



T.C

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**YÖNETİCİNİN, ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMLERİNDE
EKONOMİK ve SOSYAL KATKILARI**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Gülşah DURMAZ

20114102018-Y

İstanbul, 2015



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

.....Yönetimin, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinde.....
.....Ekonomik ve Sosyal Katkıları.....
.....

Ad-Soyad: GÜLŞAH DURMAZ

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Semra ÜNAL

Üye: Prof. Dr. Sefer ADA

Üye: Dr. Sezgin ERSOY

Onay Tarihi: 03.06.2015



T.C
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**YÖNETİCİNİN, ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
GELİŞİMLERİNDE EKONOMİK ve SOSYAL KATKILARI**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Hazırlayan
Gülşah DURMAZ

Danışman
Prof. Dr. Semra ÜNAL

İstanbul, 2015

ÖNSÖZ

Sağlıklı bir toplumsal düzen ve ekonomik kalkınma yetişmiş insan gücüne bağlıdır. Yetişmiş insan gücü de okullarda, hem kişisel hem de mesleki açıdan kendini yetiştiren öğretmenlerle mümkündür.

Eğitimin geliştirilmesinde öğretmenlerin rolü herkesçe bilinmektedir. Eğitimimizin toplumsal gelişmemize katkı sağlaması nitelikli öğretmenlerle mümkündür. Nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi ise eğitim niteliğinin geliştirilmesi, öğretmen yeterliklerinin artırılması ve mesleki gelişimlerinin sağlanmasına bağlıdır. Mesleki gelişim; öğretmenlerin görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmeleri için eğitim öğretim alanındaki yenilikleri yakından izleyebilmelerini ve bunları uygulamalarını gerektirir “Eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin öğretmenliğinin kalitesi de yüksek olur.” Mesleki gelişimin sağlıklı ve düzenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yöneticilere de önemli görevler düşmektedir.

Bu çalışmanın amacı; yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkıları konusunda öğretmen görüşlerini ortaya koymak ve elde edilen veriler ışığında önerilerde bulunmaktır. Yaptığım bu çalışmanın öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamasını ümit ve temenni ediyorum.

Anket çalışmalarımı uyguladığım okullardaki yöneticilere ve meslektaşlarıma ilgi, içtenlik ve yardımları için teşekkür ediyorum.

Çalışmalarım sırasında bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım ve değerli zamanını her fırsatta benimle paylaşan değerli hocam Prof. Dr. Semra Ünal’a teşekkür ediyorum. Tez sürecinde birlikte olduğum arkadaşlarım Hümeysra Zafer ve İnci Bakırhan’ a da her türlü yardımları için teşekkür ediyorum

GÜLŞAH DURMAZ

ÖZET
YÖNETİCİNİN, ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
GELİŞİMLERİNDE EKONOMİK
VE SOSYAL KATKILARI

Gülşah DURMAZ

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Semra ÜNAL

Haziran-2015,xx+123 sayfa

Günümüzde teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, eğitim programları ve eğitim teknolojilerinde de kendini göstermiştir. Artık öğretmenlik, bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, bilgiye ulaşmayı hedefleyen, yaparak yaşayarak öğrenen bireylere, rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

Toplumların gelişmesi, yetişmiş insan gücüne bağlıdır. Öğrencilerin iyi yetiştirilmesi de öğretmenin verdiği eğitimin kalitesine bağlıdır. Öğretmenlerin iyi eğitim verebilmeleri için, aldıkları eğitimin kaliteli olması, iyi yetiştirilmiş olmaları gerekmektedir. Öğretmenlik mesleğindeki gelişmeler alanında yapılan bu araştırma, mesleğin günümüz koşullarınca iyi yürütülebilmesi, eğitimin kalitesinin artırılması için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Mesleki gelişim bir anlamda da tüm dünyada reformların aracı olarak görülen bir süreçtir.

Bu araştırmanın amacı; yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkılarını belirlemek ve bu doğrultuda önerilerde bulunmaktır.

Araştırmanın birinci bölümünde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar bulunmaktadır. İkinci bölümde ise yönetim, yönetim süreçleri ve biçimleri, eğitim, okul yönetimi, okul yöneticisi, öğretmen, okul ve mesleki gelişimle ilgili kavramlara yer verildikten sonra mesleki gelişimde okul yöneticilerinin ne tür ekonomik ve sosyal katkılarda bulunabileceklerinden bahsedilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde metodoloji,

dördüncü bölümünde bulgular yer almıştır. Son olarak da beşinci bölümde ulaşılan bulgular çerçevesinde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırma nicel olarak tasarlanmış ve tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Sancaktepe, Sultanbeyli, Kadıköy, Kartal, Ümraniye, Çekmeköy ilçelerinde yer alan basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen devlet ilkokullarında ve özel ilkokullarda bulunan sınıf öğretmenleri oluşturmuştur. Altı ilçede, 37 farklı ilkokulda görev yapan 315 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 221'i bayan, 94'ü erkektir.

Anketlerle toplanan veriler araştırmanın veri kaynağını oluşturmaktadır. Anketin oluşturulması için yurt içi ve yurt dışı yayınlar incelenerek literatür taraması yapılmış, araştırmanın amaçlarına uygun çok sayıda anket maddesi hazırlanmıştır. Taslak ankette yer alan maddeler danışman öğretmenle birlikte gözden geçirilmiş ve birlikte ankete son şekli verilmiştir. Uygulanan anketler bilgisayar ortamına aktarılmış, SPSS Windows-İstatistik 15 paket programı ile verilerin analizi yapılmıştır. Analizlerde, öncelikle bütün bağımsız değişkenler için frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri belirlenmiştir. Madde analizlerinde t testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmış sonrasında ise elde edilen farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlerden "LSD Testi" uygulanmıştır.

Yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkıları ile ilgili bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğu, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncellemeleri için mesleki gelişim etkinliklerine her zaman önem verilmesinin gerekli olduğu görülmüştür. Özellikle ekonomik katkının devlet okullarında yeterli düzeyde olmadığı sonucu da araştırma bulguları sonucu elde edilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular neticesinde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Öğretmenlik, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi, Ekonomik ve Sosyal Katkı

ABSTRACT

THE ECONOMIC AND SOCIAL CONTRIBUTIONS OF THE MANAGER ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

GÜLŞAH DURMAZ

M. A. Thesis

The Institute of Education Sciences

The Department of Education Administration and Supervision

Supervisor : Prof. Dr. Semra Ünal

JUNE -2015 , xx + 123 pages

Nowadays the rapid developments on the field of technology has shown itself on education programmes and education technologies as well. Now teachers intend to lead the individuals that aim to reach the information and learn by experience rather than teaching information and skills.

The development of societies depends on improved man power. Raising the students well depends on the quality of the teacher's teaching style. The teachers should be educated well and the education they have should be qualified so that they teach well. This research which is made on developments of teaching profession shows that professional improvement is a must in order to carry out the task successfully in today's conditions of the profession and raise the quality of the education. In other words, professional development is a period that is seen as the tool of the reforms in the whole world.

The purpose of this research is identifying the economic and social contributions of the managers on professional development of teachers and making suggestions in this direction.

The first part of the research consists of the problem status, the problem sentence, the sub-problems, the purpose, the importance of the research, the premises, the limitations and the definitions. In the second part, the kind of economic and social contributions that the school managers can make is mentioned after giving place to the terms about the management, the management processes and styles, the education, the school management, the school manager, the teacher, the school and the professional

development. In the third part, the methodology and in the fourth part the findings take place. Finally, in the fifth part, discussions, the result and the suggestions take place within the reached findings.

The research is designed quantitatively and relational screening model is used as the screening model. The sampling of the research consists of the classroom teachers chosen by simple random sampling method who work in state and private schools in Sancaktepe, Sultanbeyli, Kadıköy, Kartal, Ümraniye, Çekmeköy districts in the city of İstanbul. 315 different teachers who work in 6 different districts and 37 different primary schools have been reached. 221 of the teachers that take part in the research are females and 94 of them are males.

The data gathered by the questionnaire make up the data source of the research. In order to form the research, a literature review was made by examining domestic and foreign publishings and plenty of questionnaire items were prepared according to the purposes of the research. The items that take place in the draft questionnaire were reviewed with the help of the supervisor and it took the final shape. The data of the survey was transferred to the digital media and the statistical analysis of data was conducted with a software pack of SPSS Windows-Statistics 15. In the phase of data analysis, first the values of frequency, percentage, average and standard deviation was determined for all the independent variables. T-test and one-sided variance analysis was conducted in item analyses. Finally, to determine the source of statistical difference, one of a complementary analysis, “LSD Test”, was applied.

There are findings about the manager’s economic and social contributions on teachers’ professional development. As the result of the analyses of the findings, it is clearly seen that professional development is obligatory and professional development activities should always be given importance so that teachers can update their knowledge and skills. As a result of the findings, it is also seen that especially economic contributions are not sufficient in state schools.

Discussions, the result and the suggestions have taken place according to the findings which were obtained in this research.

Key words: School Manager, Profession of Teaching, Professional Development of Teachers, Economic and Social Contribution

SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ

N:Eleman sayısı

F:Frekans

%:Yüzde

x : Aritmetik Ortalama:

SS : Standart sapma

Sd : Serbestlik Derecesi

P : Anlamlılık düzeyi

t : t değeri

HİE:Hizmetiçi Eğitim

ANOVA : Tek Yönlü Varyans Analizi

SPSS : Stattistical For Social Sciences

İKY : İnsan Kaynakları

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4.1.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri..57	57
Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....57	57
Tablo 4.1.3.Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.58	58
Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....58	58
Tablo4.1.5.Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.58	58
Tablo 4.1.6. Öğretmenlerin Okul Çeşidi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri...58	58
Tablo 4.1.7. Öğretmenlerin Aldıkları Hizmet içi Eğitim Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....56	56
Tablo 4.2.1. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerler..59	59
Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişim İçin Mali İmkanlar Sağlar “Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....60	60
Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....60	60
Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğrenci Gezilerine Önem Verir” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....60	60
Tablo 4.2.5. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Seminer, Konferans vb. Katılmamızı Destekler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....61	61
Tablo 4.2.6. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....61	61
Tablo 4.2.7. “Öğretmenlerin Yöneticilerimiz Araştırmalar Yapar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....61	61
Tablo 4.2.8. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Okulda Seminerler Düzenler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....62	62
Tablo 4.2.9. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....62	62

Tablo 4.2.10. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	62
Tablo 4.2.11. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Okulun Gelişmesine ve Tanınmasına Katkıda Bulunacak Eğitsel Faaliyetleri Düzenler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	63
Tablo 4.2.12. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Sivil Toplum Kuruluşları ve Derneklerden Destek Alır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	63
Tablo 4.2.13. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	64
Tablo 4.2.14. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Daha İyi Bir Çalışma Ortamı Sağlamak Amacıyla Okul Binasının ve Tesislerinin Bakım ve Onarımını Yaptırır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	64
Tablo 4.2.15. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	64
Tablo 4.2.16. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçin Ortam Yaratır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	65
Tablo 4.2.17. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	65
Tablo 4.2.18. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Çevrenin Sosyalleşmesine Katkı Sağlayacak Çalışmalar Yapar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	66
Tablo 4.2.19. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişimi Özendirici (Ödül, Övme vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	66
Tablo 4.2.20. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Önemser” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	66
Tablo 4.2.21. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Sosyalleşmesiyle İlgili Etkinlik Yapan Öğretmenleri Destekler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	67

Tablo 4.2.22. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	67
Tablo 4.2.23. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Okulda Sosyal Etkinlikler Olarak Piknik, Sinem, Tiyatro, Kermes Gibi Etkinlikler Sürdürür” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	68
Tablo 4.2.24. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	68
Tablo 4.2.25. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Ast Üst İlişkilerinde Samimidir” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	68
Tablo 4.2.26. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğretmenleri Sosyalleştirme Çabalarından Dolayı Destekler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	69
Tablo 4.2.27. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Okulda Aidiyet Duygusunun ve Aile Gibi Olma Davranışlarının Oluşmasına Destek Sağlar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	69
Tablo 4.2.28. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Okulda Gelişmeye ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	70
Tablo 4.2.29. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Gerekli Bilgi ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türlü Eğitim Desteğini Sağlar” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	70
Tablo 4.2.30. Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Başarılarını Duyuracak Programlar ve Etkinlikler Düzenler” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	70
Tablo 4.3.1.1.”Öğretmenlerin “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.3.1.2.“Yöneticilerimiz Öğrenci Gezilerine Önem Verir” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.3.1.3. “Yöneticilerimiz Seminer, Konferans vb. Katılmamızı Destekler” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	72

Tablo 4.3.1.4. “Yöneticilerimiz Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.3.1.5. “Yöneticilerimiz Araştırmalar Yapar” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.3.1.6. “Yöneticilerimiz Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.3.1.7. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.3.1.8. “Yöneticilerimiz Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.3.1.9. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler” Maddesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.3.3.1. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Destek Alır” Maddesinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	74
Tablo 4.3.3.1A.”Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır “Maddesinin Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları	75
Tablo 4.3.4.1. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler” Maddesinin Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	76
Tablo 4.3.4.1A. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini Geliştirdikleri Projeleri Destekler” Maddesinin Fakülte Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.3.4.2. “Öğretmenlerin Yöneticilerimiz Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	77

Tablo 4.3.4.2A. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin Fakülte Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.3.5.1. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.3.5.2. “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişim İçin Mali İmkanlar Sağlar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.3.5.3. “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.3.5.4. “Yöneticilerimiz Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.3.5.5. “Yöneticilerimiz Araştırmalar Yapar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.3.5.6. “Yöneticilerimiz Okulda Seminerler Düzenler” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.3.5.7. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.3.5.8. “Yöneticilerimiz Sivil Toplum Kuruluşları ve Derneklerden Destek Alır” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.3.5.9. “Yöneticilerimiz Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.3.5.10. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.3.5.11. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçim Ortam Yaratır” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre	

Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.3.5.12. “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişimi Özendirici (Ödül, Övme vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.3.5.13. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Destekler” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.3.5.14. “Yöneticilerimiz Okulda Gelişmeye ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.3.5.15. “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Gerekli Bilgi ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türlü Eğitim Desteğini Sağlar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.3.6.1. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.3.6.2. “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişim İçin Mali İmkanlar Sağlar” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.3.6.3. “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.3.6.4. “Yöneticilerimiz Öğrenci Gezilerine Önem Verir” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.3.6.5. “Yöneticilerimiz Seminer, Konferans vb. Katılmamızı Destekler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.3.6.6. “Yöneticilerimiz Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.3.6.7. “Yöneticilerimiz Araştırmalar Yapar” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	86

Tablo 4.3.6.8. “Yöneticilerimiz Okulda Seminerler Düzenler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.3.6.9. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler Maddesinin” Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.3.6.10. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.3.6.11. “Yöneticilerimiz Okulun Gelişmesine ve Tanınmasına Katkıda Bulunacak Eğitsel Faaliyetleri Düzenler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.3.6.12.“Yöneticilerimiz Sivil Toplum Kuruluşları ve Derneklerden Destek Alır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	88
Tablo 4.3.6.13. “Yöneticilerimiz Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.3.6.14.“Yöneticilerimiz Daha İyi Bir Çalışma Ortamı Sağlamak Amacıyla Okul Binasının ve Tesislerinin Bakım ve Onarımını Yaptırır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.3.6.15.“Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	89
Tablo 4.3.6.16. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçin Ortam Yaratır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	89
Tablo 4.3.6.17. “Yöneticilerimiz Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.3.6.18. “Yöneticilerimiz Çevrenin Sosyalleşmesine Katkı Sağlayacak Çalışmalar Yapar” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	90

Tablo 4.3.6.19. “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişimi Özendirici (Ödül, Övme vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.3.6.20. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Önemser” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.3.6.21. “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Sosyalleşmesiyle İlgili Etkinlik Yapan Öğretmenleri Destekler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.3.6.22. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.3.6.23. “Yöneticilerimiz Okulda Sosyal Etkinlikler Olarak Piknik, Sinema Tiyatro, Kermes Gibi Etkinlikler Sürdürür” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.3.6.24. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.3.6.25. “Yöneticilerimiz Ast Üst İlişkilerinde Samimidir” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.3.6.26. “Yöneticilerimiz Öğretmenleri, Öğrencilerini Sosyalleştirme Çabalarından Dolayı Destekler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.3.6.27. “Yöneticilerimiz Okulda Aidiyet Duygusunun ve Aile Gibi Olma Davranışlarının Oluşmasına Destek Sağlar” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.3.6.28. “Yöneticilerimiz Okulda Gelişmeye ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.3.6.29. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gerekli Bilgi ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türlü Eğitim Desteğini Sağlar” Maddesinin Okul	

Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4.3.6.30 “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Başarılarını Duyuracak Etkinlikler Düzenler” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4.3.7.1 “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 4.3.7.1A. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4.3.7.2. “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97
Tablo 4.3.7.2A. “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.3.7.3. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	98
Tablo 4.3.7.3A. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.4. Anket Maddelerine Verilen Cevaplar için Betimsel Değerleri için Genel Tablo..	99

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAYI.....	i
KAPAK.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Problem Cümlesi.....	2
1.3.Alt Problemler.....	2
1.4.Amaç.....	2
1.5.Araştırmanın Önemi.....	3
1.6.Sayıtlar.....	3
1.7.Sınırlılıklar.....	3
1.8.Tanımlar.....	4
II. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	
KURAMSAL TEMELLER.....	5
2.1.YÖNETİM	5
2.1.1.Yönetim Süreçleri.....	5
2.1.2.EğitimSistemini Yönetme Biçimleri.....	14

2.1.3.Yönetici.....	16
2.1.4.Yöneticilerin Yeterlilikleri.....	17
2.1.5.Yöneticilerin Güç Kaynakları.....	18
2.2.EĞİTİM VE OKUL YÖNETİMİ.....	19
2.2.1.Türkiye’de Eğitim ve Okul Yönetimi.....	20
2.2.2.Çağdaş Okul Yöneticisi.....	22
2.2.3.Etkili Okul Müdürünün Özellikleri.....	22
2.2.4.Okul Yöneticisinin Öğretim Lideri Olarak Görülen Bilgi Temelleri.....	23
2.3.ÖĞRETMEN.....	24
2.3.1.Öğretmenin Önemi.....	25
2.3.2.Öğretmenliğin Temel Özellikleri.....	26
2.3.3.Öğretmenlik Mesleğinin İlkeleri.....	27
2.3.4.Öğretmenliğin Dikkat Edilecek Temel Noktaları.....	29
2.3.5.Öğretmenlik Mesleğinin Temel Sorunları.....	30
2.4.OKUL-ÇEVRE İLİŞKİLERİ.....	31
2.4.1.Bir Sistem Olarak Okul.....	31
2.4.2.Okul ve Eğitimin Amaçları.....	33
2.4.3.Etkili Okul.....	33
2.4.4.Okul ve Toplumsal Çevre.....	35
2.4.5.Çevrenin Okula Katkıları.....	35
2.4.6.Ekonomik Sistem ve Eğitim.....	36
2.5.MESLEKİ GELİŞİM VE ÖĞRETMENLİK.....	37
2.5.1.Meslek Nedir.....	37
2.5.2.Mesleki Gelişim Süreci.....	36
2.5.3.Etkili Meslek Gelişiminin Karakteristik Özellikleri.....	38
2.5.4.Öğretmenlik Mesleğinin Temel Özellikleri.....	39
2.5.5.Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri.....	42
2.5.6.Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Modelleri.....	46
2.5.7.Öğretmenlere Yönelik Olarak Düzenlenen Mesleki Gelişim Etkinlikleri.....	48
KONUyla İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	49
1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	49
2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	51
III. METODOLOJİ.....	54

3.1.Araştırma Yöntemi.....	54
3.2.Evren ve Örneklem.....	54
3.3.Veriler Toplama Araçları.....	55
3.4.Verilerin Çözümlemesi.....	55
IV. BULGULAR.....	57
4.1.Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	57
4.2.Bağımlı Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	59
4.3.Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Test Etmek İçin Yapılan Değerlendirmeler.....	71
4.3.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	71
4.3.2.Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	74
4.3.3.Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	74
4.3.4.Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular.....	76
4.3.5.Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	78
4.3.6.Okul Çeşidi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	83
4.3.7.Aldığı Hizmet İçi Eğitim Değişkenine İlişkin Bulgular.....	96
4.4.Öğretmenlerin Bağımlı Değişkenlere (Anketteki İfadelere) Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı.....	99
V. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	
5.1.Tartışmalar	
5.1.1.Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Ulaşılan Bulgulara Dair Tartışmalar.....	102
5.1.1.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	102
5.1.1.2.Yaş Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	102
5.1.1.3.Kıdem Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	102
5.1.1.4.Mezun Olunan Okul (Fakülte) Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	102
5.1.1.5.Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	103
5.1.1.6.Okul Türü Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	104
5.1.1.7.Gelişime Yönelik Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılma Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular	107
5.2.Sonuç	

5.2.1.Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Elde Edilen Bulgulara Dair Sonuçlar.....	108
5.2.1.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	108
5.2.1.2.Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	108
5.2.1.3.Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	108
5.2.1.4.Mezun Olunan Okul (Fakülte) Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	108
5.2.1.5.Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	109
5.2.1.6.Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	109
5.2.1.7.Gelişime Yönelik Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılma Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	109
5.3.Öneriler.....	111
KAYNAKLAR.....	113
EKLER.....	118
EK 1:Bilgi Toplama Formu.....	118
EK 2:Özgeçmiş.....	123

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu araştırma; yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerdeki ekonomik ve sosyal katkılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde; problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimle ilgili görüşleriyle ilgili toplanan verilerin bir bölümünün analizini içermektedir. Bu çalışmanın temel amacı yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili ekonomik ve sosyal katkılarını belirlemektir.

Öğretmenlik mesleğinin ülke kalkınmasındaki rolü tüm toplumlar tarafından bilinmektedir. Öğrenci başarısında kalıtsal faktörlerden sonra en önemli unsur öğretmen faktörüdür. Kalıtsal faktörlere müdahale etmek pek olası olmadığı halde, öğretmenlere verilecek destekle birlikte, öğrenci öğrenmesi noktasında onları daha iyi bir konuma getirmek önemlidir. Öğretmenler hizmet öncesinde son derece kaliteli bir eğitim almış olsalar bile, öğretmenin mesleğinde ustalaşması ve yetkinliğe ulaşması zaman ve ciddi bir destek mekanizmasını gerekli kılmaktadır. Bunun yanında öğretmenin hizmet öncesinde aldığı eğitim, günümüz dünyasında bilgi birikiminin inanılmaz bir hızla artmasından dolayı birkaç yıl içinde yetersiz bir konuma gelmektedir. Bu noktada karşımıza evrensel ve bütün çalışanlar için kaçınılmaz bir gereklilik olan “mesleki gelişim” olgusu çıkmaktadır.

Mesleki gelişim; bireye belirli bir meslek alanı ile ilgili bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırmayı, onun yeteneklerini türlü yönlerden geliştirmeyi öngören eğitim sürecidir. (Demirel,2010,s.89).

Mesleki gelişim süreci mesleklere göre farklılık gösterse de tüm mesleklerde ortak olan nokta bireyin kendini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi ve bu şekilde mesleki gelişimini sağlayıcı arayışlara girmesi olarak tanımlanabilir. Öğretmenlik mesleği için bu süreç, adayın mesleğe adım atmasıyla başlar. Aday öğretmen ilk yıllarda mesleğin getirdiği sorunlarla başa çıkmaya çalışırken diğer yandan da çağın gereklerine ve ihtiyaçlarına uygun olarak mesleki gelişimini sürdürme durumundadır.

”Eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin sunacağı eğitim hizmetinin kalitesi de yüksek olur.”(Seferoğlu,1999,s.3).

1.2.PROBLEM CÜMLESİ

“Yöneticilerin, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinde Ekonomik ve Sosyal Katkıları Nelerdir” şeklinde problem cümlesi belirlenmiştir.

1.3.ALT PROBLEMLER

Yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkıları konusunda, eğitim örgütlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşleri;

1. Yöneticilerinin, mesleki gelişimdeki ekonomik, sosyal etkenlerine dair görüşleri nelerdir?
2. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Mezun oldukları okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Okul çeşidi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitim kurslarına katılma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. AMAÇ

Eğitim niteliğini geliştirmek için gerekli olan en temel öğelerden biri de öğretmen yeterliklerinin artırılması ve mesleki gelişimlerinin sağlanmasıdır. Okullarda verilen eğitimin kalitesini iyileştirmek için öğretmenlere mesleki açıdan kendilerini geliştirme olanakları tanınmalıdır. Mesleki başarı genellikle daha fazla başarıyı beraberinde getirir. Başarılı deneyimler yaşayan öğretmenler, kendi yetenek ve becerileriyle ilgili olarak daha fazla kendine güven duygusu geliştirirler. Nitelikli ve gerçek öğretmenlere sahip olmayı temel eğitim sorunlarımızdan biri olarak görmeliyiz.

Bu araştırmanın amacı, İstanbul’un Sancaktepe, Sultanbeyli, Kadıköy, Kartal, Ümraniye ve Çekmeköy ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim örgütlerinde

çalışan sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dayanarak yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkılarını belirlemektir.

1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Gelişim her çağda kaçınılmazdır. Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi amacıyla yapılan çalışmalar da öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin bir zorunluluk olduğu sonucunu göstermektedir. Bu araştırma ile uygulanmakta olan veya uygulanabilecek, öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programlarının niteliği ve niceliği ile ilgili düşünme ve tartışma fırsatları yaratma amacı güdülmüştür. Ayrıca bu çalışmayla okulların ve öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenerek bundan sonra düzenlenecek mesleki gelişim programlarının içeriğini belirlemede fikir sağlaması amaçlanmıştır.

1.6. SAYILTILAR

Bu araştırmada aşağıdaki sayılıtlardan hareket edilmiştir;

1. Örneklem evreni temsil edecek şekilde alınmıştır.
2. Uygulanan anket veri toplama açısından uygun yeterliliktedir.
3. Örneklemi oluşturan denekler ölçme aracına samimi olarak cevap vermişlerdir.
4. Araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı, araştırmanın amacına uygundur.

1.7. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma;

1. 2014-2015 eğitim-öğretim yılı, İstanbul ili Sultanbeyli, Sancaktepe, Kadıköy, Kartal, Ümraniye, Çekmeköy ilçelerinde yer alan devlet okulları ve özel okullardaki öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.
2. Alan ile ilgili literatür taraması sonucu ulaşılan bilgiler, danışmanın görüşleri doğrultusunda geliştirilmiş anket formu maddeleri ile sınırlandırılmıştır.

1.8.TANIMLAR

Yönetim: Yönetim en genel tanımıyla, “bir örgütte önceden belirlenmiş işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip eş güdümlenerek eyleme geçirme sürecidir”. (Başaran,1989:14).

Yönetici: Belli bir amaç uğruna bir araya gelen insanları hedefe ulaşmak için ahenkli bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan kişidir (Erdoğan,2004).

Eğitim Yönetimi: Kaya (Kaya,1999:43) eğitim yönetimini eğitim örgütlerinin belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için gerekli insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili bir biçimde kullanarak belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamak olarak tanımlamaktadır (Karatepe,2011:46).

Öğretim: Öğretim, öğrenmenin sağlanabilmesi için girişilen, düzenli, teşkilatlı (örgütlü), planlı çabaların tümüdür (Doğan, 2011:189).

Okul: Okul, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak üzere eğitim hizmeti üretiminde bulunan temel birim olup, görevi toplumun eğitim istemlerini karşılamak, yerine getirmektir (Uluğ,1999).

Okul Yöneticisi: Bir okulda amaçların yerine getirilebilmesi için iş görenleri örgütleyen, çalışmalarını yönlendirip koordine eden ve denetleyen kişidir (Gürsel,1997,77).

Öğretmen: Öğretmen geniş anlamda, öğrenciyi/öğrencileri grup içinde birey olarak tanımlayabilen, onun öğrenmesini etkileyen faktörlerle ilişkisini yorumlayan ve hangi performansı/yeterliliği en az riskle kazanabileceğini yordayabilen ve bu anlamda geliştirdiği planı başarıyla uygulayabilen kişidir (Ülgen,1997:237).

Mesleki Gelişim: Mesleki gelişim; bireye belirli bir meslek alanı ile ilgili bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırmayı, onun yeteneklerini türlü yönlerden geliştirmeyi öngören eğitim sürecidir. (Demirel,2010,s.89).

