



# **EYFOR VI ULUSLARARASI EĞİTİM YÖNETİMİ FORUMU ÖZET BİLDİRİ KİTABI**

**5-7 Kasım 2015 KKTC**

**EYUDER 2015**



**İmtiyaz Sahibi**  
EYUDER

**Genel Yayın Yönetmeni**  
Adem ÇİLEK

**Editör**  
Murat KOÇALI

**Hazırlayan**  
Murat KOÇALI

Bu kitap EYUDER tarafından yayınlanmıştır.

# İÇİNDEKİLER

|  |    |
|--|----|
| İÇİNDEKİLER.....   | 3  |
| DÜZENLEME KURULU .....   | 14 |
| BİLİM KURULU .....   | 15 |
| AKADEMİK ENFORMASYON KURULU .....  | 17 |
| POSTER BİLDİRİ.....  | 19 |
| Eğitimin Niteliğinin Artırılmasında Kafayı Geliştirmek Vurgusu .....   | 20 |
| <i>Abdullah Aydın,</i>   |    |
| ATELYE ÇALIŞMASI.....  | 22 |
| Meslektaş Koçluğu.....   | 23 |
| <i>Arzu Atasoy, Selman Behmuaras,</i>  |    |
| SÖZLÜ BİLDİRİLER .....   | 24 |
| Challenges Facing Principals In The First Year At A School .....   | 25 |
| <i>Adem Bayar,</i>   |    |
| Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı.....   | 27 |
| <i>Adem Bayar, Fatma Kılıç,</i>  |    |
| Öğretmenlerin Sınıf İçi İstenmeyen Öğrenci Davranışları ile Karşılaşma Nedenleri ve Çözüm Önerileri .....              | 29 |
| <i>Adem Bayar, İclal Kalkan,</i>   |    |
| Okul Müdürlerinin Güncel Liderlik Stili Davranışlarının Öğretmen Performansına Etkisi.....                             | 31 |
| <i>Adnan Akçekoce, Kamil Ufuk Bilgin,</i>  |    |
| Ne Q Ne F: Sadece 2B.....  | 33 |
| <i>Ahmet Uslu, Salih Uçak, Zafer Kaya, Erhan Özalp, Şenay Uslu, Aynur Şen</i>  |    |
| 2014 Yılı Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliğinin Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi ..... | 35 |
| <i>Ahmet Üstün, Murat Akdağ, Mehmet Akif Bircan,</i>   |    |
| Özel Okul Öğretmenlerinin Akıllı Tahtanın Kullanılabilirliği İle İlgili Görüşleri .....                                | 37 |
| <i>Ahmet Üstün, Emrah Akman,</i>   |    |
| Eğitim Yöneticilerinin Algılarına Göre Etkili Yönetici Özelliklerinin İncelenmesi (Arnavutköy Örneği) .....            | 39 |
| <i>Ali Cibuk, Burcu Demirbaş Nemli, Akın Ertekin,</i>  |    |

|   |    |
|---|----|
| Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Yapılmış Olan Örgütsel Adalet Konulu Makalelerin Karşılaştırılmalı Analizine Dair Bir Araştırma..... | 41 |
| <i>Ali Korkut, Osman Tayyar Çelik, Servet Atik,</i>   |    |
| Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim ve Motivasyon Becerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri ...                                      | 43 |
| <i>Aycan Çiçek Sağlam, Murat Aydoğmuş,</i>  |    |
| Ortaöğretim Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....                          | 45 |
| <i>Aycan Çiçek Sağlam, Nazlı Dönmez,</i>  |    |
| Kamusal Eğitimin Sonu: TİSA .....   | 47 |
| <i>Ayhan Ural, Berrin şenses,</i>   |    |
| Yönergelerin Tacizi Altında Örgün Eğitim.....   | 48 |
| <i>Ayhan Ural, Pınar Ayyıldız,</i>  |    |
| Mobil İletişim Teknolojileri Kullanımının Eğitime Yansımaları .....   | 50 |
| <i>Ayşegül İçten Ağaç,</i>  |    |
| Öğretmenleri Motive Eden Okul Yöneticisi Davranışları .....   | 52 |
| <i>Bahri Aydın, Yeşim Özçelik,</i>  |    |
| Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Zorbalıklar. ....   | 54 |
| <i>Bayram Arslanoğlu, Fatma Kırımlı Taşkın</i>  |    |
| Öğretmen Yetiştirme Alanındaki Sorunlar Ve Bir Model Önerisi .....  | 56 |
| <i>Berrak Aytaçlı, Rukiye Aydoğan,</i>  |    |
| Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Politikaların Öğretmenlik Mesleğinin Profesyonelliği Üzerindeki Etkileri.....                               | 58 |
| <i>Betül Balkar, Metin Özkan,</i>   |    |
| Türkiye’de Eleştirel Pedagoji Açısından Eğitimde Toplumsal Ayrımcılık Üzerine Bir İnceleme.....   | 60 |
| <i>Birsel Aybek, Remzi Demir,</i>   |    |
| Eğitimin Finansmanında Kamu Dışı Kaynakların Yeri .....   | 62 |
| <i>Çağlar Kaya, Tahir Yılmaz,</i>   |    |
| 7. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programında Bulunan Soruların Yenilenmiş Bloom Taksonomisine Göre İncelenmesi.....                | 64 |
| <i>Çağrı Güven, Abdullah Aydın,</i>   |    |
| İlkokul ve Ortaokullardaki “Mesleki Çalışma” Uygulamalarına İlişkin Öğretmenlerin Metaforik Algıları....                                  | 66 |
| <i>Damla Aslan, Meral Özertürk, Koray Özer, Bilsen şahin</i>  |    |

|  |    |
|--|----|
| Meslek Liselerinde Çalışan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Kahramanmaraş Pazarcık İlçesi Örneği) .....                       | 67 |
| <i>Durdu Çavuşoğlu, Ahmet Cezmi Savaş,</i>   |    |
| İlk ve Ortaokul Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi .....   | 69 |
| <i>Ebru Sönmez, Ergün Reçepoğlu,</i>   |    |
| Dinamik İngilizce Eğitim Programının (Dyner) İdareci ve Öğretmenlerin Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi, Sinop İli Örneği .....                                    | 71 |
| <i>Engin Bayra, Musa Yılmaz, Hakan Süzğün,</i>   |    |
| İlkokula Başlayacak Öğrencilerin Stres Kaynakları ve Alınabilecek Tedbirler: Kastamonu Örneği .....  | 73 |
| <i>Ergün Reçepoğlu, Hülya Çınar,</i>   |    |
| Eğitim Kurumu Yöneticisi Atamasında Çatışma: Bir Örnek Olay Çözümlemesi .....  | 75 |
| <i>Erkan Kırıl, Özcan Günay,</i>   |    |
| Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı Öğrencilerinin “Eğitim Ve Özgürlük” Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları .....                                       | 77 |
| <i>Erkan Kırıl, Bilgen Kırıl,</i>  |    |
| Temel Eğitim ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları GÜdüleme Araçlarının Öğretmenlerin GÜdülenme Düzeyi İle İlişkisi .....                                 | 78 |
| <i>Erkan Kırıl, Mümtaz Avcı,</i>   |    |
| Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi, Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Biriminin İşleyişinin Değerlendirilmesi .....  | 80 |
| <i>Ertuğ Can, Çisem Tuğçe Kıyım,</i>   |    |
| Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programına İlişkin Metaforlar .....  | 82 |
| <i>Ertuğ Can,</i>  |    |
| Yönetici Görüşlerine Göre Yönetici Atama ve Seçme Sisteminin Değerlendirilmesi .....   | 84 |
| <i>Ertuğ Can, Atanur Çağırıcı,</i>   |    |
| Almanya, Finlandiya ve Türkiye'nin Okul Yöneticisi Seçme, Yetiştirme ve Görevlendirme Politikalarının Karşılaştırılması ve Türkiye İçin Hibrit Bir Model Önerisi. .... | 86 |
| <i>Esen Arzu Kayman, İlke Katipoğlu,</i>   |    |
| Paternalist Liderlik Ölçeği Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik-Güvenirlilik Çalışması .....   | 88 |
| <i>Evrin Erol, İlnur Kökçü Şentürk,</i>  |    |
| Öğretmenlerin Mesleki Mutluluklarına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma .....  | 90 |
| <i>Faruk Levent, Bahar Doğan, Samet Ocak,</i>  |    |
| Eleştirel Pedagoji Açısından Alternatif Okullar ve Okul Yönetimi .....   | 92 |
| <i>Ferah Güçlü Yılmaz,</i>   |    |

|   |     |
|---|-----|
| Öğrenci Bakışıyla: Öğretmenlik Uzmanlık Gerektirir mi? .....  | 94  |
| <i>Figen Çam Tosun, Arslan Bayram,</i>  |     |
| İlkokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Düzeylerinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi .....                           | 96  |
| <i>Figen Ereş, M. İbrahim Akyürek,</i>  |     |
| Okul Müdürlerinin Öğrencilerin Örgün Öğrenim Dışına Çıkmasını Önlemeye İlişkin Görüşleri .....                            | 98  |
| <i>Figen Ereş, Mehmet Tufan Yalçın,</i>   |     |
| Öğrenci Velilerin Sosyal Etkinliklerle İlgili Beklentilerin Belirlenmesi-Sinop İli Örneği.....                            | 100 |
| <i>Hakan Süzgün, Engin Bayra, Nurtaç Özdemir,</i>   |     |
| Okullarda Benimsenen Yönetim Yaklaşımları ve Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi.....                                 | 102 |
| <i>Hakan Ulum, Sait Akbaşlı, Lütfi Üredi,</i>   |     |
| Öğretimde Eğitim Platformlarının Kullanımına İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi....                   | 104 |
| <i>Hakan Ulum, Lütfi Üredi, Sait Akbaşlı,</i>   |     |
| Türkiye’de Yükseköğretim Finansmanının Yönetimi İçin Model Önerisi.....   | 106 |
| <i>Haydar Ateş,</i>   |     |
| Azerbaycan Eğitiminde Tahayyül Okul Merhalesi .....   | 108 |
| <i>Hikmet Alizade, Rehime Mahmudova,</i>  |     |
| Aday Öğretmenlerinin Performans Değerlendirme Süreçlerine İlişkin Maarif Müfettişleri ve Okul Müdürlerinin Görüşleri..... | 110 |
| <i>Hüseyin Aslan, İzzet Kaplan, Mehmet Altay, Cevdet Gürsoy,</i>  |     |
| Üstün Yetenekli Öğrencilerin Liderlik Kavramına İlişkin Metaforik Algıları.....   | 112 |
| <i>Hüseyin Aslan, Ümit Doğan, Adem Yaman,</i>   |     |
| Üstün Yetenekli Öğrencilerin Şiddete Yönelik Tutumlarının İncelenmesi.....  | 113 |
| <i>Hüseyin Aslan, Ümit Doğan, Seyhan Sabri Sarısoy,</i>   |     |
| Lise Öğretmenlerinin Öz-Değerlendirmelerine Göre Aşırı Eğitim ve Yetersiz Eğitim Düzeylerinin Belirlenmesi.....           | 114 |
| <i>Hüseyin Ergen, Serpil Kalkan, Emin Kılınç,</i>   |     |
| Okul Yöneticilerinin Uyguladıkları Mentorluk Fonksiyonları İle Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki .....    | 116 |
| <i>Kadir Karakuş, Türkay Nuri Tok,</i>  |     |
| Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Rollerinin Okul İklimine Etkisine İlişkin Öğretmen Algıları .                     | 118 |
| <i>Kadriye Havva Evcı, Türkay Nuri Tok,</i>   |     |
| Eğitim Örgütlerinde Değişimi Konu Alan Ampirik Çalışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi: 2005-2015 .....        | 120 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>M. Semih Summak, Mahmut Kalman,</i>   |     |
| Okul Yöneticilerinin İş Stresi, İş Performansı ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....   | 122 |
| <i>Mahmut Kalman, M. Semih Summak,</i>   |     |
| 19. Milli Eğitim Şurası'nda Eğitim Yönetimi İle İlgili Alınan Kararların Değerlendirilmesi.....  | 124 |
| <i>Mehmet Okutan,</i>  |     |
| Pedagojik Formasyon Eğitimi Kapsamında Yer Alan Uygulama Dersinin (Staj) Öğretmen Adaylarının Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi .....  | 126 |
| <i>Mehmet Şahin,</i>   |     |
| Whistleblowing Açısından Eğitim Kurumlarında Etik İklim.....   | 128 |
| <i>Mehmet Yalçın Kanmaz, Feyzi Uluğ,</i>   |     |
| Öğretmen Nöbetleri .....   | 130 |
| <i>Metin Zorlu, Süleyman Göksoy,</i>   |     |
| Okulların Mesleki Öğrenme Toplumu Olma Engelleri.....  | 132 |
| <i>Zeki Öğdem, Servet Özdemir,</i>   |     |
| İngilizce Eğitiminde Dyned Dil Eğitim Programına Yönelik İngilizce Öğretmenlerinin Görüşleri: Kastamonu Örneği.....                        | 134 |
| <i>Muammer Ergün, Hülya Çınar,</i>   |     |
| Okullarda Etik Kültüre İlişkin Yöneticilerin Görüşleri .....   | 136 |
| <i>Muhammet Emre Kılıç, Vehbi Çelik,</i>   |     |
| Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi .....                               | 138 |
| <i>Murat Özdemir, Safiye Çiğdem Gören,</i>   |     |
| Ortaokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Rollerini Yerine Getirme Düzeyleri .....  | 140 |
| <i>Mustafa Demir, .....</i>  | 140 |
| Alternatif Okul Denemeleri Karşısında Belirleyici Bir Unsur Olarak Ebeveyn Çocuk Arası Davranışsal İlişkiler .....                         | 142 |
| <i>Ejder Çelik, Emine Babaoğlu,</i>  |     |
| Ortaokul Yöneticilerinin Okullarda Yapılmakta Olan Stratejik Planlamaya İlişkin Görüşleri .....  | 144 |
| <i>Mustafa Demir, Anıl Sakallıoğlu,</i>  |     |
| 2014 Yılı Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Kapsamında Görevlerine Son Verilen Yöneticilerin Yeni Atanma Sistemine İlişkin Görüşleri..... | 146 |
| <i>Münevver Çetin, R.Şamil Tatık, Yaşar Güven, Seffat Duman</i>  |     |
| Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Yol-Amaç Kuramı Bağlamında İncelenmesi.....  | 148 |

|   |     |
|---|-----|
| <i>Münevver Çetin, Semih Çayak,</i>   |     |
| Veli Liderliği Bağlamında Veli Temsilcileri Üzerine Nitel Bir Çalışma .....   | 150 |
| <i>Münevver Çetin, R. Şamil Tatık, Bahar Doğan, Semih Çayak</i>   |     |
| Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi .....                                  | 152 |
| <i>Nazife Karadağ, Emel Tüzel, Hilal Kahraman,</i>  |     |
| Türk Milli Eğitim Sisteminde Mesleki ve Teknik Eğitim Politikalarının Değerlendirilmesi.....                              | 154 |
| <i>Necati Cemaloğlu, Ahmet Uzundere, Fatih Şahin,</i>   |     |
| Öğretmen Öz Yeterliği, Öğretmen Profesyonelizmi ve Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi .....              | 156 |
| <i>Nedim Özdemir, Mehmet Tufan Yalçın, Sevgi Ernas,</i>   |     |
| Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....         | 158 |
| <i>Nezahat Güçlü, Ramazan Atasoy, Ömür Çoban,</i>   |     |
| İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizme Etkisinin İncelenmesi ..... | 160 |
| <i>Nihan Çağlar,</i>  |     |
| Etkililik ve Liderlik Kavramlarıyla İlgili Öğretmenlerin Görüşlerinin İncelenmesi .....                                   | 162 |
| <i>Niyazi Can, Emine Can Mercan,</i>  |     |
| Öğretmenlerin Olumlu Sınıf İklimi Oluşturmalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi .....                                  | 164 |
| <i>Niyazi Can, Sevim Sivik, Sıddık Doğruluk,</i>  |     |
| Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri .....                                  | 166 |
| <i>Adem Çilek, Murat Koçali, Nermin Taşçıoğlu</i>   |     |
| Teachers' Trial With Market And Politics : What Does Teachers' Performance Evaluation Mean? ...                           | 168 |
| <i>Nurcan Korkmaz, Perihan Tutar, Alper Hacıoğlu,</i>   |     |
| Türkiyede Tarihsel Süreçte Yabancı Dil Öğretimi ve İngilizce Öğretiminde Teknolojinin Kullanım Düzeyi                     | 170 |
| <i>Oğuz Kaya, Kamuran Sungur, Desen Sultan Ürün, Özhan Kadir Kaya</i>   |     |
| Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenciyi Tanıma İle Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme Yeterliği                          | 172 |
| <i>Osman Çekiç, Ahmet Göç, Efraim Ezgin Çelik,</i>  |     |
| İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarıyla İş Doyumları Arasındaki İlişki .....                         | 174 |
| <i>Osman Tayyar Çelik, Ali Korkut, Servet Atik,</i>   |     |
| Eğitimde Niteliğin Sosyal ve Ekonomik Kalkınma Üzerindeki Etkisi .....  | 176 |
| <i>Oya Uslu Çetin,</i>  |     |



|  |     |
|--|-----|
| Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışmanın Üçüncü Tarafı Olarak Öğrenci Çatışmaları İle Başa Çıkma Stratejileri .....                       | 178 |
| <i>Ömer Gül, Nurdoğan Tombak, Kazım Yılmaz, Nurdoğan Tombak, Kazım Yılmaz</i>  |     |
| Radikal İnsansıl Paradigma Açısından Eğitim Örgütlerine Genel Bir Bakış .....  | 180 |
| <i>Ömer Gül, Nurdoğan Tombak, Kazım Yılmaz, Nurdoğan Tombak, Kazım Yılmaz</i>  |     |
| Öğretmenlik Uygulaması Dersinin Verimliliğine İlişkin Sınıf Öğretmeni Adaylarının Görüşleri (Artvin Çoruh Üniversitesi Örneği) ..... | 182 |
| <i>Özlem Ulu Kalın, Hatice Kumandaş, Selcen Çalık Uzun, Cihan Kalın</i>  |     |
| Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Akademisyenlik Mesleğinin Toplumsal Statüsü .....   | 184 |
| <i>Pınar Ulutaş, Sıdıka Gizir, Halis Dokgöz,</i>   |     |
| Öğretmen Adaylarının Hesap Verebilirlik Kavramına İlişkin Metaforik Algıları.....  | 186 |
| <i>Münevver Çetin, Mustafa Dervişoğulları, R. Şamil Tatık,</i>   |     |
| Okul Yöneticilerinin Mülakat Sınavıyla Seçilmesine İlişkin Uygulamanın Değerlendirilmesi .....                                       | 188 |
| <i>Songül Altınışik, Sefa Kızmaz, Mahmut Karakaya,</i>   |     |
| Okulda Şiddet Olayları: Okul Yöneticilerinin Bakış Açısı ve Çözme Biçimleri .....  | 190 |
| <i>Temel Çalık, Hasan Tabak, Burcu Yavuz Tabak,</i>  |     |
| Okul Başarısının Yordayıcıları Olarak Olumsuz Davranışlar ve Sosyoekonomik Düzey .....   | 192 |
| <i>Ramazan Atasoy,</i>   |     |
| ABD'deki Kadın ve Erkek Müdürlerin Özellikleri .....   | 194 |
| <i>Emine Babaoğlan, Ejder Çelik,</i>   |     |
| Bankacı Eğitim Modeli ve Eğitim Sistemlerinde Uygulanması .....  | 196 |
| <i>Ramazan Karatepe,</i>   |     |
| Orta Öğretim Okulları Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlilikleri .....   | 198 |
| <i>Rece Süslü, Çetin Tan, Veysi Bozkurt, Cahit Gölge,</i>  |     |
| Okul Yöneticiliği, Yönetici Atama Politikaları ve Yönetici Atama Yönetmeliği .....   | 200 |
| <i>Serpil Bozkuş, Meral Poyraz, Nazan Şener,</i>   |     |
| Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi .....  | 201 |
| <i>Serpil Kalkan,</i>  |     |
| Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi .....                                      | 203 |
| <i>Sinan Dağ, Hatice Tiltay,</i>   |     |
| Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme Nedenleri ve Düzeyleri .....          | 205 |
| <i>Şaduman Kapusuzoğlu, Zeynep Uğurlu, Esef Hakan Toytok,</i>  |     |

|  |     |
|--|-----|
| Eğitim Yöneticilerinin Yenilikleri Yönetme Yeterlikleri .....  | 207 |
| <i>Şaduman Kapusuzoğlu, Zeynep Uğurlu,</i>   |     |
| Üniversitelerimizdeki Felsefe Öğretiminde Bilimsel Yöntem Sorunu Ve Genel Öğretime Etkisi .....  | 209 |
| <i>Şahin Filiz,</i>  |     |
| Türk Öğrencilerin PISA Matematik Başarısının Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından İncelenmesi  | 211 |
| <i>Şengül Uysal, Canan Madenoğlu, Köksal Banoğlu</i>   |     |
| Okul Yöneticilerinin Seçimle Belirlenmesine İlişkin Yönetici Görüşleri .....   | 213 |
| <i>Şenol Sezer,</i>  |     |
| Özelleştirmeye Kurban Edilen Eğitim .....  | 215 |
| <i>Tahir Yılmaz, Çağlar Kaya,</i>  |     |
| Yönetici Görüşlerine Göre Kurum Teftişinin Önemi Ve Kurum Teftişinin Süresi .....  | 217 |
| <i>Tubanur Akın,</i>   |     |
| Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ....   | 219 |
| <i>Türkan Argon, Hayrettin Tükel,</i>  |     |
| Okul Müdürlerinin Mesleki Memnuniyet ve Memnuniyetsizlikleri .....   | 221 |
| <i>Ümit Doğan, M.Macit Yılmaz, Mihrican Akson, İnci Balcı</i>  |     |
| Azerbaycan Toplumunun Küreselleşme ve Kalkınma Sürecinde Eğitim Sisteminde ve Yüksek Öğretimde Yeniden Yapılma ve Optimizasyon Gerekliliği ..... | 222 |
| <i>Yagut Aliyeva, Sevinc Aliyeva, Pınar Vatandaş,</i>  |     |
| Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Özel Okulda Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma .....                        | 224 |
| <i>Yaşar Adıgüzelli, Süheyla Bozkurt,</i>  |     |
| İlkokullarda Çocuk Kulüplerinin Geliştirilmesinde Öğretmen Yönetici Ve Velilerin Karşılaştıkları Güçlükler .....                                 | 225 |
| <i>Yurdagül Ereş, Münire Erden,</i>  |     |
| Alternatif Okul: Felsefesi ve Alternatif Eğitim Olanakları .....   | 226 |
| <i>Yüksel Kahraman,</i>  |     |
| MEB Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ve Nevşehir Uygulaması.....   | 228 |
| <i>Yüksel Kahraman,</i>  |     |
| Okul Öncesi Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri .   | 230 |
| <i>Yüksel Öngören, Çetin Erdoğan,</i>  |     |
| 19. Milli Eğitim Şûrasının OECD Göstergeleri Bağlamında Değerlendirilmesi.....   | 232 |
| <i>Zehra Keser Özmantar,</i>   |     |

|  |     |
|--|-----|
| Mesleki Eğitimde Devamsızlık Nedenleri ve Sonuçları .....  | 234 |
| <i>Zeki Dağlı, Meral Poyraz, Serpil Bozkuş,</i>  |     |
| Sınıf Öğretmenlerinin Örnek Sosyal Örgütlenmesi: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) .....   | 235 |
| <i>Zeynep Boztepe Korkut,</i>  |     |
| Organizational Culture In Schools .....  | 237 |
| <i>Zuhal İnce, Sevgi Engin,</i>  |     |
| Perceptions Of Organizational Citizenship Behavior Of School Administrators .....  | 239 |
| <i>Zuhal İnce,</i>   |     |
| Almanya’da Yaşayan Türk Ebeveynlerin Ana Dilin Okul Başarısına Etkisine İlişkin Görüşleri .....  | 241 |
| <i>Hatice Bekir, Remzi Aydın</i>   |     |
| ABD'deki Kadın Okul Bölgesi Müdürlerinin Özellikleri .....   | 243 |
| <i>Emine Babaoğlan, Ejder Çelik,</i>   |     |
| Eğitim Kurumlarında Yapılan Örgüt Kültürü Araştırmaları Üzerine Analitik Bir Yaklaşım .....  | 245 |
| <i>Birce Ceren Çelen,</i>  |     |
| Evrensel Bildirgelerde Eğitim Hakkı Niteliği .....   | 247 |
| <i>Serhat Sezek, Hakan Hatunoğlu, Fatih Saçaklı,</i>   |     |
| Okul Müdürlerinin Mentor Müdür Olarak Yetiştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Çalışma .....  | 249 |
| <i>Tuba Aydın, Sevilay Şahin,</i>  |     |
| Fakülte Üyelerinin Örgüt Kimliklerine Yönelik Görüşleri.....   | 251 |
| <i>Müzeyyen Alasya, Saliha Fidan, Fatoş Silman,</i>  |     |
| Hollanda Eğitim Sisteminde Çağdaş Toplum ve Dünya Bireyliğine Hazırlama Politikası.....  | 252 |
| <i>Seyfi Özgüzel, Sylvia M. de Rooij,</i>  |     |
| İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü ve Öğretmen Liderliğinde Lider-Üye Etkileşimi.....  | 254 |
| <i>Necati Öztürk, Sevilay Şahin,</i>   |     |
| Kadın Okul Yöneticilerinin Yöneticilik Tercihinde Rol Oynayan Faktörler .....  | 256 |
| <i>Mehmet Yılmaz, Oğuzhan Çelikoğlu,</i>   |     |
| Mesleki ve Teknik Eğitim Okulları Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesi Eğitim Programı: Program Geliştirme Süreçleri Bağlamında..... | 258 |
| <i>Gökçe Özdemir, Sevilay Şahin,</i>   |     |
| Öğretmen Adaylarının Mobil Eğitim Uygulamalarına Yönelik Tutumları : K.K.T.C Örneği .....  | 260 |
| <i>Fatma Sağır, Hüseyin Göksu,</i>   |     |

|  |     |
|--|-----|
| Öğretmenlerin Göreve Başlatılma Sürecinde Uygulanabilecek Destek Sistemleri .....  | 262 |
| <i>Fulya Abacı, Sevilay Şahin,</i>   |     |
| Öğretmenlerin Liderlik Davranışları İle Çatışma Yönetim Yaklaşımlarının İncelenmesi.....   | 264 |
| <i>Osman Ferda Beytekin, Hasan Arslan,</i>   |     |
| Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticileri Ebeveynlerle Yaşadıkları İletişim Problemlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi.....  | 266 |
| <i>Vasfiye Karabıyık, Şerife Özbiler, Sarem Özdemir,</i>   |     |
| Özel Eğitimin Eğitim Politikaları Kapsamında Değerlendirilmesi.....  | 267 |
| <i>Şerife Akböğür,</i>   |     |
| Sosyal Dezavantajlı Bölgedeki Ortaokul Öğrencilerinin Ebeveyne Bağlanma ve Sosyal Destek Algısı                                      | 269 |
| <i>Hatice Bekir, Güldeniz Arbaş, Remzi Aydın,</i>  |     |
| The Utility and Feasibility of the Educational Inspection System of England for Turkish Culture: A Practice on School Managers ..... | 271 |
| <i>Oğuzhan Çelikoğlu, Mehmet Yılmaz,</i>   |     |
| Üniversite Öğrencilerinin Engelli Bireylere Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi .....  | 273 |
| <i>Hande Şahin, Hatice Bekir,</i>  |     |
| Sınıf Yönetimi Modelleri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Disiplin Kavramları ve Disiplin Kurma Yöntemleri .....                    | 275 |
| <i>Tuba Gökmenoğlu,</i>  |     |
| Sınıf Yönetimi Modelleri: Öğretmen Adaylarının İlişki Kurmaya Yönelik Görüşleri.....   | 276 |
| <i>Tuba Gökmenoğlu, Onur Özmen,</i>  |     |
| Yükseköğretimde Yeni Arayışlar .....   | 278 |
| <i>Ayhan Aydın,</i>  |     |
| Tübitak Bilim Fuarları Konusunda Yönetici Görüşleri.....   | 279 |
| <i>Habip Mehmet Sevgi, Soykan Uysal,</i>   |     |
| Meb Mağduru Yöneticiler: Görevden Alınan Yöneticilerle Nitel Bir Çalışma .....   | 280 |
| <i>Adem Çilek, Serdar Halis, Murat Öztürk, Zeki Gencan,</i>  |     |
| Müdür Yetkili Öğretmenlerin Başarısını Etkileyen Nedenler: Müdür Yetkili Öğretmenlerin Köy İmam ve Muhtarı İle Olan İlişkileri.....  | 282 |
| <i>Abdullah Elmas, İbrahim Yıldız, Ali Sayın, İlknur Keskin, Tomris Sayın, Ahmet Özdemir,</i>  |     |
| Velilerin, Veli Toplantılarına Katılımını Engelleyen Etmenlere İlişkin Görüşleri .....   | 284 |
| <i>Şükrü Ada, Rıdvan Küçükali, Bilal Türk, Sara Manafzadehtabriz,</i>  |     |
| İlkokul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri .....   | 286 |

|   |     |
|---|-----|
| <i>Serdal Işıktaş,</i>  |     |
| Eğitim Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi .....  | 288 |
| <i>Bayram Kiriş, Hüseyin Aslan,</i>   |     |
| İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları .....   | 289 |
| <i>Suna Tarhan,</i>   |     |
| Epistemik Bir Sorun Olarak Bilginin Niteliği ve Eğitimin Gerçekliği .....   | 291 |
| <i>Ejder Çelik, Emine Babaoğlu,</i>   |     |
| Öğretmenleri Güçlendiren Durumlar ve Davranışlar .....  | 293 |
| <i>Zeynep Meral Tanrıöğen, Abdurrahman Tanrıöğen,</i>   |     |
| Okul Dışı Sosyal Etkinlikler İle Eğitimin Niteliğinin Artırılması “Bakırköy Festivali” Örneği .....   | 295 |
| <i>Emrullah Aydın, Serdar Karataş, Abdurrahman Gazi, Gülseren Hızarcıoğlu, Tülay Eker, Halil İbrahim Eken, Şenol Yılmaz, Şima Göçer, Sevinç Şentürk, Arzu Arslan,</i> |     |
| Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Becerilerinin İncelenmesi: KKTC Eğitim Sistemine Uygun Bir Okul Yöneticisi Profil Önerisi .....                              | 297 |
| <i>Hasan Özder,</i>   |     |
| Beşi Bir Yerde Yenilik Yönetimi Modeline İlişkin Bir Teori-Uygulama Karşılaştırması .....   | 299 |
| <i>Nuri Baloğlu,</i>  |     |
| Eğitimde Eleştirel Politika Analizinin Kullanımı .....  | 301 |
| <i>Vehbi Çelik,</i>   |     |
| 2015 Genel Seçimlerine Katılan Partilerin Eğitimin Niteliğine İlişkin Politikalarının Çözümlemesi ..  | 303 |
| <i>Songül Altınışik, Neşe Songür,</i>   |     |
| Öğretmen Yetiştirme Siyasaları: Dünya Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması .....   | 305 |
| <i>Ayşe Burçak Çelik,</i>   |     |
| Çağdaş Eğitim Örgütlerinde Mesleki Doyum Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....   | 307 |
| <i>Cemil Keskin,</i>  |     |
| Sınıf Yönetiminde Eğitsel Oyunların Önemi Eğitsel Prizma Oyunu Örneğinde .....  | 309 |
| <i>Hasan Coşkun,</i>  |     |

# DÜZENLEME KURULU

## ONURSAL BAŞKAN

Prof. Dr. Halil NADİRİ  
(Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Rektörü)

## DÜZENLEME KURULU Düzenleme Kurulu Eş Başkanları

Prof. Dr. Muhittin TUŞ  
UKÜ Eğitim Fakültesi Dekanı

Adem ÇİLEK  
EYUDER BAŞKANI

| DÜZENLEME KURULU ÜYELERİ         |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Prof. Dr. Fatoş SİLMAN           | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA    | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Doç.Dr. Ahmet ADALILAR           | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Doç. Dr. Emine BABAĞLAN          | Yozgat Bozok Üniversitesi        |
| Yrd. Doç. Dr. Behud MUHAMMEDZADE | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Tuba GÖKMENOĞLU    | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Sevilay ATMACA     | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Gürcan SEÇİM       | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Zeki ÖĞDEM         | Gazi Üniversitesi                |
| Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL        | Adnan Menderes Üniversitesi      |
| Yrd. Doç. Dr. Çağatay KILINÇ     | Karabük Üniversitesi             |
| Dr. Evrim EROL                   | Dumlupınar Üniversitesi          |
| Serdar HALİS                     | EYUDER                           |
| Murat KOÇALI                     | EYUDER                           |
| İbrahim YAVUZ                    | EYUDER                           |
| Nihan ÇAĞLAR                     | EYUDER                           |
| Sefa KIZMAZ                      | EYUDER                           |
| Ahmet ARSLAN                     | KKTC TÖDER                       |
| Ali YENEN                        | KKTC TÖDER                       |
| Cengiz BAĞCI                     | KKTC TÖDER                       |

## BİLİM KURULU

| BİLİM KURULU |              |             |                                  |
|--------------|--------------|-------------|----------------------------------|
| Prof. Dr.    | A. Murat     | SÜN BÜL     | Necmettin Erbakan Üniversitesi   |
| Prof. Dr.    | Abdurrahman  | TANRIÖĞEN   | Pamukkale Üniversitesi           |
| Prof. Dr.    | Ahmet        | DUMAN       | Muğla Üniversitesi               |
| Prof. Dr.    | Ali          | BAYKAL      | Bahçeşehir Üniversitesi          |
| Prof. Dr.    | Ali İlker    | GÜMÜŞELİ    | Okan Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Ali Rıza     | ERDEM       | Pamukkale Üniversitesi           |
| Prof. Dr.    | Asuman Seda  | SARACALOĞLU | Adnan Menderes Üniversitesi      |
| Prof. Dr.    | Ayhan        | AYDIN       | Eskişehir Osmangazi Üniversitesi |
| Prof. Dr.    | Ayşe Ottekin | DEMİR BOLAT | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Ayşen        | BAKIOĞLU    | Marmara Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Aytaç        | AÇIKALIN    | Emekli                           |
| Prof. Dr.    | Burhanettin  | DÖNMEZ      | İnönü Üniversitesi               |
| Prof. Dr.    | Cemil        | YÜCEL       | Eskişehir Osmangazi Üniversitesi |
| Prof. Dr.    | Coskun       | BAYRAK      | Anadolu Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Dilek        | ŞİRVANLI    | Okan Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Erdoğan      | BAŞAR       | 19 Mayıs Üniversitesi            |
| Prof. Dr.    | Esergül      | BALCI       | Dokuz Eylül Üniversitesi         |
| Prof. Dr.    | Esmahan      | AĞAOĞLU     | Eskişehir Anadolu Üniversitesi   |
| Prof. Dr.    | Feyzi        | ULUĞ        | TODAİE                           |
| Prof. Dr.    | Gönül        | AKÇAMETE    | Ankara Üniversitesi              |
| Prof. Dr.    | Hamide       | ERTEPİNAR   | İstanbul Aydın Üniversitesi      |
| Prof. Dr.    | Hasan        | BACANLI     | Yıldız Teknik Üniversitesi       |
| Prof. Dr.    | Hasan        | ŞİMMŞEK     | İstanbul Kültür Üniversitesi     |
| Prof. Dr.    | Hayati       | AKYOL       | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Hayriye      | SAYHAN      | Ahi Evran Üniversitesi           |
| Prof. Dr.    | Hüseyin      | BAŞAR       | Emekli (Hacettepe Üniversitesi)  |
| Prof. Dr.    | İsmail       | BİRCAN      | Atılım Üniversitesi              |
| Prof. Dr.    | M. Engin     | DENİZ       | Yıldız Teknik Üniversitesi       |
| Prof. Dr.    | Mehmet Durdu | KARSLI      | Hasan Kalyoncu Üniversitesi      |
| Prof. Dr.    | Mualla       | AKSU        | Akdeniz Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Mustafa      | ÖZCAN       | MEF Üniversitesi                 |
| Prof. Dr.    | Mustafa      | SAFRAN      | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Mübeccel     | GÖNEN       | Hacettepe Üniversitesi           |

|              |           |             |                                  |
|--------------|-----------|-------------|----------------------------------|
| Prof. Dr.    | Münevver  | ÇETİN       | Marmara Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Münevver  | YALÇINKAYA  | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Prof. Dr.    | Nejla     | KURUL       | Ankara Üniversitesi              |
| Prof. Dr.    | Neşe      | SONGÜR      | TODAİE                           |
| Prof. Dr.    | Nevin     | SAYLAN      | Bahkesir Üniversitesi            |
| Prof. Dr.    | Nezahat   | GÜÇLÜ       | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Niyazi    | CAN         | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.    |
| Prof. Dr.    | Nurullah  | ALTAŞ       | Atatürk Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Nühket    | DEMİRTAŞLI  | Ankara Üniversitesi              |
| Prof. Dr.    | R. Cengiz | AKÇAY       | Hasan Kalyoncu Üniversitesi      |
| Prof. Dr.    | Recep     | KAYMAKCAN   | Sakarya Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Remzi Y.  | KINCAL      | Atatürk Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Ruhi      | SARPKAYA    | Adnan Menderes Üniversitesi      |
| Prof. Dr.    | Semra     | ÜNAL        | Marmara Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Sencer    | SAYHAN      | Ahi Evran Üniversitesi           |
| Prof. Dr.    | Serdar    | SAYAN       | TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniv.  |
| Prof. Dr.    | Servet    | ÖZDEMİR     | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Prof. Dr.    | Sibel     | GÜNEYSU     | Başkent Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Songül    | ALTINIŞIK   | TODAİE                           |
| Prof. Dr.    | Tayyip    | DUMAN       | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Temel     | ÇALIK       | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Ülker     | AKKUTAY     | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Ülkü      | CANDAN      | Mersin Üniversitesi              |
| Prof. Dr.    | Zeki      | KAYA        | Gazi Üniversitesi                |
| Prof. Dr.    | Zülküf    | ALTAN       | Erciyes Üniversitesi             |
| Prof. Dr.    | Fatoş     | SİLMAN      | Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi |
| Prof. Dr.    | Oğuz      | SERİN       | Lefke Avrupa Üniversitesi        |
| Prof. Dr.    | Nergiz    | BULUT SERİN | Lefke Avrupa Üniversitesi        |
| Assoc. Prof. | Wolter    | POLKA       | Niegara University               |
| Assoc. Prof. | Peter     | LITCHKA     | Loyola University                |
| Assoc. Prof. | Rifkat    | NABİYEV     | Rusya Ufa State University       |
| Assoc. Prof. | Bilgehan  | GÜLCAN      | Kyrgyz Turkish Manas University  |
|              |           |             |                                  |



## AKADEMİK ENFORMASYON KURULU

|               |               |                |                                |
|---------------|---------------|----------------|--------------------------------|
| Doç. Dr.      | Abdullah      | AYDIN          | Ahi Evran Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Adnan         | BOYACI         | Anadolu Üniversitesi           |
| Doç. Dr.      | Ahmet         | ÜSTÜN          | Amasya Üniversitesi            |
| Doç. Dr.      | Ali           | YAYLI          | Gazi Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Asiye         | TOKER GÖKÇE    | Kocaeli Üniversitesi           |
| Doç. Dr.      | Atila         | YILDIRIM       | Necmettin Erbakan Üniversitesi |
| Doç. Dr.      | Aycan         | ÇİÇEK SAĞLAM   | Uşak Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Aynur         | BOZKURT        | Uşak Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Bilgehan      | GÜLCAN         | Kırgızistan Manas Üniversitesi |
| Doç. Dr.      | Cemalettin    | İPEK           | Recep Tayyip Erdoğan Üniv.     |
| Doç. Dr.      | Ebru          | OĞUZ           | Mimar Sinan Güzel San. Üniv.   |
| Doç. Dr.      | Elife         | DOĞAN KILIÇ    | Sinop Üniversitesi             |
| Doç. Dr.      | Emine         | BABAOĞLAN      | Yozgat Bozok Üniversitesi      |
| Doç. Dr.      | Ercan         | YILMAZ         | Necmettin Erbakan Üniversitesi |
| Doç. Dr.      | Erdal         | BAY            | Gaziantep Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Ergün         | RECEPOĞLU      | Kastamonu Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Erkan         | YAMAN          | Sakarya Üniversitesi           |
| Doç. Dr.      | Erol          | DURAN          | Uşak Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Feyyat        | GÖKÇE          | Uludağ Üniversitesi            |
| Doç. Dr.      | Figen         | EREŞ           | Gazi Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Habib         | ÖZGAN          | Gaziantep Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Hüseyin       | YOLCU          | Kastamonu Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | I. Bakır      | ARABACI        | Fırat Üniversitesi             |
| Doç. Dr.      | İlhan         | DÜLGER         | ODTÜ                           |
| Doç. Dr.      | Kürşat        | YILMAZ         | Dumlupınar Üniversitesi        |
| Doç. Dr.      | Levent        | ERASLAN        | Kırıkkale Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Melek         | YAMAN KASAP    | Hacettepe Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Metin         | PİŞKİN         | Ankara Üniversitesi            |
| Doç. Dr.      | Muhammed      | TURHAN         | Fırat Üniversitesi             |
| Doç. Dr.      | Muharrem      | TUNA           | Gazi Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Mukadder      | BOYDAK OZAN    | Fırat Üniversitesi             |
| Doç. Dr.      | Murat         | GÜLCAN         | Gazi Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Murat         | ÖZDEMİR        | Hacettepe Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Nergüz        | BULUT SERİN    | Lefke Avrupa Üniversitesi      |
| Doç. Dr.      | Nuri          | BALOĞLU        | Ahi Evran Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Oğuz          | SERİN          | Lefke Avrupa Üniversitesi      |
| Doç. Dr.      | S. Sadi       | SEFEROĞLU      | Hacettepe Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Sadık         | KARTAL         | Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Doç. Dr.      | Sait          | AKBAŞLI        | Mersin Üniversitesi            |
| Doç. Dr.      | Salih         | ŞAHİN          | Gazi Üniversitesi              |
| Doç. Dr.      | Sevda         | ASLAN          | Kırıkkale Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Sevilay       | ŞAHİN          | Gaziantep Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Sinan         | YÖRÜK          | Afyon Kocatepe Üniversitesi    |
| Doç. Dr.      | Soner         | POLAT          | Kocaeli Üniversitesi           |
| Doç. Dr.      | Şenay         | SEZGİN NARTGÜN | Abant İzzet Baysal Ünivesitesi |
| Doç. Dr.      | Türkan        | ARGON          | Abant İzzet Baysal Ünivesitesi |
| Doç. Dr.      | Türkay Nuri   | TOK            | Pamukkale Üniversitesi         |
| Doç. Dr.      | Yahya         | ALTINKURT      | Dumlupınar Üniversitesi        |
| Yrd. Doç. Dr. | A. Yaşar      | DEMİRKOL       | Akdeniz Üniversitesi           |
| Yrd. Doç. Dr. | Abdullah Nuri | DİCLE          | Sinop Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Abdurrahman   | İLGAN          | Celal Bayar Üniversitesi       |
| Yrd. Doç. Dr. | Adem          | BAYAR          | Amasya Üniversitesi            |
| Yrd. Doç. Dr. | Ayhan         | URAL           | Gazi Üniversitesi              |
| Yrd. Doç. Dr. | Ayşe          | ELİTOK         | Adnan Mendere Üniversitesi     |

|               |              |                    |                                  |
|---------------|--------------|--------------------|----------------------------------|
| Yrd. Doç. Dr. | Bertan       | AKYOL              | Adnan Menderes Üniversitesi      |
| Yrd. Doç. Dr. | Bilal        | YILDIRIM           | Balıkesir Üniversitesi           |
| Yrd. Doç. Dr. | Bilal        | YILDIRIM           | Sebahattin Zaim Üniversitesi     |
| Yrd. Doç. Dr. | Birsel       | AYBEK              | Çukurova Üniversitesi            |
| Yrd. Doç. Dr. | Celal        | GÜLŞEN             | Fatih Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Cemal        | KARAATA            | Fatih Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Deniz        | ÖRÜCÜ              | Başkent Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Erkan        | KIRAL              | Adnan Menderes Üniversitesi      |
| Yrd. Doç. Dr. | Ertan        | ZEREYAK            | Yüzüncü Yıl Üniversitesi         |
| Yrd. Doç. Dr. | Ertuğ        | CAN                | Kırırelili Üniversitesi          |
| Yrd. Doç. Dr. | Fatih        | BEKTAŞ             | Eskişehir Osmangazi Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. | Fatih        | GÜRBÜZ             | Bayburt Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Filiz        | METE               | Bülent Ecevit Üniversitesi       |
| Yrd. Doç. Dr. | Ganime       | AYDIN              | İstanbul Aydın Üniversitesi      |
| Yrd. Doç. Dr. | H. Adnan     | ARSLANTAŞ          | Osmangazi Üniversitesi           |
| Yrd. Doç. Dr. | Hasan        | ÖZDER              | Atatürk Öğretmen Akademisi       |
| Yrd. Doç. Dr. | Hasan Basri  | MEMDUHOĞLU         | Yüzüncü Yıl Üniversitesi         |
| Yrd. Doç. Dr. | Hidayet      | TOK                | Zirve Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Hilmi        | SÜNGÜ              | Bozok Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | İ. Hakan     | KARATAŞ            | Fatih Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | İbrahim      | ÇANKAYA            | Uşak Üniversitesi                |
| Yrd. Doç. Dr. | İlknur       | MAYA               | Çanakkale 18 Mart Üniversitesi   |
| Yrd. Doç. Dr. | Kemal        | KOÇ                | Başkent Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Kemal        | KÖKSAL             | Gazi Üniversitesi                |
| Yrd. Doç. Dr. | M. Cüneyt    | BİRKÖK             | Sakarya Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Mehmet       | OKUTAN             | Karadeniz Teknik Üniversitesi    |
| Yrd. Doç. Dr. | Mehmet       | KARAKUŞ            | Zirve Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Meltem       | AKIN KÖSTERELİOĞLU | Amasya Üniversitesi              |
| Yrd. Doç. Dr. | Mustafa      | ERDEM              | Yüzüncü Yıl Üniversitesi         |
| Yrd. Doç. Dr. | Müge         | YILMAZ             | Samsun 19 Mayıs Üniversitesi     |
| Yrd. Doç. Dr. | Necla        | FIRAT              | Dokuz Eylül Üniversitesi         |
| Yrd. Doç. Dr. | Nurettin     | BELTEKİN           | Mardin Artuklu Üniversitesi      |
| Yrd. Doç. Dr. | Nurgül       | ÖZDEMİR            | Adnan Mendere Üniversitesi       |
| Yrd. Doç. Dr. | Pınar        | YENGİN SARPKAYA    | Adnan Menderes Üniversitesi      |
| Yrd. Doç. Dr. | Ramin        | ALİYEV             | Zirve Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Rushan       | ZİATDİNOV          | Fatih Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Rüyam        | KÜÇÜKSÜLEYMENOĞLU  | Uludağ Üniversitesi              |
| Yrd. Doç. Dr. | Seicen       | ÇİFTÇİ             | Uşak Üniversitesi                |
| Yrd. Doç. Dr. | Seiçuk Beşir | DEMİR              | Cumhuriyet Üniversitesi          |
| Yrd. Doç. Dr. | Semih        | AKTEKİN            | Karadeniz Teknik Üniversitesi    |
| Yrd. Doç. Dr. | Sevim        | ÖZTÜRK             | İnönü Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Süheyla      | BOZKURT            | Çankırı Karatekin Üniversitesi   |
| Yrd. Doç. Dr. | Talip        | CAN                | Başkent Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Tamer        | KUTLUCA            | Dicle Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Tuba         | YAVAŞ              | Zirve Üniversitesi               |
| Yrd. Doç. Dr. | Turan Akman  | ERKILIÇ            | Anadolu Üniversitesi             |
| Yrd. Doç. Dr. | Uğur         | AKIN               | Gaziosmanpaşa Üniversitesi       |
| Yrd. Doç. Dr. | Vedat        | AKTEPE             | Nevşehir Üniversitesi            |
| Yrd. Doç. Dr. | Vicdan       | ALTINOK            | Gazi Üniversitesi                |
| Yrd. Doç. Dr. | Yaşar        | BARUT              | Samsun 19 Mayıs Üniversitesi     |
| Dr.           | Mustafa      | AYRAL              | Milli Eğitim Bakanlığı           |
| Dr.           | Bilgen       | KIRAL              | Milli Eğitim Bakanlığı           |



## POSTER BİLDİRİ

# Eğitimin Niteliğinin Artırılmasında Kafayı Geliştirmek Vurgusu

Abdullah Aydın<sup>1</sup>,

## ÖZET

Eğitim aslında kafayı geliştirmektir. Bu gelişimin meyveleri tatlıdır. Bu meyve bilgidir. İfade edilen meyvenin tadı ise teknolojidir. İşaret edilen bilgi ve teknolojinin üretilmesinde eğitimin niteliği öne çıkmaktadır. Bu nitelik te öğrenme reçetesi etkindir. Bu reçete ise programdır. Programı sunan öğretmen ve onu tecrübe eden ise öğrencidir. Bu sunuda öğretim stratejileri, öğretim yöntemleri, öğretim teknikleri iyi bilinmeli ve etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Özellikle buluş yoluyla öğretim stratejisinde soru cevap yöntemi etkindir. Bu sunuda nitelikli soruların hazırlanması ve sorulması önemlidir. Ve ayrıca onların program ya da ders kitaplarında görüldüklerinde bilişsel, duyuşsal ve devinişsel alan düzeylerinden hangi basamaklara ait olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Bu gereklilikten ve bu gerekliliğin eğitimin niteliğine katkısından ve ayrıca yeni yapılacak çalışmalara rehber teşkil edeceğinden dolayı bu çalışma önemlidir.

## Amaç

Bu çalışmada, eğitimin niteliğinin artırılmasında kafayı geliştirmek vurgusuna yönelik ipuçları verilmeye çalışılmıştır.

## Yöntem

Çalışmada, doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle adı geçen konuya yönelik elektronik ve diğer ortamlarda bulunan basılı yayınlar (Eğitimde Program Geliştirme kitapları, Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu tarafından hazırlanan programlar ve basılan kitaplar, özel kurumlar tarafından basılan ders kitapları ve derslere yönelik soru bankaları) incelenmiştir. Daha sonra eğitimin niteliğinin artırılmasında kafayı geliştirmek vurgusuna yönelik ipuçları, eğitim felsefeleri süzgeçlerinden geçirilerek bulgular kısmında sunulmuştur.

## Bulgular

*Eğitimin niteliğinin artırılmasında kafayı geliştirmek vurgusuna yönelik ipuçlarından biri: zihinsel ihtiyaçlarıdır.*

Bu ihtiyacı karşılama, halen yürürlükte olan özel kurumlar tarafından hazırlanmış derslere yönelik soru bankalarından market niteliğindeki soru bankalarına (soruların bilişsel, duyuşsal, devinişsel alan düzeylerinin alt basamakları da gözetilerek düzenlenmesi) geçişin sağlanması şeklindedir. Başka bir deyişle öğrenci, “Bilişsel-Duyuşsal-Devinişsel Alan Soru Bankası Marketinden” öğrenme boşluklarının olduğu kısma yönelik soru bankasını satın alacaktır. Örneğin öğrenme boşluğu bilişsel düzeyin bilgi basamağı ise ifade edilen marketten “X konusuna yönelik Bilişsel Bilgi Düzeyi Soru Bankası ya da Bilişsel Kavrama Düzeyi Soru Bankası veyahutta Bilişsel Uygulama Düzeyi Soru Bankası vb.”ni alacaktır. Başka bir ifadeyle eğitim, bireyin bilişsel, duyuşsal, devinişsel alan düzeyleri göz önünde bulundurularak öğrenme boşluklarına göre yani bu boşlukları tamamlayıcı ya da tespit edici ürünlerle (Örneğin; Bilişsel Bilgi Düzeyi Soru Bankası, Duyuşsal Alma Düzeyi Soru Bankası, Devinişsel Kurulma Düzeyi Soru Bankası) marketlendirilecektir. Başka bir deyişle birey, işaret edilen marketten alacağı ürünle zihinsel ihtiyaçlarını giderecek ya da gidermeye çalışacaktır. Bu ihtiyaç ise birey yaşadığı sürece devam edecektir.

<sup>1</sup> Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Fen Bilgisi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Kırşehir, aaydinch@gmail.com

*Eğitimin niteliğinin artırılmasında kafayı geliştirmek vurgusuna yönelik diğer bir ipucu ise bireyin yaşadığı sürece devam eden ihtiyaçlarıdır.*

Bu ihtiyaçlardan biri formal diğeri ise informal eğitimdeki eksikliği gidermeye yöneliktir. Formal eğitime yönelik eksikliğin giderilmesinde yukarıda işaret edilen market/marketlerin açılması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. İnfomal eğitimdeki eksikliğin giderilmesinde kısa ve uzun betimlemeli kitaplar değil, düşünce için yiyecek olan kitapların satıldığı yerlerin açılması ve çoğaltılması lazımdır. Her iki eğitim arasındaki boşluğun giderilmesinde ise cep telefonlarının etkin bir şekilde kullanıcılara kullandırılmasının öğretilmesi gerekmektedir. Bu şekilde hayat bir yolculuksa bu yolculukta en iyi yollukların; i) informal eğitimde kısa ve uzun betimlemeli kitapların değil, düşünce için yiyecek olan kitapların olduğu, ii) formal eğitimde bireyin öğrenme boşluklarının tespit edilmesi ve giderilmesinde Bilişsel-Duyuşsal-Devinişsel Soru Bankası/Bankalarının olduğu, iii) her iki eğitim arasındaki öğrenme boşluk/boşlukların giderilmesinde ise cep telefonlarının etkin bir şekilde kullanılması gerektiğidir.

### **Sonuç**

Sonuç olarak bu yolluklar; i) düşünce için besin olan kitaplar, ii) öğrenme boşluklarının giderilmesinde kullanılan adı geçen soru bankaları ve, iii) her iki eğitim arasındaki öğrenme boşluklarının giderilmesinde ise cep telefonu kullanımı şeklindedir. İfade edilen yollukların ürünü ise bilgidir. Bunun ürünü ise teknolojidir. Eğer bu üretilmezse önce insanlar özgürlüklerini daha sonra da mutluluklarını kaybedeceklerdir. Bunlardan özgürlük kaybı, düşünseldir. Oysa düşünce zihnin ışıdır. Mutluluk ise bu işin paylaşılmasıdır. Bu paylaşımında işbirliği öne çıkmaktadır. Bu bir ruhtur ve tüm dünyaya yayılır. Bu yayımda etkin unsur sevgidir. Sevgi nesne/nesneleri kuşatırken, buna karşılık arzu nesne/nesneleri tüketir. Bu kuşatma ise sevdiği nesneye doğru akma şeklindedir. Yani bu akış tek taraflıdır ve sınırlanamaz. Bu aynı zamanda yukarıda işaret edilen yolculuğu yapma yani yaşama iradesidir. Bu irade ise onurdur. Bu yaşama yönelik ipucudur. Bu ipucunun farkına varan yani hayat yolculuğuna ara vermeden devam eden bir birey yukarıda vurgulanan *zihinsel ihtiyaçlarını ve yaşadığı sürece devam eden ihtiyaçlarını* yani yolluklarını nereden temin edebileceğini bilir ve bu yolculuğu kesintiye uğratmaz. Bu kesintinin olmaması mutluluktur. Zaten mutluluk üretilmeden tüketilemez ki..! Bundan dolayı üretmek gerekmektedir. Çünkü Evrenin ruhu vardır ve bu ruh insanların mutlulukları ile beslenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitimin Niteliği, Kafayı Geliştirmek, Eğitim Yönetimi, Zihinsel İhtiyaçlar, Yaşam Boyu Devam Eden İhtiyaçlar



## ATELYE ÇALIŞMASI

# Meslektaş Koçluğu

Arzu Atasoy<sup>2</sup>, Selman Behmuaras<sup>3</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Meslektaş koçluğunun pek çok amacı vardır. İlki becerileriyle ilgili sürekli çalışmalar yapan bir öğretmenler topluluğu oluşturmaktır. Koçluk, profesyonellerin birbirleriyle iletişim halinde olduğu, birbirlerinin beceri gelişimini destekledikleri bir ortaklaşma alanı olarak düşünülebilir. İkincisi, ortak dilin ve yeni mesleki bilgi ve becerilerin edinimi için gerekli ortak algının oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktır. Özellikle öğretmenlik mesleğine ilişkin becerilerin sürekli gelişiminin önemi olduğu düşünüldüğünde meslektaşlarla dayanışmanın kaçınılmaz olduğu bir gerçektir. Üçüncü olarak da meslektaş koçluğu aracılığıyla, eğitimler sonrasında edinilen bilgilerin beceriye dönüşümü için sürecin yapılandırılmasına hizmet etmektir. Koçluk, çeşitli öğrenme--- öğretim stratejilerine ilişkin yeni beceriler edinmek, becerilerini geliştirmek amacını taşıyan öğretmenler için en uygun yol olarak düşünülebilir. Koçluk, hizmet içi eğitimi de içinde barındıran döngüsel bir sürecin parçası; eğitimlerle elde edilen bilgilerin uygulanması, denenmesi ve beceriye dönüştürülmesinde destekleyici bileşenidir (Russell & Kadevarek, 1993).

Araştırmalar, (Joyce & Showers, 1982) hizmet içi eğitim, konferans, seminer, atölye çalışmaları gibi mesleki gelişim çalışmalarına katılan öğretmenlerin, öğrendiklerini sınıfa aktarma oranlarına bakıldığında bu oranın %5'i geçmediğini, öğretmenlerin beceri gelişiminin, uygulama, geribildirim ve koçluk olanakları sağlandığında %75 – 90'a çıktığını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlere göre, en etkin öğrenme yöntemi, kendi deneyimlerinden sonra, diğer öğretmenlerden öğrenmektir (Smylie, 1989). Bu nedenle öğretmenlerin öğretmenlere meslektaş koçluğu yapması sürekli gelişim için büyük fırsat sunmaktadır. Bu amaçla okullarda meslektaş koçluğu takımları oluşturulabilir. Böylelikle bu takımlardaki öğretmenler, 1) ustalaşılması beklenen/amaçlanan yeni strateji ya da beceriye aşinalık kazanmaya ihtiyaç duyacak ve böylece bu beceriyi öğretim becerileriyle ilgili repertuarlarına katacaklardır, 2) öğretmenlerin birbirlerinin sınıflarına gözlem ve geribildirim yapmak amacıyla erişimi mümkün olacaktır, 3) öğretmenler yeni şeyler denemeye ve öğretmenlik uygulamalarını ve becerilerini geliştirmeye daha açık olacaklardır (Showers, 1985).

Çalışmanın Süresi: 90 Dakika

Katılımcı Sayısı: 30

Katılımcı Profili: Öğretmen-Eğitimci -Eğitim Yöneticisi

<sup>2</sup> Öğretmen Akademisi Vakfı Eğitim Direktörü

<sup>3</sup> Öğretmen Akademisi Vakfı



## SÖZLÜ BİLDİRİLER



# Challenges Facing Principals In The First Year At A School

---

Adem Bayar<sup>4</sup>,

## ABSTRACT

School principals hold a superior status in schools. Since, he or she is the most responsible person in a school. There exists a common understanding among policy makers, researchers, and educators that school principals' roles have been dramatically increased from motivating teachers in school throughout providing much more opportunities for students' academic and social achievement since 2000's. In this regard, researchers, educators, and policy makers have paid their attention to school principals' recruitment, preparation, and professional development over the past several decades. In this journey, principals face a bunch of challenges in their workplace. Because of these challenges, many new principals are close to leave the leadership profession within their first few years. In an effort to counteract this serious issue and keep principals in their profession, there is an urgent need for further research to explore what kinds of problems principal face in schooling and what can be done so as to overcome these serious challenges.

## Purpose

The main aim of this current study is to identify key challenges or problems of practice that principals face. To do it, the researcher has conducted a study to explore working conditions of first-year principals (those who are new to their school, notwithstanding of previous experience as a principal), how those factors relate to principals retention, and affect their leadership and administration roles in schooling in Turkey. In order to reach the aim of this study, the researcher has addressed the following research questions: 1. What kinds of problems do school principals face in schooling? and 2) What can be done in order to overcome these problems?

## Method

The researcher has collected the data regarding the principals' first-hand experience with schooling. In this context, the researcher has employed a qualitative research methodology, interviewing principals working in Amasya district, over and above doing document analysis to collect detailed information concerning leadership and administration practice. At this point, the researcher has visited each public school from kinder garden throughout high school in Amasya and want school principals to write down what kinds of problems they face in schooling. After that, the researcher has purposefully selected 16 school principals and interviewed with them. Each interview has taken 40 minutes on average, recorded and transcribed word by word.

## Findings

The researcher has found that most participant principals have stated that they have worked unwelcome working conditions. That is why; the participant school principals have high-level stress and burnout. As a result, they have complained about their profession and they are more likely to leave their occupation. Furthermore, the participant principals have reported that they have faced the following challenges in schools: 1) long hours and a relentless workload, 2) accompanied by demands from multiple, diverse stakeholders, 3) accountability for school performance, 4) increasing of undesired behaviors in classroom/school, 5) comparing with the style of the earlier principal, 6)

---

<sup>4</sup> Amasya University, College of Education, Department of Educational Science, Amasya, Turkey, adembayar80@gmail.com

fighting with feelings of professional isolation and loneliness in workplace, 7) handling school budget, 8) upholding school construction, and 9) applying new government initiatives.

### **Conclusion**

Based on the findings of this study, the researcher has come to the conclusion that working in a school as a principal is more difficult than before. When this issue has been considered from the educational administration, supervision, planning, and economics perspectives, losing school principals in their first year profession is very tough for any country in the world. In this regard, for the future of Turkey, Turkish policymakers, researchers, and educators should work together in order to minimize the negative results of challenges. By doing so, Turkish policy makers and scholars are able to keep principals in Turkish Education System.

**Key Words:** New Principal, Challenges, Attrition, Retention, Leadership

# Eğitim Fakóltesi Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı

Adem Bayar<sup>5</sup>, Fatma Kılıç<sup>6</sup>,

## ÖZET

Ülkemizde üniversiteye giren öğrenciler büyük bir yarıştan geçtikten sonra, ancak üniversiteli olabilmektedirler. Ancak üniversiteli olmak ile yaşadıkları kaygı sona ermemekte aksine artarak devam etmektedir. Çünkü öğrencilerin gelecek kaygıları üniversitede öğrenim görmelerine rağmen peşlerini bırakmamaktadır. Bugün öğretmen adayı olan on binlerce öğrenci dört-beş yıl gibi kısa bir süre sonunda topluma yön veren kişiler olacaklardır. Öğretmen adayları farklı ortaöğretim kurumlarından mezun olarak eğitim fakültelerine gelmektedir. Her biri farklı aile, öğrenme ortamı, çevre, duygu, düşünce, inanç ve değerlere sahip olarak fakültele başlamakta ve öğretmenlik mesleğinin gereklerinin kazandırıldığı programlar yoluyla öğrenim görmektedir. Son yıllarda eğitim fakültelerinden mezun olanların sayısının Milli Eğitim Bakanlığı'nın açtığı kadro sayısından fazla olması ve bazı alanlarda yığılmaların olması Türk Eğitim Sisteminin karşı karşıya kaldığı en ciddi problemlerden biri olan öğretmen atamaları konusunu gündeme getirmiştir. Her ne kadar bu konu zaman zaman politikacılar, eğitim bilimciler ve araştırmacılar arasında tartışılrsa da öğretmen atamalarında yaşanan problemlere nihai bir çözüm hala bulunamamıştır.

## Amaç

Geleceklerinin ne olacağını bilemeyen ancak üniversiteye büyük umutlarla gelen öğretmen adaylarının sahip oldukları kaygı durumlarının belirlenmesi ve kaygılarını azaltıcı olası çözüm yollarının bulunması oldukça önemlidir. Bu bağlamda ilgili çalışmanın amacı, eğitim fakültesi öğrencilerinin gelecek kaygılarının tespit edilmesi şeklinde ifade edilebilir. Çalışmanın amacına hizmet etmesi açısından bu araştırmanın temel problemini, "Eğitim fakóltesi öğrencilerinin gelecek kaygısı düzeyleri nedir?" sorusu oluşturmaktadır. Bu problem doğrultusunda araştırma boyunca aşağıda ifade edilen alt problemlere yanıt aranmıştır: 1. Eğitim Fakóltesi öğrencilerinin gelecek kaygısı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir? 2. Eğitim Fakóltesi öğrencilerinin gelecek kaygısı düzeyleri öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre farklılık göstermekte midir? ve 3. Eğitim Fakóltesi öğrencilerinin gelecek kaygısı düzeyleri öğrenim gördükleri bölüme göre farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

Çalışmada nicel araştırma desenlerinden olan survey alan taraması modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Tokat İli Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakóltesi'nde öğrenim görmekte olan öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakóltesi'nde öğrenimlerini devam ettiren farklı cinsiyet, 11 farklı bölüm ve bu bölümlerde öğrenim gören tüm sınıf düzeyleri arasından rastgele seçilmiş 400 öğrenci oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin 164'ü (%41) erkek, 236'sı (%59) kadındır. Araştırma grubunda yer alan öğrencilerin seçiminde rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 3 sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve 20 sorudan oluşan "Sürekli Kaygı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan "Sürekli Kaygı Ölçeği" örnekleme grubuna birebir araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 paket programına işlenmiş ve veriler yüzde (%), frekans ve Ki-Kare [(X<sup>2</sup>) (Chi Square)] testi uygulanarak istatistiksel yorumlar yapılmıştır.

<sup>5</sup> Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakóltesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Amasya, Türkiye, adembayar80@gmail.com

<sup>6</sup> Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı Öğrencisi ve Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Yönetim Memuru,

## **Bulgular**

Çalışmada elde edilen verilerin analizleri sonucunda, araştırmacılar genel olarak çalışmaya katılan öğrencilerin sürekli kaygı içerisinde olduklarını tespit etmişlerdir. Ancak araştırmacılar çalışmaya katılan öğrencilerin kaygı düzeyleri ile cinsiyet, öğrenim gördükleri sınıf düzeyi ve bölüm değişkenleri açısından herhangi bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre çalışmaya katılan öğretmen adaylarının cinsiyeti, bölümleri ve sınıf düzeyinde ne olursa olsun bu değişkenlerin öğrencilerin var olan kaygı düzeylerini etkilemedikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

## **Sonuç**

Araştırmacılar çalışmaya katılan öğretmen adaylarının geleceğe yönelik genel olarak olumsuz düşüncelere sahip oldukları ve yüksek düzeyde kaygılı oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak adına araştırmacılar tarafından aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir: 1. Yüksek Öğretim Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı ortak bir çalışma yaparak bulunan öğretmen açığına göre üniversitelerdeki alanlara alımlar yapılmalıdır. 2. İstihdam şartları gözden geçirilerek eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin farklı alanlarda istihdam edilmesinin önü açılmalıdır. Ayrıca, araştırmacılar bu çalışmanın sonuçlarının derinlemesine incelenmesi adına nitel araştırma yöntemleri kullanılarak çalışmanın yeniden yapılmasını önermektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Kaygı, Atama, KPSS, Öğretmen

# Öğretmenlerin Sınıf İçi İstenmeyen Öğrenci Davranışları ile Karşılaşma Nedenleri ve Çözüm Önerileri

Adem Bayar<sup>7</sup>, İclal Kalkan<sup>8</sup>,

## ÖZET

Öğrenciler için olumlu bir sınıf ortamının yaratılması ve bunun sürdürülmesi öğrenme ve öğretme sürecini dolayısıyla öğrencilerin akademik başarılarını olumlu yönde etkileyen önemli bir unsurdur. Bu bağlamda öğrenme-öğretme ortamını olumsuz yönde etkileyen sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarına yönelik çalışmaların yapılması iyi bir öğrenme atmosferinin yaratılması ve nihayetinde daha zevkli ve kalıcı öğrenmelerin gerçekleşmesi açısından oldukça gerekli ve önemlidir.

### Amaç

Bu çalışma öğretmenlerin, sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışları ile karşılaşma nedenlerinin tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla yürütülmüştür. Bu amaç doğrultusunda araştırmacılar çalışma boyunca aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aramışlardır: 1. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışları neler olabilir?, 2. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının nedenleri nelerdir?, 3. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarını önlemek için neler yapılabilir? ve 4. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının gösterilmesi durumunda neler yapılabilir?

### Yöntem

Çalışmada nitel araştırma desenlerinden olan durum çalışması kullanılmıştır. Araştırma grubu Amasya ilinde Merkeze bağlı ilkökuller ve ortaokullarda görev yapmakta olan 12 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışmada araştırmacılar örneklem seçiminde temel ölçüt olarak çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdem, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu gibi özelliklerini dikkate alarak maksimum çeşitlilik sağlamaya çalışmışlardır. Bu bağlamda araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin seçiminde maksimum çeşitlilik örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak soruları araştırmacılar tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat metni geliştirilmiştir. Her bir mülakat yüz yüze gerçekleştirilmiş olup, ortalama 40 dakika sürmüştür. Toplanan mülakat verileri Microsoft Ofis programı ile Word belgesi olarak bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiştir. Araştırmada yer alan öğretmenler 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12 şeklinde kodlanmıştır. Mülakatlardan elde edilen veriler NVIVO 10.0 programına aktararak analiz edilmiştir.

### Bulgular

Elde edilen verilerin analizinde çalışmaya katılan öğretmenler 1. derse karşı ilgisizlik, 2. izinsiz konuşma, 3. sınıfta gezinme, 4. kurallara uymama, 5. yalan söyleme, 6. derse geç gelme, 7. izinsiz başkasının eşyasını alma, 8. dışarı çıkmak isteme ve 9. arkadaşlarını öğretmene şikâyet etme gibi istenmeyen sorun davranışlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, katılımcılar sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının nedenlerini 1. aile yapısının bozuk olması, 2. kişilik problemleri, 3. öğretmenin sınıf yönetimi yetersizliği, 4. okula uyum sorunu, 5. öğrencinin dikkat çekme çabası ve 6. sınıf kurallarını bilmeme olarak ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan öğretmenler sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının önlenmesine yönelik 1. doğrudan uyararak davranışı düzeltme, 2.

<sup>7</sup> Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Amasya, Türkiye, adembayar80@gmail.com

<sup>8</sup> Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı Öğrencisi ve Türkçe Öğretmeni,

ödül ve ceza, 3. kural koyma gerekliliği, 4. öğrenciyi aktif hale getirme ve 5. doğru davranışı gösterme yollarına başvurduklarını dile getirmişlerdir. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının gösterilmesi durumunda bu davranışlarla başa çıkabilmede katılımcılar en çok 1. göz teması kurma, 2. doğrudan uyarma, 3. konuyla ilgili soru sorma ve 4. mizahi söylemde bulunma yöntemlerini kullandıklarını ifade etmişlerdir.

### **Sonuç**

Araştırmacılar çalışmanın sonucunda sınıf içi istenmeyen sorun davranışların az ya da çok her okul ve sınıf ortamında ortaya çıktığı ve bunun tamamen engellenemeyeceği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak daha iyi bir sınıf ve öğrenme-öğretme ortamı oluşturma adına araştırmacılar aşağıda birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler 1. okul aile işbirliğine önem verilerek okul yönetimi, öğretmen ve aile arasında görüş birliği sağlanmalı, 2. öğrencilerin kişilik sorunlarının çözümüne yönelik rehberlik servisi ile işbirliği halinde olunmalı, 3. öğretmenler için sınıf yönetimi konusunda hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmeli ve bu faaliyetlere öğretmen katılımını arttıracak bazı tedbirler alınmalı ve 4. öğretmenler arasında işbirliği sağlanarak fikir alışverişinde bulunmalarına yönelik okul ortamı sağlanmalıdır şeklinde sıralanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf, İstenmeyen Davranış, Öğretmen, Öğrenci

# Okul Müdürlerinin Güncel Liderlik Stili Davranışlarının Öğretmen Performansına Etkisi

Adnan Akçekoce<sup>9</sup>, Kamil Ufuk Bilgin<sup>10</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Öğretmen algısına göre, okul müdürlerinin güncel liderlik stillerinin ve bu liderlik stillerine ait davranışların, öğretmen performansı üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada güncel liderlik stilleri olarak; dönüşümcü liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik, etik liderlik ve öğretimsel liderlik stilleri ele alınmıştır. Bildiride, liderlik stilleri ve bu liderlik stillerine ait davranışlar ile öğretmen performansı arasındaki ilişki ortaya konarak; öğretmen performansının üst düzeyde olduğu, daha verimli ve etkili okulların ortaya çıkmasını sağlayan liderlik stilleri ve davranışlarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır.

### Yöntem

Bildiride, konuyla ilgili bilimsel kaynaklar ile ilgili mevzuatın taranmasının yanı sıra, alan araştırması yapılmıştır. Buna göre, araştırmanın evrenini, Ankara Etimesgut İlçesindeki Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi olan, devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan, 1524 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, bu evrenden anlamlı örnekleme yöntemiyle seçilen 306 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması için konuyla doğrudan veya dolaylı ilgisi olan ölçekler incelenmiş ve anket soru havuzunda yer alacak, faktör analizi tekniği ile her liderlik özelliğine ilişkin, beş davranış belirlenmiştir. Anket son haliyle, 5 alt boyutta gruplandırılan 25 sorudan oluşmaktadır. Anket, 2014–2015 öğretim yılı Şubat ve Mart ayları içerisinde uygulanmıştır. Her bir uygulama, yaklaşık 7 dakika sürmüştür. Öncelikle, öğretmenlere ölçek hakkında bilgilendirmeler yapılmış, her okulda yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

### Araştırma Bulguları

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, okul müdürünün liderlik davranışlarının, öğretmen performansına etkisinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu; Güncel liderlik stilleri olarak ele alınan; “**Etik** Liderlik”, “**Dönüşümcü** Liderlik”, “**Kültürel** Liderlik”, “**Öğretimsel** Liderlik” ve “**Vizyoner** Liderlik” davranışları öğretmen performansı üzerinde, “katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. ETİK liderliğe ait “söyledikleri ile yaptıklarının uyumlu olması”, “ahlaki ilkeleri ve davranış kurallarını okul kültürüne yerleştirmesi”, “ahlaki değerlere ve geleneklere saygı göstermesi” ile ÖĞRETİMSEL liderliğe ait “etkili bir eğitim ve öğretim için gerekli düzen ve disiplini sağlaması” davranışları “*oldukça katılıyorum*” düzeyinde olduğu; KÜLTÜREL liderliğe ait “Öğretmenlerin okulun tarihini öğrenmeleri için ortam hazırlaması” ile ÖĞRETİMSEL liderliğe ait “sınıfları ziyaret ederek eğitim-öğretimi yerinde izlemesi” davranışları “*kısmen katılıyorum*” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Okul müdürünün liderlik stiline öğretmen performansı üzerinde etkisi ile öğretmenin cinsiyeti, mesleki kıdemi, görev yaptığı okulun türü ve görev yaptığı okulun resmi statüsü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

<sup>9</sup> Şehit Kara Pilot Üsteğmen Tahsin Barutçu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Etimesgut/Ankara, akcakocaadnan@hotmail.com

<sup>10</sup> Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Çankaya/Ankara, kbilgin@todaie.edu.tr

## Sonuç

Öğretmen performansının, bir eğitim örgütü olarak okulların etkililiğini belirleyen en önemli değişken olduğu, akademik çevrelerin üzerinde hemfikir olduğu bir düşüncedir. Bu düşünce, araştırmada elde edilen “okul müdürünün, güncel liderlik stillerine ait davranışları gösterme düzeyi arttıkça, öğretmen performansı artar” bulgusuyla birleştirildiğinde, okul müdürünün liderliğinin, okulun etkililiğini sağlayan etmenlerden biri olduğu sonucuna varılmaktadır. Araştırma sonucuna göre, okul müdürünün etik ilkeleri göz önünde bulundurması, öğretmenlerin performansını olumlu etkileyen faktörlerden biridir. Buna göre etik liderlik davranışları, öğretmenler için bir talep, okul müdürleri için ise öğretmen performansını olumlu etkilemesi için bir zorunluluk olmaktadır. Okul müdürü, öğretmenlerden yüksek performans elde etmek için etik liderlik algısını güçlendirmeli ve korumalıdır. Araştırmada, okul müdürünün öğretmenin performansını değerlendirmek üzere sınıfları ziyaret ederek gerçekleştirdiği denetim faaliyetinin ise, öğretmen performansı üzerinde “en az etkili davranış olduğu” belirlenmiştir. Bu sonuç, Türk Milli Eğitim sisteminde, performans yönetim sisteminin üçüncü aşaması olan performans değerlendirmesi sürecinde bazı sorunlara yol açabilecektir. Zira eğitim sistemimizde performans değerlemesi amacıyla gerçekleştirilen denetimin, öğretmenin geliştirilmesi gereken alanların tespiti için bir amaç olmayıp, araç olması gerektiği vurgusu üzerinde durulmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Performans Yönetimi, Okul Yönetimi, Öğretmen Performans Değerlemesi



## Ne Q Ne F: Sadece 2B

Ahmet Uslu<sup>11</sup>, Salih Uçak<sup>12</sup>, Zafer Kaya<sup>13</sup>, Erhan Özalp, Şenay Uslu, Aynur Şen

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 2017’de kamuya ait kurumlarda, özel sektöre ait kamuya ait açık alanlarda, internet salonu ve toplu kullanım sağlayıcılarında mecbur olacak F Klavye ve onun etrafında dönen tartışmalara ışık tutmaktır. 10 Aralık 2013 tarihinde F Klavye başlığıyla yayınlanan genelgede, başta kamu kurum ve kuruluşlarında olmak üzere özel sektörün kamuya açık alanlarında F Klavye kullanılacağı belirtilmektedir. Genelgede, F Klavyeye geçiş sürecinde kamu kurum ve kuruluşlarında verilecek eğitimden Milli Eğitim Bakanlığı’nın sorumlu olacağı, eğitimin uzaktan eğitimle verileceği, eğitimin alınması, değerlendirilmesi ve belgelendirilmesinin MEB tarafından yapılacağı, kamu kurum ve kuruluşlarının geçişi planlamakla görevli olduğu ve işleyişi aksatmadan işlerin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Genelgenin detaylarında ayrıca “Yazım kolaylığı ve verimliliği bakımından F klavyenin getirdiği avantajlardan yararlanılması ve ülkemizde F klavye kullanımının yaygınlaştırılması amacıyla, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında, Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından hazırlanan TS 2117 “Alfasayısal Türkçe Klavyelerin Temel Yerleşim Düzeni” standardına uygun F klavyeye kademeli olarak geçiş sağlanacaktır.” İfadeleriyle neden böyle genelgeye ihtiyaç duyulduğu aktarılmaktadır.

Ancak genelgede belirtilen hususlar başta olmak üzere, diğer klavye türleriyle ilgili bilimsel çalışmaların verileri gözetilmeden bu yargıya varmak ve bunu uygulamaya koymak tartışılması gereken hususlardandır.

“Yazım kolaylığı ve verimliliği” gibi bir yargı, Türkiye Klavye Takımı’nın uluslararası alanda 1965’ten beri kazandığı 70 dünya şampiyonluğu ve dünyada ilk sırada yer almasıyla desteklenebilecek bir husustur. Belki Q Klavye’nin şu ana kadar birinci olamaması da bu yargıya destek olarak eklenebilir.

F Klavye’nin istatistikçiler tarafında hazırlanması, F Klavye’ye avantaj sağlamış olabilir. Zira F klavye, her iki elimizin en çok çalışan 6 parmağı ile yazmış olduğumuz tuşlara denk gelen harfleri yüzde 45 oranında kullanmak üzerine İhsan Sıtkı Yener tarafından kurgulanmıştır. Bu çalışmalarıyla da kendisine TBMM tarafından devlet üstün madalyası verilmiştir. Yener çalışmasında, 1941 baskılı Türk Dil Kurumu İmla Kılavuzu kullanmıştır. Kılavuzdaki 29 bin 834 kök kelime ve eklerin de hesabı yapılarak hazırlanan F Klavye’de, sağ el yüzde 51,037, sol el yüzde 48, 963 oranında kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, Q Klavye ve F Klavye Türkçe metin yazmaya uygun mudur ve eğer bu iki klavye bu iş için uygun değilse yeni bir klavyeye ihtiyaç var mıdır sorularının cevabı aranmıştır.

Çalışma için 7 Türkçe, 7 İngilizce edebi metin kullanılmıştır. Metin olarak sözlük, kılavuz değil edebi metin kullanılmıştır. Her iki dil için 4 milyonun üzerinde harfin kullanım sıklığı MS Word programında Ctrl+H tuş kombinasyonu, istatistik için Excel programı kullanılmıştır. Türkçe ve İngilizce metinlerde harflerin kullanım sıklıkları hesaplandıktan sonra, Q ve F klavye düzenlerinin Türkçe metin yazmadaki hızı tartışılmıştır. Klavyeler üzerinde, uzun zamandır sürdürülen tartışmaların önemli bir kısmında haklılık payı olduğu görülmüştür.

<sup>11</sup> Sosyal Bilimler Lisesi / Kütahya, ahmetuslu1@hotmail.com

<sup>12</sup> Salahaddin University / Arbil Iraq, salihucak21@hotmail.com

<sup>13</sup> Atakent Ortaokulu / Kütahya, zzaferkaya@hotmail.com

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Q Klavye İngilizce ve Türkçe metin yazmaya uygun değildir. F Klavye önemli istatistiksel eksiklere rağmen 12 harf kullanım sıklığına göre Türkçe metin yazmaya oldukça müsaittir ve İhsan Sıtkı Yener tarafından yapılan istatistiksel sonuçlarla bu çalışmanın sonuçları aynıdır. Ancak bu klavye özellikle baskın el (İnsanların yüzde 95 sağ elini kullanırken, en sık kullanılan harfler sağ yerine sola konmuş), güçlü parmaklar, dizilim (ı,u), 8 yerleşik parmak ve başparmak (enter+space) konusunda ciddi eksikliklere sahiptir. F Klavyenin insan anatomisine (beden) ve istatistiğe (bilimsel) uygun daha gelişmiş ve 2B adını verdiğimiz klavye 2017 için en ideal adaydır.

Çalışmanın son bölümünde insanın anatomisine ve istatistiksel sonuçlara göre tasarlanmış 2B Klavyenin oyun hamuru üzerinde şekillenmiş hali gösterilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** F Klavye, Q Klavye 2B Klavye

## 2014 Yılı Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliğinin Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

Ahmet Üstün<sup>14</sup>, Murat Akdağ<sup>15</sup>, Mehmet Akif Bircan<sup>16</sup>,

### ÖZET

Eğitim doğumdan ölüme kadar hayatın her anını ve alanını kapsamaktadır. Günlük hayatta insanlar her yerde sosyal öğrenme sürecinde öğrenmeyi gerçekleştirirler. Bu süreçte her birey, diğerleri için bir öğrenme kaynağı aynı zamanda da kendisinden öğrenilen rol modeldir. Bu öğrenme ve öğretme sürecinin, amaçlı, sistemli, planlı, programlı ve düzenli bir biçimde gerçekleştirilmek istenmesi eğitimin kurumsallaşmasını, bir başka ifadeyle eğitim ve okul sistemlerinin oluşmasını sağlamıştır (Şişman, 2012:4). Bu bağlamda okulun tanımı; belli bir mekanı ve süresi olan, paydaşlarının değiştiği, çok geniş kitlelere hitap eden, eğitim sürecini planlı ve programlı bir şekilde yürütüldüğü genel ve mesleki türleri olan bir örgüttür (Özdemir, Yalın, Sezgin, 2004). Bu bilgilerin ışığında, okullar eğitim sistemlerinin birer örgüttür. Okullar programlı bir şekilde öğrencilere hedef davranışların kazandırılmasını amaç edinmektedir. Okul yöneticisinin de bu amaca en uygun ortamı oluşturmak en önemli görevi olması, bir öğretim lideri olduğunu ifade etmektedir. (Balci, 1993; 54). Okulların başarısı da nitelikli okul yöneticilerine bağlı olduğu düşünüldüğünde; okul yöneticilerini yetiştiren programların ve ülkemizde eğitim kurumlarına yönetici atamaya yönelik çıkarılan yönetmeliklerin yeniden gözden geçirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Karip ve Köksal,1999). Son on yıl içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim yöneticisi yetiştirme ve seçimi konusundaki problemleri ortadan kaldırmak adına sürekli değişiklikler yapılmış, bu bağlamda birçok yönetmelik ve genelge yayınlanmış ve farklı uygulamalar getirilmiştir. 14 Mart 2014 tarihli 28941 sayılı Resmi Gazete’de “Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yayınlanmıştır. Bu kanunun 22.maddesinin 8.fıkrasında okul müdürlerinin atanması ve görev sürelerine dair; “ Okul ve Kurum Müdürleri, İl Millî Eğitim Müdürünün teklifi üzerine, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcıları ise Okul veya Kurum Müdürünün inhası ve İl Millî Eğitim Müdürünün teklifi üzerine Vali tarafından dört yıllığına görevlendirilir” ve “ Bu görevlendirmelerin süre tamamlanmadan sonlandırılması, süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir” maddeleri yer almaktadır. Bu kanun maddeleri esas alınarak hazırlanan ve 10 Haziran 2014 tarihli 29026 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “ Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik” şu anda yürürlükte olan yönetmeliktir.

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin 2014 yılı Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliğine yönelik görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmaya Tokat il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 12 okul yöneticisi amaçlı örneklem yöntemi ile seçilerek katılmıştır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin üçü okulöncesi, üçü ilkököl, üçü ortaokul ve üçü de lisede görev yapmaktadır. Araştırma var olan durumu ortaya çıkarmayı amaçladığından betimsel nitelik taşımaktadır. Araştırmanın yöntemi nitel araştırma desenlerinden olgu bilim/fenomonolojidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; okul müdürlüğüne atanmada getirilen şartların yeterli olup olmadığına yönelik araştırma sorusuna; araştırmaya katılan okul müdürlerinin 2’si (%16,66) yeterli, okul müdürlerinin 4’ü (%33,33) kısmen yeterli , okul müdürlerinin 7’si (%58,33) yetersiz cevabını vermişlerdir. Okul yöneticileri, yöneticilik

<sup>14</sup> Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ustunahmet05@hotmail.com

<sup>15</sup> Gaziosmanpaşa Üniversitesi, mrtkdg@gmail.com

<sup>16</sup> Sulusaray Atatürk İlkokulu, mehmetakifbircan@hotmail.com.tr

yapabilmek için tecrübe kriterini önemli görmektedir. Diğer yandan hizmet içi eğitim ve seminerlerle yönetim becerisinin kazanılacağına; ayrıca öğretmenliği benimsemiş kişilerinde yönetim becerilerine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin buldukları okulda dört yıl görev yaptıktan sonra görev sürelerinin uzatılması için öğretmen, veli, öğrenci ve milli eğitim müdürlüğü tarafından değerlendirilmesine yönelik araştırma sorusuna; araştırmaya katılan okul müdürlerinin 5'i (%41,66) yeterli, okul müdürlerinin 4'ü (%33,33) kısmen yeterli, okul müdürlerinin 3'ü (%25) yetersiz cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan okul müdürleri, puanlama ile yeniden atanma sürecine olumlu bakmaktadır. Ancak süreçte insanların etik davranmama korkusunu da yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında demokratik bir süreç olduğunu ve müdürlerin amaçlarını unutmaması için gerekli olduğunu da ifade etmişlerdir Okul müdürlerinin sekiz yıl görev sürelerinin dolmasıyla buldukları okuldan ayrılmaları ile ilgili yönetmelik maddesini; araştırmaya katılan okul müdürlerinin 9'u (%75) olumlu, okul müdürlerinin 3'ü (%25) bazı sakıncaları olabileceğine yönelik görüş bildirerek kısmen olumlu olduğu cevabını vermişlerdir. Araştırma katılan okul müdürlerinin birçoğu değişimin gerekli ve önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında müdürlerin değişim sebebiyle okulu sahiplenemeyeceği veya işini iyi yapanların görevinde kalması gerektiği de müdürler tarafından ifade edilmiştir. Yeni getirilen değerlendirme kıstasları ve sözlü sınav hakkında okul müdürlerinin 2'si (%16,66) yeterli, okul müdürlerinin 3'ü (%25) kısmen yeterli, okul müdürlerinin 7'si (%58,23) yetersiz cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan okul müdürleri mülakatta oluşabilecek yanlışlık veya baskı sebebiyle yönetmelik maddesini yeterli bulmamaktadır. Bunun yanı sıra insandan kaynaklanabilecek hataların giderilmesi ile çok verimli hale geleceğini de ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin okul müdür yardımcısı veya yardımcılarını kendisinin seçebilmesi hakkındaki yönetmelik maddesine, araştırmaya katılan okul müdürlerinin 6'sı (%50) yeterli, 6'sı (%50) kısmen yeterli cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan okul müdürleri, atanan müdürün kendi ekibini seçmesinin gerekli ve çok olumlu sonuçlar doğuracağını belirtmiştir. Ancak süreçte meydana gelecek teklif veya baskıların sürece olumsuz yönde katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yönetimi, Eğitim Yöneticisi, Atama Yönetmeliği

# Özel Okul Öğretmenlerinin Akıllı Tahtanın Kullanılabilirliği İle İlgili Görüşleri

Ahmet Üstün<sup>17</sup>, Emrah Akman<sup>18</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bilişim teknolojileri çok hızlı bir şekilde hayatımızın birçok alanına girmeye devam etmekte ve kullanım alanları yaygınlaşmaktadır. Teknolojinin kullanımı diğer yaşam alanlarımızda olduğu gibi eğitimde de her geçen gün artış göstermektedir. Son yıllarda eğitim-öğretim materyali olarak kullanılan sayısız araçtan yalnızca biri olan akıllı tahtalar, günümüz teknolojisinin eğitimde en çok kullanılan ürünlerinden birisidir. Akıllı tahta sistemi, bir bilgisayar, bir projeksiyon cihazı ve bir etkileşimli tahtadan meydana gelmektedir. Akıllı tahtalar özellikle okullarda kara tahta, yazı tahtası, tepegöz, harita, resim, fotoğraf, sayı doğruları, geometrik şekiller, kitaplar, hesap makineleri, ses ve video kaydı oynatıcı olarak kullanılabilir. Akıllı tahtalar sayesinde tüm bu eğitim materyallerinin kullanılmasında, yıllarca sürecek bir hazırlık aşamasına ve materyalleri saklamak amacıyla kullanılacak büyük dolaplara ihtiyaç duyulmamaktadır. Eğitimin her kademesinde yaygın olarak kullanılan akıllı tahtalar, öğrencilerin daha hızlı, daha etkili ve daha eğlenceli bir şekilde öğrenmelerini sağladığından eğitimde kullanımı oldukça önemlidir. Akıllı tahta aynı zamanda öğretmenlerin de işini oldukça kolaylaştırmaktadır. Sınıf ortamına getirilemeyecek örnekleri öğrencilere kısa süre içinde sunabilme, görsel ve ses temelli olduğundan öğrencilerin dikkatini çekme, hızlı öğrenmeye katkı sağladığından zamanı verimli kullanma gibi sayısız olumlu özelliği bulunmaktadır. Ancak akıllı tahtaların kullanılabilirliği yönünde öğretmenlere yaşattığı problemler de bulunmaktadır. Bu problemler akıllı tahta ve projeksiyon cihazlarının teknik sınırlılıkları, kullanım alanlarının darlığı, işlem hızlarının düşüklüğü gibi kullanılabilirlik ile ilgili konularda olabilyorken, öğretmenlerin bilgisayar kullanımında ve diğer teknolojik cihazları anlama ve kullanmada sahip oldukları bilgi eksikliği ve yetersizlik ile de alakalı olabilmektedir. Akıllı tahtanın kullanılabilirliği, onu kullanan öğretmen için büyük bir öneme sahiptir. Yalnızca öğretmenin verimli bir şekilde kullanabiliyor olmasının yanı sıra öğrencinin de akıllı tahtayı kolaylıkla kullanabiliyor olması ve akıllı tahtanın öğrenciler için de kullanılabilir düzeyde olması gerekmektedir. Bu araştırmada özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin akıllı tahtanın kullanılabilirliği ile ilgili görüşlerinin alınması ve bu görüşlerden yola çıkarak akıllı tahtaların kullanılabilirliğine yönelik değerlendirme ve öneriler yapmak amaçlanmıştır.

