bu desteğinde devamı sağlanmalıdır (Seferoğlu, 2004, s. 41).

Ayrıca öğretmen etkili bir iletişim yapısına sahip olmalı, eğitim- öğretim için gerekli olan planlarını düzgün yapmalı, alanıyla ilgili konularda profesyonel şekilde bilgili olmalı ve mesleki açıdan becerilere sahip olmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin gerekliliklerini yerine getirebilmek için bu nitelikler öğretmen yeterliğinin temel yapısını oluşturmaktadır (ÖYGM, 2017, s. 3).

Öğretmen yeterlikleri; Ulusal hedeflerin desteklenmesine yardımcı olmak, iş birliği içerisinde belirlenen amaçların paylaşılmasında etkili bir şekilde gerçekleştirmek, öğretmenlerin mesleki yeterlik ve performanslarıyla ilgili eşleştirme ve kıyaslama yapabilecek bir platform oluşturmak, mesleğin etkinliği verimliliği için çevresel beklentilerde aynı tutarlılıkla ilerlemek, öğretmenlerin ilerlemeleri için güven verici ve yeterli iletişim kurularak kaynak oluşturmak, öğretmenlerin nitelik ve performanslarını arttırarak toplumsal statüde yükseltilmesini sağlamak, öğrencilerin anlayabileceği öğrenme yöntemlerini kendilerine göre düzenleyerek onlara fırsatlar sunmak, veli ve toplumla işbirliği yaparak kaliteli eğitimin temellerini oluşturmak amacıyla düzenlenmiştir.

Öğretmen yeterlikleri' nin;

- Eğitim politikalarının düzenlenmesinde
- Eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme programlarında
- Hizmet içi eğitimlerin öğretmenlere uygulanmasında
- Mesleğe atanacak öğretmenlerin belirlenmesinde

- Öğretmenlerin mesleğini yetine getirme derecelerinin bulunmasında
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin ve kendilerini geliştirmelerinin kullanılmasında düşünülmektedir (WEB 5).

Okullarımızda verilen eğitim ve öğretimin başarılı olmasında öğretmenin yeterli bilgi, beceriye sahip olması gerekmektedir. Fakat bütün sorumlulukları öğretmene yüklemek olmaz. Öğretmene yardım edebilecek destek personeline ihtiyaç vardır. Sağlıklı bir sistemin gerçekleştirilmesi için program geliştirme uzmanına, ölçme değerlendirme uzmanına, özel eğitim uzmanına, rehberlik uzmanına ve sanatsal alanlarda faaliyet gösteren bir kadroyla öğretmene destek olunmalıdır. Bunun için titiz bir çalışma yapılmalıdır. Öğretmen yeterlikleri belirlenirken üzerinde durulması gereken asıl görevi vurgulamalıdır (İlhan, 2004, s. 4).

Elliott'a (2000) göre; öğretmenler eğer kendilerinin yeterlik seviyelerinin yüksek olduğuna inanırlarsa öğretim işinde performanslarını arttırmak için çaba harcarlar, öğrencilerinin başa çıkmak zorunda oldukları problemlerini çözecek zamanı daha çok ayırırlar ve daha verimli dersler yapmaya gayret gösterirler.

Kendini tüm yönleriyle yeterli hisseden bir öğretmen her zaman daha fazlası için gayret içinde olur. Öğretmenin kendini geliştirmesi, yeniliklere öncülük etmesi, içinde bulunduğu toplumun ihtiyaçlarını karşılaması, yetiştirdiği öğrencilerin bilinçli, kültürlü ve ahlaklı olmasına katkı sağlar. Bu nedenle öğretmen yetiştirme politikaları belirlenirken öğretmenlerin tüm gelişim alanları dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

Öğretmenlik mesleğinin etkinliğinin artırılması, ilk başta öğretmenlerde bulunması gereken genel ve özel alan yeterliklerin bilinmesi, ilerleyen zamanlarda bu yeterliklerin eğitim programlarıyla aday öğretmenlere ve görevdeki öğretmenlere verilmesiyle gerçekleştirilir. Eğitim ve öğretimin her alanında her boyutta ilerleyen bir yapıya kavuşması, bu süreçte en önemli rolü olan öğretmenin meleğini yaparken niteliklerin sorgulanmasını ve yükseltilmesini gerekli kılar (WEB 6).

2.1.3.1. Öğretmende Bulunması Gereken Yeterlikler

1. Alan Hâkimiyeti

Bu başlık altında; Öğretmenlerin alanlarıyla ilgili bilgisi, alanlarında kullanılan programlar hakkında bilgisi ve konu alanlarının gelişimleri uygulamalarını ele almaktadır.

- Konu alanıyla ilgili gerekli olan bilgileri anlama
- Konu alanıyla ilgili önceki bilgilerini geliştirme
- Tüm konulara ait programlar hakkında bilgi sahibi olma (Demirel, 1999, s. 281).

2. Öğrenme - Öğretme sürecini Yönetme;

Bu başlık altında; Öğretim planları ve ders hazırlığı yapma, öğretim tekniklerini uygulama, iletişimi sağlama, sınıf yönetimi ve öğrenci ilişkileri uygulamalarını ele almaktadır.

a. Plan yapma ve ders hazırlığı

- Hedefleri etkili bir şekilde belirtme
- Sınıf çalışmasını programlara uygun hazırlama
- Dersi ulaştırılması gereken hedefler şeklinde planlama
- Derste farklı yöntem- tekniklerden yararlanmayı planlama
- Derse uygun araç gereçler seçme ve hazırlama
- Ders planlarını bütüne uygun olarak etkili düzenleme
- Öğrenmenin aşamalı ve sürekli olmasını sağlama (Demirel, 1999, s. 281).

b. Öğretim yöntemlerinden yararlanma

- Öğrencilerin gelişimlerine uygun yöntem ve tekniklerden yararlanma
- Öğretim yöntemlerinin çeşitliliğini sağlama
- Sınıfta bulunan herkesle iletişim kurma
- Öğrencilerine yüksek hedefler belirleyerek onları daha iyisini yapmaya sevk etme
- Öğrenme- öğretme materyallerini verimli ve etkili bir şekilde kullanabilme

- Bilişim teknolojilerinden yararlanma (ÖYGM, 2017, s. 14).

c. İletişim

- Yönergeleri açık, net bir şekilde sunmak ve sürece uygun olarak zamanında verme
- Öğrencilere işleyeceği konuyla ilgili dersten önce, ders sırasında ve ders sonunda sorular sormak ve bunun zamanlamasını yapma
- Ses tonunda vurgulamaları etkili şekilde yapma
- Öğrenci dönütlerine dikkat etme ve yararlanma
- Dili, somutluk- soyutluk ilkesine uygun olarak kullanma (ÖYGM, 2017, s. 14).

d. Sınıf yönetimi ve öğrencilerle ilişkiler

- Amaçlara uygun etkili ve düzenli bir şekilde derslerini sürdürme
- Zaman yönetimini ders başlamadan önce planlamak ve devamlılığını sağlamak
- Sınıfın yapısına ve konuya uygun gruplar oluşturup sınıf yönetimini sağlama
- Öğrencilerle yakın ilişkiler kurma ve etkili öğrenmeler sağlama
- Öğrencilerin dikkatlerini çekme, güdülemek ve öğrenme devamlılığını sağlamak
- Ödül ve cezayı uygun zamanda gerçekleştirme
- Ders kesintileri esnasında uygun ve zamanında karşılıklar verme
- Hedefler belirlenirken gerçekçi olma, gerçekleştirilme düzeyleri hakkında objektif davranma ve kendi gelişimi için sonuçlardan yararlanma
- Demokratik bir sınıf ortamı oluşturarak öğrencilerin kendilerini ifade etmesini sağlama (Demirel, 1999, s. 281).

e. Öğretmenlerin öğrencilerini değerlendirme ve kayıt tutma

- Öğrenci gelişimlerini sağlamak için öğrenci ürünlerini puanlayarak sonuçlar hakkında geribildirim sunma
- Ulusal normlar ve diğer ilgili ölçütler kullanılarak öğrencilerin ilerlemesini değerlendirme

- Kayıtlar tutularak yapılan etkinlikler ve gelişmeler hakkında bilgi sahibi olma (Göktaş ve Yetim, 2004, s. 546-547).

3. Öğrenci Kişilik (Rehberlik) Hizmetleri

Bu başlık altında; Okul yönetimi hakkında bilgi, ihtiyaçlara karşı duyarlı olma, okul rehberlik çalışmalarına katkı sağlama uygulamaları üzerinde durulmuştur.

- Okulun yönetilmesiyle ilgili olan ilkeleri ve işlemleri bilme
- Sınıfına girdiği öğrencilerle ilişkilerini yakın tutma ve onların kişiliklerini geliştirmelerinden sorumlu olduğunu hissetme
- Bireysel ve grup ihtiyaçlarına duyarlı olma
- Okul rehberlik çalışmalarına yardımcı olma (Göktaş ve Yetim, 2004, s. 546-547).

4. Kişisel ve Mesleki Özellikler

Bu başlık altında; Öğretmenin kendi gelişimini sağlama, diğer öğretmenlerle yakın ilişkiler kurma, zaman yönetimini yapma, okul etkinliklerine katılma, görünüşüne dikkat etme uygulamaları üzerinde durulmuştur.

- Zamanı verimli şekilde planlama ve kullanma
- Eksik kaldığı konularda yardım alma, önerileri dinleme
- Meslektaşlarıyla meslek ilişkileri kurma
- İş arkadaşlarıyla fikir alışverişinde bulunma
- Okul etkinliklerinde aktif rol alma
- Okulda öğrenim gören öğrenci velilerle iyi ilişkiler kurma
- Okulla ilgili tüm etkinliklere katılım sağlama
- Performanslarıyla ilgili düşünme ve kendi gelişimlerini sağlamak için çaba harcama
- Davranış ve görünümü mesleğine uygun olma (ÖYGM, 2017, s. 15).

2.1.3.2.Beden Eğitimi Öğretmen Yeterliği;

Çağa uygun şekilde yapılan eğitimin amacının yerine getirilmesinde bireylerin zihinsel yapılarının yanında fiziksel yapılarının da geliştirilmesi gerekmektedir. Beden eğitimi, temel eğitimin ana yapılarından biridir. Beden eğitiminin amacı; milli eğitimin genel ilkelerine uyacak şekilde bireylerin zihinsel, fiziksel ve düşünce gelişimlerini sağlamaktır. Yapılan bu spor ve etkinliklerin gerçekleştirilmesi, geliştirilmesi ve uygulanmasını sağlayan kişiler kurumlarda çalışan beden eğitimi öğretmenleridir (Demirhan, 2003).

Beden eğitimi dersini diğer derslerden ayıran özellikleri ele aldığımızda sadece ders müfredatını uygulamak olmadığı sağlıklı bireylerin yetişmesine katkı sağladığı, gelecek nesillerin hem bedenlerini hem de ruhlarını terbiye ettiği bir ders olarak düşünebiliriz. Bu nedenle derse giren beden eğitimi öğretmenlerinin nitelikleri oldukça önemlidir. Derslerin uygulama alanında olması derse giren öğrencilerin enerjilerini bu sayede atmaları bakımından öğrenciler beden eğitimi derslerini de derse giren öğretmenleri de diğer derslerden ayrı görmektedir. Gerek beden eğitimi öğretmenin öğrencilere yaklaşımı gerekse daha kolay iletişime geçmesi dersin daha aktif ve öğretici olması öğrencilerin derse olan ilgi ve tutumlarını arttırmaktadır.

Beden eğitimi öğretmeni, kendi alanının bilgisinden farklı olarak öğrencilere rehberlik etmekle, onların fikirleri doğrultusunda yönlendirme yapmasıyla da bir takım görevleri bulunmaktadır. Bu sorumlulukları yerine getirmesi açısından beden eğitimi dersinin ayrı bir önemi vardır. Ülkemizin spor seviyesinin yükseltilmesinde ve spor kültürünün geliştirilmesinde yine beden eğitimi öğretmenin yerini belirlemektedir. Daha çok spor öğretiminin okul yıllarına denk gelmesiyle okullardaki beden eğitimi derslerinde yapılan spor etkinliklerinde gelecekteki sporcuları tespit etmesi, yetiştirmeleri ve yönlendirmeleri bakımından sorumlu olan beden eğitimi öğretmenlerinin önemi göz önünde bulundurulmalıdır (Uğraş, 2013, s. 13).

“Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü beden eğitimi öğretmenlerinde bulunması gereken özel alan yeterliklerini 6 ana ve 30 alt boyutta belirlemiştir” (MEB, 2017, s. 204-217).