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. YÖNETİM

Yönetim en eski bilimdir. Tarih boyunca insanlar hem yönetmiş, hem de yönetilmiştir. Her iki taraf da, birbirleri için çeşitli efsaneler ve sloganlar yaratmış ve yaşatmıştır. Bunlardan bir kısmı sağduyu, bir kısmı da bilim yoluyla ayıklanmıştır. Gerisi de her ikisinin gelecekteki gelişmelerine kadar geçerli kalacaktır (Bursalıoğlu,1997:1).

Yönetim, sosyal, politik, ekonomik yönleriyle çeşitli bilim dalları açısından farklı biçimlerde çözümlenir. İşletmeler ve örgütler açısından yönetim, üretim faktörlerinden biri olarak görülür. Yönetim (management) kavramı, ekonomi biliminin öncüleriyle birlikte ve sanayileşme sürecinde popüler olmuş, giderek işletmelerde profesyonel yöneticilik önem kazanmıştır. Yöneticiler, doğrudan üretim sürecine katılmayan, ancak diğerlerinin üretmesi için gerekli kişiler olarak görülmeye başlanmıştır. İleri kapitalist toplumlarda geliştirilen yönetim teorilerinde vurgu, yönetenler üzerinedir. Bu bakımdan yöneticiler, örgütün verimliliği ve etkililiğiyle ilgili olarak birinci derecede sorumlu görülen kişilerdir (Şişman,2011:175).

Yönetim bir sosyal gerçekliktir. Dünyanın neresinde olursa olsun, her toplumun yöneticileri ve yönetilenleri vardır.

Yönetim kavramı çoğu kez örgüt kavramıyla birlikte kullanılmaktadır. Yönetim, örgütün önceden belirlemiş olduğu amaçları gerçekleştirir. Yönetim bu amaçları gerçekleştirirken örgütteki madde ve insan kaynaklarını kullanır. Bu nedenle yönetim kavramının örgüt kavramıyla birlikte kullanılması kaçınılmazdır. Yönetim, örgütü işleten bir süreçtir.

Yönetim en genel tanımıyla, “bir örgütte önceden belirlenmiş işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip eş güdümlenerek eyleme geçirme sürecidir (Başaran,1989:14).” (Karatepe,2011:42).

2.1.1.Yönetim Süreçleri

Süreç, bir ürünün oluşumunda yer alan etkinlikler bütünü ya da belirli bir hedefe yönelik işlemler dizisi olarak tanımlanabilirken; yönetim süreci, örgüt yapısının, yönetimin işlevlerini gerçekleştirme, örgüt için belirlenen amaçlara başkaları

aracılığıyla ulaşma ve işin yapılmasını sağlama olarak ifade edilmektedir (Demirtaş&Güneş 2002:148-174; akt:Rüzgar, 2010:9).

Yönetim süreçlerinden önce klasik örgüt ve yönetim kuramcıları söz etmişlerdir. Bu süreçler, çeşitli yazarlar tarafından farklı biçimlerde sıralanmıştır. Yönetim süreçleri (fonksiyonları) başlığı altında yöneticilerin bir örgütte uygulamada yararlandıkları süreçlerden söz edilir. Klasik yönetim teorisinin öncülerinden Henri Fayol'a göre bunlar planlama, örgütleme, emir verme, koordinasyon (eşgüdüm) ve kontrol olmak üzere beşe ayrılır. Luther Gulick ve Lyndall Urwick ise bu süreçleri planlama, kadrolama, yöneltme, koordinasyon, raporlama, bütçeleme olarak sınıflamıştır. Russel T. Gregg ise yönetim süreçlerini karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, koordinasyon ve değerlendirme biçiminde sınıflamıştır (Şişman,2011:183).

Yönetim süreçleri genel olarak aşağıda belirtildiği gibi altı başlık altında toplanmaktadır:

1.Karar Verme

Karar verme, bir problem durumuyla ilgili gerçekleştirilecek eylemlerin belirlenmesine dönük zihinsel bir faaliyettir. Bir başka ifadeyle, bir konuda çeşitli görüş ve alternatifler içinden en makul olarak kabul edileni seçmek ve istenen sonuca ulaşmak için yargıya varmaktır. Karar, örgüte ilişkin çeşitli konulara yönelik olabilir (Şişman,2011:183).

Karar yönetimin kalbi ve diğer süreçlerin eksenidir. Örgütün yaşaması alınan kararların doğruluğuna bağlıdır. Yöneticinin doğru ve verimli kararlar alabilmesi, her şeyden önce karar modelleri ve aşamaları hakkında bilgili olmasını gerektirir. Bu aşamalar, problemin anlaşılması, probleme ait bilgi toplama, bilgilerin analiz ve yorumu, çözüm yollarının formüle edilmesi, en verimli çözümün seçimi, uygulama ve değerlendirmedir. Yönetici aynı zamanda, karar sürecinin olumlu olumsuz etkenleri, karar kademeleri ve tipleri, birey ve grup kararları, karar sürecinde yönetici ve maiyetin rolü konularında iyi yetişmiş olmalıdır (Bursalıoğlu, 1972, 79-80).

Yönetici, karar veren ve sorun çözen bir insandır. Buna göre yönetim, kısaca "sorun çözme süreci olarak tanımlanır. Karar verme, yönetim sürecinin merkezinde yer alır. Örgütsel yaşam, verilecek kararlara göre düzenlenir. Kimilerine göre bu süreç, diğer yönetim süreçlerini de kapsayıcı olup yönetimin kalbi olarak görülür (Şişman,2011:183).

Bir örgütün yapısı, bir bakıma karar yetkilerinin dağılımına göre biçimlenir. Bu nedenle bir örgütte kimin kimleri kontrol edeceğinden çok hangi kararları kimlerin vereceği daha önemli görülür. Örgütsel kararları oluşturmada üst yönetimin daha çok örgütün genel amaç ve politikalarına ilişkin kararlar oluşturması; alt basamaklardakilerin ise uygulama ve görevlere ilişkin kararları vermesi söz konusu olmaktadır (Şişman,2011:184).

Okul yöneticisinin karar süreci bakımından yapacağı ilk girişim, okul yönetimini etkileyen öğelerin her birini birer karar organı olarak görebilmek ve kabul edebilmektir. İkinci olarak, karar sürecine katılma ilkesinin önemini kavramalı ve bu ilkeyi uygulamalıdır. Bir kararın etkileyeceği birey veya gruplar, o kararın alınmasına ne kadar çok katılırsa, uygulamaya da o kadar katılır. Bu fırsat kendilerinden ne kadar esirgenirse, uygulamaya da o kadar karşı çıkarlar. Son olarak okul yöneticisi kararı izlemesi gereken diğer yönetim süreçlerini bilmek ve gerçekleştirmek zorundadır (Bursalıoğlu,1972,81).

Rasyonel Karar Verme Süreci: Alan yazında karar süreci, yaygın olarak rasyonel açıdan ele alınır. Bu yaklaşıma dayalı karar verme sürecinde, sorun çözme sürecinde izlenen aşamaların izlenmesi gerekli görülür. Bu aşamalar, döngüsel bir şekilde, bilimsel bir araştırma sürecinde izlenen aşamalarla benzerlik gösterir. Bu aşamalar şöyledir: (Lunenburg and Ornstein, 1991,aktaran Şişman,2011:184).

- Amaçları tanımlama,
- Problemleri tanımlama,
- Öncelikleri belirleme,
- Olası nedenleri belirleme,
- Alternatifleri belirleme ve değerlendirme,
- Çözüm biçimini oluşturma ve karar verme,
- Seçilen çözüm biçimini uygulama,
- Uygulamayı izleme ve sonuçları değerlendirme,
- Yeni problemleri tanımlama.

Karar Vermede Bazı Etkiler: Karar süreci, biyolojik, psikolojik, sosyolojik, çevresel, örgütsel vb. çeşitli etmenlerden etkilenir. Karar vericilerin algılama biçimi ve duyguları, değer yargıları, kişiliği, amaç ve beklentileri, geçmiş yaşantıları, karar verme sürecini

etkilediği gibi örgütün yapısı, örgütün ve çevresinin kültürel, siyasal, sosyal, ekonomik özellikleri ve örgütle ilgili mevzuat (yasa, yönetmelik, tüzük) verilecek kararları etkiler. Bunların yanında, karar konusuna ilişkin bilgi eksikliği, yetki kargaşası, amaçların iyi anlaşılması, seçenekleri değerlendirme ölçütlerinin olmayışı, zaman darlığı, kişisel tercihler, örnek izleme alışkanlığı, gizlilik kaygısı, korku ve kaygıya dayalı eksik bilgilendirme, savunma mekanizmaları, karara katılmada çekimserlik, karar sürecinde etkili olan bazı etmenler arasında yer alır (Bursalıoğlu, 1999, akt.Şişman,2011:183-184).

Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler

1. **Algısal Engeller:** Karar vericinin problemi veya problemi çözmek için gerekli bilgileri açık bir şekilde algılamasını etkileyen engellerdir. Stereotipik tavırlar, esnek olmama, dogmatizm ve dar düşünme gibi algısal özellikler bunlara örnektir.
2. **Entelektüel Engeller:** Sözlü ve yazılı ifade, çözüm üretme, lisanı kullanma, soyut düşünebilme gibi alanlardaki yetersizlikler bu türden engellerdir.
3. **Kalıplanma:** Kalıplanmış bir kişinin kendi kalıplarının dışında hareket etmesi ve düşünmesi zordur. Kalıplanmış kişi, dıştan denetimli olması nedeniyle dış çevrenin onayını almak için davranır. Bu özellikler ise karar vermeyi olumsuz yönde etkiler.
4. **Aşırı Koruyuculuk:** Aşırı koruyuculuğun olduğu bir kurumda özgüven ve inisiyatif kullanma gibi özelliklerin gelişmesi zordur. Bu da yöneticilerin karar verme gibi inisiyatif gerektiren bir süreci gerçekleştirmelerini engeller (Erdoğan,2006:88).

Karar Verilirken Dikkat Edilecek Hususlar

Karar aşamasında aşağıdaki hususlara dikkat edilir (Taymaz,2003:30-31)

1. Örgütte karşılaşılan her sorun hakkında karar vermeyi gerektirir.
2. Amaç, sorun, neden açık olarak ortaya konur ve tanımlanır.
3. Karar vermeyi gerektiren sorunla ilgili yeterli bilgi sağlanır.
4. Veri, duyum, söylenti, haber karar vermede esas olarak alınmaz.

5. Sorunla ilgili tek seçenek olduğunda karar vermeye gerek yoktur.
6. Belirlenecek alternatifler yasalara ve geleneklere aykırı olamaz.
7. Alternatiflerin en iyisi değil, en uygun ve uygulanabilir olanı seçilir.
8. Seçilen alternatiften daha uygun olanı bulunursa karar değiştirilir.
9. Karşılaşılan sorunla ilgili başka çare yok yargısı kabul edilemez.
10. Verilen her karar değerlendirilerek uygunluğu hakkında yargıya varılır.

2.Planlama

Planlama, önceden belirlenmiş kurumsal amaçları gerçekleştirmek için yapılması gereken işlerin belirlenmesi ve izlenecek yolların seçilmesidir. Planlama, eylemden önce yapılacakları düşünmeyi gerektiren zihinsel bir süreçtir Dolayısıyla amaçların belirlenmesi, planlama için ilk aşamayı oluşturur. Zira bir örgüt, nereye gideceğini bilmiyorsa hiçbir yol o örgütü hedefe götürmez. Amaç, bir örgüt açısından ulaşılmak ve başarılmak istenen sonuçtur. Amaçlar, insanlar için bir yön belirler, bir performans ölçütü olarak kullanılır, çalışanlar arasında bütünleşmeyi sağlar ve onları motive eder (Şişman, 2011:185-186).

Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yapılacak eylemlerin, rastlantılara bırakılması düşünülemez. Her yönetmen, okulunu akılsal yöntemlerle yürütmek zorundadır. Bu yüzden yönetmen bir işe girişmeden önce inceleme, soruşturma, araştırma yapmak, eylem kararlarına varmak gereğini duyar (Başaran,1989: 207).

Amaçlar, genel amaçlar, bölümsel amaçlar, performansa ilişkin amaçlar ve öğretimsel amaçlar gibi sınıflanabilir. Bu amaçların etkili bir biçimde oluşturulabilmesi için amaçların açık ve belirli olması, mümkün olduğunca sayısal ifadelere yer verilmesi, belli bir zaman dilimini ve temel alanları kapsaması, meydan okuyucu fakat gerçekleştirilebilir nitelikte olması ve ödül sistemiyle de ilişkilendirilmesi gerekli görülür (Lunenburg, 1995,akt. Şişman,2011:186).

Planlamanın Genel Özellikleri ve İlkeleri

- Planlama her şeyden önce geleceğe yönelik bir çalışmadır.
- Planlama belli bir dönemi kapsar.

- Planlama daha çok eylem üzerinde duran bir uygulamadır.
- Planlama birbirine bağı bir dizi kararları birlikte getirir.
- Planlama işiyle görevlendirilmiş belirli organlar bulunmalıdır.
- Planlama araştırmaya dayanmalıdır.
- Planlama sürekli olmalıdır.
- Planlama geliştirilebilir olmalıdır.
- Planlama kıt kaynakların tutumlu olarak kullanılmasına dayalı olmalıdır.
- Planlama yalın ve net olmalıdır.
- Planlamaya katılım olmalıdır (Erdoğan, 2006, 114)

Planlama Aşamaları

Bir örgütte planlar beş-on yıllık olan uzun süreli, bir-beş yıllık olan orta süreli ve bir yıl veya daha az olan kısa süreli olarak aşağıdaki işlemlerle hazırlanır (Taymaz,2003:38):

1. Var olan durumu belirleme
2. Hedefleri saptama
3. Kaynakları belirleme
4. Uygulama seçeneklerini arama
5. Kararlaştırma, modelleştirme
6. Planı tasarlama
7. İlgililerin görüşünü alma
8. Kontrol etme, geliştirme

Planlamada Cevaplanacak Sorular

Planlamada, ne/neler yapılacak? (yapılacak işler, eylemler, ulaşılabacak amaçlar); kim/kimler tarafından yapılacak? (iş yapacak kişiler ve birimler); ne zaman yapılacak? (işlerin yapılış sırası, başlama ve bitiş zamanı); nasıl yapılacak? (izlenecek strateji, politika, yöntem ve teknikler); neden/niçin yapılacak? (yapılacak işlerin gerekçesi); hangi kaynaklarla yapılacak? (fiziksel, beşeri, finansal, bilgi kaynakları) gibi soruların cevaplanması gerekir (Aydın, 1998,akt.Şişman,2011:186).

3.Örgütlenme

Örgütlenme, ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi için gerekli yapının oluşturulmasına yönelik olarak yapılan eylemlerdir. Örgütlenme, örgütün

amacının gerçekleştirilmesine yönelik dinamik bir yapının kurulmasıdır. Örgütlenme, bir kuruluşun çalışması için gerekli olan her şeyi sağlama, belirlenen amacı gerçekleştirebilmesi için en uygun yapıyı kurma olarak da tanımlanabilir (Erdoğan,2006:105-106).

Bir okuldaki tüm görevliler, ortak bir amaca yönelmişlerdir. Bu ortak amaç, öğrencileri milli eğitimin genel ve okulun özel amaçlarına göre yetiştirmektir. Bu ortak amaç için görevlilerin kullanabileceği eğitim araç gereçleri bina, donatım ve okulun bütçesi yardımcı kaynaklardır (Başaran,1989: 208).

Bir örgüt yapısını kurabilmek için, örgütteki kademelerin, bunların yetki ve sorumluluk derecelerinin ve bunların aralarındaki ilişkilerin belirtilmesi gerekir. Ayrıca, yapının informal yanını meydana getiren, kişiler arası ilişkilerin ahenkleştirilmesi zorunludur Eğitim örgütlerimizin yapı, kadro ve ikmal koşullarından çoğu Bakanlıkça hazırlandığından, okul yöneticilerimizin örgütlenme yetkileri çok sınırlı bulunmaktadır. Bu bakımdan, okul yöneticisi yaratıcı olmaktan çok, kalıplaşmış kararları izler. Halbuki, böyle kararlar, girişim yeteneği ve cesareti sınırlı yöneticilerin seçeceği yollardır. Okul yöneticilerimizin yaratıcı olmaları bekleniyorsa, örgütlenme yetkilerinin artırılması zorunludur. Anlayış gösterme sorumluluğu ise, davranış bilimleri ve insan ilişkilerinde bilgili olmalarını gerektirmektedir (Bursalıoğlu,1972:83).

Örgütlenme Aşamaları

Amaçları saptanmış ve etkinlikleri planlanmış bir örgüt aşağıda sıralanan işlemlerle kurulur (Taymaz,2003:40):

1. Amaçların saptanması ve sıralanması
2. Politika ve planların formüle edilmesi
3. Zorunlu işlerin, etkinliklerin belirlenmesi
4. Etkinliklerin analiz edilmesi ve sınıflandırılması
5. Etkinliklerin gruplandırılması
6. Her etkinlik için görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi
7. Etki, ilişki ve iletişim sistemlerinin kurulması
8. Örgüt modelinin belirlenmesi

4.İletişim

Okulun iç ve dış çevresiyle bağımlı iletişim ağı sağlar. İletişim, görevle ilgili bilgilerin ve bildirimlerin, yönetmenden en uçtaki görevliye, en uçtaki görevliden yönetmene, görevlerin birbirine bozulmadan iletilmesidir. Böylece her görevli, diğer görevlilerin her birinin, amaçlar için yaptığı eylem ve işlemlerden, aldığı yeni kararlardan bilgi edinmiş olur (Başaran,1989:208).

Karar yönetim açısından ne kadar önem taşıyorsa, iletişim, örgüt açısından o kadar önemlidir. Bir örgüt ortamı içinde, formal ve informal olmak üzere iki tip iletişim işler. Formal iletişim hiyerarşideki kademeler ve makamlar arasında, informasyon ve kararların çift yönlü olarak akımıdır. Örgütün formal yanı, formal iletişim yoluyla çalışır. İnfomal iletişim ise, kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelir, üyelerin örgüte karşı olan tutumlarını gösterir ve örgütün informal yanını işletir. Formal iletişim ne kadar bozuk ve aksak olursa, informal iletişim o kadar artar ve zararlı etkiler yapar (Bursalıoğlu,1972:84).

Örgütsel yapı, örgütte bulunan bireyler, gruplar ve birimler arasında gerçekleştirilen iletişim yoluyla kurulabilir ve geliştirilebilir. Yani örgütte bulunan kişi ve birimler arasında iletişimin olmaması durumunda herhangi bir örgütsel yapıdan söz etmek mümkün değildir. Örgütsel yapının başarısı, büyük ölçüde dikey ve yatay iletişim kanallarının sağlıklı işleyişine bağlıdır. İletişim yoluyla herhangi bir kurumda kimlerin kimlerle ilişki kuracağı, kimlerin neleri yapması gerektiği açık bir şekilde belirlenir (Erdoğan, 2006,94).

5.Eşgüdüm (Koordinasyon):

Okulda görevlilerin birbirlerine yardım etmelerine; yaptıklarından birbirlerine haber vermelerine, işlerini bir bütünlük içinde yapmalarına eşgüdüm denir (Başaran,1989:209).

Merkezden ve yerinden yönetim anlayış ve tutumlarının, koordinasyon üzerindeki etkileri büyüktür. Genel olarak, merkezden yönetim ilkesi yetkinin devri şeklinde yorumlanır. Buna karşılık, örgütün genişliği, görevlerin yeknesaklığı, zorunlu davranışlar ve yöneticinin iktidar hırsı gibi etkenler merkezden yönetimi yaşatır...(Bursalıoğlu,1972:88).

Örgüt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için görev bölümünün yapılması ve insan çabalarının yeterli düzeyde eşgüdümlemesi gerekir (Başaran,1989:265). Eşgüdüm özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Taymaz, 2003:49)

1. Koordinasyon bir uzlaşım eylemidir.
2. Kararların uygulanmasını sağlayan bir süreçtir.
3. İnsan ve madde kaynaklarının katkılarını bütünleştirir.
4. Yönetim süreçlerinin her ögesi koordinasyona katkıda bulunur.

6.Denetleme ve Değerlendirme

Denetim örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması sürecidir (Aydın,1993,akt. Erdoğan,2006:123).

Değerlendirme, örgütün, programın ve etkinliklerin gerçekleştirmeye çalıştıkları amacı ne ölçüde ya da ne kadar iyi gerçekleştirdiklerinin saptanmasıdır. Değerlendirme, ulaşılan standartların saptanması, standartlara ulaşma derecesinin belirlenmesidir (Erdoğan,2006:124).

Bir okulda yöneticiyi değerlendiren birey ve grupların başlıcaları üst kademe yöneticileri, müfettişler, çevredeki birey ve gruplar, veliler, öğretmenler ve öğrencilerdir. Bu gruplar okulda öğrenimi geliştirmek üzere başlıca dört türlü değerlendirme yaparlar (Stufflebeam,1972,s.218, akt.Taymaz, 2003:86):

1.Kapsam Değerlendirmesi: Bu değerlendirme, amaçların belirlenmesini sağlar, ilgiyi, çevreyi, ihtiyaçları, insan ve madde kaynaklarını, sorunları ve çözüm için alternatifleri içerir.

2. Girdi Değerlendirmesi: Sistem kaynaklarını karşılama amacına yöneliktir. Var olan kaynaklar, amaçlara ulaşma stratejisi, seçilen stratejiyi gerçekleştirme tasarımları hakkında veri sağlanmasını gerektirir.

3. Süreç Değerlendirmesi: Örgüt amaçlarına uygun olarak verilen kararlar hakkında veri sağlanması ve yapılan işlemler hakkında kayıtlar elde edilerek değerlendirmeyi öngörür.

4. Ürünün Değerlendirilmesi: Sisteme girenler işlenerek ürün elde edilir. Ürünün daha önceden belirlenen niteliklere uygun olması beklenir. Ürün değerlendirmesi, çıktıların nitelikleri aranılan niteliklerle karşılaştırılarak yapılır.

Demokratik ilkelerle işleyen bir okulda denetim ve değerlendirme yalnızca yönetmen ve müfettişlerin görevi değildir. Okulda çalışan tüm görevlilerin kendi kendilerini denetimi, eleştirmesi ve değerlendirmesi yüksek başarı elde etmenin temel koşullarıdır. Böyle bir niteliğe ulaşan okulda yönetim, özyönetim aşamasına ulaşmış sayılır. Özyönetimin işlediği okullarda öğrencilerin başarıları en yüksek düzeye ulaşabilmektedir (Başaran,1989:209-210).

2.1.2 Eğitim Sistemini Yönetme Biçimleri

Yönetim biçimi (managerial form), yönetenlerin, yönetilenlerin ve yönetsel ortamın doğurgusudur Başka bir deyişle, üstler, astlar ve ortam, yönetim biçiminin etkenleridir.

Çoğunlukla yönetmenin yönetsel davranışı, yönetilenlerin davranışlarına baskın çıkarak, örgütün yönetsel değerlerini değişime uğratar. Bu durumda yönetilenlerin çoğunluğu, yönetmenin yönetsel davranışını ve oluşan yönetsel değerleri benimserlerse, yönetmenin yönetsel davranışları örgütün yönetsel değerlerine dönüşür. Örgüte özgü yönetsel değerler, örgütten örgüte değiştiği için de her örgütün yönetim biçimi birbirinden farklıdır.

Eğitim sisteminde uygulanan yönetim biçimlerini dört başlık altında toplamak olanaklıdır Bunlar otokratiklikten, demokratikliğe doğru yetkeci, koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimleridir.

Eğitim sisteminde bu yönetim biçimlerinden birini tek başına görmek olanaksızdır. Başka bir deyişle, bir örgütte uygulanan yönetim biçimi tümüyle yetkeci, koruyucu, destekçi, birlikçi değildir. Ama uygulanan yönetim biçimi çoğunlukla bunlardan birine daha çok uygundur. Sözgelimi bir okulda çoğunlukla yetkeci yönetim biçimi uygulanıyorsa, ara sıra ve durumdan duruma, öbür yönetim biçimlerine sarkıldığı da görülebilir (Başaran,2006:272-278).

1.Yetkeci Yönetim Stili

Yetkeci (autocratic) yönetim, ataerkil yönetimden kaynaklanan baskıcı bir yönetimdir. Bu yönetime göre, tüm yönetim erki örgütün üst yönetmeninin elindedir. Yönetmenin verdiği buyruklar astlarınca koşulsuz yerine getirilmelidir.

Yetkeci yönetimde, yönetmenin yönetsel erkinin dayanağı, daha çok yasalar ve makamıdır. Yetkeci yönetimin temel görüşüne göre yönetmen, üstün adamı olduğu için yönetime getirilmiştir. Bu görüşe göre, yönetmenin astlarının üstünde kişilik ve uzmanlık erkinin olacağı da varsayılır. Yine bu görüşe göre yönetmen, en iyisini bilen, astlarınca izlenmesi, örnek alınması gereken kişidir.

Yetkeci yönetime göre, iş görenler, doğal olarak en düşük düzeyde çalıştıkları için en düşük ücreti almalıdırlar. İşe alma, işten atma, ücret yükseltme, ücret kesme gibi iş görenlere ilişkin kararları vermek yönetmenin hakkıdır.

2.Koruyucu Yönetim Stili

Koruyucu (custodial) yönetim biçimi, yönetimde İnsan İlişkileri Kuramı'nın ürünüdür. Örgütte koruyucu yönetimin gerekliliği, örgütün amaçlarını gerçekleştirerek etkililiğini sağlamak için, iş görenlerin güvende olmasının, işten doyumlarının sağlanmasının gerektiği görüşüne dayanır.

Koruyucu yönetime göre, iş gören için şunlar yapıldığında onun verimliliği kendiliğinden artar: İşgörenin, yaptığı işten doyumunu sağlanmalıdır. İşgören, düş kırıklığından, zorlanmalardan, kavgacı tutumundan kurtarılıp güvene kavuşturulmalıdır. İşgörenin, gerilimsiz, bunalımsız bir ortamda çalışması için gereken ortam hazırlanmalıdır İş görenin, bilişsel gücünden yönetimde yararlanma yolları aranmalıdır.

Koruyucu yönetime göre, eğitim iş görenlerine hakları olan ücretler, toplumsal olanaklar, iş güvencesi tam olarak verilmelidir. Verimliliğinin artırılması için işgörenler, parasal ödüllerle özendirilmelidirler.

3.Destekçi Yönetim Stili

Destekçi yönetime göre, eğer bir işgörenin kendinin değerine, önemine, bilişsel ve devinimsel gücüne ilişkin duyguları gelişirse, örgüte yapacağı katkı da artar. Bunun için işgörenin özgeçmişini, geliştirdiği değerleri, örgütten beklentilerini, eğitime ilişkin deneyimlerini iyi tanımalı ve duygularını geliştirirken bunları kullanmalıdır. İşgörenin kendine güven duygularının geliştirilmesinde uygulanacak yöntem önderliktir. İşgörene

başarısını arttırmada, ona yapılacak destek, yetki kullanmak ve ekonomik yararlar sağlamaktan daha etkilidir.

Yönetmen, öğretmenlerin verimliliklerini nitelik ve nicelikçe yükseltmek için onları desteklemelidir. Bu desteğin tam yapılabilmesi için, yönetmen, örgütsel önderlik özellikleriyle donanık olmalıdır.

4.Birlikçi Yönetim Stili

Yüksek düzeyde uzmanlaşmış işgören çalıştıran örgütlerde bu işgörenlerin, yaratıcılıklarından yüksek düzeyde yararlanabilmek için görece bir bağımsızlık ortamı içinde çalışmalarını gerekir. Yüksek nitelikli işgörenler, araştırmalarını, denemelerini, baskısız, güdümsüz, özgür bir ortamda yapmak isterler.

Birlikçi yönetim, takım çalışmasına dayanır. Birlikçi yönetime göre yönetmen, takım içinden bir üye olmalıdır. Örgütün başında bir atanmış yönetmen bulunabilir; ama proje üzerinde çalışanlar, takım çalışmasına gereken özgür ortamı sağlamak için takım önderini kendi aralarından seçmelidirler.

5.Başiboş Yönetim Stili

Başiboş yönetim, yönetmenin yönetsel erkini kullanmamasından ya da kullanmada yetersiz olmasından ortaya çıkar. Yönetmen, yasal, makam, uzmanlık ve kişilik erklerinin hiçbirini işe koşmaz; bunlardan vazgeçer.