### Yöntem

Araştırmada verilerin elde edilmesi aşamasında özel okullarda görev yapan farklı alanlardan 10 öğretmen ile nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde öğretmenlere, akıllı tahtanın ders içinde kullanımına yönelik sorular yöneltilmiş ve sorulara alınan olumlu ya da olumsuz yanıtlara göre doğaçlama olarak yeni sorular sorulmuş ve görüşmeye devam edilmiştir. Olumlu yanıtlara, akıllı tahtaların verimliliği ile ilgili daha fazla bilgi edinmek amacı güden sorularla karşılık verilirken; olumsuz yanıtlara, akıllı tahtaların kullanılabilirliğinin kısıtlılıkları ve akıllı tahtaların geliştirilebilir alanlarına yönelik görüş elde edebilmek amacı güden sorularla karşılık vererek görüşme sürdürülmüştür. Görüşmeler bilimsel etik gereği öğretmenlerin isimleri kaydedilmeden gerçekleştirilmiş ve çalışma içerisinde öğretmenlerin

<sup>17</sup> Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Amasya/Türkiye, ahmet.ustun@amasya.edu.tr

<sup>18</sup> Özel Ses Okulları, MEB, Atakum-Samsun, emrahakman@outlook.com.tr

kişisel bilgilerine yer verilmemiş ya da kodlanarak yer verilmiştir. Görüşmelerde öğretmenlerin verdikleri yanıtlar ses kaydı olarak alınmış ve daha sonra bu kayıtların dökümü çıkarılarak verilerin analizinin yapılması sağlanmıştır. Verilerin analizi aşamasında Miles ve Huberman tarafından önerilen birbirini takip eden üç aşamalı nitel veri analiz sürecinden geçilmiştir. Verilerin analiz süreci; ayıklama, özetleme ve dönüştürme işlemlerinden oluşan *verilerin azaltılması (data reduction)* aşaması, verilen belirli sonuçlar çıkarmaya yönelik bir biçimde örülmesi işleminden oluşan *verilerin görsel hale getirilmesi* aşaması ve toplanan tüm verilerin ne anlama geldiğinin anlaşılmasına çalışıldığı *sonuca ulaşma ve teyit etme* aşamasından oluşmaktadır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Araştırma süreci devam ettiğinden bulgular ve sonuç bölümleri özete eklenmemiştir. Bulgular elde edildiğinde eklenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Özel Okul, Akıllı Tahta, Öğretmen Görüşleri

# Eğitim Yöneticilerinin Algılarına Göre Etkili Yönetici Özelliklerinin İncelenmesi (Arnavutköy Örneği)

Ali Cibuk<sup>19</sup>, Burcu Demirbaş Nemli<sup>20</sup>, Akın Ertekin<sup>21</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Okulun varlık nedeni öğrenciler olduğuna göre, öğrencileri çağın koşullarına ve toplumun ihtiyaçlarına göre yetiştirmek okullardan beklenen temel görevdir. Okulu yönetenler, okulun yaşamasını, büyümesini sürdürmek, güç yitimini azaltmak için, onun sağlığını korumak ve eğitim iş görenlerinin işten doyumunu sağlamakla yükümlüdür.

Okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak iç öğelerin lideri okul müdürü olmalıdır. Eğitim yönetiminin amacı, toplumun eğitim gereksinimini karşılamak için kurulan eğitim örgütünü (okulu), önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için etkili işletmek ve yenileştirmektir. Klasik anlamda yönetimin temel görevi insanları ortak amaç ve değerler etrafında birleştirerek performanslarını yükseltmek ve yeterli hale getirmektir. Okul liderinin görevi okuldaki çalışmaların odak noktasını belirleme ve okuldaki herkesin çabalarını o noktada toplayabilmektir. Yöneticinin iki temel görevi; sorumluluğu olduğu kurumun düzenini sağlamak, ve kurumunu geliştirmek, güçlendirmektir.

Eğitimde değişimin anahtarı, okulda herkesi yetkilendiren ve potansiyelinin tümünü ortaya koymaya çabalayan herkese yardımcı olmaya kendini adanmış liderlik olarak düşünülürse, etkili bir eğitim yönetimi için eğitim örgütlerinde iş ve işlemlerin planlanması; okulun tüm kaynaklarını ve güçlerini örgütleyip ve eş güdümlenerek, okulun iş görenleri ile etkili iletişim yapılması gerekmektedir.

Eğitim yönetimi denince akla sadece okulu müdürü gelmemelidir. Yönetim bir ekip işidir ve okul yönetimi müdür ve müdür yardımcılarının birlikte çalışması ile oluşan işbirlikli çalışma sürecidir denilebilir. Okullarımızın çağımızın eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yapılanması ve geleceğe dönük bir vizyona sahip olması, okullarımızın etkili eğitim vermesi eğitim yöneticilerinin etkili yönetim algılarına ve bu algılarını nasıl performansla dönüştürdüklerine bağlıdır. Bu bağlamda etkili eğitim yönetimi için eğitim yöneticilerinin algıları da önemli görülmektedir. Tüm bunlardan hareketle araştırma; eğitim yöneticilerinin algılarına göre etkili yönetici özelliklerinin; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, ilçede çalışma süresi, yöneticilikte geçen süre, görev türü ve eğitim durumu değişkenlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

### Yöntem

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki okullarda görev yapan eğitim yöneticileri, örneklemini ise; Arnavutköy İlçesi'nde görev yapan random örneklem yöntemiyle seçilen 178 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır.

<sup>19</sup> Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Arnavutköy/İstanbul, alicibuk@gmail.com

<sup>20</sup> Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Bölümü, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Göztepe/İstanbul, bdemirbas@hotmail.com.tr

<sup>21</sup> Bolluca Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Arnavutköy/İstanbul, akinertekin19@hotmail.com

Verilerin toplanmasında eğitim yöneticilerinin etkili yönetici özelliklerinin tespiti için; Çifci (2009) tarafından geliştirilen, 49 maddelik “Etkili Okul Müdürü Anketi” kullanılmıştır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Bulgular, Tartışma, Sonuç ve Öneriler bölümlerine çalışmada yer verilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yöneticisi, Etkili Yönetici Özellikleri, Algı



# Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Yapılmış Olan Örgütsel Adalet Konulu Makalelerin Karşılaştırmalı Analizine Dair Bir Araştırma

Ali Korkut<sup>22</sup>, Osman Tayyar Çelik<sup>23</sup>, Servet Atik<sup>24</sup>,

## ÖZET

İnsanlar gereksinimlerini karşılamak amacıyla yönelik diğer insanlarla etkileşime geçmek, ortak amaçlara ulaşmak için birlikte hareket ederek gruplar oluşturmak ve sosyal hayatı paylaşmak durumundadır. Bu ‘paylaşma’ süreci, grup üyelerinin bireysel değerlendirmelerine göre farklılaşan pek çok etmeni de kapsayan genel bir süreçtir. Bireylerin, grup etkileşimini değerlendirdikleri ölçütlerden biri de adalettir.

Ortak ve paylaşılan bir amacı gerçekleştirmeye katkı sunmaya gönüllü kişilerin bir arada buldukları örgütleri düşündüğümüzde, bu yapısal bütünlük dâhilinde önem verilen ve üzerine dikkatlerin yöneldiği unsurlardan birisi de o örgüt içerisinde adaletin varlığı veya niteliğidir. ‘Örgüt içerisinde yer alan işgörenlerin, uygulamaların tarafsızlığına ilişkin algısı’ olarak tanımlanabilecek örgütsel adalet işgörenlerin örgüte olan yaklaşımlarını, tutumlarını ve örgüte katkı sunma düzeylerini doğrudan etkileyebilecek kapasitede bir olgu olduğundan örgütlerin işlevselliği ve dirikliği açısından oldukça önemlidir.

Kişilerarası ilişkilerin yoğun olarak öne çıktığı ‘özel’ örgütler olarak değerlendirilebilecek eğitim örgütleri açısından değerlendirildiğinde, örgütsel adaletin sağlanması, kişilerarasında dengeli bir yaklaşım sergilenmesi ve sosyal bir sistem olarak okullarda/eğitim kurumlarında karşılaşılabilecek olumsuzlukların azaltılmasında olumlu katkılar sunabilir. Bu noktadan hareketle, eğitim örgütlerinde yapılmış örgütsel adalet araştırmalarının bulgularının bütüncül bir perspektifle ortaya konulmasının hem gelecekte bu konuda araştırma yürütecek araştırmacılara kaynak oluşturması hem de Türkiye’de eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış olan örgütsel adalet konulu alanyazının tarihsel birikimine ışık tutması açısından yararlı olacağı düşünülebilir.

## Amaç

Bu araştırma ile eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmaların genel bir değerlendirmesi ve karşılaştırmalı bir analizi yapılması amaçlanmıştır. Bu yolla, ülkemizde yapılmış araştırmaların bilimsel birikiminin ortaya konulması, eğitim örgütlerinde örgütsel adalet konusunda çalışacak araştırmacılara kaynak oluşturulması ve şimdiye kadar elde edilmiş sonuçların genel çerçevesinin belirlenmesi ve değerlendirilmesinin hem okul yöneticileri ve öğretmenler hem de üst düzey yöneticiler için önemli ipuçları sağlayacağı ümit edilmektedir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmalarda *ne tür (nitel, nicel)* araştırmalar yapılmıştır?
2. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmalarda hangi *öğretim kademeleri* üzerinde çalışılmıştır?
3. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmalarda hangi *değişkenler* üzerinde çalışılmıştır?

<sup>22</sup> Dicle Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Diyarbakır, ali.korkut@dicle.edu.tr

<sup>23</sup> İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Malatya, otayyar44@gmail.com

<sup>24</sup> İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Malatya, servet.1344@gmail.com

4. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmaların *örneklem grubu cinsiyet ve meslek / pozisyon olarak nasıl bir dağılım göstermektedir?*
5. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmalarda hangi *ölçme araçlarından* faydalanılmıştır?
6. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmalarda, *diğer örgütsel davranış konularından* hangileri ile örgütsel adalet arasında bir ilişki aranmıştır?
7. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adalet konulu çalışmalar yıllara göre nasıl bir dağılım göstermektedir?

## **Yöntem**

Bu araştırma, genel tarama modeline dayalı betimsel bir araştırmadır. Bu yönteme dayanan araştırmalarda mevcut durumun ortaya konulması amaçlanır.

Araştırmanın evrenini, eğitim yönetimi ve denetimi alanında örgütsel adalet konusunda yapılmış ulusal ve uluslararası bilimsel hakemli dergilerde yayımlanmış makaleler oluşturmaktadır. Konu ile ilgili tezler, kitaplar ve bildiriler kapsam dışında tutulmuştur. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 49 çalışma kartopu örnekleme yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın verileri internet üzerinden erişilen veritabanları, web siteleri üzerinden erişilen kaynaklar ile basılı yayınlar taranarak elde edilmiştir. Veriler Microsoft Excel programında bir tablo halinde düzenlenmiş, araştırmanın alt problemlerine cevap olabilecek nitelikte gruplandırılmış ve her bir çalışmaya yönelik olarak elde edilen bulgulara özetler halinde yer verilmiştir.

## **Bulgular**

Yapılan karşılaştırmalar neticesinde elde edilen bulgulara göre, eğitim yönetimi alanında yapılan araştırmalarda nicel araştırma yöntemlerinin daha çok tercih edildiği söylenebilir. Meta-analiz ve ölçek çalışmaları ile nitel yöntemlerin kullanıldığı araştırmaların oldukça sınırlı kaldığı görülmüştür. Araştırmaların daha çok örgün eğitim kademeleri üzerinde yoğunlaşmakta olduğu, yaygın eğitim kurumları ve bakanlık işgörenleri üzerinde pek çalışılmadığı saptanmıştır. Araştırmalarda cinsiyet, kıdem, branş, yaş, sınıftaki öğrenci sayısı, görev yeri, eğitim bölgesi, derse girilen sınıf, okuldaki öğretmen sayısı, okul türü, medeni durum, idari görev, sendika, okulun bulunduğu şehir, ders saati sayısı gibi 22 farklı değişken üzerinde çalışıldığı görülmüştür. Bulgular incelendiğinde, meta-analizi ve kuramsal araştırmalar çıkarıldığında, eğitim yönetimi ve denetimi alanında yapılmış örgütsel adaletle ilgili çalışmaların büyük oranda (%77, 19) öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı, bununla beraber müdürler (%0,14) ve müfettişler (%2,64) üzerinde *hemen hemen hiç* çalışılmadığı dikkati çekmektedir. Veri toplama aracı olarak ise 7 farklı ölçme aracının kullanıldığı saptanmıştır. Örgütsel adalet yanında, konunun örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, iş değerleri, tükenmişlik, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkisine de odaklanılmaktadır.

## **Sonuç**

Yapılan örgütsel adalet konulu araştırmalar yalnızca örgün eğitim kurumlarına odaklandığından, anaokulları, halk eğitim merkezleri ve çıraklık eğitim merkezleri gibi yaygın eğitim kurumlarında da bu konunun araştırılması önerilebilir. Ayrıca, eğitim denetmenlerinin örgütsel adalet algıları ile denetledikleri eğitim kurumundaki işgörenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması da ilginç sonuçlar verebilir. Ayrıca, öğretmenler üzerine yoğunlaşarak diğer katmanların ihmal edilmesi, örgütsel adalet kavramının eğitim örgütlerinde tam olarak anlaşılmasını engellemektedir. Bu anlamda, müdürler ve eğitim denetmenleri üzerinde daha fazla araştırma yapılması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Adalet, Eğitim Yönetimi, Örgütsel Adalet Araştırmaları

# Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim ve Motivasyon Becerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Aycan Çiçek Sağlam<sup>25</sup>, Murat Aydoğmuş<sup>26</sup>,

## ÖZET

Eğitim örgütlerinde kullanılan iletişim modeli işgörenlerin, örgüte bağlılıklarını ve motivasyonunu etkiler. Ne kadar etkili bir iletişim söz konusu ise öğretmenlerin işlerine motive olmaları da o kadar yüksek düzeyde olacaktır. Eğitim sürecinin kendisi, hayatın bütünü iletişim sürecidir. Sorunların temel kaynağı da iletişimsizlik ve iletişim hatalarıdır. Çalışanları örgüte bağlamada, amaçlara yönlendirmede kısaca işe motive etmede iletişim önemli bir güçtür. Örgütlerde motivasyon, bireyin ihtiyaçlarını tatmin etmesi için ortam yaratarak, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Okullarda faaliyetleri başlatıp, sürdürmek ve devam ettirmek birinci derecede okul yöneticisinin sorumluluğundadır. Okul yöneticileri, öğretmenleri güdülemede, örgütsel amaçlar etrafında birleştirmede, kendilerini okula adamalarını sağlamada ve en önemlisi de eğitim-öğretim sürecini geliştirmede etkilerini kullanmak zorundadır. Aynı zamanda bunları sağlarken de öğretmenler üzerinde değişik iletişim ve güdüleme yollarına ilişkin davranışları göstermek durumundadırlar.

İletişimin örgütlerde dört ana fonksiyonu olduğu söylenebilir: İletişim görev, yetki ve sorumlulukları açıklayarak, kontrole olanak verir; örgütsel amaçlara bağlılığı ve dolayısıyla güdülenmeyi artırır; duyguların ifade edilmesini ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasını sağlar; karar vermede kullanılacak bilgiyi iletmede kullanılır. İletişimin en önemli fonksiyonu, birleştirme ve eşgüdümlemedir. Kültürel olarak birbirlerine bağlı bir örgütsel sistem içerisinde yer alan kişilerin, karşılıklı ilişki ve bağlılıklarını sürdürebilmeleri, iletişim ile mümkündür. Kişilerin örgütsel amaçlar etrafında toplanmalarını sağlayan iletişim, aynı zamanda onların psikolojik bütünlüğünü ve dengesini korumada da önemli bir işleve sahiptir. Okul adı verilen eğitim örgütünün eğitim sistemi içindeki yeri gerek sayıca gerekse görev ve özelliğinden dolayı önemlidir. Okul kurumu eğitim sisteminin en stratejik parçası aynı zamanda halka açık ve halk ile ilişkisi en fazla olan sosyal bir örgüttür. Okul yöneticisinin öğretimin gerçekleşmesi ve geliştirilmesinde kritik rol ve sorumlulukları vardır. Okullara yön veren eğitim yöneticilerinin, okulların performans düzeylerini etkilemekte önemli rolleri vardır. İyi bir okulun ön koşulu iyi bir yöneticidir gerçeğinden hareketle, okul yöneticisi okulun ve ya öğretimin nerede olduğuna ve nereye gideceğine karar vermek gibi önemli liderlik davranışları göstermekle yükümlüdür. Etkili bir lider olmanın koşulu ise etkili bir iletişim yeterliğine sahip olmaktır. İletişim yönü güçlü olan, hem bireysel hem de örgütsel açıdan iletişimin gücünden yararlanabilen bir okul yöneticisi okulu hedeflerine daha kolay ulaştırabilecektir. Bu nedenle, yöneticilerin iletişim yeterliklerinin ve bunun öğretmen motivasyona etkisinin belirlenmesi önemli bir konudur.

## Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, ortaöğretim okullarında görev yapan yöneticilerin iletişim becerilerine ilişkin öğretmen görüşlerini çeşitli değişkenler (cinsiyet, kıdem, okulun öğretmen sayısı ve okulun öğrenci sayısı) açısından incelemek ve elde edilen bulgular doğrultusunda somut öneriler geliştirmektir.

<sup>25</sup> Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Uşak, aycancek70@gmail.com

<sup>26</sup> Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uşak, muratgs1983@hotmail.com

## **Yöntem**

Ortaöğretim okulları müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Genel amaç doğrultusunda toplanan veriler analiz edilirken, öncelikle okul müdürlerinin iletişim becerilerinin ne düzeyde olduğu öğretmen görüşlerine göre belirlenmiş, sonra müdürlerin iletişim becerilerinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okulun öğretmen ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ortaya konmuştur. Araştırmanın verileri “İletişim Becerileri Ölçeği” ile toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Uşak İli merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 862 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemini ise evren içerisinden tesadüfi olarak belirlenmiş ortaöğretim okullarında görev yapan 301 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 17.0 paket programı kullanılmıştır. Çözümlemede, betimsel istatistiklerin yanı sıra t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bakılmıştır.

## **Bulgular ve Sonuç**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin olarak algıladığı iletişim yeterlilik düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, anlama-empati kurabilme, sosyal rahatlık düzeyinin ve destekleme boyutlarında ve toplamda yüksek olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İletişim, Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri, İletişim Becerileri

# Ortaöğretim Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Aycan Çiçek Sağlam<sup>27</sup>, Nazlı Dönmez<sup>28</sup>,

## ÖZET

Psikolojik sözleşme, örgütler ile işgörenlerin karşılıklı olarak birbirinden ne beklediklerini ve başarılarının ya da başarısızlıklarının sonuçlarını ortaya koyan, açıkça dile getirilmemiş bir anlaşmadır. Diğer bir ifadeyle, örgütlerin ve bireylerin uygun istihdam anlaşmalarıyla bir araya geldiği ve birbirlerine karşı yükümlülükleri olduğu üzerine kurulu, birey ile örgüt arasında, yazılı olmayan, konuşulmamış beklentilerin toplamıdır. Günümüz çağdaş iş dünyasında istihdam ilişkilerinde ortaya çıkan ve “yeni anlaşma” olarak adlandırılan, kısaca, babacan yönetim zihniyetinden kaynaklanan koruyucu iş güvencesinin, devamlı sorumluluk ve çalışanın kişisel gelişimine doğru kayması nedeniyle birçok araştırmacının değişen iş çevresinin psikolojik sözleşme üzerindeki etkilerini inceledikleri görülmektedir. Örgütsel bağlılık ise örgütün amaç ve değerlerine güçlü şekilde inanma, örgüt için çaba göstermeye istekli olma ve örgütte çalışmayı sürdürmek isteme gibi özelliklerin bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır. Güçlü bir örgütsel bağlılık, örgüt kültürünün önemli bir ögesi olan ortak değerlerin farkına varmayı gerektirir. Ortak değerlerin paylaşıldığı örgütlerde, bireysel ve örgütsel bütünleşme daha güçlü ve örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksektir. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, birey ve örgüt arasında iyi bir uyum olduğunu gösterir. Örgütsel bağlılığın bir göstergesi olan çalışmaya devam etme ve örgütte kalıcı olma isteği, birey ve örgüt uyumu sayesinde gelişir. Örgütsel bağlılık, bir yandan işdoyumunu ve performansı artırırken, diğer yandan ise devamsızlığı ve işten ayrılma isteğini de azaltır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek işgörenler, daha az devamsızlık yaparlar ve örgütün amaçlarına daha fazla bağlanırlar. Örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütte daha uzun süre kalıcı olmalarını ve örgütün amaçlarını daha kolay kabullenmelerini sağlayabilir.

Psikolojik sözleşme araştırmaları, işyerindeki verimliliğin psikolojik sınırlandırmalarının açıklığa kavuşturulması için, yönetsel araştırmaların ilgi odağı olmuştur. Psikolojik sözleşme, araştırmacılar için örgütsel bağlılık, motivasyon, algı, öğrenme ve kültür gibi pek çok önemli kavramı aynı çatı altında birleştiren bir kavram olurken, yöneticilere de bu birleştirilmiş kavramların yeni iş ilişkilerine uygulanmasına imkan vermektedir. Psikolojik sözleşme düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı ya da örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeylerinin de yüksek olacağı varsayılmaktadır. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin olarak yapılan araştırmaların varlığı söz konusudur. Ancak, öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile ilgili araştırmalar sınırlı olup özellikle örgütsel bağlılık ile ilişkisini kuran araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda da bu araştırmanın alana katkı getireceği umulmaktadır.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu konularda somut öneriler getirmektir.

<sup>27</sup> Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Uşak, aycancecek70@gmail.com

<sup>28</sup> Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uşak, nazlidonmez@hotmail.com

## Yöntem

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Uşak İli merkez ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokullarda görev yapan 862 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemine ise evren içerisinde tesadüfi olarak belirlenmiş ortaöğretim okullarında görev yapan 316 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri “Psikolojik Sözleşme Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile toplanmıştır.

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından bizzat okullara gidilerek katılımcılara ölçeklerin uygulanması yoluyla toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 17.0 paket programı kullanılmıştır. Çözümlemede betimsel istatistiklerin yanı sıra t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve korelasyona bakılmıştır.

## Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, Psikolojik Sözleşme Ölçeği puan ortalaması ( $\bar{X}=2,70$ ) olarak bulunmuştur. Puan düzeyleri dikkate alındığında ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sözleşme düzeylerinin “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalaması ( $\bar{X}=2,95$ ) olarak bulunmuştur. Puan düzeyleri dikkate alındığında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin de “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında ( $r=0,64$ ) orta düzeyde ( $0,30<|r|<0,70$ ), pozitif yönlü ( $r>0$ ) ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Bağlılık, Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri, Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.

# Kamusal Eğitimin Sonu: TİSA

Ayhan Ural<sup>29</sup>, Berrin Şenses<sup>30</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmanın amacı, Hizmetler Ticareti Anlaşmasının -Trade in Services Agreement (TiSA)- eğitimin kamusal niteliği üzerindeki tehdidi tartışmaya açabilmektir.

Neoliberalizmin kamusal alanın -kamusal olanın- içerisinde yer alan bütün eylem ve etkinlikleri etkileme ve ele geçirme hedefinin son hamlelerinden biri olan TiSA, 1990 yıllarda başlatılan hizmetlerin serbest dolaşımıyla ilgili eylemlerin ileri bir aşamasıdır. 1994 yılında kabul edilen Hizmet Ticareti Genel Anlaşması -The General Agreement on Trade in Services (GATS)- ile başlatılan bu girişim TiSA ile taraf ülkelerdeki kamusal hizmetlerin özelleştirilmesini hükme bağlayarak devletin yeni bir biçime evrilmesine yol açmaktadır. Bu yönelim, mevcut uluslararası hukuk metinlerinin tamamında -İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Avrupa Sosyal Şartı ve diğerleri- temel bir insan hakkı olarak kabul edilen eğitim hakkının kullanımını engelleyecek bir sonuç yaratmıştır.

### Yöntem

Araştırma, betimsel bir çalışma olup alan yazın taramasına dayalı olarak oluşturulacaktır. TiSA'nın ideolojik ve yasal dayanaklarına ilişkin alan yazına ulaşarak, eğitim hakkı ve eğitim hakkının kullanımını -kullandırılması- ilişkilendirilecektir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya ilişkin tartışma, sonuç ve öneriler, çalışma sürecinin sonunda tamamlanacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Kamusal eğitim, Eğitimin Piyasalaşması, Özelleştirme, TiSA, GATS

<sup>29</sup> Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, urala@gazi.edu.tr

<sup>30</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, bgereksenses@gmail

# Yönergelerin Tacizi Altında Örgün Eğitim

Ayhan Ural<sup>31</sup>, Pınar Ayyıldız<sup>32</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu çalışmanın amacı; örgün eğitim kurumlarında yer alan yazılı yönergelerle ilişkin bir çözümleme yapabilmektir.

“Uyarılar, uyarılar; dört bir yandalar, görüntüyü bozar ve bana aklımı kaçırtırlar, şunu yap, bunu yapma, siz uyarıyı göremiyor musunuz yoksa?” Bu sözler, 1971 yılında üretilmiş olan ve Five Man Electric Band adlı müzik grubuna ait olan *Signs* adlı şarkıdan alınmıştır. 1970’lerin başında yazılıp bestelenmiş olan bu şarkı, “uyarı” metaforunu, otoritenin artan baskısına bir gönderme yaparak kullanmıştır ve bu yolla müzisyenler, 1970’lerde dünyada yaşanan sosyo-politik değişimlere bir atıfta bulunmaktadır. 1980’li yıllara gelindiğinde ise dünyanın çoğu ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de, büyük ölçüde militarizm ve neoliberalizmin etkisi ile otorite baskısının gittikçe arttığı ve özgürlük alanlarının sınırlarının herkes için kalın çizgilerle belirlenmeye başlandığı, bireyi ve onun özgürlüğünü sınırlandırma olarak değerlendirilebilecek uygulamaların da kendisine tüm kurumlarda daha çok yer bulduğu söylenebilir. Kişinin hareket kabiliyetini engelleyebilen ve onun sahip olduğu bilgi ve birikimi gözetmeden, bazen hiçe sayarak, oluşturulmuş uyarılar, kurumlar için “yönerge” adını alarak gündelik hayatın içine adeta sızmıştır.

Günümüzde, özellikle eğitim kurumları, sözde korumacı ve tedbir odaklı bir anlayış ile bir yönergeler bombardımanına tutulmuş gibidir. Okul duvarları, giriş çıkışlar ve koridorlar gibi sayısız yerde görülen bu yönergeler, çoğu kez yönetim tarafından pek çok farklı amaç doğrultusunda ve çok çeşitli biçimlerde hazırlanıp sunulmaktadır. Nitekim bu yönergeler, kimi zaman ikaz, kimi zaman da yönlendirme özelliği taşıdığı gerekçesiyle paylaşılmaktadır. Son yıllarda tanık olunan bu “yönerge patlaması”, tüm dünyadaki okullara ulaşma yolunda ilerlemekte gibi gözlenmektedir. Örneğin, İngiltere’de, eğitim bakanlığı tarafından Mart 2015 tarihinde yayınlanan ulusal bir genelgede konu edilen değişimler incelendiğinde, örgün eğitim veren tüm temel eğitim kurumlarında “standart” yönergelerin ve görsellerin bulunması için büyük çapta çalışmalar başlatıldığı anlaşılmaktadır. Türkiye’de de, eğitimin en alt kademesi olarak sayılan gündüz bakımevleri ve kreşlerden üniversiteler bünyesinde doktora derslerinin sunulduğu enstitü binalarına dek hemen her yerde farklı işlevlere sahip olduğu ve bu eğitim kurumlarının günlük rutinlerinde kişilere yarar sağladıkları, kurumlarda işleyişi sürdürmede kolaylık oluşturdukları savıyla kullanımda olan yönergelerle rastlanabilmektedir.

Algı kavramı, duyuşsal izlenimlerin bireylerce yorumlanması; görsel algılama ise bireylerin gördüklerini bilişsel olarak kavrama yeteneğidir. Bir bireyin, çevresinde kendine yer bulan canlı ve cansız varlıkları fark edip etmeyeceği, onları nasıl göreceği ve nasıl algılayacağı, duyuşsal ve duygusal bağlamlarda algılamış olduğu bu görüntülere ne gibi anlamlar ve değerler atfedeceği, büyük oranda onun bilgi birikimi ve yaşam deneyim alanıyla ilgilidir. Aynı zamanda, bireyin dış dünyaya dair elde ettiği, organize ettiği ve işlediği tüm bu veriler, onların dünya ile ilgili çeşitli teori, varsayım ve düşünüşe sahip olmalarını sağlar, ve onların davranışları ile tutumlarının da bunlara göre oluşmasına yol açar. Algılama ve değerlendirme olarak adlandırılan ve hem uyarıyı gönderici, hem de alıcı için

<sup>31</sup> Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara., uralayhan@gmail.com

<sup>32</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTPA Anabilim Dalı Doktora Programı, Ankara, temocin@bilkent.edu.tr



geçerli olan bu etmen, bireylerin kendilerine dış dünyadan ulaşan veri, düşünce, duygu ve iletileri algılama ve değerlendirme şekilleri ile yakından ilintilidir.

### **Yöntem**

Bu çalışma, tarama modelinde yapılandırılıp gerçekleştirilecektir. Örgün eğitim kurumlarının; sınıflar, bahçe, kantin, bilgisayar laboratuvarları, spor salonu, tuvaletler vb. gibi ortak fiziki kullanım alanlarında yer alan ve yazılı-görsel niteliğe sahip olan, çoğunlukla öğrenci ve öğretmenlere yönelik oluşturulmuş yönergeler fotoğraflanarak içerik, yazım biçimi, konum gibi nitelikleri esas alınarak çözümlenecektir.

### **Bulgular ve Sonuç**

Araştırmaya ilişkin bulgu ve sonuçlar, çalışma sürecinin tamamlanması ile paylaşılacak ve yine bu doğrultuda ilgili önerilerde bulunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Kuralları, Denetim, Yönerge, Örtük Program.

# Mobil İletişim Teknolojileri Kullanımının Eğitime Yansımaları

Ayşegül İçten Ağaç<sup>33</sup>,

## ÖZET

Teknolojinin hızla gelişmesine paralel olarak bireyler için zorunluluk haline gelen bilgisayar ve internet kullanımı mobil teknolojilerin devreye girmesiyle yeni bir boyut kazanmıştır. Gelişim hızından dolayı teknoloji tsunamisi olarak adlandırılan mobil teknolojiler, hayatımızın her alanında kendisini göstermektedir. Günlük yaşamın her alanında teknolojik araçların kullanılması ile iletişim biçimlerinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Başta cep telefonları ve mobil iletişim araçları olmak üzere kablosuz cihazlarla kurulan iletişim ile 2000’li yıllarda görsel ve yazılı mesajlar saniyeler içinde dünyanın diğer ucundaki kişilere ulaştırabilecek düzeye gelmiştir. Bu yüzden mobil iletişim teknolojisinin hem günlük işlerimizi hem de iş ve eğitim faaliyetlerimizi gerçekleştirmedeki desteği yadsınamayacak derecede önemli bir role sahiptir.

Eğitim ortamlarında yeni teknolojilerin kullanımına yönelik beklentiler teknolojinin gelişimine paralel olarak artmaktadır. Bilgisayar, internet ve mobil teknolojilerin gelişmesi sayesinde eğitim ortamlarında iletişim ve etkileşimi arttıran birçok yeni uygulama ortaya çıkmıştır. Özellikle, ilerleyen teknoloji ile ortaya çıkan artırılmış gerçeklik teknolojilerinin eğitimde kullanım alanları yaygınlaşmakta ve bu teknolojilerin kullanımı kolaylaşmaktadır.

21. yüzyıl bilgi çağında meydana gelen radikal ve hızlı teknolojik gelişmelerin toplumsal ve kurumsal yapılar üzerine etkileri, eğitim sistemleri de dâhil olmak üzere hemen her alanda hissedilmektedir. Bu etkiler mobil iletişim teknolojilerinin, eğitim öğretim faaliyetlerinde kullanılmasının faydalı olacağı düşüncesini ve mobil öğrenme kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Bilginin yayılma hızının artması, bilgiye ulaşımın kolaylaşması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, eğitim ve öğrenme ihtiyaçlarını farklılaştırmakta ve alternatif modeller oluşturmaktadır. Mobil öğrenme ile taşınabilir araçlarla ve kablosuz teknolojiye yararlanmak yoluyla eğitimde zaman ve mekân kısıtlamalarını ortadan kaldırmak, sınıf ortamındaki kaygıyı azaltmak, oyun tabanlı hareketli öğrenme, işbirlikçi ve etkileşimli öğrenme gerçekleştirmek vb. ile klasik eğitim sistemini tamamlayıcı bir görev üstlenebileceği ve hatta klasik eğitim sistemine alternatif olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca Toplumda sosyo-ekonomik kültürel farklılıkların artması eğitim alanında bireysel çözümler getirme bakımından mobil öğrenme kişilere uygun zamanda ve eğitim alanına gelmelerine gerek kalmadan esnek bir öğrenme ortamı sağlar. Geleneksel eğitim ortamlarında eğitim imkânlarına erişimde zorluk çeken bireyler için uzaktan eğitimin öncelikli bir fırsat niteliği taşıdığı iddiası uzaktan eğitim yazınında yaygın olarak kabul edilir. İş için sürekli seyahat edenler, aile sorumluluğu olanlar, fiziksel olarak gelemeyecek rahatsızlığı olan veya seyahat edemeyenler gibi dezavantajlı gruplar ile aldıkları eğitime ek olarak yeni eğitim almak isteyenler için bu sayede eğitimden hayat boyu öğrenme sağlayabileceği düşünülmektedir.

İlgili alan yazın incelendiğinde mobil teknolojiler ile ilgili çok sayıda araştırma bulunmaktadır fakat mobil teknolojilerin eğitim boyutu ile ilgili yeterli çalışma olmadığı görülmektedir.

<sup>33</sup> Ayrancı Mesleki ve Anadolu Teknik Meslek Lisesi, Bilişim Teknolojileri,Çankaya/Ayrancı, aysegul\_tef@hotmail.com

## **Amaç**

Bu çalışmanın amacı, mobil teknolojilerinin eğitim sürecine katkılarının incelenmesi ve mobil öğrenmenin eğitimdeki yerini araştırmaktır. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

1. Mobil teknolojilerinin geçmişten geleceğe gelişimi ve bu teknolojilerin avantajları/ dezavantajları nelerdir?
2. Mobil teknolojilerin kolay ulaşılabilirlik ve taşınabilirlik özelliği ile eğitim alanındaki alıştırma ve uygulama gibi öğrenme etkinlikleri sınıf ortamının dışına da taşınabilmekte midir?
3. Mobil teknolojilerinin eğitim sistemleri içindeki yeri ve eğitime sağladığı yararlar nelerdir?
4. Mobil öğrenmenin internet tabanlı uzaktan eğitime getirdiği avantajlar nelerdir?
5. Eğitim oyunlarının ve diğer tür gayri resmi öğrenmenin mobil teknolojiler ile ilişkisi nedir?
6. Türkiye'de ve Dünya'da mevcut mobil öğrenme uygulamaları nelerdir?

## **Yöntem**

Tarama yöntemi olup bu model olayları olduğu gibi kaydetme sınıflama yapması açısından önemlidir. Tarama modeli iki amaca hizmet eder. Mevcut şartları tanımak ve problemi çözme açıklama vb. çalışmalar için gerekli bilgileri toplayarak tasnif edip özetlemek. Bu amaçlarla çalışmada bütünleştirici literatür değerlendirme kullanılmıştır.

## **Bulgular**

Araştırmada veri toplama süreci henüz tamamlanmamıştır. Kongrede, bulgular, sunu esnasında paylaşılacaktır.

## **Sonuç**

Elde edilecek verilerin yorumlanması neticesinde, konuya yönelik öneriler geliştirilerek kongre sunumunda paylaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobil Öğrenme, Mobil Teknolojiler, Eğitimde Yenilik

# Öğretmenleri Motive Eden Okul Yöneticisi Davranışları

Bahri Aydın<sup>34</sup>, Yeşim Özçelik<sup>35</sup>,

## ÖZET

Eğitim sisteminin önemli öğelerinden biri öğretmendir. Programlar, binalar, araç-gereçler, mevzuat ne kadar yeterli olursa olsun öğretmenler yeterli değilse kalitenin çok artacağı söylenemez. Öğretmen, kritik bir konumdadır. Çünkü, her şey sınıfta gerçekleşmektedir. Öğretmenin kalitesi yanında motivasyonu da öğrenci öğrenmesine ve nitelikli çıktılar elde etmeye önemli derecede katkı yapmaktadır. Motivasyona ilişkin farklı tanımlar yer almaktadır. Motivasyon (güdülenme) bir anlamıyla bir davranışı yapmaya istekli olmaktır. Öğretmenin motivasyonu ise öğretmenin, öğretmenlik rol ve davranışlarını istekle yapmasını ifade eder. Öğretmenin motive olmasının kendisi, öğrenciler ve eğitim sistemi açısından çok önemli kazanımları vardır. Mesleğine motive olan öğretmen işini en iyi yapabilmenin yol ve yöntemlerini araştırarak ve bunları sınıfta uygulamaya çalışacaktır. Eğer öğretmen mesleğini isteyerek yaparsa öğrencilerin daha kaliteli yetişmesine yol açar. Aynı zamanda bu isteklilik bulaşıcıdır. Öğrenciler öğretmenin istekliliği sayesinde derse daha çok motive olurlar. Öğrenci açısından motivasyon bir araçtır. Asıl amaç öğrenmedir. Daha fazla öğrenme isteği taşıyan öğrencilerin daha nitelikli öğrenmeler elde edeceği bir gerçektir. Öğretmenler daha fazla mesleğe karşı motive olurlarsa bundan öğretmenlerin iş doyumları, örgütsel vatandaşlıkları, örgüte bağlılıkları.. da olumlu etkilenecektir. Okul yöneticileri temelde okulun amaçlarını genelde de Türk Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmek için okulda vardırırlar. Eğitimin en genel amaçlarından en özel amaçlarına ulaşmaya çalışırken okuldaki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanması gerekir. Okul yöneticileri bir açıdan okuldaki kaliteyi artırmak için öğretmenleri motive etmeleri gerekir. Gerçekte öğretmenin motivasyonuna etki eden okul dışı faktörler de vardır. Ancak okul yöneticisi öğretmenin motivasyonunu sağlamaya yönelik davranışlar sergilemelidir, hangi davranışların öğretmenleri motive ettiğini bilmelidir. Bireyleri bir davranışı yapmaya isteklendiren nedir? Sorusunun tek bir yanıtı olmadığı için farklı motivasyon teorileri ortaya çıkmıştır. Okul yöneticileri bu teorilerden haberdar olmalı ve kullanılmalıdır. Bu bağlamda, Türkiye'deki okullarda hangi yönetici davranışlarının öğretmenleri daha fazla motive ettiğinin belirlenmesi ve mevcut motivasyon teorileri ile karşılaştırılması gereklidir.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenleri motive eden okul yöneticisi davranışlarının neler olduğunu ortaya çıkarmaktır.

## Yöntem

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada nitel yöntem kullanılacaktır. 2015-16 öğretim yılı Bolu merkezde yer alan orta okul öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ile örnekleme yapılacaktır. Bu yöntemde araştırmacı, erişilmesi kolay bir durumu seçer. Örnekleme yer alan öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme soru formu dağıtılacaktır. Görüşme formunda öğretmenlere; cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyi gibi kişisel bilgiler sorulacaktır. Ayrıca, şu anda öğretmenlik mesleğine ilişkin ne düzeyde motive oldukları, meslekte genel motivasyonlarını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler,

<sup>34</sup> Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, bahriaydin@hotmail.com

<sup>35</sup> Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu, cizmeci\_y@ibu.edu.tr

okul müdürlerinin geçmişte hangi davranışlarının motivasyonlarını azalttığı, hangi davranışlarının motivasyonlarını artırdığına yönelik sorular yer alacaktır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılacaktır. Bu analizde toplanan veriler önce kavramsallatırılır, bu kavramlar mantıklı biçimde organize edilir ve buna göre temalar saptanır. İçerik analizinin ilk aşamasında veriler kodlanır. Daha sonra bu kodlamalar bir araya getirilerek temalar oluşturulur. Araştırmada ğretmenlerin belirttikleri motivasyonla ilişkili ifadeler kodlanacak ve belirli temalar oluşturulacaktır. Bu temaların toplam kodlama içindeki yüzdeleri de hesaplanacaktır.

### **Bulgular, sonuç ve öneriler**

ğretmenleri motive eden okul yöneticisi davranışlarının neler olduğunun belirlenmesinde nitel yöntem kullanılacaktır. Ayrıca elde edilen bulgular, alanyazında yer alan motivasyon araştırmaları ve mevcut motivasyon teorileri bulguları ile karılatırılacaktır. Sonuçta ğretmenleri motive eden okul müdürü davranışlarının neler olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılacak bu doğrultuda okul mdrlarına yönelik somut önerilerde bulunulmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Müdürü, ğretmen Motivasyonu

## Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Zorbalıklar.

Bayram Arslanoğlu<sup>36</sup>, Fatma Kırımlı Taşkın<sup>37</sup>

### ÖZET

#### Amaç

Büyükşehirde gecekonduların, ekonomik düzeyi düşüklerin, issizlerin, parçalanmış ailelerin, suça sürüklenen çocukların, ailelerde cezaevi görmüş kişilerin, sokak kavgalarının yoğun olduğu ve yaşandığı bölgelerdeki ve bu bölgelerden öğrenci alan okuldaki zorbalıklar, bu zorbalıkların sebepleri ve sonuçları ile alınabilecek önlemleri ortaya koyabilmektir.

#### Yöntem

Ankara Altındağ'da bulunan bir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinin bir öğretim yılı, Okul Ödül ve Disiplin Kurulu'na yansıyan, görüşülen ve sonuçlandırılan olaylar. Bu olayların oluş yerleri, şekilleri, zorbalık ile ilgili olanlar, cinsiyet durumları, sınıf düzeyleri, oturdukları yerler ve aile durumları ile rehberlik servisi görüşlerinin incelenmesi kategorize edilmiştir. Yapılan çalışmalardaki tutanak ve raporları sayısal verilere, durum analizlerine ve sonuçlara dönüştürülmüştür. Siber zorbalık hakkında odak grup çalışması yapılmış, veriler toplanmış, toplanan veriler içerik analizi türlerinden frekans analizi ve kategorisel analiz ile çözümlenmiştir.

#### Bulgular

Ankara Altındağ'da, bir tarafında örnek yapılaşma ile düzenli binaların bulunduğu, bir tarafında suç potansiyeli yüksek gecekonduların bulunduğu bir bölgede bulunan, son öğretim yılında 98'i kız öğrenci olmak üzere 1152 öğrenciye, Toplam 10 bin metrekare alanda, 6 bin metrekare kapalı alanında 32 derslik, 35 atölye ve laboratuarda 9 yönetici, 114 öğretmen ile mesleki ve teknik eğitim verilmektedir. Dört katlı bir, üç katlı bir ve iki katlı bir olmak üzere toplam üç bloktan oluşmaktadır. Öğrenciler, ortaokuldan TEOG (Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş) sistemi ile edindikleri bir yerleştirme puanı ile okula gelmektedirler. Çoğu öğrencinin akademik yeterlilikleri düşüktür. TEOG sonucu yerleştirmelerde düşük puanlı öğrencilerin tercih ettikleri yada tercih etmek zorunda kaldıkları bir eğitim kurumu. Öğrencilerinin %60'ı okul civarından, diğer kısım ise Ankara'nın dış civar semtlerinden gelmektedir. Okul öğrencilerini oluşturan %60'lık kesim, okulun yakınında bulunan dezavantajlı bölgeden gelmektedir. Bölgenin gecekondulardan oluşması, kentsel dönüşüm içerisinde bulunması, düşük gelirli yada geliri olmayan ailelerin bulunması, çoğunun ailesinde kronik hastalıkları bulunan ebeveynlerinin olması, ailelerde engelli bireylerin bulunması, başta hırsızlık, dolandırıcılık, yankesicilik ve torbacılık olmak üzere suç unsuru yüksek bölge olması, sokakta çalışan ve suça sürüklenen çocukların olması dezavantajın yansımalarıdır. Bir öğretim yılında 150 Okul Öğrenci Ödül ve Disiplin Kurulu'na intikal eden dosya görüşülmüştür. Bu görüşmelerden 141 öğrenci kınama, 72 öğrenci okuldan kısa süreli uzaklaştırma ve iki öğrenci okul değiştirme cezası almışlardır. Kınama cezası alan öğrencilerin davranışları kategorize edildiğinde; sigara içmek 29, kıyafete muhalefet 11, kaba ve saygısız davranmak 11, görevi yerine getirmemek 11, ders işlenişine engel olmak 54, derse girmemek 2, yasak madde bulundurmamak 13, disiplinsiz davranmak 3, ders araç gereci getirmemek 5, sınıfı kirletmek 2 şeklinde oluşmaktadır. 1-5 gün uzaklaştırma cezası alan öğrenciler kategorize edildiğinde; kavga yapmak 18, ders işlenişine engel olmak 20, darp uygulamak 5, resmi

<sup>36</sup> Altındağ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, byrmarslanoglu@gmail.com

<sup>37</sup> ,

evrakta sahtecilik 5, huzur bozmak 10, yaralayıcı madde bulundurmak 3, okul araç gereçlerine zarar vermek 5, öğretmene hakaret 6 şeklinde oluşmaktadır. Okul değiştirme cezası alan iki öğrencinin ceza almalarına sebep olan davranışları ise, birinin öğretmene ahlaksız davranışta bulunması, diğeri ise bayrağa saygısızlık yapması şeklinde kategorize edilebilir. Bu davranışlardan; kaba ve saygısız davranmak, ders işlenişine engel olmak, kavga, darp, huzur bozmak, okul araç gereçlerine zarar vermek, öğretmene hakaret, öğretmene ahlaksız davranışta bulunulması zorba davranışlardır. Sayısal olarak baktığımızda da toplamda 215 öğrenciden 120'si zorbaca davranışları sebebi ile ceza almışlardır. Yine 215 öğrenciden 88'i son sınıf öğrencisidir. Siber zorbalık konusunda 15-16 yaşları arasında 3 kız 3 erkek öğrenci ile odak grup çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır; kız ve erkek öğrenciler internette günde ne kadar vakit harcıyorlar, internette kaldıkları sürede hangi sitelere daha çok giriyorlar, öğrencilerin kendi isimleri dışında 'fake' adı verilen başka internet hesapları var mı, öğrencilere resimler dağıtılmış bu resmin onlara neyi çağrıştırdığı sorulmuştur, bu resimde olanları kendi hayatınızla bağdaştırmak isterseniz, hangi yönlerden bağdaştırdınız, öğrencilere dağıtılan kartlarda zorba davranışını sergileyen bireyin ne yaşadığını, onu öfkeliendiren durumun ne olduğu, zorba davranışı sergileyen bireyin yerinde olsanız ne yapardınız? Yapılan çalışma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır; Kız ve erkek katılımcılarının en fazla sms ile mobile telefon aracılığıyla siber zorbalık davranışında bulunduğu ve facebook üzerinden siber zorbalık davranışlarını gösterdikleri tespit edilmiştir.

### **Sonuç**

Okulda resmi kayıtlara bağlı zorbalıkları, okul öğrenci ödül ve disiplin kuruluna yansıyan dilekçeler ve akabinde düzenlenen raporlar ile belirlemek mümkündür. Yapılan çalışmada son sınıf öğrenciler ağırlıklı olmak üzere zorba davranışların %55'i bulunduğu görülmektedir. Bu davranışların ilgili mevzuatı doğrultusunda çeşitli cezalar ile önüne geçilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Öğrencilerin bu davranışlarına aile, yaşadıkları çevre ve yaşam koşullarının da etkili olduğu düşünülmektedir. Yine zorbaca davranış en çok ders işlenişine engel olmak fiilinde ortaya çıkmaktadır. Burada sınıf ortamlarının ve öğretimdeki yöntem ve metotların da gözden geçirilmesi düşünülmelidir. Siber zorbalık konusunda da öğrencilerin bilgilerinin yeterli olmadığı, siber erişimlerinin internet kullanımı ile çok kolay ve kontrolsüz olduğu anlaşılmaktadır. Bilgilendirme yapılması ve ebeveynlerin evde kontrolü ile internete erişim sağlanan alanlarda kontrollü hizmet verilmesine özen gösterilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Zorbalık, Zorba Öğrenci

# Öğretmen Yetiştirme Alanındaki Sorunlar Ve Bir Model Önerisi

Berrak Aytacı<sup>38</sup>, Rukiye Aydoğan<sup>39</sup>,

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı; son on yılda öğretmen yetiştirme alanında gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda ortaya çıkan sorunlar doğrultusunda öneriler geliştirilerek bir model önerisi oluşturmaktır.

Bu doğrultuda incelenen öğretmen yetiştirme alanındaki araştırmalarda ortaya çıkan mevcut sorunlar ortaya konulmaktadır. Farklı yıllarda yapılan araştırmalarda aynı sorunların devam etmektedir. Bu çalışmada mevcut sorunlar göz önüne alınarak öğretmen yetiştirme alanının çeşitli öneriler sunulmaktadır. Öğretmen yetiştirme ile ilgili model önerisi oluşturmak üzere şu boyutlar ele alınmaktadır:

- Program geliştirme
- Öğretmen adaylarının eğitim fakültelerinde yetiştirilmesi
- Uygulama ve teorinin iç içe geçtiği öğretmenlik uygulaması dersi
- Atama ve sonrası

Her boyut için Türkiye için model önerisinin temelini teşkil edecek önerilerde bulunmaktadır.

## Yöntem

Nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ile gerçekleştirilen betimsel nitelikte bir çalışmadır. Bu çalışmada literatür taraması yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından ULAKBİM (Ulusal akademik ağ ve bilgi merkezi) veri tabanına ve YÖK (Yükseköğretim kurulu) Ulusal tez merkezine internet ortamından ulaşılarak "öğretmen yetiştirme" ve "sorunlar" anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. İncelenen makale ve tezlerde ortaya konulan sorunlar toplanarak belli başlıklar altında gruplandırılmıştır. Ardından bu sorunlara yönelik öneriler geliştirilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi benimsenmiştir.

## Bulgular

Model önerisinde bulunmak ve mevcut öğretmen yetiştirme programlarını yeniden düzenlemek için, yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sorunların dikkate alınması önemlidir. Geçmişten günümüze Türkiye’de öğretmen yetiştirme programlarının hazırlanmasında bazı sorunlar yaşandığı görülmektedir. Bu sorunlardan bazıları öğretmen yetiştirme programlarının hazırlanmasında ulusal eğitim politikalarının ve uluslar arası ölçütlerin dikkate alınmaması, eğitim bilimleri alanında üretilen bilginin yeterince kullanılmaması, ihtiyaç analizinin yapılmaması, ilköğretim programlarının dikkate alınmaması, yer alan derslerin çoğunluğunu kuramsal derslerin oluşturması, okul temelli uygulamaların olmayışı olarak sıralanabilir. Araştırmalar göstermektedir ki öğretmenlerin bir bölümünün mesleğinde mutsuzdur ve maaşını yeterli görmemektedir.

Alanyazındaki araştırmalarda öğretmenlik uygulaması dersinde öğretmen adaylarının, uygulama okulunda bizzat ders işleme saatini az buldukları ve uygulama derslerinden tam olarak verim alamadıkları yer almaktadır. 2008-2009 öğretim yılına ait ÖSYM (Ölçme, seçme ve yerleştirme merkezi) verilerine göre diğer birçok fakültede öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 20 civarlarında iken bu oran Eğitim Fakülteleri genelinde 32 civarındadır. Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanı açığı genellikle farklı alanlarda uzmanlaşmış akademisyenlerle kapatılmaya çalışılmıştır. Okul

<sup>38</sup> Muratlar Ortaokulu, Bayramiç\Çanakkale, berrak\_aytacli@hotmail.com

<sup>39</sup> Çamlıdere Şehit Musa Sarısaç İlkokulu, Bozdoğan\Aydın, rukiye\_aydogan@yahoo.com



Deneyimi dersinde uygulama öğretmeninin sorumluluğunda çok fazla uygulama öğrencisi olmasının önemli bir sorun olduğu ortaya çıkmaktadır. Eğitim fakültelerinde öğretim elemanı eksikliği kadar altyapının da yetersiz olduğu bilinmektedir. 2005 yılında yapılan bir araştırmada 22 eğitim fakültesinde fizik laboratuvarı, 20 eğitim fakültesinde kimya laboratuvarı, 19 eğitim fakültesinde biyoloji laboratuvarı ve 34 eğitim fakültesinde ise yabancı dil laboratuvarı olmadığı tespit edilmiştir.

## **Sonuç**

Sonuç bölümünde; çeşitli araştırmalar incelenerek bulgular bölümünde sunulmuş olan sorunlar göz önüne alınıp bir model önerisi geliştirilmiştir. Model önerisi geliştirilirken yurtdışındaki öğretmen yetiştirme ile ilgili çeşitli uygulamalar da dikkate alınmıştır.

### *1. Program Geliştirme*

Öğretmen adayları Eğitim Fakültelerine yerleştirildikten sonra da belli bir süre eğitimden sonra bölüm değiştirme imkanına sahip esnek programlarda yetiştirilmelidir. Böylece öğretmen adayları gerekli ölçütlere sağlayıp, bazı sınavları geçip Eğitim Fakültesine yerleşmiş olsalar bile, lisans eğitimleri sırasında ilgi ve yeteneklerine göre bölüm değiştirme imkanına sahip olmaları sağlanmalıdır

### *2. Öğretmen Adaylarının Eğitim Fakültelerine Yerleştirilmesi ve Eğitimleri*

Öğrencilerin eğitim fakültelerine yerleşmesinde öğrenci giriş kişilik özellikleri, ilgi ve tutum, dil becerisi, sağlık vb. ölçütler göz önünde bulundurulmalıdır. Öğretmen adaylarının eğitim fakültesini tercih sırasında ve hizmetöncesi eğitimleri boyunca mezuniyet sonrası koşullar (yerleşme, sınav, doğu göre, maaş, şartlar vb.) hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Özellikle lisans eğitimleri sırasında hem öğrencilerin ilgi ve tutumlarına etki etmesi açısından hem de öğretmenlerin atandıklarında karşılaşacakları koşullara hazırlıklı olmaları açısından Türkiye'nin çeşitli bölgelerine atanan öğretmenler ile yapılan görüşmelerin video kayıtları öğretmen adaylarına izletilmelidir.

### *3. Uygulama ve Teorinin İç İç Geçtiği Öğretmenlik Uygulaması dersi*

Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimde programın büyük bir bölümünde yaparak ve yaşayarak öğrenmelerine imkan sağlanmalıdır. Hizmet öncesi eğitimde lisans programının bir yıllık süresince öğretmen adaylarının kendilerini gerçek bir öğretmen olarak hissetmelerini sağlayabilmek ve okul ortamına dahil olabilmelerini sağlayabilmek adına sadece okul uygulamalarının yer aldığı iki dönemlik bir uygulama süreci olmalıdır. Uygulama okulları özellikle farklı bölgelerden seçilmeli ve bu okullara deneyimli, lisansüstü eğitim görmüş öğretmenlerin atanması sağlanmalıdır. Hizmet öncesi eğitimde aşağıdaki eğitimlere daha fazla önem verilmesi gerekmektedir:

- a) Mikroöğretim
- b) Teknoloji eğitimi
- c) Dil eğitimi
- d) Uygulamalı araştırma yöntemleri eğitim

### *4. Atama ve sonrası*

Mezunlar izlenmeli, onların eğitim çalışmalarında karşılaştıkları sorunların çözümünde destek sunulmalıdır. Belirli yıllarda öğretmenlere kendi branşlarındaki gelişmelerin tanıtıldığı uygulamalı hizmetiçi eğitimler verilmelidir. Hizmet içi eğitimler öğretmenleri bu eğitimlere teşvik edici, yetişkin eğitimine uygun, uygulama ağırlıklı ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik olmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Yetiştirme, Eğitim Fakültesi, Model Önerisi

# Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Politikaların Öğretmenlik Mesleğinin Profesyonelliği Üzerindeki Etkileri

Betül Balkar<sup>40</sup>, Metin Özkan<sup>41</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Öğretmenlerin mesleki performansı, eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğini etkileyerek eğitim sistemine yönelik yapılan planların hayata geçirilebilmesinde önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin ve toplumun öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğine ilişkin algıları, öğretmenlerin mesleki performansları açısından biçimlendirici bir faktör olarak ele alınabilmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişim düzeylerinin artırılabilmesi ve gelişim yönünde istek duymalarının sağlanabilmesi için, mesleklerine ilişkin profesyonellik algılarının olumlu olması gerekmektedir. Öğretmenlerin profesyonellik algıları; motivasyonlarını, iş başarılarını, bağlılıklarını ve öz yeterliklerini etkilemektedir.

Profesyonellik genel olarak öğretmenlerin kendi iş yaşamlarını şekillendirmeleri ile gerçekleşen sosyal bir bağlılık sürecidir. Profesyonellik mesleki niteliklerin dışsal beklentilerden bağımsız olarak yerine getirilmesi veya öğretmenlerin benimsemedikleri kurallara uymaları gibi farklı bakış açılarından ele alınabilmektedir. Günümüzde mesleki standartların ön plana çıkması, öğretmen profesyonelliğine daha fazla önem kazandırmaktadır. Mesleki standartlar hesap verebilirliği de beraberinde getirmiştir. Ancak öğretmenlerin bürokrasiyi fazla hissetmeleri, yönetsel işlerini ve uymaları gereken kural ve prosedürleri artırmaktadır. Öğretmenlerin profesyonel eğitimciler olarak görülmeye ihtiyaçları vardır ve bunun için pedagojik kararları bireysel veya toplu olarak alma özerkliğine sahip olmalıdırlar. Bu noktada hesap verebilirlik ve öğretmen özerkliği arasındaki dengenin sağlanması gerekmektedir.

Sosyal olarak yapılandırılan bir kavram olan profesyonellik eğitim alanındaki teoriler ve eğitim politikaları tarafından sürekli yeniden tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin bilgi ve eylemlerinin geliştirilmesine odaklanan profesyonellik, toplum isteklerinden ve politik düzenlemelerden etkilenmektedir. Küreselleşmenin yerel politika ve uygulamalara etkisi, öğretmenlerden beklenen rollerin değişmesine neden olmaktadır. Profesyonelliğin fonksiyonel tanımlarının değişmesi, öğretmenlerle daha yakından çalışılmasını ve ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesini gerektirmektedir.

Öğretmenler, mesleki profesyonelliklerini kazanabilmek ve sürdürebilmek için, mesleki uygulamalarını geliştirmede mesleki desteğe, başarılı olabilecekleri yönünde duygusal desteğe ve işbirlikçi bir ortamda çalışmalarını ve liderlik rolü üstlenmelerini sağlamaya dönük yapısal ve yönetsel desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu destekler ise, öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğini geliştirmeye yönelik oluşturulan eğitim politikaları ile mümkün olabilmektedir. Bu noktada mevcut eğitim politikalarının analiz edilmesi, öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğine ilişkin bakış açısının ve bakış açısındaki değişimin anlaşılmasına yardımcı olabilir. Özellikle öğretmenlik mesleğine ilişkin politikaların öğretmenlik mesleğinin profesyonelliği üzerindeki etkilerinin incelenmesi, öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde cevap verilebilmesine yardımcı olabilir. Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarının karşılanması ise, mesleki performanslarının artırılmasına ve mesleki gelişimlerinde süreklilik sağlanmasına katkıda bulunabilecektir. Bu araştırmanın amacı; öğretmenlik

<sup>40</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Gaziantep, b.balkar@gmail.com

<sup>41</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Gaziantep,

mesleğine ilişkin politikaların öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğini nasıl etkilediğinin öğretmen görüşleri doğrultusunda belirlenmesidir. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki ve kurumsal bağlılığını geliştirmeye yönelik politikalar öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğini nasıl etkilemektedir?
2. Öğretmenlik mesleğinin statüsünün güçlendirilmesine yönelik politikalar öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğini nasıl etkilemektedir?

### **Yöntem**

Araştırmanın katılımcıları Adana ve Gaziantep illerinde görev yapan, çalıştıkları kurum açısından benzeşik örnekleme yöntemi kullanılarak ve gönüllülük esasıyla belirlenen 26 ortaöğretim kurumu öğretmeninden oluşmaktadır. Öğretmenlik mesleğine ilişkin politikaların farklı kademelerde görev yapan öğretmenler tarafından farklı değerlendirilebileceği düşünüldüğünden, araştırmaya sadece ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin katılmasına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 12'si Adana, 14'ü ise Gaziantep ilinde görev yapmaktadır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlik mesleğine yönelik eğitim politikaları; öğretmenlerin mesleki ve kurumsal bağlılıklarını geliştirme ve öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirme politikaları çerçevesinde ele alınmıştır. Görüşmelerde; öğretmenlerin mesleki ve kurumsal bağlılıklarını geliştirme ve öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirme politikaları ile ilgili hedefleri içeren sorular öğretmenlere yöneltilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin profesyonelliği ise, öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğine ilişkin eski ve yeni (dönüştürücü) profesyonellik sınıflandırması kapsamındaki özellikler dikkate alınarak incelenmiştir.

Elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi tema ve alt tema olmak üzere iki düzeyde gerçekleştirilmiştir. Temalar; öğretmenlerin mesleki ve kurumsal bağlılıklarını geliştirme ve öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirme politikaları kapsamındaki hedeflerden oluşmaktadır. Alt temalar ise; öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğine ilişkin eski ve yeni (dönüştürücü) profesyonellik türlerinin özellikleri doğrultusunda kodlanmasıyla belirlenmiştir. Bu şekilde eğitim politikalarına ilişkin her bir hedefin hangi profesyonellik özelliğinin kaynağı olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlik mesleğinin profesyonelliğine ilişkin özelliklerin eski ve yeni (dönüştürücü) olmak üzere iki kategoride incelenmesi sonucunda, öğretmenlik mesleğine ilişkin eğitim politikalarının öğretmenlik mesleğinin hangi anlayışla profesyonelleşmesini sağladığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

### **Bulgular**

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenler; öğretmen kariyer sistemini iyileştirmeye ilişkin politikaları öğretmenlik mesleğine ilerleyici, bilgi oluşturucu ve değişime yanıt veren bir yapı kazandırmaya yönelik olarak değerlendirmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nın kurumsal iletişim stratejilerini geliştirmeye dönük politikaların ise, öğretmenlik mesleğini değişime yanıt verici ve işbirlikçi bir niteliğe sahip olma yönünde profesyonelleştirdiği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik mesleğine yönelik politikalarda öğretmenlik mesleğinin dönüştürücü profesyonelliğine işaret eden kapsayıcı üyelik özelliğinin varlığına ilişkin herhangi bir görüş bildirmemişlerdir.

### **Sonuç**

Öğretmenlik mesleğine ilişkin oluşturulan politikalar genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlik mesleğinin yeni (dönüştürücü) profesyonellik anlayışı doğrultusunda profesyonelleşmesinin hedeflendiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin yeni profesyonellik anlayışı çerçevesinde şekillenmesi, ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçlara yanıt verilebilmesi ve bilimsel gelişmelere uyum sağlanabilmesi açısından tercih edilmesi gereken bir durum olarak değerlendirilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Politikalar, Öğretmenlik Mesleğinin Profesyonelliği, Ortaöğretim Kurumları Öğretmenleri

# Türkiye’de Eleştirel Pedagoji Açısından Eğitimde Toplumsal Ayrımcılık Üzerine Bir İnceleme

Birsel Aybek<sup>42</sup>, Remzi Demir<sup>43</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Eleştirel düşünme; sorgulama, akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşan bir düşünme biçimidir. Özellikleriyle diğer bir düşünme biçimi olan yaratıcı düşünmeyi de tamamlamaktadır. Eleştirel Pedagoji ise en geniş anlamıyla; eğitim üzerine yapılan tüm sorgulamalar ve tanımlar üzerine bir projedir. Aynı zamanda eğitimi; toplumdaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve ezilenlere özgürlük getirmeyi amaçlayan siyasal bir eylem olarak da ele almaktadır. Amacı; insanlarda baskıdan kurtulup özgürleşmelerini etkin biçimde gerçekleştirmeye yönelik eleştirel bilinç ve farkındalığın geliştirilmesidir. Modernleşen toplumlarda ister istemez ayrımcılık ve eşitlik konusu gündeme gelir. Ayrımcılık, bir kişiye ya da gruba, belli özelliklerinden dolayı önyargılı davranmaya denir. Dünya’da ayrımcılık ve ırkçılık çok yaygındır. Kapalı toplumlarda, geri bırakılmış ülkelerde, köle veya sömürgeleştirilmiş halklar arasında ayrımcılık neredeyse sosyal yaşamın bir parçasına dönüşmüştür. Hızla kentleşen, eğitilmiş nüfusu artan, ekonomik olarak gelişen, modernleşen Türkiye’de de farklı kesimler ayrımcılığa uğradıklarını dile getirmekte ve eşitlik talep etmektedirler. Bu çalışmada, Türkiye’de eğitimde meşrulaştırılmış toplumsal ayrımcılık var mıdır? Sorusuna kuramsal olarak yanıt aranarak Türkiye’deki eğitim-öğretim süreci ve uygulamaların eleştirel pedagoji açısından ele alınarak farkındalık yaratma amacıyla tartışılması amaçlanmıştır.

### Yöntem

Araştırma, eleştirel pedagoji açısından Türkiye’de eğitimde toplumsal ayrımcılık üzerine literatür taramasına dayalı, doküman analizi niteliğinde yurt içi ve yurt dışı verilerine dayalı kuramsal bir çalışma olarak planlanmıştır.

### Bulgular

Kültürel özellikleri, toplumsal yapıları ve tarihsel arka planları itibarıyla her ülkenin ayrımcılık konusundaki duruşu farklıdır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde ayrımcılık, hukukun, siyasetin, eğitimin ve gündelik dilin bir parçasıdır. Bu ülkede gelişmiş bir ayrımcılık hukuku, geniş bir akademik literatür ve etkin sivil toplum kuruluşları vardır. Yine İngiltere’de, izlenen çok kültürcülük politikası sonucu etnik grupların sorunları açıkça konuşulur; ayrımcılığı önlemek amacıyla 1960 ve 1970’lerde iç hukukta birçok düzenleme yapılmıştır. Türkiye’de ise ayrımcılık konusunda gerek sosyal bilim literatüründe, gerekse hukuksal alanda derin bir boşluk vardır. Bunun sebeplerinden biri, Türk modernleşmesinin birlik-beraberlik ideolojisi altında homojen bir nüfus yaratma idealidir. Dili Türkçeden, dini İslam’dan farklı grupların yaşadığı sorunların kamusal alanda konuşulması yakın zamanlara kadar pek mümkün olmamıştır. Okullarda okutulan resmî tarih anlayışı da tarihte ve günümüzde yaşanan ayrımcılık uygulamalarının üstünü örter niteliktedir. Sistemin meşrulaştırılması ölçümlerinin de yapıldığı kimi çalışmalarda; etnik kökene, cinsiyete ve siyasal görüşe göre belirli grupların işkenceyi anlamlı olarak meşrulaştırdığını ortaya koymuştur.

<sup>42</sup> Ç. Ü. Eğt. Fak. Eğt. Bil. Bölümü, baybek@cu.edu.tr

<sup>43</sup> Özel Mersin Gelecek Ortaokulu, remzidemir71@hotmail.com

Dünyada eğitim sistemleri, ülkelerin geleceğini belirleyen büyük birer endüstridir. Bunların etkileri ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, en büyük etkinin devletten, en azının da öğrenciden geldiği görülmektedir. Çoğu ülkede, milli gelirin %7 si eğitime ayrılır. Devletin doğmalarının önce okullarla, sonra da basın-yayın yoluyla topluma aşılması daha kolaydır. İnanç doğmalarının da eğitimsiz kişilere aşılması çok kolaydır. Hristiyan ülkelerde katolik kilisesinin eğitim sistemindeki etkisi diğer kiliselerden fazladır. Diğer dinler için de benzer rolü radikallerin kolayca üstlendiklerini görülür. Dünya nimetlerinin eşit paylaşıldığı bir dönem hiç olmamıştır. Oturmuş bir toplumsal sistemde hak ettiklerini elde edemeyenlerin kaderlerine boyun eğmelerini sağlayan kurumlara gereksinim vardır. Yüksek etik içerdiği sanısı verilen gelenekler, hukuk sistemleri, inanç kurumları ve eğitim bu rolü başarıyla sürdürülmüştür. Dışlanmış olanların da kendi paylarını isteme olasılığını gidermek için, demokrasilerde var görünen “fırsat eşitliği” ilkesi çok işe yarar. Bu ilke kamu vicdanı denen şeyi oldukça rahatlatır. Gerçekten de, Anadolu’nun bir köyünde çobanlık yapan bir çocuğun günün birinde başbakan olması ya da Teksas bozkırında sığırtmaçlık yapan birinin başkan olması sistemin zaferidir. Eğitimin gerçekten bir eşitlik aracı olarak işleyip işlemediği üzerine yapılan pek çok sosyolojik araştırma, mevcut eşitsizlikleri değiştirmekten çok onları pekiştirici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Türkiye için fırsat eşitliği olgusuna bakıldığında, nüfusun belli bir bölümünün bu fırsatlara hiç ulaşamadığı bilinmektedir. Özellikle son on yılda yapılan yapısal müdahaleler eğitimde eşitsizliği derinleştirmiş ve toplumu kastlaştırmıştır. Örneğin Türkiye’de Devlet hangi öğrencinin hangi okula kayıt yaptıracağına yasal olarak karar vermektedir. Bu durumda özellikle alt sosyo-ekonomik bölgelerde ikamet eden ailelerin çocuklarını istedikleri okulda nitelikli eğitim alma hakkını kamu gücüyle engellemektedir. Yine eğitim sistemimiz içerisinde bölgesel, ekonomik ve cinsiyete dayalı eşitsizliklere vurgu yapan pek çok araştırma mevcuttur. Kız çocuklarının eğitime katılım olasılığı oranı erkek çocuklarına göre %21 daha düşüktür. Güneydoğu Anadolu’nun kırsal kesiminde yaşayan bir kız çocuğunun ilköğretime erişim olasılığı %48-52’dir. En zengin kesim en yoksul kesimden 21 kat daha fazla eğitim harcaması yaparken buna paralel olarak en zengin kesimdeki 7-23 yaş arası nüfusun %28’i yükseköğretime erişebilirken, en yoksul kesimdeki aynı yaş grubunun yalnızca %0,4’ü yükseköğretime erişebilmektedir. Oysaki Devlet ve onun kurumları, bireyin üst katmanlarda yer alamamasını bireylerin başarısızlığına bağlamaktadır. Böylece fakirler üst katmanlarda yer edinebilmek için çok fazla çalışmaları gerektiğine inandırılmakta ve sistem meşrulaştırılmaktadır.

## Sonuç

Dünyada pek çok ülkede olduğu gibi ülkemiz eğitim sisteminde de özellikle son yıllarda yapılan yapısal müdahaleler eğitimde eşitsizliği derinleştirmiş ve meşruluk kazandırarak toplumu kastlaştırmıştır. Kuşkusuz çözüm yolu düşüncenin özgürleştirilmesi, okulların düşünce üretimine yönelik yapılandırılması ve eleştirel düşüncenin temele alınmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Eleştirel Düşünme, Eleştirel Pedagoji, Ayrımcılık, Eğitimde Ayrımcılık.

## Eğitimin Finansmanında Kamu Dışı Kaynakların Yeri

Çağlar Kaya<sup>44</sup>, Tahir Yılmaz<sup>45</sup>,

### ÖZET

#### Amaç

Eğitimin finansmanına yönelik bakış açılarının çeşitliliği, eğitimin finansmanının nasıl olması gerektiği sorusuna cevap vermeyi zorlaştırmaktadır. Bu zorluk eğitimin finansmanı sağlanırken, eğitimin hangi getirilerine (kişisel mi, toplumsal mı) odaklanması gerektiği üzerinde yoğun bir şekilde tartışmalara neden olmaktadır. Nitekim bu tartışmaların varlığı, eğitimin finansmanının en doğru şekilde yapılmasına yönelik arayışları doğurmaktadır.

Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı eğitimin finansmanında kamu dışı kaynakların ne kadar kullanıldığının ortaya konmasıdır. Kamu dışı kaynakların ne kadar kullanıldığının tespit edilmesiyle birlikte kamu kaynakları ile kıyaslama yapılarak bir tartışma yaratılmıştır. Dünyanın bazı ülkelerinde ve Türkiye’de eğitimin finansmanında özel kaynakların payının giderek artması sonucunda kamu kaynaklarının bugünkü durumu da ele alınmıştır.

#### Yöntem

Bu araştırma bir derleme çalışması olarak tasarlanmıştır. Yukarıda belirtilen düşüncelerden hareketle bu çalışmada eğitimin finansmanında kamu dışı kaynaklara, yani diğer tüm özel kaynaklara yönelik bakış açıları alan yazın taranarak incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken eğitimin finansmanında özel sektöre yönelik görüşlerin sunulmasının yanında, kimi zaman kamu kaynaklarına da göndermeler yapılmıştır. Eğitimde kamu dışı kaynaklar ele alınırken bu kaynakların gerekliliğini vurgulayan düşüncelerin belirtilmesiyle birlikte, eğitimde özel kaynaklara eleştirel yaklaşan araştırmalara da özellikle yer verilmiştir.

#### Bulgular

Neoliberal eğitim politikaları, son yıllarda bir hak ve kamu hizmeti olarak kabul edilen eğitimin “yatırım malı” yerine, bedelini kişilerin ödeyeceği “tüketim malı” olarak değerlendirilmesine yol açmıştır. Eğitim hizmetini alanların eğitim maliyetlerine katılmaları gerektiği düşüncesiyle birlikte orta ve üst gelir toplumsal sınıflarının eğitime olan taleplerinin artması nedeniyle, insan sermayesinin eğitimi önem kazanmıştır. Bu durum eğitimin piyasalaşması ve eğitimde kamu dışı kaynaklara doğru olan eğilimi artırmıştır.

2011 yılı OECD ortalamasına göre, tüm eğitim kurumlarının finanse edilmesinde toplam harcamaların %84’ü kamu kaynaklıdır. Bu oran yükseköğretim öncesi eğitim kurumlarına geldiğinde %92’ye çıkmaktadır. Diğer yandan yükseköğretim öncesi eğitimde özel harcamaların 2011 yılı OECD ortalaması %8.6 olarak belirlenmiştir. Burada göze çarpan Şili (%21.7), Kore (%19.3) ve Meksika (%17.4) gibi ülkelerin yanında Türkiye’nin yüksek öğretim öncesi özel harcamalarının %13.2 ile Birleşik Krallıktan (%14.3) biraz aşağıda olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye için 2002 verileri (%1.2) ile kıyaslandığında yükseköğretim öncesi özel harcamalarda çarpıcı bir artışın olduğu görülmektedir.

Yukarıda belirtilen gelişmelerin yanında, özelleştirme yönündeki teşvikler ile özel sektörün eğitimin finansmanındaki payını artırdığı görülmektedir. Bu durumun yükseköğretim öncesinde bu

<sup>44</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Merkez/Muğla, caglarlkaya@yandex.com

<sup>45</sup> Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Merkez/Aydın, yilmaztahir26@gmail.com

oranlara ulaşması, temel eğitim için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yükseköğretim öncesinde özel harcamalara olan ihtiyacının artması, maddi alt sınıftaki bireyler için zorlu koşullar ortaya çıkarabilir.

Bu noktada eğitimin finansmanında dikkat edilmesi gereken nokta, kamu ve özel kaynakların dengesidir. Özellikle temel eğitim için özel kaynaklara olan bağımlılığın artması, eğitime erişim konusunda eşitsizliğe ilişkin endişeleri artırmaktadır. Bu nedenle temel eğitim bir zorunluluk olarak ele alınmaktadır ve finansmanın ya tamamen ya da neredeyse tamamen kamu tarafından yapılması gerekir. Bunun nedenleri arasında temel eğitimin bir hak olması, dışsallıklarının olumlu yönde olması ve eğitimin ideolojik bir süreç oluşu bulunmaktadır.

Bireylerin eğitimden elde ettiği bireysel faydaların yanında, eğitimin bundan daha fazla oranda toplumsal faydası mevcuttur. Eğitimin kişisel finansman yöntemiyle sağlanması toplumsal ihtiyacı karşılamaktan uzak kalacaktır. Bu nedenle, eğitimin toplum için oldukça önemli olması ve kişisel finansmanla yeterli düzeyde kaynak sağlanmasının mümkün olmaması, devletin bu konuda finansman sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Bu durum öte yandan üst sınıfta yer alan bireyler için bir avantaj yaratmaktadır. Aslında temel eğitimin zorunlu olması da, özünde devletin finansmanını gerekli kılmaktadır.

Günümüzde eğitimin finansmanında özel harcamaların payı artarken, kamu eğitimi nasıl yapılmalıdır sorusuna bazı girişimcilerin cevap vermeye çalıştığını görmek mümkündür. Onlara göre, eğitimde piyasa mekanizması oluşmaya başlarken, ülke çapında herkese standart uygulamalarla uygulanan kamu finanslı eğitim piyasayla nasıl rekabet edebilir hale gelecektir. Bu sorunun cevabını ekonomik kaygılardan ziyade, bireyin eğitime katkı sağlayacak şekilde verebilmek ne derece mümkündür?

### **Sonuç**

Eğitimin finansmanında kamu ya da özel kaynakların ne düzeyde olması gerektiği tartışılan bir konudur. Ancak genel kanı, kamu kaynaklarının eğitimden asla çekilmemesi yönündedir. Bu durum eğitimin temel bir hak olmasının yanında, ideolojik bir süreç olarak görülmesi ve olumlu dışsallıklarının yüksek olması ile ilişkilendirilmektedir.

Özel sektörün bu argümana karşılığı ise, kamu kaynaklarına dayalı eğitimin çağdaş olmadığı yönünde olmaktadır. Ancak çeşitli örnekler incelendiğinde kamu kaynakları ile gerçekleştirilecek eğitim de çağdaş yöntemlerle gerçekleştirilebilir. Adına reform denilen yöntemlerin sadece neoliberal dünya görüşü ile sağlanması gerekmemektedir.

Toplumda egemen ideolojilerin maddi kaynak açısından zengin kişiler tarafından oluşturulduğu düşünülebilir. Bu sınıfın (büyük burjuvazi) eğitime ilişkin anlayışı, bakış açısı ve düşünceleri şüphesiz eğitimin yeniden şekillenmesine neden olmaktadır. Bu doğrultuda devlet tarafından sunulan fırsatlar, özel sektörün eğitim üzerine daha çok yatırım yapmasını sağlayacaktır. Burada devlet ve özel sektör arasında etkileşimin kuvvetlenmesi, yukarıda adı geçen kamu ve özel sektör dengesinin ortadan kalkmasına neden olabilir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken ise, eğitimin finansmanında kamu yararının birçok boyutuyla birlikte göz önünde bulundurulmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitimin Finansmanı, Finansman, Özelleştirme, Özel Kaynaklar, Kamu Dışı Kaynaklar

## 7. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programında Bulunan Soruların Yenilenmiş Bloom Taksonomisine Göre İncelenmesi

Çağrı Güven<sup>46</sup>, Abdullah Aydın<sup>47</sup>,

### ÖZET

Eğitimde eğitim faaliyetleri önceden hazırlanmış programla yürütülür ve eğitimin içeriği bu programa bağlıdır. Programın düzenlenip planlanması sırasında, sınıf içindeki her bir öğrenme-öğretme sürecinin incelenmesi programın geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Eğitim sürecinde ölçme ve değerlendirme hedef davranışların ne kadarının gerçekleştirildiğini ne kadarının gerçekleştirilmediğini, amaçların neler olduğunu, hangi konuların yeterince kavranıldığını, hangilerinde eksiklikler bulunduğunu ve bu eksikliklerin neler olduğunu, yanlış kavramaları, yeterince öğrenilemeyen konuların hangileri olduğunu gösterir. Bireyin belli davranışlarda kazanmış olduğu yeterlik nesnel biçimde belirlenmedikçe ilgili davranışlarda beklenen düzeye ne derece ulaşabildiği hakkında net bir yargıya varılamaz. Bunun için önce bir ölçme, sonra da bir değerlendirme yapılmalıdır. Sorular, öğrenenle öğretene arasında en sağlıklı, en etkili iletişimi sağlayan ve öğrenme sürecini derinleştiren bir yapı bütünlüğü taşıdığı için önem arz etmektedir. Değerlendirme yapmak amacıyla kullanılan sorular ve değerlendirme etkinlikleri; öğrenciyi ezbere yöneltecek şekilde değil, yorum yapmaya, eleştirel düşünme becerilerini kullanmaya, hangi davranışları kazanıp kazanmadıklarına karar vermeye ve yanlış bilinen bilgilerin nedenlerini ortaya çıkarmaya yönelik olacak şekilde planlanmalıdır. Literatürde sorular çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflamaların yararı; öğrencilerin uygulamalarını kolaylaştırması, öğretmenlerin hedeflediği bilişsel düzeyde soru sorması ve böylece öğrencilerin bilişsel düzeyini geliştirmesi, mantıklı, tutarlı ve birbiriyle ilişkili sorular sorması, ardışık soruları kolaylıkla sorma becerisi, soru sorarken aynı düzeyde soru sormada kalma endişesini ortadan kaldırması, bir sıralamayı karıştırdığında hatayı kolaylıkla belirlemesi ve soru sormayı beceri hâline getirmeyi kolaylaştırması bakımından önemlidir. Öğrencilerin ve soruların bilişsel düzeylerini ölçmek için en çok kullanılan yaklaşımlardan biri Bloom Taksonomisi'dir. Bloom Taksonomisi'nin bilişsel düzeyi öğretim programlarının hazırlanmasında ve ölçme-değerlendirme araçlarının geliştirilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Anderson ve arkadaşları tarafından 2001 yılında adı geçen taksonomi yeniden düzenlenerek Yenilenmiş Bloom Taksonomisi olarak literatüre geçmiştir.

### Amaç

Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından 2004 yılı eğitim programı reformu çerçevesinde 6-8. sınıflar için hazırlanan, 2006–2007 öğretim yılından itibaren 6. sınıftan başlanarak kademeli olarak 7. ve 8. sınıflarda uygulamaya konulan, 7. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programı'ndaki soruların Yenilenmiş Bloom Taksonomisi'nin bilişsel süreç boyutuna göre sınıflandırıldığında soruların nasıl bir dağılım gösterdiği, Öğretim programında yer alan soruların Yenilenmiş Bloom Taksonomisi basamaklarına göre sınıflandırılmasının öğretmenler tarafından bilinmesi, ders ve yazılı sınav esnasında soruların daha etkin hazırlanması için önemlidir. Bu bağlamda 7. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programı'nda bulunan soruların Yenilenmiş Bloom Taksonomisi'nin bilişsel süreç boyutuna göre analiz edilmesi amaçlanmıştır.

### Yöntem

<sup>46</sup> Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu Ortaköy/Aksaray, c-guven@hotmail.com

<sup>47</sup> Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilgisi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Kırşehir, aaydin@ahievran.edu.tr



Bu amaç çevresinde 7. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programında bulunan 185 soru Yenilenmiş Bloom Taksonomisi'nin her bir basamağının bilişsel süreç boyutu göz önüne alınarak analiz edilip sınıflandırılmıştır. Analizler esnasında Yenilenmiş Bloom Taksonomisi'nin bilişsel süreç basamakları arasında esnek geçişler göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmanın verileri, doküman analizi yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesi, 2001 yılında yayınlanmış olan "A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing" kitabı ve alan uzmanlarının çalışmalarından istifade edilerek hazırlanmış Yenilenmiş Bloom Taksonomi tablosundaki ölçütler göz önüne alınarak yapılmıştır. İki program geliştirme uzmanın görüşleri doğrultusunda sınıflamaya son şekli verilmiştir. Ayrıca bu çalışma, 2013 yılında yürürlüğe giren İlköğretim Kurumları Fen Bilimleri Dersi Öğretim Programı'ndan önceki İlköğretim 7. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programıyla sınırlı tutulmuştur.

### **Bulgular**

Adı geçen program işaret edilen yöntemle incelendiğinde ifade edilen programdaki toplam 185 sorudan 131 (%70,81) nin alt düzey bilişsel alan basamaklarına ait olduğu tespit edilmiştir. Bu sorulardan 45 (% 24,32) tanesi hatırlama, 74 (% 40,00) tanesi anlama, 12 (% 6,49) tanesi uygulama basamağına aittir. Toplam 185 soru içinden üst düzey bilişsel alan basamaklarına yönelik 54 (% 29,19) soru saptanmıştır. Bu sorulardan 48 (% 25,95) tanesi çözümlenme, 3 (% 1,62) tanesi değerlendirme, 3 (% 1,62) tanesi yaratma basamağına aittir.

### **Sonuç**

Sonuç olarak; adı geçen dersin öğretim programındaki soruların büyük bir kısmı Yenilenmiş Bloom Taksonomisinin bilişsel süreç boyutuna göre sınıflandırıldığında, alt düzey bilişsel alan basamaklarına ait soru sayısının üst düzey bilişsel alan basamaklarına ait soru sayısından çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitimin Niteliği, Yenilenmiş Bloom Taksonomisi, 7.Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programı

# İlkokul ve Ortaokullardaki “Mesleki Çalışma” Uygulamalarına İlişkin Öğretmenlerin Metaforik Algıları

Damla Aslan<sup>48</sup>, Meral Özertürk<sup>49</sup>, Koray Özer<sup>50</sup>, Bilsen Şahin

## ÖZET

Bu çalışma, ilkokul ve ortaokullarda Haziran ve Eylül aylarında uygulanan mesleki çalışma kavramına yönelik öğretmenlerin sahip oldukları algıları metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda Okulöncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği gereğince her yıl Haziran ayının son iki haftası ile Eylül ayının ilk iki haftası öğretmenlerin mesleki çalışma dönemidir. Bu husus belirtilen yönetmeliğin 38. Maddesinde “ (1)Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde mesleki çalışma yapılır.(2) Yönetici ve öğretmenlerin mesleki çalışmalarından azami verim elde edilebilmesi amacıyla okulun ve çevrenin ihtiyaçlarına göre, bunların dışındaki konular da belirlenebilir. Mesleki çalışma programı okul müdürlüğünce hazırlanarak öğretmenlere bir hafta önce duyurulur.” (MEB, 2014) şeklinde açıklanmıştır. Mesleki çalışmaların mevzuat, amaç ve felsefesi incelendiğinde çok iyi hazırlandığı söylenebilir. Yapılan görüşmelerde öğretmenler uygulamanın çeşitli nedenlerle istenilen boyutta gerçekleşmediğine ait kaygıları olduğunu belirtmektedirler. Hatta katılımcıların neredeyse tamamı mesleki çalışma için ayrılan zamanın boşa geçen bir zaman olarak kullanıldığına inandıklarını ifade etmektedirler.