1. Öğretim Sürecini Planlama ve düzenleme;

Bu alan; Beden eğitimi dersinde uygulanacak olan süreçle ilgili plan yapma, hedefe uygun alanlar oluşturma, araç-gereç hazırlama, teknolojik bilgilerden faydalanma uygulamaları ele alınmaktadır.

- Planları öğretim sürecine göre hazırlama
- Öğretme ortamlarına uygun ortamlar oluşturma
- Öğretim materyallerini sürece uygun kullanabilme
- Okuldaki takım çalışmalarını düzenleme
- Öğretimin gerçekleşmesi amacıyla teknolojik kaynaklardan yararlanma
- Özel öğretim öğrencilerine yönelik planlar oluşturma (Kangalgil, 2014, s. 99).

2. Fiziksel performans geliştirmeyi sağlama ve koruma;

Bu alan; Öğrencilere yönelik performans artırımı, spor etkinliklerine katılım, verilen görevleri yerine getirme, liderli yapma, çevre-doğa bilinci oluşturma, sağlıklı beslenme ve bunları hayat boyu gerçekleştirme becerileri üzerinde durulmaktadır.

- Öğrencilerin gelişen performans ve bilgilerini arttırma
- Sağlıklı hayat için öğrencilerini düzenli spor faaliyetlerine yöneltme
- Öğrencilerin spor etkinliklerine katılımını sağlama ve spor çalışmalarında yardımcı olma
- Düzenli ve sağlıklı beslenme bilinci oluşturma
- Kaza ve sakatlanmalara karşı ilkyardım bilgisini kullanma
- Öğrencilerin birlikte iş yapmayı, sorumluluk almayı ve liderlik yapma becerilerini geliştirme
- Çevreyi tanıma ve doğayı koruma bilinci oluşturma
- Öğrencilerine kendi güvenliklerini sağlama ve kazalardan korunmak için gerekli olan bilgi ve becerileri kazandırma
- Öğrencilerine müsabaka bilincini ve sevgisini kazandırma
- Eğitsel oyunlara derslerinde yer verme ve etkili şekilde uygulama
- Etkinliklerini düzenlerken özel öğretim öğrencilerine yönelik çalışmalar hazırlama (ÖYGM, 2017, s. 205).

3. Ulusal bayramları anlam ve önemine yaraşır şekilde kutlama;

Bu alan; Atatürk'ün sporla ilgili düşüncelerini derslere yansıtma, Ulusal bayram ve törenleri günün anlamına uygun kutlama etkinliklerini kapsamaktadır.

- Atatürk'ün sporla ilgili düşüncesini uygulamalarında gösterme
- Ulusal bayram ve törenlerde spor gösterileri hazırlama (Varol, 2017, s. 22)

4. Gelişim performansını izleme ve değerlendirme;

Bu alan; Beden eğitimi dersinde uygulanacak olan süreçle ilgili öğrenci performanslarını izleme ve değerlendirme uygulamalarını yansıtmaktadır.

- Amaçlara uygun ölçme ve değerlendirme yapabilme
- Ölçme ve değerlendirme çalışmalarında kullanacağı araç ve yöntemleri uygulama
- Ölçme ve değerlendirme çalışmalarında öğrencinin gelişimini belirlemeye yönelik yapılan sonuçları yorumlayabilme ve dönüt sağlayabilme (MEB, 2017, s. 215).

5. Okul, aile ve toplumla iş birliği yapma;

Bu alan; Öğrencilerin gelişim alanları için toplum ve aile ile işbirliği yapma, Ulusal bayram ve törenlerin hazırlanması ve uygulanması, okul kültürünün geliştirilmesi uygulamalarını ele almaktadır.

- Öğrencilerin gelişim alanlarını sağlamak için aile ve toplumla iş birliği yürütme
- Ulusal bayram ve törenlerin önemini vurgulayıp öğrenci ve çevrenin törenlere katılımını sağlama
- Ulusal bayram ve törenleri yönetebilme ve düzenleyebilme
- Toplumla iş birliği yapıp okulun kültürünü geliştirme (ÖYGM, 2017, s. 205).

6. Mesleki gelişimi sağlama;

Bu alan; Beden eğitimi dersi öğretim sürecini desteklemede öğretmenin mesleki gelişimine ait uygulamaları kapsamaktadır.

- Meslekle ilgili yeterliliğini belirleme
- Beden eğitimi dersine yönelik gelişimini sağlama

- Yöntem ve teknikleri mesleğe uygun kullanabilme
- Liderlik yapabilme (MEB, 2017, s. 217).

2.1.3.3. Unesco ve ICHPER-SD' in Beden Eğitimi Öğretmen Yeterlikleri

“Uluslararası Sağlık, Beden eğitimi, Rekreasyon, Spor ve Dans Konseyi (ICHPER-SD) tarafından Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Unesco'nun iş birliği ile gerçekleştirilen projede, beden eğitimi öğretmenliği bölümü mezunlarının aşağıdaki konularda yeterlik göstermesi beklenmektedir”:

Alan Bilgisi;

Bu alan, Öğretmenlerin mesleğiyle ilgili insan fizyolojisi ve anatomisi hakkında bilgi, spor psikolojisi hakkında bilgi, önceki öğrenmeler ilgili bilgisi uygulamalarını içerir.

1. Felsefi yönden alan ve mesleğiyle ilgili bilgisi,
2. Geçmiş bilgisi,
3. Yapısal olarak insan hakkında bilgi,
4. İnsan yapısının fiziksel performansı hakkında bilgi,
5. Fizyolojinin insan performansına etkisi hakkında bilgi,
6. Psikoloji ve sosyolojinin motivasyon, kaygı, güdü ve stres ile performansa etkisi hakkında bilgi,
7. Büyük kas ve küçük kas gelişimi hakkında bilgi,
8. Motor öğrenmeyle ilgili bilgi,

Mesleki Bilgi ve Beceriler;

Bu alan, Beden eğitimi ile ilgili alan bilgisi, spor kültürü, felsefi bilgisi, müfredat bilgisi ve yasal işlemler hakkındaki bilgisi uygulamaları üzerinde durur.

1. Alanla ilgili kapsam bilgisi,
2. Beden eğitiminin okullardaki rolünün tarih ve sosyo- politik açıdan bilgisi,
3. Kişisel olarak beden eğitimi ile ilgili felsefi kuram geliştirme bilgisi,
4. Akademik çalışmalar geliştirme özelliğine yönelik bilgisi,
5. Spor kültürü ve hareket eğitimiyle ilgili bilgisi,

6. Farklı yaş gruplarındaki öğrencilere beden eğitimi ile ilgili müfredat hazırlamaya yönelik bilgisi,
7. Beden eğitimi programlarının değişik yönlerini geliştirme, kullanılan materyallerin saklanması ve bakımı, müfredatı uygulama, maliyetlerin hazırlanması ve değerlendirilmesi, güvenlik ve yasal işlemler hakkında bilgisi (Varol, 2017, s. 25).

Pedagojik bilgi ve felsefeler;

Bu alan, Öğretim yöntem ve teknikleri hakkında bilgi, performans değerlendirme, sınıf yönetimi hakkında bilgisi üzerinde yapılan çalışmaları içerir.

1. Öğrenme- öğretme teorileri hakkında bilgi sahibi olma,
2. Etkili öğrenme ilkesi hakkında bilgi edinme ve uygulamaya geçirme,
3. Öğrenme- öğretme becerilerine yönelik program geliştirme bilgisi,
4. Programları sistematik hale getirme ve ders dizisi geliştirmeye ilişkin bilgisi,
5. Performans analizi yapma, motor gelişimi değerlendirmeye yönelik bilgisi,
6. Etkili sınıf yönetimi hakkında bilgisi (Öksüzoğlu, 2009, s. 39).

2.1.4. Liderlik

Liderlik, içinde bulunduğu toplumu ve bireyleri etkisi altına alma, yön verme ve olumlu şekilde gelişimlerini sağlama kapasitesine sahip olmaktır (İğnebekçili'den aktaran, Akiş, 2004, s. 41).

Toplumun ihtiyaçlarından kaynaklı olarak ortaya çıkan liderlik, yaşamın her alanında ön plana çıkmış ve kendisine duyulan ihtiyacı hissettirmiştir. Kitlesele ve toplumsal yaşam içerisinde her kesimin liderliğe olan ihtiyacının ne kadar önemli olduğunu göstermiştir (Halis ve arkadaşları, 2007, s. 359-360).

Liderlik, insanları etkileme, onlara hedefleri doğrultusunda yol gösterme, yenilikleri yansıtmaya, grubun ihtiyaçlarını karşılama ve örnek bir insan olmaktır. Liderlik vasıflarını yerine getirmek için bilimi, teknolojiyi, sanatı, felsefeyi, tarihi ve kültürel değerleri incelemek ve kendini geliştirmek gerekmektedir.

Liderlik genel olarak kişinin bulunduğu grubu etkileyerek amaçlarına ulaşması sürecidir. Buna göre “ liderlik ” üç ana unsuru taşımaktadır;

1. Liderlik tek bir kişiyi değil, bir süreci ele alır.
2. Liderlik açık ya da kapalı şekilde grupta bulunan diğer öğeleri etkileme ve liderin etkisi altına alma sürecidir. Grupla lider daha fazla güçlenir.
3. Liderden beklenen grubun amaçlarına göre hareket etmesi ve bu amaçlara ulaştırmasıdır (Bozlağan, 2005, s. 455-456).

Liderlik, Herkesin görmediği olanakları fark ederek bunları grup yararına hızlı bir şekilde fırsata çevirmektir (Hinterhuber ve Friedrick’ den aktaran, Akçakaya, 2010, s. 13).

Çetin’e (2008, s. 24) göre; Liderlik formülü f şeklinde ifade edilir. Bu formülde yer alan değişkenler liderler, onları takip edenler ve içinde bulunduğu koşullardır. Yapılan çalışmalarda da liderlik, takip edenler ve içindeki koşulların ilişkisinin araştırılmasıyla etkililiğini amaç edinmektedir.

Liderlik, Sıradan insanların sıra dışı performans göstermelerini sağlama becerisidir. Çağımızda, mevkiinin, ekonomik gücün ya da otoritenin sağladığı liderlikler çok kısa ömürlüdürler. Bir kişinin kalıcı bir liderlik pozisyonuna sahip olabilmesi yalnızca insanların o kişinin yönetimini, rehberliğini ve de vizyonunu takip etmeye karar vermeleriyle mümkün olabilir (Tracy, 2015, s. 8).

Liderlik tanımlamalarında, farklı yönler üzerinde durulmuştur. Bazen kişilik özelliği bazen önemli bir görev bazen de davranışın biçimi olarak ele alınmıştır (Can’dan aktaran, Çelik, 2000, s. 1).

Liderlik; İnsanların aklından geçen ve gerçekleştirmek istedikleri hayallerini etkileyerek bir araya getirme sanatıdır (İmrek, 2004, s. 3).

Usul’a (1999, s. 268) göre; Liderliğin özellikleri aşağıdaki gibidir;

- Liderlik, kalabalık bir grupta ve belli hedeflere ulaşılması amaçlandığında söz konusudur.
- Liderlik, bu kalabalık grupta olan iletişimi sağlamalı ve kolaylaştırmalıdır.
- Liderlik, bu kalabalık grubun tek başına verdiği çabalarını desteklemelidir.

- Lider, hem bu kalabalık grubu hem de hedefleri simgeleştirmeli, arkasından gelen kitleye yol göstermeli, en önde gitmeli ve engellere karşı direnç göstererek danışılan kişi olmalıdır.

Liderlik üzerine yapılan çalışmalarda birbirinden farklı liderlik kuramları ortaya çıkmıştır. Bu kuramların şekillenmesi ve geliştirilmesi, hangi tür liderliğin daha etkili ve başarılı olacağı konusunda yapılan araştırmaların sonucudur. Fakat yapılan tanımların ve ortaya çıkarılan kuramların ışığında tüm koşullarda uygulanabilecek tek bir liderlik stiline olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden liderlik davranışı; içinde bulunduğu duruma, eldeki verilere ve koşullara göre değişebilir. Liderin etkili olması için, hangi zamanda yol gösterici hangi zamanda sadece izleyici kalacağına kendi iradesiyle karar vermelidir (Akçakaya, 2010, s. 364-365).

2.1.5. Lider

Toplumun ya da bir grubun içerisinde, diğer bireylerden ayrılan özellikleriyle dikkat çeken, içinde var olduğu grubun amaçlarına ulaşması için bireyleri yönlendiren, farklı hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşılması için grubun potansiyelini ortaya çıkaran, iş görenleri motive eden ve beraber hareket etmelerini sağlayan, etkileme gücü yüksek, ileriye görebilen, farklı fikirler oluşturabilen, çevresinde örnek olarak gösterilen kişidir (Özçelik'ten aktaran, Ağırman, 2016, s. 30).