Başiboşçu yönetmen, iyi ya da kötü kişilik özelliklerini göstermek için çaba harcamaz; işgörenleri güdülemek, etkilemek ya da özendirmek için hiçbir girişimde bulunmaz. Danışıldığında yardım etmeye çalışır; ama istediğine yardım eder.

Başiboş yönetilen okullarda eğitimin niteliğinin düşmesi yönetmence önemli görülmez; dolayısıyla yönetmenin, okulun etkili olması konusunda bir kaygısı yoktur. İşgörenler, kendilerine karışan olmadığı, denetlenmedikleri, gönüllerinin istediği gibi çalıştıkları için genellikle işi olurlarına bırakarak ortamdaki memnun olmaya çalışırlar, arada sırada da bundan yakınmayı bırakmazlar.

2.1.3.Yönetici

Yönetici, belirli bir amaç uğruna bir araya gelen insanları hedefe ulaşmak için ahenkli bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda olan

kişidir (Erdoğan, 2004). Yöneticiler, görev yaptıkları örgüt içerisinde birlikte çalıştığı insanlarla sürekli etkileşim içindedirler. Örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için sağlıklı bir etkileşim ortamı, örgüt yöneticisinin etkili yönetici davranışları göstermesiyle mümkündür (Başaran,1992:113).

Örgütün etkili bir şekilde yönetilebilmesi için yöneticinin, mesleki yeterliliklere sahip olmasının yanı sıra liderlik vasfına da sahip olması ve örgüt çalışanlarıyla etkili bir iletişim kurması gerekmektedir.

2.1.4. Yöneticilerin Yeterlilikleri

Yöneticilerin kendilerine yüklenen bazı rolleri oynayabilmeleri için bazı yeterliliklere sahip olması gereklidir. Bu yeterlilik ya da standartlar, alan yazında farklı ve ayrıntılı başlıklar altında toplanmasına karşılık kısaca, teknik, kavramsal ve insani yeterlilikler olarak gruplanır (Şişman,2011:210).

- Teknik yeterlilikler, yöneticinin, örgütte yapılacak işlerle ilgili kaynakları sağlama, yöntem ve süreçleri belirleme, teknolojiden yararlanma gibi konularda sahip olması öngörülen yeterlilikleri kapsar. Bunların bir kısmı, bu konularda yöneticilerin alacağı özel eğitimle kazanılabileceği gibi bir kısmı da işbaşında deneyim ve eğitimle kazanılabilir.
- Kavramsal yeterlilikler, örgüt ve yönetimle ilgili konular olarak yöneticinin örgütü çözümlene, örgütsel ve yönetsel sorunları belirleme, bunlara ilişkin veri toplama ve analiz etme, örgütsel sistemler arasındaki ilişkileri görebilme, sorunları çözmeye dönük kararlar verme gibi konularda sahip olması öngörülen yeterliliklerdir.
- İnsani yeterlilikler ise, insanları motive etme, çalışanların moralini yükseltme, çatışmaları yönetme, eşgüdüm sağlama gibi insanlar arası ilişkiler kapsamında yöneticilerin sahip olmaları beklenen yeterliliklerdir. Bunlar, yöneticinin iyi bir takım lideri olabilmek ve diğer insanlarla iyi iş ilişkileri kurup geliştirmek gibi daha çok insani konularda sahip olması gerekli görülen yeterliliklerdir. İnsani konularda yeterliliklere sahip yöneticiler, örgütte insani bir ortam hazırlama, insanlar arası iletişim ve etkileşimi sağlama, örgütsel çatışmayı yönetme gibi konularda beceri sahibidirler.

2.1.5.Yöneticilerin Güç Kaynakları

Okulu yönetme yetkisi müdüre aittir. Bu süreçte müdür, insanları etkileme ve görevlerin yerine getirilmesinde çeşitli güçlerden yararlanır. Güç, bir insanın başkalarından herhangi bir şeyi yapmasını isteme, istediğini yaptırabilmedir. Güç, yöneticiler tarafından okulda diğer insanları etkilemek için kullanılan bir araçtır. Yöneticiler, güçlerini örgütsel ya da bireysel kaynaklardan alır. Güçle ilgili çeşitli sınıflamalar yapılır. Bu sınıflamalardan birine göre (French and Raven,1960), ödül gücü, zorlayıcı güç, meşru güç, uzmanlık gücü, referans gücü ve yasal güç gibi çeşitli güçlerden söz edebiliriz (Şişman,2011:210-211).

- **Ödül Gücü:** Bu güç, diğer insanları kontrol etme ve etkilemede içsel ve dışsal ödülleri kullanmaya dayalıdır. Bu ödüller, dıştan verilecek maddi bir ödül olabileceği gibi insanların gönlünü kazanmaya dönük içten bir teşvik de olabilir. Örneğin, maddi ödüller, hediyeler, terfi ettirme, iltifat, takdir etme, başarının tanınması ve başkalarınca da tanınmasının sağlanması, bu kapsamda yer alan ödüllerdir.
- **Zorlayıcı Güç:** Bu güç, ödül gücünün karşıtı olup diğer insanları kontrol etme ve etkilemede daha çok baskı ve cezalandırma gibi zorlayıcı yöntemleri kullanır. Örneğin, gözdağı verme, soruşturma açma, korkutma ve tehdit etme, bu kapsamda düşünülebilir. Yöneticinin bu gücü kullanması, astların düşmanlığını kazanmasına neden olur.
- **Meşru Güç:** Bu güç, kaynağını çalışanların sahip olduğu değer ve inançlardan alan güçtür. .bu gücün kullanılmasında çalışanlar, içselleştirilmiş bazı değer ve inançlara bağlı olarak yöneticinin kendileri üzerinde kontrol etme hakkı bulunduğunu kabul eder. Örneğin, yöneticinin fazla mesai yapma, herhangi bir görev verme ve yer değiştirme konularındaki tasarrufları, bu kapsamda düşünülebilir.
- **Uzmanlık Gücü:** Bu güç, yöneticinin sahip olduğu özel uzmanlık bilgi, beceri ve deneyimleriyle yargılama yeteneğinden kaynaklanır. Uzmanlık gücü, yöneticinin, bilgi ve deneyimiyle, çalışanların sahip olmadığı fakat ihtiyaçları olan yargılama ve kararlar verme yoluyla onların davranışını kontrol edebilmesidir. Bu gücün kullanıldığı durumlarda izleyenlerin, işlerin nasıl yapılacağı konusunda yöneticinin, kendilerinden daha çok bilgi, deneyim ve yargılama gücüne sahip olduğunu kabul etmesi beklenir.

- **Referans Gücü:** Referans gücü, çalışan insanların, gücün kaynağıyla, yani yöneticiyle kendilerini özdeşleştirdiği, bir işin yapılma talebinin yönetici tarafından istenmesinin izleyenler için önemli bir onur vesilesi olarak algılanmasına bağlı güçtür. Bu güç, yöneticinin karizmatik bazı özelliklere sahip olmasıyla açıklanabilir.
- **Yasal Güç:** Yasal güç, kaynağını yasalardan, yazılı metinlerden alan güçtür. Bu güç, yöneticinin örgüt içerisindeki makam ve statüsünden kaynaklanan bir güçtür. Bu gücü makam gücü, olarak da tanımlamak mümkündür. Astarlar, üst yöneticilerden gelen isteklere uymayı bir zorunluluk olarak görebilir. Ancak bu uyma, her zaman gönüllü itaat etme esasına dayalı olmayıp sadece yönetici istediği için gerçekleşebilir. Bazen de yöneticilerin kimi isteklerine karşı astlar da bir direnç olabilir. Bu istekler, yasal ve çalışanların görev alanlarına tekabül etmeyen istekler olduğunda söz konusu taleplerin istekle karşılanması beklenemez.

Yukarıda verilen güç çeşitlerinden en etkili olanı kuşkusuz ödül gücüdür. Ödül Gücü kullanılan örgütlerde işbirliğine dayalı bir süreç vardır ve örgüt çalışanları yaptıkları işten keyif alırlar.

2.2. EĞİTİM VE OKUL YÖNETİMİ

Eğitim, insana dönük bir hizmet; okul, eğitim hizmetlerini üreten bir örgüt ve yapı; eğitim ve okul yönetimi de uygulamalı ve disiplinler arası insani bir çalışma alanı olarak tanımlanır. Eğitim ve okul yönetimi alanında gündeme gelen çoğu kavram ve teoriler, işletme yönetimi ve kamu yönetimi gibi diğer alanlardan uyarlanmıştır. Eğitim yönetimi, okul yönetimini de kapsayan bir alandır. Eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ifadeleri, okulu ve okul yönetimini de kapsar. Eğitim yönetiminin kapsamı, okul yönetimine göre daha geniştir (Şişman,2011:198).

Kaya (Kaya,1999:43) eğitim yönetimini eğitim örgütlerinin belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için gerekli insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili bir biçimde kullanarak belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamak olarak tanımlamaktadır (Karatepe,2011:46).

Eğitim ve okul yönetiminin teorik temelleri, önce Amerika Bileşik Devletleri'nde 1950'li yıllarda gelişir. Eğitim yönetimi ve diğer sosyal bilim alanlarında çalışan

öğretim üyelerinin üye olduğu bazı dernekler, gerçekleştirdikleri bazı bilimsel toplantı ve çalışmalarla bu alanın teorik temellerinin oluşmasına ve eğitim yönetiminin bilimsel bir nitelik kazanmasına katkı sağlamıştır. Aynı zamanda 1950'li yıllardan itibaren üniversitelerde eğitim ve okul yönetimi alanında lisansüstü programlar açılmaya başlanmıştır (Şişman ve Turan 2004).

Teori ile uygulama, bilim insanı ile uygulamacı arasındaki ilişkiler, oldukça tartışmalı ve karmaşık bir konudur. Birçok okul yöneticisi, eğitim ve okul yönetimi alanında geliştirilen teorilere sıcak bakma eğiliminde olmayabilir. Yöneticiler, bazı davranış bilimlerinin çeşitli konulardaki açıklamalarının kendileri için yeterli olabileceğini, bu nedenle yönetimle ilgili ayrı bir teoriye ihtiyaçları olmadığını düşünebilir. Oysa eğitim yönetiminde geliştirilen bir teorinin, uygulamacılara yol göstermesi, yönetim uygulamalarını analiz etmede, problemleri tanımlamada ve sınıflamada bir algı dayanağı oluşturması beklenir (Şişman,2011:198).

Eğitim sisteminde yöneticilerin tasarladıkları, planladıkları durumlar, okullara verilen amaçlar doğrultusunda insan kaynağının oluşturulmasına yönelik, öğretim eylemlerine dönüşmektedir. Bu dönüşümü sağlayan örgütsel düzenek, okuldur. Tasarlanmış eğitim etkinliklerinin uygulanma, izlenme, sınanma olanakları ancak okul ortamında olasıdır. Okul düzeyinde öğretim eylemine dönüştürülemeyen eğitim programları, bir dizi tasarım ve sayılıdan öte hiçbir anlam taşımazlar. Bu nedenlerle okulun eğitim sistemi içindeki ayrıcalıklı konumunun gereğince açıklanıp toplumun tüm kesimleri tarafından bütünüyle algılanması gerekir. Okulun ayrıcalıklı, etkili ve özel konumu, aynı zamanda okul yöneticiliğini de ön plana çıkarmaktadır (Açıkalın,1998:2).

2.2.1. Türkiye’de Eğitim ve Okul Yönetimi:

Türkiye’de eğitim ve okul yönetimi bir bilim alanı olarak gelişmekte, eğitim bir yatırım aracı olarak kabul edilip eğitim ekonomisi gelişmekte, eğitimin çeşitli alanlarında uzmanlaşma zorunlu hale gelmektedir. Ayrıca eğitim teknolojisinin değişimine paralel olarak eğitim yöntemleri hızla değişmekte, eğitim kurumlarında insan ilişkileri konusunda yeni anlayışlar benimsenmekte, eğitim hizmetleri yaygınlaşmakta, toplumun her kesiminde yetenekli insan gücüne olan gereksinme, hizmet içi eğitime ve personel eğitimine olan ilgi giderek artmakta ve kurumsal beklentilerle kişisel beklentilerin dengede tutulması zorunlu hale gelmektedir (Taymaz,1995:17).

Teknoloji alanındaki gelişmeler eğitimde de kendini göstermiştir. Bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler eğitim kurumlarının sürekli olarak kendilerini yenilemeleri gereksinimini doğurmuştur.

Okul müdürü Milli Eğitimin temel ilkelerine bağlı kalarak, Milli Eğitimin genel amaçları ile okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere gerekli insan ve madde kaynaklarını sağlar, alınan kararlar ve hazırlanan planlar doğrultusunda yöneltir. Okulda çalışan personelin yasal görevleri, yetki ve sorumlulukları yönetmeliklerde maddeler halinde sıralanır (Resmi Gazete,03.07.2002,Sayı:24804,akt. Taymaz, 2003:86-89).

1. Okulu ilgili yasa hükümlerine göre yönetir ve temsil eder.
2. Okulda çalışmalarını açık sistem kurallarını dikkate alarak yapar.
3. Okul amaçlarını gerçekleştirmek üzere stratejik planlar hazırlar.
4. Personelin iş tanımlarını yapar, yetki ve sorumluluklarını belirler.
5. Okulu çevreye tanıtıcı etkinliklerde bulunur, vizyon geliştirir.
6. Okulda ahenkli çalışma düzeni kurar, misyonunu yerine getirir.
7. Okulun gelişimini sağlamak üzere araştırmalar yapar, yaptırır.
8. Ekip çalışması ruhunu geliştirir, ilgililerle işbirliği yapar.
9. İletişim ağını kurar, formal ve informal iletişimi sağlar.
10. İnsan ilişkilerinde uyulması gereken kuralları belirler, uyar.
11. Personeli çalışmaya isteklendirmek üzere moralini yükseltir.
12. Okulda çalışanların doyumunu sağlamak üzere güdüler.
13. Sosyal ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayacak değişiklikler yapar.
14. Personele rehberlik yapar, hizmet içinde yetiştirilmelerini sağlar.
15. Personelin performansını değerlendirir, mesleki yardımda bulunur.
16. Okulun sağlıklı olarak yaşayabilmesi için ihtiyaçlarını karşılar.
17. Okulda olumlu bir iklim oluşturmak üzere çalışmalar yapar.
18. Okul kültürünü geliştirecek etkinlikler düzenler, çevreye tanıtır.
19. Okulda savurganlığı önleyici önlemler belirler ve uygular.
20. Öğretim yılında gerekli olacak ders araç ve gereçlerini sağlar.
21. Çevreyi tanımaya yönelik çalışmalar yapar ve ilişkileri düzenler.
22. Çevrenin kalkınmasına katkıda bulunur ve çevreden destek alır.
23. Okulun bina ve tesislerinde yerleşim ve kullanım planlarını yapar.
24. Okulda bina ve tesislerin bakım ve onarımlarını zamanında yaptırır.
25. Okulun yıllık gelir ve giderlerini hesaplar, bütçesini zamanında hazırlar.

2.2.2.Çağdaş Okul Yöneticisi

Eğitim kurumları çağı yakalayabilmek adına eğitim teknolojilerinde meydana gelen yenilikleri takip etmeli ve bu yenilikleri kurumlarına uyarlamalıdır. Bu ise değişime ve yeniliklere açık, araştıran, sorgulayan okul yöneticileriyle mümkündür.

Yetkin okul yöneticilerinin sistemin tümünü iyileştirmede ve geliştirmede nasıl etkili olacağını açıklamak bakımından bir örnek izlenmeye değer. Kırk bin yetkin okul yöneticisi, her okul yöneticisinin on öğretmeni mesleğe hazırlamada, onları yetiştirme ve geliştirmede başarılı olması, gerçekleşmesi olanaksız bir proje değildir. Sonuçta 400000 yetişmiş öğretmen kazanmak eğitim sisteminin en önemli sorunlarından birini çözmek olacaktır. Eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde okulu ilk hareket noktası olarak kullanabilmek için, ilk aşamada okul müdürlerinin yetkinleştirilmesi ile başlamak somut ve geçerli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Bugünkü okul müdürlerinin modası geçmek üzeredir. Gelecek, çağdaş okul yöneticilerinin olacaktır. Çağdaş okul yöneticisi, (Açıkalın,1998:6)

- Kapsamlı insan bilgisine ulaşmış,
- Etkili iletişim becerisine sahip,
- Liderlik özellikleri baskın,
- Ana dilini doğru ve güzel kullanabilen,
- Felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş,
- Yabancı dil bilen,
- İletişim teknolojisine hakim, bilgiyi yöneten,
- Beden ve ruh yönünden sağlıklı,
- Eğitime inanmış, yöneticidir.

2.2.3. Etkili Okul Müdürünün Özellikleri

- Kaliteye önem verme, yarışmacılık ve deneyim
- Okul topluluğu için liderlik ve vizyon sağlama
- Okulu iyileştirmeye adanma
- Kaynakları verimli bir şekilde yönetme
- Çalışanlar ve öğrencilerle iş birliği içinde çalışma
- Veliler, öğretmenler ve diğer okul yönetimleri ile iş birliği içinde çalışma
- Ailelerin okul aktivitelerine ve öğrencilerin öğrenmesine katılımını özendirme

- Yüksek moral sağlayacak bir okul ortamını özendirme
- Çalışanların gelişimini ve sürekli öğrenmelerini özendirme

Okul müdürünün bu özelliklere sahip olduğunun göstergeleri ise şunlardır:

- Yöneticinin kalite detayları ve tecrübelerine ilişkin bilgiler okul ile ilgili herkesin erişimine açıktır.
- Yönetici, okul çevresiyle yaptığı tartışmalar sonucu onlara vizyon aktarır. Okulun işlemesi ve ilerlemesi bu vizyonu yansıtır.
- Okulun düzenli olarak gözden geçirilen ve yenilenen bir iyileştirme planını hazır bulundurur.
- Okulun iyileştirilmesiyle ilgili sorunları, okul çevresi ile açık ve yapıcı bir biçimde tartışır.
- Okul çevresi tarafından (aileler, öğrenciler ve çalışanlar dahil) saygı görür.
- Aileler tarafından konuşulmak üzere arandığında bulunabilen kişidir.
- Okulu ve öğrencileri hakkında detaylı bilgi sunar.
- Ailelerin okul aktiviteleriyle ve öğrencilerin öğrenmesiyle ilgili durumlara seveerek katılmalarını sağlar (Karşlı,2006:14-15).

2.2.4.Okul Yöneticisinin Öğretim Lideri Olarak Öngörülen Bilgi Temelleri

ABD Eyalet Yöneticileri Kurulu'nun 1997 yılında hazırladığı bir rapora göre okul yöneticilerinin sahip olmaları beklenen bilgiler altı başlık altında toplanmaktadır (Şişman,2004; akt:Erdoğan,2006:148-149):

1. Çoğulcu ve demokratik bir toplumda öğrenmenin amaçları, stratejik planlama ilkeleri, sistem teorisi, bilgi kaynakları-veri toplama ve veri analizi stratejileri, etkili iletişim ve uyumsuzlukların yönetimi, uzlaşmayı sağlama.
2. Öğrenci gelişimi, uygulamalı öğrenme teorileri, uygulamalı motivasyon teorileri, program oluşturma-iyileştirme-değerlendirme-geliştirme, etkili öğretim yöntemleri, ölçme-değerlendirme stratejileri, toplumsal farklılıklar ve eğitim programı, yetişkin eğitimi ve mesleki gelişim modelleri, bireysel ve örgütsel değişme süreçleri, teknolojinin öğrenme ve öğrenci gelişimindeki rolü ve okul kültürleri.
3. Örgütsel teoriler-modeller ve örgüt geliştirme, okul ve bölgesel düzeyde prosedürler, okul güvenliği, insan kaynaklarının yönetimi, eğitim maliyesi, okul

binalarının kullanımı, okul ve eğitimle ilgili yasal düzenlemeler, yönetimde teknoloji kullanımı.

4. Okulu etkileyen küresel değişme ve dinamikler, toplumun kaynakları, halkla ilişkiler ve pazarlama stratejileri, başarılı okul-aile-iş yaşamı-toplum-hükümet-yüksek öğretim ilişkileri.
5. Çağcıl toplumda eğitimin amacı ve eğitim liderinin rolü, farklı ahlaki anlayışlar, okul yaşamında değerler, mesleki, ahlaki ilkeler, felsefe ve eğitim tarihi.
6. Katılımcı demokrasinin ilkeleri, demokrasinin güçlenmesinde ve üretken bir toplum oluşturmada okulların rolü ve önemi, eğitim ve okulla ilgili hukuki temeller, okulu etkileyen sosyal, ekonomik, kültürel, politik sistemler, başarılı değişme ve çatışma çözüm modelleri, öğrenmeyi ve öğretimi etkileyen küresel değişmeler, demokratik toplumda farklılığın ve eşitliğin önemi.

2.3. ÖĞRETMEN

Öğretmen geniş anlamda, öğrenciyi/öğrencileri grup içinde birey olarak tanımlayabilen, onun öğrenmesini etkileyen faktörlerle ilişkisini yorumlayan ve hangi performansı/yeterliliği en az riskle kazanabileceğini yordayabilen ve bu anlamda geliştirdiği planı başarıyla uygulayabilen kişidir (Ülgen,1997:237).

Eğitim kurumlarında öğretmen, ataması yapıldıktan ve stajyerliği kalktıktan sonra artık sürekli “öğreten” kişi olarak algılanır. Oysa günümüzde yaşanan değişmeler o kadar hızlıdır ki bir yıl önce bile öğrenilen bilgiler geçersiz olabiliyor veya ortaya yeni doğru ve gerçekler çıkıyor. Bu nedenle eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin daha önce almış oldukları eğitimin üstüne sürekli olarak yeni bilgi, beceri ve tekniklerin eklenmesi gerekir. Bu çalışmalar sadece bir kurs türü eğitimle sınırlı olmanın da ötesinde kurumun bireyin kendi kendini yetiştirmesi için müsait hale getirilmesi ile de sağlanabilir. Bu da okulların öğretmenler için bir “öğrenen organizasyon” olması ile gerçekleşebilir (Erdoğan,2005:39).

Öğretmenlik sıradan bir meslek değildir İyi bir öğretmende bulunması gereken kişilik özellikleri büyük ölçüde öğrenme ile kazanılabilir. Başarılı öğretmenlerin çoğu, bu özellikleri çalışarak kazanmışlardır. Ancak, olumsuz kişilik özellikleri de, çoğunlukla yanlış öğrenmelerin, yanlış modellerin ürünüdür (Ertuğrul,2000:21).

Eğitim modeli ne olursa olsun işin özü öğretmene dayanmaktadır. Öğrencinin aktif olması önemli ama bu da öğretmenin işidir. Bu yüzden öğretmenin taşıdığı merkezi rolü fazla aşındırmamak gerekir Eğitim ve öğretimde “başlatıcılık” diye bir Şey vardır. Bu role en fazla öğretmen sahiptir. Öğretmenin başlatıcı, harekete geçirici rolü bu kavramların sloganlaştırılması ile tehlikeye girebilir. Dolayısıyla öğrenme süreci, öğretmenin de aktif olması ile devam etmelidir (Erdoğan,2004:15).

Okul eğitiminin öğrenciden sonra temel unsuru öğretmendir. Öğretmenin rol ve statüsünde sürekli değişiklikler olmaktadır. Önceleri öğretmen denildiğinde bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı konumundaki insan akla gelmekteydi. Bilim ve teknolojidaki gelişmeler, öğretmenin bu konumunda önemli farklılaşmalara yol açmıştır. Bugün öğretmen, öğretim süreci içerisindeki öğrencileri yönlendiren, onların karşılaştıkları güçlükleri gidermelerinde yardımcı olan bir rehber konumundadır. Yine eğitim teknolojilerindeki gelişmelerle öğretmenin yükü azalmakta, buna karşılık öğrencileri bireysel özelliklerine göre yönlendirme ve karşılaştıkları güçlükleri giderme hususundaki sorumlulukları artmaktadır (Özyurt,1999:54).

Öğretmenler okullarımızın mesleki sınırları içerisinde olduklarından, örgütsel öğrenmeye angaje olmada eğilimleri çok önemlidir. Birileri eğitim konusunda uzman olabilir. Birileri okulda eğitim konusunda ne yapıp yapamayacaklarını düşünür. İnsanlar öğretme konusunda değil; öğrencilik konusunda uzmandır. Bir öğretmenin karşısındaki 25 öğrenciden biri olmanın ne kadar hoş bir Şey olduğunu herkes bilir, fakat, 25 öğrencinin karşısında bir öğretmenin ne olduğunu bilemezler (Bacharach,1990).(Töremen,2011:107).

2.3.1.Öğretmenin Önemi

Öğrencinin eğitiminde en önemli çevre etkeni, öğretmendir. İyi bir öğretmen, yeri geldiğinde, öğrencinin gözünde ana babadan ve tüm başka kişilerden daha üstün tutulabilir. Böyle bir öğretmenin, öğrenci üzerindeki eğitsel etkisi de derindir. Öğretmenin, örnek olabilecek kişilik özelliklerinin en önemlisi, öğrencileri ile kendi arasında içtenliğe dayanan bir dostluk yaratabilmesidir. Bu özellik, öğretmenin başarısını yükselten ve sürdüren iki özellikten biridir. Diğerisi ise öğretmenin düzenli ve planlı çalışmasıdır (Başaran,2000:204).

Eğitim ğretimde ğretmen başlatıcılık rolüne sahiptir. Öğretmenin bu rolünü etkili bir şekilde yerine getirmesiyle ğrenci harekete geçer ve öğrenme sürecinde aktif olur.

Sınıfın nderi öğretmendir. Öğrenciler kendilerine ve sınıflarına ilişkin sorunları zerken, önderin çevresinde örgütlenerek sınıfta bir toplum ortamı yaratırlar. ndere ve onun yetkesine uymayı öğrenirler. Gerektiğinde, nderin de eleştirilmesine izin verilmesi, öğrencilerin bir öndere kr krne bağlanma (bağımlılık) alışkanlığı kazanmalarını önler. Bu yüzden öğretmenin önderlik görevlerini yerine getirmede ve yetkilerini kullanmada çok özenli olması gerekir (Başaran,2000:204).

2.3.2.Öğretmenliğin Temel zellikleri

Öğretmen; ğretmenliğin kuramsal bilgi temelini işe koşarak bireyin davranışlarında hem bireyin hem de toplumun yaşamına kalite katacak değişmelerin oluşmasına kılavuzluk eden kişidir. Değişik meslek, iş ya da uğraş alanlarında faaliyet gösteren kişiler de yapıp ettikleriyle hem bireylerin, hem de toplumun yaşamına kalite katar. Örneğin; mimarlar ve mühendisler çizdikleri estetik projeler ve inşa ettikleri sağlam binalar yoluyla hem tek tek bireylerin, hem de toplumun yaşamına kalite katarlar. Birey olarak kullanışlı bir binada oturmanın memnuniyeti hissedilirken, toplum olarak şiddetli bir depremi hasarsız ya da hafif hasarlarla atlattım olmanın i ferahlığı yaşanır. Doktorlar, bir taraftan bireyin acısını dindirirken, diğer taraftan toplum sağlığını koruma ve sürdürmeye çabalarlar. Hakimler, terziler, işçiler, teknisyenler, spikerler, hemşireler, şoförler, eczacılar gibi pek çok iş ya da meslek grubu yaşamımıza kalite katma uğraşı içindedirler.(Sönmez 2010:282)

Öğretmenlik bir sanattır. ğrenme-ğretme sürecinin etkili olması için, öğretmenin, akademik eğitim sürecinde edindiği teknik bilgilerini kendi kişilik özellikleri ile bütünleştirip kullanması gerekir. Öğretmenlik, gerçek anlamda insan üzerinde çalışmayı gerektirdiğinden dolayı, eğitim ortamında değer, beklenti, tutum, direnç gibi insana özgü, kolaylıkla kontrol edilemeyen pek çok değişken yer alır. Bu durumda ğretmen, teknik bilgi ve becerileri yanında kendi iç kaynaklarına başvurur, duygularından, öngörülerinden, geçmiş deneyimlerinden, kendi yaşam felsefesinden destek alır. Bilişsel süreçlerin yanında duyuşsal süreçleri yoğun bir şekilde işe koşar. ğretmeni kişiliğinin bir bütün olarak öğrenme ortamlarına yansımaları, bu çerçevede geliştirilen stratejiler; doğru ya da yanlış kararlar ve bunların sonuçları, diğer deneyimler öğretmenin tarzını kişiselleştirir. Bu nedenle tek bir ğretmen tarzından söz etmek mümkün değildir. Ne

kadar öğretmen varsa o kadar da tarz vardır. Öğretmenlik insanın yeniden yaratılması ile ilgilidir. (Sönmez 2010:284)

Eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Eğitimin nitelikli olması, sistemin amaçlarının en üst düzeyde yerine getirilmesiyle mümkündür. Öğretmenlerin, mesleğin gereklerini yerine getirmeleri için bilgi, beceriler açısından belirli yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Glaser'e göre (1992) etkili öğretmenlik toplumda başarılması en güç olan işlerden biridir. Bir meslek, iş veya uğraş alanı ya nesnelere yönetir ya da insanları. Bir nesneye yönelik değer arttırıcı işlemi sürdürdüğünüzde nesne direnmez. İşlemi yapan kişinin becerileri ölçüsünde elması şekillendirebilmek mümkündür, çünkü direnç göstermez. Doktorun hastası ya da kuaförün müşterisi de genelde kendilerine direnç göstermedikleri için nesne niteliğindedirler. Nesnelere yöneten kişide denetim olanağı çok daha fazladır. Öğretmenler, insan yöneticisidir ve öğrenciler yönetilmeye oldukça dirençlidir. Öğrenciler, kendilerine kazandırılacak davranışların yaşamını sürdürme, sevgi, güç, özgürlük veya eğlence gibi temel gereksinimlerini karşılamaya yönelik olduğunu hissederse ya da bu konuda öğretmen tarafından ikna edilirlere direnç göstermeyip eğitim sürecinde yer alırlar (Sönmez,2010:282).