Çalışma nitel araştırma desenlerinden olgu bilim desenine göre yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, örneklemin problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009). Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılı Sinop Türkeli ve Ayancık ilçelerinde görev yapmakta olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden elde edilmiştir. “Okullarda yapılan mesleki çalışmalar.....gibidir. Çünkü.....” ifadelerini tamamlamasıyla elde edilmiştir. Toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Bulgularla ilgili çalışmalar devam etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Metafor, Mesleki çalışma,

<sup>48</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Bafra Meslek Yüksek Okulu, Samsun, damlauygur@hotmail.com

<sup>49</sup> Atatürk İlkokulu, Türkeli -Sinop, mutluygar@yahoo.com

<sup>50</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun, korayozzer44@gmail.com

# Meslek Liselerinde Çalışan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Kahramanmaraş Pazarcık İlçesi Örneği)

Durdu Çavuşoğlu<sup>51</sup>, Ahmet Cezmi Savaş<sup>52</sup>,

## ÖZET

Ülkelerin ekonomileri nitelikli, donanımlı, neyi nasıl yapacağını bilen bireylere bağlı olarak değişmekte ve bu bireyler sayesinde bu ülkeler dünya platformunda kendinden söz ettirmekte ve söz sahibi olabilmektedirler. Böylesi bir durumu elde edebilmek için ülkeler ekonomilerinin ihtiyaç duyduğu kalitede ve donanımda mesleki ve teknik eleman ihtiyacını karşılayabilecek yetişmiş insan gücüne sahip olması gerekmektedir. Bunun için ülkeler, hem gelişen teknolojiye uyum sağlayacak hem de yeni teknolojiler üretilip geliştirebilecek insan gücünü yetiştirecek kurumlara ihtiyaç duymaktadırlar ve bu ihtiyacın ancak iyi bir mesleki ve teknik eğitim sistemiyle giderilebileceği söylenebilir. Mesleki eğitimi, basit manada bireyi/öğrenciyi bir mesleğe götüren eğitim şeklinde tanımlayabiliriz. Lise üstü dört yıl süreli yüksek teknik öğretim gören erkek teknik öğretmen okulu, erkek teknik yüksek öğretmen okulu, yüksek teknik öğretmen okulu ve teknik eğitim fakültesi mezunları ile kız teknik öğretmen okulu, kız teknik yüksek öğretmen okulunun ve mesleki eğitim fakültesinin teknik eğitim veren bölümlerinden mezun olanlara "teknik öğretmen" denilmektedir. Meslek liselerinde, diğer tüm genel ve Anadolu liselerinde anlatılan edebiyat, tarih, matematik, fizik, kimya... vb. gibi ortak dersleri sınıf ortamında anlatan eğitim fakültesi mezunu öğretmene "Kültür Dersi Öğretmeni" denilmektedir. Meslek liselerinde çalışan öğretmenler ise *Meslekçi* (Meslek Dersi Öğretmeni) ve *Kültürcü* (Kültür Dersi öğretmeni) şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Buradaki eğitim bu iki gurubun ortaklaşa çalışmasıyla sağlam temellere oturtulabilir ve eğitimden hedeflenen başarı elde edilebilir. Aksi durumda, yani bu iki gurup arasında, bir iletişimsizlik, bir kopukluk veya bir guruplaşma varsa, hedeflenen başarı elde edilemeyecektir. Guruplaşmalar zaman zaman iletişim kopukluğuna veya iletişimin tamamen yok olmasına, guruplar arası ayrımcılığın ortaya çıkmasına, kıskançlıklara ve olumsuz düşüncelere sebebiyet verebilmektedir. Bu çalışmada, Kahramanmaraş ili Pazarcık ilçesindeki meslek liselerinde çalışan kültür dersi öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara yönelik sunulan çözüm önerileri araştırılmıştır.

## Yöntem

Araştırmanın örneklemini, ilçedeki 4 okuldan rastgele örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 30 kültür dersi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma modellerinden (desenlerinden) olgubilim çalışması uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında uzman ve deneyimli bir akademisyene incelenilerek, meslektaş görüşü alınarak ve katılımcı teyidi sağlanarak hazırlanmış ve kullanılmıştır. Görüşme formu esas alınarak içerik analizi yöntemiyle ana temaları içeren kategoriler ve alt kategoriler saptanmıştır.

## Bulgular ve Sonuç

Sonuç olarak, meslek liselerinde çalışan kültür dersi öğretmenlerinin karşılaştıkları problemlerden en çarpıcı olanının *öğrenci kaynaklı* problemler olduğu görülmüştür. Meslek lisesi öğrencilerindeki kültür derslerine yönelik ilgisizlikleri önemli bir bulgudur. Öğrenci kaynaklı problemlere ilaveten, Okul yöneticileri, kültür dersi öğretmenlerine göre meslek dersi öğretmenlerine daha farklı (ayrıcalıklı) davranmakta olduğu bu çalışmadaki diğer bir sonuçtur. Ayrıca Kültür dersi öğretmenleri, meslek

<sup>51</sup> Milli Eğitim Müdürlüğü, Pazarcık, Kahramanmaraş, durducavusoglu@hotmail.com

<sup>52</sup> Zirve Eğitim Fak., Gaziantep, cezmisavas@gmail.com

dersi öğretmenlerinin kendi derslerinin daha önemli olduğuna dair vurgularını ve bu yöndeki tutumlarını bir problem olarak algılamaktadırlar. Bir başka sonuç ise meslek liselerine akademik açıdan nispeten daha düşük öğrencilerin gelmesi çoğu kültür dersi için bir problem teşkil etmektedir. Problemlere sunulan çözüm önerileri, öğrencilere *kültür derslerinin önemini* anlatılması, kültürcü-meslekçi öğretmenler arasında *iletişimin artırılması* ve yöneticilerin meslekçi-kültürcü *ayrımını yapmaması* şeklinde sıralanabilir. Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde öneri olarak kültür dersi öğretmenleri, öğrencilerin derslere yönelik ilgisizliklerini gidermek amacıyla, onların ilgilerini çekecek yöntem ve teknikleri kullanmalıdır. Okul yöneticileri, okullarındaki öğretmenler arasında ayırım yapmamalı; tutum, uygulama ve davranışlarında daha tarafsız ve adil olmalı; öğretmenlerde haksızlığa uğramışlık hissinin oluşmasına neden olmamalıdır. Ayrıca meslek öğretmenlerinin, kültür derslerine karşı daha olumlu bir tutum göstermeleri sağlanmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Kültür Dersi Öğretmeni, Meslek Dersi Öğretmeni, Meslek Lisesi, Öğretmen Problemleri

# İlk ve Ortaokul Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi

Ebru Sönmez<sup>53</sup>, Ergün Receptoğlu<sup>54</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Sınıf yönetimi becerisi, öğretmenlerin ders işlemeye başladıkları anda sınıftaki düzeni, işleyişi sağlamak adına sahip oldukları yetenekleri kendi tarzlarında ortaya koyma şekilleridir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sınıf yönetimi becerisi konusunda çoğunlukla sorun yaşadıkları bilinmektedir. Ancak sınıf yönetimi konusunda donanımlı olan öğretmenlerin de sınıf yönetimini sağlama noktasında sıkıntı yaşadıkları gerçeği göz önüne alındığında bu becerinin kritik bir öneme sahip olduğundan bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Bu araştırmada ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

- Öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri cinsiyete, bransa, mesleki kıdeme, yaşa, çalıştığı okuldaki görev süresine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir biçimde değişmekte midir?

### Yöntem

Bu çalışma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırma 2012-2013 eğitim öğretim yılında Kastamonu ilinde ilk ve ortaokullarda görev yapan 125 sınıf ve 178 branş olmak üzere toplam 303 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. Araştırma için hazırlanan anketler, öğretmenlere çalıştıkları okullarda araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlenmeleri için SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırma verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Sınıf Yönetimi Beceri Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözülmesi amacıyla frekans ve yüzde analizleri, t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Dunnett’s C ve Scheffe Çoklu Karşılaştırma Testleri, kullanılmıştır.

### Bulgular

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri algılarına ilişkin anketlerden elde edilen bulgularda; ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” alt boyutu algılarının “iyi” düzeyde, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutlarına ilişkin algılarının da “çok iyi” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi

<sup>53</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Atatürk İlkokulu, Polatlı/Ankara, ebrusonmez@hotmail.com

<sup>54</sup> Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Kastamonu, ereceptoglu@kastamonu.edu.tr

etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutlarının branşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. “Plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutlarının hepsinde sınıf öğretmenlerinin beceri algılarının branş öğretmenlerinden daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf yönetimi becerisinin her üç alt boyutunda da sınıf öğretmenlerinin kendilerini branş öğretmenlerine göre daha yeterli algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutlarının yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. “Plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” alt boyutunda yaşı 41-50 arasında olan öğretmenlerin beceri algıları yaşı 22-30 ve 31-40 arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. “Sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutunda yaşı 41-50 arasında olan öğretmenlerin beceri algıları yaşı 22-30 ve 31-40 arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” alt boyutunun yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ve “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” alt boyutlarının çalıştığı okuldaki görev süresine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” alt boyutunun öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

## **Sonuç**

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri algılarının “iyi” ve “çok iyi” düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri algıları “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” alt boyutunda “iyi”, “öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutlarında “çok iyi” düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin performans algıları ise “iyi” düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri algılarının cinsiyete değişkenine göre farklılaşmadığı bulunurken, branş, yaş, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılıklar olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Sınıf Yönetimi Becerisi, İlkokul, Ortaokul

# Dinamik İngilizce Eğitim Programının (Dyned) İdareci ve Öğretmenlerin Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi, Sinop İli Örneği

Engin Bayra<sup>55</sup>, Musa Yılmaz<sup>56</sup>, Hakan Süzgün<sup>57</sup>,

## ÖZET

Küreselleşen dünyada bilim ve teknolojiadaki hızlı değişim ve gelişme özellikle iletişim, ticaret ve eğitimde yeni arayışlara neden olmuştur. Özellikle uluslararası ilişkilerin artması yabancı dil bilmenin önemini de belirginleştirmiştir. İngilizcenin dünya dilleri arasında başat rolde olduğu gerçeğinden yola çıkarak ilköğretim 2. Sınıftan itibaren yabancı dil olarak İngilizce öğretimine başlanması son derece yerinde bir uygulama olarak düşünülebilir. Dil öğrenme sürecini zenginleştirmek amacıyla interaktif ortamlar geliştirilerek bireylerin daha rahat ve verimli dil öğrenmesi hedeflenmiştir. Yabancı dil öğrenme gereksinimi, bireylerin duygu ve düşüncelerini ifade etmede kullanacağı bir araç olarak görüldüğünden klasik yöntemlerin yanında yeni arayışlar içerisine girerek daha üretken ve verimli öğrenme gerçekleştirmek ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle dil öğretimi diğer alanlara kıyasla bilgi ve iletişim teknolojilerine daha çok ihtiyaç duymaktadır. İhtiyaç duyulan teknolojik icatların başında hiç şüphesiz bilgisayar ve internet gelmektedir. Bu nedenle Bilgisayar Destekli Yabancı Dil Öğretimi kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımın en önemli öğelerinden birisi ise öğretim yazılımı hazırlanmasıdır. Bu maksatla Dinamik İngilizce Eğitim Programı (DynED) öğretim hayatımıza girmiştir. Ön uygulaması 2007-2008 Eğitim-Öğretim yılında yapılan Dinamik İngilizce Eğitim Programı (DynED) bir sonraki yıldan itibaren internet bağlantısı olan tüm ilköğretim okullarında yaygınlaştırılmıştır. Daha sonra 2014-2015 Eğitim Öğretim yılından itibaren DynED liselerde de uygulanmaya başlamıştır. Bu araştırmanın amacı; idareci ve İngilizce öğretmenlerin görüşlerini almak ve elde edilen veriler doğrultusunda mevcut programı değerlendirmek, varsa eksikliklerin giderilmesi yönünde çalışmalar yapmaktır. Araştırma evreni 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Dinamik İngilizce Eğitim Programının uygulanmasında il genelinde görev alan 9 İl/İlçe Şube Müdürü, 78 Okul Yöneticisi ve 152 İngilizce Öğretmeninden oluşmaktadır. Bu çalışmada Dyned eğitim yazılımına ilişkin idareci ve öğretmen görüşlerine başvurularak var olan durumu betimlemek amaçlandığı için tarama modeli kullanılmıştır. Veriler internet ortamında hazırlanan anket yoluyla toplanmıştır. Anket 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölümde öğretmenlik deneyimleri, mezun olunan bölüm, yaş, cinsiyet gibi kişisel bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde programın kapsamına ve işlevine ilişkin değerlendirmeleri içeren “Evet-Hayır” şeklinde cevaplanması istenen 5 soru, üçüncü bölümde tutum ölçümüne yönelik Likert Ölçeği şeklinde hazırlanmış 22 soru, son bölümde ise programın daha başarılı uygulama noktasında tavsiye ve tespitlerini ifade edebilecekleri açık uçlu üç soru bulunmaktadır. Toplanan verilerin analizi uygulama yazılımları ve istatistik analiz programlarıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda DynED Yazılımının tüm okullarda kurularak kullanılmaya başlandığı, öğretmenlerin DynED kullanımıyla ilgili seminer aldıkları tespit edilmiştir. Ancak okulların bilgisayar ve internet altyapısının yetersiz olduğu, öğrencilerin evlerinde DynED programına erişme imkânı olmadıkları, İngilizce ders müfredatının yoğun olması nedeniyle ders içinde yeterli zaman ayırlamadığı, öğrencilerin programa girmekte isteksiz oldukları, öğretmenlerin ders dışı süreçte öğrencilerin durumlarını DynED yazılı üzerinde takip etmekte isteksiz oldukları, program verimli uygulanmadığından öğrencilerin dil yeterliliklerinde istenilen gelişme olmadığı görülmüştür. Tespit edilen en önemli sorun ise projenin gerek bakanlık düzeyinde gerekse il düzeyinde yeterli oranda sahiplenilmediğidir. Okul isimlerinin sürekli değişmesi, yeni okulların

<sup>55</sup> Sinop Fen Lisesi İngilizce Öğretmeni, engin\_bayra@hotmail.com

<sup>56</sup> Sinop İl Millî Eğitim Müdürlüğü Bilgisayar ve Ağ Sistemleri Yöneticisi, yilmazmusa@hotmail.com

<sup>57</sup> Sinop Özel Eğitim ve İş Okulu Öğretmeni, shakan57@hotmail.com

açılması, bazı okulların ilkokul-ortaokul olarak ayrılması ücretli öğretmenlerin derslere girmesi programın tam olarak uygulanması aşamasında sık yaşanan sorunlardır. Araştırmada programın daha etkin hale getirilmesi öneriler de getirilmiştir. Bunlardan bazıları; sınıf seviyeleri bazında kurların düzenlenmesi, İngilizce dil müfredatı içerisine DynED yazılımının dâhil edilmesi, projenin yürütülmesinde görevli öğretmenlere ders dışındaki süreler için ek ders ödenmesi, okulların teknolojik altyapı eksikliklerinin giderilmesi, öğrencilerde farkındalık oluşturacak çeşitli faaliyetler yapılması önerilmektedir. Bu nedenle, öğrenme- öğretme sürecinde öğretmenin eğitim araç gereçlerini etkili kullanması konusunda çeşitli çalışmalar ve olası soruna yönelik araştırmaların yapılması önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** DynED, Öğretim Programı, Yabancı Dil, İdareci-Öğretmen Görüşleri



# İlkokula Başlayacak Öğrencilerin Stres Kaynakları ve Alınabilecek Tedbirler: Kastamonu Örneği

Ergün Recepoğlu<sup>58</sup>, Hülya Çınar<sup>59</sup>,

## ÖZET

### Amaç

İlkokula yeni başlayacak öğrencilerin stres faktörlerini azaltmada alınabilecek tedbirlerin öğretmen görüşlerine göre değerlendirildiği bu çalışma öğrencilerin stres kaynakları ve okul stresini azaltmada alınabilecek tedbirleri ortaya çıkarmak ve önerilerde bulunmak amacıyla yapılmıştır.

### Yöntem

Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada araştırma grubuna; "İlkokula başlayacak öğrencilerin okul stresini azaltmak amacıyla neler yapılmalıdır?" sorusu yöneltilerek verecekleri yanıtları "Anne /Baba", "Öğretmen", "Milli Eğitim Bakanlığı" ve "Diğer" şeklinde oluşturulan dört kategoride yazmaları istenmiştir. Araştırma bulguları "Anne/Baba", "Öğretmen", "Milli Eğitim Bakanlığı", "Diğer", "Anne/ Baba+Öğretmen", " Anne /Baba+MEB", " MEB+Öğretmen", " Anne/ Baba+MEB" kategorilerine ayrılarak tablo haline getirilmiştir. Araştırmanın evrenini Kastamonu İlindeki sınıf öğretmenleri, örneklemini ise Kastamonu merkezde bulunan İsfendiyarbay İlkokulu, Artsam Koleji, Firdevs Saka Koleji, Gazipaşa İlkokulu, Atatürk İlkokulu, Toki İlkokulu, Devrekani İlçesi'nde Yunus Emre İlkokulu, Halime Celal Budak İlkokulu, Araç İlçesi'nde Şehit Ünsal Aksoy Yatılı Bölge Okulu, Taşköprü ilçesinde Akdeğirmen İlkokulu olmak üzere 10 ilkokulda görev yapan 61 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

### Bulgular

Katılımcıların "Anne/Baba" kategorisinde 17, "Öğretmen" kategorisinde 13, "MEB" kategorisinde 19 ve "Diğer" kategorisinde 7 farklı tedbir önerisinde buldukları görülmüştür. Frekansı 5 ve 5'in üzerinde olan 17, frekansı 5'in altında olan 39 tedbir önerisi bulunmuştur. Önerilen tedbirlerin toplam frekansının 419 olduğu görülürken, "Anne/Baba" kategorisinde frekansın 210 (%50.12), "Öğretmen" kategorisinde 148 (%35.32), "MEB" kategorisinde 51 (%12.18) ve "Diğer" kategorisinde 10 (%2.38) olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenler tarafından önerilen tedbirler frekansı ve yüzdeleri en çok olan tedbir önerisinden en aza doğru şu şekilde oluşmuştur: ilgi göstermeli 69, okulu ve öğretmeni sevdirmeli 50, sabırlı ve sevecen olmalı 40, eğlenceli aktiviteler yaptırmalı 30, okul-veli-öğretmen işbirliği 29, farklı yaş gruplarına uygun eğitim almalı 23, ana okuluna göndermeli 15, eğlenceli/seviyeye uygun ders kitapları hazırlanmalı 15, kendini geliştirmeli 13, sınıf ortamını düzenlemeli 11, okula başlama yaşı 7 olmalı 11, eğitim-öğretim programını hazırlamalı 10, okula başlamadan okul ziyareti 8, derse hazırlıklı gelmeli 8, sık sık değişiklik yapmamalı 7, disiplinli olmalı 6, bireysel farklılıkları dikkate almalı 5, materyal göndermeli 5, çocuğu sosyalleştirmeli 4, ailelere seminer vermeli 4, okulun ilk haftası şenlikler düzenlenmeli 4, kitap sevgisi aşılama 3, yaşlı öğretmenler emekli edilmeli 3, korumacı olmamalı 3, okul araç gereçleri ile tanıştırma 3, problem çözücü olmalı 3, kaliteli öğretmen yetiştirmeli 3, örnek olmalı 2, sınıf mevcudu azaltılmalı 2, öğretmenin itibarı artırılmalı 2, beden, resim ve müzik dersleri branş

<sup>58</sup> Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ana Bilim Dalı, Kastamonu, erecepoglu@kastamonu.edu.tr

<sup>59</sup> Hülya Çınar, Devrekani Yunus Emre İlkokulu, Devrekani/Kastamonu, hlyacinar@gmail.com

öğretmenlerine verilmeli 2, model oluşturma 1, yasaklamalardan kaçınmalı 1, beklenti içinde olmamalı 1, erken yaşta okula göndermeli 1, öğretmeni çocuk bakıcısı gibi görmemeli 1, farklı öğretim metotları kullanmalı 1, veli toplantıları yapmalı 1, devamsızlık yapmamalı 1, el yazısı kaldırılmalı 1, hayır demeyi öğretmeli 1, evrak yükünü azaltmalı 1, köşe hazırlamalı 1, okul-aile ve öğrenciyi desteklemeli 1, öğretmen seçme özgürlüğü olmalı 1, yeterli ödenek sağlamalı 1, öğretmenlere hizmet içi eğitim vermeli 1, okula başlama yaşı 6 olmalı 1, birinci sınıfta 2 öğretmen olmalı 1, okuma yazma öğrenemeyen öğrenciyi sınıf tekrarı yaptırmalı 1, eğitim sistemi komple değişmeli 1, yatılı öğrenciler hafta sonlarını evde geçirmeli 1, öğrenciyi birey olarak değer vermeli 1, akran iletişimini desteklemeli 1, okul idaresi gerekli tedbirleri almalı 1, ev tipi okullar geliştirmeli 1, eğitim öğretim programları gözden geçirilmeli 1.

## **Sonuç**

Sonuç olarak frekansı en yüksek beş değer; ve frekansları şu şekildedir; ilgi göstermeli 69, okulu ve öğretmeni sevdirmeli 50, sabırlı ve sevecen olmalı 40, eğlenceli aktiviteler yaptırmalı 30, okul-veli-öğretmen işbirliği 29. Araştırmanın verilerine göre; okul stresini azaltmada en önemli sorumluluğun öncelikle anne/babalar tarafından üstlenilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin stresi azaltmada ikinci önemli faktör olarak görüldüğü sonucuna ulaşıırken, öğretmenleri sırasıyla MEB ve diğer kategorilerinin takip ettiği görülmektedir. Katılımcılar anne/babanın çocuğa ilgili davranmalarının okul stresini yenmede en önemli faktör olduğu ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında "anne/baba", "öğretmen", "MEB" ve "diğer" kategorilerinde belirtilen her gruba önemli sorumluluklar düştüğü de görülmektedir. İşbirliği içerisinde hareket edilerek ilkokula başlayacak öğrencilerin okul stresini yenmelerine yardımcı olunabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Stres Kaynakları, İlkokul, Öğrenci

# Eğitim Kurumu Yöneticisi Atamasında Çatışma: Bir Örnek Olay Çözümlemesi

Erkan Kırıl<sup>60</sup>, Özcan Günay<sup>61</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Çatışma, yaşamın her alanında vardır. Bu alanlardan biri olan eğitim kurumlarında yaşanan çatışmalar bu kurumları olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu araştırmanın amacı; eğitim kurumlarında yönetici atamasında yaşanan çatışmayı örnek olaya dayalı olarak çözümlemektir.

### Yöntem

Araştırma; bir resmi ilkokulda yaşanan örnek olay üzerinden gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden biri olan örnek olay (durum) yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, okul müdürü ve aynı okulda çalışan iki öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcılar araştırmaya gönüllülük esasına göre katılmışlardır. Araştırmada öncelikle araştırmacının aralarında çatışma olan kişilerle görüşmesi ve gözlemlerine dayalı olarak örnek olayın taslak öyküsü yazılmıştır. Taslak örnek olay öyküsü her bir katılımcıya ayrı ayrı okutulmuş ve onlardan gelen öneriler doğrultusunda örnek olay öyküsünün son hali oluşturulmuştur. Böylece örnek olayın yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıca örnek olaya ilişkin tüm katılımcıların ve gözlemcinin mutabakatının sağlanması araştırmanın güvenilirliğinin göstergesidir. İkinci aşamada ise örnek olayın çözümlemesine ilişkin araştırmacılar tarafından taslak çözümleme soruları oluşturulmuştur. Örnek olay öyküsü ve buna bağlı olarak oluşturulan taslak çözümleme soruları alan uzmanlarına gösterilerek, örnek olaya dayalı olarak oluşturulan soruların örnek olayı çözmek de uygun olup olmadığına ilişkin uzman görüşü istenmiş ve onlardan gelen öneriler doğrultusunda örnek olay çözümleme sorularının son hali oluşturulmuştur. Böylece araştırma uzman görüşünü göre kapsam ve görünüş geçerliliği de sağlanmıştır.

### Bulgular ve Sonuç

Literatüre dayalı olarak örnek olay çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular; okullarda çatışma yaşanması doğal bir olgudur. Örnek olayda hissedilen ve açık çatışma vardır. Çatışmayı taraf olanlar açısından içsel çatışma ve bireyler arası çatışma olduğu ortaya çıkmıştır. Örnek olayda dikey ve yatay çatışma yaşandığı görülmüştür. Örnek olayda yaşanan çatışmanın nedenleri; güç mücadelesi, kişiler arası görüş farklılıkları, amaç farklılıkları, yetki ve sorumluluğun belirgin olmaması ve etkili iletişim olmamasından kaynaklanmaktadır. Çatışmada kullanılan çatışma yönetim stratejileri ise; hükmetme, kaçınma ve problem çözme şeklindedir. Okulun iklimini bozan fonksiyonel olmayan bir çatışma söz konusudur. Nitekim bu durumu örgüt iklimine yansımıştır. Ortaya konan çatışma öyküsüne ilişkin öneriler; sendikanın sendikal faaliyetlerini yerine getirmeli okulun yönetim işlerine karışmamalı, okulda personelin yetki ve sorumlulukları açık bir biçimde ortaya konmalı, etkili iletişim konusunda okul personeli bilgilendirilmeli, hükmetme stratejisinden ziyade problem çözme odaklı strateji

<sup>60</sup> Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, teftişi,Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Efeler/Aydın, erkankiral74@gmail.com

<sup>61</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Örtülü İlkokulu; Bozdoğan /Aydın, ozcangunay090909@gmail.com

kullanılmalıdır. Okulda yaşanan çatışmalar fonksiyonel hale getirilerek örgütsel amaçlara hizmet edecek şekilde etkileşimsel yaklaşımla çözümlenmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Çatışma, Okul, Sendika, Yönetici

# Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı Öğrencilerinin “Eğitim Ve Özgürlük” Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları

Erkan Kıral<sup>62</sup>, Bilgen Kıral<sup>63</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Araştırma eğitim fakültesinde pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına katılan öğrencilerin eğitim ve özgürlük kavramına ilişkin metaforik algılarını ortaya çıkarmak için yapılmıştır.

### Yöntem

Araştırma betimsel tarama modeli olup; nitel ve nicel araştırma desenleri (karma araştırma deseni) birlikte kullanılmıştır. Araştırmaya 2014-2015 eğitim öğretim döneminde pedagojik formasyon eğitimi alan 152 gönüllü öğrenci katılmış ancak araştırma çeşitli nedenlerden dolayı 144 öğrenci ile yürütülmüştür. Katılımcılardan “Eğitim ve özgürlük .....gibidir; çünkü .....” ifadesini ve demografik özelliklerini içeren soruları yazılı olarak tamamlamalı istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler; nitel (içerik analizi) ve nicel (tek örneklem ve iki değişken için kay-kare testi;  $\chi^2$ ) araştırma teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

### Bulgular ve sonuç

Pedagojik formasyon öğrencileri toplam 63 adet metafor üretmişlerdir. Bu metaforlar ortak özelliklerine göre; canlı-cansız ya da cansız-canlı tamamlayıcılar (kuş-kafes, süt-maya vb.), cansız tamamlayıcılar (anahtar-kilit, uçurtma-rüzgar vb.), canlı tamamlayıcılar (kuş-kanat, et-tırnak vb.), insan ve birbiri için yaşam kaynağı olan tamamlayıcılar (ekmek-su, toprak-tohum vb. ) ve soyut tamamlayıcılar (yolculuk-hedef, sebep-sonuç vb.) şeklinde 5 tema altında uzman görüşü alınarak toplanmıştır. Eğitim ve özgürlük değişkeninin temalarına ilişkin dağılımlar arasında yani temalarda gözlenen değer ile beklenen değer arasında anlamlı fark çıkmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre en çok ortaya konan metaforun; 43 metaforla cansız tamamlayıcılar temasında olduğu bunu sırası ile 40 canlı tamamlayıcılar, 28 insan ve birbiri için yaşam kaynağı olan tamamlayıcılar, 17 canlı-cansız ya da cansız-canlı tamamlayıcılar ve 16 soyut tamamlayıcılar temasının takip ettiği tespit edilmiştir. Ancak ortaya çıkarılan temalar pedagojik formasyon öğrencilerinin; cinsiyetine, yaşına ve mezun olduğu üniversiteye göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Elde edilen bulgular ışığında literatüre dayalı olarak tartışılmıştır

**Anahtar Kelimeler:** Pedagojik Formasyon, Öğrenci, Eğitim, Özgürlük, Metafor

<sup>62</sup> Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Efeler/Aydın, erkankiral74@gmail.com

<sup>63</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Zübeyde Hanım İlkokulu; Efeler /Aydın, bilgenkiral@gmail.com

# Temel Eğitim ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Güdüleme Araçlarının Öğretmenlerin Güdülenme Düzeyi İle İlişkisi

Erkan Kırıl<sup>64</sup>, Mümtaz Avcı<sup>65</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmada; Aydın ili Çine ilçesindeki temel eğitim ve ortaöğretim okullarındaki yöneticilerin kullandıkları güdüleme araçları ile öğretmenlerin güdülenme düzeyi arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

### Yöntem

Araştırmada betimsel tarama desenlerinden biri olan bir ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini; 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Çine ilçesinde temel eğitim ve ortaöğretim okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yapılarak toplam 19 okulda görevli 427 öğretmene ulaşılmaya çalışılmış, ancak araştırma gönüllü 257 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu ve Güdülenme Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmen algılarına göre yöneticilerinin güdüleme davranışı gösterme sıklığı ve öğretmenlerin güdülenme düzeyleri ortalama ile; cinsiyete göre farklılaşma durumu t testi ile; kıdeme, yaşa, okulun sosyo ekonomik durumuna göre farklılaşma durumu ANOVA testi ile ortaya çıkan farklılıklar ise LSD testi; eğitim durumuna göre farklılaşma durumu Kruskal Wallis testi ile ortaya çıkan farklılıklar ise Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Yöneticilerinin güdüleme davranışı gösterme sıklığı ve öğretmenlerin güdülenme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği kullanılmıştır.

### Bulgular ve sonuç

Araştırma sonunda; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin en sık örgütsel- yönetsel güdüleme araçlarını, sonra sırası ile psiko-sosyal ve maddi güdüleme araçlarını kullandıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güdüleme araçları; öğretmenlerin cinsiyetine göre; maddi boyutta anlamlı bir farklılık; öğretmenlerin yaşına ve eğitim durumuna göre, psiko-sosyal ve maddi boyutta anlamlı bir farklılık; okulun sosyo-ekonomik durumuna göre tüm boyutlarda anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Öğretmenlerin en yüksek düzeyde güdüledikleri boyutun örgütsel-yönetsel güdülenme olduğu bunu maddi ve psiko-sosyal güdülenme boyutlarının takip ettiği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetinin ve yaşının psiko-sosyal güdülenme boyutunda anlamlı bir farklılık; öğretmenlerin eğitim düzeyinin ve okulun sosyo-ekonomik düzeyinin tüm boyutlar da anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güdüleme araçları sıklığının öğretmenleri güdüleme düzeyi ile olan ilişkisi incelendiğinde ise, kullanılan güdüleme araçlarının; öğretmenlerin güdülenme düzeyleri ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bu bulgulara göre çeşitli önerilerde (başarı belgesi, üstün başarı belgesi ile ödüllendirme, hizmet

<sup>64</sup> Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Efeler/Aydın, erkankiral74@gmail.com

<sup>65</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Efeler/Aydın, mumtazavci09@hotmail.com

içi eğitim ve kurslara gönderme, kararları birlikte alma, özel günlerde öğretmenlere kart gönderme vb) bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Güdüleme Araçları, Öğretmen, Yönetici

# Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi, Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Biriminin İşleyişinin Değerlendirilmesi

Ertuğ Can<sup>66</sup>, Çisem Tuğçe Kıyım<sup>67</sup>,

## ÖZET

Geçmişten günümüze ihmal ve istismara uğramış çocuklar için çeşitli devlet politikaları geliştirilmektedir. Bu çocukların topluma kazandırılması ve korunması hususunda tarihsel açıdan uzun süreçten beri farklı çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimleri çocukların ilk etapta ivedilikle kabul edildiği ve travma etkisinde kalan bireylerin sağlıklı bir şekilde hayatlarına devam edebilmelerine imkân sağlamaktadır. Birimlerin işleyişlerinin ve daha kaliteli bir hizmet sunumu gerçekleştirilebilmesi amacı ile birim personelinin görüşleri ve birimde korunma ve bakım altında bulunan çocukların kayıtlarından yararlanılması eğitimde dezavantajlı grup olarak çocukların eğitiminde büyük önem taşımaktadır.

### Amaç

Bu araştırmanın amacı; Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü hizmet alanı kapsamında faaliyet gösteren çocuk koruma birimlerinin işleyişini değerlendirmek ve elde edilen bulgulara göre hizmetin geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

### Yöntem

Araştırma, Kırklareli İl Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi'nde çalışan personel ile Ocak 2015- Mayıs 2015 döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla 5'i açık uçlu soru olmak üzere toplam 13 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılmış ve içerik analizi yapılmıştır. Ayrıca, birime Ocak-2013 ile Mayıs 2015 tarihleri arasında müracaat eden çocukların arşiv kayıtlarından çocuklara ilişkin sosyo-demografik özellikleri, geliş nedenleri, kaldığı zaman dilimleri, ayrılış süreçleri, sağlık durumları, ebeveynlerin birlikte olma durumları incelenmiştir.

### Bulgular

Araştırmaya 5 erkek, 5 kadın personel katılmıştır. Katılımcıların 1'i lise, 2'si yüksekokul, 7'si ise fakülte mezunudur. Araştırma bulgularına göre, Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Biriminde 4 öğretmen, 1 Çocuk Gelişimcisi, 1 Sosyolog, 1 Psikolog, 1 Çocuk Eğiticisi ve 2 memur görev yapmaktadır. Katılımcıların 7'si 1-5 yıl, 2'si 6-10 yıl, 1'i ise 21-25 yıl Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde çalışma tecrübesi bulunmaktadır. Katılımcılar, Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi'nin içeriğine dair bilgileri Bakanlık web sitesi(3 kişi), İl Müdürlüğü(3 kişi), göreve başladıktan sonra(3 kişi) ve arkadaşları (1 kişi) aracılığıyla öğrendiklerini belirtmişlerdir. Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi'ne kabulü gerçekleştirilen çocukların ne kadar süre ile kalmaları gerektiğine dair personelin fikri alındığında; 6'sının 1 aylık, 1'inin 15 günlük, 3'ünün ise 8 günlük sürenin uygun olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, görevleri esnasında, çocuk ve ergen psikolojisi, iş yükü fazlalığı, malî konular ve çocukların aileleri ile ilişkiler konularında desteğe

<sup>66</sup> Kırklareli Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTPE Ana Bilim Dalı/Kırklareli,

<sup>67</sup> Kırklareli Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi/Kırklareli,



ihtiyaç duymaktadırlar. Araştırma bulgularına göre, birime Ocak-2013 ile Mayıs 2015 tarihleri arasında 48 kız, 21 erkek çocuk müracaat etmiştir. Çocukların 48'i 12-18 yaş aralığında bulunmaktadır. Çocukların 15'i aile içi şiddet ve tartışma, 20'si ihmal, 7'si anne babanın tutukluluk hali, 6'sı fiziksel istismar, 3'ü ailenin terk etmesi, 3'ü yuvanın kapanması nedeniyle birime müracaat etmişlerdir. Birime gelen çocukların 24'ü aileye teslim edilmiş, 24'ü nakil olmuş, 3'ü koruyucu aileye verilmiş, 3'ü kuruluşa teslim edilmiş, 3 çocuk ise reşit olduğu için birimden ayrılmıştır. Birime çeşitli nedenlerle gelen çocukların sağlık durumlarına dair yapılan incelemelerde; 1'inde Akut Stres Bozukluğu, 1'inde Enürezis, 1'inde Dikkat Eksikliği, 1'inde Epilepsi, 1'inde gözde kayma, 5'inde Madde Bağımlılığı, 3'ünde Psikiyatrik rahatsızlıklar, 4'ünde zihinsel yetersizlik mevcut olduğu, 52 çocuğun ise herhangi bir sağlık probleminin söz konusu olmadığı anlaşılmıştır. Birime misafir kabulü gerçekleştirilen çocukların aile durumları incelendiğinde, çocukların ebeveynlerin 19'unun birlikte yaşadıkları, 49'unun ayrı yaşadıkları, 1'inin anne baba durumuna dair bilgi olmadığı anlaşılmıştır. Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi'nde kalan çocukların kalış süreleri incelendiğinde, 10 çocuğun 8 gün ve altı, 5 çocuğun 5-15 gün arasında, 54 çocuğun ise 1 ayı geçen ve 6 ayı bulan süre ile kaldıkları görülmektedir.

## Sonuç

Araştırma bulgularına göre, Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi Çocuk Koruma, İlk Müdahale ve Değerlendirme Biriminin daha etkin faaliyet gösterebilmesi için alanında uzman çocuk gelişimcisi, psikolog, pedagog, çocuk eğiticisi ve sosyolog başta olmak üzere, yeterli sayıda personel istihdamına ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca, birime müracaat eden çocuklara daha iyi hizmet verilebilmesi için mevcut personelin çocuk psikolojisi, ergen psikolojisi, görüşme teknikleri ve iletişim başta olmak üzere hizmet içi eğitim ihtiyacı bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Literatür incelemeleri ve araştırma bulguları birlikte değerlendirildiğinde, İlk Müdahale ve Değerlendirme Biriminin daha etkin olarak denetlenmesi, eksikliklerin giderilmesi ve pedagojik ve yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Birimin etkililiği açısından, hastane, emniyet, adliye, okul, aile ve üniversitelerin işbirliği gerçekleştirilmesi, alana yönelik projeler yapılması faydalı olabilir. İhmal ve istismara uğramış eğitimde dezavantajlı grup olarak çocukların eğitiminin sağlıklı yürütülebilmesi için sosyal ve eğitim politikalarının araştırma bulgularına dayalı daha uygulanabilir bir düzeyde belirlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Çocukların eğitiminde dezavantaj yaratan faktörlerin belirlenmesi ve özellikle kız çocuklarının eğitiminde ulusal düzeyde projeler gerçekleştirilmesi yararlı olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Dezavantajlı Çocuklar, Çocuk Eğitimi, Çocuk İhmali.

# Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programına İlişkin Metaforlar

Ertuğ Can<sup>68</sup>,

## ÖZET

Ülkemizde öğretmen yetiştirme sistemi YÖK'ün 28.04.2014 tarihli kararı ile yeniden düzenlenmiştir. Böylece, öğretmenliğe kaynaklık eden 360 farklı alanda öğrenim gören lisans öğrencileri ile bu alanlardan mezun olanlara açık ve uzaktan eğitim yöntemleri de kullanılarak pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına katılarak öğretmen olabilme yolu açılmıştır. Bu bağlamda, lisans öğrenimi gören öğrencilerin pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına yönelik sahip oldukları metaforları öğrenmek büyük önem taşımaktadır. Metaforlar, olayların oluşumu ve işleyişi hakkında düşüncelerimizi yapılandıran, yönlendiren ve kontrol eden en güçlü zihinsel araçlardan biri olarak görülmektedir.

## Amaç

Bu araştırma, lisans öğrenimi gören öğrencilerin “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı” kavramına ilişkin sahip oldukları metaforları belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu genel amaç altında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Lisans öğrenimi gören öğretmen aday öğrencilerin “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı” kavramına ilişkin sahip oldukları metaforlar nelerdir?
2. Bu metaforlar ortak özelliklerine göre hangi kavramsal kategoriler altında yer almaktadır?
3. Bu kavramsal kategoriler sınıf düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

Araştırma, Kırklareli Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi 2013-2014 öğretim yılı bahar yarıyılı ile 2014-2015 öğretim yılı güz yarıyılında Felsefe ve Sosyoloji bölümlerinde öğrenim gören 2. ve 3. sınıf öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına ilişkin sahip oldukları metaforları belirlemek amacıyla, her öğrencinin dağıtılan bir formda yer alan “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı ..... gibidir, çünkü.....” cümlesini tamamlamaları istenmiştir.

Elde edilen ham veriler, nicel ve nitel veri çözümleme teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Nitel verilerin analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır.

## Bulgular

Araştırmaya 49 erkek ve 147 kız olmak üzere toplam 196 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 49'u Sosyoloji(2.sınıf), 147 (81'i 2.sınıf, 66'sı 3.sınıf)'si ise Felsefe bölümünde öğrenim görmektedir. Araştırma bulgularına göre öğrenciler “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı” kavramına ilişkin olarak 49 geçerli metafor üretmiştir. Bu metaforlar incelenerek, meslek, eğitim, gelecek ve zorunluluk olmak üzere 4 farklı kavramsal kategori altında toplanmıştır. Bu 4 farklı kavramsal kategori sınıf düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre elde edilen metaforların 4 farklı kavramsal kategori altındaki sınıflandırması şu şekilde özetlenebilir:

1) Meslek kategorisi: meslek, işveren, öğretmenlik, ehliyet, kılavuz, başlangıç, iş, belge, statü, sertifika, anahtar, araç, para, aş, ağaç.

<sup>68</sup> Kırklareli Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTPE Ana Bilim Dalı, Kırklareli., ertugcan@gmail.com

2)Eğitim kategorisi: eğitim, öğrenme, öğretmek, kurs, sınav, bilinçlenme, hayal, deney, gözlem, iletişim, ders, bilgi, diploma.

3)Gelecek kategorisi: gelecek, umut, güvence, güven, hayat, plan, piyango, yol, yaşam, adım.

4)Zorunluluk kategorisi: dayatma, zorunluluk, işsizlik, gereksiz, su, aş, telafi, mağduriyet, haksızlık, oyalanma, israf.

Araştırmaya katılan öğrenciler 4 farklı kavramsal kategori altında ifade ettikleri metaforları farklı gerekçelerle açıklamışlardır. Örneğin, meslek kategorisi altında yer alan metaforların gerekçesi olarak “öğretim kurumlarında öğretmenlik mesleğini yapabilmek ve para kazanabilmek için alınması gereken belge” olarak açıklanmıştır. Eğitim kategorisi altında yer alan metaforlar ise genel olarak “öğretmenlik yapabilmek için gerekli olan bilgi ve becerileri öğrenerek bilinçlenmek, öğrendiklerimi öğrencilere aktarabilmek, ders almak ve diplomaya sahip olmak” şeklinde açıklanmıştır. Öğrencilerin gelecek kategorisi altındaki metaforları açıklama nedenleri “iş bulma umudu, geleceği güvence altına almak, önüme çıkan piyango, gelecek planlarıma yardımcı olma” olarak belirtilmiştir. Öğrencilerin “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı” kavramına ilişkin olarak zorunluluk kategorisi altında ifade ettikleri metaforların gerekçesi ise “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programının sistem tarafından geliştirilmiş dayatma olduğu, başka çarelerinin olmadığı, öğrencilere gereksiz umut dağıtmak olduğu, zaman kaybı ve kaynakların israfına neden olacağı, işsizlik nedeniyle herkesin mecburen sertifika almak zorunda kalacağı” şeklinde açıklanmıştır.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu(184 kişi) tarafından paylaşılan genel metaforlar olarak, meslek, öğretmenlik, diploma, belge, para, iş, eğitim, umut, güvence, işsizlik, zorunluluk, mağduriyet ve hayal şeklinde ifade edilmiştir. Öğrencilerin görüşleri bölüme göre değişmez iken sınıf düzeyine göre farklılık göstermektedir. 2. sınıf öğrencileri “pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı” kavramına ilişkin olarak genellikle eğitim, öğrenme, kurs, meslek, bilinçlenme, ders ve belge gibi metaforları ifade etmişlerdir. 3. Sınıf öğrencileri ise, genel olarak iş, para, aş, umut, piyango, dayatma, zorunluluk, hayal, işsizlik, haksızlık ve mağduriyet gibi metaforları kullanmışlardır.

## Sonuç

Araştırma bulgularına göre, lisans öğrenimi gören öğrenciler pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına ilişkin olarak meslek, eğitim, gelecek ve zorunluluk olmak üzere 4 farklı kavramsal kategori altında geçerli 49 metafor üretmişlerdir. Öğrencilerin metaforik algılarının sınıf düzeyine göre farklılık gösterdiği, alt sınıf öğrencilerinin pedagojik formasyon eğitimi programını daha çok eğitim, bilgilenme, öğretmenlik mesleği için gerekli donanıma sahip olma süreci olarak tanımladıkları görülmektedir. Üst sınıf öğrencilerinin ise, meslek edinme, para kazanma, umut kapısı, sistemin dayatması, işsizlik, sertifika almanın öğretmenliği garanti etmeyeceği, herkese sertifika vermenin haksızlık ve mağduriyetlere neden olacağı şeklinde açıkladıkları görülmektedir. Bu sonuç, pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına ilişkin olarak öğrencilerin ürettikleri metaforların sınıf düzeyine göre farklılaştığını ve üst sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin öğretmenlik mesleği ile pedagojik formasyon eğitimi programına ilişkin farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, pedagojik formasyon eğitimi sertifika programının amacı, içeriği, uygulama biçimi, öğretmenlik mesleğine etkileri konularında lisans öğrencilerinin bilgilendirilmelerinin faydalı olacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Metafor, Pedagojik Formasyon, Öğretmen, Öğrenci

# Yönetici Görüşlerine Göre Yönetici Atama ve Seçme Sisteminin Değerlendirilmesi

Ertuğ Can<sup>69</sup>, Atanur Çağırıcı<sup>70</sup>,

## ÖZET

Millî Eğitim Bakanlığının yönetici atama ve seçme sistemi ile ilgili olarak son 20 yılda yayımladığı onlarca yönetmelik uygulamada sorun çıkarmış, bunları açıklamak için gönderilen sayısız genelge, uygulama kılavuzu, resmi görüş yazıları da etkili bir eğitim yöneticisi seçme amacını gerçekleştirilememiştir. 14 Mart 2014 tarih ve 28941 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6528 No'lu Kanun ile 2013-2014 eğitim öğretim yılı sonunda 4. yılını tamamlayan eğitim yöneticilerinin görevlerine son verilmiştir. 10 Haziran 2014 tarih ve 29026 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan yönetmelik ile eğitim yöneticilerinin seçimi ve atamasında, mülakat sınavı ve İl Millî Eğitim Müdürünün inhası ile Valilik onayı esas alınmaya başlanmıştır. Ancak, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun Haziran 2015'te vermiş olduğu karar ile buldukları bölgede 6 aydan az görev yapan şube müdürlerinin, okul müdürlerine puan vermelerine ilişkin düzenleme ile okul müdürlerinin, başarı, kıdem ve performans gibi kıstaslar olmaksızın müdür yardımcılarını belirleme yetkileri ve müdür yardımcılarının 4 yılda bir değişecek müdürle birlikte değişmelerine ilişkin yönetmelik maddesi iptal edilmiştir. Bu gelişmeler, Türkiye'de eğitim yöneticisi seçme ve atama sisteminin problemlili olduğunu ve sürekli değiştirildiğini ortaya koymaktadır. Bu yüzden okul yöneticilerinin görüşlerine göre, eğitim yöneticisi atama ve seçme sisteminin değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin görüşlerine göre mevcut yönetici atama ve seçme uygulamalarını değerlendirmek ve daha etkili, uygulanabilir bir okul yöneticisi atama ve seçme sistemi için öneriler geliştirebilmektir.

## Yöntem

Araştırma, 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Kartal ilçesinde resmî eğitim kurumlarında görevli 12 okul müdürü ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, 10 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu yardımıyla yüz yüze görüşme yapılarak elde edilmiştir. Veriler, niteliksel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Mevcut yönetici seçme ve atama yöntemine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
2. Yöneticilerin seçilmesi ve yetiştirilmesi nasıl olmalıdır?

## Bulgular

Katılımcıların çoğunluğu (9 kişi) sözlü sınav komisyonu üyelerinin siyasi ve ideolojik kararlar verdiğini düşünmektedirler. Katılımcılar (9 kişi) kurucu müdürlük görevi için verilen puanın düşürülmesi gerektiğini, çünkü kurucu müdürlük görevinin verilmesinde objektif kriterlerin

<sup>69</sup> Kırklareli Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTPA Anabilim Dalı, Kırklareli., ertugcan@gmail.com

<sup>70</sup> Millî Eğitim Bakanlığı,

işlemediğini düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (10 kişi) yönetici seçme ve atama sisteminde önemli belirsizlikler bulunduğunu düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan okul müdürlerine göre, yöneticilerin seçilmesinde öncelikle objektif olarak yapılacak sınav puanı (5 kişi), ile kariyer, liyakat ve kıdem esas alınmalıdır(4 kişi). 2 kişi ise yazılı sınavı kazananlar arasından sözlü sınav ile atama yapılmasının yeterli olduğunu ve başka kritere gerek olmadığını düşünmektedir. Katılımcılar, ataması yapılacak yöneticinin branşının uygun olması veya maaş karşılığı verebileceği dersin olması gerektiğini (4 kişi), 3 kişi ise yöneticilik özellikleri uygun olanların her kuruma yönetici olabileceğini belirtmiştir. Katılımcıların çoğunluğu (7 kişi), yönetici atamalarında önceliğin meslek dersi öğretmelerinde olması gerektiğini, bazı katılımcılar(3 kişi) ise meslek dersi öğretmenlerine ek puan verilmesi gerektiğini, 2 kişi ise kimseye ayrıcalık tanınmamasını ifade etmektedir. Katılımcıların çoğunluğuna (7 kişi) göre atama yapılacak kurumların koşullarının objektif olarak belirlenmesi gerekir. Bazı katılımcılar(4 kişi) ise kurum tiplerinin ortadan kaldırılarak ortak standartların belirlenmesi gerektiğini düşünmektedir. Okul müdürlerine(6 kişi) göre yönetici atamada yeterli olmasa da yazılı sınav esas alınabilir. Katılımcı görüşlerine göre, yönetici seçmede sözlü sınavların olumsuzluğunu ortadan kaldırabilmek için komisyon üyeleri tarafsız kişilerden seçilmeli (6 kişi), sınavlarda sesli ve görüntülü kayıt yapılmalı(4 kişi), ayrıntılı değerlendirme ölçeği kullanılmalıdır(2 kişi). Katılımcıların tamamı sözlü sınav konularını yeterli bulmamakta ve yeniden belirlenmesi gerektiğini, sözlü sınavlarda taban puan uygulamasının kaldırılması gerektiğini düşünmektedir. Araştırma bulgularına göre, 9 kişi sözlü sınav komisyonlarında bütün sendika temsilcilerinin de temsil edilmesi gerektiğini savunurken, 3 kişi ise sendika temsilcisinin bulunmaması gerektiğini düşünmektedir.

Araştırma bulgularına göre, okul müdürlerinin bazıları(4 kişi) yönetici atama dönemleri olarak öncelikle isteğe bağlı atama, sonra zorunlu yer değiştirme ve ardından sınava dayalı atama sıralamasına uyulması gerektiğini düşünmektedirler. Okul müdürlerinin bazıları(4 kişi) ise öncelikle zorunlu yer değiştirme, sonra isteğe bağlı atama ve ardından sınava dayalı atama sıralamasına uyulması gerektiğini düşünmektedirler. Katılımcıların tamamına yakını(11 kişi) belirli çalışma süresini dolduran yöneticilerin öğretmenler gibi iller arası yönetici olarak yer değiştirebilmesi gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğuna (8 kişi) göre norm kadro fazlası yöneticiler de puan üstünlüğü ve objektif kriterlere göre atanabilmelidir. Okul müdürlerinin tamamına yakını(11 kişi), yöneticilerin seçilmesinde tecrübeli yöneticilerden mentor olarak yararlanılmasını önermektedirler.

## **Sonuç**

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin tamamı, mevcut yönetici seçme ve atama sistemini yeterli bulmadıklarını, komisyonların etkili işlemediğini ve yanlış kararlar verdiklerini, yeni bir yönetici seçme ve atama sisteminin geliştirilmesine ihtiyaç olduğunu düşünmektedir.

Araştırma bulguları, uygulamada karşılaşılan sorunlar, sistemin çok sık değiştirilmesi, yargı kararlarının vermiş olduğu iptal kararları ile eğitim örgütlerinin görüş ve talepleri dikkate alındığında, ülkemizde eğitim yöneticisi seçme ve atama sisteminin tam olarak sağlıklı bir zemine oturtulmadığını, yöneticiler başta olmak üzere sisteme yönelik olarak ideolojik ve politik kaygıların bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bilimsel araştırma verileri, öğretmenler, yöneticiler, öğretmen örgütleri ve üniversitelerin katılımı ile eğitim yöneticisi seçme, yetiştirme ve atama sistemi yeniden ele alınmalı ve uygulanabilir bir yapı kurulmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici Atama, Yönetici, Öğretmen, Müdür.

# Almanya, Finlandiya ve Türkiye'nin Okul Yöneticisi Seçme, Yetiştirme ve Görevlendirme Politikalarının Karşılaştırılması ve Türkiye İçin Hibrit Bir Model Önerisi.

-----  
Esen Arzu Kayman<sup>71</sup>, İlke Katipoğlu<sup>72</sup>,

## ÖZET

Günümüzün değişken ve değişen şartlarında, eğitimin ve okulların durağan olması düşünülemez. Okullar birer açık sosyal sistemler olarak, sosyal, siyasal, ekonomik gelişmelerin yansımalarının en net görüldüğü sistemlerdir. Okulların iyi yönetilmesi nitelikli yöneticiler ile mümkün olabilir. Toplumun her türlü yansımalarının görüldüğü okullarımızda, amaçlanan ulaşabilmek iyi bir yönetim ekibi ile gerçekleşebilir. Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerini işe koşması, ekip ruhunu canlandırması, okulların günümüze ayak uyduran, dirik, hareketli sistemler olmasını hızlandıracaktır.

Türkiye'de, Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkeziyetçi yönetim sorunsalı, merkezden yönetimin getirdiği sorunlar, yönetici belirleme, atama ve son şekliyle görevlendirme politikaları nelerdir? Neler olmalıdır? Bu sorulara yanıt vermek için öncelikli olarak verilerine ve bilgilerine ulaşılabilecek Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinden bazılarının okul yöneticilerinin, yönetime hazırlama, atama veya görevlendirme politikaları ve uygulamalarının neler olduğunu inceleyip, ülkemizdeki var olan ve olmayan politika ve uygulamalarla karşılaştırmalı olarak irdelenerek incelenecektir. Bu incelemenin sonucunda, amaçlanan, Türkiye'deki yönetici belirleme, seçme, atama veya görevlendirme politikalarını karşılaştırıp günümüze uygun olarak nasıl olması gerektiğini tartışmaya açmaktır. Yöneticilerin kendi ekiplerini kurmalarının bir avantaj olarak görünmesinin farklı getirileri var mıdır? Performans belirlemeye yönelik çalışmalar yeterlimidir? Hesap verilebilirlik uygulanabilmekte midir? Mesleki standartlar var mıdır? Geliştirilebilir mi? Değişen toplum, değişen okullar için değişen yöneticilik/liderlik becerileri neler olabilir tartışmaya açmaktır.

## Yöntem

Çalışma tarama yöntemi kullanılarak yapılmış, amaçlı örneklem kullanılarak karşılaştırmalı eğitim ilkeleri göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)'nün, Uluslararası Öğrenme ve Öğretme Anketleri Sonuçları (TALIS), Bir Bakışta Eğitim (Education at a Glance 2014), Uluslararası Eğitim Standartları Sınıflaması (ISCED), Eğitim Politikalarına Bakış 2015 Reformlar ve Uygulamaları (Education Policy Outlook 2015 Making Reforms Happen) gibi güncel yayınlardan, ülkelerin kendi ulusal bakanlıklarından ve yönetimlerinden resmi kaynaklardan yararlanarak, Almanya, Finlandiya ve Türkiye'nin eğitim yöneticisi seçme, yetiştirme, atama veya görevlendirme politikalarının teoride ve uygulamada nasıl olduğunu ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu yöntemlerin ve uygulamaların neler olduğunu, nasıl olduğunu ortaya koymak bize eğitimde iyi uygulamaların gelişim için örnek alınabileceğini ve hibrit bir model oluşturarak uyarlanabileceğini göstermektedir. Hibrit model denmesindeki amaç, birebir aynısı almak ve uygulamak yerine her türlü şartları göz önünde bulundurularak uyarlayarak, kendi şartlarına uydurarak kullanabilmek ve uygulamadaki yerini görebilmektir.

<sup>71</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, Ankara, MEB Öğretmen, esenarzukayman@gmail.com

<sup>72</sup> MEB İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü Maarif Müfettişleri Başkanlığı, Maarif Müfettişi, İzmir, ilkekatip@gmail.com

## **Bulgular**

Bu araştırma ile ülkemizdeki özellikle son yıllarda sıkça değişen okul yöneticisi atama veya görevlendirme uygulamalarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için bir öneri olabilir. Tartışmalara ve yasal uygulamalara oldukça sık maruz kalan okul yöneticileri görevlendirme uygulamalarının geliştirilebilmesi okulların ilerlemesinde, verimliliğinin artmasında, toplumsal görevlerini yerine getirmede etkililiğinin artırılmasında yardımcı olabilir ve değişime ivme kazandırabilir. Ayrıca sık değişen bir okul yöneticisi atama modeli yerine kendini yenileyen ve değişime uyarlayabilen, sürdürülebilirliğini koruyabilen bir uygulama olma yönünde de katkı sağlayabilir. Seçilen ülkelerdeki uygulamaların, söz konusu özellikleri taşıdığı söylemek kısmen doğru olabilir. Amaç, karşılaştırmalı eğitim ilkeleri ile ülkelerdeki okul yöneticisi seçme, yetiştirme ve görevlendirme ilkelerini birbiri ile karşılaştırarak, eksiklikleri ve var olanları gözler önüne sererek, ülkemiz için bir hibrit model önermektir.

## **Sonuç**

Genelde eğitim yönetimi, özelde okul yönetimi; okul yöneticilerinin seçimi, yetiştirilmesi ve görevlendirilmesi olarak ele alınan çalışmada, öğrenciler, veliler, öğretmenler, yardımcı hizmetler ve okul yönetimi; okul müdürleri ve yardımcılarını birbirinden ayırmadan, bir bütün olarak ele alınmıştır. Okulların toplumdaki başarısının artırılmasını, öğretmenlerin, velilerin, öğrencilerin ve sivil toplum örgütlerinin de okul yönetimine ortak edilip, paydaşlara dağıtılan bir liderlik göstermenin, yöneticilerin seçiminde, yetiştirilmesinde ve görevlendirilmesinde bilimsel uygulamalardan yararlanarak güncel uygulamaları akılda tutarak değişime ayak uyduran okullar yaratmada etkili olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticisi Seçme, Yetiştirme, Görevlendirme, Karşılaştırma, Hibrit Model,

# Paternalist Liderlik Ölçeği Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik-Güvenirlik Çalışması

Evrin Erol<sup>73</sup>, İlknur Kökcü Şentürk<sup>74</sup>,

## ÖZET

Yönetim literatüründe liderlik kavramı, liderlik teorileri ve yaklaşımları çalışmaları süregelen biçimde ilgi ve yoğunluğunu korumaktadır. Paternalist liderlik kavramı ve yaklaşımı da örgütsel ve yönetsel bağlamda popüler biçimde tartışılmaktadır. Eğitim örgütleri açısından da paternalizmi ve paternalist liderliği araştıran, tartışan çalışmalar yürütülmüştür ve yürütülmeye de devam etmektedir. Paternalist liderlik kavramı kültürel bağlamın etkisiyle birlikte tartışılan konulardan biridir. Bir olguyu, kavramı derinlemesine, bilimsel ilke, esas ve metodolojisi güçlü biçimde tartışabilmek için öncelikle gereksinim duyulan adım problemi doğru ölçen, bulgulayan araçlar geliştirmek, uyarlamak ve kullanmaktır.

Bu çalışmada Bu çalışmada, Cheng, Huang ve Farh (2004) tarafından geliştirilen Paternalist Liderlik Ölçeğinin (PLÖ), eğitim fakültelerinin örgütsel ve yönetsel yapısı temelinde, araştırma görevlilerinin görüşleri doğrultusunda, karar vericilerin paternalist liderlik davranış ve özelliklerini ölçmede kullanılabilir bir uyarlama çalışması gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması için yapılan uygulama, eğitim fakültelerinde görev yapan 255 araştırma görevlisinden toplanan veriler üzerinde yürütülmüştür. Ölçeğin dil uyarlaması ile birlikte, ölçeğe ait ilk aşamada içerik ve yapı geçerliliği sonraki adımda Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde madde-toplam puan korelasyonları ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı değeri kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri incelenmiştir. KMO değeri 0,949 olarak kabul edilebilir bir düzeyde bulunmuştur. Dağılımın normallik düzeyinin faktör analizinin koşullarını karşılama durumu Barlett Küresellik Testi ile incelenmiş ve Barlett testi sonucunda Ki-kare değeri anlamlı bulunmuştur.

Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak uygulanan temel bileşenler faktör analizi işlemi sonucunda, yirmi altı maddeden oluşan ölçekten, tek faktör altında toplanan ve birden fazla faktöre yük veren iki maddenin (sırasıyla: P6 ve P23) çıkarılmasıyla ölçek maddelerinin belirlenen faktör yapıları altında istatistiksel olarak anlamlı biçimde gruplandırıldığı görülmüştür. Geriye kalan yirmi beş madde özdeğeri 1'in üzerinde olan ve kavramsal olarak da PLÖ'nün Cheng, Huang ve Farh (2004) versiyonuna paralellik gösteren, üç alt faktörlü yeni bir yapı oluşturmuştur. Bu üç faktörün toplam varyansın % 52,86'sını açıkladığı gözlenmiştir.

AFA sonucu ortaya çıkan üç faktörlü yapıyı temsil eden bir model kurulmuş ve DFA'da test edilmiştir. 25 madde ve 3 faktörde oluşan teorik yapının ampirik yapıyla uyuşup uyuşmadığı tespit etmek amacıyla; ilk olarak modele hiçbir sınırlama yapılmadan ve yeni bağlantılar eklenmeden, modelin uyum istatistikleri ve modifikasyon indeksi sonuçları incelenmiştir. Modifikasyon indekslerinin değerlendirilmesi sonucunda en sık geçen hata düzeltmelerin "27-21, 7-3, 22-25" numaralı maddeler arasında olduğu, üstelik en fazla düşüşünü sağlayan düzeltme önerilerinin de "2" numaralı maddenin çıkarılmasıyla olduğu görülmüştür. Bu nedenle ilgili madde PLÖ' den çıkarılmış,

<sup>73</sup> Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP Ana Bilim Dalı, Merkez/Kütahya, evrimerol@gmail.com

<sup>74</sup> Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP Ana Bilim Dalı, Merkez/Eskişehir, ilknurkokcu@gmail.com



“27-21, 7-3, 22-25” numaralı maddeler arasında modifikasyon yapılmış ve model tekrar test edilmiştir. Ölçekten “2” numaralı maddenin çıkarılması ve gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından tespit edilen indekslerin [( df=247, N = 255) =638.98, p<.000,) RMSEA= 0.072, S-RMR = 0.069, RMR=0.013<0.05; GFI =83, IFI=0.98, AGFI = 0.79, CFI =0.98, NNFI= 0.97, NFI= 0.96 ≥.90;] veri-model uyumu için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca /df oranının ikiden az olması da bu bulguyu doğrulamaktadır. Buradan ölçeğin 3 faktörlü 24 maddelik haliyle AFA sonucu teorik olarak tasarlanan faktör yapısına uygun şekilde dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak Paternalistik Liderlik Ölçeği'nin 3 alt boyutlu 24 maddelik haliyle dilsel ve kültürel açıdan, Eğitim Fakülteleri örnekleminde uygulanabilmesi yönünde yapı geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Model ile veri uyumunun iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulusal alan yazında akademik örgütlerde paternalist liderliği ölçebilecek niteliği uygun bir ölçek olarak kabul edilebilir. Maddelerin farklı akademik birimlerde (fakülte, enstitü vb.) uygulanarak, başka örneklemlerde de uygulanarak kapsam geçerliliğinin artırılması önerilebilir. Ancak ölçeğin eğitim fakülteleri dışındaki birimlerde, araştırma görevlileri dışındaki akademik ve idari personelde kullanılması durumunda, diğer çalışma grupları için de geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarının üretilmesi yararlı olacaktır. Eğitim fakültelerinde görev yapan araştırma görevlileri bağlamında geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanan bu ölçek, eğitim fakültelerinde paternalist liderliği ölçebilecek, bu bağlamda alan yazına önemli bir katkı getirebilecek niteliktedir. Özellikle eğitim fakültelerinde paternalist liderlikle diğer değişkenler arasında yapılacak ilişkisel araştırmalarda kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Paternalist Liderlik, Paternalist Liderlik Ölçeği, Eğitim Fakülteleri, Araştırma Görevlileri.

# Öğretmenlerin Mesleki Mutluluklarına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma

Faruk Levent<sup>75</sup>, Bahar Doğan<sup>76</sup>, Samet Ocak<sup>77</sup>,

## ÖZET

Tarih boyunca bilim insanları mutluluk üzerine görüşlerini bildirmiş ve mutluluğa ulaşma yollarıyla ilgili açıklamalar yapmıştır. Aristoteles'e göre mutluluk "*sezgi ve akıl yürütme ile başlayan mükemmeli arayış süreci*" olarak tanımlanmış ve insanın en son gayesinin mutluluk olduğu belirtilmiştir. Fromm'a göre ise mutluluk canlılığın ve yaratıcılığın artması, duyguların ve düşüncelerin keskinleşmesidir; mutsuzluk ise bu yeteneklerin ve fonksiyonların zayıflamasıdır. Mesleki mutluluk ise mesleği sevmek, özgüven, performans, motivasyon, mesleki gelişim, verimli olma ve iş doyumu gibi kavramlarla ilişkilidir.

Okul ortamı, eğitim çalışanlarının hayatlarında mutlu olmalarını doğrudan etkileyen bir unsurdur. Mesleki olarak mutlu bir öğretmen yaşamla ilgilenen, neşeli, mesleki özgürlüğe, yaratıcılığa sahip, sürekli gelişimi takip eden bir öğretmendir. Yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin mesleki mutluluklarını; mesleğin ekonomik değeri, okulla ve öğretimle aktif bir şekilde ilgili olma, özgürlüğün desteklenmesi, mesleki etkinliklere ilgi duyma ve saygınlık gibi faktörlerin etkilediği saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki olarak mutlu olmaları mesleğe adanmışlık düzeyleri, performansları ve öz saygıları ile ilişkilidir.

Literatür incelendiğinde öğretmenlerin mesleki mutluluklarıyla ilgili araştırmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki mutluluklarına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, öğretmenlerin mesleki mutluluklarını etkileyen okul ortamı, ücret, mesleki performans, olumlu duygu durumu, mesleki paylaşım, profesyonel gelişim ve yaratıcılık gibi unsurlar çerçevesinde öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

## 2. Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın modeline, örnekleme, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine değinilmiştir.

**Araştırmanın Deseni:** Öğretmenlerin mesleki mutluluklarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni tercih edilmiştir.

**Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubu, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında devlet okullarında farklı branşlarda görev yapan 20 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenler rastgele olmayan yöntemlerden kolay ulaşılabirlik yöntemi ile belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin; 4'ü matematik öğretmeni, 4'ü fen ve teknoloji öğretmeni, 3'ü İngilizce öğretmeni, 3'ü Türkçe öğretmeni, 2'si sınıf öğretmeni, 2'si sosyal bilgiler öğretmeni, 1'i rehberlik öğretmeni ve 1'i okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

**Veri Toplama Aracı:** Araştırma verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen ve açık uçlu sorulardan oluşan "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" ile elde edilmiştir. Görüşme soruları, ilgili literatür taranarak hazırlanmış ve uzman görüşleri alınarak oluşturulmuştur.

**Verilerin Toplanması:** Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerden görüşme öncesi randevu alınmış ve yüz yüze görüşme yöntemi aracılığıyla konuşmalar araştırmacılar tarafından not edilerek yazılı bir şekilde kaydedilmiştir.

<sup>75</sup> Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, faruk.levent@marmara.edu.tr

<sup>76</sup> Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, 04bdogan@gmail.com

<sup>77</sup> Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, smtocak@gmail.com

**Verilerin Analizi:** Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile yorumlanmıştır. Araştırmacılar verileri bizzat kendileri temalara ve kodlara ayırmışlardır. Verilerden elde edilen kodlar araştırmacılar tarafından ortak bir şekilde belirlenmiştir.

## **Bulgular**

Araştırmadan elde edilen bulgular, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin mesleki mutluluklarına ilişkin “*öğretmenin performansını etkileyen unsurlar*”, “*mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin bakış açıları*” ve “*öğretmenlik mesleğinin itibarına yönelik durumlar*” olmak üzere 3 ana temayı ortaya çıkarmıştır. Bu ana temalara göre elde edilen veriler, analiz edilerek bazı kodlara ayrılmıştır.

“*Öğretmenin performansını etkileyen unsurlar*” teması altında araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul ortamlarının demokratik, paylaşımcı, yaratıcı, destekleyici, işbirlikçi ve güvenli olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin kişisel özelliklerinin mesleki performansını etkilediği görüşünde birleşmişlerdir. Bu bağlamda katılımcılar; bir öğretmenin olumlu iletişim kurma, sabırlı olma, çocuğu sevme, sosyal ve paylaşımcı olma gibi özelliklerinin mesleki performansını etkilediğini belirtmişlerdir.

“*Mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin bakış açıları*” teması altında öğretmenler; mesleki gelişim uygulamalarının mesleki mutluluğu yeterince etkilemediğini bildirmiştir. Bunun yanında MEB tarafından yürütülen seminerlere katılımın zorunlu olmasının, ihtiyaca yönelik planlama yapılmamasının ve geleneksel öğretim yöntemleri ile uygulanmasının mesleki gelişimleri için olumlu etki yaratmadığı görüşünde birleştikleri elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

“*Öğretmenlik mesleğinin itibarına yönelik görüşler*” teması altında katılımcı öğretmenlerin genel olarak öğretmenlik mesleğinin toplumsal itibarına ilişkin görüşlerini ekonomik, görevin tanımı, merkezi örgütün uygulamaları ve toplumsal algı perspektiflerinden ifade ettikleri görülmüştür. Toplumsal itibarları bağlamında daha çok olumsuz görüş bildiren öğretmenler; mesleği itibarsızlaştıran durumları açıklarken toplumun öğretmenlik mesleğini kısa çalışma saatleri ve uzun tatil fırsatları olan rahat bir meslek olarak algıladığını düşünmektedirler.

## **Sonuç**

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenler, mesleki olarak mutlu olduklarını; ancak bazı değişkenlerin (dış ve iç faktörler) mesleki mutluluklarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenler, mesleki mutlulukları ile ilişkili olarak performanslarını etkileyen durumlardan okul ortamı ve okul yönetiminin rolünün önemini vurgulamışlardır. Öğretmenler, il ve ilçe düzeyinde anlamlı, verimli, ihtiyaca yönelik mesleki gelişim uygulamalarına yer verilmediğini ifade etmişlerdir. Bu duruma ilişkin öğretmenler, informal bir biçimde bilgi ve deneyimlerini paylaşarak yaşadıkları eğitim, öğretim ve yönetim ile ilgili problemlere çözüm bulma arayışında olduklarını belirtmiştir.

Katılımcı öğretmenler genel olarak ekonomik açıdan tatmin edici bir ücret almadıklarını ve bu durumun mesleki mutluluklarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Çalışma saatlerinin kısa olmasının öğretmenlik mesleğinin kolay bir meslek olarak algılanmasına neden olduğunu; gerçeği yansıtmayan bu anlayışın kendilerini mutsuz ettiğini dile getirmişlerdir. Bununla birlikte öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin toplumsal itibarının devam ettiğini ancak bu itibarın geçmişle kıyaslandığında daha düşük düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Mutluluk, Mesleki Mutluluk, Öğretmen, Görüşler, Mesleki İtibar, Mesleki Gelişim.

## Eleştirel Pedagoji Açısından Alternatif Okullar ve Okul Yönetimi

Ferah Güçlü Yılmaz<sup>78</sup>,

### ÖZET

21. yy' ın, birey-toplum ve bilimler açısından en önemli kavramı 'hız' dır. Hız kavramını toplumsal, sosyal, bilimsel, ekonomik, siyasal ve sanatsal alanlara yansıttığımızda, modernliğin karşısına post-modernliği, evrenselleşmenin karşısına küreselleşmeyi, liberalizmin karşısına neo-liberalizmi konumlandırmaktayız. Eğitim sistemleri, yetiştirmek istediği ve yetiştirdiği nesli sürekli karşılaştırarak gelişmeye açık yönlerini tespit etmek eğilimindedir. Ancak eğitim, birbirinden ayrılması mümkün olmayan ve aralarında hassas dengeler kurulması gereken iki önemli amaca sahiptir: 'Birey' i hayata hazırlamak ve ona hayatını devam ettirecek bir meslek sahibi olmasını sağlamak. Tam da bu noktada eğitim politikaları, ekonomik ve siyasi politikalarından etkilenmekte çok değişkenli bir yapı halini almaktadır. Aynı zamanda eğitim, toplumsal değişimlerden etkilenen ve etkileyen bir konumda da yer almaktadır. Dolayısıyla bu konumu gereği, 'hızla değişen dinamikler' içinde bulunan; öğrenen, öğreten ve öğrenme ortamlarındaki değişimler gözden kaçırılmamalıdır. Yeni yüzyılın eğitim sistemlerinden, örgütlerinden ve bu örgütlerin yönetimi / yöneticisinden beklentilerin temelinde, toplumun sosyo - kültürel alanda ilerlemesi ve gelişmesi düşüncesi yatmaktadır. Bu nedenle 'klasik okulların' yerini 'alternatif okullar' almaktadır. Artık 'okul' tüm paydaşları açısından sosyalleşmenin, yetkilendirmenin, özgürleşmenin ve yeniden üretimin merkezi konumundadır. Öğrenciler, küçük yetişkinler, öğretmenler dönüşüm katalizörü olarak kabul edilmelidir. Eğitim programlarının ise dönüştürücü ve etkileşimci özellikler göstermesi gerekmektedir.

Geleceği öngörerek, eğitim sistemlerinin çağa ayak uydurmasına yardımcı olmaya çalışan eğitim bilimciler, modern eğitimin diyalektik temelini, post - modern eğitimin eleştirel teorisiyle yer değiştirebileceğini tartışmaktadır. Frankfurt Okulu, Yeni Eğitim Sosyolojisi, Yeni Kamu Yönetimi ve Eleştirel Pedagoji, eğitim yönetimi, öğrenen, öğreten, eğitim politikaları, eğitim programı, eğitim ve öğretimde yöntem ve teknikler gibi kavramları sorgulamamıza neden olmaktadır. Acaba 'öğrenci merkezli eğitim' kavramı, yerini 'öğrenci-öğretmen etkileşimli eğitim' kavramına mı bırakmaktadır? Okul 'doğru' olduğu kabul edilmiş bilgilerin aktarıldığı bir yer olmak yerine, 'yeni öğrenmelerin yeni bilgileri ürettiği bir yer' e mi dönüşmektedir? Okulların içinde, çoklu zekâ kuramına uygun, çoklu öğrenme ortamlarına mı ihtiyaç vardır? Transformatif öğrenmelerin gerçekleştiği alternatif okulların özellikleri nelerdir? Öğrenen örgütler, öğrenmeyi öğrenmiş bireyler, kendini gerçekleştirmiş öğretmenler, insan aklının bilişsel ve duyuşsal seviyesinin yükseldiğini göstermektedir. O halde, bu okulların kültürel yapısı, insani sorunlara yaklaşımı, dezavantajlı bireylerin eğitimi, okul içi demokratik yapının kurgulanışı, bireylere sunulan özgürlük sınırları nasıl gerçekleştirilmelidir? Okullar, kendi kendini uyarlayan ve yaratıcı bir sistem oluşturabilmek için, nereye kadar özerk olmalıdır? Aklın evrimleştiği bir çağı yaşarken, bu nitelikli akılları yönetecek okul yöneticisinin özellikleri neler olmalıdır? Okul yöneticilerine transformatif lider özellikleri nasıl kazandırılabilir? Bu yöneticiler nasıl seçilmeli ve geliştirilmelidir?

Bu araştırmanın amacı; eleştirel pedagoji yaklaşımı çerçevesinde, değişen eğitimsel değerlere dikkat çekerek, bu değişim içinde ortaya çıkan alternatif okulların yapılarını ve bu okulların yönetim biçimlerini araştırmaktır. Bir anlamda eleştirel pedagoji penceresinin, okul yönetimine yansımaları ve getirdiği yenilikler temelinde, araştırmanın sorularını cevaplamaktır.

<sup>78</sup> Milli Eğitim Bakanlığı / Türk Telekom Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Çankaya/Ankara, ferahgy7@gmail.com

Bu araştırmanın yöntemi; tarama yöntemini kullanarak, alan yazın incelemesiyle, araştırmanın amacına uygun verileri toplamaktır. Aynı zamanda, bu verileri betimsel bir analizle, araştırma sonuçlarıyla ilişkilendirmektir.

Bu araştırmanın bulguları; alanyazın taramasıyla elde edilen eleştirel pedagojinin öğrenen, öğretici, öğrenme programına ve ortamıyla ilgili ilkeleri ve transformatif öğrenmeyi gerçekleştiren alternatif okullar ile bu okulların yönetim yaklaşımlarına ilişkin kuramsal açıklamalardır. Ayrıca eğitimde kalite / nitelik tartışmalarında, okul yönetimi ve akademik başarı arasındaki ilişkinin sorgulanmasını sağlayan eleştirel pedagojinin temel savlarıdır.

Bu araştırmanın sonucu; araştırma bulgularından elde edilen kuramsal sentezin, alandaki araştırma sonuçlarıyla ilişkilendirilerek ulaşılan değerlendirmeleri kapsamaktadır. Bu değerlendirmeler, eğitim bilimleri açısından yeni araştırma konularının ortaya konmasına yol açmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eleştirel Pedagoji, Alternatif Okullar, Okul Yönetimi ve Dönüşümcü Lider

# Öğrenci Bakışıyla: Öğretmenlik Uzmanlık Gerektirir mi?

Figen Çam Tosun<sup>79</sup>, Arslan Bayram<sup>80</sup>,

## ÖZET

Uzmanlaşma, örgüt içindeki meslek başlıklarının veya yerine getirilmesi gereken işlevsel faaliyetlerin farklılığı ve işlevsel faaliyetleri yerine getirebilmek için gerekli eğitimin niteliği (Hage, 1965; Robbins, 1983, s.46; Dalton vd., 1980), veya çeşitli işlevler için biçimsel iş tanımlarında ayrıntılarıyla açıklanmış, oldukça özelleştirilmiş gerekliliklerin derecesi (Robbins, 1983, s.46) veya işbölümü sonucunda oluşan görevler (pozisyonlar) konusunda gerekli yeterli bilgi ve beceriyle donanmak (Sucu, 2000) olarak tanımlanmaktadır.

Bu kapsamda Milli eğitim temel kanununa göre de (1739 sayılı kanun) “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” (madde 43). Uzmanlık alanıyla ilgili olarak da “Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler ve Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır” ifadeleriyle açıklık getirilmektedir. Yine aynı kanunun 45 maddesinde Öğretmenlerin, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından ve bunlara denkliği kabul edilen yurtdışı yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar arasından, Milli Eğitim Bakanlığınca seçileceği ifadeyle öğretmen yetiştiren kurumlar olarak eğitim fakülteleri işaret edilmektedir.

Günümüzde Max Weber’in öngördüğü gibi eğitsel kurumlar yani eğitim fakülteleri toplum için yüksek derecede eğitilmiş uzmanlar yetiştirmektedir. Fakat bazı nedenlerle dönem dönem herhangi bir lisans mezununa birkaç aylık pedagojik formasyon eğitimi verilerek öğretmenlik mesleği yapma hakkı tanınmaktadır. Bu durum, araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

## Amaç

Bu araştırma, Eğitim Fakültesi 1. ve 4. Sınıf öğrencileriyle pedagojik formasyon alan öğrencilerin “Öğretmenlik uzmanlık gerektirir mi?” Sorusuna verdikleri yanıtları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Bayburt Eğitim Fakültesi 1. ve 4. Sınıf öğrencileriyle 2014-2015 güz döneminde pedagojik formasyon alan öğrencilerin öğretmenliğin uzmanlık gerektirip gerektirmediği konusundaki görüşlerini ortaya çıkarmak için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 öğretim yılında Bayburt Eğitim Fakültesi 1. (65) ve 4. Sınıf (97) öğrencileriyle yine bu dönemde pedagojik formasyon alan (135) öğrenciler oluşturmaktadır. Eğitim Fakültesi 1.sınıf öğrencileri öğretmenlik mesleğiyle yeni tanıştıkları için, 4.sınıf öğrencileri mezuniyete yaklaştıkları için ve formasyon öğrencileri de fakülte dışı atamaya uygun oldukları için amaçlı örneklem yoluyla seçilmişlerdir.

<sup>79</sup> Bayburt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bayburt, figencam@gmail.com

<sup>80</sup> Artvin Çoruh Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Artvin, abayram@artvin.edu.tr

### Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmacılar tarafından öğrencilerin öğretmenliğin uzmanlık gerektirip gerektirmediği konusundaki öznel değerlendirmelerini alabilmek için öğretmenlik ve uzmanlaşma konusu ile ilgili 10 sorudan oluşan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Uzman görüşleriyle görüşme formuna son şekli verilmiştir.

### Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında görüşme formları elden dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır.

### Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada görüşmelerden elde edilen nitel verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Ayrıca soruların yüzde ve frekansları da hesaplanmıştır.

### Bulgular ve Tartışma

Elde edilen veriler, araştırmaya katılan eğitim fakültesi öğrencilerinin de pedagojik formasyon alan öğrencilerin de büyük kısmı öğretmenliğin uzmanlık gerektiren bir meslek olduğunu düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Eğitim fakültesi öğrencileri, eğitim fakültesi dışında bir lisans mezunu olan kişinin formasyon alsa da almaya da öğretmen olmaması gerektiğini ifade ederken, pedagojik formasyon alan öğrenciler formasyon almak koşulu ile öğretmen oluna bilineceğini ifade etmişlerdir. Eğitim fakültesi 1.sınıf öğrencileri kendi alanlarında atama olmazsa başka alanlarda atama olması durumunda böyle bir durumdan yararlanmayabileceklerini söylerken, 4.sınıf öğrencileri alternatifleri değerlendireceklerini ifade etmişlerdir.

### Sonuç ve Öneriler

İşsizliğin alabildiğine çoğaldığı bir meslek haline dönüşen öğretmenlik mesleği 1739 sayılı yasada bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır. Ancak alanında uzman öğretmen yetiştirme amacıyla kurulan ve mezun veren eğitim fakülteleri son yıllarda işlevsiz hale getirilmiştir. Bu duruma neden olan ise pedagojik formasyon kurslarının açılmasıdır. Farklı alanlarda meslek elemanı yetiştiren fakültelerin mezunlarının işsiz kalması nedeniyle pedagojik formasyon kurslarına yönelmiş ve öğretmen olma isteği ortaya çıkmıştır. Bu durum eğitimin ve öğretmenlik mesleğinin niteliksizleşmesine yol açmaktadır. Yani hiç bir şey olamıyorsam öğretmen olayım mantığı hala geçerliliğini korumaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Mesleği, Uzmanlaşma, Eğitim Fakültesi

# İlkokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Düzeylerinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi

Figen Ereş<sup>81</sup>, M. İbrahim Akyürek<sup>82</sup>,

## ÖZET

### Problem Durumu:

Okullarda liderlik reformu üzerine odaklanan çalışmalar, okul yöneticilerinin yeni liderlik özellikleri çerçevesinde incelenerek öğrenci başarısını nasıl artırılabilceği üzerinde durmaktadırlar. Okul yöneticilerin dağıtımçı liderlik davranışı ile ilgili yapılan çalışmalarda ise bu davranışların öğretmen performansına olumlu etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Dağıtımçı liderlik, örgüt içindeki görevlerin yerine getirilmesinde liderlerin ve takipçilerinin birlikte hareket ettiği ve sorumluluk üstlendiği bir etkinliktir. Bu etkinlikteki temel faktör ise yöneticiler ve çalışanların arasında oluşan etkileşimdir.

### Amaç:

Bu araştırmanın amacı, devlet okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin algısına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik özelliklerinin düzeyini belirlemektir.

### Yöntem:

Bu çalışma, betimsel nitelikte olup tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini Ankara'nın sosyo-ekonomik düzeyi farklı olan Çankaya, Keçiören ve Gölbaşı ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde, 296 sınıf öğretmeni yer almıştır. Çalışmada okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını ölçmek için, sınıf öğretmenlerine uygulanmak üzere Hulpia ve arkadaşları tarafından geliştirilen (2009) "Dağıtımçı Liderlik Envanteri" kullanılmıştır. Envanter iki ayrı alt-ölçekten oluşmaktadır. Birinci alt-ölçek, müdürlerin *liderlik fonksiyonları ve ikinci alt ölçek liderlik ekibi uyumu alt-ölçeğidir*. Yapılan analizlerde, standart sapma ve aritmetik ortalama tekniklerinden yararlanılmış; öğretmenlerin demografik özelliklerine göre görüşlerini karşılaştırmak için t testi ve Anova testi kullanılmıştır.

### Bulgular

Veriler incelendiğinde; öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik fonksiyonlarına ilişkin algılarının "çoğu zaman" düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Liderlik fonksiyonları alt ölçeğinin güçlü vizyon ve destekleyici liderlik alt boyutları en yüksek; öğretimsel destek ve bilişsel uyarım alt boyutu en düşük ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem yılına göre görüşlerinde anlamlı bir farkı bulunmamıştır. Bununla birlikte veri toplanan ilçelerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre okullar karşılaştırıldığında öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Scheffe testi sonucunda, alt ve orta düzeyde sosyo-ekonomik duruma sahip olan okullar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Alt sosyo-ekonomik düzeye sahip okullarda çalışan öğretmenlerin algılarının daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin Liderlik Ekibi Uyumu Alt Ölçeğine yönelik algıları katılıyorum düzeyindedir. Liderlik ekibi alt ölçeğinin rol belirsizliği alt boyutu en yüksek ve grup

<sup>81</sup> Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Beşevler-Ankara, figeneres@yahoo.com

<sup>82</sup> Tuna Üçer İlkokulu Sincan-Ankara, i\_akyurek56@hotmail.com



uyumu alt boyutu en düşük ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumuna göre görüşlerinde anlamlı bir farkı bulunmamıştır. Bununla birlikte veri toplanan ilçelerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre okullar karşılaştırıldığında öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan Scheffe testi sonucunda, alt sosyo- ekonomik düzeye sahip okullarda çalışan öğretmenlerin algıları daha düşüktür.