İnsanlar sosyal yapıda gruplar halinde yaşayan canlılar oldukları kadar buldukları grupları yönetebilecek ve amaçlara ulaştırabilecek liderlere de ihtiyaç duyan varlıklardır. Birey kendi ilgi- isteklerini gerçekleştirmek, hedeflerine ulaşabilmek için bir gruba ihtiyaç duymakta ve birlikte hareket etme isteği hissetmektedir. Bu nedenle belli amaçlara yönelmiş örgütlerin oluşturulması ve hareketlendirilmesi her bireyde çok kolay bulunmayan yetenek ve ikna etme kabiliyetini gerekli kılmaktadır (Eren'den aktaran, Akçakaya, 2010, s. 10).

Lider, içindeki örgütün üyeleri tarafından istenilen ama bir türlü dışarıya vurulmamış olan duygu ve düşünceleri amaçlarla birlikte ortaya çıkaran, grubun potansiyelini hedefler doğrultusunda faaliyete geçiren kişidir (Talukan ve Erçelikhan, 1999, s. 1).

İki çeşit lider vardır: Bunlardan ilki en temel ve en önemli olanı etkileşimsel liderdir. Etkileşimsel lider; İşleri başka insanlarla birlikte ya da onlar aracılığıyla gerçekleştiren kişidir. İkincisi ise; dönüşümsel liderdir. Bu liderler, öngörülü ve yol gösterici kimselerdir. Etrafındaki insanları, hallerinin çok ötesinde bir seviyede performans göstermelerini sağlamak için motive ederler, harekete geçirirler, onlara yetki ve ilham verirler (Tracy, 2015, s. 8).

İyi liderler insanları çok farklı şekillerde motive ederler. İlk olarak, grubun vizyonunu her zaman insanların dile getirdikleri ve önemsedikleri değerleri vurgulayarak ortaya çıkartırlar. Liderler aynı zamanda örgütteki insanların ulaşmak istedikleri vizyonu nasıl elde edebilecekleri ve hayata geçirecekleri konusunda kararlara dahil olmalarını sağlarlar. Bu, insanlara bir kontrol duygusu verir. Başka bir önemli motivasyon tekniği, çalışanların vizyonu geliştirme çabalarını, koçluk yaparak, geribildirim sağlayarak ve model oluşturarak desteklemek ve böylece insanların profesyonel olarak yetişmesine ve özsaygılarını arttırmalarına yardımcı olmaktır. Son olarak, iyi liderler başarıya tanır ve ödüllendirirler. Bütün bunlar hayata geçirildiğinde yapılan çalışmalar içselleştirilerek motivasyon kaynağını oluşturur (Türkiye metal sanayicileri sendikası, 1999, s. 55).

Akiş'e (2004, s. 62-97) göre iz bırakan liderlik özellikleri aşağıdaki gibi özetlenmiştir;

1. Vizyon sahibi olması: Bir lider vizyon sahibidir; bu vizyon takipçilerinin hak ettiği bir geleceği müjdelir. Lider, ortaya çıkarttığı vizyonun değerlerine bağlı bir şekilde sahip çıkar.
2. Tutkulu ve fedakâr olması: İz bırakan lider, vizyonun etik açıdan doğru olduğuna tutkuyla inanır. Bu tutkusu işini iyi yapmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir.
3. İnançlı, kararlı ve tutarlı olması: İlk başta liderin kendisine güvenmesi gerekmektedir. Kendine güvenen bir lidere arkasındaki kitlede güven duyar.
4. Örnek teşkil etmesi: Lider, takipçilerinin kendilerini liderleriyle, vizyonuyla ve takımla özleştirmelerini sağlamak için davranışlarıyla onlara örnek olur.
5. Güven vermesi: Güvenilir bir lider olmak için takipçilerinde lidere güvenmesi gerekmektedir.

6. Motive etmesi: Takipçilerinin istenilen başarıya ulaşması liderde bulunması gereken en önemli özelliklerin başında gelir.
7. Beklentileri vizyonla bütünleştirmesi: Lider, “değişim” yaratabilendir. Değişimi yaratabilmek için liderin bir takıma ihtiyacı vardır.
8. İlham vermesi: Liderlerin vizyonu ve hedefleri takipçilerine ne kadar doğru ve değerli geliyorsa, iletişim o ölçüde ilham verici olur.
9. Gelişim odaklı olması: Lider, içinde bulunduğu topluluğun gelişimiyle ilgili olarak ne kadar çaba gösterirse, çabaların karşılığında onlara verdiği önemi de sergilemiş olur.
10. Adalet duygusunun olması: Eğer lider adil bir şekilde grubundaki kişilere davranırsa hem grubun kuvvetlenmesine hem de takım ruhunun oluşmasına katkı sağlar.
11. Mütevazı olması: Lider, yaşam tarzıyla aşırı uçlarda ve kibirli olmamalıdır. Böyle bir durum liderin takipçileriyle ve çevresindekilerle ilişkilerini olumsuz yönde etkiler.
12. İyi bir dinleyici olması: Bir lider en başta grubun sorunlarına ve beklentilerine cevap verebilmelidir. Bundan dolayı grubundaki kişileri iyi dinlemelidir.
13. Açık iletişim kurması: Liderlerin gruptan ne bekledikleri ve grubun liderden ne beklediğini açık anlaşılır bir şekilde karşılıklı olarak ifade etmeleri gerekmektedir.
14. İnsanlara karşı duyarlı olması: Lider, takipçilerini çok iyi anlamadığı sürece onları doğru şekilde yönlendiremez ve gerekli motivasyonu sağlayamaz.
15. Durumlara karşı duyarlı olması: Lider, bir sorunla karşı karşıya kaldığında öncelikle durumu çok yönlü olarak araştırmalı, derinlemesine analiz etmeli ve kavramalıdır.
16. Yenilikçi olması: Lider yeniliklere ayak uydurmalı, değişimleri gönüllü olarak başlatmalıdır. Elindeki fırsatlara bakarak hızlı bir şekilde karar almalı ve harekete geçmelidir.
17. Hızlı ve etkin karar vermesi: Doğru bilgiye ulaşarak zamanında karar almak ve bunu sürdürebilmek en önemli özelliklerindedir.
18. Esnek olabilmesi: Lider, çevresindeki farklı kişilere ve küçük hatalara karşı hoşgörülü olmalıdır.

19. Zamanı etkin kullanması: Başarılı olmak için elinde bulunan zamanı iyi kullanmak zorundadır. Fırsatlar kaçmadan elindekini kullanmalıdır.
20. Sinerjik takım kurabilmesi: Lider grupla yürürse başarıyı yakalar. Takımı kurarken beraber yol alabileceği bireylerden oluşturmmalıdır.
21. Bilgi sahibi olması: Lider yaptığı iş konusunda geniş bir bilgiye ve değerlendirebilme becerisine sahip olmalıdır.

2.1.6. Öğretmen Liderliği

Başarılı bir eğitimin sağlanması için ilk olarak sınıfın yönetiminin iyi olması gerekmektedir. Bundan dolayı öğretmenin liderlik potansiyeli önem kazanmaktadır. Sınıfını iyi yöneten öğretmenler iyi öğretmen olarak anılmaktadır (O'neill, 2016, s. 41).

Çelik'e (2005, s. 200) göre; Öğretmen bulunduğu her ortamda liderlik özelliklerini gösterebilmelidir. Geleneksel olarak öğretmene olan bakış daha çok öğretmenin liderlik davranışlarını sınıf dışında göstermesi gerektiğini vurgu yapmaktadır. Öğretmen okulda bulunduğu her ortamda zorunlu olarak liderliğini yansıtmalıdır.

Öğretmen liderliği, Eğitim kurumlarında formal ya da informal ortamlarda eğitimle ilgili her alanda görevini isteyerek yapma, kendine has projeler meydana çıkarma, bulunduğu çevreyi etkileme, meslektaşlarını destekleme ve gelişimlerini sağlama, güven duygusu oluşturma yeterliğidir (Can, 2007, s. 34).

Eğitim- öğretim kurumlarının temel görevinin eğitsel amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamak ve bunun için gerekli şartları oluşturmak gerçeğine dayanmaktadır. Okul yöneticileri olduğu kadar, sınıfta öğretim yapan öğretmenlerin yerine getirmesi asıl görevi, okul faaliyetlerine liderlik yapmaktır. Lider olarak öğretmen; Öğrenme- öğretim yaşantılarını hedeflere ulaşmaya yönelik olarak tasarlayan, planlayan, uygulayan, değerlendiren, öğrencilerinin ve diğer ilgililerin gücünden yararlanan ve onları etkili kılan kişi olarak değerlendirilebilir (Erişen, 2004, s. 64).

Okul öğrencinin yetişmesi için öğretimin gerçekleştiği, bireylerin kişiliğini geliştirdiği ve bilgilerin sunulduğu ortamdır. Liderliğin okul yönetimindeki tanımı, yönetici,

öğretmen ve denetçi kadrosunun okul ile ilgili olan durumları etkilemek için kullanılan güç birliği olarak ifade edilmektedir (Şişman, 2004, s. 21).

Öğretmen liderliğinin eğitim faaliyetlerinde olduğu kadar öğrencilerin davranışlarını yönlendirme açısından da önemli bir yeri vardır. Etkileme liderliğin temel yapısıdır. Öğretmen içinde bulunduğu ortamda öğrencilerini etkileyerek liderlik özelliğini gösterebilir (Çelik, 2005, s. 200).

Lider olan bir öğretmenin davranışlarına dikkat etmesi ve kendi gelişimini sağlaması gerekmektedir. Toplumun bilgi gelişiminin yanında ahlaki ve kültürel gelişimine de vizyonunda yer vermelidir. Her alanda örnek bir insan olmalı, bilgisi, tecrübesi ve duygularıyla çevresini etkilemelidir. Onun yetiştirdiği öğrencilerin onu yansıtacağını bilmelidir.

Liderliğin tek bir yapı olmadığı, olgunluk, deneyim, gereksinimler, rehberlik edilen grubun büyüklüğü ile uygun olabileceği ifade edilmektedir. Öğretmen öğrencilerini güdüleyerek onların enerjisini istenilen amaçları gerçekleştirmeye yönlendirmelidir. Etkili bir lider, grup üyelerinde bir değişme olduğunu anladığında onları ödüllendirir (Garrison ve Magoon'dan aktaran, Demirel,1999, s. 189).

Canlı (2011, s. 36) göre; Öğretmen liderliği, eğitimle ilgili değişiklikleri öğretim kurumlarında öğrenci düzeylerine uygun olarak gerçekleştirebilme, meydana gelen gelişmeleri ve değişiklikleri kendine yansıtma, öğrendiği bilgileri meslektaşlarıyla paylaşma, onların gelişmelerini desteklemek, etkin bir şekilde öğrencilerinin öğrenmesini sağlamak ve öğrencilerin de liderlik özellikleri oluşumunu teşvik etme yeteneğidir.

Can (2014, s. 7) göre; Öğretmen liderliği, sınıftaki öğrenci düzeyine uygun olarak eğitim- öğretim faaliyetlerini düzenleme, olumlu bir sınıf iklimi oluşturup öğrenciyi isteğe bağlı derse katma ve öğretime yöneltme davranışlarıdır.

Öğretmen olarak lider; İnsanların vizyonlarını öğretme peşinde değildir. Çevresinde bulunan topluluğun öğrenmesine destek olmakla öğretmen olmaktadır. Böyle liderler her türlü örgütlemeye insanların olayları hemen kavramasını geliştirerek katkı sağlarlar. Bu sorumluluğu kabul eden liderler karşısındaki engellere karşı direnç

oluştururken olumsuzluğa karşı panzehir yaratırlar (Senge'den aktaran İmrek, 2004, s. 29).

Öğretmen liderliği, Öğrenme-öğretme ortamını sağlayarak kaliteli bir öğretimin gerçekleşmesini amaçlamaktadır. Bugünkü koşullarda öğretmenin liderlik rolü, eğitimsel değişimin ancak sınıf ortamını değiştirerek meydana geleceğini ortaya koymaktadır. Lider öğretmenler öğrencilerine yardım ettiği gibi meslektaşlarına da yardımcı olmaktadır. Liderlik davranışları öğretmenin yaptığı göreve bağlı olarak şunlardır;

1. İlişkilerini güvene bağlı olarak geliştirme,
2. Koşulları örgüte göre belirleme,
3. Eğitim sürecini yönetme,
4. Birbirine bağlı bir öğretmen kadrosu sağlama
5. Görevi yönetme (Lieberman, Soxl ve Miles'den aktaran, Çelik, 2005, s. 201).