İnsan ilişkilerindeki yoğunluktan dolayı öğretmenlerde kendine güven duygusu daha üst düzeydedir, günlük yaşamlarında konuşma dilini etkili kullanırlar, kalabalık gruplar önünde konuşma becerileri yüksektir. Kendi çocuklarını yetiştirme konusunda diğer insanlara göre daha donanımlıdırlar, toplumsal etkinliklerde aktiftirler. Kişisel ve kişiler arası problemlerin çözümünde daha başarılıdırlar. Öğretmenlik sayesinde edinilen bu özellikler adeta birer ödül niteliğindedir ve öğretmenlere öğretmenlik dışında pek çok alternatif işi yapma fırsatı sunar (MacDonald,1991). (Sönmez,2010:284).

2.3.3. Öğretmenlik Mesleğinin İlkeleri

Bugüne kadar bu konuda yapılan araştırmalar ve öneriler ile bu alanda kazanılan deneyimlerin ışığında, Alkan'a göre öğretmenlik mesleğinin dayanması gereken temel ilkeler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Ünal,2011:166-168):

1. **Boyutlar Arası Denge:** Bireysel ve toplumsal yaşantı için zorunlu olan öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bireysel mükemmellik, sosyal olgunluk ve

ekonomik etkililik boyutlarının dengeli ve tutarlı biçimde geliştirilmesi esas alınmalıdır.

2. **Uzmanlık:** Alanda girişimci, araştırmacı, yapıcı, yaratıcı, uzman elemanlar yetiştirmek temel hedef olmalıdır.
3. **Çok Boyutluluk:** Meslek adamlarının çok boyutlu rol ve görevleri, mesleğin etik kuralları, karmaşık yapısı, öğrenme-öğretme durumlarının çeşitliliği, meslek bilincinin önemi mesleğin rol ve statüsünün belirlenmesinde dikkate alınmalıdır.
4. **Özerklik:** Meslek elemanının kendi kendisini yetiştirmede artan bir sorumluluk duygusu geliştirmesi, sürekli olarak kendisini ve mesleğini değerlendirmesi, mesleki özerklik bilinci oluşturması için gerekli mesleki ortam ve olanaklar sağlanmalıdır.
5. **Sosyalleşme:** Mesleki hazırlık ve uygulama ortamında meslek elemanlarına; toplumun beşeri kurumları, moral örüntüleri, idealleri, değerleri, gelenek ve görenekleri ile ilgili anlayış ve davranışlar oluşturabilecek yaşantı ortamı sağlanmalıdır.
6. **Profesyonellik:** Öğretmenlik mesleğinde profesyonellik, bilimsellik ve uzmanlık ölçütleri esas alınmalıdır.
7. **Yeterlilik:** Alanda, mesleki rollerin gerektirdiği yeterlilikleri (yapma performans-edim) geliştirme olanaklarına, mesleki becerileri geliştirme etkinliklerine ve gerekli uygulama deneyimlerine önem verilmelidir.
8. **Deneyim:** Meslekte öğretmenin uzmanlaşacağı öğretim alanında (disiplin, öğretim kademesi ya da belirli bir meslek dalı) konuyu tüm boyutlarıyla özümleyebilmesi ve bu alanda etkili bir öğretim gerçekleştirebilecek bilgi, beceri ve deneyime sahip olabilmesi esas alınmalıdır.
9. **Çok Boyutlu Formasyon:** Öğretmenlik mesleğinde, 1) Ulusal ve evrensel kültür, 2) Eğitim bilimleri, 3) Öğretim alanı (uzmanlık), 4) Eğitim teknolojisi ve uygulama, 5) Önceki dört boyutu özel durumlara uygun olarak bütünleştirme, temel mesleki formasyon boyutları olarak esas alınmalıdır.
10. **Eğitimde Süreklilik:** Meslek alanında her çeşit personelin kaliteli ve sürekli eğitimi esas alınmalıdır.
11. **Kaynakların Etkili Kullanımı:** Alanda mali olanakların ve finansman kaynaklarının çeşitliliğine, yeterliliğine, etkili ve verimli kullanımına özen gösterilmelidir.

12. **İşbirliği:** Mesleki etkinliklerde eğitim kurumları ile diğer sosyal ve ekonomik kurumlar arasında yakın işbirliği ve ortak çaba esas olmalıdır.
13. **Yapılandırma:** Mesleğin; çağdaş, demokratik, laik ve hukuk devleti esasları ve toplumsal yapı niteliklerine uygun olarak yapılaşması ve bu bağlamda yetiştiren, çalıştıran ve çalışma boyutlarının çağdaş demokrasilerdeki kuvvetler ayrımı esasına göre yapılandırılması ve meslek mensuplarının bu doğrultuda örgütlenmeleri esas alınmalıdır.
14. Bu ilkelere dayalı olarak oluşturulacak öğretmenlik mesleğinin sürekli bir gelişim süreci içinde çağdaş, bilimsel ve sosyal gelişmelere açık olması gereklidir.

2.3.4. Öğretmenliğin Dikkat Edilecek Temel Noktaları

Öğretmen liderliği davranışlarını gösterme çabasında bulunan bir öğretmenin dikkat edeceği temel noktalar; bilginin paylaşılması, standartlar, mesleki hazırlık dönemi, ayırıcı roller, mesleki sağduyu, yükselme ve sorumluluk başlıkları altında aşağıda kısaca açıklanmıştır (Can,2010:157-159).

- a. **Bilginin Paylaşılması:** Tüm eğitim çalışanları, meslekleri konusunda meslek dışından insanların bildiğinden daha çok bilgi ve beceri sahibi olmalıdırlar. Öğretme sürecinde bu, öğretmenlerinin iyi bir alan bilgisi yanında, öğrenmenin nasıl gerçekleşeceği, çocuk ve ergenin ne şekilde geliştirilebileceği konularında öğretmenlik meslek formasyonu sahibi olmaları anlamına gelmektedir. Öğretmen gerekli bilgi, beceri ve tutumlara sahip olduğu gibi bunları başta öğrencileri olmak üzere ihtiyaç duyanlarla paylaşabilmelidir.
- b. **Standartlar:** Uygulamanın gelişim süreci yakından takip edilmeli ve bu süreç eylemlere dönüşmeli ve sonuca ulaşmalıdır. Çünkü iyi ve kötü öğretimi hiç kimse, mesleğinde başarılı öğretmenlerden daha iyi bilemez. Öğrenme ve öğretme standartlarının korunması ve geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- c. **Mesleki hazırlık dönemi:** Mesleğe yeni başlayan kişiler kendilerine danışmanlık yapabilecek tecrübeli ve uzman meslektaşları tarafından desteklenmelidir. Mesleğe yeni başlayan kişi hiçbir şekilde deneme-yanılma yolu ile öğrenmemelidir. Hazırlık döneminin, bugünün ve geleceğin koşullarının ve gereklerinin kestirilerek değerlendirilmesi gerekir.

- d. **Ayrırcı Roller:** Öğretimdeki “benzerlik”, mesleğe yeni başladığındaki tutumlar ile tecrübeli ve uzmanlık dönemlerindeki tutumlar arasındaki ilişkiyi ifade eder. “En yerinde işler” olarak adlandırdığımız eylemler meslekteki en az tecrübeli kişilere özgü görülmemelidir. En uygun işlerin, bu işlere en yatkın kişilerce gerçekleştirilmesi beklenmelidir. Temel öğretim rolleri aynı olmakla beraber, kişilerin ayrırcı rollerinin de bulunabileceği unutulmamalıdır. Farklı kadrolar ile farklı statü, sorumluluk ve özverilere sahip olunmalıdır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri, ilgileri ve yeterlikleri ile verilen sorumlulukları arasında ilişkiler kurulmalıdır.
- e. **Mesleki sağduyu:** Profesyonel elemanların çok sık denetlenmesi gerekmediği şeklinde bir görüş mevcuttur. Öğretmenlerin, öğretim sürecinde karar alma konusunda sağduyularını kullanacakları kabul edilmeli ve yetkili kılınmalıdırlar. Her uzmanın alanıyla ve mesleğiyle ilgili objektif etik değerlere sahip olmaları gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Yine, onların da yetkilerini kullanırken başka uzman önerilerine uymaları bir gerekliliktir.
- f. **Yükselme:** Meslekleri süresince öğretmenleri gerekli terfileri mümkün kılınmalı, yönetsel ve öğretimsel süreçte derece alınması gelişigüzel yapılmamalıdır. Mesleğe giriş koşulları belirlendiği gibi yükselme koşulları da belirlenmeli, belirlenen objektif ölçütlerin gerekleri de titizlikle yerine getirilmelidir.
- g. **Sorumluluk:** Diğer bütün mesleklerde olduğu gibi sorumluluk öncelikli olmalıdır. Ancak bu sorumluluk, hizmet edilen kitleye karşı duyulan sorumluluk anlamındadır. Bu yüzdendir ki lider öğretmenler, mesleklerini yaparken meslektaşlarına ışık tutacak yenilikleri takip etme konusunda sorumluluk bilincini taşımaları, bu çerçevede öğrenci ihtiyaçlarını önemine göre ilk sıralara koymaları, öğretimin gerekliliklerini öne çıkaran ve uygulamalarda bilimselliği esas alan bir yol izlemelidirler.

2.3.5. Öğretmenlik Mesleğinin Temel Sorunları

Öğretmenlik mesleği kutsal bir meslek olmasına ve ülkenin geleceği olan nesilleri yetiştirme sorumluluğunu yüklenmiş olmasına rağmen, bugün mesleğe hak ettiği gerekli önemin verilmediği ve öğretmenlik mesleğinin gelişmiş ülkelerdeki konumundan uzak olduğu gözlenmektedir. Bu durum Türk toplumunda öğretmenliğin bir “çile mesleği” ya da “fedakarlık mesleği” olarak algılanmasını doğrudan niteliktedir. Günümüzde,

öğretmenlik mesleğinin karşı karşıya kaldığı sayısız sorun vardır. Bunlardan en temel olanlar şu şekilde sıralanabilir (Özdemir, 2006:346-347).

1. Mesleğin standartlarının belirlenmemiş olması
2. Mesleğin geliştirilmesinde ilgili kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon eksikliği
3. Yasal mevzuatlardaki yetersizlikler
4. Meslek etiğinin oluşturulmamış olması
5. Çalışma koşullarının ağırlığı
6. Toplum gözünde statüsünün yüksek olmaması
7. Mesleki örgütlenme eksikliği
8. Seçim, yetiştirme ve istihdam ayrımının oluşturulmaması
9. Hizmet içi eğitim yetersizliği
10. Maddi imkanların azlığı
11. Tayin, terfi, atama sisteminin objektif kriterler taşınamaması
12. Bilgi ve teknolojiyle mesleğin desteklenmemesi.

2.4. OKUL -ÇEVRE İLİŞKİLERİ

Okul toplumun örgün eğitim amaçlarını gerçekleştirmek üzere kurulmuş bir toplumsal kurumdur. Okulda yapılan tüm etkinlikler, öğrencileri eğitip yetiştirmek ve onları hem genel yaşama hem de iş ve meslek yaşamına hazırlama amacını güder. Bu nedenle, öğretmenler ve yöneticiler, öğrencilerini bireysel ve toplumsal bakımdan yararlı yurttaşlar olarak yetiştirmekle sorumludurlar (Özdemir,2006:68).

Okulda eğitim çağın gereklerine ve toplumun ihtiyaçlarına göre hazırlanmış programlarla yapılır. Zamanla gelişen ve değişen bilgiler okulda verilir. Bu bakımdan okuldaki eğitim yenilikçi ve gelişmeye açık olmalıdır. Ders programlarında bu durum dikkate alınmalıdır. Aynı zamanda okul, bina ve araç gereçlerinin ihtiyaca uygun olarak düzenlenmesi gerekir. Yeterli donanımdan (bina ve fiziki imkanlar, laboratuvar, spor salonu, ders araç gereçleri vs.) yoksun olan okul binalarında eğitim ve öğretimden beklenen başarı elde edilemez (Doğan,2011:193).

2.4.1. Bir Sistem Olarak Okul

Örgütlenmede sistem yaklaşımı, örgütü bir canlıya benzetir. Bir canlı, nasıl ki yaşamak, üretmek, çevreye uymak, beslenmek ve kendini yönetmek için alt sistemlerle donatılmış

ise, bir örgüt de bu alt sistemlerle donatılmak zorundadır. Bu alt sistemlerle donatılmayan, donatıldığında da yeterince işletilmeyen örgüt yaşama olanağı bulamaz. Sistem yaklaşımına göre, bir okulun, amaçlarını gerçekleştirebilecek bir yapıya ulaşabilmesi için, alt sistemleriyle birlikte bir sistem bütünlüğüne kavuşması gerekir. Tıpkı insan bedeninde olduğu gibi, okulu oluşturan alt sistemlerin de, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için, birbirleriyle eşgüdümленerek bir bütünlük içinde çalışmalarını sağlayacak bir örgütlenmeye gereksinimleri vardır (Başaran,1994) (Can,2010:59).

Wallece ve diğerleri öğrenen okulun köşe taşlarını şu şekilde sıralamaktadırlar:

1. Yansıtıcı diyalog,
2. Öğretmenler arası etkileşim,
3. Öğrencinin öğrenmesine ortak odaklanma,
4. Eğitim personeli arasında iş birliği,
5. Yaygınlaşmış değer ve normlar (1997:108) (Töremen,2011:112).

Okulun bir sistem olarak aşağıdaki niteliklere sahip olması beklenir (Taymaz, 2000; akt:Erdoğan,2006:180-181):

1.Okul bütünü ile açık sistem olmalı, çevredeki diğer sistemlerle etkileşim içinde olmalıdır. Örneğin okulun, çevresinde bulunan sağlık alanındaki işleyişlerin oluşturduğu sistem ile ilişki içinde olması gerekir. Okul ve çevresindeki sistemler, özellikle de toplumsal sistem arasındaki ilişkilerin dinamik ve sürekli olmasına dikkat edilmelidir.

2. Okulun genel sistemi, okulda bulunan rehberlik, kütüphane, ölçme ve değerlendirme gibi alt sistemler ile bütünlük içinde olmalı ve uyumlu çalışmalıdır

3. Alt sistemleri oluşturan unsurlar ahenkli ve işbirliği içinde çalışmalıdır. Örneğin rehberlik sistemi ve disiplin sistemini oluşturan işleyişler birbiri ile uyumlu olmalıdır.

4.Okul sistemi, çevredeki yenilik ve değişmelere göre gerekli gelişmeleri sağlayabilmelidir. Örneğin çevredeki çalışma saatlerindeki değişiklikler karşısında okuldaki öğretim programının akışında aynı paralelde değişiklikler olabilmelidir.

5.Okul sistemi, çevreden aldığı girdileri iyi bir şekilde işleyerek beklenen çıktıları verebilmelidir. Örneğin çevrenin okul sistemine belirli bir miktarda parasal kaynak

sağladığını varsayacak olursak okulun bu girdiyi, öğrenci başarısında sağlanacak yükseltme olarak çıktıya dönüştürebilmesi gerekir.

6. Okul sistemi, çevrenin yıpratıcı etkilerinden kendini koruyabilmelidir. Örneğin çevrenin iklim sisteminde oluşacak ani ısı düşmesi karşısında okul sistemi kendini ona göre ayarlayarak bu değişimde olumsuz yönde etkilenmemelidir.

7. Okul sistemi, amaçlarına ulaşabilmesi için sürekli bir kontrol ve değerlendirme mekanizmasına sahip olmalıdır.

2.4.2.Okul ve Eğitimin Amaçları

Okul, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası boyutları yanında, sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik boyutları olan oldukça karmaşık sosyal birim ve gerçeklik alanıdır. Basit bir kavramlaştırma ile okul, girdi-işleme-çıkı süreçlerinden oluşan açık bir sistem olarak tanımlanır. Bu bakış açısı, okulu bütünüyle rasyonel ve pozitivist açıdan ele alır. Oysa okulun bütünüyle rasyonel ve pozitivist bir bakış açısıyla anlaşılması ve çözümlenmesi mümkün değildir. Yüzyıllar boyunca okul denilen fenomenle ilgili olarak değişik bakış açılarından (felsefi, ideolojik, sosyal, psikolojik, politik, ekonomik, eğitsel) pek çok şey söylenmiştir (Fenberg ve Soltis, 1985). Yirminci yüzyılın başlarından itibaren ise okul ve onun içinde, çevresinde olup bitenlerle ilgili daha sistematik bilgiler üretilmeye başlanmıştır. Okullara ilişkin olarak yapılan araştırmalardan elde edilen bilgiler, esas itibarıyla okullarla ilgili iki soruya cevap bulmaya çalışmaktadır. Bunlardan birincisi, okullarda gündelik olarak nelerin olup bittiği sorusunu cevaplandırmaya dönük çalışmalardır. İkincisi de zaman içinde okulların nasıl değişip geliştiğini belirlemeye dönük çalışmalardır. Bunlardan birincisi, bir bakıma etkili okul araştırmalarının, ikincisi de okul geliştirme araştırmalarının üzerinde durduğu bir konu olmaktadır (Bollen,1996; Şişman,2011:13).

2.4.3.Etkili Okul

Öğrenciler okuldan okula göre farklı ilerlemeler göstermektedir. Bir okulda başarılı olan öğrenci bir başka okulda aynı gelişmeyi gösteremez. Ancak, başarı değişimindeki en önemli sorun, bu değişimin okul süreçlerine etki edip etmediği veya bu değişimin öğrencinin ayrı giriş özelliklerindeki farklılıklarla bütünüyle açıklanıp açıklanmayacağıdır (yetenek gibi). Öğrenci performansında okullar arasındaki anlamlı

değişme olursa, o zaman çoğu okulda öğrenci performansını iyileştirmek olanaklı olmalıdır (Celep,2000:11).

Purkey ve Smith (1983), etkili okulun önemli uygulama ölçümleri olan aşağıdaki değişimleri ortaya çıkarmıştır (Celep,2000:12-13):

a)Okulun Yönetim Boyutu: Çalışmaların çoğunda, bir okulun liderinin ve iş görenlerinin, sorunlarını nasıl çözeceklerini belirlemede önemli derecede özerkliğe gereksinme duyduğu belirtilmektedir.

b)Öğretim Önderliği: Durkey ve Smith'in "büyük müdür" kuramından şüphe duymalarına karşın, önderliğin, okulu iyileştirmeyi başlatma ve sürdürmesi için gerekli olduğu açık olarak görülmektedir.

c)İş gören Kararlılığı (stability): Belli bir süre başarı yaşayan okulda, iş görenlerin eğitimiyle etkililiğin devamı ve daha yüksek düzeydeki başarılarla ulaşmanın sağlandığı görülür.

d)Programın Açıklığı ve Örgütlenmesi: Ortaöğretim düzeyinde, amaçlı ve planlanmış bir ders programı, birçok seçmeli derslerin olduğu yaklaşımdan, akademik olarak daha yararlı gibi görünmektedir.

e)Okul ile İlgili Konularda İş görenleri Geliştirme: Esas değişme, insanlara yeni bilgi ve beceri sağlaması yanında, onların tutum ve davranışlarını değiştirmeyi içermektedir.

f)Aile İlgisi ve Desteği: Bu konuya ilişkin kanıtın karışık olmasına karşın, aileleri okulun amaçları ve sorunları konusunda bilgilendirmenin gerekli olduğunu kabul etmek akla uygun düşmektedir.

g)Akademik Başarının Okul Alanında Kabulü (Benimsenmesi): Bir okulun kültürü kısmen okulun geleneklerinde, sembollerinde ve resmi olarak kabul gören başarılarla kendini göstermektedir.

h) En Üst Düzeyde Öğrenme Zamanı: Okullarda bilimsel etkinliğin ön plana çıkarmasıyla, okulda geçen bir günün büyük bir bölümü akademik konulara ayıracaktır.

I)Yerel Destek: Köklü değişim, yönetim düzeyini oluşturma ve iş görenlerin kararlılığı bütünüyle yerel görevlilerden sağlanacak desteğe bağlıdır.

2.4.4.Okul ve Toplumsal Çevre

Okul toplumsal işlevi gereği bulunduğu çevreyi etkilemekte ve aynı zamanda bulunduğu çevreden etkilenmektedir.

Okul modern toplumun hayat damarlarından biridir. Toplumsal kültür ve değerlerin korunması ve sürdürülmesi kadar; değişim kültürünün gerekleri doğrultusunda toplumun yeniden yapılanması ile birlikte bu yeni yapının ön gördüğü değerlerin oluşturulmasında önemli rol sahibidir. Çünkü eğitim değişimin gerçek anahtarıdır. Okul, bu anahtarın simgesi ve bu rolün hayata geçirilmesinde somut işlev alanıdır. Okulun eğitim aracılığıyla yüklendiği bu işlevini gereği gibi yerine getirebilmesi ise belirli bazı şartların oluşmasına büyük ölçüde bağlıdır. Bu şartlar çevre ve okul ilişkisi olarak geniş ve genel bir bağlam meydana getirirler. Bu bağlamın ana üniteleri ise şunlardır: Aile, toplumsal çevre, okul yönetimi. Uyumlu ve sağlıklı bir iletişim ağı bu ünitelerin değişim karşısında toplumun yaşadığı sorunları aşmasında, insanın ve toplumun gelişmesinde ortaklaşa bir katkı oluşturulmasında etkili olacaktır (Doğan,2011:199).

2.4.5.Çevrenin Okula Katkıları

Çevrenin okula katkı vermesi bir beklenti olduğu kadar bir zorunluluk ve gerekliliktir. Bu olgu okulun çevreye hizmeti için gerekli bir diyalog olduğu kadar, çevrenin kendi kurumlarına karşı kayıtsız kalmama gereğinin yüklediği bir sorumluluktur (Doğan,2011:204).

Çevrenin okula katkısı olgusunun temel felsefi dayanağı okulun mensup olduğu kültür ve toplumun bir kurumu olduğudur. Yenilikçi işleviyle okulun bu işlevini gerçekleştirebilmesi ait olduğu çevrede bu hedefe inanan insanların çokluğuna bağlıdır. Okulun hedeflerine inanmayan insanların kayıtsız kalmaları okulun işini yerel çevrede güçleştirici bir etkidir. Bunun için okulun kendini bulunduğu çevreye çok iyi tanıtmaması gerekmektedir. Çevreden ve toplumdan kopuk bir okulun toplumsal bir işlev yerine getirmesi mümkün değildir. Örneğin sekiz yıllık eğitimin yürürlüğe girdiği dönemde özellikle kırsal kesimde insanlar beş yıl üzerine gelen artık eğitim döneminin gereksizliğini düşünmekteydiler. Sekiz yıllık eğitimin niçin gerekli ve önemli olduğunu bizzat okulun bulunduğu ortamlarda öğretmen ve yöneticilerin bu yeni olguyu halka tanıtmaları ile mümkün olabilirdi. Bu amaç doğrultusunda halka giden okulun gerekli

desteği görmesi ve beklenenden daha kısa zamanda yeni programın halk tarafından kabulü ve uygulanmasında gelişme sağlanması gerçekleşebilirdi. Bu örnek eğitimde merkezi yapılanma ve uygulamaların da sınırlılıklarını aşarak okula halkın sahip çıkması ile daha da canlanan kültür ve eğitim hayatının zemininde yer alması gereken ideal ilişkileri ortaya koymaktadır. Unutulmamalıdır ki sadece eğitim konusunda değil hiçbir toplumsal konuda halkın içinde olmadığı hareketler kalıcı olamazlar. Okulun çevreye katkısında çevrenin mevcut bilinç düzeyi kadar belki de ondan daha önemli olan şey çevrenin okula katkısını gerektirecek bilgilendirme süreçlerini okul ve okul dışı eğitim etkinliklerinin öncelikli sorunları arasındadır (Doğan,2011:204-205).

2.4.6.Ekonomik Sistem ve Eğitim

Ekonomi, sınırlı ve kıt kaynaklarla insanoğlunun sonsuz istek ve gereksinimlerini verimli ve etkili bir biçimde gidermeyi araştıran ve bunlara çözümler getiren, uygulayan bir bilim dalıdır. Ekonomik sistem, etkili ve verimli bir üretim ile tüketim için gerekli emek, sermaye, araç-gereç ve donanımı, çağdaş bilim ve teknolojiyi kullanan açık bir sistemdir. Toplumsal sistemleri kurup işleyen, bozan, yıkan büyük oranda insanlardır. Ekonomik sistem, hem üretim, emek, sermaye, araç-gereç ve donanım, bilim ve teknoloji, hem de tüketim açısından eğitimle sıkı bir ilişki içindedir. Bu açıdan ekonomik sistemde büyük oranda insanlarla ilgilidir; çünkü insanın istek ve gereksinimlerini karşılamak üzere kurulup işe koşulmuştur. Her devletin dayandığı bir ekonomik sistem vardır. Bu ekonomik sistem, onun dayanağı olan felsefe, devletin tüm kurum ve kuruluşlarını etkileyip belirleyen önemli değişkenlerden biridir. Aynı mantıkla devletin diğer öğeleri de ekonomik sistemi etkiler ve değiştirir. Eğitim, ekonomik sistemin de bir alt sistemidir Hangi ekonomik model yürürlükte ise, onun dayandığı ilkelere göre bir eğitim sistemi kurulup işe koşulmalıdır. Örneğin; eğer kapitalist bir sistem temele alınmışsa rekabet, girişimcilik, özel sektör, sermaye, kar ön plana çıkacak, kişiye ağırlık verilecektir. Buna karşılık sosyalist bir sistem savunuluyorsa, bu kez toplumsal çıkar, devlet sektörü, emek başat değer kabul edilecektir. Karma ekonomik sistemde de devlet ve öze sektör ekonomik yaşamda yerini alacak, ekonomik yaşamı genellikle devlet düzenleyecektir. Serbest ekonomik modelde ise devlet, yalnız yön gösterici, engelleri kaldırıcı, serbest rekabete ve pazar ekonomisine dayalı bir anlayışı devreye sokacaktır. Bu bağlamda, eğitim sistemi, ekonomik sistemin gereklerini yerine getirmek, onun istediği insan tipini hem nitelik, hem de nicelik açısından yetiştirmek zorundadır (Sönmez,2011:59-60).

2.5.MESLEKİ GELİŞİM VE ÖĞRETMENLİK

2.5.1Meslek Nedir

Meslek sahibi olmak; bireyin beden, zihin ve ruh sağlığını korumasını ve edindiği mesleği yaparak kazanç sağlamasını, sosyalleşmesini, sosyal etkinliklere büyük ölçüde katılmasını, kendine güven duygusunun gelişmesini, sosyal statüsünün yükselmesini sağlar. Bu nedenlerle eğitim kurumları, çocuk ve gençleri topluma yararlı hale getirmeyi ve onlara, bir mesleğin elemanı olarak yetişmelerini sağlayacak yeterlilikleri kazandırmayı amaçlamaktadırlar. (Ünal&Ada,2011:159).