### **Sonuç ve tartışma**

Öğretmenlerden elde edilen verilerden, örneklem kapsamındaki sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin Liderlik Fonksiyonlarına yönelik davranışlarını yerine getirdikleri söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin liderlik fonksiyonlarından öğretimsel destek ve bilişsel uyarım alt boyutuna yönelik görüşleri daha düşüktür. Bu sonucun nedeni, okul müdürlerinin öğretmenlerin bireysel gelişimine yönelik davranışlarının beklenen düzeyde olmaması olabilir. Öğretmenlerin değerlendirilmesi sorumluluğunun okul yöneticilerine verilmesi kapsamında bu sonuç değerlendirildiğinde, bu sonucun ileriki araştırmalarda incelenmesi bu çalışmanın bir önerisidir. Öğretmenler çalışmanın ikinci alt ölçeği olan Liderlik Ekibi Alt Ölçeğine maddelerine katılıyorum olarak cevaplamışlardır. Liderlik ekibi alt ölçeğinin grup uyumu alt boyutu en düşük ortalamaya sahiptir. Bu sonuçtan okuldaki yönetici ve yardımcıları arasında bir takım çalışması ve işbirliği sorunu olduğu söylenebilir. Liderlik fonksiyonlarına ve liderlik ekibi alt ölçeklerine yönelik öğretmen görüşlerinde, alt sosyo- ekonomik düzeye sahip ilçelerdeki okullarda çalışan öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Alt sosyo-ekonomik çevrede bulunan okullarda çalışan öğretmenlerin algıları düşüktür. Araştırma sonucunda özellikle alt düzey sosyo-ekonomik çevrede bulunan okul müdürlerinin öğretmenlerin bireysel gelişimine destek olma ve müdür yardımcılarıyla takım halinde çalışmasında bazı sorunların olduğu söylenebilir. Öğretim süreci, okulun çıktıları, okul müdürünün liderlik davranışları, deneyim ve değerleri toplumsal kültürden etkilenmektedir. Dolayısıyla karşılıklı etkileşim sürecindeki başarı, liderin özelliği, yaklaşımı ve davranışının kültür yapısına uygun olmasına bağlıdır. Bu kapsamda toplumsal kültür ve okul liderliği ilişkisine yönelik bilimsel araştırmaların yapılması bu çalışmanın bir diğer önerisidir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Dağıtımçı Liderlik, İlkokul

# Okul Müdürlerinin Öğrencilerin Örgün Öğrenim Dışına Çıkmasını Önlemeye İlişkin Görüşleri

Figen Ereş<sup>83</sup>, Mehmet Tufan Yalçın<sup>84</sup>,

## ÖZET

### Problem durumu

Okul terki günümüz eğitim sistemlerinin önemle üzerinde durduğu yaygın bir sorundur. Okul terki öğrenci için bir risk taşımakla birlikte, toplumlar açısından da bir risk taşımaktadır. Okul terkinin çıktıları, iş gücü kaybı, suça yönelme ve suç işleme olarak özetlenebilir. Okul terki daha çok lise yıllarında görülmektedir. Türkiye’de de özellikle meslek liseleri ve dokuzuncu sınıf öğrencilerinde okul terki sayısı daha fazladır. Okul terkine eğilimli öğrencilerin aile problemlerinin olduğu ve düşük akademik başarı gösterdikleri belirlenmiştir.

### Amaç

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin örgün öğrenim dışına çıkan öğrencilerin sayısını azaltmaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Bu araştırma ile ortaöğretim kurumlarında çeşitli sebeplerle örgün öğrenimin dışına çıkan öğrencilerin sayısını azaltmada, okul müdürlerinin yaşadığı zorlukları belirlemek ve süreçleri nasıl yönettiklerine ilişkin derinlemesine bilgi edinmek amaçlanmaktadır.

### Yöntem

Nitel araştırma modelinin tekniklerinden fenomenolojik (olgubilim) desende oluşturulmuş bu çalışma, mevcut durumun belirlenmesi ve analiz edilmesine yönelik tarama türünde, betimsel bir araştırmadır. Öncelikle geniş bir literatür çalışması yapılarak, Ankara ilinde 2013-2014 eğitim-öğretim yılına göre örgün eğitimin çıkan öğrenci sayıları e-okul veri tabanına göre tespit edilmiştir. Bu veriler sınıflandırılarak örgün eğitimin dışına çıkan öğrenciler, ilçelere göre analiz edilmiştir. Bu analizler ışığında zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesinde, olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemiyle belirlenen Ankara ili Altındağ, Çankaya, Mamak ve Yenimahalle ilçelerinde öğrenim dışına çıkan öğrenci sayısının fazla olduğu okulların ( $n=21$ ) müdürleri çalışma grubu olarak belirlenerek katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler betimsel ve içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çözümleme işleminde; öncelikle ham veriler belirlenmiş, verilen cevaplarda ortak noktalar bulunmuş ve kodlar oluşturulmuştur. Daha sonra kodlardan yola çıkılarak temalar oluşturulmuş ve veriler betimsel bir anlatımla sunulmuştur.

### Bulgular

Bu araştırmaya katılan okul müdürlerinin yöneticilik kıdemlerinin 2 ile 30 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu ( $n=20$ ) okul terkine ilişkin bir eğitime katılmazken, ( $n=1$ ) katılımcının okul terkine ilişkin eğitime katıldığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan okul müdürlerinin okul türleri incelendiğinde Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ( $n=10$ ), Anadolu Lisesi ( $n=8$ ) ve Anadolu İmam-Hatip Lisesi ( $n=3$ ) olarak dağılım göstermiştir.

<sup>83</sup> Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yenimahalle/Ankara, figeneres@yahoo.com

<sup>84</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Yenimahalle/Ankara, tufan.yalcin@hotmail.com

Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde, okul müdürlerinin çoğunluğu ( $n=19$ ) öğrenim dışına çıkan çocukların sayısını azaltmada kendilerini yasal olarak güçlü hissetmediklerini ve yeterli yetkiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin yasal yetkileri dışında örgün öğrenim dışına çıkan öğrencilerin sayısını azaltmaya yönelik önlemleri nelerdir? sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, veli görüşmeleri ( $n=11$ ), rehberlik servisi çalışmaları ( $n=8$ ), öğrenciye ikna ( $n=5$ ) ve veli eğitimi ( $n=4$ ) olarak belirtmişlerdir. Bununla birlikte bazı okul yöneticileri de ( $n=2$ ) öğrencileri kendilerinin açık liseye yönlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin örgün öğrenimin dışına çıkan öğrenci sayısını azaltmada yaşadıkları zorluklara ilişkin görüşleri incelendiğinde, aileden kaynaklı ( $n=14$ ) zorluklara, 13.09.2014 tarihli Ortaöğretim Kurumları Yönetmelik değişikliğine ve yasal yetersizliklerden kaynaklı zorluklara ( $n=10$ ), öğrenci kaynaklı zorluklara ( $n=4$ ) ve müfredat kaynaklı zorluklara ( $n=4$ ) vurgu yaptıkları görülmüştür.

## **Sonuç**

Araştırma sonuçlarında okul müdürlerinin, yöneticilik kıdemine ve okul türüne göre örgün öğrenimin dışına çıkan öğrencilerin sayısına azaltmaya yönelik görüşlerinin çok farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, okul müdürlerinin örgün öğrenimin dışına çıkan öğrenci sayılarını azaltmada yasal olarak kendilerinde yeterli güce sahip olmadıkları görüşünün hâkim olduğu söylenebilir. 12 yıllık zorunlu eğitime geçilmesinin okul müdürlerinin bu algılarını değiştirmedikleri görülmektedir. Okul müdürlerinin yasal yetkilerinin dışında öğrencileri örgün öğrenimde tutabilmek amacıyla aldıkları önlemler incelendiğinde ağırlıklı olarak okul rehberlik servislerinin ve rehber öğretmenlerin sürece dâhil edildiğini aile ve öğrencilerle görüşmeler yoluyla ikna yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Bu durumda okul müdürlerinin öğrenim dışına çıkabilecek öğrencilere yönelik genellikle operasyonel yaklaşımları benimsedikleri önleyici çalışmaların yetersiz kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Okul müdürlerinin örgün öğrenimin dışına çıkan öğrenci sayısını azaltmada aile kaynaklı ve yasal yetersizliklere vurgu yaptıkları görülmektedir. Bu durum örgün öğrenimin dışına çıkan öğrencilerin sayılarının azaltılmasında yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Okul yönetiminin okul içinde bireysel ve grup etkinlikleri düzenleyerek okul terkini en aza indirebilir. Bununla birlikte yöneticilerin aile ve çevreyle işbirliği kurarak öğrencilerin okul terkini kontrol etmesi ve toplumda bir farkındalık yaratması, sorunun çözümüne yardımcı olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Terki, Liseler, Okul Müdürü

# Öğrenci Velilerin Sosyal Etkinliklerle İlgili Beklentilerin Belirlenmesi- Sinop İli Örneği

Hakan Süzgün<sup>85</sup>, Engin Bayra<sup>86</sup>, Nurtaç Özdemir<sup>87</sup>,

## ÖZET

Eğitimin en temel amacı, bilgiye ulaşma ve elde edilen bilgileri günlük hayatta kullanabilme niteliğinin öğrencilere kazandırılması ve böylece öğrencileri hayata hazır birer birey haline getirmektir. İşte tüm bu vasıfların öğrenciye kazandırılmasında sosyal etkinliklerin küçümsenmeyecek bir payı vardır. Sosyal aktivitelerle öğrencilere pek çok nitelik kazandırılabilir. Okullarda düzenlenen belirli günler ve haftalarda yapılan kutlama etkinlikleri, piyesler, Şiir dinletileri, yarışmalar, geziler vb. etkinliklerin hemen hepsi öğrencilere beceri geliştirme yeteneği kazandırır. Peki, sosyal aktiviteler öğrencilere başka hangi nitelikleri kazandırır? Sosyal aktivitelerin öğrencilere kazandırdığı nitelikler arasında en önemlisi iletişim becerisidir. Sosyal etkinlikte görev alan öğrenciler çevresindeki insanlarla sağlam bir iletişim kurabilme yeteneği kazanırlar. Öğrencilerin bir diğer önemli kazanımları ise öz güven duygusu ve sorumluluk alma bilincidir. Etkinliklerde yer alan bireylerin kendilerine olan güvenleri artar. Üstlendikleri görevleri yerine getirdikten sonra yeni görevlere talip olabilirler. Yani bir zincirin halkaları gibi başarı başarıyı getirir. Öz güveni artan bireyler ise sorumluluk almaktan kaçınmazlar. Sorumluluk alma bilinci gelişmiş bireylerin ise hayatta başarılı olma konusunda büyük avantajlar elde ettiği unutulmamalıdır. Sosyal aktiviteler sayesinde sorumluluk alma bilinci kazanan bireylerin sosyal ve toplumsal olaylara karşı duyarlılıkları da artar. Sosyal aktivitelerin öğrencilerin iletişim gücünü etkilediğini belirtmiştik. İletişim gücü yüksek bireylerde ise birlikte uyum içinde çalışma ve iş yaşamında başarı kaçınılmazdır. İş ve sosyal yaşamda başarılı olmanın en temel şartlarından birisi ise içinde bulunduğu ortamda çevresindekilerle uyumlu olmaktır. Yerine ve zamanına göre davranabilmek ve kaynaşma, dayanışma ruhu içerisinde hareket edebilmek önemli özelliklerdendir. Yine bu özelliklerin kazanılmasında sosyal etkinliklerin önemi büyüktür. Kendini ve çevresini daha iyi tanıyan bireyler elde bilgileri doğru yorumlamak ve daha çabuk ve doğru kararlar almak konusunda da donanımlı hale gelirler. O halde sosyal aktivitelerin bir diğer kazanımı da insiyatif kullanabilme becerisidir. Bu sayede birey yaşadığı olaylar karşısında sebep sonuç ilişkisi kurabilir, elde verilerle çıkarımlarda bulunabilir. Bu da yaşanabilecek olumsuz durum ya da olayları önceden sezerek tedbirler alınmasını kolaylaştırır. Ayrıca sosyal aktiviteler öğrencilerin temel dil becerilerini geliştirebilmeleri için önemli bir fırsattır. Öğrenciler anlama ve anlatma alanları ve bu alanların üzerine inşa edildiği dört temel ayak olan okuma ve dinleme (anlama), konuşma ve yazma (anlatım) becerilerine sahip olurlar. Sosyal etkinlikler bu becerileri kazandırılıp geliştirilecek önemli uygulama alanı olarak düşünülmelidir. Görüldüğü gibi eğitimde sosyal aktiviteler yer vererek, öğrencilerin programlarda belirtilen temel becerileri edinmeleri sağlanmakta, hatta daha üst düzey becerileri kazanmalarına ortam hazırlamaktadır. Günümüz eğitim sisteminde öğrencilerin en önemli gördüğü şey ders notlarının iyi olması ve bir sonraki eğitim kurumunun en iyisine gitmektir. Bunun için zamanının çoğunu okul, 2 dersane ve evde ders çalışarak geçirmektedir. Öğrenciler boş zamanlarında bile test çözerek kendilerini hayatın farklı aktivitelerinden uzak tutmaktadır. Öğrencilerin ders ve ödevlere ayırdıkları vakitten dolayı sosyal etkinliklere zaman bulamamaları, sosyal etkinliklerin öğrencilerin tümüne hitap edememesi gibi nedenler öğrencinin içinde çoğalan enerjinin doğru bir şekilde dağılmasına engel olmaktadır.

<sup>85</sup> Sinop Özel Eğitim ve İş Okulu Öğretmeni, shakan57@hotmail.com

<sup>86</sup> Sinop Fen Lisesi İngilizce Öğretmeni, engin\_bayra@hotmail.com

<sup>87</sup> Sinop Gazi Mustafa Kemal Ortaokulu, nurtac.ozdemir@hotmail.com

Bu çalışma, öğrenci velilerinin sosyal etkinliklerle ilgili beklentilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu temel amaç doğrultusunda öğrenci velilerinin sosyal etkinliklerle ilgili ne tür bilgilere sahip oldukları, öğrencilerin katıldığı sosyal etkinliklere katılım durumları ve sosyal etkinliklerin okul içinde nasıl olması gerektiği ile ilgili görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmaya 24–56 yaşları arasında değişen 151 kadın ve 64 erkek öğrenci velisi katılmıştır. Tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmış olup, verilerin çözümlenmesinde yüzde ve frekans analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular arasında; öğrencinin fiziksel, düşünsel, sanatsal ve zihinsel gelişimini artırıcı sosyal faaliyetlerin desteklediği, okulda yapılan sosyal etkinliklerin yetersiz olduğu, sosyal etkinlik yerine temel derslerin yapılmasını istemedikleri, sosyal etkinliklere zaman ayrılması gerektiği ve sosyal etkinliklerin ilgi ve isteğe göre yapılmasını istedikleri görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Öğrenci Velisi, Sosyal Etkinlikler, İlkokul

# Okullarda Benimsenen Yönetim Yaklaşımları ve Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi

Hakan Ulum<sup>88</sup>, Sait Akbaşlı<sup>89</sup>, Lütfi Üredi<sup>90</sup>,

## ÖZET

Eğitim kurumlarının en belirgin amaçlarından biri kaynakların etkili bir biçimde kullanılarak, verilen eğitimin kalitesini ve verimini arttırmaktır. Bu kalite ve verimin yükselmesi için kilit rolünü eğitim kurumlarının yöneticileri oynar. Okul yöneticilerinin benimsedikleri yönetim yaklaşımları, üstlendikleri rollerin belirleyicisidir. Okullarda yöneticilerinin benimsediği çeşitli yönetim yaklaşımları bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan yönetici hangisine yakın duruyorsa, okul örgütünü oluşturan unsurlar da bundan doğrudan etkilenmektedir. Bu nedenle okul yöneticileri çağın gereksinimlerine uygun yaklaşımlar benimsemelidir. Unutmamalıdır ki eğitim sistemlerinin ürünü insandır.

Okullarda öğrenci başarısı kalite ve verimin en belirgin çıktısıdır. Öğrenci başarısını etkileyen faktörler öğrencinin bireysel özellikleri, öğrencinin geldiği sosyal ve ekonomik çevre, okulun niteliği ve öğretmenin niteliği olarak incelenebilir. Öğretmenin niteliği, öğrenci başarısını etkileyen en önemli faktördür. Nitelikli öğretmenlerin öğrencilerin okuldaki başarılarında daha az niteliğe sahip öğretmenlere göre daha fazla etkiye sahip oldukları gözlenmektedir. Öğretmenin mesleğe adanmışlığı, bilgi becerisi ve mesleki gelişim düzeyi eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir.

Hızla gelişen ve değişen dünyada, eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimli olabilmesi için öğretmenlerin de kendilerini mesleki anlamda geliştirmesi, bu değişime ayak uydurabilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak en büyük etkenlerden birisi okul yöneticileridir. Okul yönetimin tutunduğu yönetim tavrı, gelişimin hızını ve kapasitesini belirler. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri, okul yöneticilerinin benimsedikleri yönetim yaklaşımlarının doğrudan etkisi altındadır. Bu çalışma okullarda benimsenen yönetim yaklaşımları ve öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin benimsedikleri yönetim yaklaşımları hakkında bilgi sahibi olmak, öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine yöneticilerin katkısını belirlemek ve yöneticilere öğretmenlerin gelişimlerine yarar sağlayabilecek öneriler sunmaktır.

## Yöntem

Bu çalışmada, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir kaniya varmak amacı ile evrenin tümü ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel Tarama Modellerinden ilişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte

<sup>88</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Çamalan Şehit Burhan Yıldırım İlkokulu, Tarsus/Mersin, hakanulum@hotmail.com

<sup>89</sup> Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Beytepe Yerleşkesi/Ankara, sakbasli@gmail.com

<sup>90</sup> Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Sınıf Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yenişehir/Mersin, lutfiuredi@gmail.com

değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Çalışmada bu model kullanılarak, Okullarda benimsenen yönetim yaklaşımları ve öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi saptanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın evrenini, Mersin ve Adana ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubu ise, 2014 – 2015 eğitim- öğretim yılında bu illerde görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 404 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların gönüllü olmasına özen gösterilmiş ve maksimum çeşitlilik gözetilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 40 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Ayrıca katılımcılardan cinsiyet, görev yapılan eğitim kurumu ve branş bilgileri istenmiştir. Anket soruları uzmanlar tarafından gözden geçirilmiştir. Uygulama sırasında katılımcılara bilgi verilmiş ve araştırmanın amacı açıklanmıştır.

### **Bulgular**

Elde edilen bulgulara göre okullarda klasik yönetim biçiminin sıklıkla uygulandığı söylenebilir, çağdaş yönetim yaklaşımları daha az benimsenmektedir. Öğretmenlerin maddelere verdiği yanıtlar arasındaki ilişki incelendiğinde; klasik yönetimi benimseyen yöneticilerin, öğretmenlere mesleki gelişimleri açısından fırsat vermediği gözlemlenir. İnsanı merkeze alan yönetim anlayışı ile beraber mesleki gelişiminde arttığı söylenebilir.

### **Sonuç**

Genel olarak okullarda klasik yönetim biçimleri uygulanmaktadır. Okullarda öğretmenlerin amaçları gerçekleştirmek için faaliyetlerde bulunmaları teşvik edilmemekte, onları makinenin bir parçası olarak görmektedir. Bu tür yönetim yaklaşımlarının öğretmenin gelişimine katkısı olmamaktadır. Öğretmenlere güvenen, sosyal ilişkilere önem veren, onları alınan kararlara katan yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkısı büyük olacaktır. Çağdaş yönetim yaklaşımlarını benimseyen yöneticiler, eğitimin yönetimi açısından başarılıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim Yaklaşımları, Okul Yöneticileri, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi.

# Öğretimde Eğitim Platformlarının Kullanımına İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi

Hakan Ulum<sup>91</sup>, Lütfi Üredi<sup>92</sup>, Sait Akbaşlı<sup>93</sup>,

## ÖZET

Teknoloji günümüzde günlük yaşamın her alanına girmiş durumdadır. Teknolojik uygulamaların en yaygın kullanıldığı alanlardan biri de eğitim alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde de özellikle son yıllarda uygulamaya geçirilmeye başlanan Fatih Projesi ile teknoloji kullanımının eğitimde etkin bir rol oynaması sağlanmıştır. Fatih projesinin uygulanmasında eğitim platformlarının yeri ve önemi büyüktür. Fatih Projesinin alt projelerinden biri olan EBA (Erişim Bilgi Ağı) da içeriğini genişletip, birçok Eğitim Platformu web sitesini bünyesine alarak öğretmenlerin kullanımına ücretsiz olarak sunmak için çalışmalarına devam etmektedir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığının Fatih Projesine ilkokulları da dâhil etmesiyle beraber, eğitim platformlarının ilkokullarda da kullanılacak olması kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda ilkokullarda ki öğretim faaliyetlerinde, etkin öğrenmenin gerçekleşebilmesinde Eğitim Platformlarının kullanılması gerekliliktir. Sınıf öğretmenleri gerek ders içi etkinliklerde gerekse ders dışı etkinliklerde çevrimiçi eğitim platformlarından yararlanmaktadırlar. Böylece öğrenme daha kalıcı ve anlamlı olmakta, öğretmen zamanı daha verimli kullanabilmektedir. Eğitim Platformlarının kullanımı için gereken fiziki şartlar Fatih Projesi ile sağlandıktan sonra, öğrenme ortamının bu etkin aracı, etkisini daha geniş bir alana yayacaktır.

## Amaç

Bu çalışmada ilkokullarda sınıf öğretmenlerinin, öğretimde eğitim platformlarının kullanımına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Şu ana probleme cevap aranmıştır: Öğretimde eğitim platformlarının kullanımına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri nelerdir?

Araştırmanın alt problemleri şöyle belirlenmiştir:

1. Eğitim platformlarını yararlı buluyor musunuz? Niçin?
2. Eğitim platformlarını daha çok ders içi faaliyetler için mi; yoksa ders dışı faaliyetler (ödev, etüt v.b) için mi kullanıyorsunuz?
3. Eğitim platformlarını hangi sıklıkta kullanıyorsunuz? (Haftada ortalama kaç saat?)
4. Sıklıkla hangi eğitim platformlarını kullanıyorsunuz? Bunları tercih sebebiniz nedir?
5. Eğitim platformlarını hangi dersler için kullanıyorsunuz?
6. Eğitim platformlarını kullanarak ders işlemek çocukların derse olan tutumlarını nasıl etkiliyor?
7. Eğitim platformlarını kullanmanın avantajları nelerdir?

## Yöntem

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmayı katılımcıların sahip oldukları deneyimlerinden yararlanılarak bir anlama ulaşılan araştırma türü olarak tanımlamaktadır.

<sup>91</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Çamalan Şehit Burhan Yıldırım İlkokulu Tarsus/Mersin, hakanulum@hotmail.com

<sup>92</sup> Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Sınıf Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yenişehir/Mersin, lutfiuredi@gmail.com

<sup>93</sup> Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Beytepe Yerleşkesi/Ankara, sakbasli@gmail.com



Bu araştırma, tarama türü bir araştırmadır. Araştırmacının; bireylerin tutumlarını, belirtilen faaliyetlerini, düşüncelerini ve inançlarını ölçmek istemesi durumunda kullanılabileceğini belirtilen bu araştırmada da, katılımcıları, herhangi bir şekilde etkileme çabası gösterilmemiştir.

Araştırma, 2014-2015 öğretim yılında Mersin ilinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile yürütülmüştür. Araştırmaya 104 sınıf öğretmeni katılmıştır. Katılımcıların gönüllü olmasına özen gösterilmiş ve maksimum çeşitlilik gözetilmiştir. Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen açık uçlu soru formu ile toplanmıştır. Soru formu iki bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde kişisel bilgiler ikinci bölümde 7 adet araştırma sorusu yer almıştır. Formun geçerliğini sağlamak için uzman görüşüne sunulmuş ve güvenilirlik için Mersin ili dışında görevli 2 sınıf öğretmeni ile ön uygulama yapılmıştır.

Konu ve tema başlıklarının önceden bilindiği durumlarda betimsel analiz kullanılabilir. Elde edilen verilerin analizinde, araştırma soruları önceden belirlendiğinden betimsel analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin konuya ilişkin uygulama ve görüşleri araştırmanın amacı doğrultusunda analiz edilmiştir.

Nitel araştırmalar sayısallaştırmadan ziyade derinlemesine analiz için tercih edilir. Araştırma nitel analiz olarak planlanmıştır. Ancak, veriler tablolaştırılmış ve frekansları tabloda verilmiştir. Sayısallaştırma konunun daha net olarak görülmesini sağlamak için yapılmıştır. Ulaşılan verilerin tam olarak anlaşılabilmesi amacıyla verilerin sayısallaştırılabilir.

### **Bulgular**

Elde edilen bulgulara göre öğretimde Eğitim Platformlarını öğretmenler sıklıkla kullanmaktadır. Öğretmenler Eğitim Platformlarını daha çok ders içi etkinliklerde kullanmaktadır. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça, eğitim platformlarını kullanma sıklığı azalmaktadır. Sınıf öğretmenleri Eğitim Platformlarını daha çok Türkçe, Matematik, Hayat Bilgisi ve İngilizce derslerinde ki etkinliklerde kullanmaktadır.

### **Sonuç**

Okullarda sınıf öğretmenleri imkânlar yeterli olduğu sürece Eğitim Platformlarını öğretim faaliyetlerinde kullanmaktadır. Öğrenmeyi eğlenceli hale getiren, eğitim platformlarının kullanımı hem öğrenci, hem de öğretmen açısından verimliliği sağlamaktadır. Bu şekilde gerçekleşen öğretim faaliyetleri ders içinde soyut bilgileri somut hale getirmekte, bilgiyi anlamlandırma sürecini kolaylaştırmaktadır. Eğitim Platformları, sınıf öğretmenin öğretimi etkin kılmasında, zamanı verimli kullanmasında en büyük yardımcılarından. Eğitim Platformlarından tüm öğretmenler yararlanmalı, bu sayede etkin öğrenme faaliyeti desteklenmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Platformu, sınıf öğretmeni, teknoloji, Fatih Projesi

# Türkiye’de Yükseköğretim Finansmanının Yönetimi İçin Model Önerisi

Haydar Ateş<sup>94</sup>,

## ÖZET

Bu çalışmada; Türkiye’de yükseköğretim finansmanının yönetiminin, uluslararası deneyimlerden de yararlanılarak incelenmesi ve uygulanabilir, finansman kaynaklarının etkin olarak kullanılmasını esas alan öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada; Türkiye’nin gereksinimi ve küresel rekabet için gerekli insangücünü yetiştirmede; bir kısım gelişmiş ülkelerde uygulanan sistemler, karşılaştırmalı eğitim yöntemi ile incelenmiştir. Önerilen modelde, paralı yükseköğretim hizmeti ile birlikte, yükseköğretim kurumlarına tam finansal özerklik verilmesi ve buna uygun teşkilatın kurulması da yer almaktadır. Bu kapsamda çalışmada amaç olarak; yükseköğretim kurumlarının harcamaları, araştırma giderleri ve kredi/burs sistemleri için merkezi bütçeden kaynak tahsisinde fon sisteminin kullanılması, fonları yönetip denetleyecek model ile bu modelin gereksinme duyduğu kurumların oluşturulması esas alınmıştır.

**Problem Cümlesi:** Türkiye’de yükseköğretim finansmanının yönetimi için etkin ve verimli bir model nasıl olabilir?

**Alt Problemler:**

- a. Yükseköğretim finansmanının yönetimi açısından Türkiye ve gelişmiş ülkelerin durumu nedir?
- b. Türkiye’de yükseköğretim finansmanının yönetimi için finansal özerklik, etkinlik ve verimliliği sağlayabilecek bir model nasıl olmalıdır?

**Kavramsal Çerçeve:** Yükseköğretim finansmanının yönetimine ilişkin yöntemler, yükseköğretim yönetim sistemiyle yakından ilişkilidir. Finansman sistemi yönetim yapısını desteklemekte ve/veya yönetim yapısı tarafından şekillendirilmektedir. Bu iki sistem arasında yakın etkileşim ve güçlü bağ vardır. Yükseköğretimin tarihsel süreci incelendiğinde, yönetim konusundaki uygulamaları genelde iki modelde toplamak olasıdır. Bunlar Anglo-Sakson ve Kıta Avrupası modelleridir.

**Anglo-Sakson Modeli:** Bu modelde, merkezi hükümetin yükseköğretim kurumları üzerindeki etkisi oldukça sınırlı veya dolaylıdır. Yükseköğretim kurumları ara kuruluşlar tarafından yönetilmektedir. Yönetimle görevli olan kuruluşlar, devlet ve kurumsal düzeydedir. Yükseköğretim kurumları, kurum dışındaki şahıslardan oluşan yönetim kurulu vasıtasıyla yönetilmektedir.

**Kıta Avrupası Modeli:** Yükseköğretim kurumları genelde eğitim bakanlığına bağlıdır. Bu modelde; yükseköğretimin finansman kaynaklarının büyük bir kısmını karşılayan devlet, yükseköğretim sisteminin örgütlenmesini de kendisi yapmaktadır.

Yükseköğretimin finansmanına ilişkin yaklaşımlar; finansmanın kaynağı dikkate alınarak kamu finansmanı, özel finansman ve karma finansman olarak sınıflandırılmaktadır. Yükseköğretimin finansmanının planlanması için ise farklı yöntemler geliştirilmiştir. Dünya ülkelerinde yükseköğretim kurumlarının finansmanını planlarken kullanılan başlıca dört yöntem vardır. Bunlar; Pazarlık ve Anlaşma, Girdilere Göre Bütçe Hazırlama, Çıktılara Göre Bütçe Hazırlama ve Öğrencilerin Tercihlerine Göre Bütçe Hazırlama Yöntemleri’dir.

## Yöntem

Araştırma “betimsel” olup, “alanyazın incelemesi” ve “içerik analizi” yapılmak suretiyle elde edilen bilgiler değerlendirilerek sonuca gidilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini gelişmiş ülkeler

<sup>94</sup> Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ates.haydar@yahoo.com

oluşturmaktadır. Örneklem olarak İngiltere, Hollanda, Polonya, Güney Kore ve Şili alınmıştır. Araştırmanın verileri olgusal türdeki verilerden oluşmaktadır. Verilerin çözümlenmesinde; öncelikle, “alt problemler”de yanıt aranan sorular esas alınmak üzere oluşturulan “tema”lara göre gruplanmıştır. Tema esaslı veri grupları; “Yükseköğretimin Yönetimi” ve “Yükseköğretim Finansmanının Yönetimi”dir. Veriler çözümlenirken; “Karşılaştırmalı Eğitimin Çözümlemesinin Çerçevesi”ndeki temel düşünce esas olmak üzere boyutlar verilerin özelliğine göre belirlenmiştir.

## **Bulgular**

İncelenen ülkelerde finansmanın ana kaynağı merkezi hükümetlerdir. Bu maksatla eğitim bakanlıkları ve veya özel konsey/kurullar finansmanın yönetimi görevini yürütmektedirler. Ana sorumluluk merkezi hükümetlerde olmasına karşın, bu genel sorumluluk şeklindedir ve belirlenen ölçütlere uygun olarak saptanmış kaynağın yükseköğretim kurumları ve/veya yerel birimlere “blok” olarak aktarılması esastır. Üniversite yönetimleri akademik özerkliğin yanında finansal özerkliğe sahiptir. Türkiye’de ise yükseköğretim kurumlarında finansman kaynağının yönetimi merkezi hükümettedir. Gelişmiş ülkelerdeki yükseköğretim finansman sistemlerinde kullanılan “fon sistemi” ve “blok” bütçe sistemi, Türkiye’de henüz değerlendirilmemiştir. OECD tarafından, yükseköğretim kurumlarının finansal özerklik ölçütleri olarak belirlenen; öğrenci harçlarını saptama, gayrimenkul ve diğer donanım mülkiyetine sahip olabilmek, borçlanma yoluyla kaynak yaratabilmek, kaynakları amaçları doğrultusunda özgürce harcayabilmek, personelin ücretlerini belirleyebilmek açılarından bakıldığında, incelenen ülkelerdeki kurumların bu konularda büyük ölçüde inisiyatif sahibi olduğu görülmektedir. İncelenen ülkelerde ARGE kaynağı, genelde yükseköğretim kurumuna “blok” olarak aktarılmakta ve kaynağın kullanım yetkisi kurumun yönetimine bırakılmaktadır. İncelenen ülkelerdeki finansman sistemi; sistemden temel beklentiler olan adalet, etkinlik ve ilave kaynakların harekete geçirilmesi konularını hayata geçirmişken, Türkiye’de bu üç temel ölçütün karşılanmadığı değerlendirilmektedir. Türkiye ile incelenen ülkeler arasında esas farkı oluşturan unsur kurumların finansal özerklik derecesidir.

## **Sonuç**

Araştırmada ulaşılan sonuçlar değerlendirilerek; problem ve alt problemlerde incelenmesi hedeflenen konulara ilişkin çözüm önerilerini kapsayan, Türkiye için; uygulanabilir, fırsat eşitliği ve adaleti sağlayabilecek; kalkınma planına ve küresel ekonominin ölçütlerine uygun ve rekabet edebilecek nitelik ve nicelikte insangücünün yetiştirilmesi, yükseköğretim kurumlarının ARGE kapasitesi ve verimliliğinin geliştirilmesi, finansman kaynaklarının daha etkin ve verimli şekilde kullanılabilmesi, yükseköğretim kurumlarına finansal özerkliğin sağlanabilmesi, yükseköğretimin finansmanının ağırlıklı olarak bu kademe eğitim vasıtasıyla daha yüksek getiri elde eden kesimden sağlanması ve kamu finansman yükünün azaltılması, yükseköğretim finansmanı için sistemin özelliğine uygun bir denetim ve değerlendirme sisteminin kurulabilmesi, mesleki yükseköğretimden azami verimi sağlayabilecek bir sistem kurulabilmesi, yükseköğretim kurumlarındaki kapasitenin etkin şekilde kullanılabilmesi ve öğretim kadrosundan azami verim elde edilmesi yanında gerekçeleri esas alınarak bir yükseköğretim finansman modeli önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretimin Yönetimi, Yükseköğretimin Finansmanı, Türkiye

# Azerbaycan Eğitiminde Tahayyül Okul Merhalesi

Hikmet Alizade<sup>95</sup>, Rehime Mahmudova<sup>96</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Dünyanın gelişim temposu tüm zamanlarda eğitimin gelişimine bağlı kalmıştır. Bu durum direk olarak toplumda bulunan insan sermayesine olan taleple ilgilidir. Şöyle ki, dünyanın gelişim temposu şahsiyyetin gelişimine bağlıdır, eğitimin gelişimi ise şahsiyyetin gelişimini sağlamış oluyor. Bu yönde XX yüzyıl zarfında dünya eğitim alanında “hafıza” okulundan “tefekkür” (“düşünüş”) okuluna, oradan ise “tahayyül” (“hayalde canlandırma”) okuluna geniş vurkulanmıştır. Şayet hafıza okulunda şahsiyyetin gelişimi bilimli insan yetiştirmek (hazırlamak) bağlamında değerlendiriliyor ise, teffekkür okulunda düşünceli insan yetiştirmek, tahayyül okulunda ise, bağımsız yaratıcı kalitelere sahip olan şahsiyyet yetiştirmek alanında anlam kazandırılır.

Dünya eğitim alanında *vukubulan* bu değişiklikler aynı zamanda küreselleşme alanında Azerbaycan eğitiminin gelişmesine de kendi etkisini yapıyor. Şimdiki durumda Azerbaycan’da “tahayyül” okuluna geniş *vukubuluyor*. İşte bu hüsustan dolayı konunun seçilmesi de memleketimizin eğitim alanında meydana gelmiş sorunların çözümünün gerekliliği ile koşullanıyor. Eğitim tüm zamanlarda devletin stratejik önem elde eden sorunlarından olmuştur. Bu yönde eğitim sistemine uygulanan yeniliklerin gelişim dinamiğinin takip edilmesi, meydana gelen sorunların analize tabi tutması ve ortadan kaldırılması yollarının incelenmesi önemli stratejik, taktik, bilimsel-kuranısal ve pratik önem kazanmakta devam ediyor.

Böylece araştırmanın amacı çağdaş merhalede Azerbaycan eğitiminde meydana gelen değişikliklerin gelişim dinamiğini takip etmek, yeniliklerin uygulanması sürecinde meydana gelen sorunları belirlemek ve onların çözümü yollarını açıklığı kavuşturmaktan mürekkeptir.

### Yöntem

Araştırmanın türlü merhalelerinde düzenli bir analiz, yabancı ülkelerin okullarında ve aynı zamanda yerei okullarda pratiğın öğrenilmesi, karşılaştırmalı analiz, gözlem, söyleşi, belgelerin analizi, pedagojik konsilyum yöntemlerini not etmek mümkündür. Araştırmanın sonuçları korrelyasyon yöntemden faydalanarak incelenmiş ve öğrenilmiştir.

Temel kaynakları yabancı ülkelerin ve Azerbaycanın bölginlerinin bilimsel eserlerinden faydalanmak oluşturmuştur. Monoqrafik malzemelerle bir arada belirli zamanlardaki basın malzemelerinden ve okullarda biriktirilmiş ampirizm (deneysel) bilgilerinden de faydalanılmıştır. Araştırmanın deneysel bazı şunları ihtiva ediyor: 2010-2015 yıllarda okullarda uygulanmış yeniliklerin öğrenenlerin idraki aktivliğinin ve bağımsız yaratıcı faaliyetinin oluşmasına etkisinin öğrenilmesi yönünde yapılmış pedagojik araştırmaların malzemelerinin elde edilmiş istatistik bölgilerin analizinin sonuçları.

<sup>95</sup> Bakü Devlet Universitesi, Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Pedaqoji Bölüm, Azerbaycan Cumhuriyeti / Bakü, hikmet56@gmail.com

<sup>96</sup> Bakü Devlet Universitesi, Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Pedaqoji Bölüm, Azerbaycan Cumhuriyeti / Bakü, hikmet56@gmail.com

Araştırmanın genel toplamı Bakü şehrinin ortagenel eğitim faaliyetlerini oluşturmuştur. Seçimin bu sınıfları ihtiva etmesinin nedeni kurikulumun 2007-2008 eğitim yılından uygulanması ve 2014-2015 eğitim yılında I – VII sınıfları ihtiva etmesinden meydana gelmiştir. Araştırmanın bir sonraki yıllarda daha üst sınıflarda devam ettirilmesi proqrama alınmıştır.

Araştırma Bakü şehrinde türlü yönlerinde bulunan üç bölgesinde (Bakü bölgesinde 11 bölge mevcuttur) nüfusun sayısına uygun olarak bir ve ya iki orta okulda yapılmıştır. Okullar tesadüfi seçme yöntemi ile belirlenerek alınmıştır. Seçme yöntemi reprezentativlik taleplerine muvafik yapılmıştır. Bununla bir arada okul öğretmenlerinin her biri ile musahabeler (söyleşiler) yapılmış, gözetim, belgelerin analizi, karşılaştırmalı tahlil yöntemleri aracılığı ile uygulanan yeni teknolojilerin kalite bakımından düzeyi ve zorluk derecesi belirlenmiş, pedagojik pratik öğrenilmiş, pedagojik konsilyum yöntemi ile öğretmenlere pedagojik pratik analiz edilmiş, pedagojik pratiğin negatif (olumsuz) ve pozitif (olumlu) tarafları belirlenmiş, meydana gelen sorunların çözümü yolları görüşülmüştür.

### **Bulgular ve sonuç**

Araştırmanın sonuçları çağdaş Azerbaycan okulunda gerçekleştirmekte bulunan yeniliklerin nicelik değişikliklerini takip etmek, bu süreçte oluşmuş sorunların meydana çıkmasına ve onların çözümü yollarının araştırmasına yönelmiştir. Kuramsal sonuçlar ve genellemeler orta okul öğretmenlerinin pedagojik faaliyetlerinde kullanabilmelerine olanak sağlıyor. Bununla bir arada, sunulması öngörülen öneriler devletin eğitim siyaseti ile uğraşmakta olan uzmanlar için de faydeli olabilir.

Çağdaş zamanda, küreselleşme ortamında eğitim dünyevi karakter taşıyor. Şöyle ki, herhangi bir memlekette eğitim gören öğrenci dünyanın türlü memleketlerinde eğitimin devam ettirebilir. Bu bakımdan eğitimin içerilerinin karşısına konulan amaç dünya eğitim alanında bireyselleşiyor. Çağdaş zamanda bu amaç kendini öğrencilerde bağımsız yaratıcı faaliyet kalitelerinin oluşmasında ehtiva ediyor. Makalede çağdaş zamanda Azerbaycan okulunda uygulanan yenilikler öğrencilerde bağımsız yaratıcı faaliyet niceliklerinin oluşması bakımından analiz edilir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Okul, Pedagojik, Küreselleşme, Tahayyül.

## Aday Öğretmenlerinin Performans Değerlendirme Süreçlerine İlişkin Maarif Müfettişleri ve Okul Müdürlerinin Görüşleri

Hüseyin Aslan<sup>97</sup>, İzzet Kaplan<sup>98</sup>, Mehmet Altay<sup>99</sup>, Cevdet Gürsoy<sup>100</sup>,

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, maarif müfettişleri ve okul müdürlerinin aday öğretmenlerin performans değerlendirme faaliyetlerine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 17/04/2015 tarihinde yayınlanması ile aday öğretmenlerin yetiştirilmesi ve adaylık işlemlerinin yapılması tamamen değişmiştir. Önceki yönetmelik gereği yapılan adaylık işlemlerinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulamalı eğitim şeklinde sürdürülen basamaklar kaldırılmış ve yeni yönetmelik ile aday öğretmenlik işlemleri ve süreci yeniden düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre adaylık işlerinin sürdürülmesinde performans değerlendirmesi başlığında yeni kriterler eklenmiş ve değerlendirme süreci de yeniden düzenlenmiştir.

Belirtilen yönetmeliğin **15. maddesinde** “ (1) Aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, Bakanlıkça yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanır. Şeklinde süreci tanımlamıştır. Ayrıca aynı yönetmeliğin 16. maddesinde “**Performans değerlendirmesi**” kavramı getirilmiş ve aday öğretmenlerin performanslarının nasıl ve kimler tarafında değerlendirileceğine ilişkin açıklamalar eklenmiştir. Aday öğretmenlerinin yetiştirilmesine ait yönetmeliğin **16. Maddesine göre**; – (1) *Aday öğretmenler, görev yaptığı eğitim kurumunda ve eğitim ortamında bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-3 Performans Değerlendirme Formu üzerinden, göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa değerlendirilir. Değerlendiriciler; il milli eğitim müdürünce görevlendirilecek maarif müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmenden oluşur. Değerlendiriciler birden fazla aday öğretmenin performansını değerlendirebilir; ancak, aynı değerlendirici birden fazla sıfatla aynı aday öğretmenin performansını değerlendiremez.*(2) *İlk değerlendirme aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunda eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından bireysel olarak ayrı ayrı yapılır. İkinci değerlendirme aynı şekilde, üçüncü değerlendirme ise maarif müfettişi, eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından ayrı formların bireysel olarak doldurulması suretiyle bir arada yapılır.*(3) *Performans değerlendirmesi, bir dönemde en az iki ay fiilen öğretmenlik görevi yapan aday öğretmenler hakkında uygulanır. 657 sayılı Kanun ve diğer kanunlar uyarınca aylıksız izin almak suretiyle geçirilen süreler, her türlü kanuni izin ve sağlık raporları ile fiilen öğretmenlik görevi dışındaki geçici görevlendirmelerde geçen süreler bir dönemde iki ay fiilen öğretmenlik görevi yapma süresinden sayılmaz.*” (MEB, 2015). Yönetmeliğe göre aday öğretmenin adaylık sürecine ilişkin performansının değerlendirilmesinde okul müdürü ve maarif müfettişinin sorumlu olduğu gözükmektedir. Gerek okul müdürleri gerekse maarif müfettişleri ile yapılan görüşmelerde bu sürecin uygulamasında bir çok sorunların olduğu gözlemlenmiştir. Bu sürecin değerlendirilmesinde okul müdürünün ve maarif müfettişlerinin görüşü önem kazanmaktadır. Bu görüşleri tespit edebilmek ve temalaştırabilmek için araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 2014-2015 eğitim-öğretim yılında çeşitli illerde görev

<sup>97</sup> 19 Mayıs Ün. Eğitim Fak., huseyarlan@yahoo.com

<sup>98</sup> MEB Ankara İl MEM Maarif Müfettişi, Ankara

<sup>99</sup> Maarif Müfettişliği Başkanlığı Kahramanmaraş, mehmetaltay81@hotmail.com

<sup>100</sup> Maarif Müfettişi. Milli Eğitim Müdürlüğü, İstanbul

yapan 24 maarif müfettişi ve 24 okul müdüründen oluşmaktadı. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bulgularla ilgili çalışmalar devam etmektedir

**Anahtar Kelimeler:** Aday Öğretmen, Performans, Maarif Müfettişi, Okul Yöneticisi

# Üstün Yetenekli Öğrencilerin Liderlik Kavramına İlişkin Metaforik Algıları

Hüseyin Aslan<sup>101</sup>, Ümit Doğan<sup>102</sup>, Adem Yaman<sup>103</sup>,

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, üstün yetenekli öğrencilerin “Liderlik” kavramına yönelik sahip oldukları algıları metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarmaktır. Çalışma nitel araştırma desenlerinden olgu bilim desenine göre yürütülmüştür. Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılı, Şanlıurfa Bilim ve Sanat Merkezinde eğitim görmekte olan 30 kız, 41 erkek toplam 71 üstün yetenekli öğrencinin “Liderlik.....gibidir. Çünkü.....” ifadelerini tamamlamasıyla elde edilmiştir. Toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre üstün yetenekli öğrenciler “Liderlik” kavramı için 71 geçerli metafor üretmiştir. Üstün yetenekli öğrencilerin “Liderlik” kavramına yönelik oluşturdukları metaforların tamamı olumludur. Üretilen bu metaforlar daha sonra ortak özellikleri ve benzetme yönleri dikkate alınarak kategorileştirilmiştir. Bu işlem sonucunda “Liderlik” kavramı için beş kategori elde edilmiştir. Bu kavramsal kategoriler: “*Bilgi ve Yetenek Sahibi Unsur Olarak Liderlik*”, “*Hizmetkâr Olma Unsuru Olarak Liderlik*”, “*Model Olma Unsuru Olarak Liderlik*”, “*İleri Görüş Sahibi Olma Unsuru Olarak Liderlik*”, “*Birleştirici Unsur Olarak Liderlik*” altında toplanmıştır. Öğrenciler en çok hizmetkâr olma unsuru olarak liderliği temsil eden metaforları üretirken en az ise model olma unsuru olarak liderliği temsil eden metaforları üretmişlerdir. Üstün yetenekli kız öğrenciler tüm kategoriler için metafor üretmiştir. Kız öğrenciler en çok “*birleştirici unsur olarak liderlik*” kategorisini temsil eden metafor imgelerini üretirken en az “*model olma unsuru olarak liderlik*” ve “*ileri görüş sahibi olma unsuru olarak liderlik*” kategorilerini temsil eden metafor imgelerini üretmiştir. Üstün yetenekli erkek öğrenciler de tüm kategoriler için metafor üretmiş olup öğrenciler en çok “*hizmetkar olma unsuru olarak liderlik*” kategorisini temsil eden metafor imgelerini üretmiştir. Erkek öğrenciler en az “*birleştirici unsur olarak liderlik*” kategorisini temsil eden metafor imgelerini üretmiştir. Destek eğitim programında devam eden üstün yetenekli öğrenciler tüm kategoriler için metafor üretmiş olup öğrenciler en çok “*bilgi ve yetenek sahibi unsur olarak liderlik*” ve “*hizmetkar olma unsuru olarak liderlik*” kategorilerini temsil eden metafor imgelerini üretmişlerdir. Destek eğitim programına devam eden öğrenciler en az “*model olma unsuru olarak liderlik*” kategorisini temsil eden metafor imgelerini üretmiştir. Proje eğitim programına devam eden üstün zekâlı ve yetenekli öğrenciler de tüm kategoriler için metafor üretmiş olup en çok “*birleştirici unsur olarak liderlik*” kategorisini temsil eden metafor imgelerini üretmiştir. Proje eğitim programına devam eden öğrenciler en az “*bilgi ve yetenek sahibi unsur olarak liderlik*” kategorisini temsil eden metafor imgelerini üretmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Üstün, Zekâ, Yetenek, Liderlik, Metafor.

<sup>101</sup> Samsun 19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, huseyarslan@yahoo.com

<sup>102</sup> Samsun 19 Mayıs Ün. Eğitim Bil. Enstitüsü, doganumit18@hotmail.com

<sup>103</sup> Av. H. Hüsnü Kılıç İlkokulu, Ayancık, Sinop, batigooll\_9@hotmail.com



# Üstün Yetenekli Öğrencilerin Şiddete Yönelik Tutumlarının İncelenmesi

Hüseyin Aslan<sup>104</sup>, Ümit Doğan<sup>105</sup>, Seyhan Sabri Sarısoy<sup>106</sup>,

## ÖZET

Bu araştırma ile üstün yetenekli öğrencilerin şiddete yönelik tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Öğrencilerin görüşlerinin cinsiyet, devam ettikleri okul düzeyi ve anne baba birliktelik durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmış ve öğrenci görüşleri bu bağımsız değişkenlere göre değerlendirilmiştir. Üstün yetenekli öğrencilerin şiddete yönelik tutumlarının incelenmesi çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamış olan bu araştırma tarama türündedir. Araştırma kapsamında Çetin (2011) tarafından geliştirilen “Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmış ve araştırma verileri bu ölçek aracılığı ile toplanmıştır. Veriler SPSS istatistik programında değerlendirilmiş, elde edilen veriler frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, Kruskal-Wallis gibi istatistiksel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılı, Şanlıurfa Bilim ve Sanat Merkezinde eğitim görmekte olan 53 kız, 50 erkek toplam 103 üstün yetenekli öğrenciden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda üstün yetenekli öğrencilerin şiddete yönelik tutumlarının orta düzey seviyesinde olduğu bulunmuştur. Üstün yetenekli öğrencilerin şiddete yönelik tutum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ve kız öğrencilerin şiddete yönelik tutumlarının erkek öğrencilere göre olumlu yönde anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Üstün zekâlı ve yetenekli öğrencilerin şiddete yönelik tutum düzeylerinin öğrencilerin örgün eğitimde devam ettikleri okul seviyesine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği, anne baba birliktelik durumlarına göre ise şiddete yönelik tutum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği ve anne babası evli ve birlikte yaşayan üstün zekâlı öğrencilerin şiddete yönelik tutumlarının anne babası boşanmış öğrencilere göre olumlu yönde anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Üstün, Zekâ, Yetenek, Şiddet, Tutum.

<sup>104</sup> 19 MAYIS ÜNV. EĞİTİM FAK., huseyarlan@yahoo.com

<sup>105</sup> Samsun 19 Mayıs Ünv. Eğitim Bil. Enstitüsü, doganumit18@hotmail.com

<sup>106</sup> Milli Eğitim Müdürlüğü Ayancık SİNOP,

# Lise Öğretmenlerinin Öz-Değerlendirmelerine Göre Aşırı Eğitim ve Yetersiz Eğitim Düzeylerinin Belirlenmesi

Hüseyin Ergen<sup>107</sup>, Serpil Kalkan<sup>108</sup>, Emin Kılınç<sup>109</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Yüksek öğrenim ve iş dünyası arasındaki ilişki, 1960 yılından beri ekonomik olarak gelişmiş ülkelerin yüksek öğretim politikalarında en önemli temalardan biri olmaya başlamıştır. Bologna deklarasyonu (1999) lisans programlarının içeriğinin iş dünyasının talepleri ile çok az ilişkisi olabileceğini öne sürmektedir. Bunun yanı sıra, yeni mezunların çoğunluğu (yaklaşık üçte biri) aldıkları eğitimin yaptıkları iş için fazla olduğunu, bütün bilgi ve becerilerini kullanabildikleri işlerde çalışmadıklarını ifade etmektedir. Bütün bu tartışmalar aşırı eğitim ve yetersiz eğitim kavramlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. (Teichler,2013). Duncan ve Hoffman (1981), bireyin eğitime katılım süresi ile iş için gerekli eğitim süresi arasındaki farkı ortaya koymak için bir alanyazın oluşturmaya başlamıştır. Yapılan çalışmalardan iki kavram ortaya çıkmıştır; aşırı eğitim (over education) ve yetersiz eğitim (under education). Belfield (2000) Aşırı eğitimi, bir işi yapmak için gerekli bilgi ve beceriden daha fazla bilgi ve beceri edinmek, yetersiz eğitimi, bir işi yapmak için gerekli bilgi ve beceriden daha az bilgi ve beceriye sahip olmak şeklinde tanımlamaktadır. Diğer bir ifade ile aşırı eğitim, alınan eğitimle çalışılan meslek arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkabilir.

Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği için verilen formal eğitimine dair algıları incelenecek, toplanan veri ışığında aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- 1- Öğretmenlik mesleği için zorunlu olan formal eğitim süresi öğretmenlik mesleğini yapmak için yeterli midir?
- 2- Öğretmenlik mesleği için zorunlu olan formal eğitim süresi öğretmenlik mesleğini yapmak için fazla mıdır?

### Yöntem

Yukarıda bahsedilen sorulara cevap aramak amacı ile araştırmacılar tarafından geliştirilen nitel ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracı 10 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Bu veri toplama yöntemi aynı zamanda öz-değerlendirme yöntemi de denilen bir aşırı/yetersiz eğitim hesaplama yöntemidir. Araştırma örneklemini Mersin ilinde görev yapan farklı okullardan 10 lise öğretmeninden oluşmaktadır. Görüşmeler sonucu elde edilen veriler nitel veri analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

### Bulgular

Görüşme yapılan öğretmenlerden, 4 yabancı dil öğretmenlerine göre öğretmenlik yapmak için gerekli eğitim süresi farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan yabancı dil öğretmenlerinden ikisi 4 yıllık yüksek öğrenimin yeterli olduğunu ifade ederken, öğretmenlerden birisi 4+1 yıllık eğitimin daha

<sup>107</sup> Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Mersin, ergen@mersin.edu.tr

<sup>108</sup> Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Mersin, serpilklkn@gmail.com

<sup>109</sup> Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Mersin, emin1983@yahoo.com

faydalı olacağını, pedagojik formasyon açısından kendini yetersiz hissettiğini ifade etmiştir. Diğer yandan bir yabancı dil öğretmeni 3 yıllık yüksel öğrenimin yeterli olacağını ifade etmiştir. Coğrafya branşından öğretmen ise 5 yıllık eğitim aldığını ancak 4 yıllık bir eğitimin yeterli olacağını ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında görüşülen iki TDE ve bir PDR öğretmeni ise 4 yıllık yüksek öğrenimin yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Fizik ve Felsefe grubu öğretmeni kendisini aşırı eğitilmiş görmekte ve 2 yıllık bir yüksek öğrenimin şimdiki işini yapmak için yeterli olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin “ Sizce yapmakta olduğunuz işten elde ettiğiniz gelir, yüksek öğreniminiz süresinde yaptığınız harcama ve vazgeçtiğiniz kazançlarınızı ne derecede telafi etmektedir ?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde katılımcılardan dördü harcama ve kaybedilen kazançlarının telafi edildiğini ifade ederken, diğer altı katılımcı yaptığı harcamaların telafi edildiğini ancak vazgeçtiği kazançlarının telafi edilmediğini belirtmiştir. Öğretmenler genel olarak, yüksek öğrenim süresinde fazla harcama yapmak zorunda olmadıklarını, kısmen açlık sınırında yaşadıklarını belirterek, öğretmenlikten elde ettikleri gelirin harcamalarını çoktan telafi ettiklerini ifade etmiştir. Ancak, yüksek öğrenim süresince okumak yerine çalışmış olsalardı, yatırım yapma şanslarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin vazgeçilen kazançları telafi edemediği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin “ Öğretmenlik yapmıyor olsaydınız, ne iş yapıyor olurdunuz?” sorusuna verdiği cevaplara göre; katılımcılardan sekizinin öğretmenlik dışında bir iş yapacağını, diğer iki kişinin ise öğretmenlik dışında başka bir meslek yapmak istemediğini görüyoruz. Öte yandan bu soru, araştırmanın amaçlarından birisi olmasa da ailenin gelir düzeyinin meslek seçiminde etkili bir faktör olduğunu göstermiştir. Şöyle ki öğretmenler, eğitime az yatırım yaparak kısa zamanda iş hayatına atılmayı tercih etmişlerdir. Eğitim almamaları durumunda yapacakları işler; balıkçılık, çiftçilik, havyan besiciliği gibi dönemsel getirisi olan aile meslekleridir. Dolayısıyla fazla tercih hakkına sahip olmadıkları ve alternatiflere kıyasla iyi bir işte çalıştıkları ifade edilebilir. Ancak, öte yandan, katılımcılar okumak yerine alternatif işlerde çalışmış olsalardı daha fazla yatırım yapma şansına sahip olabileceklerini vurgulamışlardır. Dolayısıyla, her koşul altında alternatif iş seçeneğinin maddi getirisi, şimdi yaptıkları işten daha yüksek olabilirdi.

Öğretmelik mesleğinin iş doyumu sağlayıp sağlamadığını ölçen soruya verilen cevaplar öğretmenlerin büyük bir kısmının iş doyumu yaşamadığını göstermektedir. Ancak iş doyumu sağlanamaması eğitim süresi ile değil eğitim politikaları, bürokratik angaryalar, çalışma ortamı, mesleğin itibarı, toplumun öğretmene bakış açısı gibi manevi sebepler olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de yüksek öğrenimin devlet eliyle desteklenmesi ve öğrencilerin açlık sınırında yaşamaya razı olması nedeniyle, devlet üniversitelerinde, bireyler eğitime fazla miktarda yatırım yapmamaktadır dolayısıyla öğretmenlikten elde edilen gelir kısa zamanda eğitim harcamalarını telafi etmektedir. Ancak vazgeçilen kazançlar açısından ele alındığında, öğretmenliğin tatminkar bir meslek olmadığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı aldıkları eğitimi yeterli görürken örneklemin geriye kalanı aşırı eğitim aldığını düşünmektedir. Aşırı eğitim algısının branşlara göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Lise Öğretmenleri, Aşırı Eğitim, Yetersiz Eğitim, İş Doyumu

# Okul Yöneticilerinin Uyguladıkları Mentorluk Fonksiyonları İle Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki

Kadir Karakuş<sup>110</sup>, Türkay Nuri Tok<sup>111</sup>,

## ÖZET

Günümüzde gelişen ve dönüşen dünyada örgütlerin ayakta kalabilmesi, amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi, sahip olduğu insan kaynağının niteliği ile yakından ilişkilidir. Birey örgütte onaylanmak, mutlu olmak, yaptıklarının takdir görmesi gibi çeşitli beklentiler içerisindedir. Bu beklentilerin karşılanması hem kişinin bulunduğu örgütten memnun olmasını hem de örgüte olumlu yönde katkıda bulunmasını sağlamaktadır. Yüksek motivasyonlu çalışanların bulunduğu bir örgütte, yüksek verim elde edilmekte, örgütsel amaçlara daha çabuk ulaşılabilmektedir.

Örgütsel davranış alanında yaklaşık olarak 70 yıldır işin anlamı, işin kişi için önemini ve işin kişiye sağladığı yararlar gibi konularda araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan çalışmaların önemli bir bölümü iş doyumuna odaklanmaktadır. İş doyumunu, çalışanların iş yerlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir.

Eğitim örgütlerinde işgörenlerin iş doyumları tesadüfi olarak gerçekleşmemektedir. Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen birçok etken vardır. Bu etkenler arasında okul yöneticilerinin tutumları, liderlik özellikleri ve sahip oldukları yönetsel beceriler önemli bir yer tutar. Yöneticiler süreç içerisinde birçok yöntem ve tekniği kullanarak işgörenlerin iş doyumunu üst seviyeye çıkarmada etkin rol oynamaktadır. Bu yöntem ve tekniklerden bir tanesi de günümüzde hızla yaygınlaşmaya başlayan mentorluk faaliyetleridir. Mentorluk Galileo'nun da dediği gibi kişinin kendi içindeki potansiyeli ortaya çıkarmaya yardımcı olan bir tekniktir. Mentor ise, bilgili, tecrübeli ve güvenilir bir akıl hocası olup, amacı örgüt kültürünü geliştirmektir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin uyguladıkları mentorluk fonksiyonlarının, sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna etkisi incelenmiş, aralarındaki ilişki farklı değişkenler açısından ele alınmış ve istatistiksel anlamda farklılıklar olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, Manisa İli Sarıgöl İlçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri, eğitim durumları, yaşları, kıdemleri, şu anki çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi ve mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine göre iş doyumunu ve okul müdürlerinin uyguladıkları mentorluk fonksiyonu düzeylerini tespit etmek ve mentorluk fonksiyonu düzeyini belirlemek ve mentorluk fonksiyonları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

## Yöntem

Araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılında Manisa ili Sarıgöl ilçesinde görev yapan 112 sınıf öğretmeni üzerinden gerçekleştirilmiştir. Uygulanan veri araçlarından 94'ü geri dönmüştür.

<sup>110</sup> Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölüm, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Pamukkale/Denizli, kadir961@gmail.com

<sup>111</sup> Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölüm, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Pamukkale/Denizli, turkaytok@gmail.com

Kullanılabilir 94 veri araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmada, iş doyumunu ölçmek için Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve mentorluk fonksiyonlarını ölçmek için Neo tarafından geliştirilen, Mentorluk Fonksiyon Ölçeğinden yararlanılmıştır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Araştırmanın bulgularına göre; Okul müdürlerinin uyguladıkları mentorluk fonksiyonları alt boyutlarından sınıf öğretmenleri rol model olma ile “kararsızım” şeklinde en düşük ( $X=3,24$ ) düzeyde görüş belirtirken, benimseme ve onaylama alt boyutuna ile “katılıyorum” şekline en yüksek ( $X=3,81$ ) düzeyde görüş belirtmişlerdir. *Şu an bulunduğu kurumdaki çalışma süresi* değişkenine göre ise öğretmenlerin, okul yöneticilerinin Mentorluk Fonksiyonlarına alt boyutu olan, “Danışmanlık” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde, istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $X^2= -10,847$ ;  $p<0.05$ )

Yapılan analiz sonucundan fark 4-1( $Z= -2,907$ ;  $p<0.05$ ) ve 4-2( $Z= -2,315$ ;  $p<0.05$ ) olarak belirlenmiştir. Yani şu anki kurumlarında çalışma süresi bakımından 0-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin mentorluk fonksiyonu “danışmanlık” alt boyutu ortalama puanları, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin mentorluk fonksiyonu “danışmanlık” alt boyutu puanlarının ortalamasına göre daha yüksektir.

Katılımcıların çalıştıkları okulun sosyo-ekonomik düzeyi değişkenine göre, öğretmenlerin İş Doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinde, istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir ( $F= 4,041$ ;  $p<0.05$ ). Farkın kaynağını belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre çalıştığı okulun sosyo-ekonomik durumu orta olan ( $X_{ort}=3,90$ ) öğretmenlerin iş doyumunu, çalıştığı okulun sosyo-ekonomik durumu düşük olan ( $X_{düş}=3,62$ ) öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya bakılarak çalıştığı okulun sosyo-ekonomik düzeyi orta seviyede olan öğretmenlerin iş doyumunu, çalıştığı okulun sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu yargısına ulaşılmıştır

Mentorluk Fonksiyonları ile İş Doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin mentorluk fonksiyonları yeterli düzeyde algıladıkları ve sınıf öğretmenlerinin işlerinden memnun olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin uyguladıkları Mentorluk Fonksiyonları ile sınıf öğretmenlerin İş Doyumu arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde pozitif, doğru orantılı, düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $r= 0,236$ ;  $p<0,05$ ) Sonuç olarak okul yöneticilerinin uyguladıkları Mentorluk Fonksiyonları arttıkça öğretmenlerin İş Doyumu da artacağı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mentorluk, İş Doyumu, Mentorluk Fonksiyonu, Eğitim Yönetimi

# Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Rollerinin Okul İklimine Etkisine İlişkin Öğretmen Algıları

Kadriye Havva Evcı<sup>112</sup>, Türkay Nuri Tok<sup>113</sup>,

## ÖZET

Günümüzde yüksek değişim hızının yaşandığı bir ortamda okul yöneticiliği hem zor hem de karmaşık bir uğraştır. Bu nedenle de okul müdürü kendini geliştirmeli, örgütün amaçlarını en iyi şekilde gerçekleştirmenin yolunun yenilikleri takip etmek ve uygulamaktan geçtiğini bilmelidir. Ayrıca, okulda hiyerarşik karar alma yerine, çeşitli birey ve gruplara danışarak fikir birliğine ulaşılarak kararlarını uygulamaya geçirmelidir.

Okul müdürü, okul iklimini de geliştirmekle sorumludur. Okul iklimi, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğer okullardan ayırt eden iç özellikler bütünüdür. Okul iklimi, okulun kişiliği olarak da görülebilir. Okulun sahip olduğu iklim, sınıfın iklimini de etkiler. Okul ikliminin olumlu olması, okulun etkililiğini ve öğrenci başarısını artırmaktadır. Bu durum da okul müdürünün sergileyeceği liderlik davranışlarına bağlıdır. Öğretmenler arasında olumlu iklim onların okulu sahiplenmesinde önemli bir noktadır. Olumlu okul iklimini sağlayacak kişi başta liderlik özelliklerine sahip olmalıdır. Bu nedenle öğretmenlerin motivasyonu ve öğrenci başarısına götüren bir ortam sağlayacak olan yenilikçi, destekleyici, yaratıcı ve dönüşümcü liderlere ihtiyaç vardır.

Dönüşümcü liderler, vizyon yaratarak ve bu vizyonu paylaşarak izleyenleri ile sürekli iletişim kuran, güvenilir, saygı duyulan sosyal mimarlardır. Yoğun bir değişim hızının yaşandığı günümüzde eski liderlik davranışlarıyla değişim sürecine uyum sağlayabilmek mümkün değildir. Değişim hızına en çok dönüşümcü liderlerin uyum sağlayabileceği ileri sürülmektedir. Dönüşümcü liderlikte örgütün iç çevresinin denetim ve eş güdümüne dayalı bir liderlik anlayışından çok, öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır.

## Amaç

Araştırmanın amacı, Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, branşları, kıdemleri ve kurumda çalışma sürelerine göre okul müdürünün dönüşümcü liderlik rollerine ve okul iklimine yönelik algı düzeylerini belirlemek ve dönüşümcü liderlik ile okul iklimi arasında bir ilişki olup olmadığını saptamaktır.

## Yöntem

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde yapılan araştırmalar, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlar.

Araştırmanın evrenini, Denizli ili Acıpayam ilçesindeki ilköğretim kurumlarında 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise, evrenden rastlantısal olarak seçilen 186 öğretmenden oluşmaktadır. Ancak değerlendirmeye alınamayan veri toplama araçları çıkarıldıktan sonra 162 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır.

<sup>112</sup> Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim yönetimi, denetimi, planlaması, ekonomisi Ana Bilim Dalı, Pamukkale/Denizli, havva.evci@hotmail.com

<sup>113</sup> Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim yönetimi, denetimi, planlaması, ekonomisi Ana Bilim Dalı, Pamukkale/Denizli, turkaytok@gmail.com

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde, Brestrich'in Dönüşümcü Liderlik Ölçeği; üçüncü bölümde, Halpin ve Croft tarafından hazırlanan sekiz boyutun Hoy ve Clover (1986) tarafından altı boyuta indirgenmesiyle oluşturulan Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada ölçekten elde edilen sonuçlar frekans, ortalama değer ve standart sapma ile demografik sorulardan elde edilen yanıtlar ise yüzde ve frekans dağılımları ile sunulmuştur. Öğretmenlerin ölçeklerden elde ettikleri puanların öğretmenlerin cinsiyet, branş ve eğitim durumu özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği iki kategorili değişkenlerde Man Whitney-U ve Independent Samples T-Testi ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin ölçeklerden elde ettikleri puanların öğretmenlerin kıdem, yaş ve kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde ise, The Kruskall Wallis H Testi ve Anova ile test edilmiştir. One-Way ANOVA Varyans Analizi sonrasında, kategoriler arasında farklılıklar belirlenmiş Leneve testi ile varyansları kontrol edilmiş ve Post Hoc işlemi uygulanmıştır. The Kruskall-Wallis H Testi sonrasında ise, farklılığın hangi kategorilerde arasında belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

### **Bulgular ve Sonuçlar**

Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin okul müdürünün dönüşümcü liderlik rollerine ve okul iklimine yönelik algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenler “Entelektüel istek uyandırma ve Yüksek performans beklentisini gündemde tutma” alt boyutlarına “Katılmıyorum” şeklinde görüş belirtirken dönüşümcü liderliğin diğer tüm alt boyutlarında “Katılıyorum” demişlerdir. Okul yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik boyutu ve tüm alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, kıdem, kurumda çalışma süreleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenler, sınıf öğretmenleri, önlisans mezunu öğretmenler ayrıca yaşı, kıdemi ve kurumda çalışma süresi fazla olan öğretmenler yöneticilerinin dönüşümcü liderlik rollerini daha yüksek düzeyde sergilediğini belirtmişlerdir.

Katılımcılar öğretmen davranışlarına yönelik olan okul ikliminin alt boyutlarından Mesleki Dayanışma ve yönetici davranışlarına yönelik olan Destekleme alt boyutlarına “Katılmıyorum” şeklinde görüş belirtirken diğer tüm alt boyutlara “Katılıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, kıdem, kurumda çalışma süreleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenler, sınıf öğretmenleri, önlisans mezunu öğretmenler ayrıca yaşı, kıdemi ve kurumda çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin daha olumlu algıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik özellikleri ile Okul İklimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Lider, Dönüşümcü Liderlik, Örgüt, Okul İklimi, Yöneticiler,

# Eğitim Örgütlerinde Değişimi Konu Alan Ampirik alışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi: 2005-2015

M. Semih Summak<sup>114</sup>, Mahmut Kalman<sup>115</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Değişim, örgütsel ve örgüt dışı bir takım değişkenlerin etkisiyle eğitim alanında vazgeçilmez bir özellik haline gelmiştir. Örgütsel süreçlerin daha iyi işlemesi, bir takım yetkinliklerin kazanılması ve daha iyi çıktıların elde edilmesi gibi nedenler değişimi tetikleyen unsurlar olabildiği gibi; uluslararası değerlendirmeler, küreselleşme, teknoloji ve artan rekabet gibi dışsal değişkenler de örgütsel değişimi gerektirebilmektedir. Bu tür etkilerle, ulusal eğitim sistemimiz son 10 yılda yoğun bir değişim/reform girişiminin zemini haline gelmiştir. Eğitim/okul bağlamında değişimi/reformu konu alan araştırmaların bu dönemde dikkate değer bir artış eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada 2005-2015 yılları arasında eğitim örgütlerinde değişim/reform konusunu ele alan görgül (ampirik) araştırmaların farklı boyutlar bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada, eğitim örgütlerindeki değişimleri/reformları konu alan araştırmalar bütüncül bir şekilde ele alınmış ve araştırmalardaki eğilimler incelenmiştir.

### Yöntem

Bu araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Veriler, tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizi yöntemi, herhangi bir alanla ilgili araştırmaların bütüncül bir şekilde incelenmesine ve var olan alan yazınının farklı açılardan değerlendirilmesine olanak tanıyan bir yöntemdir.

Bu araştırma kapsamında incelenen makaleler, ULAKBİM –Sosyal ve Beşeri Bilimler veri tabanında taranan ve en az 5 yıldır yayın hayatına devam eden ve eğitimle ilgili araştırmaları yayınlayan dergilerden şu anahtar kelimeler esas alınarak seçilmiştir: a) değişim, değişime yönelik tutumlar, direnç, hazır bulunuşluk, bağlılık, tepki, b) eğitim, eğitim sistemi, eğitim programları, okul, öğretmen algıları, yönetici görüşleri ve paydaşlar.

İncelemeye konu araştırmaların seçilmesinde temel alınan ölçütler ise şunlardır; a) değişimi ilkokul, ortaokul ve lise bağlamında ele alma, b) ampirik olma (nitel, nicel ve karma yöntemlerin kullanılmış olması) ve c) fiili bir değişim sürecinin en az bir boyutuyla ilgili olma. Kavramsal çözümlenmeler ve literatür taramaları araştırma kapsamının dışında tutulmuştur.

Yapılan taramalar 2005-2015 yıllarında yapılan araştırmalarla sınırlı tutulmuştur. Yıl sınırlandırmasının nedeni, 2005-2015 yılları arasında ölkemizde değişim/reform girişimlerinin yoğun bir şekilde başlatılması ve uygulamaya koyulmasıdır. Yapılan taramalar sonucunda 52 dergide yayınlanmış olan toplam 50 makale seçilmiştir. Seçilen makaleler, araştırmacılar tarafından geliştirilen “değerlendirme rubriği” kullanılarak analiz edilmiştir.

<sup>114</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, şehitkamil/Gaziantep, summak@gantep.edu.tr

<sup>115</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, şehitkamil/Gaziantep, mkalman@gantep.edu.tr



## **Bulgular**

Tarama sonucunda incelenen çalışmalar, kuramsal arka plan, araştırma konusu (teması), yöntem, bulgular ve bulguların sunumu ve öneriler başlıkları göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, yapılan araştırmaların büyük bir kısmının herhangi bir kuramsal modele veya yaklaşıma dayandırılmadığı, eğitim sistemi, eğitim programları ve teknolojiyle ilgili değişimlerin popüler araştırma konularından olduğu, nicel yöntemlerin nitel yöntemlere göre daha sık kullanıldığı, karma yöntem araştırmalarının, deneysel ve boylamsal araştırmaların ise sayılarının sınırlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, belirli bir değişim konusunda öğretmen, yönetici ve öğrenci görüşlerinin ve/veya algılarının incelediği araştırmaların sayıca daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde, incelenen araştırmalarda kurumsal işleyişe ve politikalara yönelik bulgular sunan eylem araştırmalarının yok denecek kadar az olduğu görülmüştür.

## **Sonuç**

Özellikle son 10 yılda değişim/reform girişimlerinin yoğun olması, araştırmacıların bu konuya daha fazla eğilmesine neden olmuştur. Araştırma sonucunda, yapılan araştırmaların çoğunun tanımlayıcı nitelikte olduğu görülmüştür. Boylamsal veya çoklu veri toplama yöntem ve araçlarının kullanıldığı araştırmaların sayısının sınırlı sonucuna ulaşılmıştır. Farklı araştırma yöntem ve tekniklerinin sağlam kuramsal temellere dayandırılarak kullanılması, eğitimde değişim/reform konusunda geçerli bir bilgi temeli oluşturmaya yardımcı olabilir. Nitekim doğası gereği bilimsel çalışmaların, politika belirleyicilere, uygulayıcılara ve alandaki araştırmacılara somut veriler ve karşılığı olan öneriler sunması beklenir. Alanda dikkate değer bir sayıya ulaşan değişim/reform araştırmalarının özellikle MEB kaynaklı değişim/reform girişimlerine yön vermede ne kadar etkili olduğu bilinmemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Örgütleri, Değişim/Reformla İlgili Araştırmalar, İçerik Analizi

# Okul Yöneticilerinin İş Stresi, İş Performansı ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Mahmut Kalman<sup>116</sup>, M. Semih Summak<sup>117</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Okul yöneticileri, okul yönetimiyle ilgili pek çok işi yapmak ve bunların yanı sıra okul içinden ve dışından gelen beklentilere cevap vermek zorundadırlar. Bu beklentilerin ve bunların sonucunda ortaya çıkan rol ve görevlerin temelinde yatan nedenler, hesap verebilirlik, okul geliştirme yaklaşımları ve eğitimin niteliğini arttırmaya yönelik standartlardır. Okulun yönetsel, eğitsel ve fiziki açıdan düzenli bir şekilde faaliyet göstermesi adına okul yöneticileri karşılaşılan sorunlara dikkatli ve akılcı bir şekilde yönelmek, gerektiğinde stratejik kararlar vermek ve bu kararları uygulamak zorunda kalabilmektedir. Bütün bu durumlar, okul yöneticilerin mesleki açıdan stres yaşamasına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra, örgütsel iletişim sorunları, kaynakların yetersizliği, örgüt içi çatışma, öğrenci ve öğretmen davranışları, zaman kısıtlamaları ve uygulanan eğitim politikaları okul yöneticilerinin stres yaşamasına neden olmaktadır. Okul yöneticilerinin stres düzeylerinin yüksek olması, okul yöneticilerinin okulu etkili bir şekilde yönetebilmesini, yaptığı işten tatmin olma düzeyini ve iyi bir performans sergilemesini engellemektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde okul yöneticileri örnekleminde iş doymu, iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısının sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, bu araştırmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada ilkökul ve ortaokullarda çalışan okul yöneticilerinin iş stresi, iş performansı ve iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır.

### Yöntem

Bu araştırma tarama modelinde yapılmış ilişkisel bir çalışmadır. Çalışmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerindeki resmi ilkökul ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklem, 31 okulda görev yapan 108 yöneticiden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında, “İş Doymu Ölçeği (Baycan, 1985)”, “İş Stresi Ölçeği (Karakuş, 2012)” ve “İş Performansı Ölçeği (Çöl, 2008)” kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada ilk önce iş stresi, iş performansı ve iş doymu arasındaki ilişkilerin saptanması amacıyla korelasyon analizi yapılmış; iş doymu, iş stresi ve iş performansı arasındaki etkileri incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

### Bulgular

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş stresi ve iş doymu arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki varken ( $r=-,226$ ,  $p<0.05$ ); iş stresi ile performans arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı ( $r=-,100$ ,  $p>0.05$ ) değildir. İş performansı ve iş doymu arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ( $r=,392$ ,  $p<0.01$ ) olduğu görülmüştür.

<sup>116</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Şehitkamil/Gaziantep, mkalman@gantep.edu.tr

<sup>117</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Şehitkamil/Gaziantep, summak@gantep.edu.tr

Regresyon analizi sonuçlarına göre, iş doyumunu iş performansının anlamlı bir yordayıcısıdır ( $r = .392$ ,  $r^2 = .154$ ,  $p = .000$ ). İş doyumunu, iş performansı ile ilgili varyansın % 15,4'ünü yordamaktadır. Öte yandan, iş stresinin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ( $R = .226$ ,  $r^2 = .051$ ,  $p = .019$ ). İş stresi, iş doyumunuyla ilgili varyansın %5'ini açıklamaktadır.

### **Sonuçlar**

Okul yöneticilerinin iş stresi, iş performansı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, iş stresi ve iş doyumunu arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayalı olarak, okul yöneticilerinin iş stresi arttıkça iş doyumlarının düşme eğiliminde olacağı söylenebilir. İş stresi ile performans arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Son olarak iş doyumunu ve iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumda, okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arttıkça, sergiledikleri iş performans da artacaktır. Ayrıca, iş doyumunun iş performansının, iş stresinin ise iş doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin iş stresi ile iş performansı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu araştırmada ortaya çıkan ilginç bulgulardan biridir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticisi, İş Stresi, İş Doyumu, İş Performansı

## 19. Milli Eğitim Şurası'nda Eğitim Yönetimi İle İlgili Alınan Kararların Değerlendirilmesi

Mehmet Okutan<sup>118</sup>,

### ÖZET

Eğitim yönetimi, eğitimin kalitesini doğrudan etkileyen bir süreçtir. Bu süreç, okullarda görevlendirilen okul yöneticileri marifetiyle işletilir. Okul yöneticilerinin atanması, yetiştirilmesi ve geliştirilmesi konusu, her zaman eğitim sisteminin önemli problemlerinin başında gelmiştir. Nitekim günümüzde de eğitim sisteminin en önemli problemi, okul yöneticiliği ile ilgili uygulamalardır. Okullar, yöneticileri kadar etkili olabilir. Okulların etkililiği, yöneticilerin etkililiği ile doğru orantılıdır. Eğitimin en önemli sorunlarından biri olan “kalite” de, aslında okul yöneticileri sorunudur. Türk Eğitim Sisteminde eğitim yöneticiliği ile ilgili uygulamalar, devamlı bir değişim göstermekte, bu iş için çıkarılan yönetmelikler kısa vadeli olmaktadır. Nitekim son 13 yılda 10’a yakın yönetmelik çıkarılmış ve okul yöneticiliği bu şekilde belirlenmeye çalışılmıştır.2014 yılında çıkarılan bir yönetmelikle bütün eğitim yöneticilerinin “yönetici” kadroları ellerinden alınmış ve yöneticilik adeta meslek olmaktan çıkarılmıştır. Bu durum, okul yöneticiliğinin statüsünü düşürmüş ve okulların yönetim kalitesinde gözle görülür düşüslere neden olmuştur. Okul yöneticiliğinin bu konuma getirilmesi, okullarda motivasyonu önemli ölçüde düşürmüş ve okulların eğitim kalitesi ikinci plana itilmiştir. Meslek seçiminde önemli bir ölçütlerden biri de şudur: Meslekte ilerleme imkânı var mı? Yani sisteme öğretmen olarak giren birinin ileride müdür, ilçe milli eğitim müdürü, şube müdürü genel müdür, vb. gibi kademelere gelebilme imkânı varsa, öğretmenlik mesleğine girişte talebin artacağı kaçınılmazdır. Milli Eğitim Bakanlığının son atama yönetmeliği, “sisteme öğretmen olarak girenlerin öğretmen olarak emekli olmaları gerekir” yaklaşımını öne çıkardı. Bu da hem eğitim yöneticiliğini meslek olmaktan çıkarmış, hem de öğretmenlerin motivasyonunu düşürmüştür. Klasik yönetim kuramcılarının yönetim bilimine yaptıkları en önemli katkı, yöneticiliğin bir meslek olduğu fikrini savunmaları ve yöneticiliğin bir meslek olduğunu kanıtlamaları idi. Klasik kuramcılardan sonra ortaya çıkmış diğer bütün kuramcılar yeni şeyler söylemişler, ama klasiklerin bu yargılarını asla değiştirmemişler. Bu son durum, Türk Eğitim Sisteminde eğitim yöneticiliği anlayışının klasik yönetim kuramlarının da gerisinde kaldığının işaretlerini vermektedir.

### Amaç

Bu çalışma, eğitim yöneticiliği uygulamalarının 19. Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlar doğrultusunda değerlendirilmesi amacına yöneliktir.19. Milli Eğitim Şurası'nda alınan eğitim yönetimi ile ilgili kararların eğitim yönetimi uygulamalarına nasıl yansıtılması gerektiğinin anlaşılması amacı ile yapılan bu çalışma, eğitim yöneticiliğinin yeniden “meslek” olması yönünde neleri kapsadığının irdelenmesini de amaçlamaktadır.

### Yöntem

Bu araştırmada son 10 yılda çıkarılan mevzuatların yönetici atama ve yetiştirme ile ilgili olanların içerik analizi tekniği ile anlaşılması ve gelinen son durumun ortaya konması yanında 19. Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararların irdelenmesi yöntemiyle amaca ulaşılmaya çalışılmıştır.

<sup>118</sup> , dr.mokutan@hotmail.com

## **Sonuç**

19. Milli Eğitim Şurası'nda alınan eğitim yöneticiliği ile ilgili kararlar; özellikle çıkarılan son yönetici atama yönetmeliğinin sorunlu olduğunu, en kısa zamanda yeniden “sınav ve eğitim yöneticiliğinde yüksek lisans yapma” gibi kriterlerin yönetici atamalarında ön şart olarak değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu da son yönetmeliğin yanlış olduğunun, ilgililerce de teyit edildiği anlamına gelmektedir. Şura kararları, yöneticiliğe alma ve yöneticileri yetiştirmenin bazı kriterlere ve hizmet öncesi eğitim birikimlerine sahip olmanın zorunluluğuna işaret etmektedir.

Bu oturumda Türk Eğitim Sisteminde eğitim yöneticiliğinin geçirdiği değişiklikleri ve son şurada alınan kararların bu eğitim yöneticiliği uygulamaları karşısında nasıl bir duruş ortaya koyduğu üzerinde durulacaktır. Tartışmalar doğrultusunda konuya ilişkin öneriler ortaya konacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticiliği, Yönetici Atama, 19. Milli Eğitim Şurası

# **Pedagojik Formasyon Eğitimi Kapsamında Yer Alan Uygulama Dersinin (Staj) Öğretmen Adaylarının Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi**

Mehmet ŞAHİN<sup>119</sup>,

## **ÖZET**

Öğretmen eğitim sisteminin en önemli öğelerinden biridir. Öğretmenin önemini hisseden toplumlarda öğretmenlik mesleğine önem verilmiş, öğretmen eğitiminde nicelik ve nitelik sorunu öncelikli konular arasında yerini almıştır. Öğretmenin temel görevi öğrenmeyi sağlamaktır. Öğretmenlerin bu görevi yerine getirebilecek mesleki niteliklere sahip olması gerekmektedir. Çünkü nitelikli bir eğitimi nitelikli öğretmenler yapar. Bundan dolayı, “Bir okul, ancak, içindeki öğretmenler kadar iyidir” denilebilir. Eğitim ve öğretim etkinliklerinde en önemli konu nitelikli öğretmen yetiştirmektir.

Ülkemizde öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere izlenen politikalar ve uygulamalar öğretmen açığını gideremediği için farklı dönemlerde eğitim fakültesi mezunu olmayanlar için çeşitli sertifika programları açılmıştır. Günümüzde pedagojik formasyon, eğitim fakültelerinde lisan eğitimi sürecinde verilmektedir. Ayrıca öğretmen ihtiyacına göre farklı kaynaklardan oluşan lisan mezunlarına da pedagojik formasyon sertifika programları düzenlenmektedir. Bu programlar Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) belirlediği ilkeler çerçevesinde eğitim fakülteleri ve fen edebiyat fakültelerince verilmektedir. YÖK tarafından verilen izinle eğitim fakültesi mezunu olmayan lisan mezunlarına pedagojik formasyon sertifika programı düzenlenmesi ve öğretmenlik formasyonu olmayan bir adayın mesleğe atanması öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği ile ilgili sorunların devam ettiğini göstermektedir.

“Öğretmenlik uygulaması” dersi kuramsal bilgilerin uygulamaya dönüşmesini sağlayan önemli bir derstir. Pedagojik formasyon eğitimi kapsamında öğretmen adayları staj yapmak üzere okullara gönderilmektedir. Ancak birçok nedenden dolayı aday öğretmenler pratik yapacak fazla şans bulamamaktadır. Bununla birlikte öğretmen adayını izleyen öğretim elemanının yoğunluğu ve birden fazla öğrenci ile ilgilenme zorunda olması okul deneyiminde yaşanan zorlukları artırmaktadır. Başarılı bir öğretmen mesleki bilgi ve becerilere sahip olan ve bunları gerekli yerlerde etkili bir şekilde kullanan kişilerdir. Bunun için öğretmenin başarısı kuramsal ve uygulama sürecinde beklenen niteliklere uygun bir şekilde yetişmiş olmasına bağlıdır.

Özellikle günümüzde niteliği sıkça tartışılan fen edebiyat fakültelerince verilen pedagojik formasyon eğitimi kapsamında yer alan uygulama dersinin (staj) öğretmen adaylarının görüşleri açısından değerlendirilmesi ve elde edilen veriler ışığında geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmasına önemli derecede ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda öğretmen adaylarına mesleki beceri kazandırmayı amaçlayan uygulama dersinin değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı pedagojik formasyon eğitimi kapsamında yer alan uygulama dersinin (staj) programını öğretmen adaylarının görüşleri açısından değerlendirmektir.

## **Yöntem**

Bu araştırma öğretmen adaylarının istenmeyen öğrenci davranışlarının nedenlerine ve önlenmesine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu 2015 yılında Karatekin Üniversitesi

<sup>119</sup> Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, mehmentsahin\_38@hotmail.com

pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına katılan öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışma grubunda toplam 450 öğrenci bulunmaktadır. Araştırmanın verileri anketle toplanmıştır.

### **Bulgular**

Araştırmanın bulguları; katılımcıların kişisel bilgileri ile uygulanan staj programı ile ilgili görüşleri cinsiyet, bölüm ve staj yapılan okul değişkenleri açısından analiz edilerek tablolar halinde sunulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, staj programının planlanması, staj programının içeriği, staj programının uygulanması, uygulama öğretim elemanı, sunulan imkanlar ve okul iklimi ile ilgili konularda bazı yetersizlikler ortaya çıkmıştır. Aday öğretmenlerinin staj programı ile ilgili görüşleri cinsiyet, staj yapılan okul ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Pedagojik formasyon eğitimi kapsamında öğretmen adaylarına yönelik uygulama dersi (staj) programı planlanması ve uygulanması aşamasında öğretmen adayları, öğretim elemanları uygulama okulu öğretmen ve yöneticileri ile fakülte yöneticileri arasında etkili bir koordinenin olmadığı, okul ve görevli öğretim elemanı seçiminde adayların branşı dikkate alınmadığı, uygulama okulunda tüm etkinliklerin yapılması için yeterli fırsatların yaratılmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda benzer araştırmaların çoğaltılarak elde edilen veriler ışığında uygulama dersinin programının yeniden geliştirilmesi gerekir.

**Anahtar Kelimeler:** Pedagojik Formasyon, Uygulama Dersi, Staj

## Whistleblowing Açısından Eğitim Kurumlarında Etik İklim

Mehmet Yalçın Kanmaz<sup>120</sup>, Feyzi Uluğ<sup>121</sup>,

### ÖZET

Örgütlerin hizmet ettikleri çevreye ve çalışanlarına karşı sorumluluklarının temel belirleyicisi olan uygulamalı etik, farklı işkolları açısından günümüzde sıklıkla dillendirilen ve üzerinde çalışılan konulardan birisidir. Son dönemlerde, eğitim örgütlerini de kapsamak üzere, kamu kurumlarından etik değerlere bağlılık konusunda oldukça yüksek beklentiler vardır. Bunun başlıca nedeni, eğitimsel uygulamaların etik standartlardan bağımsızlaşmasına yönelik elıştırilerdir. Bir başka deyişle, eğitime ilişkin toplumsal beklentilerin karşılanmasındaki yetersizlikler etik alandaki duyarlılığı artırmaktadır.

Eğitim kurumlarında etiğe bağlılık, etik ilkeleri algılama ve yaşama yansıtma bakımından *etik iklimle* yakından ilgilidir. Nitekim, örgüt kültürünün bir boyutu olan etik iklim, örgütsel davranışların etik çerçeveye uygunluğunu anlamda belirleyici bir değişkendir. Etik iklimin örgütsel bütünlük ve etkililik açısından taşıdığı önem kadar, iklimin etiğe bağlılık ve etik sapma davranışları konusundaki tolere etme sınırları da özel önemdedir. Bu bildiriye konu olan çalışma da bu bağlamdadır. Gerçekleştirilen çalışma yoluyla ‘öğretmenlerin örgütsel kültürün bir yansıması olan ‘whistleblowing’ konusundaki davranışları’ inceleme konusu yapılmaktadır. Whistleblowing kavramının anlamsal olarak Türkçe’de tam ve açık bir karşılığı yoktur. Kabaca, ‘bilgi uçurma’ ya da daha anlaşılır biçimde, etik olmayan örgütsel uygulamaların dış çevrede ilgili kişiler, kurumlar ya da kamuoyuna duyurulması, ihbar edilmesi olarak düşünülebilir.