Öğretmen liderliği için gerekli koşullar;

Öğretmenin etkililiğini arttırmak için sergilemiş olduğu davranışlara dikkat edilmelidir. Fakat öğretmenlerin liderlik kapasitelerini geliştirmek ve desteklemek için bazı koşullar gerekmektedir. Lieberman (1992)'a göre, bu koşulları vizyon, yapı, zaman ve beceriler olarak sıralamak öğretmenlerin liderlik koşullarının temelin oluşturur.

a. Vizyon;

Okullarda bulunan yöneticilerin gelecekle ilgili bakışları onların sahip oldukları vizyonla ortaya çıkar. Her okul yöneticisinin ileriye dönük bir vizyonu bulunmalıdır. Eğitim örgütünün temel misyonunu liderin sahip olduğu vizyonu belirler (Çelik, 1995, s. 2).

b. Yapı;

Öğretmenlerin görevlerini yerine getirebilmeleri için örgütsel yapıya gereksinimleri vardır. Bu yapı okulun ve toplumun ihtiyaçlarına göre değişebilmesine rağmen yasal olarak yeni roller üstlenmesi, alanında uzman öğretmenlerin liderliklerini yapabilecekleri ortamlar sağlaması ve görüşlerini desteklemesi gerekmektedir (Can, 2007, s. 267)

c. Zaman;

Etkin ve aktif bir zaman yönetimi, öğretmenlerin öğretimi sağlamaları için gerekli olan yönetim alanını oluşturmaktadır. Zamanı etkin bir şekilde kullanmak eğitim faaliyetlerinde önemlidir. Süreç içerisinde eğitim faaliyetlerini destekleyecek yeterli zaman dilimi dikkate alınmalıdır (Demirtaş ve Özer, 2007, s. 1).

d. Beceriler;

Lider olan öğretmenler öğretmenlik için gerekli olan alan bilgisi, genel kültür- genel yetenek ve pedagojik formasyon bilgileriyle yeterliklerini sergileyerek buldukları koşullarda vizyonlarını gösterebilirler (Dağ ve Göktürk, 2014, s. 179).

Öğretmen rollerinde etkili liderlik için gerekli olan becerilerin açılımı ise;

- a. Teşvik edeceği vizyon hakkında açık olmak,
- b. Çevresinde olan değişime yol göstermek,
- c. Önüne çıkan engellerde direnç sağlamak,
- d. Takım ruhunu kuruma yaymak,
- e. Meslektaşlarına destek olmak onları teşvik etmek,
- f. Başarılar karşısında kutlamalar yapmak,
- g. Programlar oluşturmak, geliştirmek ve değerlendirmek,
- h. Beceri oluşumunda yeni stratejiler oluşturmak,
- i. Toplumda aile desteği sağlamak (Dimock ve Mc Gree'dan aktaran, Can, 2007, s. 270).

2.2 İlgili Araştırmalar

2.2.1. Öğretmen yeterliği ile ilgili yapılmış araştırmalar

Bu bölümde öğretmen yeterliği ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Karakaş (2002); Okul öncesi öğretmenlerinin yeterliliklerinin ne düzeyde olduklarını, bu yeterliliklerin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kullandıkları yöntem ve teknik, çocuğun gelişimi, sınıfı yönetmesi, mesleki ve kişisel yetenekleri, okulun aile ile işbirliği ve sınıfta

kullanılan iletişim teknikleri gibi yeterliliklere sahip oldukları, fakat program geliştirme ve ölçme değerlendirme alanlarında yeterlilikleri düşük olduğu bulunmuştur.

Karacaoğlu (2008); Öğretmen yeterlilik algılarıyla ilgili yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların meslekteki bilgileri ve ulusal uluslararası değerlerle ilgili etkinliklerde yeterli oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin almayanlara göre yeterliliklerinin daha yüksek olduğu ve farklı branşlardaki öğretmenlerin yeterlilik algısının değişmediği sonucuna ulaşmıştır.

Bayır ve Numanoğlu (2009); Bilgisayar öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin, cinsiyet, bilgisayar öğretmenliğini isteyerek tercih edip etmemesi ve öğretmenliği mezun olduktan sonra yapıp yapmamayı düşünmesi durumlarına ilişkin görüşlerinde “öğrenciyi tanıma” bölümünde “öğrenciye değer verme” alt yeterliliğinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Yurdagül, Erdem, Seferoğlu (2010); Eğitim bilimleri fakültelerinde görevli öğretim üyelerinin öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine ilişkin görüşlerini değerlendirmişlerdir. Farklı üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerine sundukları ölçekte yeterlilik iki açıdan incelenmiştir. Bunlardan ilki; “söz konusu yeterliliklerin etkin bir öğretmenlik için önemli olup olmadığını sorgulamak” ikincisinin ise; “yeterliliklerin gözle görünebilirliğini” belirlemektir. Çalışmaya katılan öğretim üyelerinin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda çoğunun yeterliliklere ilişkin performanslar sergilemeleri ile ifade edilen özelliklerin öğretmenin niteliği olarak gördükleri fakat bu niteliklerin gözle görünürlüğünün düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Çın (2014); Fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmen yeterliliği alt boyutundaki kişisel ve mesleki değerler ile mesleki gelişimlerinin olumlu olduğunu ve öğretmenlerin bu yeterlilikleri meslek için önemli buldukları görülmüştür. Elde edilen bir değer sonuç ise, Fen bilgisi öğretmenlerine göre öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri bakımından kendilerini daha yeterli gördüklerini belirlemiştir.

Ağırman (2016); Sınıf öğretmenlerinin yeterlik ve liderlik düzeyleri üzerine yapmış olduğu araştırma, Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik yeterlik düzeylerinin orta derecede olduğu görölmüştür. Aynı zamanda, Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik yeterliklerine ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve çalıştıkları okul türüne farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tschannen- Moren ve Woolfolk- Hay (2002); Öğretmen yeterlilikleri ile ilgili yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; Öğretmen yeterliliklerinin çeşitli değişkenler (mesleki tecrübe, cinsiyet, ırk, okul türü) açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığını, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre kendilerini daha yeterli gördüklerini ifade etmişlerdir (Öksüzoğlu'ndan aktaran Çın,2014, s. 59).

Youyan ve arkadaşları (2013); Öğretmen yeterliliğinde geleneksel ve yapılandırmacı öğretim uygulaması üzerine yaptıkları çalışmaya göre, Öğretmen yeterliliği ile yapılandırmacı öğretim uygulaması arasındaki kolerasyonun, geleneksel öğretim uygulaması arasındaki kolerasyondan daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.2. Öğretmen liderliği ile ilgili yapılmış araştırmalar

Bu bölümde öğretmen liderliği ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Baloğlu (2000); “İlkokul öğretmenlerinin sınıf yönetimindeki liderlik yeterlikleri hakkında ilköğretim müfettişlerinin görüşleri” çalışmasında, ilköğretim müfettişlerinin, ilkokul öğretmenlerini sınıfta gösterdikleri liderlik davranışlarını orta düzeyde değerlendirdiklerini ifade etmiştir. Türkiye’de görev yapan ilkokul öğretmenlerinin öğrenme sürecinde demokratik olması, öğrencilerine demokratik davranmayı öğretmesi, eğitsel kol çalışmalarını yerine getirmesi, sınıf içerisinde gerçekleşen farklı durumlarda değişik roller üstlenecek liderlik davranışları sergileme açısından yeterli olmadığını belirtmiştir.

Can (2006); “Öğretmen liderliği ve engelleri” isimli çalışmasında, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmen liderlik davranışlarını göstermelerinin engellerini araştırmıştır. Öğretmen liderlerinin diğer çalışmalarla benzer davranışlar gösterdiğini, fakat okul yöneticilerinin disiplin ve okul çalışmalarını öğretmenlerin ise sınıfla ilgili faaliyetleri daha çok ifade ettiklerini

belirtmiştir. Öğretmen liderliğinde okul yöneticisinin öğretmenleri motive etmesi, desteklenmesi önemsenmiştir. Okul yöneticisinin bu ortamları sunmaması durumunda ise faaliyetlerin sınıfta kalacağını belirtmiştir. Ayrıca okul türüne göre öğretmen liderlik davranışlarının öğretmen ve okul yöneticileri arasında benzerlik olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Can (2007); “Ortaöğretim yönetici ve öğretmenlerinin öğretmen liderlik becerileri ve bu becerileri gerçekleştirme düzeyleri” adlı araştırmasında katılımcıların bu düzeylere sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sınıfta gerçekleşmeyen ve yöneticiler tarafından istenilen öğretmen davranışlarını sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Tek başına eğitim projeleri oluşturma, bilimsel anlamda eğitim politikaları hazırlama, öneri sunma ve araştırma yapma şeklindeki becerilerinde çok az ya da hiç paylaşılmayan beceriler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Güllü ve Arslan (2009); Liderlik stilleri isimli çalışmalarını 90’ı bayan 175’i erkek toplam 265 beden eğitimi öğretmenine uygulamışlardır. Araştırmadan elde edilen veriler beden eğitimi öğretmenlerinin “yarı demokratik” liderlik stilini oluşturduklarını bulmuşlardır. Aynı zamanda öğretmenlerin liderlik stillerinin çeşitli değişkenler açısından bir farkın olmadığını, çalıştıkları okulların konumlarına göre anlamlı bir farkın bulunduğunu belirtmişlerdir.

Dinçer (2012); Edirne ilinde resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, liderlik davranışlarını bazı demografik özellikler açısından değerlendirmiş ve şu sonuçlara ulaşmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin “yapıyı kurma ve anlayış gösterme” davranışlarını göstermelerinde görev süresi ve çalıştıkları okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulunamamışken, cinsiyet değişkenine bağlı olarak liderlik davranışlarından yapıyı kurma ve anlayış gösterme boyutlarını sergilemeleri açısından anlamlı bir farka rastlanmıştır.

Patterson (2015); “Öğretmen liderliğini kolaylaştıran başlıca liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen perspektifleri” adlı çalışmasında; İlköğretimde görevli olan öğretmenlerin liderlik davranışlarını neden üstlendiklerini ve liderliklerini destekleyen davranışların neler olduğunu araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, model olma, etkileme isteği, gelişimlerini profesyonel hale getirme, işbirliği içinde olma ve karşısındaki yönetme isteği öğretmenlerin öğretme sürecini etkilediğini belirtmiştir.

Ayrıca lider öğretmenlerin başkalarıyla olan ilişkileri arasında bağlantı olduğuna ulaşmıştır.



BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada araştırmanın amacına ve problem durumlarına göre uygun olarak belirlenen nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimsel tarama yöntemi; katılımcıların bir konu hakkındaki görüşlerinin ya da bilgi, beceri, tutum ve değerler gibi özelliklerin belirlendiği araştırma çalışmalarıdır. Tarama yönteminin amacı olayların, kurumların ve toplumların özelliklerinin tanımını yapmaktır (Metin, 2014).