Meslek; “Sosyal, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutları olan; bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu bir iş bölümü sonucu ortaya çıkmış bir uğraş olgusudur.” Bu uğraş, aynı zamanda alanla ilgili özel bir formasyonu gerektirmektedir. Örneğin; bir bireyin doktorluk mesleğini yapabilmesi için o alana ilişkin bilgi ve becerileri, öğretmenlik mesleğine sahip olabilmesi için ise bu alanla ilgili bilgi ve becerileri kendisine kazandıracak bir eğitim alması gerekmektedir. (Ünal&Ada,2011:159).

Öğretmenlik mesleğinin yasal tanımı, 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun, 43'üncü maddesinde yapılmıştır. “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” şeklinde tanımlanmıştır Böylece ilgili yasa ile öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olduğu ortaya konmuştur. (Ünal&Ada,2011:160).

Öğretmenlik aynı zamanda yüksek öğrenim diploması, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon içeren bir uzmanlık alanıdır. Öğretmenlerin görevi, gelişen eğitim teknolojileriyle birlikte, belirli birtakım bilgi ve becerileri öğretmekten ziyade, öğrenmeyi öğreten bir rehber konumuna dönüşmüştür. Bunun için de öğretmen, öğrencileriyle iyi bir iletişim kurmalı ve hazırbulunuşluklarını dikkate almalıdır. Ayrıca öğrencilerin zeka alanları birbirlerinden farklılık gösterdiği için farklı öğretim yöntem ve tekniklerine yer verilmelidir.

2.5.2.Mesleki Gelişim Süreci

Mesleki gelişim süreci, çocukluktan itibaren bir meslek fikrinin oluşmaya başlamasından, yetişkinlikte bir meslek sahibi oluncaya kadar yaşanan evreleri kapsar.

Bu evrelerin 5 aşamada olduğu ifade edilmektedir (Özgüven, 1999; Yeşilyaprak, 2000):

1. **Uyanış ve farkında olma:** Bu dönem çocukta meslek bilincinin oluşmaya başladığı dönemdir. Okul öncesi dönemden başlayarak ilköğretim 6. Sınıfına kadar sürer (5-12 yaşlar). Çocuk bu dönemde çevresindeki insanların farklı uğraşları olduğunu, çeşitli mesleklerin varlığını görmeye başlar. Daha sonra ise, kendisi ile diğer insanlar arasındaki ilgiler, yetenekler, amaçlar açısından farklar ve benzerlikleri olduğunu anlamaya başlar.
2. **Keşfetme:** Bu dönem 12-15 yaşlar arası dönemi kapsar. Çocuk bu dönemde çevresindeki kişilerin ve mesleklerin ortak ve farklı nitelikleri üzerinde daha ayrıntılı bilgi sahibi olmaya, bazı meslekleri benimsemeye başlar.
3. **Karar verme:** Ortaöğretim yılları olan 15-18 yaşlarını kapsayan bu dönemde birey, kendisi ve meslekler hakkında oluşturduğu algılara dayanarak geleceğine ilişkin idealler oluşturmaya başlar. Bu ideal ve düşünceler başlangıçta geçici olabilir, ancak giderek bir plan çerçevesinde belirginleşir ve karara dönüşür.
4. **Hazırlık:** Ortaöğretim ve sonraki yılları kapsayan bu dönemde birey, seçtiği alan, okul veya yaptığı etkinliklerle mesleğe hazırlanmaya başlar. Meslekle ilgili bilgi, beceri ve tutumları geliştirerek mesleğe hazır duruma gelir.
5. **İstihdam:** Bireyin çalışma hayatında yerini alarak çalışmaya başladığı dönemdir. Bu dönemde birey elde ettiği yeterliklerle görevini yerine getirmeye çalışırken, bir yandan da mesleki gelişimi sürdürür.

2.5.3.Etkili Meslek Gelişiminin Karakteristik Özellikleri

Öğretmenlerin kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için iyi bir şekilde yetiştirilmeleri gerekmektedir. Gerek hizmet öncesinde gerekse hizmetiçinde verilen eğitim etkinlikleri, eğitim teknolojilerindeki gelişmeler takip edilerek gerçekleştirilmelidir.

Tüm sınıflarda ve öğrenim düzeylerinde, nitelikli mesleki gelişim, etkili öğretim ve daha yüksek öğrenci başarısı için temel unsurdur. Yöneticiler ve öğretim personeli, yüksek performanslı okullara ulaşmak için güncel akademik ve mesleki becerilere sürekli olarak sahip olmalıdır. Belirtilen becerilerin elde edilmesi amacıyla Kentucky Eğitim Bölümü (KDE,2004) etkili mesleki gelişimde temel özellikler oldukları

araştırmalarla ortaya konulmuş olan aşağıdaki özellikleri desteklemektedir (İlđan,2012:13-14):

- Öğretim ve ğrenci performansı üzerine odaklanmak;
- Planın geliştirilmesinde meslektaş denetimi, meslektaşların beraber çalışması ve işbirliği yapması;
- Emir vermeye yönelik davranışlar veya başarısızlık durumunda ceza vermeye yönelik olmasından öte; esnek, deneyimsel ve risk alıcı olması;
- Mesleki gelişimin içeriği, biçimi, zamanlaması, uygulanması, değerlendirme ve diğer boyutlarında grup kararlarının verilmesi;
- Uygulamada değişim için gerekli zaman konusunda gerçekçi bir tahmin yapılması. Katılımcıların öğrenebilmek, plan yapabilmek ve yeni yaklaşımlar ile ilgili becerilerin denenmesinde başarı sağlamak için yeterli zamana ihtiyaçları vardır. Yine katılımcıların, revize etme, tekrar deneme ve daha fazla öğrenme noktasındaki başarıları üzerinde koçların da yardımıyla yansıtma yapmaya ve çabaları için sürekli desteğe ihtiyaçları vardır
- Okullar, okul bölgeleri, yerel topluluklar ve yüksek ğretim arasında entegrasyon ve bağlantılarının arttırılması;
- Öğretmenlerden neyin beklendiğini ve onlara nasıl yardım edeceklerini bilen formal liderlerin (okul bölgesi yöneticileri, okul müdürleri ve diğer ğretim liderleri gibi) desteğinin sağlanması;
- Katılımcılar, mesleki gelişim üzerinde çalışmak ve yeni öğrenmeleri özümsemek için zamana sahiptirler.
- Katılımcılar kendi deneyimlerini ve perspektiflerini geliştirir ve bunu paylaşırlar; önemli değişimlerin yapılmasında kişisel ilgilerin etkisinin farkındadırlar.
- Birey, okul, okul bölgesi ve eyalet amaçları, personelin mesleki gelişimini, reformun tüm unsularının uygulanma kapasitesinin geliştirilmesi için kullanırlar.

2.5.4.Öğretmenlik Mesleğinin Temel zellikleri

Sosyal ilişkiler yönünden öğretmenlik, geniş bir insan topluluğuyla ilişki ve etkileşim içinde yerine getirilen bir meslektir. Ortalama bir insanın hayatı boyunca yaklaşık 20000 kişiyi etkilediği araştırmalarla ortaya konan dünyada, bir öğretmenin bunun en az iki katı daha fazla insanı etkilediği söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin hizmet

verdiği bölge ve toplum yapısı, kültürü dikkate alındığında beklentiler de değişebilmektedir. Örneğin; küçük bir köy ya da mezradaki bir öğretmen o belde için “köyün en önde gelen, en itibarlı kişisidir.” (Töremen,2011:334).

Bu yüzden her mesleğin kendine özgü bir takım özellikleri olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de kendine özgü bazı özellikleri vardır. Bu özellikler öğretmenin görev yaptığı eğitim sisteminin hedeflerine ve amaçlarına, okulun bulunduğu sosyal çevreye, velilerin öğretmen ve idarecilerden beklentilerine, öğrenci özelliklerine göre bazı değişiklikler gösterebilen özelliklerdir. Bu özelliklerden bazıları aşağıda verilmiştir (Töremen,2011:334-336):

Kişisel Özellikler

Öğretmenlerde bulunması gereken kişisel özellikler üzerinde birçok araştırmalar yapılmasına rağmen bugün ideal öğretmenin özellikleri konusunda herkesin üzerinde uzlaşmaya vardığı ortak bir yargıdan söz edilemez. Ancak aşağıda genellikle tüm eğitimciler tarafından kabul gören, ideal bir öğretmende bulunması gereken en önemli kişilik özellikleri sıralanmıştır:

- Öğrencilere karşı açık görüşlü ve objektif olma
- Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alma
- Sorunları bilimsel yöntemlerle araştırabilme ve çözme
- Bireysel farklılıkları dikkate alma
- Yenilik ve gelişmelere açık olma, kendini sürekli yenileyebilme
- Toplumsal değişimleri anlayıp yorumlayabilme
- Eğitim teknolojisindeki gelişmeleri yakından izleme
- Araştırmacı bir yapıya sahip olma

Araştırmalar öğretmenin öğrenciden beklentisinin yüksek olduğu zamanlarda öğrencinin daha çok öğrendiğini göstermiştir. Bloom, tam öğrenme konusunda yapmış olduğu deneysel araştırmalarda her öğrencinin ihtiyaç duyduğu zaman ve ek öğrenme imkanları sağlandığında hedeflenen öğrenme düzeylerine ulaşabileceklerine dikkat çekmiştir. Bu noktadan hareketle şu sonuca varılabilir. Öğretmen anlatmasını bildikten ve öğrencisini başarılı olacağına inandırdıktan ve ona yardım ettikten sonra bütün öğrenciler başarılı olacaktır.

Mesleki Özellikler

Öğretmenliğe ilişkin mesleki özellikleri üç başlık altında inceleyebiliriz:

Alan Bilgisi: Öğretmenin öğretimi sürdüreceği ders alanı hakkında alan bilgisinin olması gerekmektedir. Örneğin tarih öğretmenin tarih ile ilgili, alan bilgisine sahip olması, o alanda eğitim almış olması gerekmektedir. Alan bilgisi öğretmenlerin yeterli alanlarının % 50-60'ını kapsamaktadır. Öğretmenlerin alan bilgisi yönünden kazanmaları gereken yeterlikler görev yapacakları öğretim kademesine göre düzenlenmiştir. Bu sayede azami derecede fayda elde edilmeye çalışılmaktadır. Ancak zaman zaman alan dışından atanan öğretmenler bu konudaki düşünceleri değiştirmektedir. Örneğin sınıf öğretmeni olarak yetiştirilen bir öğretmen adayı anaokulu öğretmeni olarak görevlendirildiğinde kendisinden beklenen başarıyı gösterememektedir.

Öğretmenlik Meslek Bilgisi: Öğretmenin temel görevi öğretme ve öğrenmeyi sağlamaktır. Ancak bu görevi yerine getirebilmek için birtakım mesleki becerilere de sahip olması gerekir. Bu beceriler bilgisini öğrencilere ulaştırabilmesi ve onlara azami derecede faydalı olmasıyla ilgilidir. Yoksa öğretmenin çok şey bilmesi çoğu zaman işe yaramayabilir. Bir öğretmen için bildiklerini öğrencilerin seviyesine, beklentilerine ve ortamın koşullarına uygun hale getirerek karşı tarafa iletmedikten sonra çok şey bilmek önemli değildir. Meslek bilgisi öğretmenlerin yeterli alanlarının % 25-30'unu kapsamaktadır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin aşağıdaki beş temel mesleki beceriye sahip olması gerekmektedir:

- Planlama
- Öğretim
- Sınıf yönetimi
- İletişim
- Ölçme ve değerlendirme

Genel Kültür Bilgisi: Öğretmen adaylarının alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisinin yanında genel kültür bilgisine de sahip olması gerekir. Güncel olayları değerlendirmesi ve alan bilgisini zamanın koşullarına uygun bir şekilde öğrencilere aktarabilmesi için genel kültür bilgisi konusundaki yeterlikleri de en az diğer alanlardaki yeterlikler kadar önemlidir. Temel görevlerinden birisi öğrencinin

sosyalleşmesini sağlamak ve toplumsal kültürü öğrenciye aktarmak olan öğretmenin bu görevini başarıyla yerine getirebilmesi için içinde yaşadığı toplumu, kültürel özellikleri ile birlikte tanınması gerekir. Öğretmen görev yaptığı yerleşim biriminin özelliklerini, ailelerin yaşam tarzını, değerlerini ve normlarını bilmelidir. Bunun için öğretmen adaylarının geniş bir dünya görüşüne ve genel kültüre sahip olmaları beklenmektedir.

2.5.5.Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri

Öğretmenlik mesleği kuşkusuz önemli bir uzmanlık alanıdır. Türk eğitim sisteminde görev yapan öğretmenlerin yasal statüsü, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesi ile düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre öğretmenlik, "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler, bu görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler." biçiminde tanımlanmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri;

- i. Kişisel ve Mesleki Değerler-Mesleki Gelişim,
- ii. Öğrenciyi Tanıma,
- iii. Öğrenme ve Öğretme Süreci,
- iv. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme,
- v. Okul-Aile ve Toplum İlişkileri,
- vi. Program ve İçerik Bilgisi,

olmak üzere 6 ana yeterlik alanı, bu yeterliklere ilişkin 39 alt yeterlik ve 244 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir (MEB,2006;akt:Özdemir,2009:70-71)

- i. **Kişisel ve Mesleki Değerler-Mesleki Gelişim:** Öğretmen değişim ve sürekli gelişim için çaba harcamak durumundadır. Özellikle bilimsel, sosyal ve ekonomik alanlardaki yeni bilgi ve fikirlere açık olmalıdır. Böylece öğretmen kendisini ve kurumu geliştirmede etkin rol oynamak durumundadır. Mesleği ile ilgili mevzuatı (yasa, yönetmelik, genelge vb.) izleyerek bunlara uygun davranışlar sergileme durumundadır çünkü öğretmenlik mesleği toplumun önünde önemli bir örnek oluşturmaktadır
- ii. **Öğrenciyi Tanıma:** Öğretmen, öğrencinin tüm özelliklerini, ilgi, istek ve ihtiyaçlarını bilir, geldiği ailenin ve çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır.

- iii. **Öğrenme ve Öğretme Süreci:** Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreçlerini planlar, uygular ve yönetir. Öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımını sağlar.
- iv. **Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme:** Öğretmen, öğrencilerin gelişim ve öğrenmelerini değerlendirir. Öğrencilerin kendilerini ve diğer öğrencileri değerlendirmelerini sağlar. Ölçme sonuçlarını daha iyi bir öğretim için kullanır; sonuçları öğrenci, veli, yöneticiler ve öğretmenlerle paylaşır.
- v. **Okul-Aile ve Toplum İlişkileri:** Öğretmen, okulun bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır. Aileleri ve toplumu eğitim sürecine ve okulun gelişimi ile ilgili çalışmalara katılmaları yönünde teşvik eder.
- vi. **Program ve İçerik Bilgisi:** Öğretmen, Türk Milli Eğitim Sisteminin dayandığı temel değer ve ilkeler ile özel alan öğretim programının yaklaşım, amaç, hedef, ilke ve tekniklerini bilir ve uygular.

Yukarıda ifade edilen gösterge ve alanlara ek olarak pek çok özellik eklemek mümkündür. Yetkin bir öğretmen bu özelliklerin ne kadar çoğuna sahip olursa ve bunları uygularsa öğretmenlikteki etkililiği önemli derecede artacaktır.

Sınıfının yöneticisi olarak öğretmen, kişisel ve mesleki anlamda birçok beceriye sahip olmalı ve bunları etkili bir şekilde uygulayabilmelidir. Bunun için öğretmen; çalışmalarını özenle planlamalı, eğitim teknolojisini iyi kullanabilmeli, öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımını sağlayabilmeli ve kendini geliştirmeye istekli olmalıdır.

...Öğretmenin fonksiyonunu yerine getirmesi, onun mesleki alanda yeterliliğine dayalıdır. Toledo Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin, (a) öğretim malzemesini planlama ve değerlendirme; (b) öğretim stratejisini seçme ve kullanma; (c) öğrenenle ilişki kurma; (d) öğrenenlerin katılımını sağlama, öğrenciyi destekleme; (e) profesyonel standartları koruma konusunda kazanmaları gereken belli yeterlilikler saptanmıştır (Dickson,1981:akt:Ülgen,1997:240-242):

Öğretim Malzemesini Planlama ve Değerlendirme

- 1) Öğretim birimlerinin planlanması.

- 2) Öğretimin farklı bilişsel düzeylerde planlanması.
- 3) Öğrenme ürünlerini ve/veya dersin hedeflerinin davranışsal olarak ifade edilmesi.
- 4) Öğrenme süreci ve öğrencinin öğrenmeye hazırbulunuşluğu konusunda, gerçekçi beklentilerin geliştirilmesi.
- 5) Etkili bir öğretim için, öğrenciyle ilgili bilgilerin toplanması, düzenlenmesi ve değerlendirilmesi.
- 6) Düşünsel alanın dokusu içinde, öğrencinin öğrenme probleminin tanımlanması ve değerlendirilmesi.
- 7) Meslekteki günlük gelişmelerle birlikte olmanın devam ettirilmesi: Konu alanında kaynakların ve eğitim programıyla ilgili öğretim malzemelerinin ve ulaşılabilir kaynakların izlenmesi.
- 8) Öğrenme faaliyetlerini kolaylaştırmak için, uygun öğretim malzemesinin, araçlarının, nasıl seçeceğini ve nasıl kullanacağını bilmesi.
- 9) Öğrencinin öğrenme hedeflerine erişimi değerlendirmek için, ölçüt ve etkili bir işlemin kullanılması.
- 10) Öğretimle ilgili faaliyetler için, uygun değerlendirme tekniklerinin ve araçlarının seçilmesi ya da geliştirilmesi.
- 11) Uygun ölçme aracı ile toplanan bilgilerin, sayısal olarak ifade edilmesi ve yorumlanması.
- 12) Değerlendirme kayıtlarının korunması.
- 13) Öğretimin etkinliğiyle ilgili bilgiler edinerek, onları değerlendirme gözüyle analiz ederek, mesleki gelişmelerle ilgilenmesi.
- 14) Öğretimin etkililiğiyle ilgili bilgilerin yeniden incelenmesi ve eğitim programında olası değişiklikleri yaparak kullanılması
- 15) Öğrenci, veli ve öğrenme süreçleriyle ilgili sorumluluklardan doğan sorunlarla ilgilenilmesi.

Öğretimle İlgili Strateji, Teknik ve /veya Metotlar

- 16) Çeşitli öğretim stratejilerinin kullanılması.
- 17) Yaklaşırıcı ve ayrıştırıcı soruşturma stratejilerinin kullanılması.
- 18) Problem çözme becerisinin geliştirilmesi ve kullanılması.
- 19) Dağılımı gösteren öğretimde, geçiş ve ardışıklığın kurulması.

- 20) Öğretim faaliyetlerinin, tanımlanan öğrenci ihtiyacına uygun biçimde değiştirilmesi.
- 21) Bireyle, küçük ve büyük gruplarla, işbirliği içinde çalışma yeteneğinin gösterilmesi.
- 22) Öğrencinin öğrenmesine yardımcı olmak için, zaman yapılandırılması.
- 23) Çeşitli malzemelerin ve kaynakların kullanılması.
- 24) Öğrencileri ilke ve genellemeleri okul dışına transfer etmeleri konusunda cesaretlendirecek, öğrenme tecrübelerinin hazırlanması.
- 25) Öğrencilerin farklı düzeydeki yeteneklerine uygun ve ilginç öğrenme fırsatlarının/ödevlerin hazırlanması
- 26) Konu alanındaki bilgilerinin sergilenmesi.
- 27) Neyi nasıl yapabileceğini bildiğinin etkisinin ve kendi kendini yönettiğinin gösterilmesi.
- 28) Öğretim takımının etkili bir üyesi olarak çalışılması.
- 29) Öğrencilerle, sözel ve yazılı, kabul edilebilir bir ifade kullanılması.
- 30) Öğrenmeyi kolaylaştırabilmek için, fiziksel öğrenme çevresinin bileşenlerinin uyumlu duruma getirilmesi.

Öğrencilerle İletişim

- 31) Öğrenciler için grup iletişim tecrübelerinin hazırlanması (işbirliği yapma, etkileşme ve diğerlerinden öğrenme).
- 32) Öğrencilerle fonksiyonel, sözel ve sözel olmayan iletişim becerilerinin çeşitlerinin kullanılması.
- 33) Açıklamaların ve yönergelerin açık-seçik verilmesi.
- 34) Öğrencinin, soru sormak için motive edilmesi.
- 35) Öğrenciyi, analiz-sentez yapma ve eleştirici düşünmeye yönlendirici soruların sorulması.
- 36) Geniş bir dağılım gösteren öğrenci görüşlerinin, kabul edilmesi/öğrencilere görüşlerinin ya da açıklamalarının ayrıntılarını söylemelerinin sorulması.
- 37) Uygun dinleme becerisinin gösterilmesi.
- 38) Öğrencilerin bilişsel performansını geliştirmek için dönüt verilmesi.
- 39) Öğretim mesleğine yönelik olumlu tutumun geliştirilmesi.

Öğrencileri Destekleme

- 40) Öğrencilerin öğrenme görevleriyle etkin olarak ilgilendikleri çevrenin korunması.
- 41) Öğrencilerin olumlu davranışlarını geliştirmede, etkili bir sınıf düzeninin sağlanması.
- 42) Olumlu pekiştireç örüntüsünün kullanılması.
- 43) Doğru olmayanları ve yanlışları araştırma-düzeltilme konusunda, öğrencilere yardım edilmesi.
- 44) Öğrenciye becerilerini değerlendirmesi ve kendi kendini geliştirmesi için, dönüt hazırlanması.

Mesleki Standartlar

- 45) Dayanağı olan sorumlulukların kabul edilmesi.
- 46) Planlama ve öğretim sürecinde veli, öğretmen, yönetici ve diğer personelle işbirliğinin yapılması.
- 47) Değerler, tutum ve ahlak konusunda, uygun bir model gibi davranılması.
- 48) Öğretmen ve ilgili diğer mesleki toplantılara katılması.
- 49) Mesleği yönlendiren standartlar dahil, okulun kurallarının, politikasının, işlemlerin ve onların öğretmenler-öğretim üzerindeki etkisinin anlaşılması ve uygulanması.

2.5.6.Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Modelleri

Yaşadığımız dönem bilgi çağı olarak nitelendirilmektedir. Bilgiler sürekli olarak değiştiği için sürekli öğrenme kavramı ortaya çıkmıştır. Düzenlenen mesleki gelişim etkinlikleri de yeni bilgilerin kazanılmasını sağlamada etkili bir yoldur. Mesleki gelişim etkinliklerinden verimli sonuç alınabilmesi, yapılan etkinliklerin niteliğiyle ilgilidir. Teoriden arındırılmış, uygulamaya ağırlık veren etkinliklere katılım ve elde edilen verim daha yüksek düzeyde olmaktadır.

Bilindiği gibi Türkiye’de mesleki gelişim etkinlikleri daha çok kurs/seminer düzenlenerek yapılmaktadır. Oysa alanyazın incelendiğinde farklı modellerin de olduğu görülmektedir (Guskey, 2000; Sparks ve Loucks-Horsley, 2007): (Milli Eğitim Dergisi Sayı 194 Bahar/2012).

a. Rehberli Bireysel Gelişim Modeli: Kendi öğrenmelerini yönlendiren yetişkinlerin öğrenmeye istekli olacakları ve daha etkili öğrenecekleri görüşünü temel alan bu modelin temel özelliği; öğrenmeyi öğretmenin kendisinin tasarlamasıdır. Öğretmenler

gereksinim duydukları konularda öğrenme hedeflerini belirleyerek bu hedeflere yönelik öğrenme etkinliklerini (seminer, çalışmaya katılma vb.) seçerler ve kendi öğrenmelerini değerlendirirler.

b. Gözlem/Değerlendirme Modeli: Alanyazında öğretmen değerlendirme, klinik denetim ya da akran koçluğu gibi isimlerle de geçen bu modelde, gözlem yoluyla öğretmenlere sınıftaki performanslarıyla ilgili nesnel veriler ve geribildirim sağlanır. Model, gözlem öncesi toplantı, gözlem, gözlem sonrası toplantı ve sürecin değerlendirilmesi adımlarından oluşur. Öğretmenler, etkili öğretim uygulamaları konusunda yetiştirildikten sonra, sınıflarında gözlemlenir ve kendilerine danışmanlık yapılırsa, öğrencilerinin öğrenmelerinde önemli gelişmeler sağlanabilmektedir.

c. Geliştirme/İlerletme Sürecine Katılım Modeli: Bu model, “yetişkinler bilmeleri gereken bir şey olduğunda ya da çözmeleri gereken bir sorun olduğunda en iyi öğrenirler” görüşüne dayanır. Okul geliştirmenin de bir parçası olarak, öğretmenler program geliştirme, uyarlama çalışmaları yürütebilirler ya da belirli sorunların çözümüne yönelik komitelerde görev alırlar, okuma, tartışma, gözlem, eğitim ve/veya deneme yanılma vb. yollarla kendilerini geliştirirler.

d. Kurs/Seminer Modeli: Farkındalık, bilgi ve becerinin geliştirilmesi amacıyla bir eğitim liderinin belli bir öğretmen grubuna anlatım ya da grupla öğretim yoluyla eğitim vermesine dayanan bu model, en çok uygulanan (geleneksel) modeldir. Etkili olabilmesi için, kurs/seminer sonunda katılımcılara okul ve sınıf içinde koçluk/danışmanlık yapılması ve izlenmesi gerekmektedir. Aksi halde öğrenmelerin sınıfa transferi zayıftır.

e. Araştırma-İnceleme Modeli: Bu model, alanyazında eylem araştırmasına benzerliğiyle bilinir. Öğretmenlerin, öğretim alanında bir sorunu belirleyerek, bu sorunun çözümüne yönelik plan yapması, veri toplaması, yorumlamasına dayalı olarak kendi öğretiminde değişiklikler yapmasına olanak sağlayan bir modeldir.

f. Çalışma Grupları Modeli: Yaygın problemlere çözüm bulmada tüm okul personelinin katılımını içeren bu modelde, oluşturulan çalışma grupları problemin farklı boyutlarına odaklanır. Bu model sayesinde, okul gelişim çalışmaları işbirliği halinde planlanabilir, öğretimle ilgili yenilikler uygulanabilir. Modelin etkili olabilmesi, iyi organize edilmiş, odaklanmış ve çalışmalarını tamamlamak için yeterli süreleri olan çalışma gruplarına bağlıdır.

g. Danışmanlık Modeli: Bu model ise deneyimli, çok başarılı bir öğretmenin, daha az deneyimli bir meslektaşıyla birlikte çalışmasını içerir. Bu modelin uygulanmasıyla, mesleki hedeflerin tartışılması, etkili uygulamalar hakkında görüşlerin ve stratejilerin

paylaşılması sağlanır. Ayrıca, güncel yöntemlerle ilgili tartışmalar, sınıf gözlemleri ve gelişime yönelik taktikler konusunda düzenli çalışmalar yapılmasına olanak sağlanır. Mesleki gelişim modelleri incelendiğinde, öğretmen algısının ya da “öğretmen kimdir?” sorusuna verilen cevapların modellere yön verdiği görülmektedir. Başka bir deyişle, öğretmeni pasif bir uygulayıcı ya da teknisyen olarak gören paradigma, mesleki gelişim için kurs modelini uygun görürken; öğretmeni, deneyimlerinin mimarı ya da kendini geliştiren bir düşünür olarak gören paradigma, mesleki gelişim için çalışma grupları, eylem araştırması, akran koçluğu, rehberli bireysel gelişim modeli gibi uygulamaları dikkate almaktadır.

2.5.7.Öğretmenlere Yönelik Olarak Düzenlenen Mesleki Gelişim Etkinlikleri

Mesleki gelişim etkinlikleri, yenilenen bilgi ve becerileri öğretmenlere aktararak bu bilgi ve becerilerin öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilere kazandırılmasını hedeflemektedir. Bu nedenle düzenlenen etkinliklerin geleneksel teoriden arındırılarak uygulamaya ağırlık vermesi gerekmektedir. Ayrıca konuyla ilgili gelişmelerin yakından takip edilmesi yapılan çalışmaları besleyen bir diğer unsurdur.