Toplumda, özel ya da kamusal ayrımı yapılmaksızın, örgütsel çalışanların kurumlarındaki etik dışı davranışlara tanık olmalarına karşın, bunlara karşı gösterdikleri tepkilerin çok yüksek olmadığı yönünde genel kanı vardır. Elbette, bundan okullar da payını almaktadır. Bunun nedenleri arasında, tepki göstereceklerin sonrasında maruz kalabilecekleri ‘kütü muamele’ yönündeki inanışları ve bu inanışı destekleyen gözlemler belirleyicidir. Gerçekten de etik dışı uygulamaları karşı gösterilen tepkilere karşı, yapan ve tanık olan arasındaki güç aralığı yüksek olduğunda başta mobbing olmak üzere, iş göreni baskılayan davranışların sıklıkla yaşandığı yönünde pek çok araştırma bulunmaktadır.

Kuşku yok ki, whistleblowing özel bir davranıştır. Dolayısıyla da her çalışanın kolayca sergileyebileceği bir davranış türü değildir. Görece, whistleblowing kapsamlı davranışlara uygun örgütsel iklime sahip eğitim kurumlarında daha güçlü bir etik kültür ve alt yapıdan söz etmek gerekir. Bu tür kurumlarda daha demokratik ve insan haklarına saygılı işleyiş olduğu yönünde bulgular bulunmaktadır. Dolayısıyla, demokratik kültürün geliştiği bir örgütte yöneten ve yönetilenler arasındaki güç aralığı daralmakta, özdenetim artmakta, iş görenler daha özgüvenli davranmaktadır.

Yürütülen çalışma öz olarak ‘etik iklimin whistleblowing üzerindeki etkisi nedir?’ sorusuna yanıt bulma arayışındadır. Bu düzlemde, seçilmiş eğitim kurumlarında etik iklim algısı ile araştırma katılımcısı olan öğretmenlerin whistleblowing hakkındaki görüşleri arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Buradan da anlaşılacağı gibi, araştırma betimsel bir tarama çalışmasıdır. Veriler, Ankara’da farklı eğitim kurumları arasından seçilen bir grup ilkökul ve ortaokul öğretmeninden anket tekniği kullanılarak sağlanmıştır. Ankete konu olan iki ölçekten ilki etik iklim ile ilgili ikincisi ise whistleblowing konusuna yöneliktir. Eğitim kurumlarındaki etik iklim düzeyi incelenirken egoizm,

<sup>120</sup> Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Çankaya/Ankara, mykanmaz@gmail.com

<sup>121</sup> Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Çankaya/Ankara, fulug@todaie.edu.tr



yardımseverlik, ilkeli olma ve yönetsel bakış alt boyutları değerlendirmeye alınmıştır. Burada amaç, eğitim kurumlarındaki etik iklim düzeyini ve örgütsel olarak ne tür bir etik yapının kurumlarda belirgin olduğunu belirlemeye çalışmaktır. Eğitim kurumlarında gerçekleşmesi olası farklı etik senaryolar karşısında öğretmen ve yöneticilerin hangi davranışı sergileyebileceği ise, araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek üzerinden sorgulama konusu yapılmaktadır.

Yürütülen araştırmada veri analizleri sürmekte olduğundan burada sadece konunun ana hatlarının çizilmesi ile yetinilmiştir. Bildiri yoluyla ilgili kamuoyuna duyurulacak olan sonuçların, eğitim dünyasının bugün içinde bulunduğu psikolojik durumu yordama konusunda aydınlatıcı bir çerçeve oluşturacağı beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Whistleblowing, Etik, Etik İklim

# Öğretmen Nöbetleri

Metin Zorlu<sup>122</sup>, Süleyman Göksoy<sup>123</sup>,

## ÖZET

Öğretmenleri nöbet görevlerine ilişkin ilgili yönetmenliğin 80. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir (MEB, 2009): Öğretmenler, eğitim ve öğretimin temel unsurlarından olan nöbet görevini nöbet çizelgesine göre yerine getirirler. Nöbetlerde aşağıdaki esaslara uyulur: Öğretmenlere, dersinin olmadığı veya en az bulunduğu gün veya günlerde nöbet görevi verilir. Birden fazla okul veya kurumda ders görevi bulunan öğretmenlere aylığını aldığı okulda, aylık aldığı okulda dersi yoksa en çok ders okuttuğu okulda nöbet görevi verilir. Bayan öğretmenlere, doğumuna üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmez. Nöbet görevi, ilk dersten 30 dakika önce başlar, son ders bitiminden 15 dakika sonra biter. İkili öğretimin yapıldığı kurumlarda öğretmenler, kendi devrelerinde nöbet tutarlar. Nöbet görevine özürsüz olarak gelmeyen öğretmen hakkında derse özürsüz olarak gelmeyen öğretmen gibi işlem yapılır. Nöbetlerde uyulması gereken esaslar öğretmenler kurulunda görüşülür ve okul veya kurum yönetimince öğretmenlere yazılı olarak duyurulur.

Bu araştırmanın amacı; okullarda nöbet tutan öğretmenlerin nöbet görevine bakış açısını belirlemek, karşılaşılan sorunları tespit etmek, nöbetlerin amaçlarına uygun gerçekleştirilebilmesi için yapılabilecek davranışları ortaya koymaktır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yolu izlenmiştir. Görüşmeler Düzce ili Cumayeri ilçesinde bulunan Cumayeri Çok Programlı Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerin ve Cumayeri ilçesinde değişik okullarda görev yapan idarecilerin görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcıları, 2014–2015 eğitim-öğretim yılı 2. Döneminde Cumayeri Çok Programlı Anadolu Lisesi'nde görev yapan 8 öğretmen ve Cumayeri ilçesinde farklı okullarda görev yapan 5 yöneticiden oluşmaktadır. Öğretmen ve yöneticiler tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiştir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan görüşme soruları görüşme formları uzman görüşleri alınarak, düzeltmeleri yapıldıktan sonra uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar şunlardır:

1. Nöbetçi öğretmenler nöbet görev mahallerinde belli aralıklarla dolaşmaktadırlar. Başka bir deyişle nöbetçi öğretmenler okul koridorlarında ve bahçede belli aralıklarla dolaşma eyleminde bulunmaktadırlar.
2. Nöbetçi öğretmenler öğrencilerin yoğun olarak bulunduğu bölgeyi görecektir şekilde sabit bir noktada durup, öğrencileri gözlemlemektedirler.
3. Nöbetçi öğretmenler nöbet görevleri süresince herhangi bir nedenle yanlarına gelen öğrencilerin sorularına cevap vermekte, onlarla sohbet etmektedirler.
4. Nöbetçi öğretmenler okul nöbet görevleri süresince yanlarına gelen öğrencilerden bazılarını sarılarak sevgi gösterisinde bulunmaktadırlar.
5. Nöbetçi öğretmenler teneffüslerde okul bölümlerini kontrol etmektedirler. Öğrencilerin sınıfların dışına çıkıp çıkmadığını kontrol ederek, dersliklerde öğrenci varsa sınıfın dışına hatta okul bahçesine çıkartmaktadırlar.

<sup>122</sup> Düzce Çilimli Çok programlı Lise, zorlumetin@hotmail.com

<sup>123</sup> Düzce Üniversitesi, goksoys@hotmail.com

6. Nöbetçi öğretmenler civar köylerden gelen öğrencileri servis araçlarına bindirerek, taşımalı öğrenci listesinde yer alan öğrencilerin araçta olup olmadığını kontrol etmektedirler.

7. Nöbetçi öğretmenler ilk ders başlamadan önce sınıfların ve okul bölümlerinin (lavabo, kazan dairesi vb.) eğitim-öğretime hazır olup olmadığını kontrol etmemektedirler.

8. Nöbetçi öğretmenler öğle yemeği vakti ve öğleden sonraki teneffüslerde nöbet görev yerlerini zaman zaman terk etmektedirler.

Bu sonuçlara dayalı olarak öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1. Öğretmenlerin özellikle öğleden önce nöbet görev bölgesinde dolaştıkları ve öğrencileri kontrol ettikleri, öğleden sonra ise öğretmenler odasında buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul nöbet görevinin tüm gün olması öğretmenleri yorduğundan öğretmenlerin okul nöbet görev süreleri kısaltılmalı gerekirse öğleden önce bir öğretmen, öğleden sonra bir öğretmen biçiminde görev paylaşımı yapılmalıdır.

2. Öğretmenlerin sabah ders başlamadan önce okulun bölümlerinin eğitime hazır olup olmadığı, dersliklerin temiz olup olmadığı gibi kontrollerin yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlere ilk ders başlamadan önce yapmaları gereken derslik, kazan dairesi ve okulun diğer bölümlerinin kontrolü gibi eylemleri yapmaları gerektiği okul yönetimince resmi bir toplantıyla nedenleriyle birlikte anlatılmalıdır.

3. Öğretmenlerin öğle yemeği vakitlerinde çoğunlukla nöbet görev yerlerinde bulunmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğle yemeği zaman dilimi bir saat gibi uzun bir süreye karşılık geldiğinden bu zaman dilimi için ayrı bir öğretmen görevlendirilmelidir.

4. İleride yapılacak araştırmalarda öğretmenlerin okul nöbet görevi sürecinde yaptıkları eylemler tekil olarak incelenerek öğretmenlerin bireysel olarak nöbet tutma tarzları belirlenebilir.

5. Öğretmenlerin okul nöbet görevleri sürecinde hangi eylemleri niçin yaptıkları, hangi eylemleri de niçin yapmadıkları görüş alınarak belirlenebilir.

6. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin hitap ettikleri öğrenci kitlesi farklı olduğundan, farklı kademedeki öğretmenlerin okul nöbet görevi süresince yaptıkları eylemler karşılaştırılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Öğrenci, Okul Nöbet Görevi

## Okulların Mesleki Öğrenme Toplumu Olma Engelleri

Zeki Öğdem<sup>124</sup>, Servet Özdemir<sup>125</sup>,

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, gerek ilköğretim, gerekse orta öğretim okullarının mesleki öğrenme toplumu olarak yapılanma sürecinde, okul yöneticilerinin destek, rol ve görevlerini belirlemektir. Okullarda öğrenme olanaklarını zenginleştirmek ve öğrencilerin mevcut durumda öğrendiklerinden daha fazlasını öğrenmelerini sağlamak açısından okulların bir öğrenme merkezi olarak kurgulanması gerektiği birçok araştırmada ifade edilmektedir. Mesleki öğrenme toplumu kısaca, öğrenci başarısını artırmak, okulun hedef ve vizyonunu gerçekleştirmek için öğretmenlerin hem kendi başlarına hemde birlikte birbirlerini etkileyerek oluşturdukları bir örgüt yapısı olarak tanımlanabilir. Bu tür yapılanmalarda, öğrenci başarısını artırmak adına öğretmenlere, okul yöneticilerine ve okul çevresine (veli) büyük görevler düşmektedir. Okulların mesleki öğrenme toplumu olabilmeleri için, gerekli koşullar bulunmaktadır. bunlar, Paylaşımcı ve destekleyici liderlik, Paylaşılan değer ve vizyon, Kolektif öğrenme ve uygulamalar, Paylaşılan kişisel uygulamalar, Okuldaki ilişkiler ve Okulun bürokratik yapısıdır. Görüldüğü gibi okulların mesleki öğrenme toplumu olarak yapılanabilmesi için gerekli koşulların çoğu, okul yöneticisinin rolü ile ilgilidir. Bu bakımdan okul yöneticisinin üstleneceği rol önemli hale gelmektedir.

21. yy da, okuldan beklentiler değişikliğe uğramıştır. Eski paradigmanın geçerli varsayımları olan, öğrenmenin çalışmayla paralellik gösterdiği anlayışı, okulların öğrenme merkezi olması, bilginin öğrenmeye bağlı olması, öğretmenin tek kaynak olma süreci sona ermiştir. Okullarımız içinde bulunduğu mevcut paradigmaya göre ise, öğrenme süreci araştırmaya bağlıdır, okul üreten merkezli olmalıdır, öğretmen öğrenme kaynaklarından biridir. Mevcut paradigmanın okul için varsaydığı koşullarda yavaş yavaş sekteye uğramaktadır. Değişen teknoloji ve dünya şartları ile birlikte, artık okullardan beklentiler şu şekilde öngörülmektedir. Okullar, bütünleştirme, değerlendirme ve iletişim merkezi olarak yapılmalıdır. Okul koçluk ve mentörlük görevi üstlenmelidir. Öğretmen rekabet ve benzer beceri kazandırıcı bir rol üstlenmelidir. Bu bağlamda düşünüldüğünde okulların değişim sürecini gerçekleştirmek okul yöneticilerine bağlı olduğu düşünülebilir.

Klasik okul teorisinde yöneticinin okul için yapması gereken rutin işler şu şekilde sıralanabilir; eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir, çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütmek, öğretim yılı başlamadan önce personelin iş bölümünü yapmak ve yazılı olarak bildirmek, öğretim programları ile ilgili kaynakların bulundurulmasını sağlamak, çalışma takvimini hazırlamak, uygulamaya koymak, takip ve denetimini yapmak, toplantılarda alınan kararları onaylamak, uygulamaya koymak ve gerektiğinde üst makama bildirmek. Mesleki öğrenme toplumu olarak yapılanmış okullarda ise yönetici rolleri, öğretmenlere gerekli yetkiyi devretmek, gerekli olan eğitim-öğretim planlarını oluşturmalarını sağlamak, gerektiğinde öğretmenlere öncülük etmek, okullardaki izleme, değerlendirme döngüsünün etkili bir şekilde oluşturulmasına öncülük etmek, paylaşılan vizyon ve değerler bağlamında, okul çalışanları ile birlikte okul süreçlerini oluşturmaya öncülük etmek şeklinde sıralanabilir. Mesleki öğrenme toplumu olarak okulların oluşturulması sürecinde okul müdürlerine önemli görevler düşmektedir. Bu bağlamda,

<sup>124</sup> Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, zekiogdem15@hotmail.com

<sup>125</sup> Uluslar Arası Kıbrıs Üniversitesi

okulların mesleki öğrenme toplumu olarak yapılanma engellerinin belirlenmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### Araştırmanın Modeli

İlköğretim ve orta öğretim okullarının mesleki öğrenme toplumu engellerinin belirlenmesi için tasarlanan bu araştırma tarama modelinde oluşturulmuştur. Tarama modelleri, var olan durumu belirlemek için kullanılan araştırma tekniğidir. Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan 5 ilköğretim okulu ve 5 orta öğretim okulu oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama süreci öğretmenler üzerinde gerçekleştirilecektir. Araştırmanın veri toplama aracı, yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak ve alan uzmanlarından görüşleri ile oluşturulmuştur. Veri toplama aracı, okulların bürokratik örgüt yapısı, okullarının vizyon ve değerlerinin belirlenme sürecindeki engeller, okul yöneticilerinin kullandıkları liderlik tarzlarının etkisi, okulda öğretmenler arasında paylaşılan değerlere okul müdürünün tutumu, okulda öğretmenler arasındaki ilişkilerin yapısı gibi konularla ilgilidir. Araştırma verilerinin çözümlenmesi için içerik analizi yöntemi kullanılacaktır.

#### **Bulgular ve Yorum**

Araştırmanın analiz süreci devam etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Öğrenme Toplumu

# İngilizce Eğitiminde Dyned Dil Eğitim Programına Yönelik İngilizce Öğretmenlerinin Görüşleri: Kastamonu Örneği

Muammer Ergün<sup>126</sup>, Hülya Çınar<sup>127</sup>,

## ÖZET

"Dynamic" ve "education" kelimelerinden oluşturulan ve Türkçe'de "dinamik eğitim" olarak adlandırılan bilgisayar temelli yabancı dil programı olan Dyned 2014-2015 eğitim öğretim yılı öncesinde sadece orta okullarda kullanılmakta iken yetişkinlere ve çocuklara farklı modüller sunan program, 2014-2015 yılından itibaren ilkokul dördüncü sınıflarda ve liselerde 9,10,11,12. sınıflarda kullanılmaya başlanmıştır. Görsel eğitimin ön planda olduğu programda hedef öğrencinin evde de dil öğrenimine devam etmesini sağlamaktır. Program "Listening" (Dinleme), "Writing" (Yazma), "Reading" (Okuma), Speaking (Konuşma) becerilerinin tamamına yönelik alıştırmalar içermesi sebebiyle öğrenciler için etkili bir dil öğrenme yöntemi olarak görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğrencilerin ücretsiz olarak öğrencilerin hizmetine sunulan bu program, devlet eliyle kullanım aşamasında da teknik servis yardımı ve otomatik güncellemelerle desteklenmektedir. Eğitimde teknoloji kullanımının yaygınlaştırılmasının hedeflendiği günümüz eğitim sisteminde teknolojinin dil öğretimine sunduğu olanaklardan faydalanılmaktadır.

Dyned kullanımı sayesinde öğrencilerin bireysel çalışmaları, tüm sanal sınıfların çalışma kayıtları izlenebilmekte ve rapor haline getirilerek İngilizce öğretmenlerinin hizmetine sunulmaktadır. İngilizce öğretmenlerine ise öğrencilerin çalışmalarını izleme, yönlendirme ve yönetme görevleri vermektedir. Etkileşimli dil eğitiminin amaçlandığı ve çoklu zeka yöntemine göre hazırlanan programda asıl amaç okullarda öğretilen dil programını desteklemektir. Öğretmenlerin de dil becerilerini zaman zaman test etmeleri için İngilizce öğretmenlerine yönelik sınavlar sistem üzerinden yapılarak İngilizce öğretmenlerinin aktif katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Son beş yıldır Kastamonu'daki orta okullarda kullanımının yaygınlaştırılması adına özel projelerle desteklenen Dyned yabancı dil programının kullanımının yaygınlaştırılması için Valilik, Milli Eğitim Müdürlükleri ve Kaymakamlıklar iş birliği içerisinde çalışmalar yürütmüşlerdir. Dyned dil eğitim programının derslerde kullanımına yönelik planlamalar yapılmıştır.

## Amaç

Yabancı dil öğretiminde son yıllarda devlet desteği ile öğrencilerin ücretsiz kullanımına sunulan Dyned programı hakkında yabancı dil öğretmenlerinin görüşlerine başvurularak Dyned kullanımının etkinliğini ve yabancı dil öğrenmedeki katkısını ortaya çıkarmak ve önerilerde bulunmak, dyned programının olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın alt problemleri ise:

1. İngilizce öğretmenlerinin Dyned kullanım düzeyleri nedir?
2. İngilizce öğretmenlerinin eğitime katkısı açısından Dyned ile ilgili görüşleri nelerdir?
3. Cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yaptığı okul düzeyi değişkenlerine göre İngilizce öğretmenlerinin Dyned ile ilgili görüşleri farklılaşmakta mıdır?

<sup>126</sup> Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Kastamonu, mergun@kastamonu.edu.tr

<sup>127</sup> Devrekani Yunus Emre İlkokulu, Devrekani, hlyacinar@gmail.com

Belirtilen alt problemlere cevap aranmıştır.

### **Yöntem**

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada Kastamonu ilinde bulunan 20 ilkokulda görev yapan , 20 ortaokulda görev yapan, 20 lisede görev yapan toplam 60 İngilizce öğretmeni araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada evrenindeki okullardan Kastamonu İl Merkezinde bulunan Kastamonu Fen Lisesi, Abdurrahman Paşa Lisesi, Kuzeykent Anadolu Lisesi, Kastamonu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Göl Anadolu Lisesi, Şerife Bacı Orta Okulu, Merkez Orta Okulu, 23 Ağustos Orta Okulu, İsfendiyarbey İlkokulu, Artsam Koleji, Özel Firdevs Saka Koleji, Devrekani İlçesinde bulunan Yunus Emre İlkokulu, Yunus Emre Orta Okulu, İmam Hatip Lisesi ve Şenlik Yatılı İlköğretim Bölge Okulu'ndaki İngilizce Öğretmenlerinin görüşlerinden faydalanılmıştır. Katılımcıların 48'ini kadın İngilizce öğretmenleri, 12'sini ise erkek İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. 60 İngilizce öğretmeni rastgele seçilmiş ve gönüllülük esasına göre çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri 2014-2015 Eğitim Öğretim yılının ikinci döneminde toplanmıştır.

Toplanan veriler SPSS ortamına aktarılmış olup analiz çalışmaları devam etmektedir. Edinilen veriler çerçevesinde İngilizce öğretmenlerinin gözüyle programı değerlendirmesi sağlanacağı düşünülmektedir.

Analizlerde ikili gruplardaki farklılıkları ölçmek için t testi, ikiden fazla alt gruplardaki farklılıkları belirleyebilmek için anova testi yapılacaktır. Yapılacak olan analizler sonucunda verilerin dağılımı nonparametrik çıkarsa mann whitney-u yada kruskal-wallis testleri uygulanacaktır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Veriler analiz aşamasındadır.

**Anahtar Kelimeler:** İngilizce, Dyned, Yabancı Dil, Eğitim

# Okullarda Etik Kültüre İlişkin Yöneticilerin Görüşleri

Muhammet Emre Kılıç<sup>128</sup>, Vehbi Çelik<sup>129</sup>,

## ÖZET

### Giriş

Anlamsal açıdan değerlendirildiğinde etik kelimesi meslek kollarınca uyulması gereken kurallar bütünü ve ahlakla ilgili olan gibi birçok kavramı içinde barındırmaktadır (TDK, 2011, s.829). Felsefenin bir dalı olarak etik, değerleri ön plana alarak insanlar arasındaki ilişkileri doğru ve yanlış çizgisinde araştırır yani birey davranışlarının evrensel bir yasa ile ilişkisini inceler (AnaBritannica, 2004, s.349; Badiou, 2004, s.18-21). Eylemlerin sonuçlarını inceleyen betimleyici etik, davranış ve tutum normlarını rehberlik eden normatif etik ve yargıların birbirlerine olan durumunu inceleyen metaetik gibi türleri vardır (Aydn, 2012, s.8-12; Cevizci, 2002, s.6-10).

Diğer bir taraftan kültür ile ilgili tanımlar incelendiğinde toplumun oluşturduğu ürünler, bireyin bir toplumdan edindiği yaşayış biçimi, davranışları düzenleyen kurallar bütünü gibi anlamları içermektedir (Şişman, 2011, s.1; Tezcan, 2008, s.4; TDK, 2011, s.1558). Bununla birlikte kültür; değerler, inançlar ve normlardan oluşan öğeleri barındırmaktadır (Çelik, 2009; Şişman, 2011; Hoy ve Miskel, 2010). Bu bağlamda örgütlerin mekaniksel bir yapı içinde sadece mal ve hizmet üretmedikleri aynı zamanda kendi içlerinde ortak değerler, duygulara sahip oldukları gözlenmekte ve içinde buldukları toplum gibi kendilerine ait bir kültüre sahip oldukları gözlenmektedir. Yani kültür ve örgüt ilişkisi açısından incelendiğinde örgüt sahip olduğu kültüre yakın kültürel öğeler ortaya koymaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s.26-27; Başaran, 1982, s.110; Eren, 2000, s.120).

Kültür temelinde örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değer ve normlar yani ortak kültürel paydaşlar olarak adlandırılabilir, örgüt kültürü ise bu paylaşımı örgüt özelinde nitelendirmektedir. Bu noktadan hareketle etik kültür ise bir örgütte paylaşılan örgütün etiği ile ilgili inançlar bütünü olarak kabul edilmektedir (Key, 1999, s.217). Etik kültürün, örgütsel kültür içindeki yerinin önemini ilk defa Trevino ortaya koymuş ve etik kültürün örgüt için neyin kabul edilebilir neyin kabul edilemez olduğunu anlamamız için yardımcı olacağını belirtmiş. Etik davranışların etik kültürle desteklendiği zaman arttığını ortaya koymuş ve etik çevre, otoriteye olan bağlılık ve bireylerin belirtilen davranışları yapması olarak adlandırdığı kodları üç önemli faktör olarak ortaya koymuştur (Goebel vd., 2012, s. 9-10; Brown ve Trevino, 2006, s.596; Key, 1999, s.218 ). Örneğin Sims (1999) örgütsel çevrenin etik karar verme ile doğrudan bir ilişki içinde olduğunu belirtmektedir.

Etik kültürün önemli varsayımlarından birisi etik olarak algılanmayan davranışları örgüt içinden uzak tuttuğudur. Yani etik yönde oluşan davranışları ise desteklemektedir. Murphy etik kültürün kendi içinde formal olmayan bir başka bir yapısının olduğunu belirtirken, Ferrell ve diğ. ise süreç, politika ve programlar sarmalında etik kültürün formal bir yapı ortaya koyduğunu belirtmiştir (Kaptein, 2010, s.516; Weaver ve Trevino, 2001).

Hofstede'e göre toplumlar temelde 4 büyük kültür boyutuna sahiptirler: Bireysellik, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve erkekliktir. Bu boyutlar ise etikle bağlantılıdır yani bireyin sahip olduğu etik durum, bireylerin davranışları için oluşan normları etkileyebilir (Vitell, Nwachukwu ve Barnes, 1993, s.753-754). Meyers (2004) kurumlarda belirli bir etik kültürün oluşması ve gelişmesi

<sup>128</sup> Mevlana Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya, Türkiye, mekilic@mevlana.edu.tr

<sup>129</sup> Mevlana Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya, Türkiye, vcelik@mevlana.edu.tr



sürecinde bireysel davranışlara da etik kültür kadar önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Hedef kültürün oluşumunun yöneticiler ve çalışanlar paydaşında ortaya çıktığını belirtmiştir. Literatürde etik kültürle ilgili ilişkili ortaya konan çok az sayıda araştırma bulunması, çalışmanın alana yeni bir katkı getirmesi hem de eğitim kurumlarında oluşacak etik kültürün kurumların amaçlarını gerçekleştirmede sağlayacağı katkı açısından uygulamada da bir yarar getireceği varsayımından dolayı önemlidir.

### **Araştırmanın Amacı**

1. Bu çalışma okullarda etik kültüre ilişkin yöneticilerin görüşlerinin alınmasını amaçlamaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Okul yöneticilerine
2. Kurumunuzda etik ve etik dışı ne gibi davranışlar gözlenmektedir?
3. Okul kültürü etik kültür oluşumunu ne ölçüde desteklemektedir? Açıklayınız?
4. Değerler eğitimi çalışmaları, okulunuzda etik kültürün gelişmesine ne derecede katkı sağlamaktadır?
5. Yönetici olarak siz ve okul personeli etik bir kültür oluşması neler yapıyorsunuz? (proje, etinlik v.b.)
6. Okullarda etik bir kültürün geliştirilmesi için önerileriniz nelerdir? Soruları yöneltilmiştir.

### **Yöntem**

Nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanan bu çalışma “durum çalışması” deseni kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2015–2016 akademik yılında Konya ili merkez ilçelerinde yer alan okul müdürleri oluşturmaktadır. Çalışma grubu “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” yöntemiyle seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen beş sorudan oluşan “yarı yapılandırılmış bir görüşme formu” kullanılmıştır.

Nitel çalışmada katılımcıların kendilerinden neler beklendiği, sorulara cevap verirken nelere dikkat edilmesi gerektiği konusunda yeterince bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu amaçla araştırmanın önemi ve kapsamı, bu kapsamda kullanılan görüşme formu ve nasıl doldurulması gerektiği konusunda araştırmacılar tarafından katılımcılara doğrudan bilgi verilmiştir. Görüşme formlarından elde edilen veriler Word belgesi olarak kayıt edilmiş ve NVivo 8 nitel veri analizi programına aktararak “içerik analizi” ile çözümlenmektedir.

### **Bulgular**

Çözümleme aşamasındadır.

### **Tartışma ve sonuç**

Çözümleme aşamasındadır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Kültür, Etik Kültür, Okul Müdürü.

# Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi

Murat Özdemir<sup>130</sup>, Safiye Çiğdem Gören<sup>131</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının ne düzeyde olduğu, psikolojik güçlendirme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin nasıl olduğu ve ayrıca öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik güçlendirmenin, örgütsel bağlılığı ne oranda açıkladığı gibi sorulara yanıt aranmıştır.

### Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Çalışma ‘nicel araştırma yaklaşımı’ temel alınarak yürütülmüştür. Araştırmaya 2014-2015 eğitim öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan 407 öğretmen katılmıştır. Veriler ‘Psikolojik Güçlendirme Ölçeği’ ve ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ile elde edilmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzdelik değer gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon ve regresyon ile çözümlenmiştir. Toplanan verilerin analizinde SPSS 20 ve Lisrel 88 programı kullanılmıştır.

### Bulgular

Öğretmenlerin genel psikolojik güçlendirme ortalaması 4.0, örgütsel güven ortalaması ise 3.5 olarak saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme düzeyleri cinsiyet [ $t = -.643; p > .05$ ], eğitim [ $t = 1.087; p > .05$ ], medeni durum [ $t = .621; p > .05$ ] ve kıdem [ $F = 1.049; p > .05$ ] gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Aynı zamanda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları da cinsiyet [ $t = -.494; p > .05$ ], eğitim [ $t = 1.374; p > .05$ ], medeni durum [ $t = .131; p > .05$ ] ve kıdem [ $F = 2.745; p > .05$ ] değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Bununla birlikte, psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ( $r = .53, p < .001$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında, regresyon analiz sonuçları, psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık toplam varyansının % 28’sini açıkladığı sonucunu ortaya koymuştur ( $R^2=.531, p<0.001$ ). Buna göre, psikolojik güçlendirme örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır.

### Sonuç

Analiz sonuçları öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu sonuç benzer araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Oysaki örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için güçlendirme ve bağlılık gibi değişkenlerin yüksek düzeyde olmasının önemini vurgulayan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Bunun yanında, elde edilen bulgular, öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve kıdem gibi demografik

<sup>130</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, mrtozdem@gmail.com

<sup>131</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, scgoren@hotmail.com

özelliklerinin, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Araştırmada psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bu çalışmalardan bazılarında göre psikolojik güçlendirme algısı yüksek öğretmenler, kendilerini daha etkili ve özerk hissetmektedir. Özerklik ve yapılan işin anlamlı olarak algılanması çalışanların iş motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin kendilerini özerk hissetmeleri ve işi anlamlı bulmaları aynı zamanda onların okula olan bağlılık duygularını artırıyor olabilir. Bunun yanında, psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada son olarak, psikolojik güçlendirmenin öğretmen örnekleminde, örgütsel bağlılığı açıklayan önemli bir etmen olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında, psikolojik güçlendirmenin öğretmenlerin okula olan bağlılıklarını artırdığı sonucunu destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Nicel olarak yürütülmüş olan bu çalışmanın nitel uygulanmasının da alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen

# Ortaokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Rollerini Yerine Getirme Düzeyleri

Mustafa Demir<sup>132</sup>,

## ÖZET

Geleneksel olarak liderlik sürecinin ‘tek adam’ kavramsallaştırılması dayalı olarak incelendiği görülmektedir. Tarihsel olarak ele alındığında kişi odaklı, davranış odaklı ve koşul odaklı liderlik yaklaşımlarının tümü liderlik sürecini, liderin ‘özelliklerinin ne olduğu’ ve liderin ‘ne yaptığı’ çerçevesinde ele almaktadır. Benzer şekilde eğitim ve okul liderliği alanında yürütülmüş olan işlemsel, dönüşümsel ve öğretimsel liderlik çalışmaları da, liderliği tek adam formülü içerisinde irdelemiştir . Bu kapsamda tek adam liderliği yaklaşımı temel olarak lider-izleyen düalizmi üzerine inşa edilmiştir. Bu anlayışa göre lider, izleyenleri karşısında üst bir konumdadır ve izleyenler kendisine bağımlıdır . Ancak, tek adam liderliği anlayışı son yıllarda eleştirilmeye başlamıştır . Eleştirilerin önemli bir nedeni giderek karmaşıklaşan örgütlerin tek bir lider tarafından kontrol edilebilmesinin mümkün görünmemesidir. Bu kapsamda lideri metaforik olarak bir ‘kahraman’ şeklinde kavramsallaştıran geleneksel tek adam liderliği yerini, liderliği, örgütün bütününe yayılmış bir süreç olarak kavrayan ‘dağıtılmış liderlik’ yaklaşımına bırakmaktadır.

Araştırmanın amacı, Ortaokul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada Rize ilinde bulunan, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin, dağıtımçı liderlik özellikleri öğretmen görüşlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını Rize’nin Ardeşen ve fındıklı ve Çayeli ilçesindeki 25 ortaokulda 2014 - 2015 öğretim yılında görev yapan uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 220 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında Kouzes ve Posner (2001) tarafından geliştirilmiş olan “Liderlik Davranışı Envanteri” isimli ölçek kullanılmıştır. Orjinali İngilizce olan ölçek, Korkmaz (2010) tarafından Türkiye’ye uyarlanmıştır. Ölçek Türkçeye uyarlanırken alanında uzman dört çevirmen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviriler, başka bir uzman tarafından karşılaştırılarak tek bir form üzerinde toplanmıştır. Bu form, daha önce İngilizcesini hiç okumamış bir uzman tarafından Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Son olarak, ölçeğin Türkçesi ile İngilizcesi karşılaştırılarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve uzman görüşü alınarak ölçeğe son şekli verilmiştir. “Liderlik Davranışı Envanteri” “model olma”, “etkileme”, “zorluklarla başa çıkma”, “imkân tanıma” ve “cesaretlendirme” olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlarından ilki olan model olma, örnek oluşturma ve kişisel değerleri açığa kavuşturmayı, etkileme, gelecekte olabilecek şeyleri önceden tespit ederek, insanların gözleri önüne serme ve böylece herkesi bir amaç doğrultusunda buluşturabilmeyi, zorluklarla başa çıkma, risk alma, hatalardan öğrenme, büyümeye çalışma davranışlarını, imkân tanıma, güvenmeyi ve birlikteliği arayarak, ortak amaçlar taşıyan ve gücü paylaşan enerjik ve kazanan takımlar oluşturma davranışını ve cesaretlendirme ise başarıyı kutlayarak, takipçilerini yüreklendirme davranışlarını içermektedir (Korkmaz, 2010; Kouzes ve Posner, 2001). Ölçeğin her boyutundaki davranışlar 6 maddelik sorularla ölçülmektedir. Ölçeğin uygulanmasından elde edilen veriler SPSS 16 programıyla çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, frekans, yüzde ve standart sapma kullanılmıştır.

Araştırma sonucuna göre; öğretmenler, Ortaokul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını orta düzeyde gösterdiklerini düşünmektedirler. Benzer biçimde öğretmenler, Ortaokul

<sup>132</sup> , mustafa.ferrum@gmail.com

yöneticilerinin model olma, etkileme, zorluklarla başa çıkma, imkân tanıma ve cesaretlendirme liderlik davranışlarını da az düzeyde gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu okul müdürlerinin; birlikte çalıştığı insanlar arasında iş birliğine dayalı ilişkiler geliştirdiğini; iyi iş yapmış birisini takdir ettiğini, farklı bakış açılarını aktif bir şekilde dinlediğini; diğer insanlara değer verdiğini ve kurumun ilerlemesi için kabul edilmiş ortak değerler sistemi içerisinde uzlaşma sağlamaya çalıştığını ifade etmişlerdir. Ortaokul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik düzeyleri hakkındaki görüşlerinde öğretmenlerin cinsiyetine, yaş grubuna, bulunduğu okulda çalıştıkları süreye, okul yöneticisiyle birlikte çalıştıkları süreye, en son bitirdikleri okula ve branşlarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Öte yandan okul yöneticilerinin okulda geçirdikleri zaman açısından gösterdikleri liderlik davranışlarının farklı olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik; Dağıtımcı Liderlik; Yönetim; İlköğretim; Okul Müdürleri

# Alternatif Okul Denemeleri Karşısında Belirleyici Bir Unsur Olarak Ebeveyn Çocuk Arası Davranışsal İlişkiler

Ejder Çelik<sup>133</sup>, Emine Babaoğlu<sup>134</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Çalışmanın amacı, günümüzde, çoğunlukla bir sınıftaki öğrencilerin aynı anda, aynı yöntemle, aynı konuyu öğrenebileceği varsayımına dayanılarak yapılan toplu eğitime alternatif olarak sunulan eğitim metotları karşısında bir engel oluşturacak ebeveynin çocuğa yönelik edilgenleştirici tutum ve davranışlarını bir sorunsal olarak ele almak ve çözüm önerileri geliştirmektir.

### Yöntem

Çalışmada kuramsal literatür taramasına dayalı betimleyici nitel araştırma yöntemi kullanarak, sosyal yapı içerisinde gelenekselleşmiş ebeveyn korumacılığının geçerli olabilecek alternatif eğitim metotları önünde oluşturacağı zorluklara dikkat çekilecektir.

### Bulgular

Kuramsal olarak hangi eğitim metodu tespit edilirse edilsin uygulamada, belirli bir aile yapısı içerisinde ilgi, tutum ve davranış geliştirme yönünde ön bilinçlenme sürecini yaşamış olan çocuğun belirli alışkanlıkları temel davranış ve öğrenme postülatları olarak benimsediği görülmektedir. Böylece gelişen yanlış bilinçlenme süreci çocuğun örgün eğitim ve öğretim sürecine katılımını olumsuz yönde etkiliyor görünmektedir. Günümüzde uygulanan eğitim sistemlerinde yaşanan sorunun bir yönü de budur. Ülkemizde hangi gelir düzeyinde veya sosyal çevrede olursa olsun görece benzer biçimde ebeveynler tarafından edilgenleştirilen ve destek bağımlısı haline getirilen çocuğun eğitim modellerinin uygulanmasında önemli bir engel oluşturduğu açıktır.

### Sonuç

Gelişen koşullarda, çocuk psikolojisi ve davranış biçimleri daha ayrıntılı incelemelere tabi oldukça insan ontolojisine ve bireysel koşullarına daha uygun eğitim sistemleri tasarlanabilmektedir. Üstelik bunlar giderek genişleyen uygulama alanları da bulmaktadır. Geleceğin eğitim sistemi her bir çocuğun kendine özgü koşulları göz önüne alınarak hazırlanacak biçimde gelişmektedir. Ancak bu duruma paralel olarak gelişen ve denetlenmeyen ebeveynin çocuğuna karşı olan tutum ve davranışları bu sistemler üzerinde de olumsuz etkisini sürdüreceği gibi görünmektedir.

Alternatif eğitim metotlarının ortak özelliği öğrenilecek konu karşısında alıcı bireyin yeteneklerini ve öz güvenini harekete geçirmektir. Böylece öğrenci kendi hızında ve iç dünyasına ve yeteneklerine uygun bir bilgi aktarım biçimiyle karşılanacaktır. Hatta öğrenci kendi haftalık planını öğretmeniyle yapacak düzeyde aktiftir. Örneğin Montessori metodu bu prensibe dayanır. Aynı biçimde Reggio Emilia metodunda pedagoglarla işbirliği yapılarak çocuk gelişine uygun çalışmaların konusu çocukların ilgi, merak ve ihtiyaçlarından yola çıkılarak keşfedilir. Waldorf metodunda ise

<sup>133</sup> Bozok Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Genel Sosyoloji ve Metodoloji Ana Bilim Dalı, Yozgat, ejder.celik@bozok.edu.tr

<sup>134</sup> Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Teftiş ve Planlaması Bölümü, Yozgat, emine.babaoglan@bozok.edu.tr

dışsal uyararı, bir içsel süreçte işleyip dönüştüren ve onu duygular biçiminde yansıtan çocuk varsayımı üzerinden hareket edilir. Demokratik okullarda da özgürlüğe dayalı yapılandırıcı, ruhsal gelişimi ön plana çıkaran holistik bir eğitim anlayışı hakimdir. Ancak ebeveynlerin korumacı ve özgüvenin oluşmasını engelleyici tutumlarının bu programların uygulanmasında büyük engel teşkil edeceği görülmektedir.

Kısaca korumacı ve özgür düşüncüyü engelleyici olarak nitelediğimiz ebeveyn tarafından çocuğa yönelik geliştirilen tutum ve davranışlar aslında çok yönlü ve çocuğun dünyasını kapsayıcı niteliktedir. Ebeveynin çocuğun kabiliyet kazanma aşamalarında aşırı yardımcı olma, tutarsız ilgi sunumu, kontrolsüz ve dengesiz sevgi aktarımı, aşırı belirleyicilik ve kontrol, kendine bağlama gibi tutumlar çocuğun iç dünyası içerisinde okulun vereceği bilinçlenme sürecini büyük ölçüde zorlaştıracak etkiler oluşturmaktadır.

Söz konusu ebeveyn tutum ve davranışlarının tespiti ve analizi ebeveyn ve çocuğu kapsayan ilişki alanı için ortak eğitim geliştirilmesi yönünde verimli sonuçlar sağlayabilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Montessori Metodu, Reggio Emilia Yaklaşımı, Waldorf Pedagojisi, Çocuk Edilgenliği, Çevresel Eğitim

# Ortaokul Yöneticilerinin Okullarda Yapılmakta Olan Stratejik Planlamaya İlişkin Görüşleri

Mustafa Demir<sup>135</sup>, Anıl Sakallıoğlu<sup>136</sup>,

## ÖZET

Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesiyle beraber, eğitim ortamlarının yeniden düzenlenmesi, öğretmenlerin niteliklerinin yükselmesi, yaşam boyu öğrenme, etkin öğrenme, öğrenmeyi öğrenme, iletişim gibi yeni yaklaşımların gündeme gelmesi, eğitim sisteminin sürekli sorgulanmasını ve geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde de gelişimler yaşanmaktadır. Ülkemizin bu hızlı değişim sürecinde ayakta kalabilmesi için, eğitimde köklü bir yeniden yapılanma sürecini gerektirmektedir. Bunun için de eğitimin vizyon, misyon ve temel değerlerinin, kısaca stratejik planlamasının vakit geçirilmeden yapılması gerekmektedir. Stratejik planlama sayesinde eğitim örgütlerinin güçlü ve eksik yanlarını net olarak görerek, sorunlar ve çözüm önerileriyle en etkili ve verimli düzeye çıkmaları beklenmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, okul yöneticilerinin stratejik planlama hakkındaki görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma 2014-2015 Eğitim öğretim yılında Rize'nin Fındıklı ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ise görüşme tekniği kullanılmıştır. Fındıklı ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda çalışmakta olan yöneticiler arasından kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve bu 5 yönetici ile toplam 60 dakikalık görüşme yapılmıştır. Görüşme yarı yapılandırılmış görüşme şeklindedir ve görüşme dört temel soru ve bu sorulara bağlı olarak sorulacak 7 sonda sorudan oluşmaktadır. Görüşme, bireylerin deneyimlerine, görüşlerine, tutumlarına ilişkin bilgi edinmede kullanılan veri toplama aracıdır. Katılımcıların görüşme esnasında verdikleri cevapların altında yatan nedenleri derinlemesine irdeleyebilmek ve sürece bağlı olarak katılımcılara yeni sorular yöneltebilmek amacıyla, çalışmada; Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu tercih edilmiştir. Araştırma sürecinde tüm görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Araştırma kapsamında 60 dakikalık görüşme yapılmış, ses kayıtları herhangi bir elemeye tabi tutulmadan, ham veri olarak Microsoft Word yazı işleme programıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Veriler kodlanmadan önce iki araştırmacı tarafından verilerin dökümü olan transkriptler satır satır okunmuştur. Katılımcılar tarafından çalışma amacı hakkında doğrudan açıkça beyan edilmiş veya dolaylı olarak ima edilmiş görüşler manipüle edilmeden betimlemek için satır-satır analiz (Line-By Line Analysis) yaklaşımı kullanılmıştır. Bir kelime, kelime öbekleri veya bir cümle veri analizi için bir birim teşkil etmiştir. Araştırmanın amacı çerçevesinde önemli olan boyutlar saptanmıştır ve her bir boyutun ne anlam ifade ettiği belirlenmeye çalışılmıştır. Kodlamalarda katılımcılar tarafından ifade edilen kelime ve kavramlar mümkün olduğu kadar kodlamada kullanılmıştır. Ancak katılımcıların kullandıkları kelime ve kavramların kodlama sürecinde yetersiz kaldığında durumu/düşünceyi en iyi ifade edebilecek başka kavramlar kod olarak araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Yorumlama teknikleri, Görüşme Verilerinin Yorumlanması sürecinde Endüktif (İnductive) Betimsel Analiz, İçerik Analizi ve Sürekli Karşılaştırma Tekniği (Constant Comparison) kullanılmıştır. Betimsel analiz süreci, Tematik çerçevenin oluşturulması, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bulguların yorumlanması olmak üzere dört ana aşamadan oluşmuştur. Betimsel analizde, görüşülen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılara yer verilir (Yıldırım & Şimşek, 2008). İçerik analizi ise toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir ve önceden belirgin olmayan

<sup>135</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, mustafa.ferrum@gmail.com

<sup>136</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, anilsakallioglu@hotmail.com



temaların ve boyutların ortaya çıkarılmasına olanak tanır (Çepni, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu bağlamda katılımcılardan elde edilen veriler incelenmiş ve aynı kavramları çağrıştıran kodlar ortak kategoriler altında birleştirilmiştir. Son aşamada verilerden çıkan temalardan anlam bütünlüğü sağlanıp, yorumlama yoluna gidilmiştir. Araştırmacılar, tematik kodlama sürecinde ortaya çıkan her tema altında yer alan verilerin bütününe kapsayıp kapsamadığını belirlemek için, alan uzmanlarının görüşlerine sıklıkla başvurmuş ve geri bildirimler doğrultusunda tematik kodlama sürecinde yapılan eksiklikler ve yanlışlıklar düzeltilmiştir. Bu çalışmada İçerik Analizinin yanı sıra Sürekli Karşılaştırma Veri Analizi metodu da kullanılmıştır. Sürekli Karşılaştırmalı Veri Analizi, incelenen verilerin Tümevarım Kategori şeklinde kodlanması ve aynı zamanda incelenmekte olan verileri sürekli olarak karşılaştırma işlemini kapsamaktadır (Ekiz, 2003). Bu bağlamda, araştırma verileri analiz edilirken katılımcıların vermiş olduğu cevaplar içerisinde sürekli tekrarlanan olgu ve olaylar belirlenmiş, sürekli birbirleriyle karşılaştırılmış; bu olgu ve olaylardan yola çıkılarak Tümevarım yöntemiyle kategorilere ve temalara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Belirlenen okulların okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucunda okul yöneticilerinin Stratejik Planlamaya ilişkin çok fazla bilgiye sahip olmadıkları ve bununla beraber bazı problemlerden dolayı Stratejik Planlamayı gerçekleştiremedikleri ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Stratejik Planlama, Stratejik Yönetim, Ortaokul Yöneticileri

# 2014 Yılı Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Kapsamında Görevlerine Son Verilen Yöneticilerin Yeni Atanma Sistemine İlişkin Görüşleri

Münevver Çetin<sup>137</sup>, R.Şamil Tatık<sup>138</sup>, Yaşar Güven<sup>139</sup>, Seffat Duman<sup>140</sup>

## ÖZET

### Amaç

Ülkemizde müdür ve müdür yardımcısı statüsündeki kişiler okul yöneticisi olarak isimlendirilmektedir. Bu kişilerden özellikle okul müdürü, eğitim sistemimizin geçmişten getirdiği bazı kurallar ve algılar sonucunda toplum tarafından okulun yegâne sahibi ve otoritesi olarak görülmektedir. Okul müdürünün otorite olması veya böyle düşünerek hareket etmesi bir dizi problemi de beraberinde getirmektedir. Kariyer basamakları incelendiğinde başlangıç ve gelişim basamaklarında farkındalık yaratma, okulun tüm paydaşlarıyla birlikte hareket etme arzusu ve orijinal fikirler üretmenin yerini otonomi ve bağılantısızlık basamaklarında mevcut durumu idare etme ve gelişen yeni durumlara karşı duyarsızlaşma aldığı gözlemlenmektedir.

Yöneticilerin seçiminde uygulanan yöntemler içinde en sorunlu ve eleştiriye açık yöntem yazılı sınav şartını da kaldıran sözlü sınavı ön plana alan mevcut yöntemdir. Mülakatlarda müdür olmak isteyen adaylara sorulan sorularda bir akreditasyon modeli oluşmadığından tamamen kuruldaki kişilerin subjektif kriterlerine bırakılmış durumdadır. Ayrıca müdür yardımcılarının seçiminde ilk başta müdürlerin etkin olacakları ifade edilmesine rağmen MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) tarafından görevlendiriliyor olmaları bir başka dikkat çekici durumdur.

Ülkemizde yönetici olma konusunda donanımlı ve vizyoner öğretmenlerin ilgisiz kalması da okul yöneticiliği sistemindeki başka bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun en önemli sebebi ise müdür veya müdür yardımcılarının hala statü olarak öğretmen olarak görülmeledir. Yöneticiliğin profesyonel anlamda düşünülmemiş olması bu duruma zemin hazırlamaktadır. Mevcut sistem içinde pek fark edilmeyen fakat araştırıldığında önemli oranda doğru olacağı görülecek; yöneticilerin birçoğunun branş bilgi düzeyleri, akademik kültür ve insan ilişkileri yönünden maalesef zayıf olduğu gerçeğidir. Yöneticilik liderlik yapma yerine istisnalar hariç olmak üzere sürdürülmesi zor görülen öğretmenlik mesleğinden bir nevi kaçış ve sığınma yeri olarak görülmektedir.

Bir okulun verdiği eğitimin kalitesi ile yöneticilerin kalitesi arasında derin bir ilişki vardır. Bu kalitenin ortaya çıkmasını sağlayacak en önemli vasıf ise yöneticilerde liderlik özelliklerinin gözlemleniyor olmasıdır. Hatta farklı eğitim bölgelerinde yöneticilik yapan kişilerin farklı tarzda liderlik yapıyor olmaları da aslında beklenen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Okul yöneticisi çalışırken takım ruhunu işletebilmeli, alacağı kararlarda katılımcılığı ön plana almalı, çalışanların moral ve motivasyonlarını yüksek tutabilmeli ve inandırıcılığı üst seviyede olmalıdır.

<sup>137</sup> Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, mcecin@marmara.edu.tr

<sup>138</sup> Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, ramazan.tatik@marmara.edu.tr

<sup>139</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, 75.Yıl Ulaş Çok Programlı Anadolu Lisesi, Ergene/Tekirdağ, yasarguven34@gmail.com

<sup>140</sup> Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, seffat.duman@marmara.edu.tr

Bu çalışmanın amacı, MEB'in (Milli Eğitim Bakanlığı) 2014 yılı Haziran ayında çıkarılan yönetici atama yönetmeliği bağlamında yöneticiliklerine son verilen yöneticilerin bu yeni atanma sistemine yönelik görüşlerini ortaya koymak ve buna yönelik öneriler sunmaktır.

## **Yöntem**

Bu bölümde; araştırmanın desenine, çalışma grubuna, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

**Araştırmanın Deseni:** Bu çalışma, nitel bir araştırma olup nitel araştırma desenlerinden olgubilim desenine başvurulmuştur.

**Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubu, MEB bünyesinde halen öğretmen olarak çalışan 2014 yılı Haziran ayındaki yeni yönetici yönetmeliği ile görevlerine son verilen 10 eski okul yöneticisidir.

**Veri Toplama Aracı:** Araştırmacılar tarafından ilgili alan yazın taraması yapılarak ve gerekli uzman görüşleri alınarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formunda demografik sorular ve açık uçlu sorular bulunmaktadır.

**Verilerin Toplanması:** Araştırmada görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler, çalışma grubu kapsamında belirlenen 10 öğretmen ile bizzat araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilmiştir.

**Verilerin Analizi:** Araştırma kapsamında elde edilecek verilerin analizinde içerik analizi yöntemine başvurulmuş ve NVIVO nitel analiz programı ile analizler yapılmıştır.

## **Bulgular ve Sonuç**

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; “yapısal sorunlar”, “sistemin olumlu yönleri” ve “sisteme yönelik öneriler” olmak üzere 3 tema ortaya çıkmaktadır. Yapısal sorunlar temasının alt boyutlarının; yöneticilikten çıkarılanların yaşadığı zorluklar, bilgi ve beceriden yoksunluk, 4 yıllık yöneticilerin değerlendirilmesi, sınavın kaldırılması, 8 yıl öğretmenlik şartı, şube müdürlerinin yönetici olabilmesi, 4 yıllığına görevlendirme, kariyer ve liyakat, sendikal etki, komisyonların yanlı tutumu ve 75 puan şartı şeklinde olduğu görülmektedir. Sistemin olumlu yönleri temasının alt boyutlarının; müdür yardımcılığı için 4 yıllık tecrübe ve kadın öğretmenlere pozitif ayrımcılık şeklinde olduğu görülmektedir. Sisteme yönelik öneriler temasının alt boyutlarının ise paydaşların gerekliliği, müdür yardımcılığı tecrübesi olan müdürler ve müdür atama sistemine öneriler şeklinde olduğu görülmektedir.

2014 yılından beri yürürlükte olan yeni yönetici atama yönetmeliğinin genel anlamda en çok eleştirilen kısmının bir sınav şartı olmamasının doğurduğu sonuçlar olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca yeni yönetmelikte atama yerine görevlendirme ibaresinin kullanılmış olması görüşme yapılan kişilerin tamamına yakını tarafından mesleki motivasyonu olumsuz etkileyen bir durum olarak göze çarpmaktadır. Yönetici seçiminde kariyer ve liyakata dayalı yeni bir sisteme ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Yönetimsel becerinin ölçülmesi veya tespitinde üniversitelerden akademik destek alınmasının önemine vurgu yapılmıştır. Bulgulardan hareketle müdür atamalarına tekrar sınav şartı getirilmesi, yönetici değerlendirmelerinde paydaşların sayısı ve etkisinin artırılması, değerlendirme komisyonlarının oluşumu ve işleyişinin tekrar gözden geçirilmesi ihtiyacı vurgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici, Yönetici Atama, Yönetmelik

# Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Yol-Amaç Kuramı Bağlamında İncelenmesi

Münevver Çetin<sup>141</sup>, Semih Çayak<sup>142</sup>,

## ÖZET

Belirli eğitimsel amaçları gerçekleştirmek için faaliyet gösteren okulların lideri konumunda bulunan okul müdürleri, çalışanların belirlenen bu amaçları gerçekleştirmelerinde önemli bir role sahiptir. Sergileyecekleri liderlik davranışları ve stilleri örgüt üyeleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olan okul yöneticilerinin üzerlerindeki sorumluluğun bilincinde olması ve içinde buldukları durumlar itibari ile de benimsemeleri gereken liderlik stillerine doğru karar vermeleri örgüt üyelerinin gerek iş doyumunu gerekse motivasyonlarının sağlanması açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini bilmek onları yapacakları faaliyetlere daha istekli bir şekilde katılmalarını sağlayacağı gibi işe yönelik performanslarına da olumlu bir etkide bulunacaktır. Bu sebeple liderlerin benimsedikleri liderlik stillerinin belirlenmesi önemli bir konudur.

## Amaç

Sosyal bir yapı olan örgütlerde, örgütün amaçlarını istenilen düzeyde gerçekleştirmesi örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin ne derece karşılandığı ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle örgütün, işyerinin ve çalışanların ekolojisini etkileyen bir unsur olan liderlik, örgüt içerisinde çok önemli bir yere sahip olarak görüldüğünden astların memnuniyeti, motivasyonu ve performansı liderin onlara yönelik liderlik davranışlarına bağlı olarak değiştiği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle liderlerin onları izleyenleri belirlenen hedefi başarmalarında nasıl motive ettiği ile ilgili olarak 1970lerin başlarında yol - amaç liderliği teorisi ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da okul yöneticilerinin benimsedikleri mevcut liderlik tarzlarını yol – amaç liderliği teorisi bağlamında belirlemek amaçlanmıştır.

## Kuramsal çerçeve

Hedefleri gerçekleştirmede liderlerin astlarını motive etmede en çok kullandıkları liderlik stillerini belirlemek için Martin Evans tarafından 1970 yılında geliştirilen ve daha sonra Robert House tarafında 1971 yeniden düzenlenen Yol-Amaç teorisinin altında yatan temel düşünce, istenilen örgütsel sonuçları elde etmek için mevcut görevlerin yerine getirilmesi gerektiği olgusudur. Bu teoride vurgulanan amaçlar istenilen sonuçları, yol ise görevleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla uygun görevler gerçekleştirildiğinde hedefler başarılabilecek ve böylece bireylere uygun ödüller verilecektir.

Mevcut yol - amaç liderliği iki temel öneri içermektedir. Bunlardan ilki formal liderliğin stratejik görevlerinin astların performansına yönelik motivasyonlarını veya iş memnuniyetlerini arttırması, ikinci öneri ise duruma göre belirlenen bu görevlerin belirli bir lider tarafından tamamlanabileceğidir. Bu açıdan literatürde de belirtildiği gibi bu teorinin en temel önerisi liderin astlarının psikolojik durumlarını geliştirerek onların performanslarına ilişkin motivasyonlarını ve iş arttırmasıdır.

<sup>141</sup> Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Göztepe/İstanbul, mcetin@marmara.edu.tr

<sup>142</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, semih\_trakya84@hotmail.com

Yol - amaç liderlik teorisi astların motivasyonunu arttırmada her biri liderler tarafından değişik örgütsel çevrelerde ve durumlarda farklı astlarla değişik kombinasyonlarla uygulanabilecek şu dört liderlik davranışını belirtmektedir.

- Emredici lider, beklentileri açıklar ve performans standartları ve örgütsel kurallar temelindeki istenilen beklentileri başarmak için özel rehberlik sunar.
- Destekleyici lider, duyarlı bir şekilde davranır böylece samimi bir ortam yaratır ve sözel olarak ödüllendirici bir yöntemle astlarının başarılarını tanır.
- Katılımcı lider, astlarını planlama, karar alma ve yürütme aşamalarına dahil ederek sorumluluğu onlarla paylaşır.
- Başarı odaklı lider, zorlu hedefler koyar, astlardan performanslarının en üstünü bekler, performansta sürekli artışlar araştırır ve astların sorumluluk almaları için onlara yüksek derecede güven gösterir, ileriye yönelik girişimlerde bulunur ve zorlu hedefler tamamlar.

Görüldüğü gibi liderin astlarına amaca yönelik olarak izleyecekleri yolu açıklayarak onları bu amacı başarabilmeleri için performanslarını ve memnuniyetlerini yüksek tutmaları anlayışına dayanan yol-amaç liderliği hedefe ulaşmak için izlenen yol boyunca liderin takipçilerini onların durumuna ve ihtiyaçlarına en uygun olan özel davranışı seçerek yardım etmesini açıklamak için tasarlanmıştır. Böylece uygun stilin seçilmesiyle liderler takipçilerinin başarı ve memnuniyet beklentilerini arttırabileceklerdir.

### **Araştırma yöntemi**

Araştırmada, okul yöneticilerinin benimsedikleri liderlik tarzlarını belirlemek amacıyla 5’li Likert dereceleme ölçeği şeklinde 20 sorudan oluşan “Yol – Amaç Liderliği Liderlik Stilleri Ölçeği\*” kullanılmıştır.

\*Indvik, (1985)’in “A path-Goal Theory Investigation of Superior-Subordinate Relationships”adlı doktora tez çalışmasından House ve Dessler (1974) ve House (1977) tarafından uyarlanan bu ölçek Northouse, (2010)’un “Leadership: Theory and practice” isimli çalışmasından alınmıştır.

### **Sonuç**

Araştırmanın veri toplama süreci devam ettiğinden sonuçlar daha sonra eklenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Yol-Amaç Liderliği, Okul Yöneticileri, Liderlik Stilleri

# Veli Liderliği Bağlamında Veli Temsilcileri Üzerine Nitel Bir Çalışma

Münevver Çetin<sup>143</sup>, R. şamil Tatık<sup>144</sup>, Bahar Doğan<sup>145</sup>, Semih Çayak<sup>146</sup>

## ÖZET

### Amaç

Eğitim-öğretim süreci, içerisinde birçok öğenin karşılıklı etkileşimini barındıran aktif bir süreçtir. Öğretmenler ve okul yöneticileri bu sürecin en önemli aktörleri gibi görünsede aslında süreç büyük ölçüde velilerin etkileri ile de şekillenmektedir. Her ne kadar veli denildiğinde zihinlerde, ilk ve orta dereceli okullardaki çocuklarının ev ödevlerine yardım eden, okuldaki veli toplantılarına katılan, sınıf ve okul etkinliklerine gönüllü olarak katılan kişiler gelsede velilerin eğitim-öğretim sürecine etkisi bunlarla sınırlı değildir. Zira veliler de öğretmenler ve okul yöneticileri gibi eğitim-öğretim sürecinin eşit birer paydaşıdır.

Eğitimde veli katılımının etkisini araştıran çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu konuda çalışan bir çok araştırmacı konuyla ilgili gerçekteştirdikleri çok sayıdaki empirik temelli çalışmalarıyla değişik modeller ve öneriler sunmuşlardır. Aynı şekilde araştırmalar velilerin çocuklarının eğitim süreçlerine aktif olarak katılmalarının bir çok faydasının olduğunu da göstermektedir.

Eğitim-öğretim sürecinde böylesine önemli bir pozisyonda bulunan velilerin eğitime ilişkin görüşlerini ve fikirlerini aktarmalarının en etkin yolu okul yaşamına etkin bir şekilde katılmalarıyla olmaktadır. Velilerin eğitim ile ilgili çalışmalara aktif bir şekilde katılmalarını sağlamak ve desteklerini almak ise büyük oranda onların birbirlerini etkilemelerine ve yönlendirmelerine bağlıdır. Bu da velilerin liderlik davranışları ile yakından ilişkilidir. Veli lider, velilere, öğrencilere, öğretmenlere ve sistemin diğer öğelerine olumlu çıktıları sağlamak konusunda yardımcı olan kişidir. Dolayısıyla veli lider diğer velileri eğitim sürecinde değişik roller üstelenmeleri konusunda teşvik eder.

Gönüllü veliler okul yaşamında pek çok açıdan etkin bir rol oynarlar. Eğitsel bağlamda gönüllü veliler gerek duyulduğunda öğretmenleri, grupları ve öğrencileri destekleyici öğretmenler gibi davranırlar. Liderlik özelliklerine sahip gönüllü veliler diğer velileri eğitimsel çalışmalara destek olma konusunda yönlendirebileceği gibi bu davranışlarıyla ve sunacakları katkılarla hem öğretmenlere hem de okul yönetimine büyük fayda sağlayarak onların işlerini de kolaylaştıracaktır. Ancak günümüzde okullarda çok değişik amaçlarla kurulmuş okul-aile birlikleri bulunmakla birlikte veli liderliği okul-aile birliği kurumu ile tamamen farklı birer yapıdır.

Bu açıdan gerek sınıf bazında gerekse okul bazında lider velilerin tespit edilerek desteklenmesi başta okul yönetimi ve öğretmenlerin olmak üzere tüm öğretmenlerin önemsemesi gereken bir husustur. Bu da okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin okullarında eğitim süreçlerine velileri de dahil edebilmek için gerekli olan stratejileri de bilmelerini zorunlu kılmaktadır.

<sup>143</sup> Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, mceetin@marmara.edu.tr

<sup>144</sup> Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, ramazan.tatik@marmara.edu.tr

<sup>145</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Münevver şefik Fergar İlkokulu Müdür Yardımcısı ve Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, 04bdogan@gmail.com

<sup>146</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Namık Kemal İlkokulu Sınıf Öğretmeni ve Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, semih\_trakya84@hotmail.com

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarındaki sınıflarda veli temsilciliği rolünü üstlenmiş velilerin veli liderliğine ilişkin görüşlerini tespit etmek ve bu görüşler doğrultusunda öneriler geliştirmektir.

### **Yöntem**

Bu bölümde; araştırmanın desenine, çalışma grubuna, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine değinilmiştir.

**Araştırmanın Deseni:** Çalışma, nitel bir araştırma olup nitel araştırma desenlerinden olgubilim desenine başvurulmuştur.

**Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden fırsat örnekleme ile belirlenmiş devlet okullarındaki sınıflarda gönüllü olarak hizmet veren 10 veli temsilcisidir.

**Veri Toplama Aracı:** Araştırmacılar tarafından ilgili alan yazın taraması yapılarak ve gerekli uzman görüşleri alınarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formunda demografik sorular ve açık uçlu sorular bulunmaktadır.

**Verilerin Toplanması:** Araştırmada görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler, bizzat araştırmacılar tarafından veli temsilcileri ile yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilmiştir.

**Verilerin Analizi:** Araştırma kapsamında elde edilecek verilerin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemine başvurulmuş ve NVIVO nitel analiz programı ile analizler yapılmıştır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Veli liderin; rol model olma, liderlik nitelikleri taşıma, etkili iletişim becerisi, zaman yönetimi, göreve adanmışlık gibi özellikler taşıması gerektiği vurgulanmış ve toparlayıcı, destekleyici, uzlaştırıcı ve yönlendirici rollere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Veli desteğinin önemli olduğu, öğrencinin özgüven gelişiminde, başarılı olmasında ve kapasitesinin artmasında velinin eğitim sürecine katılımının kritik olduğu görülmektedir. Veli lider, okul ve aile arasında köprü işlevi görmektedir. Veli liderin yetiştirilmesinin ve yetkilendirilmesinin öğrenci başarısına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Veli, Veli Liderliği, Veli Temsilcisi

# Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi

Nazife Karadağ<sup>147</sup>, Emel Tüzel<sup>148</sup>, Hilal Kahraman<sup>149</sup>,

## ÖZET

Meslek, belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlik mesleği ise 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Eğitim sisteminin temel paydaşlarından olan öğretmen, belirli amaçlar doğrultusunda öğrenme sürecini başlatan, yönlendiren ve sürecin etkililiğini değerlendiren kişi olarak bilinmektedir. Sürecin başarısı öğretmenin niteliği ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimler eğitim öğretim faaliyetlerinin başarıya ulaşmasında oldukça önemli bir işleve sahiptir. Öğretmenlerin, kendilerinden beklenen rolleri yerine getirebilmeleri genel kültür ve genel yetenek bilgisi, mesleki bilgi ve alan bilgisi olmak üzere üç alanda yeterli bilgi ve becerilere sahip olmalarını gerektirmektedir. Ayrıca öğretmenlerin, öğrencilerin beklenti ve gereksinimlerinin farkında olma, ilgi alanlarını keşfetme, bireysel farklılıklarını dikkate alma, öğrencilere karşı sevgi dolu ve hoşgörülü yaklaşma, nesnel bir bakış açısına sahip olma, zamanı etkili kullanma, öğrencilerin yaratıcı düşünme becerilerinin gelişmesine katkı sağlama, profesyonel sınıf yönetimi becerilerine sahip olma, güvenilir ve geçerli ölçme tekniklerini kullanarak öğrenci başarısını değerlendirme gibi pek çok niteliğe sahip olmaları gerektiği bilinmektedir. Öğretmenlerin kendilerinden beklenen bu rolleri başarı ile yerine getirmelerinin ve mesleklerinde verimli olmalarının öğretmenliği sevme, mesleğe saygı duyma ve mesleği benimseme davranışlarını kapsayan “mesleki tutum” davranışlarının olumlu olmasına bağlı olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin, mesleklerine yönelik tutumları, onların mesleklerini sevmeleri, mesleklerine bağlı olmaları ve mesleklerinin toplumsal açıdan önemine inanmalarını ve dolayısıyla eğitim öğretim sürecindeki niteliği etkileyecektir.

Öğrenci başarısı, öğrencilerin öğrenmeye karşı tutumları, öğrencinin okula ilişkin algısı ve derse karşı tutumlarının araştırıldığı çalışmalarda öğretmenlerin mesleğe karşı tutumlarının oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle hizmet öncesi dönemde öğretmen adaylarına mesleki bilgi ve becerilerin yanı sıra mesleğe ilişkin değer ve tutumların da kazandırılması gerekliliği belirtilmektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmen adaylarının nitelikli öğretmenler olarak yetiştirilmeleri ve eğitim-öğretim sürecinde başarının artırılması için hizmet öncesi döneme ait yaşantılarının, onların mesleğe ilişkin olumlu tutumlar geliştirmesini sağlayacak şekilde düzenlenmesi önemli görülmektedir.

## Araştırmanın Amacı

Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesidir. Bu amaçla şu alt problemlere yanıt aranmıştır:

Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları:

<sup>147</sup> Adıyaman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, nzfkrdg@hotmail.com

<sup>148</sup> Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Tokat, emel.tuzel@gop.edu.tr

<sup>149</sup> Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü SİVAS, yucel\_hilal@hotmail.com



1. Cinsiyet,
2. Yaş,
3. Sınıf düzeyi,
4. ÖSS/LYS tercihlerinde öğretmenlik bölümlerini tercih sırası,
5. Ailede öğretmen olup olmaması,
6. Öğretmenlik mesleğini seçmekte aile desteği,
7. Öğretmenlik mesleğini tercih etmede en fazla etkisinde kalınan kişi

açısından farklılaşmakta mıdır?

Evren

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin üç farklı üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğretmen adayları oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yapılırken öğretmen adaylarının eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği programlarında öğrenimlerine devam ediyor olmalarına ve sınıf düzeylerinin 1. veya 4. sınıf olmasına dikkat edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri 2014-15 akademik yılında üç farklı üniversitede öğrenim görmekte olan sınıf öğretmeni adaylarından toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Üstüner (2006) tarafından geliştirilmiş olan "Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise SPSS11 paket programından yararlanılmıştır.

### **Bulgular ve Yorum**

Araştırma verileri analiz aşamasındadır. Veri analizlerinin tamamlanmasının ardından araştırmanın bulgular, yorum, tartışma ve sonuç bölümleri yapılandırılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Mesleği, Öğretmen Adayı, Tutum.

# Türk Milli Eğitim Sisteminde Mesleki ve Teknik Eğitim Politikalarının Değerlendirilmesi

Necati Cemaloğlu<sup>150</sup>, Ahmet Uzundere<sup>151</sup>, Fatih Şahin<sup>152</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından mesleki ve teknik eğitim alanında hedeflenen strateji ve belirlenen politikaların mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenler tarafından nasıl algılandığını tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır. Mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmen görüşlerine göre;

- 1-) Türk eğitim sisteminde mesleki ve teknik eğitim politikaları nelerdir?
  - a) Mesleki ve teknik eğitime erişim politikaları nelerdir?
  - b) Mesleki ve teknik eğitimde, değişime ve yeniliğe açıklık politikaları nelerdir?
  - c) Mesleki ve teknik eğitimde kapasite geliştirmeye ilişkin politikalar nelerdir?
  - c) Mesleki ve teknik eğitime yönelik istihdam politikaları nelerdir?
  - e) Mesleki ve teknik eğitimde kalite geliştirmeye ilişkin politikalar nelerdir?
- 2) Mesleki ve teknik eğitimin önünde ne tür fırsatlar veya engeller bulunmaktadır?

### Yöntem

Bu araştırma nitel bir araştırma olup araştırmada olgu bilim araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu, üç farklı mesleki ve teknik eğitim lisesinde görev yapan 12 öğretmen oluşturmaktadır. Toplanan veriler betimsel ve içerik analizi teknikleriyle çözümlenmiştir.

### Bulgular

Mesleki ve teknik eğitimin erişim politikalarına ilişkin, katılımcılar görüşlerini “mesleki ve teknik eğitimi yaygınlaştırmak, mesleki ve teknik eğitime erişim ile ilgili bilgilendirme çalışmaları yapmak, bütün bireylerin faydalanmasını sağlayacak şekilde fırsat eşitliği oluşturmak ve Halk Eğitim Merkezleri (HEM)’nin mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerine yaygınlaştırmak” olarak belirtmişlerdir.

Mesleki ve teknik eğitimin değişime ve yeniliğe açıklık politikalarına ilişkin, katılımcılar görüşlerini “işgücü piyasasının taleplerini sürekli izlemek, atölyelerdeki makina ve diğer donanımları yenileyerek çağa uygun hale gelmesini sağlamak, mesleki ve teknik eğitimin yerel ve ulusal ihtiyaçlara uygunluğunu sağlayacak tedbirler almak, küresel yeniliklere açık olmak ve uzun soluklu olmayan zamana bağlı politikalardan uzak durmak” olarak belirtmişlerdir.

Mesleki ve teknik eğitimde kapasite geliştirmeye ilişkin, katılımcılar görüşlerini “sanayi ile işbirliğinin daha aktif hale getirilmesi, fiziki altyapıyı güçlendirmek, yapılmak istenen yeniliklerin

<sup>150</sup> Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, Ankara, necaticemaloglu@hotmail.com

<sup>151</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, matematikte@hotmail.com

<sup>152</sup> Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, Ankara, fatihshahin65@gmail.com

altyapı oluşturulduktan sonra hayata geçirilmesi, ilgili sektörlerin mesleki eğitim ile ilgili karar süreçlerine dahil edilmesi ve mesleki ve teknik okullarının sayılarını arttırmak” olarak belirtmişlerdir.

Katılımcılar, mesleki ve teknik eğitimin istihdam politikalarına ilişkin görüşlerini “iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim standartları geliştirmek, mesleki eğitim kurumlarına öğrenci alımında ilgi ve yetenekleri dikkate almak, istihdam ile kapasite politikalarının birlikte değerlendirilmesi anlamında arz- talep dengesini sağlamak, mesleki ve teknik lise mezunu istihdam eden iş yerlerine vergi indirimini sağlamak, mezun öğrencilerin kendi işlerini kurmalarını teşvik etmek, merkeziyetçi bir yapı yerine bölgelerin kendi iş durumlarına göre istihdam politikaları oluşturmalarını desteklemek ve mezunların devlet memuru olarak istihdam edilmesi anlamında kadro artırımına gitmek” olarak belirtmişlerdir.

Mesleki ve teknik eğitiminde kalite geliştirmeye ilişkin olarak katılımcılar görüşlerini “işgücü piyasasının taleplerini karşılayacak nitelikte kaliteli eğitim vermek, yönetici ve öğretmen kadrosunun mesleki eğitim konusunda yeterli, bu alanda bilgili kişiler olmasını sağlamak, işgücü piyasasının taleplerini karşılayacak yeterli sayıda mezun vermek, mesleki ve teknik liselerin gelecek vaat eden öğrencilerin öncelikli tercihi olan okullar olmasını sağlamak, eğitim öğretimi etkin şekilde gerçekleştirmek, öğrenci kalitesini arttırmaya yönelik politikalar geliştirilmek ve dünya ile rekabet edecek kalitede bir eğitim sunmak” şeklinde belirtmişlerdir.

Katılımcılar, mesleki ve teknik eğitimin önündeki fırsatları “eğitimin uluslararası standartlar çerçevesinde verilerek mezunlara iş bulmada sorun yaşatmamak, işgücünün nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak, okullara teknolojik altyapıyı kurmak (akıllı tahtalar), öğrencilere burs vermek ve beceri ve eğitim bakımından donanımlı insan gücü oluşturmak” olarak belirtmişlerdir. Mesleki ve teknik eğitimin önündeki engeller ise katılımcılar tarafından “tercihli liselere yerleşemeyen öğrencilerin tercihi durumunda olan liseler olduğu için düşük akademik başarı, pedagojik formasyonu olmayan ücretli öğretmenlerin ders vermesi, değişim hatırına değişim, iş piyasasının taleplerini karşılayacak nitelikte mezunların yetiştirilememesi, mezunların eğitim gördükleri alanlarda iş bulamaması, atölyelerin yetersizliği, uygulamalı derslerin azlığı, mesleki ve teknik lise mezunlarının yükseköğretime geçememesi, akademik başarıyı arttıracak bir müfredatın olmayışı ve mesleki eğitimin kamuoyundaki olumsuz imajı” olarak belirtilmiştir.

## **Sonuç**

Sonuç olarak katılımcılar, Türk milli eğitim sisteminin mesleki ve teknik eğitimde erişimi arttırmaya, değişim ve yeniliklere açık olmaya, kapasite geliştirmeye, istihdam arttırmaya ve eğitimde kaliteyi geliştirmeye ilişkin politikalarının olduğu düşünülmektedir. Bu politikaları gerçekleştirmek için mesleki ve teknik eğitimin önünde önemli fırsatların bulunduğu, ancak fiziki ve teknik kapasite eksikliği, işgücü piyasasının durumu, öğrenci niteliği, mesleki ve teknik eğitim liselerinin imajı gibi faktörler dikkate alındığında, bu okulların önünde önemli engellerin de bulunduğu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki ve Teknik Eğitim, İstihdam, Eğitim Politikaları

# Öğretmen Öz Yeterliği, Öğretmen Profesyonelizmi ve Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Nedim Özdemir<sup>153</sup>, Mehmet Tufan Yalçın<sup>154</sup>, Sevgi Ernas<sup>155</sup>,

## ÖZET

Eğitimde öğrenci başarısını artırmak ve eğitimin niteliğini yükseltmek amacıyla yapılan değişimler okul ve öğretmenin rolünde önemli değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Eğitim sisteminin uygulayıcısı olan öğretmenlerin öz yeterliği ve profesyonelizmi, sınıf içindeki öğrenme ve öğretimin niteliğini belirleyen unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu pozitif ve yüksek düzeydeki öz yeterliği inancının, öğrencilerin başarılarında ve motivasyonlarında etkili olduğu araştırmacılar tarafından sıkça vurgulanmaktadır. Öğretmen profesyonelizmi, öğretmenlerin mesleklerini etkili biçimde sürdürmelerini sağlayacak özelliklerini geliştirmeye odaklanmaları ile sağlamaktadır. Profesyonelizm anlayışındaki bir öğretmen, gerçekleştirdiği öğretimi sürekli sorgulayan ve geliştiren bir anlayış içerisindedir. Ayrıca, kendi öğretimini sorgulayan ve geliştirmeye çalışan öğretmenlerin bu özellikleri açısından görev yaptıkları okulun ikimi de önem taşımaktadır. Bu kapsamda, okulun sahip olduğu bireysel ve kolektif çalışma kültürünün sınıf içi öğretim uygulamalarını geliştiren ve uygulayan öğretmenlerin üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Öte yandan, eğitimin aktif bileşenlerinden biri olarak öğretmenlerin, göre yaptıkları kurumlardaki meslektaşlarıyla bilgi ve haber paylaşımı üzerine temellendirilen örgütsel öğrenmenin okul toplumuna olumlu bir katkısı olduğu görülmektedir. Öğretmenler açısından bu durum, öğrenci öğrenmesini artırmak amacıyla meslektaşlarıyla işbirliği yapmaları, yeni bilgi ve teknolojik yeniliklere uyum sağlamaları, yeni öğretim yollarını keşfetmeleri ve öğretimi geliştirerek öğrenme sürecini etkili kılmaları biçimde katkı sunabilmektedir. Öğretmenler, eğitim sisteminin önemli bir ögesi konumundadır. Bu noktada öğretmenlerin beklentileri ve inançları kendi davranışlarını dolayısıyla, öğrencilerin motivasyonlarını, tutumlarını ve başarılarını etkilemektedir.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, öğretmen öz yeterliği, öğretmen profesyonelizmi ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmen öz yeterlik düzeylerine, öğretmen profesyonelizm düzeylerine ve örgütsel öğrenme düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?
2. Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, öğretmen öz yeterliği, öğretmen profesyonelizmi ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, öğretmen öz yeterliği ile öğretmen profesyonelizmi arasındaki ilişkide örgütsel öğrenme değişkeni aracı mıdır?

<sup>153</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, ozdemirnedim@gmail.com

<sup>154</sup> Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, tufan.yalcin@hotmail.com

<sup>155</sup> Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, sevgiernas@gmail.com

## **Yöntem**

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak ve Yenimahalle ilçesine bağlı resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 54.640 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem birimi öğretmen olarak alınmış ve tabakalı örneklem yöntemi kullanılarak 382 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama aracının birinci bölümünde, araştırmaya dahil olan öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, kıdem, eğitim durumu ve mevcut okulundaki çalışma süresi gibi betimsel bilgiler yer almaktadır. Diğer bölümlerde ise sırasıyla öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla “öğretmen öz yeterlik ölçeği”, öğretmenlerin profesyonelizm düzeylerini belirlemek üzere “öğretmen profesyonelizm ölçeği” ve örgütsel öğrenme düzeyini belirlemek üzere “öğrenen örgütlerin boyutları ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin kullanılması için gerekli izinler alınmış ve belirlenen okullara gidilerek araştırmacılar tarafından uygulanmaya başlanmıştır. Toplanan veriler doğrultusunda değişkenlere ait frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımları hesaplanmış ve arasındaki ilişkiler, korelasyon ve path analizi ile incelenmiştir.

## **Bulgular ve Sonuç**

Araştırmadan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Öğretmen öz yeterliği, öğretmen profesyonelizmi ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasındaki tüm ilişkilerin pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki en güçlü ilişki, öğretmen profesyonelizmi ile örgütsel öğrenme arasında yaşanmıştır. Öğretmen öz yeterliği ile öğretmen profesyonelizmi arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracı etkisini ortaya koyan path analizi sonucuna göre, aracı bir değişken olarak ele alınan örgütsel öğrenmenin öğretmen öz yeterliği ile öğretmen profesyonelizmi arasındaki ilişkide anlamlı bir değişken olduğu izlenmektedir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin, öz yeterlik, profesyonelizm ve örgütsel öğrenme algılarının geliştirilmesine dönük olarak tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Öz Yeterliği, Öğretmen Profesyonelizmi, Örgütsel Öğrenme.

# Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Nezahat Güçlü<sup>156</sup>, Ramazan Atasoy<sup>157</sup>, Ömür Çoban<sup>158</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin stratejik liderlik düzeyleri ile örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin stratejik yönetim düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri nasıldır?
3. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin stratejik yönetim düzeyleri ile yöneticilerin örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin stratejik yönetim düzeyleri, yöneticilerin örgütsel sessizliği yönetme yeterliklerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### Yöntem

Araştırma, var olan durumu ortaya koymayı amaçlayan tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmada kullanılacak anketler Ankara ili Beypazarı ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerdeki 300 öğretmene dağıtılmış bunlardan 223 ölçek geri dönüşü sağlanmıştır. Ayrıca uygun olmayan 13 anket değerlendirmeden çıkartılarak 210 ölçekle analizler yapılmıştır. Bu bağlamda yöneticilerin stratejik yönetim düzeylerini ölçmek için Pisapia'nın geliştirdiği (2007) ve Aydın'ın (2012) Türkçeye uyarladığı “**Stratejik Liderlik Ölçeği (SLO)**” ile yöneticilerin örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri konusundaki öğretmen görüşünü ortaya koymak amacıyla Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen “**Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ)**” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik düzeylerinin örgütsel sessizliği yönetme yeterliklerine ilişkin görüşlerini belirlemek için aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerini içeren betimsel analizler yapılmıştır. Ayrıca cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre stratejik yönetim düzeyleri ile örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri açısından öğretmen görüşlerinin arasında farklılık olup olmadığını test etmek için T-testi ve varyans analizi yapılmıştır. Stratejik yönetim düzeyleri ile örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi ve yöneticilerin stratejik yönetim düzeyleri puanlarının örgütsel sessizliği yönetme puanlarını yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi yapılmıştır.

### Bulgular

Araştırma bulgularına göre Beypazarı ilçesindeki okul yöneticilerinin öğretmen görüşlerine göre stratejik liderlik düzeyleri orta üstü düzeydedir ( $X=3.83$ ) ve örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri de orta düzeydedir ( $X=3.12$ ). Yapılan analizler sonucunda cinsiyete ve kıdeme göre stratejik liderlik düzeyleri ve örgütsel sessizliği yönetme yeterliği arasında anlamlı bir fark

<sup>156</sup> Gazi Üniversitesi, nguclum@gmail.com

<sup>157</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, cob

<sup>158</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, cobanomur@gmail.com

bulunmazken, yaşa göre örgütsel sessizliği yönetme yeterliliğinde 51+yaş ile 41-50 yaş arası ve 21-30 yaş arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Branşa göre anlamlı farklılığa bakıldığında, stratejik liderlik ile branş değişkeni arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Stratejik liderlik düzeyleri ile örgütsel sessizliği yönetme yeterliği arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür ( $r=-.375$ ,  $p>0.05$ ). Bununla birlikte yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre stratejik liderliğin örgütsel sessizliği yönetme üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve stratejik liderlik düzeyleri, örgütsel sessizliği yönetme yeterliklerinin %14'ünü açıkladığı görülmüştür ( $R^2=0,140$ ). Stratejik liderliğin politik, etik, yönetimsel ve dönüşümcü liderlik alt boyutları, örgütsel sessizliğin yönetici boyutunun %10'unu yordamaktadır ( $R^2=0,105$ ). Stratejik liderliğin politik, etik, yönetimsel ve dönüşümcü liderlik alt boyutları örgütsel sessizliğin duygu boyutunun %20'sini yordamaktadır ( $R^2=0,201$ ). Stratejik liderliğin politik, etik, yönetimsel ve dönüşümcü liderlik alt boyutları örgütsel sessizliğin izolasyon boyutunun %11'ini yordamaktadır ( $R^2=0,116$ ). Stratejik liderliğin politik, etik, yönetimsel ve dönüşümcü liderlik alt boyutları örgütsel sessizliğin kaynak boyutunun %17'sini yordamaktadır ( $R^2=0,176$ ).

### **Sonuçlar**

Öğretmen görüşlerine göre yöneticilerin stratejik liderlik düzeyleri orta üstü düzeyde olup örgütsel sessizliği yönetme yeterlikleri ise orta düzeyde bulunmuştur. Stratejik liderlik düzeyleri ile örgütsel sessizliği yönetme yeterliği arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca, stratejik liderliğin örgütsel sessizliği yönetme üzerinde düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Stratejik Liderlik.

# İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizme Etkisinin İncelenmesi

Nihan Çağlar<sup>159</sup>,

## ÖZET

Örgüt yaşamında farklı faktörlerin etkisinde kalmak, çalışanların örgüte yönelik tutumlarında farklılıklara yol açmaktadır. Bu faktörlerden bazıları, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilerken bazıları olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim çalışanları olan yönetici ve öğretmenlerin, örgütsel uygulamalarda adaletsiz davranıldığını düşünmesi, algılanan örgütsel desteğin azalması ve psikolojik sözleşme ihlalinin olması gibi bazı örgütsel faktörler, bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumu olarak tanımlanan örgütsel sinizmin artmasına yol açabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde sinizmin kavramsallaştırılmasında farklı tanımların olduğu görülmekte olup bu kavram farklı yazarlar tarafından kişilik sinizmi, toplumsal veya kurumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel sinizm olmak üzere altı temel çerçeve altında ele alınmaktadır.

Örgütsel adalet algısı, bireysel ve örgütsel sonuçlara olan etkisi nedeniyle literatürde tartışılan önemli örgütsel davranış konularından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin örgütteki uygulamalara ilişkin adalet algılaması olarak tanımlanan örgütsel adalet literatürde dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenmektedir.

Örgütsel adalet ve adaletsizlik algısı çalışanların örgütlerine yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen önemli değişkenlerden birisidir. Çalışanların elde ettikleri kazanımların örgüte yaptıkları katkılarla veya kendileriyle benzer işleri yapan çalışma arkadaşlarının aldıkları ödüllerle uyumsuz ve yöneticilerin karar verme usullerini tutarsız, taraflı ve yanlış olarak değerlendirmeleri adalet algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür olumsuz algıların artması da çalışanların iş performanslarının, yönetime olan güvenlerinin, iş memnuniyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azalması ile örgütsel sinizm tutumlarının artması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

## Amaç

Örgütsel davranış alanı içerisinde 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlayan örgütsel sinizm ve adalet üzerine yapılan araştırmaların sayısında son yıllarda artış gözlenmesine rağmen, öncüllerini ve sonuçlarını inceleyen sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bu bağlamda bu çalışma, çalışanların örgüte yönelik adalet algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koyarak literatürdeki bu boşluğu doldurmaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Son yıllarda eğitim çalışanlarının mesleki koşullarında hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimler eğitim camiasında farklı algıların oluşmasına da yol açmaktadır. Bu amaçla çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul örgütüne yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen örgütsel adalet algısının, okul örgütündeki sinizm üzerindeki etkisini incelemektir. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

<sup>159</sup> Mamak Mehmet Rifat Börekçi İlkokulu, nihancaglarr@gmail.com



1. İlköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okul kültürüne ait örgütsel adalet tutumları nasıldır?
2. İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul örgütüne yönelik tutumlarının, sinizm üzerindeki etkisi nasıl olmaktadır?
3. İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik algılarının örgüte yönelik sinik tutumlar geliştirmeleri üzerinde etkisi nedir?

### **Yöntem**

Betimsel bir çalışma olan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini, Ankara ili Mamak ilçesi 145 temel eğitim okulunda görev yapan 5354 öğretmen ve 150 yönetici oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini belirlemek üzere, evrende bulunan temel eğitim okulları üst, orta ve alt sosyo-ekonomik bölgelerde bulunma durumlarına göre tabakalandırılmış ve her bir tabakadan beşer okul seçilerek toplamda 15 okulda görev yapan 391 ilköğretim okulu öğretmeni çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışmanın verileri, çalışma kapsamında Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ve adalet ölçekleri kullanılarak sağlanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği (i) duygusal, (ii) bilişsel ve (iii) davranışsal alt boyutları ile incelenirken; örgütsel adalet ise dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve bilgisel adalet alt boyutları ile incelenmiştir.