Bu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlikleri ve öğretmen liderlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesinden dolayı, tarama modelinden ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişki tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasındaki aynı anda değişimin oluşumunu belirleyen bir araştırma modelidir. İlişki belirlenecek değişkenler aralarında ayrı ayrı sembolleştirilir. Fakat bu sembolleştirme, aralarında ilişkiye varılacak şekilde yapılmalıdır. İlişki tarama modeli iki şekilde yapılır. Bunlar kolerasyon ve karşılaştırma türü tarama yöntemidir. Kolerasyon türünde değişkenlerin aynı anda değişim gösterip göstermediğine bakılır. Karşılaştırma türünde ise; Bağımlı ya da bağımsız değişkene göre gruplar oluşturularak diğer değişkene göre farklılık olup olmadığına bakılır. (Karasar'dan aktaran, Köse, 2013, s. 113).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışma evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Sakarya ili Adapazarı -Erenler ve Serdivan ilçe sınırlarında resmi ve özel okullarda görev yapan 380 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Çalışma örneklemini ise söz konusu evren üzerinden tesadüfî yöntem ile seçilen 250 beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak belirlenmiştir. Araştırmaya 203 beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin bireysel özellikleriyle ilgili frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.1.'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Katılımcı öğretmenlerin bireysel özellikleriyle ilgili frekans ve yüzde dağılımları:

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	61	30,0
Erkek	142	70,0
Yaş		
20-29 yaş	39	19,2
30-39 yaş	93	45,8
40-49 yaş	59	29,1
50-59 yaş	12	5,9
Mesleki Kıdem		
1-5 yıl	52	25,6
6-10 yıl	52	25,6
11-15 yıl	40	19,7
16-20 yıl	35	17,2
20 yıl üstü	24	11,8
Okul Türü		
Ortaöğretim	68	33,5
Lise	135	66,5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde, Toplam 203 kişiden 61'inin (% 30) kadın, 142 'sinin (% 45,8) erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, 39 'unun (%19,2) 20-29, 93'ünün (%45,8) 30-39, 59'unun (%29,1) 40-49, 12'sinin (5,9) 50-59 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdem dağılımları incelendiğinde, 52'sinin (25,6) 1-5 yıl, 52'sinin (%25,6) 6-10 yıl, 40'ının (%19,7) 11-15 yıl, 35'inin (17,2) 16-20 yıl, 24 (%11,8) 20 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları okul türü dağılımları incelendiğinde ise, 68'inin (%33,5) ortaöğretim okulunda, 135'inin (% 66,5) lise okulunda görev yaptıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Öğretmen Yeterlik Ölçeği, Öğretmen Liderlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu' na yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Öğretmen Liderlik Ölçeği

Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından öğretmenlerin liderlik davranışlarına ilişkin beklenti ve algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla geliştirilen 25 maddelik 5'li (1: hiçbir zaman, 5: her zaman) likert tipi bir ölçme aracıdır. Güvenirliği belirlemek amacıyla yapılan Cronbach-Alpha analizinin iç tutarlılık katsayısı beklenti boyutunda “.93”, algı boyutunda “.95” olarak hesaplanmıştır. Test tekrar test analizlerinde Pearson korelasyon katsayısı beklenti boyutunda “ $r=.80$ ”, algı boyutunda ise “ $r=.87$ ” olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular “ Öğretmen Liderlik Ölçeği ” nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

3.3.2. Öğretmen Yeterlik Ölçeği

Gibson ve Dembo (1984) tarafından, öğretmenlerin bireysel yeterliklerine ilişkin düşüncelerini analiz etmek için geliştirilen ölçeğin, yeniden değerlendirilmesi Guskey ile Passoro (1994) tarafından yapılmıştır. Türkçeye uyarlamasını ise Diken (2004) düzenlemiştir. Ölçek 5'li (1: kesinlikle katılmıyorumdan, 5: kesinlikle katılıyorumaya yönelik) likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, birbirinden ayrı iki alt boyuttan meydana

gelen 16 maddelik Türkçe versiyonu, 21 maddelik orijinal ölçekten oluşturulmuştur. Cronbach-Alpha testi güvenilirlik çalışmasında kullanılmıştır, ölçeği oluşturan 16 maddenin iç tutarlık katsayısı “.71”, ilk boyutun “.71” ve ikinci boyutun ise “.73” olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular “ Öğretmen Yeterlik Ölçeği ” nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Diken, 2004).

3.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel bilgilerini öğrenmek amacıyla anket şeklinde 4 maddeden oluşturulmuştur. Bu maddelerde katılımcıların yaşı, cinsiyeti, kaç yıllık öğretmen oldukları ve çalıştığı okul türü bilgilerine yer verilmiştir.

3.4 Verilerin Analizi

Veriler sosyal bilimler için hazırlanan istatistiksel programı (SPSS 22) ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde bireysel bilgilerini belirlemek amacıyla betimsel istatistik yöntemleri “frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma” kullanılmıştır. Farklılığı tespit etmek amacıyla “t testi ve tek yönlü varyans analizi” yapılmıştır. Farklılığın karşılaştırılmasının yapılması için “Levene” testi kullanılmıştır. Gruplar arası varyansın eşit olduğu durumlarda “Scheffe” testi uygulanmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde; Araştırmaya katılan Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Öğretmen Liderlik Ölçeği ve Öğretmen Yeterlik Ölçeğinden alınan puanlara ilişkin betimsel istatistikler ile veri analizi sonucunda elde edilen verilere dayalı bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlilikleri ne düzeydedir?

Tablo 4.1. Öğretmen yeterlik ölçeği puanlarına ilişkin betimsel istatistikler:

	N	X	Ss
Öğretmen Yeterlik Ölçeği	203	3.57	.34

Öğretmen yeterlik ölçeğinden elde edilen puanların ortalamasının $X=3.57$ olduğu görülmektedir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin öğretmen yeterlik ölçeğinden elde edilen puanların orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

4.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlikleri ne düzeydedir?

Tablo 4.2. Öğretmen liderlik ölçeği puanlarına ilişkin betimsel istatistikler:

	N	X	Ss
A. Beklenti Ölçeği	203	4.07	.40
B. Algı Ölçeği	203	3.87	.38

Öğretmen liderlik ölçeği puanlarına ait ortalamalar incelendiğinde, beklenti ölçeği puanlarının ortalaması $X=4.07$ ve algı ölçeği puanlarının ortalaması $X= 3.87$ olduğu görülmektedir. Bu durumda her iki ölçek puanlarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Her iki ölçek karşılaştırıldığında ise öğretmen liderliğine yönelik beklentilerin algılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri ile öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 4.3. Öğretmen liderlik ölçeği ve öğretmen yeterlik ölçeği puanları arasındaki pearson korelasyon katsayısı:

		A. Beklenti Ölçeği	B. Algı Ölçeği	Yeterlik Ölçeği
A. Beklenti Ölçeği	R	1	,618**	,212**
	P		,000	,002
B. Algı Ölçeği	R	,618**	1	,022
	P	,000		,758
Yeterlik Ölçeği	R	,212**	,022	1
	P	,002	,758	

** $p < 0.01$

Elde edilen verilere göre; Beklenti ölçeği ve algı ölçeği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r= .618, p < 0.01$). Katılımcıların liderlik beklenti durumları ile öğretmen yeterlik puanları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistik olarak anlamlıdır ($r= .212, p < 0.01$). Yine katılımcıların liderlik algıları ile öğretmen yeterlik puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

4.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçları:

Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	T	P
Kadın	61	3.63	.371	201	1.508	.133
Erkek	142	3.55	.337			

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($t_{(201)} = .133, p > .05$).

4.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.5. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre t testi sonuçları:

Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	t	P
Kadın	61	4.06	.423	201	.197	.844
Erkek	142	4.07	.395			

Elde edilen verilere göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerine yönelik beklentilerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(201)} = .197, p > .05$). Erkek öğretmenlerin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin ortalama puanları ($X=4.07$), Kadın öğretmenlerin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X=4.06$) hemen hemen benzer sonuçlar vermektedir. Bu bulgu, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerine yönelik beklentileri ile cinsiyetleri arasında farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.6. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre t testi sonuçları:

Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	T	P
Kadın	61	3.83	.372	201	.898	.370
Erkek	142	3.89	.395			

Elde edilen verilere göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerine yönelik algılarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(201)} = .898, p > .05$). Öğretmenlerin liderlik rollerine yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Erkek öğretmenlerin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algılarına ilişkin görüşlerinin ortalama puanları ($X=3.89$), kadın öğretmenlerin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algılarına ilişkin görüşlerinin ortalama puanlarına ($X=3.83$) bakılarak benzer görüşlere sahip oldukları sonucuna ulaşılabilir.

4.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.7. Beden eğitimi ve spor öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının yaş düzeylerine göre betimsel istatistikleri:

Yaş	N	X	Ss
1. 20-29 yaş	39	3.54	.349
2. 30-39 yaş	93	3.61	.371
3. 40-49 yaş	59	3.52	.306
4. 50-59 yaş	12	3.67	.358
Toplam	203	3.57	.349

Araştırma sonuçlarına göre; en düşük ortalama 40-49 yaş düzeyindeki öğretmenlerde görülürken en yüksek ortalama 50-59 yaş grubundaki öğretmenlerde görülmektedir.

Tablo 4.8. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaş düzeylerine göre anova sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	.401	3	.134	1.099	.351	
Gruplar içi	24.232	199	.122			
Toplam	24.633	202				

Tablo 4.8. analiz sonuçlarına göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($f_{(202)}=1.09$, $p>.05$).

4.7. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.9. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin yaş düzeylerine göre betimsel istatistikleri:

Yaş	N	X	Ss
1. 20-29 yaş	39	4.18	.438
2. 30-39 yaş	93	4.10	.383
3. 40-49 yaş	59	3.95	.373
4. 50-59 yaş	12	4.02	.473
Toplam	203	4.07	.402

Araştırma sonuçlarına göre; en yüksek ortalama puan 20-29 yaş aralığında iken en düşük ortalama puan 40-49 yaş aralığında görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadığını araştırmak tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.10'da görülmektedir.

Tablo 4.10. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların beklentilerine ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre anova sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1.390	3	.463	2.937	.034	1-3, 2-3, 4-3
Gruplar içi	3.400	199	.158			
Toplam	3.791	202				

P<.05

Tablo 4.10 sonuçlarına göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerine yönelik beklenti ölçeği puanlarının yaş düzeylerine göre anlamlı bir ilişki görülmüştür ($f_{(202)}=2.937$ $p<0.05$). Öğretmenlerin yaşları arasındaki farkların hangi gruplar içinde olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 20-29 yaş (X= 4.18), 30-39 yaş (X= 4.10), 50-59 yaş (X= 4.02), aralığındaki öğretmenleri 40-49 yaş (X= 3.95) aralığındaki öğretmenlerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.11. Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algı derecelerine ilişkin görüşlerinin yaş düzeylerine göre betimsel istatistikleri:

Yaş	N	X	Ss
1. 20-29 yaş	39	4.00	.269
2. 30-39 yaş	93	3.83	.405
3. 40-49 yaş	59	3.86	.383
4. 50-59 yaş	12	3.77	.536
Toplam	203	3.87	.388

Araştırma sonuçlarına göre; en yüksek puan ortalaması 20-29 yaş aralığında görülürken, en düşük ortalama 50-59 yaş aralığındaki öğretmenlerde görülmektedir. Yaş gruplarına ait ortalamalar arası farklılıkların anlamlı olup olmadığını öğrenmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır sonuçlar tablo 4.12 'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algılarına ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre anova sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	.921	3	.307	2.065	.106	
Gruplar içi	29.572	199	.149			
Toplam	30.492	202				

Tablo 4.12. sonuçlarına göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine yönelik algılarında yaş aralığına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($f_{(202)}=2.065$, $p>.05$).

4.8. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.13. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının mesleki kıdemlerine göre betimsel istatistikleri:

Kıdem	N	X	SS
1. 1-5 yıl	52	3.61	.402
2. 6-10 yıl	52	3.58	.276
3. 11-15 yıl	40	3.55	.425
4. 16-20 yıl	35	3.47	.266
5. 20 yıl üstü	24	3.67	.314
Toplam	203	3.57	.349

Tablo 4.13'deki analiz sonuçları incelendiğinde en düşük ortalama 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde, en yüksek ortalama ise 20 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerde görülmektedir. Ölçekten elde edilen ortalamalar arası farklılıkların anlamlı olup olmadığını araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.14'de verilmiştir.

Tablo 4.14. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının mesleki kıdemlerine göre anova sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	.721	4	.180	1.493	.206	
Gruplar içi	23.912	198	.121			
Toplam	24.633	202				

Tablo 4.14'deki analiz sonuçları, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ölçeği puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık yoktur ($f_{(202)}=1,493$, $p>.05$).

4.9. Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ilişkin bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları, mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.15. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların beklentilerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre betimsel istatistikleri:

Kıdem	N	X	SS
1. 1-5 yıl	52	4.16	.372
2. 6-10 yıl	52	4.08	.458
3. 11-15 yıl	40	4.13	.346
4. 16-20 yıl	35	3.93	.370
5. 20 yıl üstü	24	3.94	.415
Toplam	203	4.07	.402

Araştırma sonuçları incelendiğinde en düşük ortalama puan 16-20 yıl kıdemli öğretmenlerde görülürken en yüksek ortalama puan ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde görülmektedir.

Ölçekten elde edilen ortalamalar arası farklılıkların anlamlı olup olmadığını araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının beklentilerine ilişkin görüşlerinin kıdemlerine göre anova sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1.659	4	.415	2.638	.035	1-4, 3-4, 2-4, 5-4
Gruplar içi	31.131	198	.157			
Toplam	32.791	202				

Tablo 4.16'daki analiz sonuçlarına göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların beklenti ölçeği puanları ile kıdemleri incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($f_{(202)} = 2.638$, $p < .05$). Başka bir ifadeyle, Öğretmenlerin liderliklerine yönelik beklenti ölçeği puan ortalamaları öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Öğretmenlerin beklentileri ile kıdemleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre; 1-5 yıl ($X=4.16$), 11-15 yıl ($X=4.13$), 6-10 yıl ($X=4.08$), kıdeme sahip öğretmenler kendilerini 20 yıl üstü ($X=3.94$) ve 16-20 yıl ($X=3.93$) kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu olduğu görülmüştür.