George Redfern’ün öğretmenlerin performanslarının nasıl arttırılacağı üzerine önerileri aşağıda yer almaktadır (Fox&Schwartz , 119-120):

Ziyaretler: Öğretmenlerin başka okullara yapacakları okul ziyaretleri ya da bir danışmanın sınıfa yapacağı bir ziyaret, mesleki açıdan hatalı yapılanların düzeltilmesine, beğenilen çalışmaların alınmasına, etkileşim yoluyla öğrenmeye uygun ortam sağlar. Ziyaret, öğretmenler arasında güçlü bir etkileşim doğmasına yol açar. Ziyaret öncesi yapılacak çalışmaların planlanması, ziyaretin amaçlarına ulaşmasını sağlar. Öğretmenlere yönelik olarak yapılacak seminerler de, öğretmenlerin kendilerini değerlendirmelerine fırsat verecektir.

Kurul Çalışmaları: Okuldaki yönetsel ya da öğretimle ilgili bir sorunun çözülmesine yardımcı olabilen bir çalışma şeklidir. Ders kitaplarının seçimi, yeni araç ve gereçlerin seçimi ve kullanımı, ders programlarının geliştirilmesi, yeni bir öğretim tekniğinin uygulanması gibi etkinliklere katılan öğretmenler, bu uygulamaları öğrenme ve eğitim ortamlarında kullanma eğilimi gösterecektir. Bu durum, öğretmenlerin kapasitelerini arttırdığı gibi, okulda da sürekli öğrenme ortamları yaratacaktır.

Üniversite Kursları: Öğretmenlere yönelik üniversitelerde verilecek kurslar, öğretmenlerin öğretim teknikleri, sınıf yönetimi, öğrenci psikolojisi gibi alanlarda bilgi ve becerisini arttıracaktır.

Bireysel Çalışmalar: Öğretmenin mesleki kitapları, dergileri, bültenleri okuması ve bilgi düzeyini arttırması, performans düzeyinin artmasına neden olacaktır. Bu tür mesleki eserlerin listesi ve tanıtım katalogları öğretmenlere ulaştırılmalı ve okullarda mesleki eserlerden oluşan bir kitaplık oluşturulmalıdır. Ayrıca, öğretmenler araştırma yapmaya, mesleki eser ve makale yazmaya özendirilmelidir.

Başarılı Öğretmenlerle İletişim Kurulması: Başarılı bir öğretmenle kurulacak iletişim, öğretmenin mesleki bilgi ve becerisini arttıracak gibi, herhangi bir sorunla karşılaştığında öğretmenden yardım da alınabilecektir.

Workshoplar: Öğretmenin herhangi bir sorunun çözümüne yönelik katılacağı düzenli workshoplar, yararlı bilgilerin elde edilmesini sağlar. Bu toplantılar, öğretmenin bir grubun üyesi olma, karara katılma ve liderlik becerileri de geliştirmesine yardımcı olacaktır.

Mesleki Örgütler: Öğretmenin yerel ya da ulusal düzeyde bir gruba katılması, onun aidiyet duygularını geliştirmesine yardımcı olacaktır. Bu durum öğretmenin kendine yatırım yapmasını teşvik edecektir.

KONUyla İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yılmaz, Yoldaş ve Yangil (2004)'in “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimleri ile İlgili Görüşleri” başlıklı çalışmalarına katılan öğretmenlerin, genel olarak öğretmen atamalarındaki uygulamaları, velilerin eğitime olan ilgisizliğini, öğrenciler arasındaki sosyo-kültürel farklılıkları, okulların fiziksel olanaklarının yetersizliğini, eğitim bakanlığının durumunu, bakanlığın çeşitli konulardaki tutumunu ve müfettişlerin teftiş ve rehberlik konusundaki tutumlarını mesleki gelişimleri ile ilgili sorunlar olarak gördükleri ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin mesleki tutumlarını belirlemeye yönelik ulaşılabilen araştırmaların birçoğunda kadın (**Askar ve Erden, 1987; Saraçoğlu,1993; Üstün vd. 2004; Kaya ve Büyükkasap,2005**), bazılarında erkek öğretmenlerin daha olumlu tutumlara sahip olduğu görülmektedir (**Şahin, 1992; Karahan, 2005; Sürücü, 1997**). Bu araştırmada ise öğretmenlerin mesleki sorumluluk, ayrımcılığa karşı duyarlılık, öğrenci, öğrenme ve genel olarak mesleğe karşı tutumları arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık % 75 'inin

öğretmen yetiştiren fakülte ve yüksekokullardan mezun olmuş, alan bilgisinin yanı sıra mesleki bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmasına yönelik eğitim almış, sınıf ve okul ortamını tanımaya yönelik öğretmenlik uygulamaları yapmış olarak göreve başlamış olmalarından kaynaklanmış olabilir. Bununla birlikte araştırma, öğretmen tutumlarının bekar öğretmenlerde, insancıl düşünsel yaklaşımının ise erkek öğretmenlerde daha olumlu olduğunu göstermiştir.

Şener (2009) ve Korkmaz (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da bekar öğretmenlerin öğretmen tutumlarının ve kendilerini değerli hissetme düzeylerinin daha yüksek olduğunun belirlenmesi, bu sonuçların evliliğin getirdiği ailevi sorumluluklardan kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Onay Özkaya'ya (2001, s2) göre kadınlar ev dışı çalışma yaşamına girmekle bağımsızlık kazanma ve toplumsal değerini artırma olanağına kavuşmuştur Ancak anneliğin, kadının kimliğini ve rolünü belirleyen bir öge olmaya devam etmesi nedeniyle kadınlar ev ve iş yaşamındaki sorun/çelişkilerin çözülmesi yükümlülüğünü bireysel olarak yüklenmek durumunda kalmaktadır. Dolayısıyla “insancıl düşünsel yaklaşımı” alt ölçeğinde erkek öğretmenler lehine çıkan anlamlı farkın nedeni, kadınların her iki alanda yüklendikleri sorumluluklar ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle daha çok stres yaşamaları olabilir. Kadın öğretmenlerin daha depresif oldukları (Tümkaya, 1996), dayaña karşı tutumlarının erkek meslektaşlarından daha olumlu olduğu (Tan,1993; Gözütok, 1994; Bilgin, 1996) ve yöneticilerin olumsuz davranışlarından daha çok etkilendiklerini (Yavuz, 2005; Taş, 2009) gösteren araştırma bulguları da bu görüşü destekler niteliktedir.

Gökçe (1993:3) mesleki gelişim konusunda yaptığı araştırmada, okulda gerçekleştirilen öğretim etkinliklerinin planlanmasından ve uygulanmasından, öğrenci ile sürekli etkileşim ve iletişim halinde bulunan öğretmenin önemli rol oynamakta olduğunu belirtmiştir. Öğretmenin nitelikli olması, öğrencinin de nitelikli davranışlar kazanması ve daha etkin yetiştirilmesine yol açacaktır. Öğretmenin nitelikli bir öğretme-öğrenme sürecini oluşturabilmesi de doğrudan sahip olduğu yeterlikler ve bilgi birikimi ile ilişkilidir.

Eraslan'ın (2009) yapmış olduğu araştırma ortaya koymuştur ki öğretmen adayları üniversitede aldıkları temel alan (matematik) derslerini ilköğretimde öğretecekleri okul matematiği ile ilişkilendirilmede güçlük çekmektedirler. Bu hususta okul uygulaması ve öğretmenlik mesleği gibi derslerin önemi son derece artmaktadır. Uygulama okullarında

öğretmen adaylarına tahsis edilen rehber öğretmenlerin eğitilmesi ve görevleri hakkında bilgilendirilmesi ayrı bir önem arz etmektedir (Ubuz, 2009).

Yiğit ve Alev'in (2007) “Okul Deneyimi Dersinde Özel Danışmanlık Hizmetlerinin Mesleki Gelişime Katkısının İncelenmesi” adlı çalışmalarında, küçük gruplarla danışmanlık çalışmalarının, öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerine katkısı belirlenmeye çalışılmış ve öğretmen adaylarının yapılan etkinliklerle bilgi ve becerileri geliştirilmiş, ayrıca duyuşsal öğrenmelerine olumlu etki gösterdiğini gözlemlemiştir. Dolayısıyla, okul deneyimi ve öğretmenlik uygulaması gibi derslerin yürütüldüğü ortamlarda, öğretim elemanlarının az sayıda gruplarla, gerektiğinde bireysel rehberlik yapılarak öğretmen adayları, öğretmenlik mesleğine özendirilmelidir. Öğretmenlik mesleğinin gönül işi olduğu kavratılmalıdır.

Öğretmenlik mesleğiyle ilgili yapılan bir araştırmada, öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin şu noktalarda birleştikleri görülmektedir (**Tezcan, 1989:287-289**):

- a. Devletin güvencesi altında olduğu için,
- b. İdeallerini, amaçlarını bu yolla gerçekleştirmek istediği için,
- c. Öğretmenliğin boş vakti çok olduğu için, (özellikle bayanların tercihi),
- d. İnsan yetiştirme ve biçimlendirmeden zevk aldığı için,
- e. Temiz çevre ve uygun şartlarda çalışıldığı için,
- f. Öğrenmeye devam edebileceği için,
- g. Daha iyi makamlara, basamak olarak görüldüğü için.

2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Leatham'in (2006) yapmış olduğu çalışmada, öğretmen inançları için alternatif bir çerçeve oluşturulmuş ve öğretmenlerin sadece neye inandıkları değil aynı zamanda nasıl inandıklarının üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda öğretmen adaylarının, etkili birer öğretmen olma yolunda gerekli bilgi ve becerileri geliştirerek öğretmeyi öğrenmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca bu durumda öğretmen adaylarının yapması gerekenin, teori ve uygulamayı birleştirmeleri ve bu birleşme esnasında öğretmen inançlarının da göz önünde bulundurulması gerektiği gözlemlenmiştir. Öğretmenin başarısında, alana özgü hedef ve davranışları kazandıracak iyi bir alan bilgisi ile bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak öğrenme yaşantılarını hazırlama ve sunma becerisine sahip olması gereklidir (Semerci,2004).

Bafumo (2004) “Eşli Çalışmanın Gücü” adlı araştırmada hizmet içi eğitim kapsamında düzenlenen farklı mesleki geliştirme etkinliklerinin etkililiği üzerinde durmaktadır. Buna göre, öğretmenler açısından işlevsel bir mesleki geliştirme, uzmanların alanyazındaki son gelişmeleri aktardıkları oturumlardan çok öğretmenlerin kendi uygulamalarını dile getirdikleri, fikirler paylaştıkları iş ortamlarında sağlanmaktadır.

Yamagata-Lynch ve Haudenschild’in (akt. Drage, 2010, 26) yaptıkları araştırma, mesleki gelişim konusundaki engelleri ortaya koymuştur. Bunlar: zaman yetersizliği, finansman eksikliği ve öğretmenin ihtiyacı olmayan mesleki gelişim fırsatlarının verilmesi. Özellikle meslekte yeni olan öğretmenlerin, meslekte yeni olmalarıyla ilgili işlerde sabahın erken saatlerinden akşam geç saatlere kadar hatta birçoğunun en az bir gün hafta sonunda çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Mesleki gelişime katılım ücretleri veya harç ücretleri de başka bir engel kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, mesleki gelişim faaliyetlerinin ideolojik ve hızlı tüketilen modası geçmiş konulardan oluştuğu ifade edilmiştir.

Drage (2010, 34) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki en büyük engelinin, mesleki gelişime katılma noktasında yeterli zamanlarının olmaması olduğunu, bunun yanında okul bütçesinin mesleki gelişim için yeterli olamaması ve öğretmenlerin katılmış oldukları mesleki gelişimin onların ihtiyaçlarını karşılamadığı, sonucuna ulaşmıştır. **Guskey (2009)** öğretmenlerin, kavrayışlarını derinleştirmek, öğrenci çalışmalarını analiz etmek ve yeni öğretim yaklaşımları geliştirmeleri için zamana ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir.

Kennedy (1998, akt. Guskey, 2009) tarafından yapılan araştırmada, mesleki gelişim faaliyetlerine ilave zaman eklenmesinin öğrenci öğrenmesiyle ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Zaman ayrılmasının önemi kaçınılmaz olmakla birlikte, zamanın nasıl kullanıldığı önem arz etmektedir. Etkili mesleki gelişim için zamanın iyi organize edilmesi, iyi yapılandırılmış olması, açıkça odaklanmış olması ve doğrudan amaçlı olması gibi unsurlar önem arz etmektedir. Ne yazık ki birçok mesleki öğrenme faaliyetleri öğretmenin gerçek uygulamalarından ve okul gelişim planından uzak bir durum arz etmekte (Cohen ve Hill, 2000) ve yetişkinlerin ihtiyaç duyduğu öğrenmeye de odaklanmamaktadır.

Hodgets (1997)’e göre, yöneticilerin, çalışanların ihtiyaç ve düşüncelerine duyarlı olması, iletişimin geliştirilmesinde önemli bir yoldur Kuşkusuz örgütler, yapıları gereği

sosyal ortamlardır ve sosyal ortamların en temel, birleştirici unsuru da iletişimdir. İletişim sürecinin geliştirilmesinin merkezinde yöneticiler yer alır. Dolayısıyla iletişimin düzey ve şeklini belirlemede yöneticilerin yaklaşımı önemli bir rol oynar. Bu bakımdan okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki sorunlarına duyarlı olmaları, kolaylaştırıcı ve çözüm üreten bir tutum ve çaba içerisinde bulunmaları ve onları anladıkları yönünde duygusal ve davranışsal iletiler vermeleri son derece önem kazanmaktadır. Bunların yanı sıra yönetimsel eylemlerin etkililiğini sağlamanın ve örgütün verimliliğini arttırmanın en önemli yollarından biri yöneticilerin örgüt içerisindeki bireylerin gereksinimlerini karşılamaları ve beklentilerini dikkate almalarıdır. Buna imkan veren anlayış ise okul yöneticilerinin, öğretmenlerinin sorunlarının farkında olmasını da gerektiren “empatik yaklaşım” olduğu düşünölmektedir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ne tür mesleki güçlüklerle karşılaştıkları ve bu güçlüklerin önem düzeylerinin öğretmenler açısından ne durumda olduğuna ilişkin doğru algı ve yaklaşımlarının öğretmenlerin verimliliğini arttıracadı düşünölmektedir.

Darling-Hammond (2000)'e göre, öğretmenin niteliği öğrencilerin akademik başarılarını arttırmaktadır. Dolayısıyla nitelikli bir öğretim ve eğitim ancak nitelikli öğretmenlerle sağlanabilecektir. Öğretmenlerin verimliliğini etkileyen önemli bir unsur ise okul yöneticilerinin öğretmenlerle kurduğu sağlıklı ilişkiler ve öğretmenler arasında geliştirdiği pozitif etkileşime bağlı olarak şekillenmektedir.

BÖLÜM III

METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin işlenmesi, araştırmada kullanılan istatistiksel tekniklere bu bölümde açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışma yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkıları değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma türlerinden ilişkisel tarama modeli bu araştırma için tercih edilmiştir

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, değişkenler arasındaki ilişkiler; korelasyon türü ve karşılaştırma türü olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Korelasyon türü ilişkisel taramada, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini, birlikte değişim söz konusu ise bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışır. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde ise, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir değişme olup olmadığı incelenir (Karasar,1999).

Bu araştırmada da amaç, yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkıları belirlemek olduğundan, anket yöntemi kullanılarak saha araştırması yöntemine yer verilmiştir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Sancaktepe, Sultanbeyli, Kadıköy, Kartal, Ümraniye, Çekmeköy ilçeleri sınırları içinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örnekleme, bir grup bütünü kendi içinden seçilmiş parçalarıyla temsil edilmesidir. Örnekleme giren her kişinin eşit oranda seçilebilmesi için en çok random (tesadüfi örneklem) yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili ilçesinde yer alan Sancaktepe, Sultanbeyli, Kadıköy, Kartal, Ümraniye, Çekmeköy ilçelerinde yer alan basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen devlet ilkokullarında ve özel ilkokullarda bulunan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Çeşitli ilçelerde, 37 farklı ilkokulda görev yapan 315 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 221’i bayan, 94’ü erkektir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Anketlerle toplanan veriler araştırmanın veri kaynağını oluşturmaktadır. Anketin oluşturulması için literatür taraması yapılarak araştırmanın amaçlarına uygun çok sayıda anket maddesi havuzu hazırlanmıştır. Taslak ankette yer alan maddeler danışman öğretmenle birlikte gözden geçirilmiş ve birlikte ankete son şekli verilmiştir.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm yedi bağımsız değişkenden (cinsiyet, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, mezun olunan okul, eğitim durumu, okul çeşidi, mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitim kurslarına katılma durumu) oluşmaktadır. İkinci bölümde ise yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkılarını belirlemek için hazırlanan 30 madde yer almaktadır. İkinci bölümde sorulan sorularda dörtlü derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Bunlar; “hiçbir zaman”, “nadiren”, “ara sıra”, “her zaman” şeklindedir. Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin konuyla ilgili görüşlerini yazabilecekleri alan bulunmaktadır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler sayısal şekle dönüştürülerek kodlanmış ve bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS Windows-15 istatistik paket programı kullanılmıştır. SPSS paket programı yardımıyla elde edilen veriler tablo haline dönüştürülmüştür.

Verilerin çözümlenmesinde, tüm bağımsız değişkenler için tanımlayıcı istatistikler olan frekans (N), yüzde (%), ortalama (X), standart sapma (SS) değerleri ortaya konmuştur. İkili değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için “İlişkisiz Grup t Testi”, ikiden fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) kullanılmıştır. “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) sonrasında, elde edilen farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla

ise, tamamlayıcı analizlerden olan “LSD Testi” kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Elde edilen verilerin kolayca yorumlanabilmesi için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde ise bu bulgular yorumlanmıştır.

Elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiçbir Zaman	1,00-1,74
2	Nadiren	1,75-2,49
3	Ara Sıra	2,50-3,24
4	Her Zaman	3,25-4,00

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkılarına ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla uygulanmış olan bilgi toplama formları çalışması sonuçlarından elde edilen tablolar ve bu tablolara ait bulgular bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında toplam 315 öğretmene ulaşılmıştır.

4.1.BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE AİT FREKANS VE YÜZDE DEĞERLERİ

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri ile ilgili; cinsiyet, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, mezun olunan okul, eğitim durumu, okul çeşidi, aldığı hizmet içi eğitim sayısı değişkenleriyle ilgili frekans ve yüzde hesaplamaları bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu değişkenlere ilişkin sayısal değerlerine aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
Kadın	221	70,2
Erkek	94	29,8
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 221'i (%70,2) kadın, 94'ü (%29,8) erkektir.

Tablo 4.1.2. Yaş Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
20-29	93	29,5
30-39	148	47,0
40-49	48	15,2
50-59	22	7,0
60 ve üstü	4	1,3
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 93'ü (%29,5) 20-29 yaş, 148'i (%47,0) 30-39 yaş, 48'i (%15,2) 40-49 yaş, 22'si (%7,0) 50-59 yaş, 4'ü (%1,3) 60 ve üstü yaş grubundadır.

Tablo 4.1.3. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
1-5	79	25,1
6-10	109	34,6
11-15	54	17,1
16-20	35	11,1
21-25	8	2,5
26 ve üstü	30	9,5
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 79'u (%25,1) 1-5 yıl, 109'u (%34,6) 6-10 yıl, 54'ü (%17,1) 11-15 yıl, 35'i (%11,1) 16-20 yıl, 8'i (%2,5) 21-25 yıl, 30'u (%9,5) 26 ve üstü yıldır öğretmenlik yapmaktadır.

Tablo 4.1.4. Mezun Olduğu Fakülte Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
Eğitim Fak.	263	83,5
Fen-Ed. Fak	32	10,2
Diğer	20	6,3
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 263'ü (%83,5) eğitim fakültesi, 32'si (%10,2) fen edebiyat fakültesi, 20'si (%6,3) diğer fakültelerden mezundur.

Tablo 4.1.5. Eğitim Durumu Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
Lisans	286	90,8
Lisansüstü	29	9,2
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 286'sı (%90,8) lisans, 29'u (%9,2) lisansüstü eğitim düzeyindedir.

Tablo 4.1.6. Okul Çeşidi Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
----------------	----------	----------

Devlet okulu	232	73,7
Özel okul	83	26,3
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 232'si (%73,7) devlet okullarında, 83'ü (%26,3) özel okullarda çalışmaktadır.

Tablo 4.1.7. Aldığı Hizmet-içi Eğitim Sayısı Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%
Hiç	20	6,3
1 Defa	35	11,1
2 Defa	49	15,6
3 ve Üstü	211	67,0
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin 20'si (%6,3) hiçbir zaman hizmet içi eğitimi almamış; 35'i (%11,1) 1 defa, 49'u (%15,6) 2 defa, 211'i (%67,0) 3 veya daha fazla hizmet içi eğitimi almıştır.

4.2.BAĞIMLI DEĞİŞKENLERE AİT FREKANS VE YÜZDE DEĞERLERİ

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin anket maddelerine verdikleri cevaplara ilişkin frekans ve yüzde hesaplamaları bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu değişkenlere ilişkin sayısal değerlerine aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 4.2.1.“ Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	24	7,6
Nadiren	60	19,0
Ara sıra	129	41,0
Her zaman	102	32,4
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 24'ü (%7,6) hiçbir zaman, 60'ı (%19,0) nadiren, 129'u (%41,0) ara sıra, 102'si de (%32,4) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.2. “ Yöneticilerimiz Mesleki Gelişim İçin Mali İmkânlar Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	88	27,9
Nadiren	91	28,9
Ara sıra	86	27,3
Her zaman	50	15,9
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişim İçin Mali İmkânlar Sağlar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 88’i (%27,9) hiçbir zaman, 91’i (%28,9) nadiren, 86’sı (%27,3) ara sıra, 50’si de (%15,9) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.3. “ Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	22	7,0
Nadiren	81	25,7
Ara sıra	122	38,7
Her zaman	90	28,6
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Araç Gereç Almada Destek Sağlar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 22’si (%7,0) hiçbir zaman, 81’i (%25,7) nadiren, 122’si (%38,7) ara sıra, 90’ı da (%28,6) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.4.“ Yöneticilerimiz Öğrenci Gezilerine Önem Verir.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	4	1,3
Nadiren	44	14,0
Ara sıra	86	27,3
Her zaman	181	57,5
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğrenci Gezilerine Önem Verir.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 4’ü (%1,3) hiçbir zaman, 44’ü (%14,0) nadiren, 86’sı (%27,3) ara sıra, 181’i de (%57,5) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.5. “ Yöneticilerimiz Seminer, Konferans Vb. Katılmamızı Destekler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	7	2,2
Nadiren	46	14,6
Ara sıra	100	31,7
Her zaman	162	51,4
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Seminer, Konferans Vb. Katılmamızı Destekler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 7’si (%2,2) hiçbir zaman, 46’sı (%14,6) nadiren, 100’ü (%31,7) ara sıra, 162’si de (%51,4) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.6. “ Yöneticilerimiz Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	23	7,3
Nadiren	79	25,1
Ara sıra	121	38,4
Her zaman	92	29,2
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 23’ü (%7,3) hiçbir zaman, 79’u (%25,1) nadiren, 121’i (%38,4) ara sıra, 92’si de (%29,2) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.7. “ Yöneticilerimiz Araştırmalar Yapar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	30	9,5
Nadiren	63	20,0

Ara sıra	128	40,6
Her zaman	94	29,8
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Araştırmalar Yapar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 30’u (%9,5) hiçbir zaman, 63’ü (%20,0) nadiren, 128’i (%40,6) ara sıra, 94’ü de (%29,8) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.8. “Yöneticilerimiz Okulda Seminerler Düzenler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	28	8,9
Nadiren	78	24,8
Ara sıra	128	40,6
Her zaman	81	25,7
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Okulda Seminerler Düzenler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 28’i (%8,9) hiçbir zaman, 78’i (%24,8) nadiren, 128’i (%40,6) ara sıra, 81’i de (%25,7) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.9. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	f	%
Hiçbir zaman	14	4,4
Nadiren	61	19,4
Ara sıra	126	40,0
Her zaman	114	36,2
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 14’ü (%4,4) hiçbir zaman, 61’i (%19,4) nadiren, 126’sı (%40,0) ara sıra, 114’ü de (%36,2) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.10. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi Ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	54	17,1
Nadiren	83	26,3
Ara sıra	110	34,9
Her zaman	68	21,6
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi Ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 54’ü (%17,1) hiçbir zaman, 83’ü (%26,3) nadiren, 110’u (%34,9) ara sıra, 68’i de (%21,6) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.11. “Yöneticilerimiz Okulun Gelişmesine Ve Tanınmasına Katkıda Bulunacak Eğitsel Faaliyetleri Düzenler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	15	4,8
Nadiren	68	21,6
Ara sıra	122	38,7
Her zaman	110	34,9
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Okulun Gelişmesine Ve Tanınmasına Katkıda Bulunacak Eğitsel Faaliyetleri Düzenler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 15’i (%4,8) hiçbir zaman, 68’i (%21,6) nadiren, 122’si (%38,7) ara sıra, 110’u da (%34,9) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.12. “Yöneticilerimiz Sivil Toplum Kuruluşları Ve Derneklerden Destek Alır.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	33	10,5
Nadiren	91	28,9
Ara sıra	128	40,6
Her zaman	63	20,0
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Sivil Toplum Kuruluşları Ve Derneklerden Destek Alır.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 33’ü (%10,5) hiçbir zaman, 91’i (%28,9) nadiren, 128’i (%40,6) ara sıra, 63’ü de (%20,0) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.13. “ Yöneticilerimiz Bilimsel Ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	20	6,3
Nadiren	86	27,3
Ara sıra	119	37,8
Her zaman	90	28,6
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Bilimsel Ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 20’si (%6,3) hiçbir zaman, 86’sı (%27,3) nadiren, 119’u (%37,8) ara sıra, 90’ı da (%28,6) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.14.“1Yöneticilerimiz Daha İyi Bir Çalışma Ortamı Sağlamak Amacıyla Okul Binasının Ve Tesislerinin Bakım Ve Onarımını Yaptırır.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	6	1,9
Nadiren	38	12,1
Ara sıra	99	31,4
Her zaman	172	54,6
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Daha İyi Bir Çalışma Ortamı Sağlamak Amacıyla Okul Binasının Ve Tesislerinin Bakım Ve Onarımını Yaptırır.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 6’sı (%1,9) hiçbir zaman, 38’i (%12,1) nadiren, 99’u (%31,4) ara sıra, 172’si de (%54,6) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.15. “ Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	47	14,9
Nadiren	87	27,6
Ara sıra	109	34,6
Her zaman	72	22,9
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 47’si (%14,9) hiçbir zaman, 87’si (%27,6) nadiren, 109’u (%34,6) ara sıra, 72’si de (%22,9) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.16. “ Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçin Ortam Yaratır.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	33	10,5
Nadiren	82	26,0
Ara sıra	130	41,3
Her zaman	70	22,2
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “. Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçin Ortam Yaratır.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 33’ü (%10,5) hiçbir zaman, 82’si (%26,0) nadiren, 130’u (%41,3) ara sıra, 70’i de (%22,2) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.17. “ Yöneticilerimiz Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	18	5,7
Nadiren	76	24,1
Ara sıra	119	37,8
Her zaman	102	32,4
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 18’i (%5,7) hiçbir zaman, 76’sı (%24,1) nadiren, 119’u (%37,8) ara sıra, 102’si de (%32,4) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.18. “Yöneticilerimiz Çevrenin Sosyalleşmesine Katkı Sağlayacak Çalışmalar Yapar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	23	7,3
Nadiren	84	26,7
Ara sıra	122	38,7
Her zaman	86	27,3
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Çevrenin Sosyalleşmesine Katkı Sağlayacak Çalışmalar Yapar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 23’ü (%7,3) hiçbir zaman, 84’ü (%26,7) nadiren, 122’si (%38,7) ara sıra, 86’sı da (%27,3) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.19. “ Yöneticilerimiz Mesleki Gelişimi Özendirici (Ödül, Övme Vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	38	12,1
Nadiren	91	28,9
Ara sıra	104	33,0
Her zaman	82	26,0
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Mesleki Gelişimi Özendirici (Ödül, Övme Vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 38’i (%12,1) hiçbir zaman, 91’i (%33,0) nadiren, 104’ü (%33,0) ara sıra, 82’si de (%26,0) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.20 “ Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Önemser.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	27	8,6
Nadiren	66	21,0
Ara sıra	101	32,1
Her zaman	121	38,4
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Önemser.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 27’si (%8,6) hiçbir zaman, 66’sı (%21,0) nadiren, 101’i (%32,1) ara sıra, 121’i de (%38,4) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.21. “ Yöneticilerimiz Öğrencilerin Sosyalleşmesiyle İlgili Etkinlik Yapan Öğretmenleri Destekler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	23	7,3
Nadiren	59	18,7
Ara sıra	98	31,1
Her zaman	135	42,9
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Yöneticilerimiz Öğrencilerin Sosyalleşmesiyle İlgili Etkinlik Yapan Öğretmenleri Destekler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 23’ü (%7,3) hiçbir zaman, 59’u (%18,7) nadiren, 98’i (%31,1) ara sıra, 135’i de (%42,9) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.22. “ Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	33	10,5
Nadiren	66	21,0
Ara sıra	121	38,4
Her zaman	95	30,2
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “ Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 33’ü (%10,5) hiçbir zaman, 66’sı (%21,0) nadiren, 121’i (%38,4) ara sıra, 95’i de (%30,2) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.23.“Yöneticilerimiz Okulda Sosyal Etkinlikler Olarak Piknik, Sinema, Tiyatro, Kermes Gibi Etkinlikler Sürdürür.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	12	3,8
Nadiren	53	16,8
Ara sıra	104	33,0
Her zaman	146	46,3
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Okulda Sosyal Etkinlikler Olarak Piknik, Sinema, Tiyatro, Kermes Gibi Etkinlikler Sürdürür.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 12’si (%3,8) hiçbir zaman, 53’ü (%16,8) nadiren, 104’ü (%33,0) ara sıra, 146’sı da (%46,3) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.24. “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	22	7,0
Nadiren	77	24,4
Ara sıra	108	34,3
Her zaman	108	34,3
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 22’si (%7,0) hiçbir zaman, 77’si (%24,4) nadiren, 108’i (%34,3) ara sıra, 108’i de (%34,3) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.25 “ Yöneticilerimiz Ast Üst İlişkilerinde Samimidir.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	17	5,4
Nadiren	56	17,8
Ara sıra	86	27,3
Her zaman	156	49,5
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Ast Üst İlişkilerinde Samimidir.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 17’si (%5,4) hiçbir zaman, 56’sı (%17,8) nadiren, 86’sı (%27,3) ara sıra, 156’sı da (%49,5) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.26 “ Yöneticilerimiz Öğretmenleri, Öğrencilerini Sosyalleştirme Çabalarından Dolayı Destekler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	19	6,0
Nadiren	60	19,0
Ara sıra	94	29,8
Her zaman	142	45,1
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğretmenleri, Öğrencilerini Sosyalleştirme Çabalarından Dolayı Destekler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 19’u (%6,0) hiçbir zaman, 60’ı (%19,0) nadiren, 94’ü (%29,8) ara sıra, 142’si de (%45,1) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.27.“ Yöneticilerimiz Okulda Aidiyet Duygusunun Ve Aile Gibi Olma Davranışlarının Oluşmasına Destek Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	18	5,7
Nadiren	52	16,5
Ara sıra	107	34,0
Her zaman	138	43,8
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Okulda Aidiyet Duygusunun Ve Aile Gibi Olma Davranışlarının Oluşmasına Destek Sağlar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 18’i (%5,7) hiçbir zaman, 52’si (%16,5) nadiren, 107’si (%34,0) ara sıra, 138’i de (%43,8) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.28. “ Yöneticilerimiz Okulda Gelişmeye Ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	20	6,3
Nadiren	64	20,3
Ara sıra	127	40,3
Her zaman	104	33,0
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Okulda Gelişmeye Ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 20’si (%6,3) hiçbir zaman, 64’ü (%20,3) nadiren, 127’si (%40,3) ara sıra, 104’ü de (%33,0) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.29. “ Yöneticilerimiz Öğrencilerin Gerekli Bilgi Ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türlü Eğitim Desteğini Sağlar.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	19	6,0
Nadiren	68	21,6
Ara sıra	115	36,5
Her zaman	113	35,9
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Gerekli Bilgi Ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türlü Eğitim Desteğini Sağlar.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 19’u (%6,0) hiçbir zaman, 68’i (%21,6) nadiren, 115’i (%36,5) ara sıra, 113’ü de (%35,9) her zaman cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.2.30. “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Başarılarını Duyuracak Programlar Ve Etkinlikler Düzenler.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Gruplar	F	%
Hiçbir zaman	18	5,7
Nadiren	60	19,0
Ara sıra	116	36,8
Her zaman	121	38,4
Toplam	315	100,0