Çalışmada, örgütsel adalet algısının belirlenmesinde adaletin boyutlarından dağıtım adaleti algısının ölçümünde Moorman (1991) ve Williams, Malos, Palmer (2002), işlemsel adalet algısının ölçümünde Moorman (1991), kişiler arası ve bilgisel adalet algısının ölçümünde ise Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Örgütsel sinizm davranışı ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve toplam 13 maddeden oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalarda, geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerdir.

Çalışmada kişisel bilgi formu, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği' den elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS 20.00 programında çözümlenecektir.

### **Bulgular**

Araştırma devam etmektedir. Kongrede, bulgular, sunu esnasında paylaşılacaktır.

### **Sonuç**

Araştırma devam etmektedir. Kongrede, sonuç, sunu esnasında paylaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adalet, Sinizm, Okul Yöneticileri, Öğretmenler

# Etkililik ve Liderlik Kavramlarıyla İlgili Öğretmenlerin Görüşlerinin İncelenmesi

Niyazi Can<sup>160</sup>, Emine Can Mercan<sup>161</sup>,

## ÖZET

Etkililik amaçlara ulaşmak üzere sürekli dinamizm içerisinde çatışmaları iyi yöneterek verimliliği sağlamaktır. Liderlik ise güvenilirliği sağlayarak çevredekileri motive ederek, inandırarak, paylaşarak insanları etkileyebilmektir. Etkililik ve liderlik birbirleriyle ilişkili ancak farklı kavramlardır. Etkililik ve liderlik çalışanları ve yöneticileri ilgilendiren kavramlardır. Etkili öğretmen, öğretim süreçlerinin niteliğinden taviz vermeden, en iyi sonucu almanın heyecanını ve çabasını aksatmadan ve eksiltmeden ortaya koyar. Kendini geliştiren öğretmenin gösterdiği etkili öğretmenlik davranışları aynı zamanda lider olarak öğretmenlik davranışlarını da ortaya koymaktadır. Bu yönüyle öğretmen, sınıfındaki tüm öğrencilerin öğrenmesini ve gelişimini amaçlayan, vizyonunu öğrencileriyle paylaşarak, öğrencilerin istedik davranışlarını destekleyen, özendirilen, ödüllendiren, güvenen ve güvenilen bir sınıf lideridir. Etkili davranışlarıyla lider öğretmen hüviyetine ulaşan öğretmen, sınıftaki bütün öğrencilerin fakında olup, tüm öğrencilerin gelişimine ve bireysel farklılıklarına uygun öğrenme yaşantıları düzenleme sorumluluğuna sahiptir.

Etkili öğretmen bireysel farklılıkları dikkate alarak öğretim amaçlarına azami düzeyde ulaşabilen öğretmendir. Bunun için her günü yeni bir gün olarak görür, her gün, yeni yöntem, teknik ve taktikleri derslere katarak dersi işleme gerektiğinin farkındadır. Bunun da gereklerini yapar. Ders hazırlıklı ve yeni donanımlarla girdiği için kendine güvenir, öğrencilerine güvenir ve başaracağına, öğrencilerin başaracağına güvenir. Karşılıklı güven ilişkileri ve ortamı ise, etkileyen/lider öğretmeni ortaya çıkarır.

Lider öğretmen kendisinin, öğrencilerinin, başarı düzeyinin, etkililik düzeyinin farkında olan bir meslek elemanıdır. “Farkındalık” sürekli özdenetimle sağlanır. Sürekli özdenetim, otokontrol içerisinde müfredat amaçlarına ulaşabilme düzeyini gözden geçiren öğretmen, öğretimsel etkililiği de yakalayacaktır. Etkili ve lider öğretmenler başarının hazzını tüm öğrencilere tattırdıkları için kendileri de öğrenme ve öğretme hazzını ve mutluluğunu yaşarlar.

## Amaç

Etkili öğretmen feda edilecek hiçbir öğrencinin bulunmadığına inanır. Her gün planlarını yaparak sınıfa girer. Dersi öğrencinin aktif olduğu yöntem ve tekniklerle işler, dersin sonuna kadar öğrencinin motivasyonunun canlı olmasının önlemlerini alır. Her ders saatinin tüm öğrenciler ve dersin amaçları açısından ne kadar verimli geçtiğini sürekli kontrol eder ve değerlendirir. Lider öğretmen kendini sürekli geliştirerek öğretmen meslektaşlarına ve öğrencilerine güven veren ve çevresini etkileyebilen bir meslek elemanıdır.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin etkililik ve liderlik kavramlarını nasıl algıladıkları ve nasıl uyguladıklarını belirlemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

<sup>160</sup> Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesi, niyazican@ksu.edu.tr

<sup>161</sup> Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Göksun Meslek Yüksekokulu, eminecan\_82@hotmail.com

## **Yöntem**

Çalışmanın verilerinin elde edilmesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılacaktır. Çalışma olgubilim desenine göre planlanarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden tipik durum örnekleme kullanılarak gerçekleştirilecektir. Verilerin analizinde nitel araştırma yöntemlerinden seçici kodlama tekniği ile gruplaştırma ve içerik analizi yöntemi kullanılacaktır.

Belirlenen amaca ulaşmak üzere tarama deseninde nitel bir araştırma yapılacaktır. Kahramanmaraş merkez ilçelerinde İlkokul ve orta okullardan 30 öğretmen belirlenerek ayrıntılı bir araştırma yapılarak sonuçlar ve öneriler ortaya konulacaktır.

## **Sonuçlar**

Araştırmanın önbulgularına göre öğretmenlerin etkililiği verimlilik olarak algıladıkları, liderliği ise iyi bir yöneticilik ve sınıfa hakimiyet olarak düşündükleri tespit edilmiştir. Araştırma belirlenen yöntemle sürdürülmekte olup kongrenin belirlediği takvime göre tamamlanarak sonuçları bildiri olarak sunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlere Göre Etkililik, Öğretmen Görüşlerine Göre Liderlik

# Öğretmenlerin Olumlu Sınıf İklimi Oluşturmalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Niyazi Can<sup>162</sup>, Sevim Sivik<sup>163</sup>, Siddık Doğruluk<sup>164</sup>,

## ÖZET

İnsanlar, dünyaya geldikleri andan itibaren kendilerini bir öğrenme süreci içerisinde bulurlar. İlk olarak ailede anne ve babanın etkisinde başlayan öğrenme, daha sonra bireyin çevresinde etkenlerin etkisiyle devam eder. Bireyin belli bir gelişim dönemine girmesi ve yaşa gelmesi ile bu eğitim süreci okullarda istendik, planlı ve amaca uygun bir formal sürece girer.

Okullar sistemli plan ve programlar çerçevesinde belli bir amaca yönelik eğitim ve öğretim faaliyetleri verilen yerlerdir. Okul, eğitim plan ve programı, öğrenci, öğretmen, yönetici, bina ve araç gereçler, çevre öğelerinden oluşur. Bu unsurlar birbirleriyle ilişki ve etkileşim içerisindedir. Sistemi bir bütün olarak oluşturan parçalardan birinde meydana gelecek bir aksaklık diğerlerini olumsuz etkiler. Araştırmalar bu öğeler arasında diğerlerini en çok etkileyen faktörün öğretmen faktörü olduğunu göstermiştir. Çünkü eğitim- öğretim sürecini planlayan, yöneten ve değerlendiren kişi öğretmendir. Öğrenciler, öğretmenlerin hazırladığı öğrenme ortamına içerisinde bulunurlar.

Sınıf Atmosferi: Öğrenci ve öğretmen arasındaki etkileşimin ve iletişimin olduğu sınıf iklimidir. Bu iklimin oluşmasında sınıfın fiziksel, sosyal ve psikolojik ortamı ile öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim ve etkileşim rol oynamaktadır. Sınıfın kendine özgü özellikleri, iklimi vardır bunlar sınıftan sınıfa farklılık göstermektedir. Bir sınıfın iklimi o sınıfı meydana getiren öğrencilerin karakteristik özellikleri, öğretmenlerin stilleri ve öğrenci öğretmen arasındaki ilişkiden oluşmaktadır. Bazı sınıflar hareketli, bazıları sessiz ve sakin, bazıları gergin, bazıları neşeli, bazıları keyifsiz, bazı sınıflar ortamları güvenli bazı ise güvensiz nitelikler taşır. Öğrencilerin öğrenmeleri ve eğitimsel faaliyetler böyle ortam ve çevreler içinde gerçekleşir.

Öğrencilerin öğrenmeleri; öğretmen, araç-gereç ve öğrenme yöntemlerinden etkilendiği gibi sınıf atmosferinden de etkilenir. Bu yüzden öğrenme ortamını oluşturabilmek için öncelikli olarak öğretmenin olumlu sınıf atmosferini oluşturması gerekmektedir. Sınıf atmosferi sınıfın fiziksel ve psikolojik çevre düzenlemesiyle ilgilidir ve öğrenci davranış ve başarısı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir.

## Amaç ve Problem Cümlesi

Eğitim öğretim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenlerin etkili ve olumlu bir sınıf iklimine ilişkin düşüncelerini ve uyguladıkları yöntemleri belirlemek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Eğitim-öğretim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenlerin, etkili ve olumlu bir sınıf iklimine ilişkin tutumları, algıları, düşünceleri ve uyguladıkları yöntemlerden hareketle “Öğretmenlerin olumlu bir sınıf ikliminin özelliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusu bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

<sup>162</sup> Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş, niyazican@ksu.edu.tr

<sup>163</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, sevim-hanife@hotmail.com

<sup>164</sup> Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

## **Yöntem**

Bu çalışmanın konusunu eğitim yönetimi ve denetimi üzerine ekolojik bir çalışma alanı olan sınıf iklimi oluşturmaktadır. Araştırmada sınıf ikliminin öğrenme sürecindeki rolü ve öneminin ortaya konulması, ilköğretim ikinci kademe öğretmenlerin sınıf iklimi alt boyutlarına ait görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma, betimsel olarak ele alınmış nitel bir çalışmadır. Kahramanmaraş Onikişubat ve Türkoğlu ilçelerinde görev yapan 25 öğretmenle görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle elde edilmiştir. Çalışma olgubilim desenine göre planlanmış ve araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Verilerin analizinde nitel araştırma yöntemlerinden seçici kodlama tekniği ile gruplaştırma ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

## **Sonuçlar**

Çalışma sonunda, olumlu ve etkili sınıf ortamının tanımı yapılmış, sınıf iklimini etkileyen unsurlar belirlenmiş, öğretmenlerin olumlu bir sınıf iklimi oluşturmalarına ilişkin düşünceleri, yeterlilikleri ve uyguladıkları yöntemlerle ilgili görüşleri saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırma süreci devam etmekte olup tamamlandığında kongrede bildiri olarak sunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf İklimi, Öğretmen Görüşleri

# Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri

Adem Çilek<sup>165</sup>, Murat Koçali<sup>166</sup>, Nermin Taşçıoğlu<sup>167</sup>

## Özet

Meslek liseleri sanayiye ara eleman yetiştirmek amacı ile kurulmuş eğitim kurumlarıdır. Öğrenci tercihlerinde Öğrenciler 2015-16 yılına kadar Anadolu programlarına TEOG puanı ile yerleştirilen Meslek Lisesi ve teknik lise öğrencileri ise herhangi bir okulda 9. Sınıf okuduktan sonra not ortalamalarına göre tercih etmekte idi. Yeni çıkan orta öğretim yönetmeliği ile 9. Sınıf öğrencileri Anadolu Meslek Lisesi için kendi okullarındaki bir meslek dalını seçebilirken Anadolu Teknik lisesi programı için başka okulların Anadolu Teknik Lisesindeki dalları tercih etmektedirler.

## Araştırmanın amacı

Bu araştırma, Meslek Liselerinde eğitim gören öğrencilerin eğitim gördükleri okulu tercih etme sebepleri ile ilgili görüşlerinin elde edilmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşılabilmesi için aşağıdaki alt amaçlara yönelik sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. Öğrenci okuduğu okulu tercih etmesinde hangi etmenler etkili olmuştur?
2. Okulunuzda aldığınız mesleki eğitim ile tercih etme sebepleri arasında beklentiler karşılanmış mıdır?
3. Okullarındaki ve İşletmelerdeki Araç-Gereçlerin yeterlilik farklılaşmakta mıdır?
4. Okulundaki gördüğü eğitim seviyesi ile akademik gelecekteki beklentileri nedir?

## Araştırmanın önemi

Okul tercihlerinde öğrenciyi en çok etkileyen faktörler neler olduğu irdelenip doğru yönlendirmenin önemi ortaya konulmaya çalışacaktır. Bu konuda karşılaşılan aksaklıklar ve memnuniyetler göz önüne alınarak meslek lisesi tercihinde ve sonrasında meslek eğitiminin niteliğine ve sorunlarına yönelik görüş ve öneriler sunulacaktır.

## Yöntem

Araştırma nitel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından uzman görüşü alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruları; öğrencilere sorularak mülakat yapılmıştır.

Örneklemini ise Yenimahalle Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, Zeynep Salih Alp Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinden 11 ve 12. Sınıf ta mesleki eğitim gören ve araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 75 öğrenci oluşturmaktadır.

Bu öğrencilerin tamamı araştırmada meslek tercihlerinin okul tercihinde ayırt edici özellikte olmaması için her üç okulda da ortak alan olan Bilişim Teknolojileri Alanında okuyan öğrenciler

<sup>165</sup> EYUDER Yönetim Kurulu Başkanı

<sup>166</sup> Yenimahalle Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

<sup>167</sup> Sendika Başkanı

tercih edilmiştir. Bu okulların tercih edilme nedeni ise bu üç okulunda birbirlerine çok yakın yerde bulunmalarıdır.

### **Bulgular**

Araştırma devam etmektedir. Kongrede, bulgular, sunu esnasında paylaşılacaktır.

### **Sonuç**

Araştırma devam etmektedir. Kongrede, sonuç, sunu esnasında paylaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Tercihi, Mesleki Eğitim, Meslek Lisesi Memnuniyeti

## Teachers' Trial With Market And Politics : What Does Teachers' Performance Evaluation Mean?

Nurcan Korkmaz<sup>168</sup>, Perihan Tutar<sup>169</sup>, Alper Hacıoğlu<sup>170</sup>,

### ÖZET

Education's being articulated mostly with terms of economy such as governance, total quality, productivity, competitiveness, reform, employability is directly related to the neoliberal policy implementations that have been in action in Turkey for around 35 years. Neoliberal policies characterized by restrictions to public spending and transfer of sources to the market lead to a decrease in the quality of public education alongside meaning the marketization and privatization of education and depreciation of teacher labor. On the other hand, the education system which is evolving into a test-oriented one supports rote-learning and has a dogmatic philosophy and does not let students to train themselves through learning, interpreting or developing critical consciousness. To this end, teachers, whose autonomy and independence are restricted due to the curriculum that pushes them to cover subjects in line with exams, turn into technicians preparing students for exams and are made to lose their qualifications. In fact, teachers' success is from now on measured by the number of correct answers given by their students in national high stakes exams.

In particular in the last decade the testing system, which has become a part of the education system, has undergone a fair number of changes and the education system is being turned into a jigsaw puzzle. The law proposing a "4+4+4+4 education system", the law that proposes the closure of "dersanes", practices regarding national high stakes exams and financial support provided for private schools are among some of these implementations.

Besides these humanity sciences such as sociology, psychology and philosophy are either excluded from the curriculums of the teacher training faculties or they are minimized. Also, related to working conditions of teachers, promotion and administrator assignments regulation and teacher assignments and relocation regulations of ministry of education are changed almost every year. All these changes are trivialising teaching profession in one hand, and on the other hand they are undermining the teachers' trust both to their profession and to their administrators.

In this study, teachers' opinions and thoughts about the teacher assignments and relocation regulations of ministry of education which was published in the official gazette on April 17<sup>th</sup>, 2015 and was put into practice are analysed. In the context of this regulation, all the teachers who are working in all types of education institutions affiliated to the ministry of education and who have completed the nomination process will be evaluated by the school administrators to measure their success, productivity and efforts at school. This evaluation will be out of 50 criteria which were added to the regulation. In the scope of the study, semi-structured interviews are applied to ten teachers who have been working in public schools more than ten years. All of the teachers are living in Ankara and eight of the teachers are chosen from four teacher unions (two teachers from each union) which have the most number of members and two of the teachers are not members of a union. The data obtained in the

<sup>168</sup> Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Bölümü Cebeci Kampüsü/ Ankara, nurcankorkmaz@gmail.com

<sup>169</sup> Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Bölümü Cebeci Kampüsü/Ankara, ptutar@ankara.edu.tr

<sup>170</sup> Şehit Rıdvan Süer Anadolu Lisesi Ayaş/Ankara, alperhagi08@hotmail.com



study are analysed through descriptive method. In teachers' opinions and thoughts about performance evaluation, because of the blemishes seen in the administrators' assignments, some doubts concerning that there will be favouritism and the administrators will not be objective are prominent. Also mostly expressed thoughts are that at the end of this process, teaching profession will not be staffed and covered anymore and it will be an unsecured job.

In each country where the neoliberal policies are dominated, the possibility of employment in public sector is decreased and lifetime guaranteed permanent employment leaves its place to flexible, precarious and temporary work. In England, the epicentre of the mentioned policies, the teachers have to bargain about their positions with their school administrators according to the results of their performance evaluation in order to work in their schools for the next year and those whose contracts are not renewed lose their job. Thus, there are nearly 300 thousand teachers who are waiting to be assigned in public schools and also there are thousands of schools without teachers, enough sufficient staff is not given. And these teachers work without assignment and they get paid according to the number of the class they taught at schools. They work precariously, under unsecured conditions. These are the reflections of neoliberal policies in Turkey. So the teachers' concerns about losing their professional security and their assignments as the result of the performance evaluation can be seen understandable.

**Anahtar Kelimeler:** Education, Teachers, Performance Evaluation, Administrators, Neoliberal Policies

# Türkiyede Tarihsel Süreçte Yabancı Dil Öğretimi ve İngilizce Öğretiminde Teknolojinin Kullanım Düzeyi

Oğuz Kaya<sup>171</sup>, Kamuran Sungur<sup>172</sup>, Desen Sultan Ürün<sup>173</sup>, Özhan Kadir Kaya

## ÖZET

Bilgi çağında küreselleşen dünyada üretim faktörlerinin değişerek, bilgi ve teknolojik değişimlerin hızla bütün toplumsal tabakalara yayılması, bireylerin günlük hayatta oynadığı rolleri hızla değiştirmektedir. Bu hızlı değişim ile birlikte yabancı dil öğrenimi-kullanımı- daha da önemli hale gelmektedir. Türkiye de değişen dünyaya ayak uydurmak ve gelişen dünyada kendine ait bir yer edinmek için yabancı dil öğretimi önemsemek zorundadır. Türkiye’de tarihsel süreçte, yabancı dil öğretimi Fransızca, Almanca, İngilizce olarak değişen önem düzeylerinde yer almıştır.

Yabancı dil öğretiminde bugüne kadar uygulanan yöntem ve teknikler, kullanılan materyaller incelendiğinde bu yöntemlerin ve araçların günümüz şartlarına pek de uygun olmadığını görürüz. Çünkü çağımız bilgi ve iletişim çağıdır. Günümüzde artık her yaş grubunun da yaygın olarak kullandığı iletişim araçları ve teknoloji sınıflarımıza kadar girmiştir. Bunun yanı sıra teknolojiyi kullanarak sınıfı dışarı çıkarmak dil öğretimi ve öğrenimini keyifli, etkin ve kalıcı kılmak; yaratıcılığın, özgünlüğün ve üretkenliğin artmasını sağlayabilmek de artık mümkündür. Yabancı dil öğrenmeyi monotonluktan, sıkıcı olmaktan çıkarıp zevkli bir aktiviteye dönüştürüp, okulun sınırlarını zorlayarak olumsuz anlamdaki tüm sınırsızlıkları değiştirebilecektir.

Çocuklar ve gençlerin teknolojiyi kullanma konusunda yetişkinlerden daha meraklı ve yetenekli olduğunu düşündüğümüzde teknolojiyi kullanarak yabancı dil öğretimi daha etkin hale getirebiliriz. Öğrencilerin sahip olduğu -okulda ve okul dışında yoğun bir ilgiyle kullandıkları- teknolojik araçları kullanmadaki var olan durumu öğretime ve öğrenmeye engel olmaktan çıkarıp bu durumu lehimize çevirerek öğretim ve öğrenmeye destek olacak hale getirebiliriz. Okulun iç ve dış paydaşları olarak çoğu zaman yakınılan bilgisayar, tablet, akıllı telefon kullanımını öğrenmeye destek araçlara dönüştürebiliriz.

Teknolojiyi, sadece kâğıt ve kalem ikilisinin yerini dolduran bir araç olmaktan çıkarıp öğrenmeyi ve öğretmeyi keyifli hale getiren bir araç yapabilir miyiz? Yaş grubu ne olursa olsun öğrenciler, ilgi duyduğu ve sevdiği alanlarda daha başarılı olacaklardır; şüphesiz ki teknoloji onların ilgi odağıdır ve bu durum gelecekte de böyle sürmeye devam edecek gibi gözükmektedir. Biz okullarımızda, sınıflarımızda öğrencilerimize bu yolu açtığımızda öğrencilerimizin yaratıcılığının ve hayal gücünün -tıpkı teknoloji gibi- sınırı olmadığını hep birlikte göreceğiz. Renkli kartonlar, kalemler, yapıştırıcı, makas, yap-boz gibi malzemelerle çalışmanın yanında kullanacağı programlar ve internet ile görsel, işitsel, dokunsal aktiviteler hazırlayıp arkadaşlarıyla paylaşabilecektir.

Teknoloji, eğitime bakış açımızı, tecrübelerimizi değiştirebilir ancak ebeveyn ve öğretmenlerin rolü de bu doğrultuda uzman ve rehber olarak değişerek etkinleşecektir. Okul- veli işbirliği ile bilgisayar, tablet ve benzeri teknolojik araçları kullanırken, bunları öğrenme öğretim sürecinde etkin kullanan bireyler yetiştirmeyi sağlayabiliriz.

Sonuç olarak öğrenme ve öğretim sürecinde yer alan bireyler olarak güncel bir tempo yakalayıp uluslararası bilgi akışını takip eden bireyler olmak için ülkemiz sınırları dışına çıkmaya, bunu yapabilmek için İngilizceye, İngilizceyi öğretmek ve öğrenmek için teknolojiyi etkin kullanmaya ihtiyacımız vardır.

<sup>171</sup> Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü Maarif Müfettişi, kayaoguz@hotmail.com

<sup>172</sup> Mehmet Özöncel Anadolu Lisesi Çukurova/Adana İngilizce Öğretmeni, kamuransungur@gmail.com

<sup>173</sup> Mehmet Özöncel Anadolu Lisesi Çukurova/Adana İngilizce Öğretmeni, desenurun@gmail.com

Bu çalışmayla tarihsel süreç içerisinde Türkiye’de öğretimin programlarımızda yabancı dil öğretiminin ağırlık düzeyi, önemi bu konudaki farklı uygulamalar ve değişimi incelenerek ortaya konulacaktır. Bu bağlamda günümüzde yabancı dil öğretimi içinde İngilizcenin edinmiş olduğu yer ortaya konulup İngilizce öğretiminde teknolojinin kullanımı, teknolojik araçların çeşitliliği, etkililiği ve kullanım düzeyi sorularına cevap aranacaktır.

Adana ilinde ortaöğretim okullarında İngilizce öğretmenleri ve yöneticileri ile yapılacak nitel araştırmada elde edilecek verilerle bu sorulara cevap aranacaktır.

Araştırmanın Gereçesi (Problem): Türkiye’de tarihsel süreçte yabancı dil öğretimi ve İngilizce öğretiminde teknolojinin kullanım düzeyi.

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde yabancı dil öğretiminin öğretim programlarımızda yer alması, ağırlık düzeyi ve ortaöğretimde İngilizce öğretiminde teknolojinin kullanım düzeyini ortaya koyarak, mevcut durumda karşılaşılan sorunları tespit etmek ve çözüm önerilerinde bulunmak.

Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1.Tarihsel süreçte hangi yabancı diller öğretim programımızda yer aldı?

2.Öğretim programımızda yer alan yabancı diller ve programdaki ağırlık düzeyi?

3.İngilizce öğretiminde kullanılan teknolojik araçlar nelerdir ve kullanım düzeyi nelerdir?

4.Ortaöğretimde İngilizce öğretiminde teknolojinin kullanımı ile ilgili İngilizce öğretmenlerinin değerlendirmeleri ne düzeydedir?

Araştırmanın Önemi: Bu araştırma ile Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde yabancı dil öğretimi ve İngilizce öğretiminde teknolojinin kullanım düzeyi, karşılaşılan sorunları ortaya koyarak çözüm önerilerinde bulunmak.

Sayıtlılar:

1-Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin nitel araştırmada görüşme sorularına verdikleri yanıtlar onların gerçek düşüncelerini yansıtır.

2-Seçilen araştırma yöntemi araştırmanın amacı ve konusuna uygundur.

Sınırlılıklar:

1-Bu araştırma Adana ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı merkez ilçelerdeki öğretmen ve yöneticileri kapsar.

## **Yöntem**

Araştırma mevcut durumu var olduğu biçimde belirlemeye yönelik nitel betimsel bir araştırmadır. Evren Ve Örneklem: Adana ilinde merkez ilçelerinde bulunan on lisede öğretmen ve yöneticiye ulaşılmaya çalışılacaktır.

## **Bulgular Ve Yorum**

Araştırmada elde edilen verilerin analizi ve yorumlanması, nitel analizde içerik analizi yapılarak ve elde edilen bulgular SPSS18.5 programında değerlendirilerek yapılacaktır.

## **Sonuç Ve Öneriler**

Araştırma tamamlandıktan sonra araştırmadan elde edilecek sonuçlara göre önerilerde bulunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancı Dil, Teknoloji, Öğretim Programı,

# Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenciyi Tanıma İle Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme Yeterliği

Osman Çekiç<sup>174</sup>, Ahmet Göç<sup>175</sup>, Efraim Ezgin Çelik<sup>176</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Öğrenme sürecinin en önemli bileşeninin öğretmen olduğu konusunda, eğitim camiasında bir şüphe yoktur. Bu nedenle, bütün toplum okullarda görev yapan öğretmenlerin donanımlı olmasını bekler. Öğretmenlere nitelik kazandırmak, kurumun ve toplumun beklentilerine cevap verebilecek öğretmenleri yetiştirmek de Milli Eğitim Bakanlığı'nın temel görevidir. Milli Eğitim Bakanlığı, nitelikli öğretmen yetiştirmek için öğretmen liseleri, Anadolu öğretmen liseleri açarak hizmet öncesinde öğretmen yetiştirmek için uğraş verdi. Bu kapsamda yapılan çalışmalar arasında 1999–2001 yılları arasında yürütülen “öğretmen yeterlikleri” çalışmasının, nitelikli öğretmen konusunda yapılan ilk bilimsel çalışma olduğu söylenebilir --ki bu sayede sistemde nasıl bir öğretmen istediği konusunda bir standart oluşturulmaya çalışılmıştır. Yapılan bu çalışma 12/07/2002 tarih 2741 sayılı Bakanlık oluru ile kayıt altına alınmış ve öğretmen yeterlikleri (A) eğitime – öğretme yeterlikleri, (B) genel kültür, bilgi ve becerileri, (C) özel alan bilgi ve becerileri olmak üzere üç ana başlıkta toplanmıştır. Bu süreçte, farklı projeler üretilmiş ve ilk olarak 2000 yılında Avrupa Birliği Komisyonu ile Türkiye arasında Temel Eğitime Destek Projesi imzalanmıştır.

Temel Eğitime Destek Projesinin bileşenlerinden birisi de “öğretmen eğitimi” olması nedeniyle; “öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri” konusunda 2004 yılında yeniden bir çalışma başlatılmış ve 17 Nisan 2006 tarih ve 1870 sayılı Bakanlık oluru ile yeterlikler son halini almıştır. Bu çalışma öğretmen yeterliklerini; (A) Kişisel ve Mesleki Değerler – Mesleki Gelişim, (B) Öğrenciyi Tanıma, (C) Öğrenme ve Öğretme Süreci, (D) Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme, (E) Okul – Aile Toplum İlişkileri ve (F) Program ve İçerik Bilgisi, şeklinde altı alt boyutta tanımlamıştır. Bu doğrultuda, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, okul yöneticilerine ve öğretmenlere “yeterliklerle” tanımlanan bilgi, beceri, tutum ve değerlerin kazandırılmasında rehberlik etmesi için OTMG (Okul Temelli Mesleki Gelişim) kılavuzu hazırlanmıştır. Bu çalışmada, ilgili yeterlik alanlarından ikisi olan “Öğrenciyi Tanıma ile Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme Değerlendirme” yeterliklerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

### Yöntem

Bu çalışmada nicel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma verileri MEB tarafından hazırlanan Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu'nda yer alan öz değerlendirme anketi kullanılarak elde edilmiştir. Toplam 38 performans göstergesinden oluşan anket; Öğrenciyi Tanıma ile Öğrenmeyi ve Gelişimi İzleme Değerlendirme yeterliklerine yönelik sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin belirlenmesi

<sup>174</sup> Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü/Çanakkale, osmancekic@gmail.com

<sup>175</sup> Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü/Çanakkale/Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü/Çanakkale, ahmetgoc35@gmail.com

<sup>176</sup> Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü/Çanakkale/Çanakkale, ezgincelik@gmail.com

amaçlanmaktadır. Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu ekinde yer alan “öz-değerlendirme” anketinde kişisel bilgiler yer almadığı için anketin ilk kısmına cinsiyet, kıdem, eğitim durumu değişkenleri eklenmiştir.

Çalışmanın evrenini Çanakkale’de görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Küme örnekleme yöntemi ile Çanakkale merkez, Çan ve Biga ilçelerine bağlı köylerinde bulunan 50 ilkokul seçilmiş ve veri toplama aracı bu okullarda çalışan 568 sınıf öğretmenine dağıtılmış. 506 Katılımcı veri toplama aracını tamamlamış, bunlar arasından 460 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır. 46 katılımcının verileri, kategorik değişkenlerdeki eksik bilgiler nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır.

Veri toplama aracından elde edilen veriler, elektronik ortamda istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, cinsiyet, kıdem ve katılımcıların eğitim durumları göz önüne alınarak değerlendirilmiş, gruplar arası farklar veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler uygulanarak analiz edilmiştir. Katılımcıların alt yeterliklere sahip olma dereceleri ve gruplar arası farkların anlamlı olup olmadığı, ayrıca, öz değerlendirme anketine verilen cevapların alt yeterliklerle örtüşme derecesi faktör analizi yapılarak incelenmiştir.

### **Bulgular**

Beş alt faktöre yönelik yapılan veri analizi sonucunda, eğitim ve kıdem durumu açısından katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar görülmemiştir. Buna karşılık, cinsiyet açısından anlamlı farklılığın olduğu anlaşılmıştır.

### **Sonuçlar**

Cinsiyete göre bakıldığında, katılımcıların kendilerini “öğrenciyi tanıma” yeterliğinin birinci faktöründe “çok yeterli”; ikinci faktöründe “yeterli”; “öğrenmeyi ve gelişimi izleme değerlendirme” yeterliğinin bir ve üçüncü faktöründe “yeterli” görürlerken ikinci faktörde ise “çok yeterli” görmektedirler. Kadın sınıf öğretmenlerinin yeterlik düzeylerinin bütün boyutlarda erkek sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenleri 6 – 10 yaş aralığındaki çocuklarla ilgilendiklerinden ve bu yaş aralığındaki öğrencilerin bakıma ihtiyaçlarının olması düşünüldüğünde, kadınlardaki koruma/korumacılık rolünün erkeklere göre daha baskın olması doğaldır. Kadınların ilgili yeterlikler hususunda erkek öğretmenlerden daha iyi noktada olması, kadınların duygusal yönden erkeklerden daha güçlü olduğu ve öğretmenlik mesleğinin kadın mesleği olduğu yönündeki genel görüşü geçerliliğini sürdürmektedir.

17 Nisan 2006 tarih ve 1870 sayılı onayında yer alan tavsiye kararının yasal metin haline dönüştürülmesi ve kararın uygulamaya geçirilmesi, eğitimin bütün paydaşlarınca öğretmenlerden ne beklendiği konusundaki kafa karışıklığını ortadan kaldıracığı tahmin edilmektedir. Merkezi veya mahalli hizmetiçi eğitim programları ile Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliğinin paylaşılması, bahse konu tüm yeterliklerin “seminer” çalışma konularına alınması ve öğretmen performanslarının değerlendirilmesinde yeterlik ölçütlerinin kullanılmasının öğretmenlik mesleğine yönelik algıya yeni bir dinamizm kazandıracağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Kılavuzu, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, Yeterlik

# İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarıyla İş Doyumları Arasındaki İlişki

Osman Tayyar Çelik<sup>177</sup>, Ali Korkut<sup>178</sup>, Servet Atık<sup>179</sup>,

## ÖZET

Çağdaş yönetim sistemi, insan boyutunu temel almaktadır. Çağdaş insan onuruna yakışır şekilde çalışmayı istemekte, bunu içinde kendisine, tüm fırsatların yaratılması beklentisini taşımaktadır. Kişilerin iş tatminlerini ve kendini değerli hissetmelerini geliştirmelerinin en iyi yolu bireylere fırsatlar yaratmak ve iyi performans göstermelerine yardımcı olmaktır. Okul yöneticileri bireylere bu fırsatları sunup bireylerin iş memnuniyetlerini arttırarak hem örgütün hem bireyin amaçlarının gerçekleşmesini sağlarlar.

Sosyal hayatı ve toplumu düzenleyen en önemli örgütlerden birisi olan okullardaki iş görenlerin yani öğretmenlerin iş doyumları ve memnuniyetlerinin sağlanması, dolayısıyla işten ayrılma eğilimlerinin en aza indirilmesi, performanslarını etkileyen durumların göz önüne alınması örgütlerin verimliliği açısından çok önemlidir. Ellerindeki hammaddenin ülkenin geleceğini oluşturacak olan öğrenciler, daha genel boyutuyla insan olduğu düşünülünce belki de iş gören memnuniyetin sağlanmasının en gerekli olduğu kurumların eğitim kurumları olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak eğitim örgütlerinde adil uygulamaların sağlanması, bu sayede çalışan memnuniyetinin sağlanarak iş performansının arttırılması, örgütsel hedefleri gerçekleştirme açısından çok önemlidir.

Yapılan yazın taraması ve incelemeler sonucunda örgütsel adalet algısı ve etkileri ile ilgili çalışmaların Türkiye’de de yurt dışındakine benzer biçimde arttığı ancak, bu çalışmaların eğitim kurumlarında henüz yeterli sayıya ulaşmadığı söylenebilir. Bu nedenle, eğitim kurumlarındaki örgütsel adaletin ve örgütsel adaletin çeşitli değişkenlerle olan ilişkilerinin sorgulanması yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları ne düzeydedir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve bransa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarıyla iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## Yöntem

Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarıyla iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik genel tarama modellerinden ilişkiisel tarama modelinde

<sup>177</sup> İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Malatya, otayyar44@gmail.com

<sup>178</sup> Dicle Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Diyarbakır, ali.korkut@dicle.edu.tr

<sup>179</sup> İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Malatya, servet.1344@gmail.com

yapılmıştır. ilişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir.

Araştırmanın evrenini, Mersin'in merkez ilçelerinde(Mezitli, Yenişehir, Akdeniz, Toroslar) bulunan 170 ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler, örneklem gurubunu ise bu evrenden tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş 542 öğretmen oluşturmaktadır. Her bir merkez ilçe tabaka kabul edilmiş ve evren içerisindeki oranına bağlı olarak örnekleme yer alacak öğretmen sayısı belirlenmiştir.

Araştırmanın verileri öğretmenlere uygulanan üç adet ölçme aracıyla elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan öğretmenlerin kişisel bilgilerini içeren "kişisel bilgi formu", okuldaki uygulamalara bağlı olarak öğretmenlerin adalet algılarını ölçmek amacıyla "Örgütsel Adalet Ölçeği" iş doyumlarını ölçmek amacıyla da "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

### **Bulgular**

- 1- İlköğretim öğretmenlerinin iş doyumları orta düzeydedir.
- 2- İlköğretim okulu öğretmenleri yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahiptirler.
- 3- İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları branşlarına göre içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Her iki alt boyutta da sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir.
- 4- İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları hizmet sürelerine göre içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin yüksek olan iş doyumları ilerleyen yıllarda düşmekte ve hizmet süresi ile birlikte tekrar yükselmekte V harfi çizmektedir.
- 5- İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyumları cinsiyet, öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- 6- İlköğretim okulu öğretmenlerinin işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Her iki alt boyutta da sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha yüksek bir adalet algısına sahiptir.
- 7- İlköğretim okulu yöneticilerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Her iki alt boyutta da 16-20 yıl arası hizmet süresine sahip okul yöneticileri 6-11 yıl hizmet süresine sahip okul yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde adalet algısına sahiptir.

### **Sonuç**

Araştırma sonucunda; öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahipken orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu, öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel adalet algıları ve dışsal doyumlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken, cinsiyet, medeni durum ve hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; iş doyumlarının ise medeni durumlarına, branşlarına, hizmet sürelerine ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adalet, İş Doyumu, İlköğretim Okulu, Öğretmen

# Eğitimde Niteliğin Sosyal ve Ekonomik Kalkınma Üzerindeki Etkisi

Oya Uslu Çetin<sup>180</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Eğitimin niceliğinden ziyade niteliği konusunda bir farkındalık oluşturmak amacıyla yapılan bu çalışmada, eğitimin sosyal ve ekonomik kalkınma açısından gerekliliği ve başta yüksek öğretim kurumları olmak üzere eğitimin tüm kademelerinde ve çeşitlerinde eğitimde niteliğin nasıl sağlanacağı ile toplumsal ve ekonomik kalkınma açısından önemi ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

Ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel değişimler dünyanın tarım toplumundan sanayi toplumuna, daha sonra da bilgi toplumuna geçmesine neden olmuştur. Teknoloji ve kitle iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte toplumsal değişimler ve uluslararası etkileşim giderek hızlanmaktadır. Buna bağlı olarak ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan ülke sınırları aşılmakta, küresel bir yaşam ve bilgi toplumundan iletişim toplumuna doğru bir geçiş ortaya çıkmıştır. Böyle bir ortamda tüm dünyayı ilgilendiren en önemli konulardan biri insan gücüdür. Amacı ülkelerin ve insanlığın istek ve ihtiyaçlarını karşılamak ve topluma yetenekli insan sermayesi kazandırmak olan eğitim, üretim tekniklerinin hızla değişmesiyle daha fazla önem verilen bir alan olmuştur. Buna bağlı olarak da bilgiye ve gelişmeye daha fazla yatırım yapma ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu yatırım ancak eğitim ile sağlanabilir çünkü eğitim ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmişlik düzeylerini belirleyen en önemli faktörler arasındadır. Hatta günümüzde eğitim düzeyindeki artışla ekonomik kalkınma arasında önemli bir bağ vardır çünkü insanlar aldıkları eğitim oranında topluma katkıda bulunurlar. Zira günümüzdeki en güçlü ülkeler, insan gücü kuvvetli olan ülkelerdir. Gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerin ortak özellikleri eğitimde niteliğe önem vermeleri ve eğitim faaliyetlerini uluslararası düzeyde tutmalarıdır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan küresel durum, dünyanın bir bütün olarak anılmasını ve bütün ilişki ağlarının birbirini etkilemesini sağlar. Bu durum böyle bir ortama uyum sağlayabilecek, sosyal hayatta ve iş hayatında yeni araçları etkin bir şekilde kullanabilecek becerikli ve yetkin insanların yetişmesini gerekli kılar. Bu da ancak içeriği dolu, amaçları açık, yöntemleri esnek, değerlendirme sistemleri çeşitli ve çıktıları planlı ve istendik davranış değişikliği oluşturma odaklı nitelikli eğitim faaliyetleri ile mümkün olur.

### Yöntem

Araştırmanın özü ve sonuçları literatür taraması ekseninde hazırlanmış, ulusal ve uluslararası araştırmalar, tezler ve yayınlar incelenmiş ve bunlar ışığında yazarın bilgi ve birikiminin katılmasıyla konu geniş bir açıdan ele alınmıştır. Ayrıca, Türkiye ve dünyadan örnekler verilmiştir. Böylelikle, eğitimin niteliği ile kalkınma arasındaki ilişki irdelenerek konuyla ilgili pratiğe dayalı önerilerde bulunulmuştur.

### Bulgular

Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmişlik düzeylerini belirleyen en önemli faktörlerden biri eğitimidir. Günümüzde UNESCO, OECD ve ILO başta olmak üzere çeşitli kuruluşlar ve araştırmacılar, eğitim düzeyinin artmasıyla ekonomik kalkınma arasında çalışmalar yaparak bu ikisi arasındaki ilişkiyi incelerler. Buna bağlı olarak, insanların aldıkları eğitim oranında topluma katkıda buldukları düşüncesi artmıştır. Hatta eğitim, kalkınmanın temelini oluşturur düşüncesine bağlı

<sup>180</sup> Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Dış İlişkiler Ofisi, oyauslu@gmail.com



olarak farklı politikalar oluşmaya ve izlenmeye başlamıştır. Örneğin, eğitimde kalite sürdürülebilir kalkınmayı sağlayacak önemli bir araç olarak görüldüğünden konu bütün yönleriyle ele alınmakta, yerel ve küresel önlemler alınmaktadır. Bu bağlamda herkes için eğitim, eğitimde kalitenin tanımı, öğrenme çıktıları, öğrenme ortamları, eğitim örgütlerinin işleyişi, eğitimin sosyal boyutu ve eğitim seviyesi, gelir düzeyi ve benzeri alanlarda yapılan çalışmalar eğitimdeki eşitsizlikleri ve aksaklıkları gidererek daha kaliteli hizmet sunmayı ve böylelikle sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

## Sonuç

Ezberci öğretim ve değerlendirme yöntemleri, bireyleri analitik düşünme ve sorgulama becerileri kazandırmamakta dolayısıyla gerçek hayatta karşılaşılabilecek problemleri çözebilme yetisini kazandıramamaktadır. PISA gibi sınav sonuçları ülkeler arasındaki eğitim kalitesini ve küresel dengesizlikleri ortaya koymaktadır. Günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerde eğitimin niceliği ön plandadır. Başta siyasi nedenler olmak üzere pek çok sebep politikacıları ve yöneticileri çeşitli eğitim kurumları açmaya iter. Bu durum Türkiye özelinde değerlendirildiğinde, bunun en güzel örneği her ilde kurulan üniversitelerdir. Kervan yolda düzelir anlayışı ile siyasi ve ekonomik kaygılar güdülerek hemen her il ve ilçede açılan yükseköğretim kurumları geniş kitlelere eğitim sağlayan niceliksel bir araç olmaktan öteye gidemez. Zira bunların birçoğu yeterli fiziki koşullar, eğitim malzemeleri, idari personel ve hatta akademik personel olmaksızın eğitim hayatına başlar. Bu da örgün eğitimin son kademesi olan yükseköğretimin niteliksiz çıktı vermesine neden olur. Öyle ki bazı mezunlar saygın liselerin mezunları ile bile rekabet edemeyecek kadar yetersizdir. Üniversite diplomasına sahip oldukları halde iş bulmakta güçlük çeken ve tüketici rolünü üstlenen bu kimseler, hem ekonomik hem de sosyal anlamda dezavantajlı duruma düşerler. Kendini gerçekleştirememeye ve onlardan bekleneni karşılayamama onları sosyal ve psikolojik yalnızlığa itebilir. Bu durum kitlelere yayıldığında ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınması olumsuz etkilenecektir.

## Öneriler

Eğitimde niteliğin artırılması için gerekli çalışmalar yapılmalı, eğitimin hangi kademesinde ne tür bir yapılanma gerektiği belirlenmeli, toplumun ve çağın ihtiyaçlarına göre yeni modeller geliştirilmelidir. Bütün bunlar yapılırken teknoloji ve iletişim araçlarından faydalanılarak sürdürülebilir bir kalite ve kalkınma sağlanmalıdır. Bunun için bireysel farklılıkları gözeten zengin içerikli, farklı materyalleri kullanan ve ana dilin yanı sıra yabancı dil becerilerini geliştirici programlar geliştirilmelidir. Örgün eğitimden mahrum kalmış vatandaşların gelişimi için eğitim sınıfların dışına çıkarılıp zaman ve mekan sınırı tanımadan pek çok kişiye ulaştırılabilen yöntemlerden yararlanılmalıdır. Bu anlamda sosyal ve ekonomik kalkınmayı geliştirebilecek yetişkin eğitimi programları düzenlenmelidir. Bütün bunlar yapılırken yerel, ulusal ve küresel ihtiyaç ve imkanlar göz önünde bulundurularak kalkınma odaklı yaklaşımlar benimsenmeli ve istihdam odaklı eğitim programları açılmalıdır. Ayrıca, bilgi toplumundan iletişim toplumuna geçen küresel bir dünyada uluslararasılaşmanın eğitim ve eğitimin niteliği üzerindeki etkisi incelenmeli ve gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Gelecekte bilgi aktarımı konusunda söz sahibi olabilecek nesiller yetiştirebilmek, yaşadığı şehri, ülkesini ve dünyayı doğru anlayan ve açıklayan bireyler yetiştirmek amacıyla eğitim ulusal ve uluslararası değerler bir arada kullanabilmelidir. Bunun yanında gerek okul yöneticilerinin gerek üst düzey yöneticileri tüm paydaşlarla işbirliği içinde çalışmalı ve kalite odaklı çalışmalarını desteklemelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitimin Niteliği, Sosyal Kalkınma, Ekonomik (İktisadi) Kalkınma, Uluslararasılaşma

# Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışmanın Üçüncü Tarafı Olarak Öğrenci Çatışmaları İle Başa Çıkma Stratejileri

Ömer Gül<sup>181</sup>, Nurdoğan Tombak<sup>182</sup>, Kazım Yılmaz<sup>183</sup>, Nurdoğan Tombak, Kazım Yılmaz

## ÖZET

Okul bireysel farklılıkların fazlasıyla hissedildiği/yaşandığı bir kurumdur. Okul; kültürleri, inançları, değer yargıları, yaşantıları, geçmişi, ihtiyaçları, gereksinimleri, kişilik özellikleri, tercihleri, zihinsel ve duygusal gelişmişlik düzeyleri farklı bireylerden meydana gelmektedir. Bu kadar farklı özelliklere sahip bireylerin aynı ortamı paylaşmaları beraberinde bazı uyumsuzlukları da getirecek, bazı çatışmalar kaçınılmaz olacaktır. Çatışma insan hayatının bir parçası olduğundan okul hayatında da bazı çatışmaların yaşanması olasıdır. Okullarda da her gün değişik çatışmalar yaşanmaktadır. Müdür ile öğretmen arasında, veli ile öğretmen arasında ya da öğrenci ile öğretmen arasında farklı düzeylerde çatışmalar yaşanmaktadır.

Okullarda yaşanan bu çatışmaların bir kısmı da öğrencilerin kendi aralarında yaşadıkları çatışmalardır. Öğrenciler giyim kuşamdan okuduğu kitaba, dinlediği müzikten oturduğu sıraya, oynadığı oyundan yediği, içtiği şeye kadar birçok konuda akranları ile fikir ayrılıklarına düşüp çatışma yaşayabilmektedir. Öğretmenler her gün değişik öğrenci çatışmaları ile karşılaşmaktadır. Öğrenciler arasında meydana gelen bu çatışmalar okul hayatının bir parçası haline gelmiştir.

Okullarda yaşanan bu çatışmaları öğretmenlerin yönetme tarzları hiç şüphesiz ki, öğrenci, öğretmen ve okul için çok mühimdir. Öğretmenlerin karşılaşmış oldukları bu çatışmaları okulun amaçları doğrultusunda yönetebilmesi ciddi önem arz etmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin çatışma yönetimi ve çatışma yönetim stratejileri hakkında birikimlerinin olması ve çatışmayı kurumun ve bireylerin çıkarları açısından en az zarar göreceği biçimde yönetmeleri önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı da ortaokullarda yaşanan öğrenci çatışmalarına çatışmanın üçüncü tarafı olarak öğretmenlerin nasıl çözüm stratejileri ürettiklerini tespit etmektir.

Araştırma tarama modeline göre yapılandırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2014-2015 öğretim yılında İstanbul ili Sultangazi ilçesi sınırlarında bulunan 29 ortaokulda bulunan 9.086 8. sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme, bölgenin sosyo-ekonomik yapısı dikkate alınarak tabakalı küme örnekleme yöntemiyle belirlenen 410 gönüllü öğrenciden oluşmaktadır.

Çalışmada veriler, araştırma kapsamında geliştirilen ‘Kişisel Bilgi Formu’ ve ‘Öğrenci Çatışmaları Çözüm Stratejileri Ölçeği’ olmak üzere iki ölçme aracı ile toplanmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-kültürel ve demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, uzman görüşleri alınarak geliştirilmiştir.

‘Öğrenci Çatışmaları Çözüm Ölçeği’ ise öğrencilerin kendi aralarındaki çatışma durumlarına üçüncü şahıslar olarak öğretmenlerin kullandıkları çözüm stratejilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçek yapıcı çözüm stratejileri (barışçıl çözümler, uzlaştırıcı çözümler,

<sup>181</sup> Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTP Doktor Öğrencisi, Eskişehir, omer3468@hotmail.com

<sup>182</sup> Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTP Doktor Öğrencisi, Denizli, nurdogantombak@hotmail.com

<sup>183</sup> Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTP Doktor Öğrencisi, Eskişehir, kazimyilmaz42@hotmail.com

başkasına havale) ve yıkıcı çözüm stratejileri (tehdit etme, şiddete başvurma, ceza ve tavır) olmak üzere iki bileşen ve toplam altı alt boyuttan oluşmaktadır. Öğrencilerden elde edilen veriler, nicel veri analiz tekniklerine göre analiz edilerek şu bulgular elde edilmiştir.

Öğrencilerin kendi akranları ile yaşadıkları çatışmalarda çatışmanın üçüncü tarafı olarak öğretmenlerin en çok 'Uzlaştırıcı Çatışma Çözüm Stratejilerini' tercih ettikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin kendi aralarında yaşamış oldukları çatışmalarda çatışmanın üçüncü tarafı olarak öğretmenlerin en az tercih ettiği çatışma çözüm stratejisinin ise 'Şiddet' içerikli stratejiler olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin erkek öğrencilere karşı şiddet içeren çatışma çözüm stratejilerini kız öğrencilere oranla daha fazla kullandıkları da bu araştırmada tespit edilmiştir. Araştırmada öğrencilerin ailesinden şiddet görmesi ile arkadaşları ile çatışma yaşaması arasında da ilişki tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin akranları ile erkek öğrencilere oranla daha az çatışma yaşadıkları da bu araştırmada görülmüştür. Ayrıca kalabalık ailelerdeki öğrencilerin akranları ile daha fazla çatışma yaşadıkları da tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında öğrencilerin ailesinin gelir durumu ve eğitim durumu ile öğrencilerin akranları ile çatışma yaşama düzeyi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Öğrenci Çatışmaları, Çatışma Çözüm Stratejileri

# Radikal İnsancıl Paradigma Açısından Eğitim Örgütlerine Genel Bir Bakış

Ömer Gül<sup>184</sup>, Nurdoğan Tombak<sup>185</sup>, Kazım Yılmaz<sup>186</sup>, Nurdoğan Tombak, Kazım Yılmaz

## ÖZET

Örgütler insan hayatının olmazsa olmaz unsurlarıdır. İnsan daha dünyaya gelir gelmez örgüt ile tanışmaktadır. Gözünü dünyaya açar açmaz karşısında kendisine has bir yapısı, kuralları, atmosferi ve işleyişi olan hastane diye bir örgüt bulur. Ve bu örgütün işleyişine kendisini adapte ederek kurallarına uymaya başlar. Böylelikle birey ilk kez örgüt yaşantısı ile tanışır. Daha sonra başka bir örgüt olan aile kurumu ile tanışır. Aile kurumunun da kendine has bir yapısı, kuralları ve işleyişi vardır. Birey ailedeki fertlerin etkisi altında gelişimini tamamlayarak potansiyelini ortaya çıkarmaya çalışır. Aile kurumundan sonra birey, yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği eğitim hayatının asli öğeleri olan okul denilen kurum ile tanışır.

İnsan hayatının bir parçası olan bu örgütler bazen bireyi sınırlayabilir, bireyin özgür bir şekilde hareket etmesini engelleyebilir ve bireyin kendi potansiyelini ortaya çıkarmasına engel olabilir. Bu çalışmada eğitim örgütleri olan okullar, örgütlerin insanı kendisine yabancılaştırdığını öne süren, insanın özgürlüğünü kısıtlayan ve örgütleri insan için zararlı yapılar olarak gören radikal insancıl paradigma açısından değerlendirilmektedir. Günümüz modern toplumların vazgeçilmez kurumları olan bu örgütlerin olumsuz etkilerinin nasıl indirgenebileceği sorgulanmaktadır. Bu bağlamda okul kavramı üzerinde durulmakta ve okulun radikal insancıl paradigmadaki yeri irdelenmektedir. Çalışmada radikal insancıl paradigma ve eğitim örgütleri olan okulların bu paradigma açısından nasıl değerlendirildiğine dair kapsamlı bir literatür değerlendirmesi yapılarak okulların radikal insancıl paradigmadaki yerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Alan yazınından radikal insancıl söylemlere ilişkin elde edilen bilgiler çözümlenmiş ve bu paradigma eğitim örgütleri ve bu örgütlerin bileşenleri bağlamında ele alınarak bütünleştirilmiştir. Eğitim örgütleri açısından radikal insancıl paradigma tanımlanmış, boyutları belirlenmeye çalışılmış ve oluşturulan bu kuramsal çerçeve kapsamında tartışılmıştır. Alan yazının incelenmesi sonucunda eğitim örgütlerinin radikal hümanist bakış açısıyla sorgulanması neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Eğitim örgütleri olan okullar, bireyi bir kalıp içerisine sokarak farklılıkları ortadan kaldırmakta ve birey üzerinde egemenlik kurmaya çalışarak bireyin özgürlüğünü kısıtlamaktadır. Ayrıca okullar bireyin insani yanını, iç dünyasını dikkate almamakta, bireyi kendi anlam dünyasından uzaklaştırmakta ve bireyin var olan potansiyelini ortaya çıkarması noktasında bireye ışık tutamamaktadır. Okul, bireyin kendi yaşamında var olan mana ve değerleri yansıtmamakta, bireyin merakını yok etmekte ve bireyin yeteneklerini sınırlayarak kendi kriterleri doğrultusunda şekillendirmektedir. Radikal insancıl bakış açısından bakıldığında bu yönüyle eğitim örgütleri, bireyi kendi doğasına yabancılaştıran, bireyin özgürlüğünü elinden alan bireyin içerisinde hapsediği hapsaneler olarak ele alınmaktadır.

<sup>184</sup> Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi Teftişi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, Eskişehir, omer3468@hotmail.com

<sup>185</sup> Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi Teftişi ve Planlaması Anabilim Dalı, Denizli, nurdogan@mu.edu.tr

<sup>186</sup> Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi Teftişi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, Eskişehir, kazimiyilmaz42@hotmail.com

Esas olanın birey ve bireyin istek, talep, ihtiyaç, inanç ve değer algıları olduğunu vurgulayan bu paradigmaya göre okul hayatında yasakların olması, uyulması gereken birçok kuralın olması ve bireyin özgürlüklerinin kısıtlanması bireyin istek ihtiyaç ve taleplerinin göz önünde bulundurulmadan onlara belirli bir şekil verilmeye çalışılması okulu bir ehlileştirme, uysallaştırma hapisanesine dönüştürmektedir. Okul bireye hayat olmaktan uzak kalmış, bireyi kendi doğasına yabancılaştırmıştır.

Günümüz nesli; uzun vadeli planları olmayan, çabuk sıkılan, tek başına yaşayan, duyguları ön planda olan, sanal hayat düşkünü, hırslı olmayan, emir komutayı sevmeyen, çantasında tabletini cebinde akıllı telefonunu taşıyan, en az iki tane mail adresi olan, sosyal medyayı iyi kullanan ve okulu bitirince hemen genel müdür olmayı düşünen tamamen dijital bir kanla doğmuş olan çocuklardır.

Öyleyse yarının yetişkinlerine hitap edecek okulun yarının yetişkinleri olan nesillerin ilgi, ihtiyaç, istek ve talepleri doğrultusunda kendisini dizayn etmelidir. Eğer okullarımız bu hantallığı üzerinden atıp, bu dar kalıplarını kırarak yeni nesle hitap edecek şekilde kendini dönüştürebilirse gelecekte de ayakta kalabilirler.

**Anahtar Kelimeler:** Radikal İnsancıl Paradigma, Örgüt, Okul, Öğrenci

# Öğretmenlik Uygulaması Dersinin Verimliliğine İlişkin Sınıf Öğretmeni Adaylarının Görüşleri (Artvin Çoruh Üniversitesi Örneği)

Özlem Ulu Kalın<sup>187</sup>, Hatice Kumandaş<sup>188</sup>, Selcen Çalık Uzun<sup>189</sup>, Cihan Kalın<sup>190</sup>

## ÖZET

Öğretmenlik, bilişsel, duyuşsal, devinişsel beceriler içeren, sosyal becerilerin ön planda olduğu, zengin bilgi ve deneyimlerin bulunduğu bir meslektir. Öğretmenlik mesleğine hazırlanan bireylerin meslek öncesi birçok bilgi ve beceriyi kazanmaları, olumlu tutum ve davranışlar geliştirmiş olmaları gerekir. Mesleki eğitimin uygulamalarının başında gelen Öğretmenlik Uygulaması dersi, öğretmenlik mesleğine yönelik uygulama ve etkinliklerin yer aldığı, öğrencilerin hizmet öncesinde mesleğe ilişkin beceri ve deneyim kazandığı, görüş ve kanaatler oluşturdukları bir derstir. Dersin Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda uygulamalı yapılması, öğretmen adaylarının kalıcı öğrenmeler edinmelerini, mesleğe ilişkin yeni tutum ve davranışlar kazanmalarını desteklemektedir. Bu dersin öğrencilerin öğretmenlik becerileri üzerindeki etkisi, hiç şüphesiz ki büyük önem taşımaktadır.

## Amaç

Bu çalışmada sınıf öğretmeni adaylarının eğitimlerinin 7 ve 8. yarıyılarında zorunlu olarak aldıkları Öğretmenlik Uygulaması-I ve Öğretmenlik Uygulaması-II derslerinin verimliliğine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini belirlemek amaçlanmıştır.

## Yöntem

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması (case study) yapılmıştır. Bu araştırmanın evrenini, 2013/2014 eğitim ve öğretim yılında Artvin Çoruh Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmuştur. Çalışma bu evrenden amaçlı örnekleme yoluyla seçilen ve Öğretmenlik Uygulaması-I ve Öğretmenlik Uygulaması-II derslerini diğer bölümlere göre daha uzun süre (iki yarıyıl) alan sınıf öğretmenliği bölümü 4.sınıf öğrencileri (N=29) oluşturmuştur. Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu form beş açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Öğrenci görüşleri bu form yardımıyla yazılı olarak alınmış ve içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir. Analiz sonuçları beş başlık altında incelenmiştir.

## Bulgular

İlk olarak bu dersin adaylara neler kazandırdığı sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde öğrencilerin çoğunun sınıf disiplini sağlama ve sınıf yönetiminde tecrübe kazandığını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmen adayları teorik bilgilerini uygulama fırsatı bulduklarını, mesleki yeterlilik bakımından bireysel eksikliklerini görebilmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Öğretmen adaylarına ikinci olarak dersle ilgili beklentilerinin neler olduğu sorulmuştur. Adayların çoğu Öğretmenlik Uygulaması-I ve Öğretmenlik Uygulaması-II derslerinden beklentilerinin meslekle ilgili tecrübe kazanmak olduğunu ve bu beklentilerinin karşılandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca sınıf içi

<sup>187</sup> Artvin Çoruh Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Sosyal Bilgiler Eğitimi ABD, Artvin, ozlemulu@artvin.edu.tr

<sup>188</sup> Artvin Çoruh Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ölçme Değerlendirme ABD, Artvin, haticekumandas@yahoo.com

<sup>189</sup> Artvin Çoruh Üniversitesi İlköğretim Bölümü, İlköğretim Matematik Eğitimi ABD, Artvin, selcencalik@gmail.com

<sup>190</sup> Artvin Anadolu Lisesi

etkinliklerde küçük yaş grubundaki çocuklarla iletişimlerinin daha iyi olabileceği beklentisinde olduklarını ve bunun da gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Uygulama derslerine hazırlık aşamasında öğretmen adayları en çok kazanımları öğrenci seviyesine indirmekte ve materyal hazırlamada zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bu zorlukları akademik danışmanları ve uygulama öğretmenlerinin yardımıyla çözdüklerini belirtmişlerdir. Öğretmen adaylarına derslerin uygulama aşamasında karşılaştıkları zorlukların neler olduğu sorusu sorulmuştur. Sınıf öğretmeni adaylar en çok sınıf kontrolünde sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle 1.sınıflarda yaptıkları uygulamalarda sınıf kontrolünde zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin hazırbulunuşluk seviyelerini bilemedikleri için etkinlikleri uygularken zorluklar yaşadıklarını, zamanı iyi kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Bazı sınıf öğretmeni adayı ise heyecanına yenik düştüğünü, erken sınırlendiğini ve sesini iyi kullanamadığını belirtmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarına son olarak Öğretmenlik Uygulaması-I ve Öğretmenlik Uygulaması-II derslerinin daha verimli geçmesi için önerilerinin neler olduğu sorulmuştur. Sınıf öğretmeni adayları sınıf için uygulamaların saatlerinin artırılması gerektiğini, akademik danışman ve uygulama öğretmenlerinin gözlemlerini düzenli yapmaları ve anında dönüt vermeleri gerektiğini, öğretmen adaylarının derse devamsızlık durumlarının minimum seviyede olması gerektiğini, öğretmen adaylarının derslere hazırlıklı gelmeleri gerektiği önerilerini sunmuşlardır.

### **Sonuç**

Sınıf öğretmeni adaylarının eğitimlerinin 7 ve 8. yarıyılarında zorunlu olarak aldıkları Öğretmenlik Uygulaması-I ve Öğretmenlik Uygulaması-II derslerinin verimliliğine ilişkin görüşlerini ve değerlendirmelerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma sonucunda; öğretmen adaylarının derse karşı olumlu duygular içinde oldukları, dersin mesleki hayatlarında önemli katkılar sağladığı, süreçle ilgili tecrübe kazandıkları ve kendi eksikliklerini değerlendirme fırsatı buldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Uygulaması, Sınıf Öğretmenliği, Öğretmenlik Mesleği

# Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Akademisyenlik Mesleğinin Toplumsal Statüsü

Pınar Ulutaş<sup>191</sup>, Sıdıka Gizir<sup>192</sup>, Halis Dokgöz<sup>193</sup>,

## ÖZET

Açık sistemler olarak görülen üniversiteler, dünyada ve ülkemizde son yıllarda hız kazanan sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik değişim ve gelişmelerden dolayı ya da doğrudan etkilenmekte ve aynı zamanda bu değişim ve gelişmelerin içeriği, yönü ve niteliğine etkiye bulunmaktadır. Yaşanan bu değişim ve gelişmelerden etkilenen üniversitelerin yapılanmaları, işlevleri, iç ve dış çevreleriyle olan etkileşimleri, kültürel dinamikleri ve çalışanlarında gözlemlenen değişimler, çeşitli alanlardan bilim insanlarının dikkatini çekmiş, yükseköğretim ve üniversiteler üzerine geniş bir alanyazın oluşmuştur. Oluşan bu alanyazın içerisinde üniversitelerin en temel işlevleri olan araştırma, öğretim ve topluma hizmet işlevlerini yerine getirmede en temel insan gücü olan akademisyenlerin rol ve işlevleri, performansları, örgütsel davranışları, akademik kültür, akademik kimlik ile akademisyenlerin kendilerinin ve toplumun akademisyenlik mesleğini algılaması ve akademisyenlerden beklentiler önemli bir yer tutmaktadır. Akademisyenliğin ne olduğu ve bir meslek olup olmadığı tartışılmakla birlikte akademisyenlerin diğer meslek üyeleriyle karşılaştırıldığında ayırt edici değerler, kurallar ve tutumlara sahip oldukları; kendi içlerinde disiplinlerine özgü terminoloji, etik kodlar ile araştırma ve öğretim yöntemleri geliştirdikleri; bilgi edinme ve bilgi üretme sürecinin doğası gereği birbirlerinden büyük oranda bağımsız çalıştıkları, akademik özgürlük ve özerklik sahibi olan kişiler oldukları üzerinde uzlaşa sağlanmıştır.

Özerklik, uzmanlık, soyut bilgiye dayanan yetenekler, sertifikasyon, uzun eğitim süreci, resmi örgütlenme, uygulama yönetmeliği ve etik, mesleklerin ayırıcı özellikleri olarak nitelendirilmektedir. Bu özellikler aynı zamanda mesleklerin statüsünün oluşmasında belirleyici faktörler arasında yer almaktadır. Belirtilen ayırt edici özelliklerin yanı sıra toplumca belirlenen bu ölçütler meslek grubunun sahip olduğu kültürel sermaye, işlevsellik (topluma sağladığı yarar), ekonomik gelir, saygınlık, mesleğe giriş ve meslekte gelişme koşulları bir mesleğin toplumsal statüsünün belirlenmesinde temel etkenler olarak görülmektedir. Statü, toplumun kendi üyesi olan birey ya da grubu algılayışı ve anlamlandırışı olarak görülmekte ve statü sahibinin kendisi ya da içinde bulunduğu grup hakkındaki algısını değil, içinde yaşanılan toplumun o kişi ya da gruba ilişkin algısını işaret etmektedir. Bu özelliğiyle toplumsal statü, birey ya da grubun toplumla ilişkisine yönelik bir pozisyon sunmaktadır. Ayrıca toplumsal statüler arasında hiyerarşik bir yapı olması nedeniyle, her statü aynı değere sahip olmamakta, birey ya da gruba sağladığı saygınlık farklılık göstermektedir. Toplum içerisinde bireyler günlük yaşamlarında çeşitli sosyal ya da meslek gruplarına yönelik basitleştirilmiş stereotipler kullanmakta ve bu stereotipler onların bu grup üyelerine yönelik tutum, algı, beklenti ve davranışlarını etkilemektedir.

Daha önce belirtildiği gibi, sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik değişim ve gelişmeler üniversitelerin yapılanması ve işlevlerinde de değişime yol açmış ve akademisyenler kendi rol ve işlevlerini yeniden tanımlama sürecine girmişlerdir. Bu süreçte toplumun da üniversite ve akademisyenlerden beklenti ve talepleri değişim göstermeye başlamış ve dolayısıyla üniversite ve

<sup>191</sup> Arpaçbaşı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Erdemli/MERSİN, defnepnr@gmail.com

<sup>192</sup> Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Planlaması ve Ekonomisi ABD, Yenişehir Kampüsü / MERSİN, sgizir@gmail.com

<sup>193</sup> Mersin Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Adli Tıp ABD, Çiftlikköy Kampüsü / MERSİN, halisdokgoz@gmail.com



akademisyenlerin rol ve işlevlerini sorgulamaya başlamışlardır. Rollerin, belirli bir statü ya da toplumsal konuma atfedilen toplumsal beklentileri ortaya koyması ve bu beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmemeye sürecinde belirleyici olması dikkate alındığında, günümüzde akademisyenlik mesleğinin toplumsal statüsünün belirlenmesinde önemli olduğu düşünülmektedir. Bir mesleğin toplumsal statüsünün belirlenmesinde meslek grubunun dışında olanlar ile meslek grubunun içinde olan yani meslek üyelerinin mesleklerine yönelik algısı dikkate alınmaktadır. Bu çalışmada akademisyenlik mesleğinin toplumsal statüsü, öğretim elemanlarının bakış açısından ele alınmıştır.

### **Amaç**

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının akademisyenlik mesleğinin toplumsal statüsü ile bu statüyü etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlere yönelik görüşlerini belirlemektir. Ayrıca öğretim elemanlarının, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, araştırma görevlilerinin görüşleri arasında farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

### **Yöntem**

Çalışmanın amacı doğrultusunda var olan durumu belirlemeye yönelik olması nedeniyle tarama modelinde yapılan bu çalışmanın evrenini Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise üniversitenin çeşitli fakültelerde görev yapan 40 öğretim elemanından oluşmaktadır. Belirlenen amaç doğrultusunda bu çalışmada, ilgili konunun belli bir grubun ya da grup üyelerinin bakış açısından derinlemesine ele alınmasına ve sistematik olarak anlaşılması ve incelenmesine olanak tanınması nedeniyle nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmacılar tarafından oluşturulan ve uzman görüşü alınarak son şekli verilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilen nitel veri içerik analize tabi tutulmuştur. Elde edilen verinin analizinde alanyazın incelemesi sonucunda oluşturulan ve mesleğe giriş, eğitim süresi, meslekte gelişme koşulları, özerklik, uzmanlık, soyut bilgiye dayanan yetenekler, işlevsellik (topluma sağladığı yarar), ekonomik gelir, saygınlık olarak isimlendirilen ön kategoriler dikkate alınmıştır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Analiz sonucunda, araştırmacılar tarafından belirlenen ön kategoriler temelinde bulgular elde edilmiş ve ilgili alanyazın dikkate alınarak tartışılmıştır. Bu çalışmanın, üniversitelerin birer örgüt olarak yapı ve işlevlerini yeniden yapılandırmalarına katkı sağlamasının yanı sıra akademisyenlerin değişen koşullar karşısında kendi rol ve işlevlerini yeniden tanımlamaları sürecinde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyenlik Mesleği, Toplumsal Statü, Üniversite

# Öğretmen Adaylarının Hesap Verebilirlik Kavramına İlişkin Metaforik Algıları

Münevver Çetin<sup>194</sup>, Mustafa Dervişoğulları<sup>195</sup>, R. Şamil Tatık<sup>196</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Hesap verebilirlik, neo-liberal eğitim politikaları ile birlikte ön plana çıkan bir kavramdır ve yapılanlar ya da yapılmayanlar ile ilgili olarak hesap verebilir olma durumunu ifade etmektedir. Eğitimde hesap verebilirlik, eğitim öğretim hizmetlerinin amacına ne kadar ulaştığı ile ilgilidir. Okullardan ve genel olarak eğitim ve öğretimden daha fazla performans elde edilmesi için kullanılabilen hesap verebilirlikte, genellikle okulların ürettikleri çıktı yani öğrenci başarısına odaklanılmaktadır. Hesap verebilirlik, literatürde eğitimin çıktılarının geliştirilmesine yönelik olarak kamu eğitiminin ile ilgili olarak sıklıkla kullanılan bir kavramdır.

Eğitim, bir milletin mevcudiyetini sürdürmesi için hayati öneme sahiptir. Bugünün öğrencilerinin başarısı, milletin geleceğinin ne kadar parlak olacağı ile yakından ilişkilidir. Ekonomik, politik, sosyal, ahlaki gibi gelişimler, eğitimle doğrudan alakadardır. Eğitim sürecinde esas olan sadece temel bir eğitimin sunulması değil, eğitim hizmetlerinin ve öğrenci çıktılarının sürekli olarak geliştirilmesidir. Okulların başarısı, öğrencilerin başarısı demektir. Öğretmenler, öğrencilerin başarısını etkileyen en temel etkenlerdendir. Eğitim öğretim hizmetlerinin geliştirilmesi ve kalitesinin artırılmasına yönelik olarak, öğretmenlerin sınıf içi ve dışı uygulamaları, bu uygulamaları gerçekleştirmek üzere profesyonel gelişim çabaları, eğitim öğretim hizmetleri ile ilgili olarak okul yönetimine, öğrencilere ve velilere karşı hesap verebilir olması önemlidir. Okulların hesap verebilir olması, eğitim ve öğretim hizmetlerinin halkın denetimine açılması, velilerin etkili bir şekilde bilgilendirilmesi, gelişimci bir kalite kültürünün oluşturulması açısından önemlidir. Öğretmenlerin hesap verebilirlik kavramını benimsemesi ve öğrencilerine de hesap verebilir olmayı öğretmesi, gelişimci ve etik bir kültür ile ilgilidir. Bundan dolayı bu çalışmada öğretmen adaylarının hesap verebilirlik kavramına ilişkin algıları metaforlar yolu ile incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretmen adaylarının “hesap verebilirlik” kavramına ilişkin sahip oldukları metaforlar nelerdir?
2. Öğretmen adayları “hesap verebilirlik” kavramı ile özdeşleştirdikleri metaforları nasıl tanımlamaktadırlar?

### Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın desenine, çalışma grubuna, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine değinilmiştir.

<sup>194</sup> Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, mcetin@marmara.edu.tr

<sup>195</sup> Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, mdervisogullari@hotmail.com

<sup>196</sup> Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Kadıköy/İstanbul, r.samiltatik@gmail.com

**Araştırma Deseni:** Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Çalışmanın olgusunu ise “hesap verebilirlik” kavramı oluşturmaktadır.

**Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim öğretim döneminde Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesinde formasyon eğitimi alan öğretmen adayları oluşturmaktadır.

**Veri Toplama Aracı:** Araştırmacılar tarafından geliştirilen “Hesap verebilirlik kavramına ilişkin Öğretmen Metaforları Anketi” kullanılmıştır. Metafor çalışmaları bireylerin algılarını incelemek üzere kullanılabilen bir araçtır. Literatür taraması ve uzman görüşleri yoluyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Birinci bölümde cinsiyet, anabilim dalı ile ilgili bilgilere yönelik iki soru bulunmaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin hesap verebilirlik kavramına ilişkin algılarını belirlemek üzere hazırlanan bir soru bulunmaktadır. Geliştirilen ankette öğretmen adaylarının hesap verebilirlik ile ilgili metaforlar üretmeleri için “Hesap verebilirlik ..... gibidir, çünkü.....” ifadesini tamamlamaları istenmiştir.

**Verilerin Toplanması:** Araştırmada, katılımcı öğretmen adaylarından hesap verebilirlik ile ilgili metaforlar üretmeleri için “Hesap verebilirlik ..... gibidir, çünkü.....” ifadesini tamamlamaları istenmiştir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir.

**Verilerin Analizi:** Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde öncelikle katılımcılar tarafından ifade edilen metaforlar ve tekrar edilme sayıları belirlenmiş daha sonra metaforlar ve sebepleri incelenerek kategoriler oluşturulmuştur.

### **Bulgular ve Sonuç**

Elde edilen bulgulara göre, öğretmen adayları, “hesap verebilirlik” kavramı için 210 geçerli metafor üretmiştir. Öğretmen adaylarının hesap verebilirlik kavramına ilişkin ön plana çıkan metafor imgeleri frekans açısından incelendiğinde; su (16), ayna (14), güven (11), cam (10), vicdan (8), şeffaflık (8), sorumluluk (5), dürüstlük (5), terazi (5) ve kendinden emin olmak (4) şeklinde ifade edilebilir. Kalan diğer metafor imgeleri ise 3’er, 2’şer ve 1’er frekansa sahiptir. Üretilen bu metaforlar daha sonra ortak özellikleri dikkate alınarak kategorileştirilmiştir: şeffaflık bağlamında hesap verebilirlik, vicdani bağlamda hesap verebilirlik, sıkıntı/sorun bağlamında hesap verebilirlik, sorumluluk bağlamında hesap verebilirlik, dürüstlük bağlamında hesap verebilirlik, gereklilik bağlamında hesap verebilirlik, denge bağlamında hesap verebilirlik, durumsallık bağlamında hesap verebilirlik olmak üzere 8 kategori elde edilmiştir. Öğretmen adaylarının genel anlamda “hesap verebilirlik” algılarının olumlu yönde olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Hesap Verebilirlik, Eğitimde Hesap Verebilirlik, Öğretmen Hesap Verebilirliği

# Okul Yöneticilerinin Mülakat Sınavıyla Seçilmesine İlişkin Uygulamannın Değerlendirilmesi

Songül Altınışik<sup>197</sup>, Sefa Kızmaz<sup>198</sup>, Mahmut Karakaya<sup>199</sup>,

## ÖZET

### Problem Durumu

Yönetim belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için insan ve madde kaynaklarını örgütleyip eşgüdümleyerek eyleme geçirme süreci olarak tanımlanabilir (Başaran, 1984). Yönetimsel süreci planlayan, örgütleyen, koordinasyonu sağlayan, işgörenleri etkileyen, süreci değerlendiren kişiler ise yöneticilerdir. Yöneticilerin hayata bakışları ve gelişmekte olan olaylar karşısında belirli tutumları, beklentileri, umutları ve hayalleri bulunmaktadır. Bunlar yöneticiler için önem taşımaktadır. Kısaca hayata bakış açısı olarak ifade edebileceğimiz bu kavramın, felsefe ya da paradigma ve uygulamadaki bireysel teoriler olarak kullanıldığı görülmektedir. Her yöneticinin hayata bir bakış açısı vardır ve hayatında karşılaştığı olayları belirli kriterler açısından değerlendirmektedir (Şirin, 2010). Eğitim yöneticilerinin bu değerlendirmeyi başarı ile gerçekleştirebilmeleri onların yeterlikleri ile ilgilidir. Eğitim örgütlerinin günümüzde daha karmaşık bir çevreye hitap etmesi ve geçmişten daha farklı sorunlarla karşılaşması daha nitelikli okul müdürlerinin seçilmesini ya da atanmasını gerekli kılmaktadır. Okul yöneticilerinin seçimi eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini ilk elden etkilemektedir.

Son yıllarda eğitim yöneticilerinin atanması ya da görevlendirilmesi için yönetmelikler çıkartılmış hatta bunların bir kısmı yılda bir-iki kez değişikliğe uğramıştır. Sonuncusu 10 Haziran 2014 tarihinde çıkartılan Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmesine İlişkin Yönetmeliktir. (RG 29026). Bu yönetmelikte adayların mülakat sınavına çağırılması öngörülmektedir. Mülakat sınavından 70 ve üzeri alan adaylar başarılı sayılmaktadır.

Buradan hareketle, yöneticilerin atamalarında mülakat sınavının önceki yönetmeliklere göre daha fazla belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Mülakat sınavlarının yönetici atamalarında etkili olması bu sınav türünün önemini arttırmaktadır. Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de eğitim yönetici yetiştirme konusunda mülakat sistemi bulunmaktadır (Süngü, 2013). Mülakat sınavının görevin gerektirdiği yeterlikler dışında başka konularda değerlendirmeye tabi tutulma riski taşıdığı, bu tehlikeyi bertaraf etmenin yolu mülakat sınavlarının mümkün olduğu ölçüde şeffaf ve tarafsız olarak yapılmasını sağlayacak ölçütlere kavuşturulmaktan geçtiği belirtilmektedir (Yılmaz, 2011). Mülakat sistemi eleme sürecinde bir takım yararlılara sahip olsa da tarafsızlığın, adaletin ve şeffaflığın sağlanması gibi konularda akıllarda soru işareti bırakmaktadır. Eğitim yöneticilerinin mülakat sınavı ile görevlendirilmelerinde, mülakat sınavına girmiş olan öğretmen ve yöneticilerin bu sınav sistemine ilişkin algılarının neler olduğunun bilinmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmada okul müdürü adaylarının yönetici seçme ve görevlendirmelerinde mülakat sınavına ve uygulamaya ilişkin algılarını belirleme amaçlanmaktadır.

Problem Cümlesi: Okul müdürü olabilmek için, mülakat sınavına girmiş olan adayların mülakat sınavının uygunluğu konusundaki görüşleri nelerdir?

<sup>197</sup> Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, songulaltinisik@yahoo.com

<sup>198</sup> Çağlar Ortaokulu, sefakizmaz@hotmail.com

<sup>199</sup> Gölbaşı Halk Eğitim Merkezi, mahmut\_karakaya@yahoo.com

Alt Problemler:

- 1- Mülakat Sınavına göre müdürlüğe seçilmiş olanların sınavın uygunluğuna ilişkin görüşleri nedir?
- 2- Okul müdürlüğü için yapılan mülakat sınavını kazanmış fakat ataması yapılmamış olanların sınavın uygunluğuna ilişkin görüşleri
- 3- Okul müdürlüğü için yapılan mülakat sınavını kazanamamış olanların sınavın uygunluğuna ilişkin görüşleri
- 4- Okul müdürlüğüne atamada yapılacak sınavda “bilgi” dışındaki başka etkenlerin etkili olup olmadığına ilişkin **çalışma grubunun** görüşleri
- 5- Mülakat sınavının okul müdürlüğü için öngörülen özellikleri belirlemede uygun bir yöntem olup olmadığına ilişkin çalışma grubunun görüşleri

### **Yöntem**

Araştırmanın Modeli: Okul yöneticilerinin seçilmesinde mülakat sınavının esas alınmasının uygun atama yapılmasını etkilemekteki rolünü belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden görüşme tekniği kullanılacaktır. Görüşme formu araştırmacılar tarafından hazırlanacaktır.

Nitel çalışmada genellikle üç çeşit veri toplanır. “Çevreyle ilgili veri”, “Süreçle ilgili veri”, “Algılara ilişkin veri”. Bu çalışmada kullanılan algılara ilişkin veri ise, araştırma grubuna dâhil olan bireylerin süreç hakkında düşündüklerine ilişkindir. Bu üç tür veriyi toplamak için çalışmanın bazı nitel veri toplama yöntemlerini kullanması gerekir. Nitel çalışmada en yaygın olarak en yaygın olarak kullanılan üç çeşit veri toplama yöntemi vardır. Bunlar; görüşme, gözlem ve yazılı dokümanların incelenmesidir ( Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırmanın Amacı: Okul yöneticilerinin seçilmesinde mülakat sınavının esas alınmasının uygun atama yapılmasını etkilemekteki rolünün belirlenmesidir.

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara ilinde MEB’e bağlı ilköğretim ve ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinden seçkisiz yolla belirlenmiş 50 okul yöneticisi oluşturacaktır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma, okul yöneticilerinin seçilmesinde mülakat sınavının esas alınmasının uygun atama yapılmasını etkilemekteki rolünü belirlemek amacıyla yapılan betimsel bir çalışmadır.

Betimsel analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Bu amaçla elde edilen veriler, önce sistematik ve açık bir biçimde betimlenir. Yapılan bu betimlemeler açıklanır, yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve bir takım sonuçlara ulaşılır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticiliği, Atama, Görevlendirme, Mülakat Sınavı

# Okulda Şiddet Olayları: Okul Yöneticilerinin Bakış Açısı ve Çözme Biçimleri

Temel Çalık<sup>200</sup>, Hasan Tabak<sup>201</sup>, Burcu Yavuz Tabak<sup>202</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Genel olarak bakıldığında okulları Millî Eğitim Sisteminin mikro düzeyde uygulamanın yapıldığı ortamlar olarak söylemek mümkündür. Özelde ise okullardaki eğitim öğretim sürecinin nitelikli gelişim göstermesinin birincil olarak okulun, sonrasında ise okul ile ilişkisi olan diğer faktörlerin güvenli olması koşuluna bağlı olduğu söylenebilir. Son zamanlarda basın yayın organlarında çıkan haberler incelendiğinde okulda şiddet olaylarına rastlanmaktadır. Bu şiddet olayları gerek kaynakları gerekse türleri açısından çeşitliliğinin yanında sıklığıyla da haber olmaktadır. Bu nedenle güvenli bir okul ortamı oluşturmak karşılaşılan şiddet olaylarının çözülmesiyle yakından ilgilidir. Diğer taraftan okul güvenliğini bozan şiddet problemlerinin aşılmasında okulun amiri olan yöneticiye sorumluluğun yanında bu problemleri nasıl çözeceği konusunda önemli görev düşmektedir. Bu doğrultuda Talim ve Terbiye Kurulu 18/07/2014 tarihli ve 64 sayılı kararı gereğince, toplanan 19. Millî Eğitim Şurasında gündem maddelerinden biri *eğitim yöneticilerinin niteliğinin artırılması* bir diğeri *okul güvenliği* olarak belirlenmiştir. Okul ortamında karşılaşılan şiddet olayları bir problem olarak düşünülebilir. Eğitim öğretim sürecinin daha güvenli bir ortamda gerçekleşmesinde birinci derecede sorumluluk okul yöneticilerindedir. Bu nedenle şiddet ortamında yöneticilerin problemi nasıl yöneteceğinin belirlenmesi, uygulama noktasında bakış açısı sağlayacaktır.

Problem çözmenin hem olgu hem de yapısı gereği bir süreç olduğu bilinmektedir. Bu sürecin, başarıyla tamamlanması için problemin doğru tanımlanması başlangıcından uygulanabilir öneri ve önlemlerin alınmasına kadar yönetilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle çalışmada okul güvenliğini bozan şiddet olaylarının karşısında okul yöneticilerinin bu problemlere yaklaşımlarını araştırmak amaçlanmaktadır. Son yıllarda sıkça karşılaşılan okulda şiddetin, örnek olaylarla okul yöneticilerine sunulması, hem araştırmanın sonuçlarının somutlaştırması hem de okul yöneticilerinin gösterecekleri yaklaşım biçiminin genelleştirilmesi bakımından önemli görülmektedir. Bu düşünceden hareketle, bahsedilen temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Okul yöneticilerinin karşılaştıkları, (a) fiziksel, (b) cinsel, (c) psikolojik, (d) ihmal şiddeti içeren olaylar karşısındaki davranış biçimi nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin karşılaştıkları şiddet olaylarını, (a) tanımlama, (b) bilgi toplama (c) analiz etme, (d) uygulama (e) öneri ve önlem alma basamaklarına göre nasıl çözümlenmektedirler?

### Yöntem

<sup>200</sup> Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Teknikokullar/Ankara, temelc@gazi.edu.tr

<sup>201</sup> Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Teknikokullar/Ankara, hasantabak@gazi.edu.tr

<sup>202</sup> Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Teknikokullar/Ankara, burcuyavuz@gazi.edu.tr

Millî Eğitim Bakanlığının okul yöneticilerinin örnek olayları değerlendirme biçimine göre okulda olabilecek şiddet problemini çözme yaklaşımlarını değerlendirmeyi amaçlayan bu araştırma olgubilim (fenomenoloji) deseninde nitel bir çalışmadır.

**Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemleri sınıflamasında yer alan maksimum çeşitlilik yöntemi kullanılacaktır. Amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesini, maksimum çeşitlilik örnekleme ise çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığının saptanmasını amaç edinmiştir. Bu doğrultuda Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapan toplamda 5 okul yöneticisinden oluşmaktadır.

**Veri toplama aracı ve süreci:** Basın yayın organlarında yer alan okulda şiddet örneklerinin yer aldığı haberler incelenmiştir. İnceleme yapılırken son 4 yılda olmasına dikkat edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda örnek olay havuzu oluşturularak gerçekleşen şiddetin kaynağı ve türüne göre kategorize edilmiştir. Bu doğrultuda daha önce yaşanmış okulda şiddet haberlerindeki suç işlemiş ya da şiddete maruz kalan karakter ismi, yaşı, olayın geçtiği yer, zamanı gibi bazı tanımlayıcı özellikler değiştirilerek örnek olaylar türetilmiştir. Alanyazın incelendiğinde şiddet tipleri (i) fiziksel, (ii) cinsel, (iii) psikolojik, (iv) ihmal olarak belirlenmiştir. Oluşturulan örnek olay havuzunda alanyazına dayalı olarak okulda gerçekleşen 4 şiddet tipinden birer tane toplamda 4 örnek olay seçilecektir. Bu örnek olaylar okul müdürlerine sorulup problemi nasıl çözdükleri ile ilgili derinlemesine veri toplama sürecine girilecektir.

### **Bulgu ve Sonuçlar**

Bulgu ve sonuçlara okul müdürlerinden elde edilen veriler analiz edilerek ulaşılabacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Güvenliği, Okulda Şiddet, Problem Çözme Teknikleri

# Okul Başarısının Yordayıcıları Olarak Olumsuz Davranışlar ve Sosyoekonomik Düzey

Ramazan Atasoy<sup>203</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmanın amacı, okullarda görülen olumsuz davranışlar ile sosyoekonomik düzey ve okul başarısının ilişkilerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Okul başarısı, sosyoekonomik düzey ve olumsuz davranışlar arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
- 2- Sosyoekonomik düzey ve olumsuz davranışlar okul başarısının anlamlı yordayıcıları mıdır?