Tablo 4.17. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algılarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre betimsel istatistikleri:

Kıdem	N	X	SS
1. 1-5 yıl	52	3.92	.331
2. 6-10 yıl	52	3.86	.399
3. 11-15 yıl	40	3.93	.422
4. 16-20 yıl	35	3.90	.353
5. 20 yıl üstü	24	3.65	.423
Toplam	203	3.87	.388

Araştırma sonuçları incelendiğinde en düşük ortalama 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerde görülürken en yüksek ortalama 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde tespit edilmiştir. Ölçekten elde edilen ortalamalar arası farklılıkların anlamlı olup

olmadığını araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algılarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre anova sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1.436	4	.359	2.446	.048	3-5, 1-5, 4-5, 2-5
Gruplar içi	29.056	198	.147			
Toplam	30.492	202				

Tablo 4.18’deki analiz sonuçlarına göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışların algı ölçeği puanları ile kıdemleri incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($f_{(202)}= 2,446, p<.05$). Başka bir ifadeyle, Öğretmenlerin liderliklerine yönelik algı ölçeği puan ortalamaları öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Öğretmenlerin algıları ile kıdemleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre; 11-15 yıl ($X=3,93$), 1-5 yıl ($X=3,92$), 16-20 yıl ($X=3.90$), 6-10 yıl ($X=3,86$) kıdeme sahip öğretmenler 20 yıl üstü ($X=3,65$) kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara ait sonuç ve tartışmalara yer verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen yeterlik ölçeğinden elde ettikleri puanların orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karacaoğlu (2008); Öğretmenlerin öğretilerde bulunması beklenen yeterliklerin tamamında yeterlik algılarının yüksek olduğu ve kendilerini çok yeterli gördüklerini belirtmiştir. Öksüzoğlu (2009); Beden eğitimi öğretmen adaylarının meslekte kendilerini yeterli algılıyorlar sonucuna ulaşmıştır. Ağırman (2016); Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Karabulutlu ve Pulur (2017); Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterliklerinin iyi düzeyde olduğunu ve mesleki eğitimlerinin bu yeterliklere katkısının iyi düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yeterlik algılarının orta düzeyde olması olumlu olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin kendilerini yeterli görmesi mesleğinin gerekliliklerini yerine getirmesi açısından önemlidir. Kendini yeterli hisseden bir beden eğitimi öğretmeni mesleğinin hakkını verebilir ve yetiştirdiği öğrencilerine doğru bir model olur yorumu yapılabilir.

2. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerine yönelik beklenti ve algılarının yüksek olduğu; ölçek sonuçları birlikte karşılaştırıldığında ise, öğretmenlerin beklentilerinin algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Beycioğlu (2009); Öğretmen liderlik rollerinin beklenti düzeylerinin algı düzeylerinden daha fazla olduğunu belirtmiştir. Ağırman

(2016); Sınıf öğretmenlerinin öğretmen rollerine yönelik beklentilerinin algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen liderlik düzeylerinin yüksek olması eğitim açısından önemlidir. Lider öğretmen gerek davranışlarıyla gerekse bilgisiyle çevresindeki bireyleri toplumun kültürüne göre yönlendirir. Yetiştirdiği öğrencilerde bu bilinçle hareket eder. Yalnız öğretmenlerin beklentilerinin algılarından daha yüksek çıkmasının altında yatan nedenlerin neler olabileceğini ve bu nedenlerin giderilmesi onların liderlik davranışlarını umdukları gibi sergilemesine yardımcı olacaktır.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen liderliği ölçeği sonuçları ile öğretmen yeterliği sonuçları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmen liderliği beklenti ölçeği ile yeterlik ölçeği arasında düşük düzeyde bir ilişki görülürken, algı ölçeği ile yeterlik ölçeği arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ağırman (2016), Sınıf öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin beklenti ve algıları ile öğretmen yeterlikleri ile ilgili görüşleri arasında düşük düzeyde bir ilişki bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öğretmenlerin öğretmen yeterlik puanları ile öğretmen liderlik puanları arasındaki ilişkinin düşük düzeyde bulunması iki kavramın farklı özellikleri ölçmesi bakımından önemlidir. Buda gösteriyor ki kendini yeterli olarak gören bir öğretmenin kendini lider olarak görmemesi ya da kendini yetersiz olarak gören bir öğretmenin iyi bir lider olması farklı özellikleri ölçtüğü için dikkatli bir şekilde ele alınmasını gerektirmektedir.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öksüzoğlu (2009), Beden eğitimi öğretmen adaylarının cinsiyete göre meslekle ilgili yeterlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Saracalaroğlu ve diğerleri (2012), Beden eğitimi öğretmenlerinin kadın veya erkek olmaları onların öz yeterliklerini ve denetim odaklarını etkilemediğini belirtmişlerdir. Çın (2014), Fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği genel

yeterliliklerine sahip olma düzeylerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında farklılık görülmemiştir. Ancak kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre kendilerini daha yeterli gördükleri anlaşılmıştır. Ağırman (2016), Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşlerinin, cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öğretmenlerin yeterliklerinin cinsiyete göre farklılaşmaması hem alınan eğitimin niteliği hem de kişisel özellikleri açısından öneme sahiptir. Eğitim açısından kadın ya da erkek öğretmenlerin cinsiyetlerine bakarak daha yeterli veya daha yetersiz gibi ayrımların yapılmaması verilen eğitimin kalitesi, çevrenin öğretmenlere kattıkları değer ve öğretmenlerin gelecek kuşaklara yaklaşımı için önemlidir denilebilir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen liderliğine yönelik beklenti ve algılarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti boyutunda Ağırman (2016) ile farklılık gösterirken, algılama boyutunda benzer sonuç vermiştir. Dinçer (2012) öğretmenlerin liderlik davranışları ile cinsiyet arasında farklılık olduğunu belirtmiştir.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın öğretmen liderlikleriyle ilgili herhangi bir ayrım görülmemektedir. Burada göz önünde bulundurmanız gereken sonuçta kadın ya da erkek olsun tüm öğretmenlerin liderlikten beklenti ya da algılarının aynı düzeyde olmasıdır.

6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen yeterlik ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çın (2014) Fen bilgisi öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine sahip olma düzeylerine ilişkin görüşleri sadece “okulun iyileşmesine ve geliştirmesine katkı sağlama” alt boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığını ve yaşı az olan (30 yaş ve daha az) öğretmenlerin diğer gruplara göre kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna ulaşmıştır. Ağırman (2016) öğretmenlerin, öğretmen yeterlik ölçeği ile yaşları arasında anlamlı farklılık bulamamıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre kendilerini aynı yeterliliğe sahip olarak görmeleri eğitim açısından önemlidir. Gerek yeni atanmış mesleğinin ilk yıllarında tecrübesiz olan öğretmenlerin gerekse yılların yorgunluğunu üzerlerinde taşıyan emekliliği yaklaşmış öğretmenlerin kendilerini mesleki açıdan yeterli görmeleri yetiştirdikleri öğrenciler açısından mutlu edicidir görüşünü ortaya çıkartmaktadır. Öğretmenlerin yaşı ne olursa olsun mesleğin ona yüklemiş olduğu sorumluluğu aynı derecede yerine getirmeleri göz ardı edilmemelidir yorumu yapılabilir.

7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderliklerine yönelik beklenti ölçeği puanlarının yaş düzeylerine göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın 20-29 yaş, 30-39 yaş, 50-59 yaş aralığındaki öğretmenlerin 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş aralığındaki öğretmenlerden daha az beklenti içinde olması mesleğin ve diğer etkenlerin öğretmenler üzerindeki etkisi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine yönelik algılarında yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ağırman (2016)'nın sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları öğretmenlerin liderlik rollerine yönelik algılarında yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; Öğretmenlerin liderlikleri sorgulanırken yaşı daha büyük olan öğretmenler daha iyi liderdir ya da yaşı küçük öğretmenler liderlik konusunda yetersizdir diye bir görüş ortaya atmak mümkün değildir. Buda gösteriyor ki liderliğin yaşla ilgili olmadığı öğretmenlerin kendilerini ne kadar geliştirdiği, yeniliklere ayak uydurduğu ve kendilerini ne kadar lider hissettiği ile ilgili olduğu görüşünü ortaya çıkartmaktadır denebilir.

8. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Araştırma sonuçları daha önce yapılan Ağırman (2016) ile aynı sonuca ulaşılmışken, Çın (2014), Karabulutlu ve Pulur (2017) farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görevlerini yerine getirirken ister 1 yıllık bir tecrübeye sahip isterse 20 yıllık bir tecrübeye sahip olsun yine de mesleğinin ona yüklemiş olduğu sorumlulukları yerine getirmesi açısından öneme sahiptir. Öğretmenlerin mesleki tecrübelerine bakılmaksızın iyi bir öğreticidir yorumu yapılabilir.

9. Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik yönelik beklenti ölçeği puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 20 yıl ustü kıdeme sahip öğretmenlerin 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik yönelik algı ölçeği puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın 11-15 yıl, 1-5 yıl, 16-20 yıl, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 20 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderliklerine yönelik beklentilerinin 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ve algılarında ise 20 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlerden neden farklı düşündükleri ele alınmalıdır. Çünkü bu kadar tecrübeye sahip yıllarca bu mesleği yerine getirmiş öğretmenlerin liderlik bakımından kendilerini eksik görmeleri düşündürücüdür.

5.2 Öneriler

1. Öğretmenlerin yeterlik algılarını güçlendirici çalışmalar yapılabilir. Kendilerini yetersiz hissettikleri konularda seminer, kurs, hizmetiçi eğitim verilerek daha olumlu olmaları sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin liderliklerini daha etkili hale getirebilmek amacıyla özellikle mesleğine yeni atanacak öğretmenlere uygulamalı destek eğitimi verilebilir. Yapay ortamda mesleğe hazırlanmaları sağlanabilir.

3. Öğretmenlerin hem yeterlik algılarını hem de liderlik özelliklerini desteklemek için buldukları il sınırlarında zümre toplantıları yapılabilir. Bu toplantılardan elde edilen verilerle farklı illerdeki sonuçlarla karşılaştırmalı eğitimler sağlanabilir.
4. Öğretmenlerin yeterlik ve liderlik düzeylerini destekleyecek başarıları ödüllendirmeli, kendilerine olan güveni her daim sağlanmalıdır.
5. Öğretmen yeterliği ve öğretmen liderliği ile ilgili ders kitapları düzenlenebilir.