Tabloda görüldüğü üzere “Yöneticilerimiz Öğrencilerin Başarılarını Duyuracak Programlar Ve Etkinlikler Düzenler.” ifadesine örneklem grubunu oluşturan bireylerin 18’i (%5,7) hiçbir zaman, 60’ı (%19,0) nadiren, 116’sı (%36,8) ara sıra, 121’i de (%38,4) her zaman cevabını vermişlerdir.

4.3.BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILIK GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNİ TEST ETMEK İÇİN YAPILAN DEĞERLENDİRMELER

4.3.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.1. 1. “Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 3	Kadın	221	2,95	,898	,060	2,00	313	,047
	Erkek	94	2,73	,894	,092			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 3. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.2. “Öğrenci Gezilerine Önem Verir” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	T Testi		
						t	sd	P
Madde 4	Kadın	221	3,47	,742	,050	2,00	313	,047
	Erkek	94	3,28	,835	,086			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 4. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.3. “Seminer, Konferans vb. Katılmamızı Destekler” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 5	Kadın	221	3,39	,764	,051	2,23	313	,027
	Erkek	94	3,17	,875	,090			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 5. Madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.4. “Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 6	Kadın	221	3,01	,850	,057	3,61	313	,000
	Erkek	94	2,62	,985	,102			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 6. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.5. “Araştırmalar Yapar” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P

Madde 7	Kadın	221	2,98	,912	,061	2,03	313	,043
	Erkek	94	2,74	,972	,100			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 7. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.6. “Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 13	Kadın	221	2,98	,853	,057	2,96	313	,003
	Erkek	94	2,66	,957	,099			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 13. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.7. “Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 15	Kadın	221	2,74	,945	,064	2,43	313	,015
	Erkek	94	2,45	1,074	,111			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 15. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.8. “Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 17	Kadın	221	3,04	,873	,059	2,08	313	,038
	Erkek	94	2,81	,919	,095			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 17. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3.1.9. “Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler” Maddesinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 24	Kadın	221	3,04	,901	,061	2,41	313	,016
	Erkek	94	2,77	,977	,101			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 24. Madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık kadın öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

4.3.2.Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Ölçek maddelerine verilen yanıtların yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, tüm maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır

4.3.3.Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.3.1. “Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin “Kıdem” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , \bar{x} ve ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Madde	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Madde 15.	1-5 (1)	79	2,67	1,083	G.Arası	11,212	5	2,242	2,325	,043
	6-10 (2)	109	2,69	,910	G.İçi					

11-15 (3)	54	2,44	,984	Toplam	309,283	314
16-20 (4)	35	2,40	,914			
21-25 (5)	8	3,25	,886			
26 ve üstü (6)	30	3,00	1,050			
Toplam	315	2,65	,992			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 15. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 15. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3.3.1A. “Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçlar

Madde	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
15. Madde	1-5	6-10	-,017	,145	,906
		11-15	,226	,173	,193
		16-20	,271	,199	,175
		21-25	-,579	,364	,113
		26 ve üstü	-,329	,211	,119
	6-10	1-5	,017	,145	,906
		11-15	,244	,163	,137
		16-20	,288	,191	,132
		21-25	-,562	,360	,119
		26 ve üstü	-,312	,202	,124
	11-15	1-5	-,226	,173	,193
		6-10	-,244	,163	,137
		16-20	,044	,213	,835
		21-25	-,806	,372	,031
		26 ve üstü	-,556	,224	,014
	16-20	1-5	-,271	,199	,175
		6-10	-,288	,191	,132
		11-15	-,044	,213	,835
		21-25	-,850	,385	,052
		26 ve üstü	-,600	,244	,050
	21-25	1-5	,579	,364	,113
		6-10	,562	,360	,119
		11-15	,806	,372	,031
		16-20	,850	,385	,052
		26 ve üstü	,250	,391	,523
26 ve üstü	1-5	,329	,211	,119	
	6-10	,312	,202	,124	
	11-15	,556	,224	,014	

16-20	,600	,244	,050
21-25	-,250	,391	,523

15. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 11-15 yaş grubu ile 21-25 yaş grubu arasında 21-25 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde; 11-15 yaş grubu ile 26 ve üstü yaş grubu arasında 26 ve üstü yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde meydana geldiği saptanmıştır. diğer maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

4.3.4.Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.4.1. “Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler” Maddesinin “Fakülte” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Madde	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 9.	Eğitim (1)	263	3,13	,822	G.Arası	5,357	2	2,678		
	FEF (2)	32	3,00	,880	G.İçi	223,659	312	,717	3,736	,025
	Diğer (3)	20	2,60	1,095	Toplam	229,016	314			
	Toplam	315	3,08	,854						

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 9. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 9. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3.4.1A.”Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri Projeleri Destekler” Maddesinin “Fakülte” Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşğını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Madde	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
9. Madde	Eğitim	FEF	,125	,159	,429
		Diğer	,525	,196	,008
	FEF	Eğitim	-,125	,159	,429
		Diğer	,400	,241	,098
	Diğer	Eğitim	-,525	,196	,008
		FEF	-,400	,241	,098

9. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi sonucunda, söz konusu farklılığın her iki madde için de eğitim fakültesi mezunu olanlarla diğer fakültelerden mezun olanlar arasında eğitim fakültesi mezunu olan grup lehine $p < ,05$ düzeyinde meydana geldiği saptanmıştır. Diğer maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.3.4.2.”Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin “Fakülte” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Madde 22.	Eğitim (1)	263	2,95	,935	G.Arası	6,574	2	3,287	
	FEF (2)	32	2,56	,878	G.İçi	282,080	312	,904	3,636
	Diğer (3)	20	2,55	1,234	Toplam	288,654	314		,027
	Toplam	315	2,88	,959					

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 22. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 22. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3.4.2A.”Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin “Fakülte” Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Madde	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
22. Madde	Eğitim	FEF	,384	,178	,073
		Diğer	,397	,221	,032
	FEF	Eğitim	-,384	,178	,073
		Diğer	,013	,271	,963
	Diğer	Eğitim	-,397	,221	,032
		FEF	-,013	,271	,963

22. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi sonucunda, söz konusu farklılığın her iki madde için de eğitim fakültesi mezunu olanlarla diğer fakültelerden mezun olanlar arasında eğitim fakültesi mezunu olan grup lehine $p < ,05$ düzeyinde meydana geldiği saptanmıştır. Diğer maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

4.3.5.Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.5.1. “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin “Eğitim Düzeyi Değişkenine” Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 1	Lisans	286	2,95	,903	,053	-2,065	313	,040
	Lisansüstü	29	3,31	,891	,165			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 1. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.2. “Mesleki Gelişim İçin Mali İmkanlar Sağlar” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 2	Lisans	286	2,27	1,037	,061	-2,056	313	,041
	Lisansüstü	29	2,69	1,072	,199			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 2. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.3. “Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 3	Lisans	286	2,85	,898	,053	-2,224	313	,027
	Lisansüstü	29	3,24	,872	,162			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 3. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.4. “Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 6	Lisans	286	2,86	,912	,054	-2,384	313	,018
	Lisansüstü	29	3,28	,797	,148			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 6. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.5. “Araştırmalar Yapar” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 7	Lisans	286	2,87	,938	,055	-2,452	313	,015
	Lisansüstü	29	3,31	,806	,150			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 7. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.6. “Okulda Seminerler Düzenler” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 8	Lisans	286	2,80	,918	,054	-2,119	313	,035
	Lisansüstü	29	3,17	,805	,149			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 8. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.7 “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 10	Lisans	286	2,57	1,012	,060	-2,203	313	,028
	Lisansüstü	29	3,00	,886	,165			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda, 10. maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.8. “Sivil Toplum Kuruluşları ve Derneklerden Destek Alır” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 12	Lisans	286	2,65	,908	,054	-2,972	313	,003
	Lisansüstü	29	3,17	,759	,141			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 12. Madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.9. “Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 13	Lisans	286	2,84	,898	,053	-2,706	313	,007
	Lisansüstü	29	3,31	,761	,141			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 13. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.10. “Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 15	Lisans	286	2,62	,987	,058	-1,980	313	,049
	Lisansüstü	29	3,00	1,000	,186			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 15.madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.11. “Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçin Ortam Yaratır” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 16	Lisans	286	2,71	,915	,054	-2,391	313	,017
	Lisansüstü	29	3,14	,875	,163			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi

sonucunda 16. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.12. “Mesleki Gelişimi Özendirici (ödül, övme vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 19	Lisans	286	2,69	,986	,058	-2,164	313	,031
	Lisansüstü	29	3,10	,860	,160			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 19. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.13. “Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Destekler” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 20	Lisans	286	2,96	,976	,058	-2,619	313	,009
	Lisansüstü	29	3,45	,783	,145			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda, 20. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.14. “Okulda Gelişmeye ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur” Maddesinin “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 28	Lisans	286	2,97	,896	,053	-1,983	313	,048
	Lisansüstü	29	3,31	,761	,141			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 28. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.5.15. “Öğrencilerin Gerekli Bilgi ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türü Eğitim Desteğini Sağlar” Maddesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 29	Lisans	286	2,99	,904	,053	-2,026	313	,044
	Lisansüstü	29	3,34	,857	,159			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 29. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu maddeler için lisansüstü grubun aritmetik ortalamaları lisans mezunu olanların aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.3.6.Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.6.1. “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 1	Devlet	232	2,87	,909	,060	-3,832	313	,000
	Özel	83	3,30	,822	,090			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 1. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 1.madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet

okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.2. “Mesleki Gelişim İçin Mali İmkanlar Sağlar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 2	Devlet	232	2,10	,991	,065	-6,383	313	,000
	Özel	83	2,90	,970	,107			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 2. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 2. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.3.“Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 3	Devlet	232	2,70	,880	,058	-6,699	313	,000
	Özel	83	3,42	,735	,081			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 3. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 3. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.4.“Öğrenci Gezilerine Önem Verir” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 4	Devlet	232	3,30	,818	,054	-4,422	313	,000
	Özel	83	3,72	,525	,058			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 4. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 4. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.5. “Seminer, Konferans vb. Katılmamızı Destekler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 5	Devlet	232	3,21	,832	,055	-4,442	313	,000
	Özel	83	3,65	,614	,067			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 5. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 5. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.6. “Gelişimimiz İçin Çevreden Destek Alır” Maddesinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 6	Devlet	232	2,75	,921	,060	-5,069	313	,000
	Özel	83	3,31	,731	,080			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 6. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 6. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.7. “Araştırmalar Yapar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 7	Devlet	232	2,73	,924	,061	-5,848	313	,000
	Özel	83	3,40	,780	,086			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 7. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 7. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.8. “Okulda Seminerler Düzenler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 8	Devlet	232	2,62	,879	,058	-7,422	313	,000
	Özel	83	3,42	,735	,081			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 8. maddel için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 8. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.9. “Öğretmenlerin Kişisel Girişimlerini, Geliştirdikleri projeleri Destekler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	Sd	P
Madde 9	Devlet	232	2,92	,856	,056	-5,897	313	,000

	Özel	83	3,53	,669	,073
--	------	----	------	------	------

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 9. maddel için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 9. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.10. “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkı Sağlayacak Kitap, Dergi ve Sürekli Yayınları Takip Ederek Faydalanmamızı Sağlar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 10	Devlet	232	2,41	1,015	,067	-6,234	313	,000
	Özel	83	3,17	,746	,082			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 10. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 10. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.11. “Okulun Gelişmesine ve Tanınmasına Katkıda Bulunacak Eğitsel Faaliyetleri Düzenler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	Sd	P
Madde 11	Özel	83	3,17	,746	,082			
	Devlet	232	2,84	,874	,057	-7,092	313	,000
	Özel	83	3,58	,587	,064			
	Özel	83	3,40	,661	,073			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 11. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.

11. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.12. “Sivil Toplum Kuruluşları ve Derneklerden Destek Alır” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	P
Madde 12	Devlet	232	2,59	,930	,061	-3,560	313	,000
	Özel	83	3,00	,765	,084			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 12. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 12. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.13.“Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeleri Eğitim Öğretim Hayatına Aktarır” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						T	sd	P
Madde 13	Devlet	232	2,70	,898	,059	-6,447	313	,000
	Özel	83	3,40	,661	,073			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 13. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 13. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.14.“Daha İyi Bir Çalışma Ortamı Sağlamak Amacıyla Okul Binasının ve Tesislerinin Bakım ve Onarımını Yaptırır” Maddesinin “Okul Türü”

Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 14	Devlet	232	3,29	,805	,053	-3,874	313	,000
	Özel	83	3,66	,590	,065			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 14. maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 14. maddeler için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.3.6.15.“Öğretmenlerin Gelişimi İçin Uzman Kişilerden Danışmanlık Hizmeti Alır” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 15	Devlet	232	2,43	,941	,062	-7,345	313	,000
	Özel	83	3,29	,849	,093			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 15. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 15. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.16.“Öğretmenlerin Mesleki Konuları Birbirleriyle Tartışmaları İçin Ortam Yaratır” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 16	Devlet	232	2,55	,905	,059	-6,957	313	,000
	Özel	83	3,31	,697	,077			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 16. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 16. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.17. “Okulda İletişim Becerilerinin Gelişmesini Sağlar” Maddesinin Cevapların “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 17	Devlet	232	2,83	,908	,060	-4,686	313	,000
	Özel	83	3,35	,723	,079			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 17. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 17. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.18. “Çevrenin Sosyalleşmesine Katkı Sağlayacak Çalışmalar Yapar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 18	Devlet	232	2,69	,916	,060	-5,905	313	,000
	Özel	83	3,34	,668	,073			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 18 madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 18. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet

okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.19.”Mesleki Gelişimi Özendirici (ödül, övme vb.) Destekleyici Davranışlar Sergiler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 19	Devlet	232	2,53	,944	,062	-6,584	313	,000
	Özel	83	3,30	,852	,093			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 19. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 19 madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.20. “Öğretmenlerin Yaratıcılıklarını Önemser” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 20	Devlet	232	2,81	,996	,065	-6,094	313	,000
	Özel	83	3,53	,650	,071			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 20. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 20. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.21. “Öğrencilerin Sosyalleşmesiyle İlgili Etkinlik Yapan Öğretmenleri Destekler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
							Özel	83
Madde 21	Devlet	232	2,94	,987	,065	-5,048	313	,000
	Özel	83	3,53	,669	,073			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 21. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 21. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.22. “Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
							Devlet	232
Madde 22	Özel	83	3,39	,794	,087			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 22. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 22. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.23. “Okulda Sosyal Etkinlikler Olarak Piknik, Sinema, Tiyatro Kermes Gibi Etkinlikler Sürdürür” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
							Özel	83
Madde 23	Devlet	232	3,14	,879	,058	-2,678	313	,008

Özel 83 3,43 ,768 ,084

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 23. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 23. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.24. “Öğretmenlerin Grup Çalışmalarına Katılmalarıyla Sosyal Projeler Geliştirmelerini Destekler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 24	Devlet	232	2,82	,948	,062	-4,442	313	,000
	Özel	83	3,34	,769	,084			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 24. Madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 24. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.25. “Ast Üst İlişkilerinde Samimidir” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 25	Devlet	232	3,04	,964	,063	-5,779	313	,000
	Özel	83	3,69	,562	,062			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 25. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 25. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet

okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.26. “Öğretmenleri, Öğrencilerini Sosyalleştirme Çabalarından Dolayı Destekler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 26	Devlet	232	2,97	,955	,063	-5,680	313	,000
	Özel	83	3,61	,659	,072			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 26. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 26 madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.27. “Okulda Aidiyet Duygusunun ve Aile Gibi Olma Davranışlarının Oluşmasına Destek Sağlar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
Madde 27	Devlet	232	2,96	,932	,061	-6,996	313	,000
	Özel	83	3,71	,482	,053			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 27. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 27. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.28. “Okulda Gelişmeye ve Yenileşmeye Açık Bir Örgüt Kültürü Oluşturur” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
						Madde 28	Devlet	232
	Özel	83	3,45	,649	,071			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 28 madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 28. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.29. “Öğrencilerin Gerekli Bilgi ve Becerilerini Daha İyi Düzeyde Elde Edebilmeleri İçin Her Türü Eğitim Desteğini Sağlar” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
						Madde 29	Devlet	232
	Özel	83	3,55	,610	,067			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 29. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 29. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

Tablo 4.3.6.30. “Öğrencilerin Başarılarını Duyuracak Programlar ve Etkinlikler Düzenler” Maddesinin “Okul Türü” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	P
						Madde 30	Devlet	232
	Özel	83	3,61	,581	,064			

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 30. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 30. madde için özel okullarda görev yapan grubun aritmetik ortalamaları devlet okullarında görev yapan grubun aritmetik ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur

4.3.7.Hizmetiçi Eğitim Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.7.1. “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin “HİE Değişkenine” Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Madde	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 1.	Hiç (1)	20	3,00	,858	G.Arası	7,570	3	2,523	3,135	,026
	1 Defa (2)	35	2,74	,950	G.İçi	250,316	311	,805		
	2 Defa (3)	49	2,71	,957	Toplam	257,886	314			
	3 ve üstü (4)	211	3,08	,877						
	Toplam	315	2,98	,906						

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların hizmetiçi eğitim alma sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 1. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 1. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3.7.1A. “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsatlar Sağlar” Maddesinin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Madde	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1. Madde	Hiç	1 defa	,257	,251	,307
		2 defa	,286	,238	,231
		3 ve üstü	-,081	,210	,701
	1 defa	Hiç	-,257	,251	,307
		2 defa	,029	,199	,886
		3 ve üstü	-,338	,164	,050
	2 defa	Hiç	-,286	,238	,231
		1 defa	-,029	,199	,886
		3 ve üstü	-,366	,142	,010
	3 ve üstü	Hiç	,081	,210	,701
		1 defa	,338	,164	,050
		2 defa	,366	,142	,010

1. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 1. madde için 2 kez hizmetiçi eğitim alanlarla 3 ve üstü kez hizmetiçi eğitim alanlar arasında 3 ve üstü kez alanlar lehine $p < ,05$ düzeyinde meydana geldiği saptanmıştır.

Tablo 4.3.7.2. “Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin “HİE Değişkenine” Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Madde	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 3.	Hiç (1)	20	3,05	,945	G.Arası	8,186	3	2,729	3,437	,017
	1 Defa (2)	35	2,54	,980	G.İçi	246,925	311	,794		
	2 Defa (3)	49	2,69	,847	Toplam	255,111	314			
	3 ve üstü (4)	211	2,98	,881						
	Toplam	315	2,89	,901						

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların hizmetiçi eğitim alma sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 3.madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 3. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3.7.2A. “Araç Gereç Almada Destek Sağlar” Maddesinin “HİE Değişkenine” Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Madde	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
3. Madde	Hiç	1 defa	,507	,250	,043
		2 defa	,356	,236	,133
		3 ve üstü	,074	,208	,724
	1 defa	Hiç	-,507	,250	,043
		2 defa	-,151	,197	,444
		3 ve üstü	-,433	,163	,058
	2 defa	Hiç	-,356	,236	,133
		1 defa	,151	,197	,444
		3 ve üstü	-,282	,141	,057
	3 ve üstü	Hiç	-,074	,208	,724
		1 defa	,433	,163	,058
		2 defa	,282	,141	,057

3. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 3. Madde için hiç hizmetiçi almayan grupla 1 kez hizmetiçi eğitim alanlar arasında hiç hizmetiçi almayan grup lehine $p < ,05$ düzeyinde meydana geldiği saptanmıştır.

Tablo 4.3.7.3. “Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin “HİE Değişkenine” Göre Farklılaşmış Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Madde	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 22.	Hiç (1)	20	2,95	,999	G.Arası G.İçi Toplam	8,047	3	2,682	2,973	,032
	1 Defa (2)	35	2,94	,968						
	2 Defa (3)	49	2,51	,893						
	3 ve üstü (4)	211	2,95	,955						
	Toplam	315	2,88	,959						

Tabloda görüldüğü gibi ölçek maddelerine verilen yanıtların hizmetiçi eğitim alma sayısı değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 22. madde için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. 22. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3.7.3A.” Öğretmenlerle Toplantılar Düzenleyerek Mesleki Gelişimleriyle İlgili İhtiyaçlarını Belirler” Maddesinin “HİE Değişkenine” Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Madde	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
22. Madde	Hiç	1 defa	,007	,266	,979
		2 defa	,440	,252	,040
		3 ve üstü	-,003	,222	,991
	1 defa	Hiç	-,007	,266	,979
		2 defa	,433	,210	,082
		3 ve üstü	-,010	,173	,955
	2 defa	Hiç	-,440	,252	,040
		1 defa	-,433	,210	,082
		3 ve üstü	-,442	,151	,014
	3 ve üstü	Hiç	,003	,222	,991
		1 defa	,010	,173	,955
		2 defa	,442	,151	,014

22. madde için farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan LSD analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 22. Madde için hiç hizmetiçi almayan grupla 2 kez hizmetiçi eğitim alanlar arasında hiç hizmetiçi almayan grup lehine $p < ,05$ düzeyinde; 2 kez hizmetiçi eğitim alan grupla 3 kez ve üstü hizmetiçi eğitim alanlar arasında 3 kez ve üstü hizmetiçi eğitim alanlar lehine $p < ,05$ düzeyinde meydana geldiği saptanmıştır. Diğer maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

4.4. Anket Maddelerine Verilen Cevaplar için Betimsel Değerleri için Genel Tablo

Maddeler	Değerler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Her Zaman	Toplam	\bar{x}	ss
Madde 1	F %	24 7,6	60 19,0	129 41,0	102 32,4	315 100,0	2,98	,91
Madde 2	F %	88 27,9	91 28,9	86 27,3	50 15,9	315 100,0	2,31	1,05
Madde 3	F %	22 7,0	81 25,7	122 38,7	90 28,6	315 100,0	2,89	,90
Madde 4	F %	4 1,3	44 14,0	86 27,3	181 57,5	315 100,0	3,41	,77
Madde 5	F %	7 2,2	46 14,6	100 31,7	162 51,4	315 100,0	3,32	,80
Madde 6	F %	23 7,3	79 25,1	121 38,4	92 29,2	315 100,0	2,90	,91
Madde 7	F %	30 9,5	63 20,0	128 40,6	94 29,8	315 100,0	2,91	,93
Madde 8	F %	28 8,9	78 24,8	128 40,6	81 25,7	315 100,0	2,83	,91
Madde 9	F %	14 4,4	61 19,4	126 40,0	114 36,2	315 100,0	3,08	,85
Madde 10	F %	54 17,1	83 26,3	110 34,9	68 21,6	315 100,0	2,61	1,01
Madde 11	F %	15 4,8	68 21,6	122 38,7	110 34,9	315 100,0	3,04	,87
Madde 12	F %	33 10,5	91 28,9	128 40,6	63 20,0	315 100,0	2,70	,91
Madde 13	F %	20 6,3	86 27,3	119 37,8	90 28,6	315 100,0	2,89	,90
Madde 14	F %	6 1,9	38 12,1	99 31,4	172 54,6	315 100,0	3,39	,77
Madde 15	F %	47 14,9	87 27,6	109 34,6	72 22,9	315 100,0	2,65	,99

Madde 16	F	33	82	130	70	315	2,75	,92
	%	10,5	26,0	41,3	22,2	100,0		
Madde 17	F	18	76	119	102	315	2,97	,89
	%	5,7	24,1	37,8	32,4	100,0		
Madde 18	F	23	84	122	86	315	2,86	,90
	%	7,3	26,7	38,7	27,3	100,0		
Madde 19	F	38	91	104	82	315	2,73	,98
	%	12,1	28,9	33,0	26,0	100,0		
Madde 20	F	27	66	101	121	315	3,00	,97
	%	8,6	21,0	32,1	38,4	100,0		
Madde 21	F	23	59	98	135	315	3,10	,95
	%	7,3	18,7	31,1	42,9	100,0		
Madde 22	F	33	66	121	95	315	2,88	,96
	%	10,5	21,0	38,4	30,2	100,0		
Madde 23	F	12	53	104	146	315	3,22	,86
	%	3,8	16,8	33,0	46,3	100,0		
Madde 24	F	22	77	108	108	315	2,96	,93
	%	7,0	24,4	34,3	34,3	100,0		
Madde 25	F	17	56	86	156	315	3,21	,92
	%	5,4	17,8	27,3	49,5	100,0		
Madde 26	F	19	60	94	142	315	3,14	,93
	%	6,0	19,0	29,8	45,1	100,0		
Madde 27	F	18	52	107	138	315	3,16	,90
	%	5,7	16,5	34,0	43,8	100,0		
Madde 28	F	20	64	127	104	315	3,00	,89
	%	6,3	20,3	40,3	33,0	100,0		
Madde 29	F	19	68	115	113	315	3,02	,90
	%	6,0	21,6	36,5	35,9	100,0		
Madde 30	F	18	60	116	121	315	3,08	,89
	%	5,7	19,0	36,8	38,4	100,0		

Tabloda anket maddelerine verilen cevaplar için genel bir tablo halinde frekans ve yüzde değerleri, ayrıca her bir maddeye verilen cevaplar için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 4.4'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri en olumlu cevaplar (en fazla katıldıkları ifadeler); '4.Öğrenci gezilerine önem verir.' (X=3,41 'Her Zaman' düzeyinde), '14.Daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla okul binasının ve tesislerinin bakım ve onarımını yaptırır.' (X=3,39 'Her Zaman' düzeyinde) ve '5.Seminer, konferans vb. katılmamızı destekler.' (X=3,32 'Her Zaman' düzeyinde) olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri en olumsuz (en az katıldıkları ifadeler) cevapların ise; '2.Mesleki gelişim için mali imkanlar sağlar.'