### Yöntem

Araştırma, var olan durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini Türkiye’de 8. sınıf düzeyinde TIMSS çalışmasına katılan 239 okul oluşturmaktadır. TIMSS’te iki aşamalı bir örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. İlk aşamada ilgili ülkeyi temsil edecek şekilde sistemde kayıtlı tüm okullar arasından belirlenen strata çerçevesinde rastgele yöntemle okullar ve yedekleri belirlenmekte ve ikinci aşamada ise seçilen okullardan bir veya iki sınıf (şube) yine rastgele seçilmektedir. Türkiye’de her okuldan bir şube seçilmiştir. Bu süreç sonunda elde edilen okul ve öğrencilerin evreni temsil güçleri de olasılığa dayalı hesaplamalarla ayrıca belirlenmektedir. Böylece örneklemdaki muhtemel yanlılıklar kontrol edilmektedir. Birinci aşamada TIMSS’e katılan okullar Türkiye’yi temsil edecek şekilde, coğrafi bölgeler ve okulların devlet veya özel okul olmaları da gözetilerek tesadüfi yöntemle seçilmiştir. Araştırmada okullarda görülen olumsuz davranışlar ve okulların sosyoekonomik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla veri toplama aracı olarak TIMSS 2011 okul anketi verilerinden ve başarı puanları verileri için öğrenci başarı testi verilerinden yararlanılmıştır. Araştırmada okul başarısı, sosyoekonomik düzey ve olumsuz davranışlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Okul başarısında sosyoekonomik düzeyin ve olumsuz davranışların yordayıcılıklarının belirlenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

### Bulgular

Araştırmada, sosyoekonomik düzeyin okul başarısı ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu ( $r = .43, p < .01$ ), okulda bulunan öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi arttıkça okul başarısının da artmakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca olumsuz davranışlardan sınıfı rahatsız etme ( $r = -.24, p < .01$ ), küfür ( $r = -.25, p < .01$ ), şiddet ( $r = -.22, p < .01$ ) ve fiziksel tacizin ( $r = -.15, p < .05$ ) okul başarısıyla negatif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Sözlü tacizin ise okul başarısıyla anlamlı ilişki vermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $r = -.04, p > .05$ ). Olumsuz davranışlar ile sosyoekonomik düzey arasındaki ilişkiler incelendiğinde küfür ( $r = -.21, p < .01$ ), şiddet ( $r = -.19, p < .01$ ) ve fiziksel tacizin ( $r = -.13, p < .05$ ) sosyoekonomik düzey ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu okulların sosyoekonomik düzeyi arttıkça okulda görülen küfür, şiddet ve fiziksel tacizin azaldığına işaret etmektedir. Okul başarısının yordanmasına ilişkin

<sup>203</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, atasoyramazan@gmail.com



çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre sosyoekonomik düzey, sınıfı rahatsız etme ve sözlü tacizin okul başarısıyla anlamlı ilişki verdiği görülürken küfür, şiddet ve fiziksel tacizin okul başarısıyla anlamlı ilişki vermediği görülmektedir ( $R^2 = .25, p < .05$ ). Bu değişkenler birlikte okul başarısına ilişkin varyansın %25'ini açıklamaktadır. Bununla birlikte sosyoekonomik düzeyin ( $\beta = .39, p < .05$ ) okul başarısının pozitif yönlü ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülürken, sınıfı rahatsız etme ( $\beta = -.21, p < .05$ ) ve sözlü tacizin ( $\beta = -.22, p < .05$ ) okul başarısının negatif yönlü ve anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre ise yordayıcı değişkenlerin öz yeterlik üzerindeki önem sırası sosyoekonomik düzey, sözlü taciz, sınıfı rahatsız etme, küfür, şiddet ve fiziksel taciz şeklinde gerçekleşmiştir.

Regrasyon analizi sonuçlarına göre, okul başarısının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir: Okul Başarısı =  $417.07 + 47.11 * \text{Sosyoekonomik düzey} - 14.12 * \text{Sınıfı rahatsız etme} + .02 * \text{Diğerlerine odaklanma} - 8.67 * \text{Küfür} - 3.60 * \text{Şiddet} - 13.78 * \text{Sözlü taciz} - 1.80 * \text{Fiziksel taciz}$ .

### **Sonuç**

Araştırmada sosyoekonomik düzeyin okul başarısı ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu okulda bulunan öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi arttıkça okul başarısı da artmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Buna ek olarak sınıfı rahatsız etme, küfür, şiddet ve fiziksel tacizin okul başarısıyla negatif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu okullarda sınıfı rahatsız etme, küfür, şiddet ve fiziksel taciz davranışları arttıkça okul başarısı düşmektedir şeklinde yorumlanabilir. Sözlü tacizin ise okul başarısıyla anlamlı ilişki vermediği sonucuna ulaşılmıştır. Küfür, şiddet ve fiziksel tacizin sosyoekonomik düzey ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu okulların sosyoekonomik düzeyi arttıkça okulda görülen küfür, şiddet ve fiziksel tacizin azaldığına işaret etmektedir. Ancak sosyoekonomik düzey ile sınıfı rahatsız etme ve sözlü tacizin anlamlı ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte sosyoekonomik düzeyin okul başarısının pozitif yönlü ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu, sınıfı rahatsız etme ve sözlü tacizin ise okul başarısının negatif yönlü ve anlamlı yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Başarısı, Sosyoekonomik Durum, Akran Zorbalığı, TIMSS.

# ABD'deki Kadın ve Erkek Müdürlerin Özellikleri

Emine Babaoğlan<sup>204</sup>, Ejder elik<sup>205</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Araştırmanın amacı, ABD'deki kadın ve erkek okul müdürlerinin mesleki ve kişisel özelliklerini belirlemektir. Araştırmada ayrıca kadın ve erkek müdürlerini, müdür olmaya motive eden etkenleri, bu müdürlerin başarılı bir şekilde yöneticilik yapmak isteyen müdürlere önerilerini ve müdürlerin okulları yönetirken en önemli gördükleri üç konuyu ortaya çıkarmaktır.

### Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma betimsel bir çalışmadır. Araştırmada sorularını derinlemesine araştırmak ve ortaya çıkarabilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

*Çalışma Grubu:* Çalışma grubu, ABD'de okul müdürü olarak çalışan 15 kadın ve 14 erkek yöneticidir. Bu müdürler, farklı eyaletlerin okul bölgesi web adresleri incelenerek belirlenmiş. Çalışma grubu belirlenirken çok kademeli örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme sürecinde, önce amaçlı örnekleme yöntemiyle okul müdürü olarak çalışmakta olan kadın ve erkek yöneticilerle yüz yüze görüşülerek hem görüşme yapılmış, hem de araştırmaya gönüllü olarak katılabilecek tanıdıkları kadın ve erkek müdürlerin ad ve iletişim adresleri alınarak (kartopu örnekleme) onlara da ulaşılmış ve görüşleri alınmıştır. Yüz yüze görüşme yapma olanağı olmayan yöneticilere ise e-mail yoluyla araştırma soruları gönderilmiş ve görüşler yazılı olarak alınmıştır. Araştırmaya katılan kadın müdürler K1, K2, .... K15 şeklinde, erkek müdürler ise E1, E2, .... E14 şeklinde adlandırılmıştır.

Amerika Birleşik Devletlerinde okul müdürü olarak çalışan ve bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan kadın ve erkek müdürlerin yaş, kıdem, okul bölgesi müdürü olarak çalıştıkları süre, eğitim durumu, yönetici olmak için herhangi bir eğitim alıp almama, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumları belirlenmiştir.

*Veri Toplanması:* Veri toplamak amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde yüz yüze görüşülebilenlerle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Amerika Birleşik devletlerindeki farklı eyaletlerde olan ve yüz yüze görüşme imkanı olmayan kadın ve erkek okul müdürlerine e-mail yoluyla görüşme formu gönderilmiş ve doldurmaları sağlanmıştır.

*Araştırma Soruları:* Araştırmada katılımcılara yaşları, kıdemleri, okul müdürlüğündeki kıdemleri, eğitim durumları, medeni durumları ve çocuk sayısı sorulmuştur. Ayrıca katılımcılara şu dört soru sorulmuştur. 1. Sizi başarılı yönetici yapan kişisel ve mesleki özellikleriniz nelerdir? 2.Sizi okul müdürü olmaya motive eden etkenler nelerdir. 3.Başarılı bir şekilde okul müdürlüğü yapmak isteyenlere önerileriniz nelerdir? ve 4.Okulları yönetmede en önemli gördüğünüz üç konu nedir?

<sup>204</sup> Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP ABD, Yozgat, Türkiye., ebabaoglan@yahoo.com.tr

<sup>205</sup> Bozok Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Yozgat, Türkiye., ejder.celik@bozok.edu.tr

*Veri Analizi:* Veri analizi sırasında önce kodlama yapılmış, sonra benzer kodlar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Araştırmada, veriler betimsel ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizinde, kategorisel ve frekans analizi teknikleri kullanılmıştır. Frekans analizi, birim ve öğelerin sayısal, yüzdesel ve oransal görülme sıklığını ortaya koymaktadır. Kategorisel analiz ise, bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından da bu birimlerin, belirli kriterlere göre temalar-kategoriler halinde gruplandırılmasıdır.

*Araştırma Temaları:* Araştırmada dört tema bulunmaktadır. Bu temalar araştırma sorularına göre belirlenmiştir. Araştırmanın temaları: 1.*Başarılı yönetici yapan kişisel ve mesleki özellikler,* 2.*Müdür olmaya motive eden etkenler,* 3.*Başarılı bir şekilde yöneticilik yapmak isteyenlere öneriler ve* 4.*Okulları yönetmede en önemli görülen üç konudur.*

## **Sonuç**

Araştırmaya katılan kadın ve erkek müdürlerin özellikleri şunlardır: İyi dinleyici olma, insanlar arası ilişkilerde iyi olma, iş ahlakının olması, sabırlı olma, organize edebilme, problem çözme becerisi olma, öğrenme isteği olma, iletişimi iyi olma, öğrenci merkezli olma, öğrenmeyi destekleme, hevesli/coşkulu olma, esnek-hoşgörülü olma, çalışkan olma, takım çalışması yapmadır. Araştırmanın diğer sorularına ilişkin analiz süreci tamamlandıktan sonra, sonuçlar yorumlanacak ve literatüre göre tartışma ve yorum yapılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, Erkek, Kişisel Ve Mesleki Özellikler, Müdür Özellikleri, Cinsiyet

# Bankacı Eğitim Modeli ve Eğitim Sistemlerinde Uygulanması

Ramazan Karatepe<sup>206</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Çalışmanın amacı Paulo Freire'nin ortaya koymuş olduğu Bankacı Eğitim Modeli'nin eğitim sistemlerinde nasıl kullanıldığını araştırmak ve bu yöntemle eğitim sistemlerinin devletlerin ideolojik aygıtlarına nasıl dönüştüğüne dair bir derleme yapmaktır.

### Yöntem

Bu çalışma derleme çalışması olarak tasarlanmıştır. Konuyla ilgili yapılmış araştırmalar ve basılmış kitaplardan toplanan bilgilerle bir derleme yapılacaktır.

### Bulgular

Geleneksel eğitime yönelik eleştiriler okulların öğrencilere bilgi veren kurumlar olmasından çok farklı işlevlerinin de olduğu görüşünde toplanmaktadır. Öğrencilerin hayatlarını idare edebilecekleri temel bilgilerin yanı sıra çalışıp geçimini sağlayacakları meslekleri edindirmek okulların temel görevi iken, özellikle eleştirel eğitimciler, okulların asıl işlevinin bunun çok daha ötesinde olduğunu ifade etmektedir.

Bu eleştiriler okulların egemenlerin hegemonyasını devam ettiren araçlar olduğu, tek tip ideolojiye sahip, var olan eşitsizlikleri sorgulamaktan uzak, belirli düşünce kalıplarıyla şekillenmiş, tüketici insanlar yetiştirdiğine yöneliktir. Buna karşılık olarak eleştirel pedagoji düşüncesi ise okullarda bireyi özgürleştiren, kendisini ve içinde bulunduğu dünyayı sorgulayan, eleştirel bilince sahip insanlar yetiştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Eleştirel pedagoji esas olarak eğitim-iktidar ilişkilerini sorgulamaktadır. Toplumsal eşitsizliklerin yeniden üretildiği bu ilişkileri deşifre ederek insancıl, özgürleştirici bir eğitim pratiğine ulaşmayı hedeflemektedir.

Paulo Freire'ye göre, tarafsız eğitim diye bir şey yoktur. Freire, eğitimin ya insanların var olan sistemin mantığıyla bütünleşmelerini kolaylaştırarak düzene uygunluk sağlamakta kullanılan bir araç olarak işlediğini ya da onların kendilerini içinde buldukları gerçekliğe eleştirel ve yaratıcı bir zihinle baktıkları, dünyalarının dönüştürülmesine nasıl katılacaklarını (tarihlerini nasıl yaptıklarını ve yapabileceklerini) keşfettikleri bir araç ve 'bir özgürlük pratiği' olduğunu ifade etmektedir. Bir eğitimci olarak Freire kendisini ikinci tarafta konumlandırmıştır. İlk tarafta bahsettiği eğitimin var olan sistemin devamını sağlayan bir araç olarak hizmet ettiği tezini savunmak için Bankacı Eğitim Modeli olarak adlandırdığı geleneksel eğitim eleştirisini kullanmaktadır.

Freire'ye göre Bankacı Eğitim Modeli'nde temel bazı özellikleri vardır. Bu özellikler topluma yerleşmiş olan ezen ezilen ilişkisini körüklemektedir. Bu özellikler şu şekildedir:

- Öğretmen öğretir ve öğrenciler ders alır.
- Öğretmen her şeyi bilir, öğrenciler hiçbir şey bilmez.
- Öğretmen düşünür, öğrenciler hakkında düşünür.

<sup>206</sup> Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü EYTPE Ana Bilim Dalı Yenişehir/Mersin, rkaratepe@gmail.com

- d) Öğretmen konuşur, öğrenciler uslu uslu dinler.
- e) Öğretmen disipline eder, öğrenciler disipline sokulurlar.
- f) Öğretmen seçer ve seçimini uygular, öğrenciler buna uyarlar.
- g) Öğretmen yapar, öğrenciler öğretmenin eylemi yoluyla yapma yanılısamasındadır.
- h) Öğretmen müfredatı seçer ve (kendilerine danışılmayan) öğrenciler buna uyarlar.
- i) Öğretmen bilginin otoritesini, kendi mesleki otoritesiyle karıştırır ve bu otoriteyi öğrencilerinin özgürlüğünün karşıtı olarak öne sürer.
- j) Öğretmen öğrenme sürecinin öznesidir, öğrenciler ise sadece nesnesidirler.

Freire'nin betimlediği eğitim sisteminin sınıf içine odaklandığı görülebilir. Ancak çeşitli araştırmacılar bu sistemin sadece sınıf içinde gerçekleşmediğini, aksine eğitim sisteminin tüm aşamalarında kendini gösterdiğini ifade etmektedir. McLaren'e göre günümüzde okullar egemen sınıfın isteğine uygun itaatkar, uysal ve düşük ücretli çalışacak işçiler yaratmaktadır.

Benzer şekilde İnal'a göre eğitim, hemen her siyasi iktidarın egemen ideolojisini ya da ideolojilerini yeniden üretmede kullandığı temel araçlardan birisidir. Siyasal iktidarlar kendi çıkarlarına uygun olan bilgi ve değerleri, eğitim kurumları içinde tanımlayarak egemenliklerini sürekli kılmaya çalışırlar. Devletin denetimindeki eğitimin tarafsız bilgileri ilettiğini düşünmek yanlıştır. Devletin aile, din, tarih, kültür, toplumsal yaşam gibi hemen her konudaki resmi görüşleri doğrudan müfredat içinde yer alır.

Dolayısıyla devletler eğitimi sürekli kontrol altında tutarak toplumlar üzerinde tam bir hakimiyet sağlamaya çalışırlar. Bunun için eğitimi en tepe noktasından itibaren ideolojik çıkarlarına göre düzenleyip insanları belirli bir zihin kalıbının dışına çıkarmamayı hedeflemektedirler. Eğitim sistemleri, her kademelerinde sıkı bir denetime tabi tutulmaktadır. Sınıf içi kurallar, ders kitapları, öğrenci- öğretmen ilişkileri, öğretmenlerin tabi oldukları yönetmelikler, müfredatlar, üst kademelerdeki yöneticilerin görevleri ve daha bir çok şey kesin kurallarla belirlenmiş durumdadır. Bu kurallar Bankacı Eğitim Modeli'nin sistemin her noktasında var olduğunu göstermektedir.

## **Sonuç**

Sonuç olarak Bankacı Eğitim Modeli'nin varlığını sürdürdüğü bir ortamda özgür eğitim, özgür bireyler, eşitlik, adalet gibi kavramlardan söz edilemez. Bunun yerine toplumdaki ideolojik hakimiyetin yeniden üretildiği, eşitsizliklerin, adaletsizliklerin sorgulanmadan kabul edilip içselleştirildiği sistemlerin sonunun gelmeyeceği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Bankacı Eğitim Modeli, Eleştirel Pedagoji

# Orta Öğretim Okulları Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlilikleri

Rece Süslü<sup>207</sup>, Çetin Tan<sup>208</sup>, Veysi Bozkurt<sup>209</sup>, Cahit Gölge<sup>210</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Eğitimde teknolojinin kullanımı, teknolojinin sürekli değişim ve gelişim göstermesiyle birlikte, yeni teknolojiler eğitim sürecinde de hızla kullanılmaya başlanmış ve her alanda olduğu gibi eğitim alanında da teknolojinin kullanılması tercih sebebi olmaktan çıkarak neredeyse bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu bağlamda okul yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Bu çalışmanın amacı, Batman ilinde görevli okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliliklerinin belirlenmesidir.

### Yöntem

Araştırmada ilişkisel tarama modeli ile betimsel desen kullanılmıştır. Araştırmanın yapılacağı çalışma evrenini, 2013-2014 öğretim yılında Batman ilindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri/müdürleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise evrenden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 150 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu kapsamda okul veri toplama aracı olarak “Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliliklerini belirlemede frekans ve yüzdelik tabloları kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin hangi demografik alt gruplar arasında anlamlı seviyede farklılaştığının belirlenmesi için ise bağımsız gruplar t testi gerçekleştirilmiştir.

### Bulgular

Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 52’si (%34.7) kadın, 98’i (%65.3) ise erkek yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin 3’ü (%2) yüksek okul mezunudur, 109’u (%22.7) lisans seviyesinde eğitime sahiptir, 34’ü (%22.7) yüksek lisans seviyesinde eğitime sahiptir ve son olarak 4’ü (%2.7) doktora seviyesinde eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 68’i (%45.3) Liderlik/Yöneticilik konusunda hizmet içi eğitim aldıklarını, 82’si (%54.7) ise bu konuda eğitim almadıklarını ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin 123’ü (%82) kişisel bilgisayara sahip olduklarını belirtmiş, diğer taraftan 27’si (%18) ise kişisel bilgisayar sahibi olmadıklarını ifade etmiştir. Liderlik ve vizyon alt boyutunda okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlara ait puanlar 11 ile 75 arasında değiştiği görülmektedir ( $\bar{X} = 3.67$ ). Ayrıca, Öğrenme ve öğretim alt boyutunda okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlara ait puanlar 9 ile 29 arasında değişmektedir ( $\bar{X} = 3.59$ ). Destek hizmetler ve yönetim alt boyutunda okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlara ait puanlar 13 ile 30 arasında değişmektedir ( $\bar{X} = 3.59$ ). Ölçme ve değerlendirme alt boyutunda okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlara ait puanlar 10 ile 25 arasında değişmektedir ( $\bar{X} = 3.63$ ). Son olarak sosyal, yasal ve etik konular alt boyutunda ise okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlara ait puanlar 12 ile 25 arasında değişmektedir ( $\bar{X} = 3.63$ ). Görüldüğü üzere teknolojik liderlik alt boyutlarında, müdürlerin “önemli oranda” seviyesinde yeterlik sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Sosyal, yasal ve etik konular alt boyutunda kadın ve erkek yöneticilerin elde ettikleri puanlar anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ( $p < 0.05$ ). Gözlenen bu farklılaşma kadın yöneticiler lehinedir. Diğer alt boyut

<sup>207</sup> Batman Milli Eğitim Müdürlüğü, Batman, yusuf21052009@hotmail.com

<sup>208</sup> Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Siirt, cettan889@hotmail.com

<sup>209</sup> Batman Milli Eğitim Müdürlüğü, Batman, veysibozkurt7272@gmail.com

<sup>210</sup> Batman Milli Eğitim Müdürlüğü, Batman, cahitgolge@hotmail.com

puanlarında ise kadın ve erkek okul yöneticilerin elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Bu bulgular göstermiştir ki, sosyal, yasal ve etik konularda kadın yöneticiler daha fazla liderlik özelliklerine sahiptirler fakat diğer alt boyutlar için cinsiyet bir etkiye sahip değildir. Alt boyut puanlarının tamamında kadın ve erkek okul yöneticilerin elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Lisans üstü eğitim seviyesinin altında ve üzerinde bulunan yöneticilerin sayı olarak karşılaştırıldığında birbirine yakın değerler olmadığı görülmektedir. Destek hizmetler ve yönetim, ölçme-değerlendirme ve sosyal-yasal etik konular alt boyut puanları hizmet içi eğitim alan okul yöneticileri lehine istatistiksel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Alt boyut puanlarının tamamında kişisel bilgisayara sahip olan ve olmayan yöneticilerin elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Buna göre kişisel bilgisayar sahibi olmak ya da olmamak bir okul yöneticisinin teknoloji liderlik seviyesi üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

### **Sonuç**

Elde edilen bulgular göstermiştir ki; Batman ilinde çalışan okul yöneticilerinin teknolojik yeterlik düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, cinsiyet, mesleki kıdem, yöneticilik tecrübesi gibi değişkenleri ile teknolojik yeterlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Okul yöneticilerinin liderlik/yöneticilik konusunda hizmet içi eğitim almalarının ise teknolojik yeterlik seviyelerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca alt boyutlara daha detaylı bakacak olursak “liderlik ve vizyon” alt boyutunda yöneticilerin en yüksek teknolojik liderlik yeterliğine sahip oldukları görülmüştür. Diğer alt boyutlarda ise göreceli olarak daha düşük yeterlik gösterilmiş olsa da, yine de yeterli düzeyde olduğusöylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Teknolojik Liderlik, Yönetici, Teknolojik Yeterlilik

# Okul Yöneticiliği, Yönetici Atama Politikaları ve Yönetici Atama Yönetmeliği

Serpil Bozkuş<sup>211</sup>, Meral Poyraz<sup>212</sup>, Nazan Şener<sup>213</sup>,

## ÖZET

Okul yöneticiliğine atanacakların seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanmalarına ilişkin uygulanan yöntemler Türk Millî Eğitim Sistemi içinde önemini korumasına karşın bu konuda henüz bir süreklilik oluşturulamamıştır. Politik baskı ve tercihler ve ya bölgesel zorunluluklar sonucu eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atama yapılagelmekte, okul yöneticisi seçme ve atama konusunda etkin bir model oluşturulamadığı görülmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı eğitim kurumlarına yönetici seçme, yetiştirme ve atama sürecinde çok sıkıntı yaşandığı görülmektedir. Bu düşünceyle soruna çözüm olarak ortaya sunulan “Yönetici atama politikaları ve yönetici atama yönetmeliği” üzerine alanyazın taraması yapılmış, uygulama ile olarak eğitim çalışanlarının görüşler alınarak öneriler geliştirilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde okul yöneticiliği, yönetici atama politikaları ve yönetici atama yönetmeliği üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde ise yönetici atama politikaları ve yönetici atama yönetmeliğinin eğitim çalışanlarınca algısını belirlemek üzere araştırmacılar tarafından geliştirilen anket bulguları analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim, Yönetici Atama Politikaları, Yönetici Atama Yönetmeliği

<sup>211</sup> MEB Cebeci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, serpilbozkus@gmail.com

<sup>212</sup> MEB Cebeci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, meral-poyraz@hotmail.com

<sup>213</sup> MEB Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, nznener@gmail.com



# Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi

Serpil Kalkan<sup>214</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Eğitim toplumları kontrol etmeye yarayan politik bir silah mı yoksa toplumsal kalkınma ve yaşam kalitesini yükselten bir yatırım mıdır tartışmaları süredursun, eğitim sistemi olası her iki işlev için de denetim altında tutulmalıdır ki amaca en hızlı ve sağlıklı şekilde ulaşılabilsin. Eğitimde denetim, eğitimi sağlayıcı ile alıcı arasında aracı konumunda olan öğretmenler üzerinden yapılmaktadır. Türk eğitim sistemi de dünyaya paralel olarak öğretmenleri denetlemekte ve yetersiz gördüğü denetim modellerinin yerine yenisini denemektedir. Son yıllarda böyle bir denetim mekanizması revizyonunun eşiğinde olan Türk eğitim sistemi, ilk olarak Amerika’da ortaya çıkan ve özel sektör çalışanlarının performanslarını geliştirme vadiyle kullanılan ve yaygınlaşan performansa dayalı değerlendirme modelini uygulama çalışmaları yapmaktadır. Bu araştırma ile yakın zamanda ülkemizde uygulanması öngörülen öğretmenlerin performansa dayalı değerlendirmesi modelinin çeşitli boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerini öğretmektir; bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- 1- Öğretmenlerin, denetime ilişkin genel görüşleri nelerdir?
- 2- Öğretmenlerin, performansa dayalı değerlendirilme modeline ilişkin görüşleri nelerdir?
- 3- Öğretmenlerin, performansa dayalı değerlendirilmesinin mesleki gelişim, iş güvenliği, ödül-ceza ve gelir boyutlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
- 4- Öğretmenlerin, performans değerlendirmenin sürekli gözlem boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?

### Yöntem

Araştırma örneklemini MEB’da uzun zamandır görev yapmakta olan iki öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma veri toplama ve analizi sırasında nitel veri toplama ve analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ölçme aracı araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Ölçme aracı toplam 5 bölüm altında 19 maddeden oluşmaktadır.

### Bulgular

Görüşmeci S. ‘ öğretmen denetlenmesine ilişkin görüşler’ konusunda ‘.....denetimin işlevi kaliteyi artırmaktır ve yılda bir defa değil daha fazla yapılmalıdır....’ cevabı vermiştir. Bu söylem, performans değerlendirmenin temel amaçları sayılan ‘kalite ve verimliliği artırma’ ile uyumlu görünmektedir. Klasik denetimin etkileri sorulduğunda görüşmeci ‘...daha ciddi hazırlanıyorsun, olumlu katkısı oluyor...’ cevabını vererek, denetimin öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Görüşmeci ‘...onlar rahat oluyorlar. Öğrenciler üzerinde etkisi yok...’ diyerek, denetimin öğrenciler üzerinde bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

Görüşmeci, performans değerlendirme modeline neden ihtiyaç duyulmuş olabilir sorusuna ‘...müfettişin görüşü, ideolojisi, o günkü morali o denetimde etkili oluyor. Paydaşların denetlemesi

<sup>214</sup> Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Mersin, serpilklkn@gmail.com

*daha makul görünüyor*” cevabı ile yılda bir kere yapılan müfettiş denetimi yerine, sürekli birlikte çalıştığı bireyler tarafından değerlendirilmenin adil olabileceğini ifade etmiştir.

Görüşmeciye potansiyel değerlendirmeciler ile ilgili görüşleri sorulduğunda, görüşmeci ‘*öğrencinin, çalışan öğretmene hakkını vereceğini düşünüyorum*’ cümlesi ile öğrenciler tarafından değerlendirilmeyi desteklediği ve bu konuda öğrencilere güvendiğini gözlemlenebilir. Benzer şekilde, veliler ile ilgili ‘*velilerin büyük bir kısmı objektif davranır...*’ sözüyle velilerin değerlendirmesine olumlu baktığını, öte yandan ‘*... toplantıya gelmeyen veli e-okula girip bize not vermez...*’ sözleriyle, ilgili velilerin adil bir şekilde değerlendirme yapacağını ifade etmiştir. Öğretmenlerin diğer öğretmenleri değerlendirmesine ilişkin ise ‘*... ideolojik körlük yaşayan çok küçük bir yüzde olacaktır ancak ben öğretmenlerin emeği taktir edeceklerine inanıyorum*’ sözleri ile öğretmenlerin de tarafsız bir değerlendirme yapacağına ancak küçük bir grubun siyasi ideolojileri kriter olarak alabileceğini ifade etmiştir. Performans değerlendirmenin, değerlendiriciler boyutuna ilişkin son olarak, görüşmeci paydaşları kastederek ‘*...bazıları tarafsız davranmayabilir...*’ ifadesi ile paydaşların bir kısmının tarafsız ve adil davranmayabileceğini belirtmiştir.

Görüşmeci, performans değerlendirme sürecinde öğretmenlerin, öğrencilerin ‘*...sınav sonuçlarına bakılarak...*’ değerlendirilebileceğini belirtmiştir, öte yandan görüşmeci bu süreçte ‘*...öğretmenlerin öğrenci ile ilişkileri, öğrenciyi eğitip eğitememesi ve örnek olması...*’ gibi davranışsal özelliklerin de değerlendirilmesi gerektiğini de belirterek, toplumda öğretmenin rolünün değerlendirme sürecine dahil edilmesini doğru gördüğünü ifade edebiliriz.

Görüşmeci, performans değerlendirmenin öğretmenin çalışma hayatını nasıl etkileyebileceğine dair sorulara; Performans değerlendirmeye dayalı işe alım ve işten çıkarma konusunda ‘*... ideolojik konular devreye girer son derece sakıncalı...*’ ifadesi ile bu konuda adil davranılacağı konusunda kaygıları olduğu gözlemlenebilir. Yeni modelin ödül ve ceza sistemine ilişkin ‘*...var ancak fazla uygulanmıyor neye göre ödül alacağız neye göre ceza alacağız bilmiyoruz*’ ifadesi ile hali hazırdaki denetim sisteminde de ödül ve ceza sistemi hakkında fazla bilgisi olmadığını gözlemleyebilir. Görüşmeci performansa dayalı ücret sistemi ile ilgili bu konuda ‘*...bilgi sahibi değilim...*’ diyerek bu boyuta dair bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Öte yandan performans değerlendirmenin öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerine olumlu etkileri olacağını düşünen görüşmeci bu düşüncesini ‘*...öğretmeni olumlu etkiler daha fazla çalışacaktır...*’ cümlesi ile belirtmektedir.

Performans değerlendirme modelinin, öğretmeni paydaşlar tarafından sürekli olarak izlenmesi boyutuna ilişkin, görüşmeci ‘*... her zaman var aslında...*’ ifadesi ile öğretmenlerin her zaman gözetim altında olduğunu belirtmektedir. Alternatif bir denetim modeli için görüşmeci performans değerlendirmenin okul içinde sadece iç paydaşlar tarafından yapılması halinde daha etkili olabileceğini, öte yandan işe alma, işten çıkarma ya da ödül-ceza konularında yerel yönetimlerin işin içine girmesinin olumsuz etkiler yaratacağını ‘*... liyakatten ziyade, yöneticilere yakın olma yakın durma...*’ durumunun etkili olacağını ve bunu ‘*... sakıncalı...*’ bulduğunu belirtmiştir.

## **Sonuç**

Bulgular ışığında, görüşmecinin performans değerlendirme modelinin öğretmen verimliliği artıracağını ve sadece müfettiş tarafından değerlendirilmektense diğer paydaşlar tarafından değerlendirilmenin daha sağlıklı ve adil olacağını düşündüğünü gözlemlemek mümkündür. Öte yandan, performans değerlendirme sisteminin işlevselliğine inansa da uygulama boyutunda kaygılı olduğu, adalet, liyakat ve tarafsızlık konularında çekingeleri olduğunu görmek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** Performans Değerlendirme, Adalet, Çok Paydaşlılık, İş Güvencesi

# Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Sinan Dağ<sup>215</sup>, Hatice Tiltay<sup>216</sup>,

## ÖZET

Tükenmişlik, insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu belirti olarak tanımlanmaktadır. Öğrencilerin ne çalışan ne de iş sahibi olmamasına rağmen okulda derslere devam etmek, kendilerine verilen ödevleri yapmak, ahlak ve davranış kodlarına uymak ve derslerden geçmek için gerekli notları almak zorunda olması, okulun öğrenciler için işyeri olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Bu düşünceyle beraber öğrencilerde görülebilecek tükenmişlik sendromunu belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmaya çalışılmıştır.

## Amaç

Bu çalışmada, Ankara ili Çankaya ilçesinin değişik liselerinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini saptamak, bazı değişkenler ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu noktadan hareketle tükenme sorununun kaynağını belirleyerek soruna çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır. Lise son sınıf öğrencilerinin tükenmişlik puanlarının cinsiyet, okul türü, okul tercihi, sahip olunan hobi, düzenli olarak spor yapma, kitap okuma, dershaneye gitme, özel ders alma, uyku düzensizliği, aile veya arkadaşlarla yaşanan tartışma, sınav kaygısı ve üniversiteyi kazanmanın önemi açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir.

## Yöntem

Araştırmada, bağımlı değişken olan lise son sınıf öğrencilerinin tükenmişliğini değerlendirmek üzere bir Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Formu, bağımsız değişkenlerin durumunu belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma Ankara ili Çankaya ilçesinde öğrenim görmekte olan lise son sınıf öğrencileri ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Belirlenen örneklemden anket yolu ile elde edilen verilerin analizi SPSS 20 For Windows paket programı (Statistical Programme for Social Sciences / Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) ile yapılmıştır. Anket verileri, demografik soruların frekans analizleri ve demografik faktörler ile anket sorularına verilen cevaplar arasında tablolarından yararlanılarak çapraz ilişkiler analiz edilmiştir. Çalışmada; güvenilirlik analizi, bağımsız örneklemler için t testi (independent samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one way anova), Tukey çoklu karşılaştırma testi gibi analizler kullanılmıştır. Verilerin analizi % 95 güven aralığında test edilmiştir.

## Bulgular, Sonuç

Araştırmaya katılan öğrencilerin tükenmişlik ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar, onların tükenmişlik ölçeğinin alt ölçekleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarından aldıkları ortalamaları göstermektedir. Bu verilere göre örneklem, tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenmede ortalamasının üzerinde olan öğrenci oranı % 49,9 olarak tespit

<sup>215</sup> Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi Ve Denetimi -Ankara, sinandag66@hotmail.com

<sup>216</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eytıp Çanakkale, htiltay@hotmail.com

edilmiştir. Duyarsızlaşma boyutunda öğrencilerin % 56,2 si, kişisel başarı boyutunda ise öğrencilerin % 55,5 'i ortalamanın üzerinde kalmıştır. Bu sonuçlara göre ortalamanın üzerinde olan öğrencilerin tükenmişlik sendromuna maruz kaldıkları görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğrenci, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı

# Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme Nedenleri ve Düzeyleri

Şaduman Kapusuzoğlu<sup>217</sup>, Zeynep Uğurlu<sup>218</sup>, Eşef Hakan Toytok<sup>219</sup>,

## ÖZET

### Problem

Örgütsel değişme, örgütün çeşitli alt sistem ve unsurları ile bunlar arasındaki ilişkilerde meydana gelebilecek her türlü değişikliği ifade etmektedir. Oldukça kapsamlı bir kavram olarak örgütsel değişme kavramı, yaratıcılık, yenilik yapma, büyüme ve gelişme gibi olay ve olguların tümünü içermektedir. Değişim yönetimi ise, örgütün kendisini yenilemesi, değişim fırsatlarını çözümleyip ortaya çıkan potansiyeli değerlendirmesi ve en uygun stratejinin belirlenip uygulanması için yeniden örgütlenmesi ve yapılanması faaliyetlerini kapsamaktadır. Tüm kapsamlı örgütsel değişim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için uygun biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Değişimin amaçlanan ve planlanan düzeyde gerçekleşmesinin önündeki engellerden biri de örgütte değişime direnilmesidir. Her kapsamlı değişimin bir direnme ile karşılaşacağı açıktır. Değişime direnme, örgüt içinde gerçekleştirilmeye çalışılan değişime engel olma, güvensizlik, şüphe, gecikme ya da değişimi önleme gibi çalışan davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bireyler değişmeye kabul etmek, kayıtsız kalmak, pasif direnç ve aktif direnç olarak sıralanan değişik tepkiler verebilmektedir. Örgütteki değişimin başarıya ulaşabilmesi kaynakların sağlanması ve değişim için gerekli diğer süreçlerin işletilmesi kadar örgütteki çalışanların değişim için güdülenmesi ve direncin yönetilebilecek düzeye indirilmesine ve çalışanların ikna edilmesine de bağlıdır. Yöneticilerin örgütteki direncin nedenlerini anlaması çalışanlar ve yöneticiler arasındaki değişme kaynaklı çatışmaların çözülmesi ve eğitim sürecine desteklerinin artırılması ve en önemlisi de uygun stratejilerin belirlenerek uygulanabilmesi açılarından veri sağlamaya hizmet edecektir. Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de hızla değişen ve dönüşen dünyadaki değişmelere ayak uydurmak zorundadır. Eğitim örgütleri, sadece değişimlerden etkilenmez aynı zamanda değişimin başlatıcısı olan örgütler olarak özel bir öneme sahiptir. Bu araştırmada okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin ve adı geçen okullardaki ve öğrencisiz eğitim örgütleri olan kurumlardaki (Rehberlik Araştırma Merkezi, Halk Eğitim Merkezi, Öğretmenevi, Mesleki Eğitim Merkezi) yöneticilerin değişim yönetimi sürecinde değişime direnme nedenleri incelenmektedir.

### Amaç

Araştırmanın genel amacı, öğretmen ve yöneticilerin değişime direnme nedenleri konusundaki görüşlerini ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmaktadır:

Yönetici ve öğretmenlere göre;

1. Değişme direnmenin:
  - a) Kişisel
  - b) Sosyolojik

<sup>217</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara., sadumankapusuzoglu@gmail.com

<sup>218</sup> Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, Siirt., zeynepugurlu2002@yahoo.com

<sup>219</sup> Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Siirt., hakantoytok@hotmail.com

- c) Ekonomik
- d) Örgütsel nedenleri nelerdir?
- 2. Değişime direnmenin:
  - a) Bilgi eksikliğine dayanan nedenleri
  - b) Yeni görev, rol ve sorumluluk alma isteksizliğinden kaynaklanan nedenleri
  - c) Değişimi yönetememekten kaynaklanan nedenleri
  - e) Değişimin fayda sağlamayacağına olan inançtan kaynaklanan nedenleri
  - f) Okulun kapasitesinden kaynaklanan nedenleri hangi düzeydedir?
- 3. Değişime direnmenin azaltılması için öneriler nelerdir?

### **Yöntem**

Tarama modelindeki araştırmanın çalışma grubunu Siirt ili merkezinde yer alan okul ve kurumda görevli toplam 118 yönetici ve 1498 öğretmen oluşturmaktadır. Karma araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen araştırmanın nicel verileri tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak 380 öğretmen ve yöneticiden elde edilmiştir. Okul öncesi, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve kurum müdürlüklerinden oluşan yönetici ve öğretmen grubuna araştırmanın nicel verilerinin toplanmasında Helvacı (2011) tarafından geliştirilen *Değişime Karşı Direniş Nedenleri Ölçeği* uygulanmıştır. Ölçekte değişime direnmenin nedenleri bilgi eksikliği, yeni görev rol ve sorumluluk alma isteksizliği, değişimi yönetememe, değişimin fayda sağlamayacağına olan inanç ve okulun kapasitesinden kaynaklanan direnmeler olmak üzere beş faktörde toplanmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin kurumlarda değişime direniş nedenlerini belirleme ölçeğine verilen tepkilerini belirlemede beşli likert derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, (5) Tamamen katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum (3) Orta düzeyde katılıyorum, (2) Kısmen katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler ve yaş, kıdem ve cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığının analizinde t-testi kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verileri ise kolay ulaşılabilir durum örnekleme ile ulaşılan 10 öğretmen ve 10 yöneticiden elde edilmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen nitel görüşme formunda değişime direnme nedenleri kişisel, sosyolojik, ekonomik ve örgütsel nedenler olmak üzere dört kategoride toplanmıştır. Son olarak beşinci kategori yöneticilerin direnme nedenlerini azaltacak önerilerinden oluşmaktadır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Her iki veri toplama aracı ile elde edilen veriler birlikte değerlendirilerek araştırmanın bulgularına ulaşılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Değişme, Değişim Yönetimi, Değişime Direnme, Yönetici, Öğretmen

# Eğitim Yöneticilerinin Yenilikleri Yönetme Yeterlikleri

Şaduman Kapusuzoğlu<sup>220</sup>, Zeynep Uğurlu<sup>221</sup>,

## ÖZET

### Problem

Yenilikçilik (inovasyon), kavramına ilişkin çok sayıda farklı tanımlama mevcuttur. Yapılan tanımlamaların ortak noktası, yenilikçiliğin önceki durumdan belirgin bir biçimde farklı olması ve niteliksel olarak yeni ürün ve süreçler ortaya konulmasıdır. İlk olarak kar amaçlı örgütlerde teknoloji üretimi ve ARGE faaliyetlerinde ortaya çıkan yenilikçilik kavramı zaman içerisinde hizmet üreten eğitim örgütleri de dahil olmak üzere pek çok değişik örgütsel faaliyette hızla değişen dünyada ayakta kalmak ve yeni ürünler, yeni üretim biçimleri, yeni teknikler ortaya koyarak diğer örgütlerle rekabet edebilmenin güçlü bir aracı olarak benimsenmiştir. Yenilikçiliği destekleyen bir örgütsel ortamın oluşturulmasında kültürel ve yapısal yaklaşım olmak üzere iki birbiri ile uyumlu olarak sürdürülmesi gereken süreç işletilmelidir. Kültürel yaklaşım yenilikçiliğe uygun bir örgüt kültürü ve iklimi yaratılması için uygun tutum ve değerler sisteminin oluşturulmasını içerirken yapısal yaklaşım ise, örgütte ekip çalışmalarının, yenilikçiliği özendirici mekanizmaların, iş akışlarının buna göre düzenlenmesini içermektedir. Tüm bunları örgütte sağlamakta birinci derecede sorumlu olan ise örgütün yönetici ekibidir. Üst düzeyde yöneticiden başlayarak tüm yönetim ekibinin örgütteki yenilikçiliği desteklemesi ve uygun ortam sağlayabilmesi için gerekli rol ve görevleri, sorumlulukları üstlenebilmeleri kendilerinin de belli beceri setleri ile donanmış olmalarını gerektirmektedir. Eğitimde yenilikçiliğin amacı, daha kaliteli bir eğitim yaratmak, günceli yakalayan ve yaratıcı düşünebilen çocuklar yetiştirmek, eğitim sürecini daha etkili ve hedef odaklı hale getirmek olarak tanımlanabilir. Böyle bir amaca ulaşmak ise, yaratıcı düşünebilen ve yeni fikirleri ortaya çıkardığı kadar bunları uygulamada bir değere dönüştürebilen öğretmen ve yöneticilerle mümkündür.

### Amaç

Araştırmada, ilkökul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları saptanmaya çalışılmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmaktadır:

1. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerini nasıl algılamaktadır?
2. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları; yaş, eğitim, cinsiyet, branş ve görev yaptıkları öğretim kademesine göre farklılık göstermekte midir?
3. Etkili bir yönetim için yöneticilerin yenilik yönetimi konusunda bilgi sahibi olmalarının gerekli olduğunu düşünüyor musunuz?
4. Sizce bu yeterlikler yöneticilere hizmet öncesinde mi yoksa atandıktan sonra hizmet içinde mi verilmelidir?
5. Bu tür eğitimler alıyor musunuz? Sizce bu eğitimler yeterli mi? Nasıl verilmelidir?
6. Sorunlar ve önerileriniz nelerdir?

<sup>220</sup> Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara., sadumankapusuzoglu@gmail.com

<sup>221</sup> Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, Siirt., zeynepugurlu2002@yahoo.com

## **Yöntem**

Tarama modelindeki araştırmanın çalışma grubunu Siirt ili merkezinde yer alan okul ve kurumda görevli toplam 113 yönetici ve 1498 öğretmen oluşturmaktadır. Karma araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen araştırmanın nicel verileri rastlantısal örnekleme yöntemi kullanılarak 380 öğretmen ve yöneticiden elde edilmiştir. Okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise yönetici ve öğretmen grubuna araştırmanın nicel verilerinin toplanmasında Bülbül (2012) tarafından geliştirilen *Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği* uygulanmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS 20 istatistik paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının, yaş, eğitim, öğretim kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi, cinsiyetlerine ve branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testi kullanılmıştır. Ölçekte yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlikleri girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi olmak üzere dört faktörde toplanmaktadır. Araştırmanın nitel verileri ise, araştırmanın nicel boyutunda kullanılan ölçeğin uygulandığı aynı gruptan, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

## **Bulgular ve Sonuç**

Her iki veri toplama aracı ile elde edilen veriler birlikte değerlendirilerek araştırmanın bulgularına ulaşılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yenilik, İnovasyon, Yenilik Yönetimi, Yönetici Yeterlikleri



# Üniversitelerimizdeki Felsefe Öğretiminde Bilimsel Yöntem Sorunu Ve Genel Öğretime Etkisi

Şahin Filiz<sup>222</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Üniversitelerimizdeki felsefe öğretimi sürecinde izlenen yöntemin tartışmaya açılması bu çalışmanın başlıca amacıdır. Yöntem sorunu, doğrudan doğruya içerikle ilgilidir. İçerik bu sebeple yöntem sorunlarını doğurmaktadır. İkisinin de yeni baştan ele alınıp eleştirilmesini amaçlıyorum.

### Yöntem

Felsefe Bölümlerinde okutulan ders araç-gereçleri, içerikleri, felsefi konuları ele alış tarzları ve akademik yeterliliklerle ilgili temel parametreler analitik yöntemle incelenmelidir. Felsefe öğretiminde kaynak olarak kullanılan kitaplar, dergiler, internet yazıları ve makalelerden bazı örnekler verilecek; bu örneklerin içerikleri ve takip ettiği yöntemlerin analizi yapılacaktır. Diğer yandan, bu kaynakların öğretim sırasında öğrenciye nasıl ve hangi yollarla intikal ettirildiği incelenecek; öğretim liyakati ile felsefe öğretimi arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak sorgulanacaktır.

Ders içerikleri ile izlenen yöntem karşılaştırılacaktır.

### Bulgular

Felsefe öğretimi için başvuru kaynaklardan bazıları hem içerik hem de yöntem açısından sorunludur. Kaynaklar tek taraflıdır. Felsefe öğretimi özelden Kıta Avrupası'na merkeze almakta; daha geniş açıdan ise, Avrupa merkezci kaynaklara münhasır kılınmaktadır. Başta İslam Düşüncesi ve Medeniyeti olmak üzere Doğu hikmet ve felsefesi, felsefe öğretiminde ya hiç yer almamakta ya da yine, öğretilirken, Oryantalist bakış açısının elverdiği sınırlar içinde kalınmakla yetinilmektedir. Felsefe, XIX. Yüzyıl Mantıkçı Pozitivist Yöntemin varlık, bilgi, etik ve estetiğe yüklediği anlamlarla yetinmekte; XX. Yüzyıla doğru Eleştirel Felsefenin pozitivist; nesnelci-doğalcı yönetime getirdiği ciddi eleştiriler bile, yeterince dikkate alınmamaktadır. Türkiye'de felsefe öğretim içerikleri, söz konusu nesnelci-doğalcı yöntem tarafından belirlenmeye devam etmektedir. Bu belirlenim, hem felsefe bölümlerinde çoğunlukla benimsenen Avrupa merkezci felsefe öğretiminin, hem de İlahiyat Fakültelerinde yine çoğunlukla benimsenen İslam merkezli felsefe öğretiminin içeriklerindeki tek taraflılığı beslemektedir. Başka bir deyişle, doğalcı-nesnelci ya da pozitivist yöntem, bir yanı Doğu'ya, diğer yanı Batı'ya odaklanmış olmasına rağmen farklı her iki öğretim içeriğini tek taraflı olarak belirlemeye devam etmektedir. İslam ve doğu kaynaklı felsefe öğretimi, Avrupa merkezci öğretim kaynaklarından; Avrupa merkezci öğretim de İslam ve Doğu kaynaklarından yoksun kalmaktadır. İçeriksel olarak tek yanlı; parçalanmış; sistemsiz, yeniliklere kapalı, ilerleme istidadı olmayan ve çağın düşünce sorunlarına çözüm üretmekte yetersiz kalan bir öykünmecî felsefe öğretimi karşımıza çıkmaktadır. Felsefe tüm pozitif ve beşeri bilimlere yöntem sağlayan bir yöntembilim olduğu halde, içerikteki bu parçalanmışlık ve tarafgirlik nedeniyle, bizzat kendisi yöntemsiz kalmaktadır. Felsefe öğretimindeki bu yöntem sorunu, üniversitelerdeki diğer bilimlerin öğretiminde

<sup>222</sup> Akdeniz Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü, Felsefe Tarihi Anabilim Dalı, Konyaaltı/Antalya, sfiliz@akdeniz.edu.tr, karabagsahin@gmail.com

de yöntem sorunlarının ortaya çıkmasına kaynaklık etmektedir. Felsefedeki tek yanlılık, böylece diğer pek çok bilim dallarında tek yanlılığa neden olmaktadır.

Kısaca vurgulamak gerekirse, içerikteki ayrışma, felsefenin holistik açısını daraltmakla kalmamakta; XIX. Yüzyılda her türlü hakikati mantıkçı-pozitivist yöntemle keşfe çalışan deneyci-doğalcı tutumun gittikçe güçlenmesine yol açmaktadır. Tekçi yöntem, yine karşısında en az onun kadar tekçi ve taraflı yöntemleri doğurmaktadır. Böylece yöntemsel bütünsellik ve çeşitlilik işlevsiz kalmaktadır.

### **Sonuç**

Doğa bilimsel ya da mantıkçı-olgucu yöntem başta felsefe öğretimi olmak üzere üniversitelerimizin neredeyse tüm alanlarında tek ve biricik yöntem olarak egemenliğini sürdürmektedir. Bu da genel olarak öğretimin içeriğini ve yöntemini belirlemede başat rol oynamaktadır. Pozitivist ve neopozitivist yöntem, neredeyse ortaya çıktığı XIX. Yüzyıldan itibaren Batı'da tartışılmaya ve eleştirilmeye başlandığı halde, ülkemizde bu eleştiriler yeterli düzeyde yöntem değişikliğine ilişkin tartışmalara henüz kapı aralamış değildir. Felsefe öğretimi çoklu, disiplinler arası ve bütüncül yöntemle gerçekleştirildiği ölçüde diğer alanlardaki öğretime olumlu katkılarda bulunabilir. Bu yöntem, salt bilimci (doğalcı-pozitivist-nesnelci) olmakla kalmayıp tinselci, insanbilimci ve kısacası kültür bilimi felsefesi yöntemi ile denetlenmeli, dengelenmeli ve kaynaştırılmalıdır. Çağımızın yöntem arayışlarında en gözde olanı, tin bilimselci ya da tarihselci diyebileceğimiz kültür felsefesi yöntemidir.

**Anahtar Kelimeler:** Felsefe, Öğretim, Yöntem, Pozitivist, Kültür.

# Türk Öğrencilerin PISA Matematik Başarısının Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Şengül Uysal<sup>223</sup>, Canan Madenoğlu<sup>224</sup>, Köksal Banoğlu

## ÖZET

### Amaç

Uluslararası öğrenci değerlendirme projeleri, PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı-Programme for International Student Assessment) ve TIMMS (Trends in International Mathematics and Science Study-Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması) ulusal ve uluslararası düzeyde karşılaştırmalı analizler için zengin bir veri seti sunmaktadır. Bu yolla, eğitim sistemlerinin güçlü ve zayıf yönlerini görebilmek mümkün olmaktadır. Bu araştırma, Uluslararası Öğrenci Değerlendirme sınavı (PISA) 2012 yılı verilerini kullanarak Türk öğrencilerin matematik okuryazarlığına etki eden faktörlerin analizini yaparak ilgili literatüre katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı PISA 2012'ye katılan Türk öğrencilerin matematik başarısının sosyo-ekonomik (aile özellikleri, kitap sayısı, bilgisayar ve donanımı, cinsiyet) değişkenler açısından incelenmesidir.

### Yöntem

Araştırmada yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. YEM açık (gözlenen, ölçülen) ve gizil (gözlenemeyen, ölçülemeyen) değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik hipotezleri test eden kapsamlı bir istatistiksel yöntemdir. Araştırma verisi dünya ekonomisinin %80'inden fazlasını temsilen 34'ü OECD ülkesi olmak üzere 65 ülke ve ekonomisinin katıldığı PISA 2012 den elde edilmiştir. 15 yaş ve 3 ay ve 16 yaş ve 2 ay yaş grubundaki 28 milyon öğrenciyi temsilen 510.000 öğrenci değerlendirmeye katılmıştır. Araştırmanın evrenini PISA 2012 Türkiye değerlendirmesine katılan 15 yıl 3 ay ve 16 yıl 2 ay yaşlarındaki öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Türkiye PISA 2012'ye 12 coğrafi bölgeden 170 okuldan rastgele seçilen 4848 öğrenci ile katılmıştır. PISA sadece okuma, matematik, fen bilimleri okuryazarlık düzeylerini değerlendirmemekte, öğrenci, ebeveyn ve okul düzeyinde öğrenci ve ebeveynlerin özgeçmişleri ile öğrencilerin söz konusu alanlara yönelik tutumlarına ilişkin veriyi de toplamaktadır. Araştırmanın verisi PISA 2012 matematik okuryazarlık testi ve öğrenci anketlerinden elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modeline anne-baba eğitim durumu, evde bilgisayar durumu, evde bulunan kitap sayısı ve cinsiyet değişkenleri dahil edilmiştir. PISA matris örneklemini kullanarak öğrencilerin soruların belirlenen bir alt grubunu yanıtlamasına olanak sağlamaktadır. Yapılan analizlerde her bir öğrenci için beş makul değer (plausible value) puanları kullanılmıştır.

### Bulgular

Yapısal eşitlik modeline dahil edilen değişkenler içinden evde bulunan kitap sayısının öğrencinin matematik başarısı anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ve diğer değişkenlerle bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir ( $p > .05$ ). Teorik öngörüler ve model düzeltme indekslerine bağlı olarak oluşturulan yukarıdaki modelin öğrencilerin PISA matematik başarısını açıklamak için verilerle mükemmel iyi uyum gösterdiği bulunmuştur ( $\chi^2/df=1.244$ ; GFI= .998; AGFI= .998; NFI=.999; RMSEA= .008).

<sup>223</sup> Kılıçoğlu Anadolu Lisesi, Eskişehir, uysalsengul@yahoo.com.tr

<sup>224</sup> Salih Zeki Anadolu Lisesi, cmadenoglu@gmail.com

Bulgular ailenin eğitim seviyesinin az da olsa (i.e. %3;  $R^2=.033$ ) evde bilgisayar olma durumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir ( $\beta= .09$  ve  $.12$ ;  $p<.01$ ). Bir diğer önemli bulgu, öğrencinin evinde bilgisayar olmasının 1 birim olarak regresyon denkleminde girmesi sonucunda öğrencinin PISA matematik sınav başarısının .11 arttığı görülmüştür ( $\beta=.11$ ). Diğer bir ifadeyle, evde bilgisayar olması değişkeni öğrencinin PISA matematik başarısı ölçümünde oluşan varyansın çok düşük bir oranda bile olsa (i.e. %1) anlamlı bir yordayıcısıdır ( $R^2=.012$ ;  $p<.01$ ).

Anne ile babanın eğitim seviyeleri arasındaki ilişkinin  $r=.57$  seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Öğrencinin matematik başarısı açısından bu ilişki regresyon denkleminde dahil edildiğinde, ebeveyn eğitim seviyelerinin öğrencinin PISA matematik başarısı ölçümünden doğan varyansın %16'sını açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2=.158$   $p<.01$ ).

Son olarak cinsiyet faktörü de modele eklenmiş, öğrencinin bu özelliğinin elde ettiği matematik başarısı açısından çok düşük düzeyde bile olsa (i.e. %1) erkek öğrenciler lehine anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür ( $\beta=.09$ ;  $R^2=.06$ ;  $p <.01$ ).

### **Sonuç**

Türk öğrencilerin PISA matematik başarısı sosyo-ekonomik değişkenler açısından incelendiğinde;

1. Ailenin eğitim durumu değişkeninin evde bilgisayar olma durumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu
2. Evde bilgisayar bulunma durumunun ise öğrencinin düşük bir oranda da olsa matematik başarısını olumlu yönde etkilediği
3. Ebeveyn eğitim durumunun öğrencilerin matematik başarısını olumlu yönde etkilediği
4. Cinsiyet değişkeni açısından ise sonucun erkekler lehine olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** PISA, Matematik, Yapısal Eşitlik Modeli

# Okul Yöneticilerinin Seçimle Belirlenmesine İlişkin Yönetici Görüşleri

Şenol Sezer<sup>225</sup>,

## ÖZET

Okul liderliği, pek çok ülkede öncelikli eğitim politikası durumundadır. Çünkü nitelikli okullar için nitelikli okul yöneticilerine gereksinim duyulmaktadır. Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, seçilmesi, atanması ve görevde tutulmasına ilişkin mantıklı, tutarlı, sistematik ve uygun modeller geliştirmeden; nitelikli okul yöneticileri istihdam edebilmek olası değildir. Türkiye’de okul yöneticilerini yetiştirme ve görevlendirme konusunda henüz sürdürülebilir bir politika üretilmemiştir. Eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliğinin gündemin ilk sırasında yer aldığı 14. Milli Eğitim Şurasında, uzmanlaşma ve hiyerarşik yükselmenin esas alınacağı; yöneticilerin üniversitelerde yetiştirileceği ve gerekli nitelikleri taşıyanların programa alınacağı şeklindeki kararlara yer verilmiştir. 1998 yılında yayınlanan yönetmelik, 120 saatlik hazırlayıcı kurs sonunda yapılan sınavdan en az 70 puan alma şartı aramaktadır. Eğitim ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve görevlendirilmesine ilişkin yönetmelikler, 2003 yılından itibaren sıklıkla değiştirilmiş; bazı yıllarda 3-4 kez değişikliğe gidilmiştir. En son yönetmelik, önceki yönetmeliklerde yer alan genel şartları barındırmakla birlikte okul yöneticilerinin bir kurumda dört yıl çalıştıktan sonra tekrar aynı kurumda görev yapabilmesini belli koşullara bağlamıştır.

## Amaç

Araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesine ilişkin yönetici görüşlerini ortaya koymak ve elde edilen veriler doğrultusunda bu konuda farkındalık oluşturmaktır.

## Yöntem

Nitel araştırma desenindeki araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ordu, Giresun ve Trabzon illerinde görevli okul yöneticileri arasından, ölçüt örneklem yöntemiyle belirlenen 20 okul müdürü ve 20 müdür yardımcısı olmak üzere 40 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyen 5 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise “Okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesine ilişkin görüşleriniz nelerdir?” “Okul yöneticiliğine aday olanlar hangi yeterliklere sahip olmalıdır?” ve “Okul yöneticileri kimler tarafından seçilmelidir?” şeklinde açık uçlu üç soru yer almaktadır.

Microsoft Excel programı yardımıyla bilgisayar ortamına aktarılan veriler, betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Aynı soruya benzer yanıtlar veren yöneticilerin görüşleri, aynı kategoride değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler kodlanmış, okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesine ilişkin 8 farklı görüş belirlenmiştir. Okul yöneticiliğine aday olanların sahip olması gereken 18 adet yeterlik ve bu yeterliklere ilişkin üç ana tema belirlenmiştir. Bu temalar, (i) yönetsel yeterlikler (ii) mesleki deneyim ve eğitim (iii) kişisel özellikler şeklindedir. Okul yöneticilerini seçimle belirlemede oy kullanabileceklere ilişkin 15 farklı kategori ve bu kategorilere ilişkin iki ana tema belirlenmiştir. Bu temalar (i) iç paydaşlar (ii) dış paydaşlar şeklindedir. Alt temalara ilişkin frekanslar belirlenmiş ve yönetici görüşleri frekans değerlerine göre sıralanmıştır.

<sup>225</sup> Ordu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, senolsezer.28@gmail.com

## **Bulgular**

Okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesine ilişkin görüşler;

- (i) Tarafsızlık ilkesi gözetilmelidir (f=9, %37,5),
- (ii) Okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesi uygun değildir (f=5, %20,8),
- (iii) Ölçülebilir performans kriterleri belirlenmelidir (f=3, %12,5),
- (iv) Yönetici adayıyla en az bir yıl çalışma koşulu aranmalıdır (f=3, %12,5),
- (v) En az beş yıl kıdemi olan okul çalışanları oy kullanmalıdır (f=1, %4,2),
- (vi) Aynı okulda görev yapıyor olma koşulu aranmalıdır (f=1, %4,2),
- (vii) Yönetici adaylığı, okul aile birliği tarafından onaylamalıdır (f=1, %4,2),
- (viii) Siyasilerin müdahalesine izin verilmemelidir (f=1, %4,2).

Okul yöneticiliğine aday olanların sahip olması gereken yönetsel yeterlikler; liderlik (f=25, %41), iletişim becerileri (f=15, %24,6), insan ilişkileri (f=12, %19,7), okul amaçlarına bağlılık (f=4, %6,6), okul yönetimine ilişkin projeler (f=3, %4,8) ve temsil yeteneği (f=2, %3,3) şeklindedir. Mesleki deneyim ve eğitim ana teması içinde yer alan en önemli alt temalar ise mesleki deneyim (f=13, %28,3), yöneticilik deneyimi (f=11, %23,9) ve eğitim yönetimi alanında akademik kariyer (f=8, %17,4) şeklindedir. Kişisel özellikler ana teması içinde yer alan alt temalar ise tarafsızlık (f=10, %31,1), güvenilirlik (f=8, %25) ve yeniliklere ve gelişmeye açık olmadır (f=7, %21,9). Okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesi durumunda oy kullanması beklenen iç paydaşlar; okulun öğretmenleri (f=21, %42), okulun öğrencileri (f=13, %26) ve okulun destek personeli (f=5, %10). Dış paydaşlar ise öğrenci velileri (f=10, %31,3), ilçe milli eğitim müdürü ve şube müdürleri (f=10, %31,3) ve okul aile birliği yönetim kurulu üyeleridir (f=5, %15,6).

## **Sonuç**

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan okul yöneticileri tarafsızlık ilkesi gözetilmek ve okul yöneticilerini iyi tanıyan okul paydaşlarının oy kullanması koşuluyla okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesine sıcak bakmaktadırlar. Okul yöneticiliğine aday olanlarda aranacak yönetsel yeterliklerin ilk sırasında liderlik iletişim ve insan ilişkileri yer almaktadır. Yönetici adaylarının sahip olması gereken diğer yeterlikler mesleki deneyim, yöneticilik deneyimi, tarafsızlık, güvenilirlik, yeniliklere ve gelişmeye açık olmadır. Okul yöneticilerinin seçimle belirlenmesi durumunda oy kullanması beklenenlerin ilk sıralarında okulun öğretmenleri, öğrenciler, veliler ve ilçe milli eğitim müdürü ve şube müdürleri yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yönetimi, Okul Yöneticisi, Yönetici Seçme

# Özelleştirmeye Kurban Edilen Eğitim

Tahir Yılmaz<sup>226</sup>, Çağlar Kaya<sup>227</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Eğitim, tüm dünyada kamusal niteliğini halen korusa da, giderek artan piyasalaşma uygulamaları çerçevesinde özelleştirmenin ağırlık kazandığı bir sektör haline gelmektedir. Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi kuruluşların yanı sıra Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) gibi uluslararası anlaşmalar incelendiğinde kamusal hizmetlerin serbest piyasaya açılmasının desteklendiği görülmektedir. Bu konuda söz konusu kuruluş ve anlaşmalar devletin kamusal hizmetleri karşılamadaki yetersizliği, eğitim talebinin karşılanamaması gibi kimi gerekçeleri öne sürerek, eğitimde etkililiğin sağlanması, eğitim talebinin karşılanması, yerelleşme gibi konularda ilerleme kaydedilmesinin bir yolu olarak hizmetinin özelleştirilmesini gereğini ifade etmektedirler.

Ancak özellikle özelleştirme çerçevesindeki uygulamalara bakıldığında, öncelikle kamusal hizmetlerin daha özelde de eğitimin özelleştirilmesi, var olan sistemin devamlılığını, eşitsizliğin eğitim aracılığı ile yeniden üretilmesini sağladığı görülmektedir. Farklı yollarla gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının sadece gelişmiş değil, gelişmekte olan ve geri kalmış ülkeler açısından yarattığı sonuçlar, neoliberalizm bağlamında ele alınmalıdır. Bu yolla, eğitimdeki neoliberal dönüşümün etkileri daha net olarak ortaya konabilecek ve buna yönelik olarak politikalar geliştirilmesi sağlanabilecektir.

Bu çalışmada dünyada ve Türkiye’de eğitimde özelleştirmeye ilişkin var olan durumun ortaya konması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında dünyadaki ve Türkiye’deki neoliberal politikaların eğitime ilişkin yansımaları irdelenmiş, daha sonra da eğitimde özelleştirmenin bugünkü durumu incelenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak ise özelleştirmenin kamusal eğitim üzerindeki etkileri ifade edilmeye çalışılmıştır.

### Yöntem

Çalışma kuramsal bir çalışmadır. Yukarıda belirtilen düşünceler çerçevesinde dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları ele alınmış ve konuyla ilgili yapılmış çalışma ve raporlar taranarak, bir bütünlük içerisinde eğitimde özelleştirmenin bugünkü durumunu ortaya koyacak şekilde sunulmuştur. Çalışma çerçevesinde eğitimde özelleştirme olgusu eleştirel açıdan ele alınarak, özelleştirmenin etkileri bu bağlamda verilmeye çalışılmıştır.

### Bulgular

Özellikle 1980’li yıllardan sonra az gelişmiş ülkelerin dünya ekonomisi ile bütünleşmesi amacıyla geliştirilen yapısal uyum politikaları kapsamında, serbest piyasa ekonomisinin az gelişmiş ülkelerde uygulanmaya başlamasında öncelikli adım, kamu yararına hizmet eden hizmetlerin piyasaya açılarak kâr odaklı hizmetlere dönüştürülmesi olmuştur. Bu süreç de sadece ekonomik değil, kültürel, toplumsal ve politik içerimleri olan kapsamlı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

<sup>226</sup> Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Merkez/Aydın, yilmaztahir26@gmail.com

<sup>227</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Merkez/Muğla, caglakaya@yandex.com

Devletin eğitim hizmetlerini vermekteki yetersizliği söylemi, uygulamalarda kendini gösterse de özünde neoliberal politikaların meşrulaştırılmasına dayalı ve deregülasyon uygulamalarının sonucu olan bir söylemdir.

Özelleştirme uygulamaları tüm dünyada özellikle gelişmekte ve geri kalmış ülkeler üzerinde IMF ve Dünya Bankası tarafından verilen kredilerle birlikte dayatılan yapısal uyum politikaları çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Kamu hizmetlerinin içerisinde de eğitimde özelleştirmenin yolunun açılması sürecin önemli bir aracı haline gelmiştir. Eğitime yönelik neoliberal politikaların kullandığı araçlar farklılık göstermektedir ve bu araçlar, neoliberal ideoloji ile birlikte neoliberal politikaların aracısı konumunda olan hükümetler aracılığı ile eğitim hizmetlerinde işe koşulmaktadır.

Çalışma kapsamında Amerika, İngiltere, Hindistan gibi gülkelerdeki özelleştirme uygulamaları çerçevesinde etkililik ve verimlilik söylemlerinin kendisini doğrulamadığı, eğitimde tabakalaşmanın meşrulaştırıldığı, eğitimde orta ve üst sınıfın ayrıcalıklı hale geldiği, yeni işletmecilik gibi kavramların eğitime dahil edilerek, ideolojik bir dönüşümün de özelleştirme ile birlikte işe koşulduğuna yönelik bulgular elde edilmiştir.

Yine Türkiye açısından, özellikle 1980 sonrası neoliberal dönüşümün kamu hizmetleri ile birlikte artan şekilde eğitimi etkilediği görülmüştür. Bu çerçevede özellikle eğitime yönelik devlet bütçesinden ayrılan ödeneklerin düştüğü, yine öğrenci başına yapılan harcamalara bakıldığında Türkiye'nin OECD ülkeleri içerisinde çok gerilerde kaldığı, yine özellikle son on yılda özel okul sayılarında ve öğrenci sayılarında bir artışın olduğu, bu durumun özellikle devlet tarafından ailelere yönelik çeşitli teşviklerle desteklendiği ve bir devlet politikası halini aldığı görülmüştür. Yine, norm kadro, müfredat laboratuvar okulları, toplam kalite yönetimi gibi uygulamaların da özelleştirme çerçevesinde kamu hizmeti olmaktan giderek uzaklaşan eğitimde uygulandığı görülmüştür. Yine eğitimde özel okullar alternatifinin, eğitimin bir hak olarak tanımlanmasını olanaksızlaştırdığı ve yine kamusal destek yerine özelleştirilmesinin teşvikinin, bu hakkın kullanılmasını imkansızlaştırdığı görülmüştür.

## **Sonuç**

Eğitim, bireyin özgürleşmesini sağlaması gereken en önemli süreçlerden bir tanesidir. Ayrıca, dışsallıklarından dolayı getirileri sadece bireysel yarara indirgenemeyecek kadar kapsamlı bir olgudur. Bu nedenle hem bireyler hem de toplumlar için yaşamsal bir öneme sahiptir. Günümüz koşullarında eğitime yönelik neoliberal politikalar ise bu yaşamsallığı bir kenara bırakarak, eğitimi tamamen kişisel odaklı bir yapıya evirmiş, dışsallıklarını adeta dışlamış, eğitimi bir pazar olarak görerek özelleştirmeyi bu alana sokmuş ve sokmaya da devam etmektedir. Tüm dünyada ve özelde Türkiye'de kamusal eğitime yönelik neoliberal saldırı, atomizasyonu ön plana çıkararak, bireyler arasındaki dayanışma, sosyal kazanımlar, demokrasi, adalet ve eşitlik algılarının içini boşaltarak bunları neoliberal ideoloji kapsamında yeniden tanımlamıştır.

Bu çerçevede yukarıda da çeşitli örneklerle ifade edildiği gibi eğitimde özelleştirme, etkililik, bürokrasinin azaltılması, bireylere seçim şansının sunulması gibi konularda üstü örtük bir iyileştirme gibi görünse de; özünde sosyal adaleti gittikçe olanaksızlaştıran, var olan eşitsizlikleri yeniden üreten, eğitimi metalaştırarak hizmetten faydalananları paydaş haline getirip, bu hizmeti ticari bir mekanizmaya dönüştüren uygulamalar bütünüdür.

**Anahtar Kelimeler:** Neoliberalizm, Özelleştirme, Kamu Hizmetleri, Eğitim



# Yönetici Görüşlerine Göre Kurum Teftişinin Önemi Ve Kurum Teftişinin Süresi

Tubanur Akin<sup>228</sup>,

## ÖZET

Bu çalışma yönetici görüşlerine göre MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) RDB (Rehberlik ve Denetim Başkanlığı) ile MMB (Maarif Müfettişleri Başkanlıkları) Yönetmeliğiyle birlikte maarif müfettişlerinin öğretmenlerin ders teftişini bırakarak kurum teftişine geçilmesiyle yapılmış bir çalışmadır. Çalışma betimsel tarama modelidir. Çalışmada sistematik ve daha karşılaştırılabilir nitel veriler elde etmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme sorularına yöneticilerin verdiği cevaplara göre frekanslar hesaplanarak tablolar oluşturulmuş ve yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, kurum teftişinin eğitim öğretimin hedeflerine ulaşması, kaliteli bir eğitimin gerçekleşmesi ve kurum eksikliklerinin gidermesi açısından gerekli olduğu, kurum teftişinin bir öğretim yılında iki defa yapılmasının yararlı olacağı, kurum teftişinin çalışanların mesleki performansını artırdığı anlaşılmıştır.

## Amaç

Çalışmanın Amacı: Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim sistemi içerisinde bütün eğitim kurumlarının teftişi maarif müfettişlerince yapılmaktadır. Yöneticilerin eğitim sisteminin amaçlarını ne derece gerçekleştirebildiklerini anlayabilmek ve daha üst düzeyde gerçekleştirebilmek için teftişe ihtiyaç duyulmaktadır. MEB maarif müfettişlerinin en önemli görevi örgütsel amaçlar doğrultusunda, çalışanların performanslarını değerlendirmek ve geliştirmek için gerekli yardım ve rehberliği yapmaktır. MEB RDB ile MMB yönetmeliğinde kurum teftişinin 3 yılda bir yapılacağı belirtilmektedir. Eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesinde kurum teftişi ve kurum teftişinin yapılma süresi çok önemlidir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmada, kurum yöneticilerinin kurum teftişi hakkındaki fikirlerinin ne olduğunu anlamayı sağlamakla birlikte, kurumun başarısı için kurum teftişinin kaç yılda bir yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim kurumlarında kalite ve başarının artırılabilmesi için kurum teftişinin yapılma sıklığının belirlenmesinde kurum yöneticileri olan okul müdürü ve müdür yardımcılarının görüşleri alınarak sonuçlara ulaşılmıştır.

## Yöntem

Araştırmanın Deseni: Mevcut durumun olduğu gibi belirlenmeye ve analiz edilmeye çalışıldığı bu çalışmada betimsel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir.

Çalışma Grubu: Şanlıurfa ilinde görev yapan 35 okul müdürü ile 45 müdür yardımcısı ile yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular yöneltilerek görüşmeler yapılmıştır.

<sup>228</sup> MEB Rehberlik ve Denetim Başkanlığı Şanlıurfa Maarif Müfettişleri Başkanlığı, tubanur.akin@hotmail.com

**Verilerin Toplanması:** Bu araştırmada, veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından üç sorudan oluşan bir yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yöneticilerden oluşan bir grup üzerinde n uygulama yapılmıştır. Form üzerinde gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra çalışma grubuna alınan bireylerle bu formda yer alan sorular doğrultusunda mülakatlar yapılmıştır. Güvenilir bir lme yapabilmek için bireylerle birer birer görüşülmüş, elde edilen veriler yazıya aktarılmıştır.

**Verilerin Analizi:** Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla katılımcılarla yapılan mülakatlardan elde edilen ham veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Ierik analizi, verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir ve önceden belirgin olmayan temaların ortaya çıkarılmasına olanak sağlar. Görüşme formunda yer alan beş soruya verilen yanıtlar titizlikle irdelenmiş ve tümevarımsal bir yaklaşımla, ifadelerin özüne bağlı kalınarak kodlamalar yapılmıştır. Kodlama yapılırken ifade sıklığının belirlenmesine dikkat edilmiştir. Daha sonra kodlar kategorize edilmiş ve bu kategorilerden yola çıkararak alt temalar ve ana temalar belirlenmiştir (Yıldırım ve şimşek, 2011: 242). Bu işlem sonucunda belirlenen alt temalar ve ana temalar daha önceden görüşme formunda belirlenmiş olan beş ana başlığın altında yer almıştır. Bütün bu işlemler, örnekleme alınan okul müdür ve müdür yardımcıları için ayrı ayrı yapılmıştır. Nitel verilerin belirli düzeyde sayılara indirgenmesi mümkün olduğundan, her bir soruya katılımcıların vermiş olduğu cevapların frekansları ve yüzdeleri hesaplanarak tabloda gösterilmiştir. Ayrıca ana temalar altında yer alan her bir alt temaya kaç grup tarafından toplamda ne kadar atıf yapıldığı parantez içinde verilmiştir. Örneğin, 2 grubun tamamından toplamda 16 tane atıf alan bir temanın yanına parantez içinde (2-16) yazılmıştır. Tablolarda verilen içerik analizi sonuçları metnin içinde açıklanmıştır. Bulguların sunumunda katılımcıların bireysel olarak dile getirdiği ifadelerden bazılarına yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular ayrı ayrı değerlendirilerek sonuçlara ulaşılmıştır.

## **Sonuç**

Bu araştırmanın sonuçları, okul yöneticilerinin teftiş hakkındaki düşüncelerinin neler olduğu, kurum teftişinin yapılma sıklığı, kurum teftişinin çalışanların mesleki performansını nasıl etkilediği ile ilgili olarak önemli veriler sağlamaktadır.

Araştırmada ulaşılan bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlara bakıldığında, kurum teftişi öğretimin hedeflerine ulaşması, kurumun eksikliklerini gidermesi ve kurumların daha verimli çalışması, yöneticilerin görevlerini titiz ve düzenli yapmaları bakımından gerekli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Okul yöneticileri kurum teftişinin yılda 2 defa yapılmasının gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim yılının birinci yarısında yapılan teftişten sonra yöneticiler kurumun yeterli ve yetersiz olduğu konularda bilgi sahibi olacaklardır. İkinci teftiş sonucunda ise bir önceki teftişte yapılan değerlendirme sonuçlarına göre kurumdaki değişmeler ve gelişmeler tespit edilebilecektir. Ayrıca bir ğretim yılı içerisinde yapılan ikinci teftişte kurumda yapılan ilk teftişin ne kadar etkili olduğu değerlendirilmiş olacaktır. Kurum teftişinin çalışanların mesleki performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Performansın yüksek olması sonucu okuldaki yönetici, ğretmen ve öğrencilerin başarısını artırır.

**Anahtar Kelimeler:** Kurum Teftişi, Maarif Müfettişi, Yönetici.

# Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Türkan Argon<sup>229</sup>, Hayrettin Tükel<sup>230</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Sorun odaklı yaklaşımlara karşı geliştirilen ve insanların yaşamını daha anlamlı ve verimli kılarak onlardaki potansiyeli açığa çıkarmak amacıyla olan pozitif psikolojinin ortaya koyduğu psikolojik sermaye yaklaşımının ileri sürdüğü iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik çalışanların mutluluğunu arayarak mevcut potansiyelini geliştirmeye çalışmaktadır. Çalışanın performans ve verimliliğini arttırarak örgüt amaçları doğrultusunda kullanılmasını kolaylaştırmayı sağlayan bu süreç örgütlerde psikolojik sermayenin bilinmesi ve geliştirilmesini gerektirmektedir. Diğer taraftan çalışanda enerji kaybı, yetersizlik, başarısızlık, kendi hakkında geliştirdiği olumsuz düşünceler besleme gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan ve çalışanın beden, psikoloji ve ruh sağlığını etkileyerek iş verimini de düşüren tükenmişlik durumunun bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması örgütlerin başarısı için önem taşımaktadır.

Eğitim kurumlarında ilişkilerin olumsuzluğu, bireyin çalıştığı alanda değişiklik yapılması, baskıcı yönetim politikası, denetim sistemi, eğitim fırsatları, değişmelerde yetersizlik, çalışma koşulları, kariyer beklentilerinin yerine gelmemesi gibi faktörler zaman zaman çalışanlarda olumsuz durumlara neden olabilmektedir. Özellikle eğitim kurumlarının ve çalışanlarının denetiminden sorumlu olan maarif müfettişlerinin bu kurumlarda rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma gibi mesleki görevlerini yerine getirmeleri eğitim kurumlarında yaşanan olumsuz durumlardan etkilenebilmektedir. Bunların yanı sıra maarif müfettişlerinin mesleki görevlerin açık olmamasından dolayı pek çok rol üstlenerek rol karmaşası ve çatışması yaşamaları, görevlerini yerine getirme düzeyleri, yaşadıkları tükenmişlik düzeyleri onların zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterip başarılı olmalarına ait olumlu beklentilerini, hedeflere ulaşmak için çabalarını, zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilmelerini ve her şeye rağmen başarıya ulaşmalarını diğer bir ifade ile psikolojik sermayelerini etkileyecektir. Çünkü psikolojik sermayenin örgütsel değerler olan bağlılık ve performansı geliştirip iş tatmini sağladığı, yaratıcılığı geliştirdiği ve örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde açısından stratejik bir unsur özelliği taşıdığı yapılan birçok çalışma ile ortaya konulmuştur. Tükenmişlik ise çalışanın uyumunu zorlaştırarak uyum sorunlarına eşlik eden, bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, verimliliği düşüren önemli etkenlerden biridir. Eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesi ise büyük ölçüde geri-beslemeyi sağlayan denetim sistemi ve bu sistemin temel yapı taşı olan maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye algılarının olumlu olması ve tükenmişlik yaşamamaları ile doğru orantılıdır.

Belirtilen bilgiler doğrultusunda yapılan bu araştırma ile maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye algıları ve tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşlerini ortaya konularak görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı saptanmış, kişisel değişkenlere göre görüşlerin anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sayesinde maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye algısının tükenmişlik düzeylerine etkisi olup olmadığı ortaya konularak, yöneticilere ve

<sup>229</sup> Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, Bolu/Türkiye, turkanargon@hotmail.com

<sup>230</sup> Milli Eğitim Müdürlüğü, Nevşehir/Türkiye, hayrettintukel@hotmail.com

politika geliştiricilere mufettişlerin tükemişlik duygusunu azaltıcı, psikolojik sermaye olarak ifade edilen bireyin güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması ve yeteneklerinden üst düzeyde faydalanması noktasında ışık tutacak umulmaktadır.

## **Yöntem**

İlişkisel tarama modelinde olan araştırmanın çalışma grubunu tüm Türkiye’de görev yapan ve mesleki bilgi, paylaşım grubu olarak internet üzerinden mufettisler@googlegroups.com adresinde kurulan mufettişler grubu üyeleri oluşturmaktadır. Gruba kayıtlı 2533 üye vardır. Grubun tamamına ulaşılması hedeflenmiş, bu doğrultuda Google hizmeti olan formlar üzerinden ölçekler hazırlanarak kayıtlı üyelere e-posta gönderilmiş, 124 ölçek sistem üzerinden doldurularak gönderilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Luthans ve dđr. (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Çapri (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükemişlik ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutları ile toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Tükemişlik ölçeği ise duygusal tükeme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutları ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Her iki oluşan 5’li Likert tipindedir. Ölçeklerin güvenirlilik çalışmaları doğrultusunda cronbach alpha katsayıları psikolojik sermaye ölçeği için .90, tükemişlik ölçeği için .70 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin analizinde hangi analizlerin yapılacağını belirlemek için kolmogorov-smirnov testi yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada non-parametrik analizler kullanılmıştır.

## **Bulgular ve sonuç**

Araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şu şekildedir: Maarif mufettişlerinin psikolojik sermaye ölçeğine yönelik toplamda görüşleri “kararsızım” düzeyindeyken, tükemişlik düzeyleri “beni biraz tanımlıyor” düzeyindedir. Maarif mufettişlerinin psikolojik sermaye ile tükemişlik düzeylerine yönelik görüşleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kişisel değişkenler açısından yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem ölçeklerin her ikisine yönelik toplam görüşlerde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Araştırmada geliştirilen önerilerden bazıları şu şekildedir: Maarif mufettişlerinin psikolojik sermaye ilişkin görüşlerinin kararsızım olmalarının nedenleri araştırılmalı ve yükseltmeye çalışılmalıdır. Tükemişlik düzeylerinin kaldırılması için gerekli önlemler alınmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Maarif Mufettişi, Psikolojik Sermaye, Tükemişlik

## Okul Müdürlerinin Mesleki Memnuniyet ve Memnuniyetsizlikleri

Ümit Doğan<sup>231</sup>, M.Macit Yılmaz<sup>232</sup>, Mihrican Akson<sup>233</sup>, İnci Balcı<sup>234</sup>

### ÖZET

Bu araştırma, okul müdürlerinin mesleki yaşamlarında yaşadıkları memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2014 yılında Şanlıurfa ilinde okul müdürü olarak ilk defa görevlendirilen ve halen okul müdürlüğü yapan yöneticilere yönelik düzenlenen Yöneticilik Formasyonu Kazandırma kursuna katılan 73 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırma nitel bir araştırma olup veriler açık uçlu sorular ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler sınıflandırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin mesleki memnuniyetlerinin en çok; okulda meydana gelen problemlerin çözümünde aktif rol almaları olduğunu ifade ederken memnuniyetsizliklerinin ise sınırlı kaynaklarla okulun yönetilmesine ilişkin sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin okul müdürü olarak atanma süreçlerine ilişkin düşüncelerine bakıldığında; okul yöneticiliği için sadece mevzuat bilgisinin yeterli olduğu düşüncesinin hâkim olması ve sözlü sınavın bu yönde yapılmış olması en sık dile getirilen memnuniyetsizlik olarak ifade edilmiştir. Okul müdürlerinin yöneticilik formasyonu kazandırma kursuna ilişkin düşüncelerinde en çok memnuniyetsizliğin eğitimin sadece teorik bilgi şeklinde olması olduğu sonucu çıkarken, okul müdürlerinin öğretmen rehberliği ve denetimlerine ilişkin düşüncelerine bakıldığında olumlu düşüncelerden denetimin çok kısa bir zaman dilimine sıkıştırılmamış olması düşüncesi en çok ifade edilen düşüncedir. Öğretmenlerin rehberliği ve denetimleri ile ilgili olumsuz görüşlerden en çok ifade edilen; tüm branşlara denetim ve rehberlik konusunda hâkim olunmasının imkânsızlığı şeklindedir. Okul müdürlerinin yaşadıkları memnuniyetsizliklerin getirdiği olumsuzluklardan en çok ifade edilen güvensizlik duygusu, en az ifade edilen ise yetersizlik duygusu şeklinde olmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Müdür, Meslek, Memnuniyet, Memnuniyetsizlik.

<sup>231</sup> Samsun 19 Mayıs Ün. Eğitim Bil. Enstitüsü, doganumit18@hotmail.com

<sup>232</sup> Fatih İlkokulu, Ayancık Sinop

<sup>233</sup> Türkeli Öğretmenevi, Sinop

<sup>234</sup> Dr. Hatay İl MEM Maarif Müfettişi

# Azerbaycan Toplumunun Küreselleşme ve Kalkınma Sürecinde Eğitim Sisteminde ve Yüksek Öğretimde Yeniden Yapılma ve Optimizasyon Gerekliliği

Yagut Aliyeva<sup>235</sup>, Sevinc Aliyeva<sup>236</sup>, Pınar Vatandaş<sup>237</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Özgür bir toplumun temel taşlarından olan eğitim güçlü ve sağlıklı bir devlet yapısının da temelidir. Küreselleşme ve demokratikleşme sürecinde eğitim sisteminin adaptasyon sorunu, yüksek öğretim kurumları ve öğrencileri üzerinde ekonomik, yönetsel ve toplumsal değişikliklere neden olmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, çağdaş Azerbaycan'ın eğitim sisteminde hakim olan belirgin çelişkilerden kaynaklanan problemlere ışık tutması açısından toplumsal sorunların bir kısmından seçilen vaka çalışması yapılmıştır. Eğitim otoriteleri devletlerin sosyal politikasının karakteristik özelliği olarak ekonomi, kültür ve insanların yaşam standartları alanında çok önemli ilerlemeler elde etmişler. Bu kanıtlanmış gerçeğe dayanarak, hayatın her alanındaki başarılı gelişimi için Azerbaycan'daki çağdaş eğitim sisteminin organizasyonuna çok dikkat edilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Bu önceliğin başarılı şekilde uygulanması için, sosyolojik içerik yönleriyle ve her şeyden önce, eğitim sisteminin ve toplumun, görece bağımsız bir sistem olarak yükseköğretimin dikkatli bir entegre yaklaşımlı etkileşim çalışması da dahil olmak üzere, ayrıntılı olarak bu karmaşık sorunun tüm yönlerini incelemek gerekir. Bugün eğitimin temel amacı belirli bir dünya görüşünün oluşmasıdır. Yani idealler, değerler, maneviyat ve ahlak değişikliği, yeni bir düşünme biçimini ve kültürlerin ve yaşam şekillerinin sağlayabilir. Bugün toplumu anlayan eylemler içeren, düşünce ve kültürlerin ve yaşam şekillerinin çeşitliliğini modernize eden modern dünyada yaşıyoruz. Onların faaliyetlerinin sonuçlarını gerçekleştirmek mümkün olabilir ve bu eylemler yeni bir yol içerir. Diğer bir deyişle, Azerbaycan'da eğitimin artık demokratik bir yönde dikkatle güncellenen küreselleşme süreçleri elde edilir. Bu alanda birleşik bir teorik ve metodolojik, felsefi ve sosyolojik kavramları geliştirmek için bu görüşe ihtiyaç vardır. Bu çalışmada ciddi bir sorun olarak görülen çağdaş Azerbaycan'ın eğitim sisteminin optimize işlemi gibi karmaşık ve zorlu bir problemin gelişmesine katkıda bulunmaya çalışılmıştır. Her şeyden önce bireysel ihtiyaçlarını ve eğilimlerini karşılayan eğitimi sağlamak için, hümanizmin, demokratik fikirlere dayalı olacağı yeni bir eğitim felsefesi oluşturmak gereklidir. Bu felsefenin özünde, kişinin ihtiyaçları, yetenek ve becerilerine dayalı olarak eğitimin her türüsünü seçebilme imkanı yatar. Azerbaycan toplumunda eğitimin ve yükseköğretimin güncel sorunları devletin sosyal politikaları arasında temel ve öncelikli konulardan biri olarak yer almaktadır. Devlet politikası işte bu konuya, küreselleşme sürecinde eğitim ve yükseköğretimin güncel sorunlarına odaklanmaktadır.