KAYNAKLAR

- Ayhan, H. (2011). *Eğitim bilimlerine giriş*. İstanbul, Ceren Matbaacılık.
- Ağırman, N. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi.
- Akçakaya, M. (2010). *21.yüzyılda yeni liderlik anlayışı*. Nisan, Adalet Yayınevi.
- Akiş, Y.T. (2004). *Türkiye'nin gerçek liderlik haritası*. Eylül, Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Bozlağan, R. (2005). *Liderlik yaklaşımı ve belediyeler*. İstanbul, Hayat yayınları, 455-456.
- Bostancı, A.B. *Sınıfta ilişki düzenini oluşturmada öğretmen liderliği*. Ankara, Sakarya Eğitim Bilimleri Fakültesi, 220-221.
- Bayır, Ş., Numanoğlu, G., (2009). Bilgisayar öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 10 (1): 197-212.
- Baloğlu, N. (2000). İlkokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimindeki Liderlik Yeterlikleri Hakkındaki İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7: 98-107.
- Beden Eğitimi, (2017, 26 Ekim). Erişim adresi: [http// : bolgegundem.com/2017/10/20171026-1.htm](http://bolgegundem.com/2017/10/20171026-1.htm). (Web3)
- Beden Eğitimi Öğretmenliği, (2017,28 Ekim). Erişim adresi: [http// : www.nkfu.com/2017/10/20171028-1.htm](http://www.nkfu.com/2017/10/20171028-1.htm) (Web 1)
- Beycioğlu, K., Aslan, B (2010). Öğretmen liderliği ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online Dergisi*. 9 (2): 764-775.
- Başaran, E.İ. (1996). *Eğitim 'e giriş*. 4. Baskı, Ankara, Yargıcı Matbaası.
- Can, N. (2006). Öğretmen liderliği ve engelleri, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2: 137-161.
- Can, N. (2007). Öğretmen liderliği becerileri ve bu becerilerin gerçekleştirilme düzeyi, *Sosyal Bilgiler Enstitüsü Dergisi*, 22(1): 263-288.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*, Pegem Akademi.
- Canlı, S. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin algıları*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*. 2. Baskı, Haziran, Pegem yayıncılık.
- Çelik, V. (2005). *Sınıf yönetimi*. Ankara, Nobel yayın dağıtım.
- Çelik, Ç. (2008). *Yöneticilerin liderlik stilleri değişim yönetimi ve ekip çalışması arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak değerlendirilmesi*. İstanbul, Entegre matbaacılık.
- Çın, H. (2014). *Fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine sahip olma düzeylerinin değerlendirilmesi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yüksek lisans tezi.
- Çöndü, A. (1999). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Dağ, İ., Göktürk, T. (2014). *Sınıf yönetiminde liderlik ve liderliğin sınıf yönetimine katkıları*. International Journal Of Social Science Doi number: 27, 171-184.
- Değirmencioglu, C. (2007). *Eğitim bilimlerine giriş*. Gazi kitapevi.
- Demirel, Ö. (1999). *Planlamadan değerlendirmeye öğretme sanatı*. 1. Baskı, Pegem Yayıncılık.
- Demirhan, G. (2003). Dünyada beden eğitimi öğretmeni yetiştirme. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 300, 13-22.
- Demirtaş, H. Özer, N. (2007). Öğretmen adaylarının zaman yönetimi becerileri ile akademik başarısı arasındaki ilişkisi. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmaları Dergisi*. Cilt 2, Sayı 1, 2007.
- Dinçer, T. (2012). *Edirne ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik davranışlarının değerlendirilmesi*. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi.
- Diken, İ. H. (2004). Öğretmen yeterlik ölçeği: Türkçe uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16, 102-112.
- Elliott, E.S.(2000). *The relationship between teacher efficacy and principal leadership behaviors and teacher background variables in elementary schools*. Unpublished Doctoral Thesis. USA., University Of Connecticut.
- Erden, M. (2009). *Eğitim bilimleri giriş*. 3. Baskı, Ankara, Arkadaş yayınevi.
- Ercan, A. R. (ty). *Öğrenmeyi etkinleştiren başarıyı yükselten öğretmen davranışları*. 3. Baskı, Ankara, Arkadaş yayınevi.
- Erişen, Y. (2004). *Sınıf yönetimi*. Şubat, Asil yayın dağıtım.
- Fidan, N., Erden, M. (1996). *Eğitim'e giriş*. Ankara, Alkım kitapçılık.
- Foucault, M. (1994). *Kelimeler ve şeyler*. İnsan Bilimlerinin Bir Arkeolojisi, Çeviri Kılıçbay, M.A. Ankara.
- Fullan, M. (1999). *Change forces*. The Seguel.London, Falmer Press.
- Güllü, M., Arslan, C. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik stilleri. Mustafa Kemal Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6.cilt: 11/353-368.

- İlhan, A. Ç. (2004). 21. Yüzyılda öğretmen yeterlikleri. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- İmrek, M. K. (2004). *Lider olmak*. 1. Baskı, Ocak, Beta Basım Yayım.
- İnal, A.N. (2015). *Beden eğitimi ve spor bilimi*. 5. Baskı, Ekim, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kangalgil, M. (2014). Beden eğitimi öğretmenlerinin özel alan yeterliklerine katılma ve sahip oluş derecelerinin incelenmesi, *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(2), 94-103.
- Karabulutlu, Z., Pulur, A. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliği ve eğitimlerinin özel alan yeterliklerine etkisinin incelenmesi*, *Spormetre*, 15(3), 171-178.
- Karacaoğlu, Ö.C. (2008). Öğretmen yeterlik algıları, Yüzüncü yıl Üniversitesi, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5. Cilt: 1/70-97.
- Karakaş, U.U. (2002). *Okul öncesi öğretmenlerinin yeterlikleri*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 23. Baskı, Ankara, Nobel yayın dağıtım.
- Köse, E., (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 2. Baskı, Ankara, Nobel akademi yayıncılık.
- Mentiş, T.A. (2004). Sosyal bilgiler öğretmenliği eğitim program standartlarının belirlenmesi. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 37(1), 28-51.
- Metin, M. (2014). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Pegem akademi yayıncılık.
- Milli Eğitim Bakanlığı Komisyon Çalışması. (1999). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara.
- Halis, M., Çoban, M., Şafak, B., Şahin., H.M. (2007). *Stratejik liderlik*. 1. Basım, Alfa Basın yayın dağıtım.
- Oktay, A. (1998). Türkiye’de öğretmen eğitimi. *Milli Eğitim*, Sayı: 137, Ankara.
- O’neill, H. (2016). *Aktif öğrenme*. İstanbul, Siyah beyaz yayınları.
- Owen, H., Hodgson, V. And Gazzard, N. (2010). *Liderlik el kitabı*. Çev. Çelik, M. İstanbul, Optimist yayınevi.
- Öğretmen Liderliği, (2017, 26 Ekim). Erişim adresi: [http// : www.pegem.net/dosyalar doküman/49401413/2017/10/20171026-1.htm](http://www.pegem.net/dosyalar/doküman/49401413/2017/10/20171026-1.htm) (Web 2)
- Öğretmen Yeterliği, (2017,28 Ekim). Erişim adresi: [http// : www.otgm.meb.gov.tr/2017/10/20171028-1.htm](http://www.otgm.meb.gov.tr/2017/10/20171028-1.htm) (Web 5)
- Öğretmen Yeterliği, (2017,28 Ekim). Erişim adresi: [http// : www.megepmeb.com/2017/10/20171028-1.htm](http://www.megepmeb.com/2017/10/20171028-1.htm) (Web 6)

- Öksüzöğlü, P. (2009). *Beden eğitimi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin yeterlik algıları*. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi.
- Patterson, E.L.(2015). *Teacher perspectives of principal leadership behavior that facilitate teacher leadership*. Unpublished Doctorate's Thesis. Roosevelt University, Chicago.
- Saracalaroğlu, S., Certel, R., Varol, R., Bahadır, Z. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin özyeterlik inançları ve denetim odaklarının incelenmesi. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 54-65.
- Sarpkaya, R. (2011). Eğitim bilimlerine giriş. 6.Baskı, Eylül, Eğitim akademi yayınları.
- Şahin, A.E. (2004). Öğretmen yeterliklerinin belirlenmesi. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim dergisi*.
- Seferoğlu, S.S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim dergisi*, 58: 40-45.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim liderliği*. Ankara, Pegem.
- Taymaz, H. (2000). *İlköğretim ve ortaöğretim müdürleri için okul yönetimi*. 5.Baskı, Ankara, Pegem A yayınları.
- Tüzel, M. (1999). *Liderlik*. Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler. Haziran, BZD yayıncılık.
- Talukan, B., Erçelikan, S. (1999). *Çok uluslu şirketlerde liderlik*. İstanbul, Marmara Üniversitesi yayınları.
- Tracy, B (2015). *Liderlik*. 1. Baskı, İstanbul, Ağırtan yayınevi.
- Türk Eğitim Derneği (2009). *Öğretmen yeterlikleri*. 1.Baskı, Kasım.
- Usal, A. Kuşluyan, Z. (1999). *Davranış bilimleri*. Sosyal Psikoloji, Şafak matbaacılık.
- Uğraş, S. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümlerinin yeterliği hakkında öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Uğurlu, T. C., Yiğit, Y. (2014). Öğretmenlerin öğretmen liderliği algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38.
- Varol, S. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının beden eğitimi öğretim yeterliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Yeterlik, (2017,26 Ekim). Erişim Tarihi: [http:// : www.tdk.gov.tr/2017/10/20171026-1.htm](http://www.tdk.gov.tr/2017/10/20171026-1.htm) (Web4)
- Yetim, A. A., Göktaş, Z. (2004). Öğretmen mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2): 541-550.
- Yetkin, K., Kara, A. (2015). *Algılanan öğretmen yeterliliklerinin sınıf koşulları açısından incelenmesi*. International Journal of Social, 40(1): 15.

- York-Barr, J., Duke, K. (2004). *What do we know about teacher leadership. Findings From Two Decades Of Scholarship. Review Of Educational Research*, 74(3), 255-316.
- Youyan, H.,Hoon, T.G., Kienfie, L.A.,Shun, L.and Leng, C.B. (2013). The roles of teacher efficacy in instructional innovation: *Its Predictive Relations to Constructivist and Didactic Instruction. Educational Research for Policy and Practice* 12(1), 67-77.
- Yurdagül, H., Erdem, M. ve Seferoğlu, S.S. (2010). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine ilişkin öğretmen yetiştiren kurumlardaki öğretim elemanlarının görüşleri. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumunda Sunulmuş Bildiri*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.



EKLER

EK 1. Öğretmen Liderlik Ölçeği

Cinsiyetiniz	Kadın () Erkek ()	Yaşınız	Lütfen yazınız.....
Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?	Lütfen yazınız.....		
Çalıştığınız okul türü nedir	Lütfen yazınız.....		

<p>Değerli Meslektaşlarım, Aşağıdaki ifadelerde, öğretmenleri bazı rollerine ilişkin, bu davranışın sergilenmesini ne derece beklediğinize yönelik beklentilerinizi ve bu davranışın ne derece sergilendiğine yönelik görüşlerinizi, A (Beklenti) ve B (Algı) bölümlerinde (X) işaretiyle belirtiniz. A Bölümünde yer alan ifadeler öğretmenlerin rollerine yönelik beklentilerinizi, B Bölümünde yer alan ifadeler öğretmenlerin rollerine yönelik algularınızı içermektedir. Lütfen boş madde bırakmayınız. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.</p> <p style="text-align: right;">Birgül İSKENDER Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi</p>
--

A. Davranışların GEREKLİKLİK DERECESİ					İFADELER (Öğretmen Liderlik Ölçeği)					B. Davranışların SERGİLENME DERECESİ				
Her zaman	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman	BİR ÖĞRETMENİN LİDERLİK ROLÜ İLE İLGİLİ DAVRANIŞLAR					Her zaman	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
5	4	3	2	1	1. Öğretmen adayların, stajyer öğretmenlere ve okula atanan yeni öğretmenlere yardımcı olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	2. Meslektaşlarının mesleki gelişimini artırmaya yönelik çaba sarf etmek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	3. Gözlem ve deneylerini paylaşarak meslektaşlarına dönüt sağlamak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	4. Arkadaşlarını alanlarıyla ilgili güncel gelişmelerden haberdar etmek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	5. Öğretmenlikle ilgili çalışmalar veya araştırma projeleri süreçlerine (hazırlanma, yürütme veya katılım) dahil olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	6. İl, bölge veya ülke düzeyindeki meslek çalışma gruplarında görev almak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	7. Eğitim sürecine velilerin daha fazla katılımını sağlayacak etkinliklerde görev almak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	8. okul kaynak sağlamak amacıyla kurumlar ve kişilerle iletişim kurmada istekli olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	9. Okulun geliştirilmesine yönelik çalışmalara katılım konusunda istekli olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	10. Meslektaşlarıyla, öğrencilerin sınıf düzeyinde başarı durumlarıyla ilgili görüş alışverişinde bulunmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	11. Okula ilişkin bilgi ve raporların hazırlanması konusunda istekli olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	12. Meslektaşlarından yeni şeyler öğrenmek konusunda açık olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	13. Zümre başkanlığı gibi resmi önderlik görevlerini etkin biçimde gerçekleştirmek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	14. Okul stratejik planının veya planda yer alan bazı hedeflerin belirlenmesi ve geliştirilmesi sürecine katılmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	15. Okulda uygulanacak öğretim programlarına yönelik materyallerin seçiminde görev almak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	16. Öğrencinin akademik başarısını destekleyecek okul dışı etkinlikler düzenlemek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	17. Öğrencilerin başarısına yönelik özverili çalışmalarıyla örnek olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	18. Okul hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak “yapıcı” tutumlar sergilemek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	19. Meslektaşlarına okulun değerli biri üyesi olarak davranmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	20. Okulla ilgili kararların alınmasında meslektaşlarının etkin katılımı için çaba sarf etmek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	21. Eğitim öğretim etkinliklerini öğrencilerin düzeylerine göre geliştirmek konusunda istekli olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	22. Katılımcı ve paylaşımcı öğrenme etkinliklerine fırsat tanıma konusunda örnek olmak.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	23. Öğrencilerine güvenmek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	24. Öğrencilerine güven vermek.					5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	25. Okula ilişkin sorunların çözümüne yönelik olarak “katılımcı” tutumlar sergilemek.					5	4	3	2	1