($X=2,31$ 'Nadiren' düzeyinde), '10.Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak kitap, dergi ve sürekli yayınları takip ederek faydalanmamızı sağlar.'
($X=2,61$ 'Ara Sıra' düzeyinde) ve '15. Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.'
($X=2,65$ 'Ara Sıra' düzeyinde) olduğu saptanmıştır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. TARTIŞMALAR

Bu bölümde, araştırma sonucu elde edilen bulgular çerçevesinde yapılan tartışmalar bulunmaktadır.

5.1.1. Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Ulaşılan Bulgulara Dair Tartışmalar

Bu bölümde, bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgulara dair tartışmalara yer verilmiştir.

5.1.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar

“Öğrenci gezilerine önem verir.” ifadesine bayan öğretmenler erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişleridir.

Yukarıdaki ifadeye bayan öğretmenler erkek öğretmenlerden daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Okul gezileri, okulun ekonomik bütçesine sağladığı katkıdan dolayı genel olarak yöneticiler tarafından olumlu karşılanmaktadır. Okul gezilerinin düzenlenmesinin bayan öğretmenler tarafından daha fazla desteklendiği yargısına ulaşılabilir.

5.1.1.2. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Tüm maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkılarında erkek ve bayan öğretmenlerin büyük ölçüde görüş birliğine vardıkları yargısına ulaşılabilir.

5.1.1.3. Kıdem Değişkenine İlişkin Tartışmalar

“Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.” ifadesine 21-25 yaş grubu 11-15 yaş grubundan; 26 ve üstü yaş grubu 11-15 yaş grubundan anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular dikkate alındığında uzman kişilerden hizmet alma konusunda meslekte daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin olumlu görüş ortaya koydukları gözlenmiştir.

Daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin hizmet süreleri boyunca danışmanlık hizmetlerini aldıkları yargısına ulaşılabilir.

5.1.1.4. Mezun Olunan Okul (Fakülte) Değişkenine İlişkin Tartışmalar

“Öğretmenlerin kişisel girişimlerini, geliştirdikleri projeleri destekler.” ifadesine eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler, fen-edebiyat fakültesi ve diğerlerinden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.” ifadesine eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler, fen-edebiyat fakültesi ve diğerlerinden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Yukarıdaki ifadeler eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir. Temel amacı öğretmen yetiştirmek olan ve bünyesinde pedagojik formasyon derslerini de barındıran eğitim fakülteleri yetiştirdikleri öğretmenlere mesleki gelişimin yaşam boyu süren bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca mesleki gelişime yönelik etkinlikler artık kuramsal temelden koparılmaya başlanarak uygulamaya ağırlık veren bir boyuta taşınmaktadır. Bu nedenle eğitim fakültelerinin, yetiştirdikleri öğretmenlerde mesleki gelişimle ilgili farkındalık yarattığı söylenebilir.

5.1.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Tartışmalar

“Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Mesleki gelişim için mali imkanlar sağlar.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Araç gereç almada destek sağlar.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Gelişimimiz için çevreden destek alır.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Araştırmalar yapar.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Okulda seminerler düzenler.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak kitap, dergi ve sürekli yayınları takip ederek faydalanmamızı sağlar.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Sivil toplum kuruluşları ve derneklerden destek alır.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim ğretim hayatına aktarır.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Öğretmenlerin mesleki konuları birbirleriyle tartışmaları için ortam yaratır.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Mesleki gelişimi özendirici (ödöl, övme vb.) destekleyici davranışlar sergiler.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Öğretmenlerin yaratıcılıklarını önemser.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Okulda gelişmeye ve yenileşmeye açık bir örgüt kültürü oluşturur.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

“Öğrencilerin gerekli bilgi ve becerilerini daha iyi düzeyde elde edebilmeleri için her türlü eğitim desteğini sağlar.” ifadesine lisansüstü grup lisans mezunu gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

Yukarıdaki ifadelere lisansüstü grubun olumlu görüş bildirdikleri görölmektedir. Lisansüstü grubundaki öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerini daha yakından takip ettikleri ve destekledikleri kanısına varılabilir.

5.1.1.6.Okul Türü Değişkenine İlişkin Tartışmalar

“Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Mesleki gelişim için mali imkanlar sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Araç gereç almada destek sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğrenci gezilerine önem verir.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Seminer, konferans vb. katılmamızı destekler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Gelişimimiz için çevreden destek alır.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Araştırmalar yapar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Okulda seminerler düzenler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerin kişisel girişimlerini, geliştirdikleri projeleri destekler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak kitap, dergi ve sürekli yayınları takip ederek faydalanmamızı sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Okulun gelişmesine ve tanınmasına katkıda bulunacak eğitsel faaliyetleri düzenler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Sivil toplum kuruluşları ve derneklerden destek alır.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim öğretim hayatına aktarır.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla okul binasının ve tesislerinin bakım ve onarımını yaptırır.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerin mesleki konuları birbirleriyle tartışmaları için ortam yaratır.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Okulda iletişim becerilerinin gelişmesini sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Çevrenin sosyalleşmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Mesleki gelişimi özendirici (ödül, övme vb.) destekleyici davranışlar sergiler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerin yaratıcılıklarını önemser.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğrencilerin sosyalleşmesiyle ilgili etkinlik yapan öğretmenleri destekler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Okulda sosyal etkinlikler olarak piknik, sinema, tiyatro, kermes gibi etkinlikler sürdürür.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerin grup çalışmalarına katılmalarıyla sosyal projeler geliştirmelerini destekler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Ast üst ilişkilerinde samimidir.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenleri, öğrencilerini sosyalleştirme çabalarından dolayı destekler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Okulda aidiyet duygusunun ve aile gibi olma davranışlarının oluşmasına destek sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Okulda gelişmeye ve yenileşmeye açık bir örgüt kültürü oluşturur.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğrencilerin gerekli bilgi ve becerilerini daha iyi düzeyde elde edebilmeleri için her türlü eğitim desteğini sağlar.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğrencilerin başarılarını duyuracak programlar ve etkinlikler düzenler.” ifadesine özel okullarda görev yapan grup devlet okulunda görev yapan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde yöneticilerin ekonomik ve sosyal katkılarının okul türü değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ilgili maddelere özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirdikleri görülmüştür.

Özel okullarda yöneticilerden ve öğretmenlerden beklentilerin daha fazla olmasının, denetim süreçlerinin daha sıkı işliyor olmasının, imkanların daha geniş olmasının ve hem öğretmenlerin hem yöneticilerin rollerinin daha belirgin olmasının bu sonuçlara ulaşılmasında etkili olan değişkenler olduğu ifade edilebilir.

5.1.1.7. Gelişime Yönelik Hizmet-içi Eğitim Kurslarına Katılma Durumu

Değişkenine İlişkin Tartışmalar

“Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.” ifadesine hizmet içi eğitimi 3 ve üstü defa alan grup 2 defa alan gruptan anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Araç gereç almada destek sağlar.” ifadesine hizmet içi eğitimi hiç almayan grup 2 defa alan gruptan anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

“Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.” İ ifadesine hizmet içi eğitimi hiç almayan grup hizmet içi eğitimi 2 defa alan

gruba göre ve hizmet içi eğitimi 3 defa alan grup hizmet içi eğitimi hiç almayan gruba göre anlamlı düzeyde daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Yukarıdaki kimi ifadelerde de görüldüğü gibi mesleki gelişimle ilgili hizmetiçi eğitim kurslarına daha fazla sayıda katılmış olan öğretmenler konuyla ilgili ifadelere daha çok olumlu görüş ortaya koymuşlardır. Mesleki gelişimle ilgili hizmetiçi eğitim kurslarına daha çok katılmış olmanın öğretmenlerin konuyla ilgili farkındalıklarını arttırdığı sonucuna varılabilir. Hizmette yeni olan kimi öğretmenlerin de (özellikle özel kurumlarda görev yapanların) eğitim materyallerinin karşılanması konusunda şanslı oldukları kanısına varılabilir.

5.2. SONUÇ

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar özetlenerek verilmiştir.

5.2.1.Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Elde Edilen Bulgulara Dair Sonuçlar

Bu bölümde, bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

5.2.1.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1- Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğrenci gezilerine önem verir.

5.2.1.2.Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1- Tüm maddeler için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır.

5.2.1.3.Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1-11-15 yaş grubu ile 21-25 yaş grubu arasında 21-25 yaş grubunun olumlu görüş bildirdikleri ve 11-15 yaş grubu ile 26 ve üstü yaş grubu arasında 26 ve üstü yaş grubunun olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.

5.2.1.4.Mezun Olunan Okul (Fakülte) Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1-Eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin fen-edebiyat fakültesi ve diğerlerinden mezun olan öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğretmenlerin kişisel girişimlerini, geliştirdikleri projeleri destekler.

- Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.

5.2.1.5.Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1-Lisansüstü grubun lisans mezunu gruptan daha fazla olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.
- Mesleki gelişim için mali imkanlar sağlar.
- Araç gereç almada destek sağlar.
- Gelişimimiz için çevreden destek alır.
- Araştırmalar yapar.
- Okulda seminerler düzenler.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak kitap, dergi ve sürekli yayınları takip ederek faydalanmamızı sağlar.
- Sivil toplum kuruluşları ve derneklerden destek alır.
- Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim öğretim hayatına aktarır.
- Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.
- Öğretmenlerin mesleki konuları birbirleriyle tartışmaları için ortam yaratır.
- Mesleki gelişimi özendirici (ödül, övme vb.) destekleyici davranışlar sergiler.
- Öğretmenlerin yaratıcılıklarını önemser.
- Okulda gelişmeye ve yenileşmeye açık bir örgüt kültürü oluşturur.
- Öğrencilerin gerekli bilgi ve becerilerini daha iyi düzeyde elde edebilmeleri için her türlü eğitim desteğini sağlar.

5.2.1.6.Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1-Özel okullarda görev yapan grubun devlet okulunda görev yapan gruptan olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.
- Mesleki gelişim için mali imkanlar sağlar.
- Araç gereç almada destek sağlar.
- Öğrenci gezilerine önem verir.
- Seminer, konferans vb. katılmamızı destekler.
- Gelişimimiz için çevreden destek alır.
- Araştırmalar yapar.
- Okulda seminerler düzenler.

- Öğretmenlerin kişisel girişimlerini, geliştirdikleri projeleri destekler.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak kitap, dergi ve sürekli yayınları takip ederek faydalanmamızı sağlar.
- Okulun gelişmesine ve tanınmasına katkıda bulunacak eğitsel faaliyetleri düzenler.
- Sivil toplum kuruluşları ve derneklerden destek alır.
- Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim öğretim hayatına aktarır.
- Daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla okul binasının ve tesislerinin bakım ve onarımını yaptırır.
- Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.
- Öğretmenlerin mesleki konuları birbirleriyle tartışmaları için ortam yaratır
- Okulda iletişim becerilerinin gelişmesini sağlar.
- Çevrenin sosyalleşmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapar.
- Mesleki gelişimi özendirici (ödül, övme vb.) destekleyici davranışlar sergiler.
- Öğretmenlerin yaratıcılıklarını önemser.
- Öğrencilerin sosyalleşmesiyle ilgili etkinlik yapan öğretmenleri destekler.
- Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.
- Okulda sosyal etkinlikler olarak piknik, sinema, tiyatro, kermes gibi etkinlikler sürdürür.
- Öğretmenlerin grup çalışmalarına katılmalarıyla sosyal projeler geliştirmelerini destekler.
- Ast üst ilişkilerinde samimidir.
- Öğretmenleri, öğrencilerini sosyalleştirme çabalarından dolayı destekler.
- Okulda aidiyet duygusunun ve aile gibi olma davranışlarının oluşmasına destek sağlar.
- Okulda gelişmeye ve yenileşmeye açık bir örgüt kültürü oluşturur.
- Öğrencilerin gerekli bilgi ve becerilerini daha iyi düzeyde elde edebilmeleri için her türlü eğitim desteğini sağlar.
- Öğrencilerin başarılarını duyuracak programlar ve etkinlikler düzenler.

5.2.1.7. Gelişime Yönelik Hizmet-içi Eğitim Kurslarına Katılma Durumu

Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1-Hizmet içi eğitimi 3 ve üstü defa alan grubun 2 defa alan gruptan olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.

2- Hizmet içi eğitimi hiç almayan grubun hizmet içi eğitimi 2 defa alan gruptan olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Araç gereç almada destek sağlar.

3- Hizmet içi eğitimi hiç almayan grubun hizmet içi eğitimi 2 defa alan gruptan olumlu görüş bildirdikleri ve hizmet içi eğitimi 3 defa alan grubun hizmet içi eğitimi hiç almayan gruptan olumlu görüş bildirdikleri ifadeler:

- Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.

5.3.ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulguları dikkate alınarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

1.Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sağlanmasında yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler kendilerini enformasyon ve kişiler arası ilişkilerde geliştirmiş, kanıtlamış, bağımsız bir şekilde seçilen kişilerden olmalıdır. Yöneticiler kendilerini sürekli yenilemelidir. Yöneticilerin, öğretmenler tarafından seçilmeleri gerektiği düşünülmektedir.

2.Yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıları özel okullarda daha sağlıklı bir şekilde gerçekleşmektedir. Okul idaresinin para kaynağı devlet okullarında oldukça yetersizdir. Devlet okullarına sunulan imkanlar yeterli düzeyde değildir. MEB'in, kurumlarının bu problemine eğilmeleri beklenmektedir.

3. Yöneticiler, öğretmenleri kurs, seminer vb. hizmet içi eğitim etkinliklerine yönlendirirken öğretmenlerin ders saatlerinde gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. Öğretmenlerin hizmet içi seminerlerine katılmaları teşvik edilmeli, gönüllülük adına seminer içeriklerinin geliştirilmesi için fikirlerine başvurulmaları tavsiye edilmektedir.

4. Okullarda yapılan çalışmalar ilgi ve takdir gördükçe daha büyük çalışmalar yapılabilir. Başarı elde edildikçe o okulda öğrenim gören öğrencilerin, öğrenme alanlarını geliştirmek kolay olur. Bunun için de yapılan çalışmalarda emeği geçen herkesin takdir edilmesinin motivasyonu arttırdığı düşünülmektedir.

5. Öğretmenin her konuda gelişmesi için okul yönetimi yeterli olmamaktadır. Bakanlık veya MEM gerekli çalışmaları arttırmalı, onları teşvik etmelidirler. Yönetimin ise bu konulara aracı olarak katılmaları sağlanmalıdır.

6. Eğitimde kaliteyi yakalamak için teknolojiden çok öğretmeni yetiştirmek gerekir. Bilgi, birikim ve donanımı olmayan öğretmen hiçbir şey veremez. Dünyada eğitim başarısı yüksek olan ülkeler örnek alınmalı ve onların yaptıkları uygulamalar uyarlanarak hayata geçirilmelidir.

7. Mesleki gelişim için okullarda düzenlenen etkinliklere uzman kişilerin katılımı sağlanmalıdır. Üniversiteler eğitimin gelişmesinde bir bilim yuvası olarak öncü kurumlar oldukları için çağı yakalamak için üniversitelerle işbirliği sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Acet, Ö (2006), İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi İle Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı, İzmir

Açıkalın, A (1998), Okul Yöneticiliği 4.baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık

Açıkalın, A; Şişman, M ve Turan, S (2013) Bir İnsan Olarak Okul Müdürü, Ankara, Pegem Yayıncılık

Ada, S ve Ünal S (2011), Eğitim Bilimine Giriş, 3. Baskı, Nobel Yayıncılık

Akar, A (2006), İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara

Akyol, A (1989), Öğretmenler Günü, Ankara

Aslan, K (2003), Öğretmenlik Mesleğine Giriş, 2. Baskı, İzmir, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:1

Aydoğan, İ (2002), MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği), Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Eğitim Yönetimi ve Planlaması Programı), Ankara

Başar, M.A (2007), Okul Müdürlerinin Kişisel Gelişim Çabaları ve Birlikte Çalıştığı Öğretmenlerin Kişisel Gelişimlerine Katkıları, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Çanakkale

Başaran, İ.E. (2000), Eğitim Psikolojisi, Eğitimin Psikolojik Temelleri, 5. Baskı, Ankara

Başaran, İ.E (2006), Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, Ankara, Ekinoks Yayınları

Başaran,İ.E. (1989), Eğitime Giriş,7.Baskı

Bursalıoğlu, Z (1972), Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, 3. Baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:28

Can, N (2010), Öğretmen Liderliği, 2. Baskı, Pegem Akademi

Celep, C (2000), Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Ankara, Anı Yayınları

Cesur, M (2005), Kastamonu İli Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara

Çelikkaya, H (1999), ÖMG (Eğitim ve Eğitimcilik), 2. Baskı, İstanbul

Çelikkaya, H (2011) Okul Yönetimi ve Yükseköğretimde Öğretmenlik, İstanbul, Nobel Yayınları

Çelikkaya, H (1996), Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi (Pedagojik Formasyon Amaçlı), 1. Baskı, Alfa Basım Yayın

Çevik, N (2010), İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim İle İş Doyumu Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

Demirel, Ö (2012), Gelecek İçin Eğitim, Farklı Ülkelerde Program Geliştirme Çabaları, 2. Baskı, Ankara, Pegem Akademi

Doğan, İ (2011), Eğitim Sosyolojisi, Nobel Yayıncılık

Duman, A (2014), Okulların Sosyal Sorumluluk Görevlerini Yerine Getirebilme Yeterliliği, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul

Erdoğan, İ (2006), Eğitim ve Okul Yönetimi, 6. Baskı, İstanbul, Sistem Yayıncılık

Erdoğan, İ (1998), Karşılaştırmalı Eğitim: Çağdaş Eğitim Sistemleri, 3. Baskı, Sistem Yayıncılık

Erdoğan, İ (2009), Eğitime Dair-Yazılar, Konuşmalar ve Söyleşiler, Ankara, Pegem Yayıncılık

Erdoğan, İ (2004), Öğrenmek, Gelişmek, Özgürleşmek, İstanbul, Sistem Yayıncılık

Gül, K (2007), Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkılarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul

Gültürk, Z (2012), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Güç Kaynaklarından Yararlanma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul

Karallı, S. A. (2003), Okul Müdürlerinin Etkililiği İle Öğretmenlerin Karara Katılma Düzeyleri, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Karamahmutoğlu, A (2014), İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul

Karatepe, M (2011), Okul Yöneticilerinin Performans Yeterliliği, Erzincan

Karlı, M .D. (2006), Etkili Okul Yöneticiliği, İstanbul, Morpa Yayınları,

Kaya, Y. K. (1989), İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış, Ankara, Bilim Yayınları

Kulaz, E (2013), İlkokul Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarının Koşulları ve Verimliliği Hakkındaki Görüşleri (İstanbul İli Tuzla İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Kuyucak, E (2013), Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinden Beklentileri ve Karşılama Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul

MEB (2000) Tebliğler Dergisi, Cilt:63, Sayı:2508, Ağustos 2000 Ankara MEB Basımevi

Okay, A (2005), Kurum Kimliği, İstanbul, Kapital Medya Hizmetleri

Türk Eğitim Derneği (2009), Öğretmen Yeterlikleri, Ankara

Özdemir, S (1998), Eğitimde Örgütsel Yenileşme, 3. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık

- Özdemir, Ç (2006), Eğitim Bilimine Giriş, Ankara, Ekinoks Yayınları
- Özkul, Y (2013), Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul
- Özyurt, S (1999), Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Adapazarı, Değişim Yayınları
- Pajares F. “Overview Of Social Cognitive Theory and of Self efficacy” 2002
- Rüzgar, B (2010), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Gelişiminde Okul Yöneticilerinin Katkıları, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul
- Sönmez, V (2010), Eğitim Bilimine Giriş, 7. Baskı
- Sönmez, V (2011), Eğitim Felsefesi, 10. Baskı, Ankara, Anı Yayıncılık
- Sönmez, V (2005), Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı, 12. Baskı, Ankara, Anı Yayıncılık
- Şahin, İ (1999), İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İzmir
- Şenol, Y (2009), İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Başarılarını Arttırmak İçin Uyguladıkları Dışsal Motivasyonun (Dışsal Güdülenmenin) Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul
- Şişman, M (2011), Eğitimde Mükemmellik Arayışı, Etkili Okullar, 2. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık
- Şişman, M (2011), Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, 4. Baskı, Ankara, Pegem Akademi
- Tahaoğlu, F (2007) İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep

- Taktak, N (2005), Hiç Kızmayan Öğretmen, İstanbul, Timaş Yayınları
- Taymaz, H (2003), Okul Yönetimi, 7. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık
- Terzi, A. R. (2008), Eğitim Bilimine Giriş, Detay Yayınları
- Töremen, F (2011), Öğrenen Okul, 2. Baskı, Nobel Yayıncılık
- Töremen vd. (2011), Eğitim Bilimine Giriş, İstanbul, İdeal Kültür Yayıncılık
- Türk, Ö (2008), İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ülgen, G (1997), Eğitim Psikolojisi, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Kuramlar ve Uygulamalar, Alkım Yayınevi
- World Bank (2005), Learning to Teach in The Knowledge Society. Final Report by Task Manager Juan Manuel World Bank
- Yaşar, F (2013), Yöneticinin Karar Alma Koordine Etme ve İletişim Süreçlerinin İşleyişindeki Yeterliliklerinin Okul Başarısına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul
- Zepeda, S. J. (2003) Instructional Supervision New York: Eye on Education Inc.

EKLER

EK 1:

YÖNETİCİNİN, ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMLERİNDE EKONOMİK VE SOSYAL KATKILARINI BELİRLEME FORMU

Değerli Meslektaşlarım,

Bu bilgi toplama formu 'Yöneticinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ekonomik ve sosyal katkıları' konusunda yapılan bir araştırmanın uygulama boyutuyla ilgili veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmanın geçerliliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve mutlaka her soruyu cevaplandırınız. Sizce en doğru olan seçeneği mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz. Bu araştırmanın geçerliliği ve sağlıklı sonuçlara ulaşması, söz konusu soruları içtenlikle yanıtlamanıza bağlıdır. Vereceğiniz yanıtlar grup içinde değerlendirileceği için ankete adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmektedir.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Semra ÜNAL

Gülşah DURMAZ

Danışman

Yüksek Lisans

Öğrencisi

BÖLÜM 1

1.Cinsiyet:

- a. () Kadın b. () Erkek

2.Yaşınız:

- a. () 20-29 b. () 30-39 c. () 40-49 d. () 50-59 e. () 60 ve üstü

3.Öğretmenlikteki Hizmet Süreniz:

- a. () 1-5 Yıl b. () 6-10 Yıl c. () 11-15 Yıl
d. () 16-20 Yıl e. () 21-25 Yıl f. () 26 ve üstü

4. Mezun olduğunuz okul :

- a. () Eğitim Fakültesi
b. () Fen–Edebiyat Fakültesi

c. () Diğer (Lütfen belirtiniz).....

5.Eğitim Durumunuz:

a. () Lisans b. () Lisans üstü (Yüksek lisans ve doktora)

6. Okul Çeşidi:

a. () Devlet Okulu b. () Özel Okul

7. Mesleki gelişime yönelik Hizmet-içi Eğitim kurslarına katıldınız mı?

a. () 1 defa katıldım

b. () 2 defa katıldım

c. () 3 defa veya daha fazla katıldım

d. () Hiç katılmadım.

YÖNETİCİNİN, ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMLERİNDE EKONOMİK VE SOSYAL KATKILARINI BELİRLEME FORMU

BÖLÜM 2

Bu bölümde size uygun olan seçeneği (x) işareti ile işaretleyiniz

EKONOMİK ETKENLER	HER ZAMAN (4)	ARA SIRA (3)	NADİREN (2)	HİÇ BİR ZAMAN (1)
Yöneticilerimiz;				
1.Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlar sağlar.				
2. Mesleki gelişim için mali imkanlar sağlar.				
3.Araç gereç almada destek sağlar.				
4.Öğrenci gezilerine önem verir.				
5. Seminer, konferans vb katılmamızı destekler.				
6.Gelişimimiz için çevreden destek alır.				
7.Araştırmalar yapar.				
8.Okulda seminerler düzenler.				
9.Öğretmenlerin kişisel girişimlerini, geliştirdikleri projeleri destekler.				
10.Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak kitap, dergi ve sürekli yayınları takip ederek faydalanmamızı sağlar.				
11.Okulun gelişmesine ve tanınmasına katkıda bulunacak eğitsel faaliyetleri düzenler.				
12.Sivil toplum kuruluşları ve derneklerden destek alır.				
13.Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim öğretim hayatına aktarır.				
14. Daha iyi bir çalışma ortamı				

sağlamak amacıyla okul binasının ve tesislerinin bakım ve onarımını yaptırır.				
15.....Öğretmenlerin gelişimi için uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alır.				
	HER ZAMAN (4)	ARA SIRA (3)	NADİREN (2)	HİÇ BİR ZAMAN (1)
SOSYAL ETKENLER				
Yöneticilerimiz;				
16....Öğretmenlerin mesleki konuları birbirleriyle tartışmaları için ortam yaratır..				
17.....Okulda iletişim becerilerinin gelişmesini sağlar.				
18....Çevrenin sosyalleşmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapar.				
19.....Mesleki gelişimi özendirici (ödül, övme vb.) destekleyici davranışlar sergiler.				
20.....Öğretmenlerin yaratıcılıklarını önemser.				
21.....Öğrencilerin sosyalleşmesiyle ilgili etkinlik yapan öğretmenleri destekler.				
22.....Öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarını belirler.				
23....Okulda sosyal etkinlikler olarak piknik, sinema, tiyatro, kermes gibi etkinlikler sürdürür.				
24.....Öğretmenlerin grup çalışmalarına katılmalarıyla sosyal projeler geliştirmelerini destekler.				
25....Ast üst ilişkilerinde samimidir.				
26....Öğretmenleri, öğrencilerini sosyalleştirme çabalarından dolayı destekler.				
27....Okulda aidiyet duygusunun ve aile gibi olma davranışlarının oluşmasına destek sağlar.				
28.....Okulda gelişmeye ve yenileşmeye				

EK 2: ÖZGEÇMİŞ

Gülşah DURMAZ

1983 yılında İstanbul'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul'da tamamladı. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi sınıf öğretmenliği bölümünden 2008 yılında mezun oldu. 2009 mart ayına kadar İstanbul'da ücretli öğretmen olarak çalıştı. 2009 mart ayında Ardahan ilinin Çıldır ilçesine bağlı Aşağı Cambaz İlkokulu'na atandı. Burada 4,5 yıl görevini sürdürdü. 2012 yılında Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisansa başladı 2013 yılının ağustos ayında öğrenim durumu özür grubundan Sancaktepe Kemal Türkler İlkokulu'na atandı. Mesleğine halen burada devam etmektedir. Bilgisayar, yaratıcı drama ve İngilizce kurs programlarına katılmış ve bu programlar sonucunda katılım belgesi almıştır.