EK 2. Öğretmen Yeterlik Ölçeği

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Değerli Meslektaşlarım, Aşağıdaki her ifadeyi dikkatle okuyarak o ifadeye ne ölçüde katıldığınızı veya katılmadığınızı belirtin. Lütfen mümkün olduğunca dürüst ve tarafsız olarak yanıtlamaya çalışın ve yanıtlarınız için aşağıdaki değerlendirme ölçeğini temel alın. Buradaki ifadeler doğru veya yanlış olmadığından ve cevaplarınız yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından ölçeği içtenlikle cevaplayınız. 1 Kesinlikle katılmıyorum, 5 Kesinlikle katılıyorum anlamındadır. Lütfen size uygun olan ifadeyi işaretleyiniz ve <u>hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.</u> İfadeler (Öğretmen Yeterlik Ölçeği).					
1. Öğrencilerden biri sınıf düzenini bozucu davranış gösterirse, öğrenciyi olumlu yönde yönlendirecek bazı yöntemleri bilirim.	5	4	3	2	1
2. Eğer gerçekten çok çaba sarf edersem, ulaşılması zor veya motivasyonsuz öğrencilere bile öğretim verebilirim.	5	4	3	2	1
3. Gerçekten çaba sarf ettiğim zaman, en zor öğrencilere bile eğitim verebilirim.	5	4	3	2	1
4. Eğer öğrencilerden biri bir önceki dersle ilgili bilgileri hatırlayamazsa, bir sonraki derste o öğrencinin hatırlama becerilerini artırmak için gerekli yöntemleri bilirim.	5	4	3	2	1
5. Ev ortamının öğrenci üzerindeki olumsuz etkisi, iyi bir okul ortamı ile etkisiz hale getirilebilir.	5	4	3	2	1
6. Aldığım öğretmenlik eğitimim ve/veya deneyimim, etkili bir öğretmen olmam için gerekli becerileri bana sağlamadı.	5	4	3	2	1
7. Öğrencilerin aldığı notlarda yükselme olduğu zaman; bunun nedeni öğretmenlerin, daha etkili öğretim yöntemleri bulmasındandır.	5	4	3	2	1
8. Eğer öğrenciler evlerinde gerekli disiplin almazlarsa, muhtemelen okulda da disiplin edilemezler.	5	4	3	2	1
9. Eğer anne-babalar çocuklarının başarısı için daha fazla çaba harcarsalarsa öğretmenlerde daha fazla çaba gösterebilirler.	5	4	3	2	1
10. Öğrencinin sınıfta bulunduğu sürenin öğrenci üzerindeki etkisi öğrencinin ve ev ortamının öğrenci üzerindeki etkisinden daha azdır.	5	4	3	2	1
11. Öğrenci başarısı düşünüldüğü zaman, öğretmen gerçek anlamda pek bir fazla bir şey yapamaz. Çünkü öğrencinin öğrenme motivasyonu ve çalışması çoğunlukla öğrencinin ev ortamına bağlıdır.	5	4	3	2	1
12. Öğrencinin ev ortamının başarısı üzerinde çok fazla etkisi olduğunda benim başarabileceğim oldukça sınırlıdır.	5	4	3	2	1
13. Öğrencilerimin sahip oldukları pek çok öğrenme problemleri ile başa çıkma konusunda eğitim almadım.	5	4	3	2	1
14. Bir öğrencinin öğrenme kapasitesi, o öğrencinin anne-babası ile ilgili faktörlerle doğrudan ilişkilidir.	5	4	3	2	1
15. Öğrencilerimden birinin verilen bir ödev ile ilgili problemleri olduğu zaman, ödevi öğrencinin öğrenme düzeyine uyarlamada sık sık zorluklar yaşıyorum.	5	4	3	2	1
16. İyi bir öğretim becerisine sahip öğretmen bile, çoğu öğrenciye çeşitli konuları öğretmede başarılı olamayabilir.	5	4	3	2	1

Teşekkür ederim.

EK-3

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/12/2017-E.18894



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : 61923333/044/
Konu : 77/07 Birgül İSKENDER

Birgül İSKENDER

Üniversitemiz Etik Kurulu Başkanlığının **06.12.2017** tarihli ve **77** sayılı toplantısında alınan **"7"** nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Haluk SELVİ
Etik Kurulu Başkanı

7-Birgül İSKENDER'in "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlik ve Öğretmen Liderlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi" başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.
Yapılan görüşmeler sonunda; **Birgül İSKENDER'in** "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlik ve Öğretmen Liderlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmasının Anketin kaç kişi ile yapılacağına tespit edilmesi şartı ile Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrakı Doğrulamak için : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE6P45DJ4>

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Tel:0264 295 50 00 Faks:0264 295 50 31
E-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.sakarya.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-4

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 81181707/903.99/654754
Konu : Anket (Birgül İSKENDER)

09.01.2018

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 18.12.2017 tarihli ve 67236739/044/-E-19315 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla anket çalışması yapmak istediği belirtilen Birgül İSKENDER'e ait Valilik Makamından alınan 09.01.2018 tarih ve 576748 sayılı onay örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Engin KAHRAMAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek: Onay Örneği (1 Adet)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile aynıdır
...../...../2018
09-01-2018
Ertan TETİK
Müdür

Camili Valilik Kampüsü B-Blok ADAPAZARI/SAKARYA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim54@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ç.ODUNCU-Şef
Tel: (0 264) 2513614-15-16 (1307)
Faks: (0 264) 2513611

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 60cc-74f1-3693-b380-30b2 kodu ile teyit edilebilir.

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 81181707-903.99-E.576748
Konu : Anket Uygulaması

09/01/2018

VALİLİK MAKAMINA

Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği EABD Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Birgül İSKENDER'in; 2017-2018 eğitim öğretim yılında İlimiz Adapazarı ve Erenler İlçelerindeki resmi/özel ortaokul ve liselerde görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerine yönelik "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik ve Öğretmen Liderlik Düzeyleri" konulu anket çalışmasını gerçekleştirmek istediği Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü'nün 18/12/2017 tarih ve 19315 sayılı yazıları ile bildirilmekte ve uygulanması teklif edilmektedir.

Eğitim öğretimin aksatılmaması, yasal gerekliliğinin ilgili Kaymakamlıklar ve ilgili Okul Müdürlüklerince yerine getirilmesi kaydıyla, söz konusu çalışmanın; 2017-2018 eğitim öğretim yılında Adapazarı ve Erenler İlçelerindeki resmi/özel ortaokul ve liselerde görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerine, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmekte ise de;

Makamlarınızca uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Pervin TÖRE
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/01/2018

Abdul Rauf ULUSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK-5 Okul Listesi

Sakarya-Adapazarı

- Ahmet Akkoç Ortaokulu (6)
Nuri Bayar İmam Hatip Ortaokulu (1)
Nuri Bayar Ortaokulu (3)
Anadolu İmam Hatip Lisesi (1)
Hacı Zehra Akkoç Anadolu Lisesi (3)
Tansu Çiller Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (2)
Atatürk Anadolu Lisesi (4)
Özel Ada Şafak Ortaokulu (1)
Adabilim Ortaokulu- Lisesi (1)
Özel Kerime Hatun Lisesi (1)
Yenigün Ortaokulu (5)
Mustafa Kemal Atatürk Ortaokulu (3)
Sabiha Hanım Ortaokulu (4)
İmkb Mesleki Teknik Anadolu Lisesi (4)
Sezginler Mesleki Teknik Anadolu Lisesi (1)
Güneşler Anadolu Lisesi (2)
Adapazarı İmam Hatip Ortaokulu (3)
Fatih İmam Hatip Ortaokulu (1)
Şehit Fatih Kemal Yarar Ortaokulu (2)
Cumhuriyet Anadolu Lisesi (3)
Hızırtepe Ortaokulu (1)
İstiklal Ortaokulu (2)
Mevlana İmam Hatip Ortaokulu (1)
Mithatpaşa Ortaokulu (5)
Şirinevler Ortaokulu (1)
Vali Mustafa Uygur Ortaokulu (1)
Yavuz Selim Ortaokulu (1)

Özel Uğur Değişim Anadolu Lisesi (1)
Satso Mesleki Teknik Lisesi (2)
Berna Yılmaz Ortaokulu (1)
Büyükgazi Ortaokulu (1)
Cengiz Topel Ortaokulu (1)
Karakamış Ortaokulu (1)
Kurtuluş Ortaokulu (1)
Murtaza Erdoğan Ortaokulu (1)
Ozanlar Ortaokulu (2)
Arif Nihat Asya Ortaokulu (3)
Aykut Yiğit Ortaokulu (2)
Evrenköy Ortaokulu (1)
Sait Faik Abasıyanık Ortaokulu (3)
Yenikent İmam Hatip Ortaokulu (1)
İMKB Mehmet Akif Ersoy Mesleki Teknik Lisesi (3)
Cevat Ayhan Fen Lisesi (1)
Tes-iş Anadolu Lisesi (3)
Yenikent İmam Hatip Lisesi (3)
Yunus Emre Anadolu Lisesi (2)
Özel Şahin Anadolu Lisesi (2)

Sakarya- Erenler

Yunus Çiloğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (2)
Şehit Mehmet Solak Ortaokulu (1)
Halit Evin Anadolu İmam Hatip Lisesi (1)
Büyük Esance Ortaokulu (1)
Tev Esat Egesoy Bedia Başgöz Ortaokulu (1)
Figen Sakallıoğlu Anadolu Lisesi (2)
Küpçüler Ortaokulu (1)
Ekinli Ortaokulu (1)
Halit Evin İmam Hatip Ortaokulu (1)

Yeşiltepe Ortaokulu (1)
Veli Mustafa Cahit Kıraç Anadolu Lisesi (2)
Abdullah Esmâ Kocabıyık Ortaokulu (1)
Hacı Mehmet Akkoç Ortaokulu (1)
Akşemsettin Ortaokulu (-)
Şenpiliç Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (2)
Yücel Ballık Ortaokulu (2)
Ali Dilmen Ortaokulu (2)
Süleyman Şah Ortaokulu (-)
Mehmet Gölhan Ortaokulu (1)
Şehit Hüseyin Avni Bey İmam Hatip Ortaokulu (1)
Erenler Ortaokulu (1)
Şehit Bülent Yurtseven İmam Hatip Ortaokulu (1)
Çaybaşı Yeniköy İmam Hatip Ortaokulu (-)
Halit Evin Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi (3)
Özel Erenler Güneş Okulları (4)
Özel Mefkûre Ortaokulu (1)
Özel Marifet Anadolu Sağlık Meslek Lisesi (1)

Sakarya- Serdivan

Sakarya Spor Lisesi (6)
Mithatpaşa Anadolu Lisesi (2)
Şehit Üstteğmen Selçuk Esedoğlu Anadolu Lisesi (2)
Serdivan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (-)
Serdivan Farabi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (2)
Mehmet Sadık Eratik Ortaokulu (1)
Kanada Özel eğitim Uygulama Merkezi (1)
Serdivan Anadolu İmam Hatip Lisesi (1)
Sakarya Anadolu Lisesi (3)
Hakkı Demir Ortaokulu (2)
Nilüfer Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi Okulu (1)

Serdivan Anadolu Lisesi (5)
Aşağıdere Ortaokulu (1)
Zübeyde Hanım Ortaokulu (6)
Hacı Emine Oba Ortaokulu (1)
Serdivan İmam Hatip Ortaokulu (3)
Mehmet Zumra Kuş Ortaokulu (2)
Fatma Özkan Ortaokulu (1)
Neyyir Hanım Ortaokulu (-)
15 Temmuz Şehitler Fen Lisesi (1)
Şehit Erol Olçok Anadolu Lisesi (1)
Şehit Yılmaz Ercan Anadolu İmam Hatip Lisesi (-)
Özel Beşsekiz Ortaokulu (1)
Özel Doğu Marmara Anadolu Meslek Lisesi (1)
Özel Neva Ortaokulu (5)
Tekzen Koleji Ortaokulu/ lise (7)
Sakarya Üniversitesi Vakfı Okulları (2)
Özel Serdivan Kale Ortaokulları (-)

ÖZGEÇMİŞ

Birgöl İskender, 01.07.1987 yılında İstanbul'da doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini İstanbul'da tamamladı. 2006 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Rekreasyon bölümünde eğitime başladı. 2010 yılında rekreasyon bölüm birincisi olarak okulunu bitirdi. 2010-2011 yılları arasında aynı üniversitede Pedagojik Formasyon eğitimini tamamladı. 2014 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim dalında Yüksek lisans eğitimine başladı. Özel eğitim öğretmeni olarak görevini yapmaktadır.