### Yöntem

Çalışmada ana kaynaklar Azeri ve yabancı bilim insanlarının eserleridir. Monografik yayınlar, basın, devlet istatistikleri ve gayri resmi kaynaklar değerlendirilmiştir. Çalışmanın çeşitli aşamalarında

<sup>235</sup> Bakü Devlet Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Sosyoloji Bölüm, Azerbaycan Cumhuriyeti / Bakü, yagut\_family@mail.ru

<sup>236</sup> Bakü Devlet Üniversitesi, Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Sosyoloji Bölüm, Azerbaycan Cumhuriyeti / Bakü, yagut.aliyeva@gmail.com

<sup>237</sup> Atatürk Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Erzurum, pyildirim25@hotmail.com

bilimsel anlayışın temel teknikleri dahil sistemli analiz ve sentez yöntemleri kullanılmıştır. 1998-2015 yıllarında yapılan somut sosyolojik araştırma malzemeleri analiz edilmiştir. Kullanılan sosyolojik yöntemler arasında anket, gözlem ve belgesel analiz sayılabilir. Hâlihazırda Azerbaycan da uygulanmakta olan mevcut eğitim sistemi, demokrasideki gelişmelere paralel olarak yenilenmektedir. Bu yenilenme, Ülkenin eğitim sistemindeki demokratikleşmeye yönelik içeriğin, uygulamada nasıl yapılacağına ilişkin yol ve yöntemlerin gösterilmesini de gerekli kılmaktadır. Eğitim sisteminin demokratikleştirilmesi yöntemlerinden biri de eğitim kurum ve kuruluşlarının yönetiminde, eğitim programlarının düzenlenmesinde, merkeziyetçilikten vaz geçilmesidir. Bu durum, Eğitim sisteminde yer alan organların bazı görevlerinin yerel organlara devredilmesi anlamına gelmektedir. Böylece eğitim kurum ve kuruluşlarının idare edilmesinde, kararların kabul edilmesinde daha çok insanın katılımı sağlanmış olacaktır. Bütün Dünya da olduğu gibi, Azerbaycan eğitim sisteminin modernleştirilmesi sürecinde, insanı merkeze allan (hümanist), insan ve toplum sevgisini ön plana çıkaran (hümanitarist) ve evrensel değerlere önem veren (beynelminel) bazı eğilimlerin ön plana çıktığı gözlenmektedir. Eğitim sürecinde Hümanistleşme; eğitimin içeriğine hümanist değerlerin dâhil edilmesi demektir. Yani eğitimi öyle bir sürece evirmek gerekiyor ki; bireylerin gelişim sürecinde eğitim, onların evrensel değerlerle donanmış, manevi yönlerini de ihmal etmeyen, yabancılaşma sorununu ortadan kaldıran ahenkli bir yapıya bürünsün. Eğitim sürecinde Hümanitarlaştırma; insan medeniyetinin yarattığı kültüre ait maddi ve manevi unsurların bireyin kişiliğinde toplanması anlamına gelmektedir. Buradan hareketle şöyle bir sonuca ulaşabiliriz: Sovyet eğitim sisteminde, toplumsal değişiklerin ana kaynağı olarak, toplumsal gelişim ve değişimleri açıklayan, Sosyal-insani (humanitar) bilgiye yeteri kadar yer ayrıldığı görülmektedir. Eğitimin evrenselleşmesi ise; öğretim programlarının içeriğinin değiştirilmesinde, uluslararası bilgi değişimini ve uluslararası işbirliğini gerektirmektedir.

### **Bulgular ve sonuç**

Eğitim sadece ekonomi, bilim, kültür, vb. etrafındaki sosyal sistemleri birleştiren değil, aynı zamanda toplumun gelişmesini ve umutlarını, her bireyin faaliyetlerini tayin eder. Sonuç olarak, eğitim sistemi sadece toplumsal hayatın yeniden üretimi değil, aynı zamanda ona metodoloji, beceri davranış oluşumu ve yaşama yeteneği ve insanlığa paylaşım için gerekli sosyal bir deneyim sağlar. Yeni koşullar altında - Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası uyarınca stratejik hedeflerin belirlenmesi ve Azerbaycan halkının ihtiyaçlarının karşılanması, uygar sivil toplumun oluşturulması ve hukukun üstünlüğü oluşumunda aktif olarak katılmaya ihtiyaç vardır. Azerbaycan'da eğitimin ve yüksek öğretimin güncel sorunları üzerine yapılan sosyolojik değerlendirmeye göre, toplum düzeni için devlet sosyal politikalar üretmelidir. Araştırmanın sonuçları modern Azerbaycan eğitim sisteminin ve yüksek öğretiminin optimize edilmesi alanında istatistiksel fonu belli derecede genişletebilir. Teorik sonuçlar ve genelleştirmelerden hem de yüksek okullarda eğitim ve yüksek öğretimin sorunları ile ilgili konularda, uzmanlık ve uzmanların hazırlanmasında kullanılabilir. Bununla birlikte ileri sürülen öneriler devletin sosyal politikalarında eğitim ve yüksek öğretimin sorunları ile uğraşan uzmanlar için yararlı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Sistemi, Yüksek Öğretim, Optimizasyon, Küreselleşme.

# Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Özel Okulda Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma

Yaşar Adıgüzelli<sup>238</sup>, Süheyla Bozkurt<sup>239</sup>,

## ÖZET

Araştırmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin lider üye etkileşimi algılarının örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Ankara il merkezli özel okullarda görev yapan öğretmenlere lider üye etkileşimi ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve kişisel bilgi formundan oluşan anket uygulanmıştır. Araştırmada çalışma grubunu 264 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada lider üye etkileşimi ölçeğinin güvenilirliği 0,742 olarak, örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği 0,907 olarak yüksek bulunmuştur. Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde lider üye etkileşimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere pearson korelasyon analizi, lider üye etkileşiminin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek üzere regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada ayrıca lider üye etkileşimi ve örgütsel bağlılık düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumlarını belirlemek üzere t-testi, varyans analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda özel okul öğretmenlerinin algılanan lider üye etkileşimi düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Lider üye etkileşimi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde zayıf ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lider üye etkileşiminin Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen değişkenlerden biri olduğu saptanmış, iki değişken arasında nedensellik ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmada lider üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın mesleki kıdeme, yaşa, cinsiyete, medeni duruma göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Bağlılık, Özel Okullar

<sup>238</sup> Çankırı Karatekin Üniversitesi, yasaradiguzelli3651@hotmail.com

<sup>239</sup> Çankırı Karatekin Üniversitesi, sbozkurtmagic@hotmail.com



# İlkokullarda Çocuk Kulüplerinin Geliştirilmesinde Öğretmen Yönetici Ve Velilerin Karşılaştıkları Güçlükler

Yurdağül Ereş<sup>240</sup>, Münire Erden<sup>241</sup>,

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ili, Beyoğlu, Sultangazi, Sarıyer, Kadıköy, Ümraniye, Sultanbeyli ilçelerindeki resmi ilkokullarda Çocuk Kulüplerinin geliştirilmesinde karşılaşılan güçlüklerin belirlenmesidir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma evreni, 2014-2015 öğretim yılında, İstanbul ili, Beyoğlu, Sultangazi, Sarıyer, Kadıköy, Ümraniye, Sultanbeyli ilçelerindeki resmi ilkokullarda görev yapan öğretmen, yönetici ve velilerden oluşmaktadır. Araştırmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen “Öğretmen, Yönetici ve Velilerin İlkokullarda Çocuk Kulüplerinin Geliştirilmesinde Karşılaşılan Güçlüklere Yönelik Görüşleri” isimli öğretmen, yönetici ve veliler için ayrı oluşturulan üç ayrı anket kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, Beşli Likert Tipi 30 sorudan oluşan ölçme aracı oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde, frekans dağılımlarına, ortalama ve yüzdelik değerlerine bakılmıştır. Öğretmen, Yönetici ve Velilerin İlkokullarda Çocuk Kulüplerinin Geliştirilmesinde Karşılaşılan Güçlüklere Yönelik Görüşleri” ele alınmıştır. Sonuç olarak; Çocuk kulübü çalıştıran öğretmene ödenen ek ders ücretini öğretmenler ve yöneticiler yetersiz bulurken veliler açılacak Çocuk kulüpleri belirlenirken görüşlerinin alınmamasını sorun olarak görmekteyler. İlkokullarda Çocuk Kulüplerinin geliştirilmesi ile ilgili olarak, veli ve öğretmenlere yönelik yeterli tanıtım çalışmaları yapılabilir. Yöneticiler, “Çocuk Kulüplerinin Açılması” ve bu yolla çocukların yeteneklerinin geliştirilmesi ve bir sonraki öğrenim hayatlarına hazırlanmaları konusunda teşvik edilebilirler. Öğretmenlere “Çocuk Kulüplerinin Açılması” ve yürütülmesine yönelik motivasyon çalışmaları yapılabilir. Çocuk kulübü öğretim programları geliştirilebilir. Çocuk kulübündeki öğretimin denetim ölçütleri oluşturulabilir. Çocuk kulübü çalıştıran öğretmene ödenen ek ders ücretini artıracak mevzuat düzenlemesi yapılabilir. Öğretmen yönetici ve veliler için çocuk kulüpleri cazip hale getirilebilir. Bu araştırma, resmi ilkokulları kapsamakta olup, araştırma özel ilkokulları da kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Bunun yanında, Öğretmen ve yöneticilerin, “İlkokullarda Çocuk Kulüplerinin Geliştirilmesinde Karşılaşılan Güçlüklere Yönelik Görüşleri” nitel araştırmalar yürütülerek de, ayrıntılı incelenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Çocuk Kulübü, Yönetici, Öğretmen, Veli

<sup>240</sup> İstanbul Maarif Müfettişleri Başkanlığı, Mimar Hayrettin Mh. Tiyatro Cd. No:63 Kumkapı Fatih/İstanbul, yurdaguleres@gmail.com

<sup>241</sup> Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Kayışdağı Yerleşkesi Ataşehir/İstanbul, erdenmunire@gmail.com

## Alternatif Okul: Felsefesi ve Alternatif Eğitim Olanakları

Yüksel Kahraman<sup>242</sup>,

### ÖZET

Devlet okulunun reddedilerek alternatif eğitim biçimlerinin aranması radikal eğitim biçiminin tarihsel gelişiminde önemli temalardan biridir. Radikal eğitimciler okulun hakim elit sınıfın çıkarları adına halkın ahlak ve toplumsal inançlarını şekillendiren bir araç olduğunu düşündüklerinden devlet okullarını reddederler ve bu nedenle pratik bazı denemeler gerçekleştirirler. Bu çalışmada alternatif okullar olarak ele alınabilecek uygulamalardan örnekler verilmekte ve konuyla ilgilenenlerin genel bilgi sahibi olmaları amaçlanmaktadır.

### Amaç

Bu çalışmada eğitimcilerin ve velilerin ana akım eğitim anlayışına alternatif eğitim olanakları ve alternatif okulların kuruluş felsefesi konusunda bilgi sahibi olmaları amaçlanmıştır.

### Yöntem

Çalışmada alternatif okullar konusunda literatür taraması yapılmış ve tarihsel gelişimi ile önemli görülen günümüz uygulamaları çalışma kapsamına dahil edilmiştir.

### Bulgular

Çalışmada konuyla ilgilenenlerin bilgi sahibi olması gereken uygulamalardan öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir.

#### İspanya Modern Okul Deneyimi

1901'de Barselona'da Modern okul'u kuran Fransisco Ferrer'e göre 19 ve 20. Yüzyılda devletin desteklediği kitlesel okul eğitiminin amacı çocukları modern sanayi devleti için uygun bir vatandaş ve işçi olarak yetiştirmektir. Bu eğitim sistemi hükümetin buyruklarına körü körüne uyan, otoritesini destekleyen yanı sıra olsa benim ülkem diyen milliyetçi bir görüşü benimseyen bireyler üretmekte, monoton ve sıkıcı işlerde çalışmayı sorgusuz kabul eden işçiler yetiştirmekte ve toplumsal sınıflar arasındaki ayrımı koruyarak körüklemektedir. Hükümetin eğitim üzerindeki iktidarının kırılmasını isteyen Ferrer eğitim sürecinde ödül ve cezanın olmadığı Modern Okulu kurmaya başlamadan önce okul kütüphanesi için dogmatik olmayan kitaplar aramakla işe başladı fakat hiç kitabı olmayan bir kütüphaneyle okulu açtı.

#### Tolstoy Okulu

1860 larda Rusya'da bir okul açan Leo Tolstoy eğitim kavramının yerine kültür kavramını koydu ve kültürü bireylerin karakterini biçimlendiren tüm toplumsal güçlerin toplamı olarak tanımladı. Eğitimse insana özel bir karakter tipi ve alışkanlık vermeye yönelik bilinçli bir girişimdi. Tolstoy okulu '' alan kişilere kültür veren kişilerin bilinçli etkinliği '' olarak tanımlıyordu ve ona göre müzeler ve halk seminerleri müdahalenin olmadığı okul örnekleriydi.

#### Summerhill Okulu, First Street School, Free Town

Dogma ve ahlaki yükümlülükler için zemin hazırlayan tüm kurumların yok edilmesi anlamına gelen okulsuz toplum kavramı ve öğretmen- öğrenci ilişkileri için A. S. Neill'in Summerhill'i ve First Street School örnek teşkil eder. Özgür okul hareketinin popüler liderlerinden George Dennison'a göre "First Street School radikal ve deneyseldir. Notlar, rekabetçi sınavlar yoktur. Hiçbir çocuk istemediği

<sup>242</sup> Nevşehir Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, yukseltr@gmail.com

zaman çalışmaya ya da soruları yanıtlamaya mecbur bırakılmaz.” 1960 lardaki özgür okul hareketinin temeli 1940’lardaki özgür oyun alanları denemesiydi. İlk özgür oyun alanı 1943’te Kopenhag’da başladı ve 2.. Dünya Savaşı’ndan hemen sonra İsveç, İsviçre ve Birleşik Devletler’e yayıldı. Özgür oyun alanı Stockholm’de "Free Town" (Özgür Kasaba), Minneapolis’te "The Yard" (Bahçe) ve İsviçre’de "Robinson Crusoe Playgrounds" (Robinson Crusoe’nun Oyun Alanları) olarak biliniyordu. Temel ilke oyun alanında sadece hammadde ve aletlerle kereste, çiviler, kürekler vb. inşaat malzemeleri olmasıydı. Salıncak, tahterevallı gibi kurulu oyuncaklar yoktu, çocuklara oyun alanlarını istedikleri gibi inşa edip yıkıyordu.

#### Psikanalitik Yuva ve Trobriand Adası

Vera Smith ‘in Moskova’da çocuklar için açtığı psikanalitik yuva ve Trobriand Adası örneği ele alınması gereken uygulamalardan biridir. Vera Smith’in yuvasında çocukların davranışlarına övgü yada yergi yapılmıyor, kendi toplumsal düzenlemelerine müdahale edilmiyordu. Trobriand adasında da çocuklar ister aileleriyle isterlerse akran topluluğuyla birlikte oluyor ve kendi kendini düzenleme örneği teşkil ediyorlardı. Cinsellik kendi kendini düzenlemenin en önemli öğesiydi.

#### Kibbutz Kareketi

İsrail Kibbutz hareketi, bütün üyeleri için eşitlik sağlayacak bir toplum geliştirme yönünde yaşanmış en önemli yirminci yüzyıl deneylerinden birini temsil eder. Kadınların eşitliği ve aile sorunlarının kolektif yöntemlerle çözülmesi yönünde bir çabayla beraber, kolektif çocuk yetiştirmeye dayanan çözümlerin asi olmayan ve tamamen grup kurallarına uyan bir kişilik tipinin yaratılması sonucuna varabileceğini ortaya koyar. Bu hareket, üretim araçlarının kolektif mülkiyetine ve demokratik kontrole dayanan tarımsal topluluklar kurdu ve kolektif çocuk yetiştirme yöntemleri geliştirerek çekirdek ailenin önemi azalttı. Evliliğin önemi ve zorlayıcılığı kaldırıldı, kadının erkeğe toplumsal ve ekonomik bağımsızlığı azaltıldı ve geleneksel cinsler arası iş bölümü yıkıldı.

#### Nesin Matematik Köyü

Nesin vakfına ait olan İzmir Şirince köyünde kurulu 7’den 70’e herkesin her seviyede matematik yaptığı, öğrendiği, öğrettiği ve düşündüğü bir köydür. TV ve müzik yayınının olmadığı köyde elektrik, sıcak su ve internet hizmeti mevcuttur. Nesin matematik köyünde daha çok yaz aylarında lisans ve lisans üstü düzeyinde matematik ile felsefe ve sosyoloji yaz okulları yapılmaktadır.

#### Alternatif Okullar Çocuk Kampı

Türkiye’de uygulanmakta olan Montessori metodu, Waldorf pedagojisi, Reggio Emilia yaklaşımı ve demokratik eğitim gibi alternatif eğitim metot ve yaklaşımlarını tanıtmak, bu yaklaşımları benimseyen okullarla velilerin buluşmasını sağlamak hedefiyle yola çıkmıştır. Bu amaçla 2015 yılı yaz tatilinde çocuklar ve anne babalarıyla birlikte Antalya Olimpos’ta üç çocuk kampı düzenlenmiştir.

### Sonuç

Toplumun değişmesiyle okulun değişmesi ve alternatif eğitim ve okul olanaklarının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Eğitimcilerin alternatif okulların oluşturulmasının altında yatan felsefi temelleri kavraması eğitimin değişen toplumların ihtiyacına cevap vermesi açısından önemlidir. Tarihsel değişimin bilinmesi ve alternatif okulların tanınması bu açıdan anlamlıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Alternatif Okul, Radikal Pedagoji, Değişim

# MEB Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ve Nevşehir Uygulaması

Yüksel Kahraman<sup>243</sup>,

## ÖZET

Bu çalışmada 10 Haziran 2014 tarihli torba yasa ile yürürlüğe giren yeni yönetici görevlendirme yönetmeliğine göre görev süreleri uzatılacak eğitim kurumları müdürlerinin temel paydaşları tarafından değerlendirilip, bu değerlendirme sonucunda göreve devam edebilmesi çoğulculuk, seçkincilik ve meritokrasi kuramları ile ilişkilendirilerek Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün uygulama süreci ele alınacak ve okul müdürlerinin değerlendirme ve görevlendirme süreci analiz edilecektir.

## Amaç

Bu çalışmanın amacı yürürlükteki Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik (YGİY) içeriğinin incelenerek uygulamasının çoğulculuk, seçkincilik ve meritokrasi kapsamında değerlendirilmesi ve uygulamanın eğitime etkilerinin belirlenmesidir.

## Yöntem

Bu durum çalışmasında 2014 yılı ağustos ayında başlayarak aralık ayına kadar devam eden müdür değerlendirme ve görevlendirme süreci Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün uygulaması özelinde incelenerek analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda il milli eğitim müdürlüğüne yayınlanan konuyla ilgili telefon zincirleri ve duyurular incelenerek oluşturulan siyasaların açık ve örtük amaçları çoğulculuk, seçkincilik ve meritokrasi kuramları açısından ele alınmıştır. Öğretmenlerin üye oldukları sendikaların görevlendirme sürecindeki eleştiri ve yorumları ile tutumları resmi web siteleri aracılığı ile analize dahil edilerek uygulamanın kamuoyunca algılanması ve kamuoyuna etkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır.

## Bulgular

Çoğulculuk (pluralizm) tek bir azınlığın yönetimine karşıt olarak azınlıkların yönetimi anlamına gelen toplumun, siyasal yaşamın, devletin ve demokrasinin yapılanmasına ve işleyişine ilişkin bir görüştür. Günümüzde çoğulculuğun karşıtı olarak seçkincilik (elitizm) görülmektedir. Seçkincilik bir elitin veya bir azınlığın yönetmesi gerektiğine inanma veya yönetim işinin bir elit veya azınlık tarafından yapılması anlamına gelir. Siyaset teorisinde normatif, klasik ve modern olmak üzere üç tür seçkincilikten söz edilebilir. Meritokrasi (liyakat sistemi) ise yönetim erkinin, yetenek ve kişilerin bireysel üstünlüğüne yani liyakata dayandığı özellikle kamu yönetiminde daha bilgili ve yetenekli kişilerin seçilmesi ve yine hizmet içindeki ilerleme, yükselmelerinin bilgi başarı yetenek kıstaslarına göre yapılmasını amaçlayan bir yönetim biçimidir.

04 Ağustos 2013 tarihli ve 28728 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (YAY) 10 Haziran 2014 tarihli ve 29026 sayılı Resmi Gazetede 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye uyum ve dersanelerin kapatılması amacıyla yayımlanan torba yasayla kaldırıldı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik (YGİY) yürürlüğe kondu.

<sup>243</sup> Nevşehir Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, yukseltr@gmail.com

YGİY 'e göre eğitim kurumu yöneticiliği öğretmenlikten ayrı bir makam olarak ele alınmayı görevlendirme olarak ele alındı. Yürürlükten kaldırılan yönetmelikte eğitim kurumları yöneticilerinin belirlenmesi ve atanması belirli liyakat ve sınav sonucuna göre yapılırken yeni yürürlüğe giren yönetmelikle liyakat gereklilikleri azaltılarak eğitim kurumlarına yönetici olarak görevlendirilme temel olarak Milli Eğitim Müdürlüğünce yapılması öngörülen sözlü mülakata indirildi ve müdürlükte dört yıllık görev süresini dolduranların öğretim yılı sonu itibarıyla görevlendirilmelerinin sonlanmasına karar verildi. Görev süresi eğitim öğretim yılı sonunda dolan yöneticilerden müdürlüğe devam etmek isteyenlerin okuldaki paydaşlar tarafından doldurulacak olan Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formunda (Ek 1) 100 üzerinden 75 ve üzeri almaları durumunda görev sürelerinin görev yaptıkları yada istedikleri bir okulda il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile 4 yıl süreyle uzatılmasına karar verildi.

YGİY'e göre müdürlük görevinde dört yılını tamamlamış okul müdürleri kendi kurumlarında yada başka eğitim kurumlarında müdür olarak görev yapmaya devam etmek istedikleri takdirde Ek 1 doldurulacaktır. Ek 1 doldurulurken ilçe milli eğitim müdürü, insan kaynaklarından sorumlu ilçe şube müdürü, kurumdan sorumlu ilçe şube müdürü (%60), kurumdaki en kıdemli öğretmenle kıdemi en az olan öğretmen (%10), öğretmenler kurulunda seçilen iki öğretmen (%10), okul aile birliği başkan ve başkan yardımcısı (%10) ve öğrenci meclisi başkanı (%10) oranında etki edecektir.

Nevşehir İl Milli Eğitim müdürlüğünün uygulaması gerevden alma ve müdürlüğe görevlendirmelerde üye olunan sendikanın ve sahip olunan siyasi görüşün etkili olduğunu göstermiştir.

### **Sonuç**

Milli Eğitim Bakanlığı bu değerlendirme sistemini bir çoğulculuk uygulaması olarak kamuoyuna lanse etmekte ve paydaşların değerlendirme yapmasını yönetime katılım ve demokrasi açısından anlamlı bulmaktadır. Ne var ki okuldaki paydaşların etkisi % 40 iken okul müdürünün amiri durumunda olan ve siyasi otorite tarafından göreve getirilen paydaşların etkisi % 60 tır. Buda yapılan müdür değerlendirmesinin seçkin bir yapıya bürünmesine sebep olmaktadır. Değerlendirme aşamasında uygulanan siyasal kayırmacılık meritokrasinin ilkelerinin işlevini yitirerek çalışma barışının bozulmasına ve eğitim camiası içinde memnuniyetsizliğin ve çatışmaların artmasına sebep olmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici Görevlendirme, Çoğulculuk, Seçkinlik, Meritokrasi

# Okul Öncesi Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Yüksel Öngören<sup>244</sup>, Çetin Erdoğan<sup>245</sup>,

## ÖZET

Okul Öncesi eğitimin amacı; erken çağlardan başlayarak çocuğun bedensel, duygusal, zihinsel ve sosyal gelişimini etkileyecek ortamı sağlamaktır (Arslan, 2004). Bu dönemde çocuklar kendi gelişim özelliklerini, yeteneklerini, ilgi alanlarını ve gereksinimlerini yeterince tanımadıklarından, duygu ve düşüncelerini ifade etme güclüğü içinde olduklarından, onlarla ilgilenen yetişkinlerin çok bilinçli ve dikkatli olmaları gerekmektedir (Aral, Kandır ve Can Yaşar, 2000). Bu durum okul öncesi eğitim kurumlarında okul müdürünün oynaması gereken yönetici rollerini daha da önemli hale getirmektedir. Her ne kadar öğrencilerin yetiştirilmesinden doğrudan sorumlu olanlar öğretmenler gibi görünse de okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin niteliği ve başarıya ulaşmasından başta okul yöneticisi sorumludur.

Konu ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, okul öncesi eğitim kurumlarının genel sorunları ile ilgili çalışmaların program, çalışan, denetim, yönetim ve yöneticiler, fiziksel koşullar, bütçe hizmetleri gibi konularda yoğunlaştıkları ve bu konuların yönetici, öğretmen ve müfettişlerin bakış açılarından yola çıkılarak ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada da okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin bakış açısıyla hem kamu hem de özel okul öncesi eğitim kurumlarının yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaştıkları güçlükler ve yönetsel sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

## Amaç

Bu araştırmada, kamu ve özel okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin okul yönetiminde karşılaştıkları güçlükler ve yönetsel sorunlara ilişkin görüşlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın temel amacı çerçevesinde okul yöneticilerinin mevzuat, denetim, finansman, öğretmenler, yardımcı personel, öğrenciler ve velilerle ilgili yaşadıkları sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

## Yöntem

Nitel araştırma deseninde yürütülen bu araştırmada veriler görüşme yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın katılımcıları İstanbul’un merkez ilçelerinden seçilen 7’si resmi , 7’si özel olmak üzere, bağımsız okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan 14 yöneticiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmış, alanın akademisyenlerinden uzman görüşü alınarak son şekli verilmiştir. Görüşmeler okul yöneticileri ile yüz yüze yapılmıştır. Katılımcılardan izin alınarak görüşmelerde ses kaydı yapılmış bu kayıtlar araştırmacı tarafından çözümlenmiş ve raporlanmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmış, katılımcıların görüşleri araştırma soruları doğrultusunda betimlenmiştir. Araştırmanın geçerliği kapsamında betimsel analizle ortaya konulan bulgular ve yorum katılımcılardan ikisine gönderilerek kontrol etmeleri istenmiş ve onayları alınmıştır. Ayrıca bulgular sunulurken katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara

<sup>244</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Ramazan Yaman İlkokulu, Lüleburgaz/Kırklareli, yukselongoren@gmail.com

<sup>245</sup> Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Esenler/İstanbul, cetinerdogan@gmail.com

yer verilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması kapsamında, okul yöneticileri ile veri toplama ve analiz süreçlerine ilişkin izlenen aşamalar ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır.

## **Bulgular**

Araştırmanın bulguları analiz edildiğinde, mevzuat kaynaklı sorunlar bağlamında kamu okullarının yöneticileri en önemli sorunlar olarak okul yöneticilerinin sorumluluk alanıyla ilgili belirsizliğin bulunduğunu, yöneticilerin yetki ve sorumlulukları arasında dengesizliğin olduğunu, sorumluluğun çok, yetkinin az olduğunu belirtmişler ve yöneticilerin sorumluluklarının eğitim odaklı belirlenmesini ve yetki-sorumluluk denkleğinin sağlanmasını önermişlerdir. Özel okul yöneticileri ise okul öncesi eğitimde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı iki farklı mevzuata göre eğitim verilmesini önemli bir sorun olarak görmekte, bu eğitimin tek elden ve MEB tarafından yürütülmesini önermektedir.

Denetime ilişkin hem kamu hem özel kurumlarda görülen en önemli sorun, müfettişlerin genelde alan uzmanlığının bulunmaması ve denetimin ağırlıklı olarak evrak işlerine, gıda ve temizlik gibi konulara odaklanıp eğitimin içeriğine yönelmemesidir. Buna yönelik olarak okul öncesi kurumların denetiminde müfettiş grubunda en az bir alan uzmanının bulunmasının zorunlu olması önerilmektedir.

Öğretmenlerle ilgili kamu okullarında yaşanan en önemli sorunlar, ilköğretim okullarından bağımsız anaokullarına geçen öğretmenlerin uyum sorunu ve öğretmenlerin alan bilgisinin yetersizliği iken özel okul yöneticileri çoğunlukla öğretmenleri kendileri seçip yetiştirdiği için ciddi sorunlar yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Yardımcı personelle ilgili okullarda kayda değer sorun yaşanmadığı görülmektedir. Bu konuda az da olsa yaşanan sorunlar personelin okul öncesi eğitime yabancı olmaları ve sık iş değiştirmeleridir.

Öğrencilerle ilgili olarak hem kamu hem özel okul yöneticileri en önemli sorun olarak öğrencilerin ilk haftalardaki okula uyum sorunlarını dile getirmişlerdir. Buna yönelik olarak veli ve öğretmenlere yönelik eğitim seminerleri yapılması önerilmiştir.

Velilerle ilgili sorunlarda da kamu okulları ve özel okullar ağırlıklı olarak benzerdir. Okul yöneticilerinin velilerle ilgili yaşadıkları en önemli sorunlar velilerin okul öncesi eğitimin içeriğine yönelik bilgilerinin olmaması, anaokulunu bakım evi gibi algılayıp o tür beklentilere girmeleri ve ağırlıklı olarak eğitimle ilgilenmemeleridir. Bazen de velilerin eğitimin içeriğine müdahil olması, öğretmenlerin işine karışması sorun olarak yaşanmaktadır. Buna yönelik olarak anne-baba eğitimleri önerilmiştir. Finansman konusunda kamu okulları öğrencilerden resmi olarak aidat toplayabildikleri için finansman konusunda ciddi sorunlar yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Özel okullar da aynı şekilde ücretli oldukları için finansman sorunu yaşamadıklarını dile getirmişlerdir.

## **Sonuç**

Araştırma bulguları dikkate alındığında okul öncesi eğitimde sorunların ağırlıklı olarak mevzuat, denetim, öğretmen ve veliler konusunda yaşandığı anlaşılmaktadır. Okulların iki farklı bakanlığa bağlı faaliyet yürütmesi, okul yöneticilerinin sorumluluk alanının belirsizliği, etkili bir denetim sisteminin olmaması, öğretmenlerin mesleki yetersizliği ve velilerin okul öncesi eğitime bakışı okul öncesi eğitimin en önemli yönetsel sorunlarıdır. Finansman, öğrenciler ve yardımcı personel konusunda yöneticiler görece daha rahattır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Öncesi Eğitim, Okul Yönetimi, Okul Müdürü, Yönetim Sorunları

## 19. Milli Eğitim Şûrasının OECD Göstergeleri Bağlamında Değerlendirilmesi

Zehra Keser Özmantar<sup>246</sup>,

### ÖZET

Şûra, kelime anlamı olarak bir alanla ilgili oluşturulan danışma kuruludur. Bir toplantıya şûra denilebilmesi için: (1)Şûra konusunun hayatını ve haklarını etkileyeceği kişiler, konuyla ilişkili görüşlerini açıklama ve yapılanları açıkça bilme hakkına sahip olmalıdır. (2)Alınan kararlara uyulmaması halinde müdahale yolları tanımlanmış olmalıdır. (3)Şûrada görevli olanların toplumun güvendiği kişilerden oluşması ve tüm halkı temsil etme kabiliyeti bulunmalıdır. (4)Oy çokluğu veya birliği ile alınan kararların yöneticiler tarafından uygulanması gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde Milli Eğitim Şûrası, Milli Eğitim Bakanlığı'nın en yüksek danışma kuruludur. Türk millî eğitim sistemini geliştirmek, niteliğini yükseltmek için eğitim ve öğretimle ilgili konuları tetkik eden ve tavsiye kararları alan Şûralara Milli Eğitim Bakanı, TBMM Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı ve üyeleri ile MEB'den Bakan Yardımcısı, Müsteşar ve Bakanlık merkez teşkilatı birim amirleri; bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ile yurtiçi ve yurtdışından meslek odaları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör, basın ve yayın kuruluşları, öğrenci ve veli temsilcileri ile eğitim alanında Şûra konusuyla ilgili çalışmalarını tanımlanmış uzmanlar katılırlar. Şûranın gündemi ve toplantı tarihi, doğrudan Bakan tarafından tespit edilebilir ya da Talim ve Terbiye Kurulu tarafından belirlenerek Bakana sunulur. Ulusal bazda eğitim ve öğretimle ilgili konularda incelemelerde bulunma ve öneri niteliğinde kararlar alma misyonu olan şûraların gündemi belirlenirken nasıl bir yol izlendiği hakkında ise kesin bilgiler bulunmamakla birlikte Şûralarda alınan kararların tamamı uygulanmaktadır.

Uluslararası boyutta hükümetlerin, politika tecrübelerini paylaşmasını, ortak sorunlara çözümler aranmasını, iyi uygulamaların belirlenmesini ve politika uygulamalarının koordine edilmesini hedefleyen İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), üye ülkelerin her geçen yıl eğitim politikalarına daha çok önem vermeye başlamaları üzerine 2002 yılının Temmuz ayında yeni ve bağımsız bir Eğitim Müdürlüğü (EDU) kurmuştur. Üye ülkelerin kendilerini farklı alanlarda diğer ülkelerle karşılaştırma imkânı buldukları "Bir Bakışta Eğitim" raporları birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de eğitim gündemini uzun süre meşgul etmektedir. Bu açıdan bakıldığında OECD eğitim raporlarının Milli Eğitim Şûra gündemlerine kaynak olabileceği düşünülmektedir.

### Amaç

Bu çalışmanın amacı Milli Eğitim Şûralarında ele alınan konuların OECD göstergeleriyle olan uyumunu olduğunu ortaya koymaktır.

### Yöntem

Araştırma nitel bir çalışma olup doküman incelemesi tekniği kullanılmıştır. Doküman, verilere ulaşmak amacıyla büyük bir çeşitlilik ifade eden materyalleri içermektedir. Araştırmanın verilerini 19. Milli Eğitim Şûra ve 2009 yılından itibaren benzer içerikle yayınlanan OECD eğitim raporları

<sup>246</sup> Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP Ana Bilim Dalı, Gaziantep, zehra keser@hotmail.com



oluşturmuştur. Verilere, çevrimiçi haber kaynakları ve OECD'nin resmi internet adresinden ulaşılmıştır. Veriler, içerik analizine tabi tutulmuştur.

### **Bulgular**

19. Milli Eğitim Şûrası'nda OECD göstergeleri arasında yer alan eğitim kurumlarının çıktıları ve öğrenmeye etkisi başlığı altında hiçbir konunun gündeme gelmediği, eğitime yapılan maddi ve beşeri yatırım ile eğitime erişim, katılım ve ilerleme başlıklarında yalnızca iki konunun görüşüldüğü, yoğun olarak tek bir alan olan öğrenme ortamı ve okul yapılanması boyutunda çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Bir ülkenin eğitim politikası o ülkede yaşanan problemlerin çözümüne ve kalkınma vizyonuna hizmet eder nitelikte olmalıdır. Ayrıca ulusal çalışmalar ile uluslar arası boyutta yapılan çalışmalar arasında bağlantı kurulması etkililik, verimlilik ve ekonomiklik açısından ciddi öneme sahiptir. Ancak OECD göstergeleri ve Şûra gündemi karşılaştırıldığında eğitimin çıktıları, eğitimde maddi ve insani kaynak kullanımı, eğitim hizmetlerinden yararlanma ve okul yapılanması gibi eğitim politikasının belirlenmesinde ve çözüm odaklı adımların atılmasında yeterli çalışmanın yapılmadığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Milli Eğitim Şûrası, OECD Göstergeleri

## Mesleki Eğitimde Devamsızlık Nedenleri ve Sonuçları

Zeki Dağlı<sup>247</sup>, Meral Poyraz<sup>248</sup>, Serpil Bozkuş<sup>249</sup>,

### ÖZET

Okula karşı olumlu duygular geliştiren öğrenciler, mezun olana kadar okulda bulunma istekliliğini ve öğrenmeye olan güdülerini sürdürebilirler. Okula bağlılık, okula ilişkin olumlu duygular içinde olmak, okul ortamına ait olma duygusu ve okul personeli ve diğer öğrencilerle olumlu ilişki içinde olma, okula devam etme ve okulda alınan kararlara katılma, kendi öğrenme amaçlarını belirleme, kendi fikrini sınıfa söyleyebilme olarak da tanımlanmaktadır. Tüm bu durumların eksikliği öğrencide devamsızlık sorunu yaratmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı her yıl lise öğrencilerinin devamsızlık yapmaması için gerekli önlemleri almaya çalışırken bir türlü sorun çözüm getirememektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde öğrencilerin okula bağlılığı konusunda yaşanan sıkıntılar ve devamsızlık nedenleri üzerinde literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Ankara ili ölçeğinde mesleki ve teknik lise öğrencilerinin okula devam etmeleri konusunda istatistiki bilgiler verilmiş ve sonuçlar araştırmacılar tarafından analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Devamsızlık, Okula Bağlılık, Sosyal Etkinlikler

<sup>247</sup> Fatma Yaşar Önen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, zekidagli@gmail.com

<sup>248</sup> Cebeci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, mera-poyraz@hotmail.com

<sup>249</sup> Cebeci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, serpilbozkus@hotmail.com

# Sınıf Öğretmenlerinin Örnek Sosyal Örgütlenmesi: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)

Zeynep Boztepe Korkut<sup>250</sup>,

## ÖZET

Örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır. Örgütlerde sosyal ilişkiler örgüt kültürüne olumlu etki etmektedir.

Sosyal yaşamdaki ilişkilerde çalışanların bir çok alanda bir araya gelme ihtiyacı, bir örgütlenme olan sandıklarla varlık bulmaktadırlar. Milli Eğitim Bakanlığına yönelik bir kuruluş olan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), sınıf öğretmenleri, milli eğitim memurları, maarif müfettişleri üyeleri ile edindiği aidat tutarlarıyla fonlar oluşturarak ufak tasarrufların büyük yatırımlara dönüşmesinde köprü görevi görmektedir.

Var oluş sebebi “sosyal yardım” olan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, üyelerini sosyal hayatta destelemekte, evlenme yardımı, ölüm yardımı, emekli yardımı, maluliyet yardımı, doğal afet yardımı yaparak onların sevinçlerine ve üzüntülerine ortak olmayı gaye edinmektedir. Ayrıca araç ve konut kampanyaları ile pazarlama alanında büyük yatırımlar yapmakta, ikraz (borç verme), eğitim, sağlık gibi alanlarda da üyelerine birçok alanda finansman kaynağı olmaktadır.

### Amaç:

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek için birinci derecede hizmet ettikleri birey ve gruplara yarar sağlama amacı bulunmaktadır. Örgütlerin genel çevresini, toplumda var olan ekonomik, siyasal, yasal, teknolojik, kültürel ve çevreyle ilgili düzen oluşturmaktadır. içinde bulunduğumuz dönemde örgütler sadece kâr elde etmeye çalışan değil, çevresine karşı duyarlı, içinde bulunduğu toplumun ihtiyaçlarına seslenebilen, çalışanlarına karşı ilgili, iş etiğine sahip kuruluşlar olarak düşünülmektedir. Bu konular ise örgütlerin sosyal sorumluluklarını gündeme getirmektedir. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin sosyal yardımlaşma anlamında bir örgütlenme olan İLKSAN’ın amacı, misyonu, felsefesi araştırılarak toplumun diğer kuruluşlarının toplum çalışanlarının ihtiyaçlarına cevap verecek kurumların oluşmasına öncülük etmektir. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

- 1) Çalışanların mesleki ve sosyal gelişimlerinde örgütlenmeye neden ihtiyaç duyulmaktadır?
- 2) İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı’nın sınıf öğretmenlerinin sosyal ihtiyaçlarını karşılama düzeyi nasıldır?

### Yöntem:

Çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Literatür taramasının en temel amacı araştırma konusuyla ilgili o ana kadar yapılanları belirlemektir. Bu bilgi, kasıtsızca başkasının araştırmasını tekrarlamaktan alıkoymanın yanında konuyu anlamaya mantıklı bir çerçeve çizerek yardımcı olmaktadır. Literatür taramasının başka bir amacı da çeşitli araştırma stratejilerinin ve veri toplama yaklaşımlarının araştırma konusuna benzer konularda ne kadar verimli olduğunu görmektir.

<sup>250</sup> İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, zboztepe571@gmail.com

**Bulgular:**

Araştırma devam etmektedir. Sunum sırasında bulgular paylaşılacaktır.

**Sonuç:**

Araştırma devam etmektedir. Sunum sırasında bulgular paylaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütlenme, Sosyal Yardımlaşma, Sınıf Öğretmenleri

# Organizational Culture In Schools

Zuhal İnce<sup>251</sup>, Sevgi Engin<sup>252</sup>,

## ÖZET

A common goal of the organizations, and they have met to carry out is a collection of people. Schools educational institution has been established to carry out objectives of orgutlerdir. the people who will produce its fruit associations. When carrying out its functions, the values conveyed the emotion people, capabilities fits in. This is why educational organizations and other organizations have a different structure.

An organization culture, an organization by releasing it from others, with a special ID that were accepted by the members, is the sum of features. Members of an organization, with the institution icselestirdigi continuity, then, is to be moved, the norm and values. Members of the cultures, values and the environment impact of norms is determined. Each organization has a different culture. The different members of an illegal organization cultures cannot move.

Effectiveness of the school's goal of performing members and must provide the necessary environment for efficiency. Be happy if they do not adapt to the culture in which they are not members of the Organization Belene. Work from a non-happy individual institutions can not be expected in a high level of efficiency. This is more important for schools. Because teachers are educating people in schools. Individuals are trained to ensure the future of the society. If teachers perceive themselves as working in the institutions of foreign students also detect it. In this way, students are alienated from society that grows in.

## Objective

An organization with strong culture in schools, it is determined that employees how to act. This indicates that a significant behavior to employees. This behavior is acceptable if it is internally to employees success will increase. Also known as well as what should be done to their behavior, and had faith in.

Research and teacher, and school culture while performing tasks for managers to put up with description of it is intended for. Schools and non-accepted applications benimsemeyen behavior is removed, it is important to. Teachers in schools so that they will accept and the school managers are destined to develop.

## Method

Study found that the 2014-2015 school year, training and Giresun province, task, school principals and teachers school culture survey has been carried out. Literature survey and information obtained by the survey form was used in daylight. Survey demographic questions, and culture in an organization is made up of. Stratified sampling model is applied. Data analysis SPSS 21 package computer environment was carried out using the program. The data were interpreted by comparing .

## Findings

<sup>251</sup> Milli Eğitim Müdürlüğü, zhl.nc@windowlive.com

<sup>252</sup> Milli Eğitim Müdürlüğü, sevgiengin@hotmail.com

Study found that school teachers and school managers for their own school culture perceptions is an organization. School principals and teachers are very similar and there are differences in the perceptions are determined. According to the types of organization compared to cultures. Data for education are taken and gender.

### **Conclusion**

This research and school principals and teachers and schools adopt their culture there is a adoption. to ensure compliance with their organization features, the relationship has been detected. Types of schools and their level of education influences an organization culture. The formation of the organizational culture and employees in the decision -making process for the adoption should participate in school-related . The expectations of the employees must be learned.

**Keywords:** Culture, The Organization, The Organization Culture, Productivity, School Employees.

# Perceptions Of Organizational Citizenship Behavior Of School Administrators

Zuhal İnce<sup>253</sup>,

## ÖZET

Organizational citizenship behavior, literature has been identified as behavior that helps as a volunteer award waiting for the productivity of the organization. Everyone comes to the very beginning of the educational institutions interested in the field. Productivity in many industries and educational institutions will affect people. Therefore, people are always interested in the development of educational institutions.

There are principals of educational institutions at the beginning. School principals are doing around leadership. While they exhibit leadership behaviors affect all the work of the school. Without expectation of reward school principals to strive for the benefit of the organization it is critical to the efficiency of schools. State schools with scarce resources to be managed in the most efficient manner is assumed that the relationship between organizational citizenship behavior.

The extra staff to achieve the objectives of the school headmaster, was thought to be an example for other employees of the school. Exhibiting these behaviors in the school's other stakeholders will be effective. At the same time they age spiritual saturation of managers showing organizational citizenship behavior. Managers will also provide leadership in the differentiation size.

## Purpose

The aim of the research, the managers working in the public school level to determine their perceptions related to organizational citizenship behavior. So what extra school principals of schools in terms of efficiency will emerge they do. The results obtained by the headmaster of the school has been targeted for the development of the development of the managerial mission.

## Method

Research in science pattern of the cases is used qualitative research methods. Research was conducted in the province of Giresun. With the aim to collect data on the dimensions of organizational citizenship behavior with school administrators; cooperation, courtesy, conscientiousness, sportsmanship and civic virtue to open-ended questions were asked. The data obtained in this study were collected using a qualitative codes. Leaving data categories are evaluated. The aim of qualitative research; deep and qualified to work with small sample findings are to achieve.

The working group's research in the academic year 2014-2015, Giresun is composed of public school principals and district centers in the province.

## Finding

The research task of helping the public schools that principals, kindness, conscientiousness, sportsmanship and civic virtue behavior they said they applied for size listed. Similarities and differences found in the literature cited definition of organizational citizenship behavior.

<sup>253</sup> Milli Eğitim Müdürlüğü, zhl.nc@windowslive.com

Organizational citizenship behaviors and gentlemen, has been shown to be the same with literature perception of civic virtue and conscientiousness.

### **Result**

This study has revealed that the school principal what the perception of organizational citizenship behavior. They have shown in the listed what is happening with the organizational citizenship behavior. In addition, this behavior has been found to coincide with how organizational citizenship behavior defined in the organizational literature. The findings obtained with new methods and approaches to training of school administrators seem to be important. Efficiency of the school as a volunteer for school administrators should be selected from among educators working internally.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, School Administrators, Efficiency.



# Almanya’da Yaşayan Türk Ebeveynlerin Ana Dilin Okul Başarısına Etkisine İlişkin Görüşleri

Hatice Bekir<sup>254</sup>, Remzi Aydın<sup>255</sup>

## ÖZET

### Amaç

Yurtdışında yaşayan göçmen çocukların dil problemi çoğunlukla içinde yaşadıkları toplumun dilini öğrenme problemi gibi görülmekte, ana dilin anlam ve önemine fazla değinilmemektedir. Yurt dışına gerek sonradan giden gerekse yurt dışında doğup büyüyen Türk çocukları buldukları ülkede ana dillerini yeterli öğrenememektedirler. Tüm bu olumsuz etkenler sonucunda Türk çocuklarının hem buldukları ülkenin dilini hem de ana dillerini yeterince öğrenememeleri eğitim aşamalarında başarısız duruma düşmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle Almanya’da yaşayan Türk ebeveynlerin ana dilin okul başarısına etkisine ilişkin görüşlerini saptamak ve bazı değişkenler ile ilişkisini belirlemek amacıyla bu çalışma planlanmış ve yürütülmüştür.

### Yöntem

Nicel araştırma desenlerinden betimsel tarama modelinde olan bu çalışmanın çalışma grubunu Almanya’nın Duisburg kentinde yaşayan 135 Türk ebeveyn oluşturmaktadır. Çalışmada Duisburg kentinin seçilmesinin nedeni, Türklerin yoğun olarak yaşadığı kentlerden biri olmasıdır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Veriler toplanırken, araştırmacılar tarafından gerekli izinler alınmış ve verilerin toplanmasına geçmeden önce ebeveynlere çalışma ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Oluşturulan anket formundaki sorular uzman görüşü alınarak gözden geçirilmiştir. Gözden geçirilen anket formu pilot olarak 35 Türk ailesine yapılmış, bu pilot çalışma sonucunda istenilen ölçüde cevaplanamayan ve yeterince açık olmadığı anlaşılan sorular anketten çıkarılmış, eksik noktalara ilişkin sorular eklenmiş ve tekrar uzman görüşleri doğrultusunda anket formuna son şekli verilmiştir. Veriler Ki-Kare Bağımsızlık Testi kullanılarak analiz edilmiştir.

### Bulgular

Araştırma sonucunda katılımcıların ana dilin önemi hakkında bilgi sahibi olma durumu ile ana dilin okul başarısına etkisi hakkındaki görüşleri ( $=1, p=.000 p<0,05$ ) ve ana dilin ikinci dil ediniminde temel oluşturduğu hakkında bilgi sahibi olma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $=1 p=.000 p<.005$ ). Ana dilin okul başarısına etkisi hakkında bilgisi olma durumu ile annenin Almanya’da kalma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $X^2=11.928 =2 p=.003 p<.005$ ).

### Sonuç

Yurt dışında yaşayan Türk ebeveynlerin ana dilin (Türkçe) önemi ve okul başarısına etkisine yönelik görüşlerinin olumlu yönde olması onların ana dillerini (Türkçeyi) öğretmelerinde ve yaşatmalarında önemli bir yere sahiptir. Olumlu görüşler, öğrenme faaliyetlerinde başarıyı elde etmemin önemli etkenlerindedir. Dolayısıyla yurt dışındaki Türk çocuklarının ana dillerine yönelik

<sup>254</sup> Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Eğitimi Bölümü, Okul Öncesi Eğitimi A.B.D., Ankara

<sup>255</sup> Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi A.B.D. ve D. A. Aile Danışmanlığı A.B.D., Ankara

olumlu tutum geliştirmelerinde öncelikle ebeveynler daha sonra da öğretmenler önemli rol oynamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Ana Dil, Okul Başarısı, Almanya, Ebeveyn

## ABD'deki Kadın Okul Bölgesi Müdürlerinin Özellikleri

Emine Babaoğlan<sup>256</sup>, Ejder Çelik<sup>257</sup>,

### ÖZET

#### Amaç

Araştırmanın amacı, ABD'deki kadın okul bölgesi müdürlerinin mesleki ve kişisel özelliklerini belirlemektir. Araştırmada ayrıca kadın okul bölgesi müdürlerini müdür olmaya motive eden etkenleri, başarılı bir şekilde yöneticilik yapmak isteyen müdürlere önerilerini ve müdürlerin okulları yönetirken en önemli gördükleri üç konuyu ortaya çıkarmaktır.

#### Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma betimsel bir çalışmadır. Araştırmada sorularını derinlemesine araştırmak ve ortaya çıkarabilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

*Çalışma Grubu:* Çalışma grubu, ABD'de okul bölgesi müdürü ve yardımcısı (milli eğitim müdürü ve yardımcısı) olarak çalışan 15 kadın yöneticiden oluşmaktadır. Bu kadınlar, farklı eyaletlerin okul bölgesi web adresleri incelenerek belirlenmiş. Çalışma grubu belirlenirken çok kademeli örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Creswell, 1994, s. 119). Bu örnekleme sürecinde, önce amaçlı örnekleme yöntemlerinden (purposeful sampling) ölçüt örnekleme yoluyla okul bölgesi müdürü veya yardımcısı olarak çalışmakta olan kadın yöneticilerle yüz yüze görüşülerek hem görüşme yapılmış, hem de araştırmada istenen ölçütleri taşıyan (kadın milli eğitim müdürü veya yardımcısı olmak) tanıdıkları müdürlerin ad ve iletişim adresleri alınarak (kartopu örnekleme) onlara da ulaşılmış ve görüşleri alınmıştır. Yüz yüze görüşme yapma olanağı olmayan yöneticilere ise e-mail yoluyla araştırma soruları gönderilmiş ve görüşler yazılı olarak alınmıştır. Araştırmaya katılan kadın müdür ve yardımcıları M1, M2...M15 şeklinde adlandırılmıştır.

Amerika Birleşik Devletlerinde okul bölgesi müdürü olarak çalışan ve bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan kadınların yaş, kıdem, okul bölgesi müdürü olarak çalıştıkları süre, eğitim durumu, yöneticilik sertifikasına sahip olup olmama, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumları belirlenmiştir.

*Veri Toplanması:* Veri toplamak amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde yüz yüze görüşülebilenlerle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Amerika Birleşik devletlerindeki farklı eyaletlerde olan ve yüz yüze görüşme imkanı olmayan kadın okul bölgesi müdürlerine e-mail yoluyla görüşme formu gönderilmiş ve doldurmaları sağlanmıştır.

*Araştırma Soruları:* Araştırmada katılımcılara yaşları, kıdemleri, okul bölgesi müdürlüğündeki (milli eğitim müdürlüğündeki) kıdemleri, eğitim durumları, medeni durumları ve çocuk sayısı sorulmuştur. Ayrıca katılımcılara şu dört soru sorulmuştur. 1. *Sizi başarılı yönetici yapan kişisel ve mesleki özellikleriniz nelerdir?* 2. *Sizi okul bölgesi müdürü (milli eğitim müdürü – superintendent) olmaya motive eden etkenler nelerdir.* 3. *Başarılı bir şekilde okul bölgesi müdürlüğü yapmak isteyenlere önerileriniz nelerdir?* ve 4. *Okulları yönetmede en önemli gördüğünüz üç konu nedir?*

<sup>256</sup> Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP ABD, Yozgat, Türkiye., ebabaoglan@yahoo.com.tr

<sup>257</sup> Bozok Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Yozgat, Türkiye., ejder.celik@bozok.edu.tr

*Veri Analizi:* Veri analizi sırasında önce kodlama yapılmış, sonra benzer kodlar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Araştırmada, veriler betimsel ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizinde, kategorisel ve frekans analizi teknikleri kullanılmıştır. Frekans analizi, birim ve öğelerin sayısal, yüzdesel ve oransal görülme sıklığını ortaya koymaktadır. Kategorisel analiz ise, bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından da bu birimlerin, belirli kriterlere göre temalar-kategoriler halinde gruplandırılmasıdır.

*Araştırma Temaları:* Araştırmada dört tema bulunmaktadır. Bu temalar araştırma sorularına göre belirlenmiştir. Araştırmanın temaları: 1.*Başarılı yönetici yapan kişisel ve mesleki özellikler,* 2.*Müdür olmaya motive eden etkenler,* 3.*Başarılı bir şekilde yöneticilik yapmak isteyenlere öneriler ve* 4.*Okulları yönetmede en önemli üç konudur.*

### **Sonuç**

Araştırmada kadın okul bölgesi müdürlerinin özelliklerinin özellikleri şunlardır: Bilgili olma, takım çalışması yapma, çalışkanlık, insan ilişkileri iyi olma, öğrenmeye isteklilik, öğrenci merkezli olma, enerjik olma, dinlemeye istekli olma, iradeli olma, dürüstlük, kendini geliştirme, işbirliği yapma, espri anlayışına sahip olmasıdır. Araştırmanın diğer sorularına ilişkin analiz süreci tamamlandıktan sonra, sonuçlar yorumlanacak ve literatüre göre tartışma ve yorum yapılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Müdür, Müdür Özellikleri, Mesleki Özellikler, Kişisel Özellikler, Cinsiyet.

# Eğitim Kurumlarında Yapılan Örgüt Kültürü Araştırmaları Üzerine Analitik Bir Yaklaşım

Birce Ceren Çelen<sup>258</sup>,

## ÖZET

Kültür, farklı insan topluluklarının sahip olduğu farklı yaşam biçimleridir. Bir başka tanıma göre ise kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Aslında kültür ve önemi herkes tarafından bilinmesine rağmen örnek vermeden tanımlaması zor bir kavramdır. Örgüt ise iki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak düzenlenmiş faaliyetlerinin ya da kuvvetlerinin bir sistemidir. Yani kısaca örgüt, belirli amaçlara hizmet etmek ve ortak bir hedefe ulaşmak için iki ya da daha fazla sayıda kişinin bir arada bulunduğu sistemdir.

Örgüt kültürü de yine net ve kesin tanımı olmayan bir kavramdır. Ancak belirli bir grup tarafından dışı uyum ve iç bütünleşme sorunlarının çözümleri süresince öğrenilen, yeterince olumlu sonuç vermiş ve geçerliliği kanıtlanmış bu sebeple de yeni üyelere bu sorunları algılamamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen bir takım ortak varsayımlar olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü genel kültüre göre bir alt kültür olarak düşünülebileceği gibi bir işletme içindeki çeşitli grupların kültürüne göre de bir genel kültür olarak görülebilir.

Örgüt kültürü, tüm personelin davranışlarını ve örgütün genel görüntüsünü şekillendiren semboller aracılığıyla öğrenilebilen ve öğretilen, kuşaktan kuşağa aktarılan, değişebilen nitelikteki değer, düşünce ve normlar bütünüdür. Örgüt kültürünün öğeleri ise genel olarak görülebilen ve görülemeyen öğeler olarak ikiye ayrılır. Görülebilen öğeler; örgütle ilgili fiziksel özellikler, semboller, törenler, hikayeler ve kahramanlar olarak sayılabilir. Görülemeyen öğeler ise değerler, amaçlar ve anlamlar olarak sınıflandırılabilir.

Her organizasyonun örgüt kültürü farklı özellikleri yansıtır çünkü amaç ve gereksinimler her organizasyonda birbirinden farklıdır. Ancak örneğin Türk insanının genel kültür özelliklerinden gelen, gelenek, değer ve inanışlar farklı örgütlerin kültürlerinde ortak noktalar olmasını sağlar.

## Amaç

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye’de eğitim kurumlarında örgüt kültürü ile ilgili yapılmış araştırmaların ortak bulgularını ortaya koymaktır. Bu çerçevede özellikle şu sorulara yanıtlar aranmaktadır.(1) Örgüt kültürü kapsamındaki ortak davranışlar nelerdir? (2) Farklı eğitim kurumlarındaki örgüt kültürleri birbirine benzemekte midir? (3) Örgüt kültürünün eğitim kurumlarındaki etkisi nasıldır?(4) Etkili bir örgüt kültürü oluşturmak için yapılması gerekenler nelerdir?

## Yöntem

Bu çalışmada analitik veriler meta analiz tekniği yoluyla elde edilmiştir. Meta analiz tekniği, benzer çalışmalarda elde edilen bulguların karşılaştırılması yoluyla daha genellenebilir özellikte çözümsel yargılara ulaşmada sıklıkla kullanılan tekniklerden birisidir. Yapılan çalışmada Türkiye üniversitelerinde yüksek lisans ve doktora düzeyinde konuyla ilgili yapılan araştırmalar belirli

<sup>258</sup> Gazi Üniversitesi&Turgut Özal Üniversitesi İşletme Ortak Doktora Programı/Ankara

değişkenler açısından ele alınarak inceleme konusu yapılmıştır. Bu çalışma hazırlanırken eğitim ve örgüt kültürü ile ilgili hazırlanan tezlerden yirmi tanesi incelenmiştir. Ele alınan araştırmalar YÖK Dokümantasyon Merkezi üzerinden online erişime açık olanlar ile sınırlıdır.

### **Bulgular**

Örgüt kültürü kapsamındaki çok geniş bir alana yayılmaktadır. Bulgulara göre eğitim kurumlarında klan kültürünün baskın olduğu görülmektedir. Öte yandan araştırmada farklı değişkenlere ilişkin analiz sonuçları devam etmekte olup sunum aşamasına dillendirilecektir. Klan kültüründe insanlar pek çok şeyi paylaşırlar, arkadaşça bir çalışma ortamı vardır. Bu kültürde çalışma ortamı büyük bir aile gibidir. Eğitim kurumlarında klan kültüründen sonra ikinci baskın olan kültürün hiyerarşik kültür olduğu gözlemlenmektedir. Aslında klan kültürü ve hiyerarşik kültür birbirinin zıttı iki kültür modeli olmakla birlikte, eğitim kurumlarında hiyerarşik kültürün benimsenmesinin temel nedeni bu kurumların olarak ağır bir bürokratik yapı içerisinde bulunmaları olarak görülebilir. Örgüt kültürünü algılamada cinsiyet farkı olmadığı araştırmalardan çıkarılabilecek bir diğer ortak bulgudur. Bir diğer bulgu ise öğretmenlerin okul yöneticilerinden okul yönetiminde kişilik ve ödül gücünü kullanmasını beklemeleridir.

### **Sonuç**

Örgüt kültürü tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da toplumsal bir yapıstırıcı işlevi görmektedir. Okul yönetimlerinin örgüt kültürü oluşumu konusunda duyarlılık göstermeleri çağdaş ve etkili sisteme geçiş bakımından yaşamsal önemdedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt kültürü, kültür, örgüt

## Evrensel Bildirgelerde Eğitim Hakkı Niteliği

Serhat Sezek<sup>259</sup>, Hakan Hatunoğlu<sup>260</sup>, Fatih Saçaklı<sup>261</sup>,

### ÖZET

#### Amaç

Eğitim, insanın zihinsel, duygusal, bedensel gelişimi en başta destekleyen unsurdur. Eğitimi bu cümleler tanımlarken eğitimin niteliği de eğitim hakkı kavramı ile sıkı bir ilişki içerisinde bu açıdan bakıldığında eğitimin niteliğini belirleyen eğitim hakkı kavramının herkesi içine alması, Yeteri kadar sürede eğitim verilmesi, Yaşam boyu erişilebilir olması, Kamu tarafından ücretsiz sunulması, Kapsamının çağın gereklerine uygun, bilimsel ve yaşamla bütünleşik olması, Evrensel genel kültür kazandırma yanında, bireylerin ve toplumların ilgi ve yeteneklere göre çeşitlendirilmiş olması gerekmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin ortaya çıktığı 1948 yılında insanlar daha çok tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş aşamasında yer almaktaydı. İnsanlar tarım toplumundan hızla ilişim toplumuna dönüşürken eğitim bir kez daha kendisini güçlü bir şekilde hissettirmektedir. Çünkü tarım toplumunda insanlar koloni şeklinde yaşamlarını sürdürürken bilişim toplumunda iletişim ve etkileşim son derece önemli bir hal almıştır. Bu koloni sisteminden küresel etkileşime geçerken bireylerin yaşamış olduğu değişimleri, gelişimleri anlamlandırmak bunlara katkı sunmak ve bu durumları geliştirmek için Evrensel Bildirgelerde Eğitim Niteliğinin ne anlama geldiği ve toplumlarda meydana gelen bu değişimlere ne kadar cevap verdiği soruları da gündeme taşınmaktadır. Bu soru ile evrensel Bildirgelerdeki Eğitim Niteliğini başka açılardan anlamlandırılabilir ve de Evrensel bildirgeler de değişen yaşama göre revize yapılmasının önü açılacaktır.

#### Yöntem

Evrensel bildirgelerdeki Eğitim Niteliği değişen toplumların ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamadığının belirlerken İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme içerik analizi yöntemi ile incenmiş ve elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Dünyada bir çok bildirgeler bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslar arası Sözleşme, 1951 tarihli Sığınanların Statüsüne İlişkin Sözleşme ile 1954 tarihli Uyuksuzların Statüsüne İlişkin Sözleşmedir. Araştırmamızın kapsamı evrensel bildirgelerden olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme olarak belirlenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesindeki eğitim maddelerine eğitimin niteliği açısından bakılmış bu açıdan belirlenen maddeler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

#### Bulgular

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşmede eğitim bölümünün maddelerinin oldukça az olduğu göze çarpmaktadır. İki sözleşmenin de eğitime yeteri kadar değer vermediği anlaşılmaktadır. Bu çalışmada İki Evrensel Bildirgenin eğitim maddeleri analiz edilmiştir.

<sup>259</sup> Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü, serhatsezek@hotmail.com

<sup>260</sup> Kırklareli İl Milli Eğitim Müdürlüğü, hakanhatunoglu@gmail.com

<sup>261</sup> Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde 1 madde 3 fıkra, Çocuk Haklarına Dair Sözleşmede 2 Madde 5 Fıkra ve 10 bend analiz edilmiş, bu maddelerden 1 tanesinin sözleşmeler arası uyumsuzluk göstermekte olduğu 1 tanesinin ise aynı sözleşme hükümleri arasında uyumsuzluk gösterdiği bulgularına rastlanmıştır.

### **Sonuç**

- 1- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 26/1 maddesi eğitim hakkının herkese açık olması gerektiğini vurgulamakta iken eğitimin en azından ilk ve temel eğitim olarak sınırlandırması değişen bilişim toplumlarına yetmeyen bir eğitim anlayışını ortaya koymaktadır,
- 2- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesindeki 26/2 maddesindeki Barışı koruma yolundaki çalışmaların geliştirmesi cümlesi halen 5'in dünyadan büyük olduğunu vurgulamak ve bu durumun (adaletsiz ve hakkaniyetsizde olsa da) devam etmesini istemek olacaktır ve Eğitim Niteliğini kısıtlayıcı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.
- 3- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesindeki 26/3 maddesinin Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 13 ve 14 maddesi ile uyumsuz olduğu,
- 4- Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 28/3 maddesindeki hükmün uluslararası işbirliğinden söz ettiği aslında eğitimden ulus üstü kuruluşlarında sorumlu olması gerektiğinin kapısını aralamaktadır.
- 5- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin eğitimsel olarak nitelik sorunu bulunduğu ve eğitim maddelerinin tekrardan ele alınması gerekli olduğu.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Eğitim



# Okul Müdürlerinin Mentor Müdür Olarak Yetiştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Çalışma

Tuba Aydın<sup>262</sup>, Sevilay Şahin<sup>263</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Okulların, bilginin aktarılması ve uygulanması adına en önemli toplum şekillendiricisi olarak görüldüğü günümüzde, bu imajı en iyi şekilde yönetebilmek ve sürdürülebilmek okul müdürlerinin görevidir. Bu özel görevi gerçekleştirebilmek adına ise okul müdürlerinin eğitimi ve yetiştirilmesi çok büyük önem arz etmektedir. Ancak, günümüzde okul müdürü olabilme kriterleri incelendiğinde, eğitim sisteminde okul müdürlerinin yetişmesi ve mesleki gelişimleri için bu konuda çok büyük bir boşluğun mevcut olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. Müdürlerin atama koşulları incelendiğinde, A.B.D. ve Avrupa’da ölçüt alınan okul müdürü atama kriterleri ile Türkiye’deki okul müdürü atama kriterlerinin birbirinden farklı olduğu, Türkiye’de müdürlerin sadece merkezi sınav sistemiyle atandığı görülmektedir. Buna yönelik olarak özellikle A.B.D’de ve Avrupa’da yönetici yetiştiriciliği ve atamaları ile ilgili ciddi çalışmalar yapıldığı, hatta okul müdürlerinin eğitiminde mentorluk gibi bir yöntemin kullanılmasının eğitim politikası haline geldiği yapılan araştırmalarda görülmüştür. Buna bağlı olarak bu çalışmanın amacı okul müdürlerinin mentor müdür olarak yetiştirilmesine yönelik oluşturulan programın derslerinin, içeriklerinin, aktivitelerinin ve standartlarının uygulanabilirliğini belirlemek ve bu programın etkililiğini ortaya çıkarmaktır.

### Yöntem

Bu çalışmada okul yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik yurt dışında uygulanan programlar araştırılmış, bu programlardan biri olan mentorluk sisteminin sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Buradan hareketle, çalışmanın ilk adımı olarak alanda yapılmış müdürlerin yetiştirilmesine yönelik mentorluk programlarındaki derslerin içerikleri, amaçları, standartları ve aktiviteleri belirlenmiştir. Okul müdürleri ve öğretmenlerle yapılan odak grup görüşmeleri sonucunda mentor müdür eğitim programında 8 dersin olması gerektiği sonucuna varılmış, okul müdürleri için bir eğitim programı hazırlanmıştır. İkinci adım olarak mentor müdür yetiştirme programının etkililiğini araştırmak için bir deneysel çalışma yapılmıştır. Bu deneysel çalışmada yer alan mentor müdür programının etkililiğini ölçmeye yönelik olarak mentor müdür öz değerlendirme anketi Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmaları tamamlanan anketin geçerlilik ve güvenilirliği için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda iki boyutlu 16 maddeden oluşan mentor müdür özdeğerlendirme anketi oluşturulmuştur. Dersleri ve program etkililiğini için ölçme aracı belirlenen program, deney gruplarına her hafta iki ders olmak üzere toplamda dört haftada verilmiştir. Deney ve kontrol grupları raslantısal örneklem yoluyla seçilen toplam 22 katılımcıdan oluşmuştur. Kontrol ve deney grubundaki katılımcılar Gaziantep Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması Ana Bilim Dalında yüksek öğrenim gören yüksek lisans ve doktora yapan okul müdürlerinden seçilmiştir. Deney grubuna bu dersleri içeren mentor müdür eğitim programı uygulanmıştır. Eğitim programı

<sup>262</sup> Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Şehitkamil/ Gaziantep, tuba.aydin@zirve.edu.tr

<sup>263</sup> Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Şehitkamil/ Gaziantep, ssahin@gantep.edu.tr

verilmeden önce her iki gruba ön-test için mentor müdür öz-değerlendirme anketi uygulanmıştır. Eğitim sonunda ise kontrol ve deney grubuna aynı anket son test olarak uygulanmıştır. Mentor müdür eğitiminin verildiği deney grubunun ve bu eğitimi almayan kontrol gruplarının verilerine t testi yapılmıştır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Elde edilen bulgulara göre mentor müdür eğitim programı için taranan kaynaklarda 12 dersin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan odak grup görüşmeleri sonucunda ise elde edilen verilere göre okul müdürlerinin mentor müdür eğitimi ihtiyacı olduğu ve bu programda 8 dersin olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu dersler iletişim, çatışma çözümü, paydaş odaklılığı, liderlik, takım çalışması, zaman yönetimi, teknik bilgi ve örgütü tanıma olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak, yapılan t testi sonuçlarında odak grup görüşmesi aracılığıyla tespit edilen derslerin verildiği mentor müdür eğitim programının etkili olabileceği, okul müdürleri ve öğretmen algıları doğrultusunda ortaya konmuş ve deneysel çalışmanın sonuçlarından elde edilen verilere göre, mentor müdür eğitiminin etkili olduğu ve programın müdürlerde bir farkındalık oluşturduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticisi, Okul Yöneticisi Yetiştirilmesi, Mentorluk

## Fakülte Üyelerinin Örgüt Kimliklerine Yönelik Görüşleri

Müzeyyen Alasya<sup>264</sup>, Saliha Fidan<sup>265</sup>, Fatoş Silman<sup>266</sup>,

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet’inde bulunan biri özel biri devlet üniversitesinin eğitim fakültesi öğretim elemanlarının örgüt kimliğine yönelik görüşlerini belirlemektir. Araştırmaya doçent, yardımcı doçent, doktor, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi olan 14 fakülte çalışanı katılmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme yolu ile toplanmış, toplanan veriler içerik analizi yolu ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların örgüt kimliğine ilişkin birçok ortak konu ortaya çıkmıştır. Analizler sonucunda, özdeşleşme, amaç ve değer paylaşımı, iletişim, imajlar kategorileri altında alt kategoriler belirlenmiştir. Genel olarak bulgularda her iki kurumda bulunan öğretim elemanlarının birçoğunun kendilerini fakültenin bir üyesi olarak kabul ettikleri, fakülte içinde ortak değer ve amaçlara sahip oldukları, öğrencilerle ve yöneticilerle iletişimlerinin iyi düzeyde olduğu, çalıştıkları kuruma ait logo ve simgeleri kullandıkları zaman aitlik duygusunun daha çok olduğu söylenebilir. Sonuç olarak bir örgütün başarı gösterebilmesi için o örgüte bağlı bulunan üyelerin çalışma davranışlarında örgüt kimliğinin önemi göz ardı edilemeyecek derecededir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kimliği, Özdeşleşme, Amaç ve Değer Paylaşımı, İletişim, İmajlar, Fakülte Üyeleri

<sup>264</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Lefkoşa/KKTC, malasya@ciu.edu.tr

<sup>265</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Lefkoşa/KKTC, sfidan@ciu.edu.tr

<sup>266</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Bölümü, Lefkoşa/KKTC, fsilman@ciu.edu.tr

# Hollanda Eğitim Sisteminde Çağdaş Toplum ve Dünya Bireyliğine Hazırlama Politikası

Seyfi Özgüzel<sup>267</sup>, Sylvia M. de Rooij<sup>268</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Toplumların demografik yapısı ve zamanla kültür, örf ve adetler de değişmektedir. Çünkü, toplumlar dinamik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, yeni mezun olan bir öğretmenin, geleceğin toplum realitesine hangi düzeyde hazır olduğu büyük bir önem taşımaktadır. Küreselleşmenin de etkisiyle küçülen dünyada, ‘Dünya Bireyi’ kavramının günlük yaşantımızda yer aldığı toplumumuzda, yeni kuşak gençlerimizi başarılı dünya bireyleri olabilmeleri için hazırlamak için öğretmenlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda, bildirinin amacı öncelikle Hollanda Eğitim Sisteminde söz konusu politikanın incelenmesi ve Türkiye gerçekleri göz önünde bulundurularak karşılaştırmasını yapmaktır.

### Yöntem

Bildiride, ilgili yazının taranmasına dayalı bilimsel yöntemin yanısıra, uzun yıllar Hollanda Milli Eğitim Müfettişliği deneyimiyle elde edilen uygulama bilgisi ile ulusal mevzuat bilgisine dayalı inceleme yöntemi benimsenmiştir. Dolayısıyla, öncelikle bildiri konusundaki Hollanda eğitim politikası ortaya konacaktır.

### Bulgular

Öğretmen olarak mezun edilenlerin genel olarak hedefi, çalışma hayatı boyunca geleceğin gençlerine ‘eğitim programlarında belirtilen alanlarda’ bir şeyler öğretmektir. Öğretmenin, içinde bulunduğu toplumun gerçeğine uygun bir şekilde eğitim verebilmesi için toplumun dinamiğini takip etmesinin yanında, evrensel değerlere de sahip olması gerekmektedir. Nitekim sanal alanda sınır tanımayan; hatta bilim dünyasında ‘küresel köy’ olarak ta ifade edilen Dünya, yeni kuşakların parmaklarının arasındadır. Bu yüzden, öğretmenin, eğitim kurumunun kabul ettiği ve başkalarının hazırladığı kitapları sınıfta okutmaktan çok daha fazlasını yapabilecek bir vizyona sahip olması gerekmektedir.

Hollanda’da, ilköğretimden başlayarak yükseköğrenimin sonuna kadar öğrencilere verilen eğitimle, özellikle bireyin sahip olduğu kapasitenin en iyi bir şekilde ortaya çıkarılması; öğrencinin gelecekteki beklentileriyle örtüşen kapasitelerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Kısacası, öğrencinin sahip olduğu ‘insan kaynağı kalitesi’ öğretmen için ön plandadır. Hem bireyin başarılı bir geleceğe sahip olması, hem de topluma katkıda bulunan bir bireyin yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Çünkü, topluma artı bir değer eklemeyen bireyin zamanla toplumun sırtında bir yük olacağı; çalışıp vergisini ödeyen herkese maddi külfet getireceği kabul edilmektedir. Bu nedenle, bireyin insan kaynağını iyi kullanması ve yaratıcılığını geliştirmesi için öğretmenler, 18 yaşına kadar eğitim veren kurumlarda kimlik oluşumu ve bireyselliğin gelişmesi ile grup içinde çalışmayı motive etmek üzere rehber rolünü üstlenirler.

<sup>267</sup> Akdeniz Üni., Sos. Bil., MYO, Antalya, sozguzel@gmail.com

<sup>268</sup> Akdeniz Üni., İkt. Fak. Avrupa Araş. ve Uyg. Merkez, Antalya

Yüksek öğretimde ise eğitimci, özellikle danışman rolünü üstlenmektedir; kurallar daha esnektir, şekil yerine içerik önem taşımaktadır. Yükseköğretimde öğrencinin sahip olduğu serbestlik, daha fazladır ama derslerin içeriği ile ilgili koşullar genel olarak ağırdır.

Hollanda toplumunda öğretmenin, eğitimcinin kendini sürekli olarak yenilemesi zorunludur. Çünkü, ders verdiği veya danışmanlık yaptığı öğrenciler çocukluklarından itibaren aile içi iletişim kültürüyle büyümüştür. İlköğretimde ‘yuvarlak masa’ veya daire konumunda sınıf sohbeti, başlı başına bir ders olarak haftalık ders programına yerleştirilmiştir. Öğretmen, öğrencilere sırayla söz verdiği gibi, öğrencilerin sorularını da yanıtlamak durumundadır. Bir öğretmenin yetersizliği söz konusuysa ve şikâyetler varsa, öğretmen zorunlu olarak (hizmet içi) kurslara gönderilmekte veya işine son verilebilmektedir. Hatta, yasal düzenlemelerle öğretmenin hizmet içi kurslarla kendini günümüz toplumunun (çok kültürlü toplum) gerçeğine hazırlaması, zorunluluk haline gelmiştir. Çünkü, diplomasını ve pedagojik formasyonunu alan bir öğretmenin, toplumsal dinamikleri de göz ardı etmemesi gerekmektedir.

Hollanda Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunun, okulları akredite etmesi için ön plana çıkan iki alan, eğitimin içeriğinin ve öğretmenlerin kalitesi ile öğrencilerle sağlanan iletişim ve etkileşimin kalitesidir. Bu durum, Hollanda’nın inovasyonuna ve üniversiter başarısına olumlu etkilemektedir.

Türkiye’deki eğitim ile Hollanda eğitim arasında bir karşılaştırma yapıldığında; lise sonuna kadar verilen eğitimin kalitesi, Hollanda’da daha yüksek gözükmektedir. Ülkenin sosyal ve ekonomik durumunun etkisi olmakla birlikte, Hollanda’da “Gymnasium” olarak adlandırılan süper lisedeki derslere bakıldığında, İngilizce okul bitirme sınavı C1, Türkiye’de YDS olarak adlandırılan sınavdaki 80-90 puan aralığına denk gelmektedir. Hollanda’da ayrıca lisenin eğitim kalitesi, yüksekokul ve üniversitenin taleplerini karşıladığından, ÖYSM sınavına gerek kalmamaktadır. Son olarak, Hollanda Eğitim Sisteminde, gerek Devlet memurluğu için gerekse özel sektör için gerekli insan kaynağı nitelikleri dikkate alınmaktadır.

### **Sonuç**

Hızlı gelişen teknoloji ve dinamik toplum, bireylerin kimlik oluşumunu etkilemekte; kuşaklararası ve kültürlerarası etkileşim günlük yaşantının bir parçası olmaktadır. Gelecek kuşak gençlerimizi, ‘Küresel Köy’de Dünya bireyi olarak hazırlamak için öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri zorunludur. Çünkü, genç kuşakların kendi kültürünün yanında evrensel değerlere sahip olmaları, kültür taşıyıcısı olarak farklı kültürleri temsil eden insanlara (önyargısız) yaklaşmaları, başarılı dünya bireyleri olmaları için şarttır. \*\*\*

**Anahtar Kelimeler:** Hollanda Eğitim Sistemi, Dünya Bireyi, Dünya Bireyi Eğitimi, Öğretmen Eğitim Politikası

# İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü ve Öğretmen Liderliğinde Lider-Üye Etkileşimi

Necati Öztürk<sup>269</sup>, Sevilay Şahin<sup>270</sup>,

## ÖZET

1960'lı yıllardan sonra kendini hissettiren kurum kültürü kavramı, giderek popülaritesini arttırmış ve sosyoloji ile birlikte yönetim biliminin de ilgi alanına girmeye başlamıştır (Ertekin, 1978: 1). Bir kurumun kültürü; genellikle işletmelerde konuşulan ve konuşulmayan kurallar, varsayımlar, değerler ve düşünce biçimlerini kapsamaktadır. Bu unsurlar, o kurumda nasıl giyilmesi ve davranılması gerektiğini, iş arkadaşlarına, çalışanlara, yöneticilere ve müşterilere gösterilmesi gereken davranış biçimlerini belirler.

Okulda liderlik kavramı, sadece okul yöneticilerini değil, aynı zamanda sınıflardaki eğitim öğretimin kalitesini artıran ve okulun kültürünü değiştiren bireyleri de kapsayarak, geleneksel örgüt yönetiminin ötesine geçen uygulamalar ve araştırmalarla ilerlemektedir (Begley, 2001; Dantley, 2005; Dimmock ve Walker, 2000; Hallinger, 2005; Robertson ve Weber, 2000; Sternberg, 2005). Tartışmaların ve araştırmaların merkezinde ise öğretmen liderliği bulunmaktadır. Eğitim araştırmalarında da öğretmenlerin liderliği kavramı eğitim liderliği araştırmacılarının gündemindedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010; Can, 2006; Harris ve Muijs, 2005, 2006; Lieberman ve Miller, 2004; Reeves, 2008; Sawyer, 2005; Ward ve Parr, 2006).

Can (2006: 349) öğretmen liderliğini, öğretimsel vizyon geliştirerek sınıf etkinliklerini etkin olarak düzenleyebilmek ve okul etkinliklerinde çeşitli roller üstlenebilmek yeterliliği olarak tanımlarken, bu tanımın getirdiği öğretmenlerin liderlik rollerinin temelinde ortaklaşa eylemlerde yönetsel gücü paylaşmaları ya da yetkilendirilmeleri yatmaktadır denilebilir.

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalar, insan ilişkilerini geliştirmeye yönelik girişimlere ışık tutucu bir bilgi birikimi sağlamıştır. Bu gelişim, büyük ölçüde insan ilişkilerine dayalı olan eğitim bilimi açısından da önem taşımaktadır.(Aydın, 2007). Eğitimin de insanlar aracılığıyla ve etkileşimle yürütüldüğü dikkate alındığında, eğitim sürecinde rol oynayanların sadece teknik bilgi beceri ve yeteneklerle değil insan ilişkileri konusunda da yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Pearce ve Conger (2003)' a göre, yöneticiliğin ilişki boyutu önemli olup, çalışan ile yönetici arasındaki karşılıklı iletişim çalışanın gelişimini sağlayan sürekli bir öğrenme ortamı oluşturmaktadır.

1980'lerin sonu ve özellikle 1990'lardan başlayarak, gerek akademik çevrelerde gerekse iş dünyasında üzerinde tartışılmaya başlanan liderlik kavramlarından biri de "Lider Üye Etkileşimi" kavramı olmuştur. Lider üye etkileşimine yoğun olarak ilgi gösterilmesinin, astlarla olan ilişkilerdeki farklılıklarının incelenmesinin örgütsel çalışmalara, ortalama liderlik tarzlarından daha fazla katkı sağlayabileceği düşüncesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986).

Lider üye etkileşimi teorisiyle, liderin tüm astlarına karşı standart davranış sergilediği varsayımına dayanan ortalama liderlik yaklaşımlarından farklı olarak, liderin her bir astıyla farklı düzey ve şekillerde ilişki kurduğu, araştırma çabalarının liderlerin özellik ya da davranışları yerine, liderlerin astları ile kurdukları etkileşim üzerinde yoğunlaşması gerektiği ileri sürülmüş, bu yönde çok sayıda araştırma yapılmıştır (Liden, Wayne ve Stilwell, 1993; Graen ve Uhl-Bien, 1995.) Dahası kimi

<sup>269</sup> Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğü, necatiozturk.mn@gmail.com

<sup>270</sup> Gaziantep Üniv.Eğt.Fakültesi, ssahin@gantep.edu.tr

araştırmacılar tarafından, ilişkilerdeki farklılıklarının incelenmesinin örgütsel çalışmalara, ortalama liderlik yaklaşımlarından daha fazla katkı sağlayabileceği ileri sürülmüş (Dienesch ve Liden, 1986) ve bu yaklaşımların liderlik araştırmalarındaki yavaş gelişmenin nedeni olabileceği de iddia edilmiştir (Dansereau, Graen ve Haga, 1975).

### **Amaç**

Bu araştırmanın genel amacı; ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen algılarına göre örgüt kültürünün, öğretmen liderliği ve lider-üye etkileşimi düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü öğretmen liderliğini ne düzeyde yordamaktadır?
2. Lider üye etkileşim kalitesi bağımsız değişken olarak öğretmen liderliğini yordamakta mıdır?
3. Örgüt kültürü ile öğretmen liderliği arasında lider üye etkileşiminin aracılık ilişkisi var mıdır?
4. Örgüt kültürü alt boyutları öğretmen liderliği alt boyutlarını ne düzeyde yordamaktadır?
5. Örgüt kültürü alt boyutları lider-üye etkileşim kalitesi alt boyutlarını ne düzeyde yordamaktadır?
6. Lider-üye etkileşim kalitesi alt boyutları öğretmen liderliği alt boyutlarını ne düzeyde yordamaktadır?
7. İlköğretim okulu müdürlerinin ve öğretmenlerinin, örgüt kültürü ve lider-üye etkileşim kalitesi ve öğretmen liderliğine ilişkin görüşleri nelerdir?

### **Yöntem**

Araştırmada karma yöntemli çok aşamalı modellerden ardışık karma model yaklaşımı (Teddlie ve Tashakkori, 2009:151) kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda betimsel nitelikte ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen algılarına göre örgüt kültürünün, öğretmen liderliği ve lider-üye etkileşimi düzeyleri üzerindeki etkisi öğretmenlere uygulanan öz-değerlendirmeye dayalı anketlerle belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın nitel boyutu ise, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseniyle yürütülmüştür.

Araştırmada örneklem grubundaki öğretmenlerden veri toplamak amacıyla, Örgüt Kültürü Ölçeği, lider üye etkileşimi düzeylerini belirlemeye yönelik Lider Üye Etkileşimi ok Boyutlu Ölçeği (LMX-MDM), (Liden ve Maslyn, 1998; Baş, Keskin ve Mert, 2010) ve Öğretmen Liderliği Ölçeği uygulanmıştır.. Her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Ardından en uyumlu modeli belirlemek maksadıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini şahinbey ilçe merkezindeki T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ilköğretim okullarında 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Hazırlanan ölçekler daha önceden belirlenen örneklem grubuna 2014–2015 öğretim yılı ikinci döneminde 600 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanacaktır.

İstatistiksel analizler SPSS (Statistical For Social Sciences) for Windows Release 20.0, yapısal modeller analizleri ise AMOS paket programları aracılığıyla yapılmış ve değerlendirilmiştir.

### **Bulgular ve Sonuç**

Analiz ve bulgular hazırlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü, Öğretmen Liderliği, Lider-Üye Etkileşimi

# Kadın Okul Yöneticilerinin Yöneticilik Tercihinde Rol Oynayan Faktörler

Mehmet Yılmaz<sup>271</sup>, Oğuzhan Çelikoğlu<sup>272</sup>,

## ÖZET

### Giriş

İş yaşamında kadın ve erkeklere yapılan farklı uygulamalar cinsel bir işbölümü oluşmasına neden olmaktadır. Cinsel işbölümü, “belirli işlerin çeşitli kategorilere bölünmesi ve kadın ve erkekler arasında meydana gelen gizli kabullenmeler” olarak tanımlanmaktadır. Bu kabullenmeler zamanla kadın ve erkekleri gizli çatışmaya sürüklemekte ve insanları "kadınlar A işlerini, erkekler B işlerini yapabilir" şeklinde işe bölüştüren bir toplumsal yapıya doğru sürüklemektedir. Yapılan bu kategorize toplumsal etki ile birlikte kadınların aleyhine dönüşmekte ve “daha iyi bir statü için sahip olunması gereken tek niteliğin erkek olmak” olduğu düşüncesini yerleştirmiştir.

Kadınların iş yaşamında ve yönetim sürecinde erkekler ile aynı “başarı” kriterlerine göre değerlendirilmeleri, bir bakıma erkekleri taklit etmelerini zorunlu kılmaktadır. Fakat özellikle evli olan kadın yöneticilerin, bir yandan annelik görevlerini yerine getirirlerken öte yandan erkek Yöneticileri taklit etmeye çalışmaları ve onların başarı kriterlerine uyum sağlamaya çalışmaları gerek ailevi yaşantılarını gerekse psikolojik durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden kadınlar yöneticilik tercihlerini yaparken erkekler ile en az kıyaslanacakları yönetici statülerini tercih etmektedirler. Eğitim kurumlarında kadın öğretmen ve yöneticinin diğer sektörlerden fazla olması dolayısıyla kadın öğretmenlerin yöneticilik tercihleri bu bağlamda etkilenmektedir. Bu araştırmanın yapılma amacı; kadın okul yöneticilerinin yöneticilik tercihlerine etki eden faktörlerin ele alınarak incelenmesidir.

Araştırmanın Problemi: Araştırmanın problem cümlesi; “Kadın okul yöneticilerinin yöneticilik tercihlerine etki eden faktörler nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

### Yöntem

Araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, Köse’ye (2008) ait araştırmadan alıntılanan “Yöneticiliğin Tercih Edilme Nedenleri Anketi” vasıtası ile toplanmıştır. Anket 5’li likert tipinde oluşturulmuştur. Anketin yeniden hesaplanan Cronbach Alpha değeri 0,791 dir. Veri analizinde SPSS 21 programı kullanılarak, Ortalama ( $\bar{x}$ ) frekans (f), ve yüzde (%) istatistiklerinden yararlanılmıştır. Ayrıca tercih faktörlerinin hangi faktörlere göre değişkenlik gösterip göstermediğinin tespiti için t- testi ve ANOVA analizi uygulanmıştır.

### Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2014-2015 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Ankara Çankaya ilçesinde görevli kadın okul müdürleri ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Ankara Çankaya ilçesinde 203 kadın yönetici görev yapmaktadır. Örneklem sayısının bilindiği durumlarda  $[(N.t^2.p.q)/(d^2.(N-1)+t^2.p.q)]$  formülü kullanılarak hesaplama yapılır. 203 kişinin yer aldığı evrende, anket uygulanması gereken asgari örneklem sayısı % 95 güven düzeyinde 133 olarak hesaplanmıştır. Tesadüfi olarak

<sup>271</sup> PhD Student, South Russian University, Institute of Management, Business and Law, Management in Education, Rostov-Na-Donu, Russian Federation, forumline7@ hotmail.com

<sup>272</sup> PhD Student, South Russian University, Institute of Management, Business and Law, Management in Education, Rostov-Na-Donu, Russian Federation, oguzhancelikoglu@hotmail.com



seçilen 160 kişiye anket gönderilmiş ve 152 kişiden dönüt alınmış ve örnekleme dâhil edilmiştir. Anket uygulanırken e-posta yolu ile anket uygulama yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma örnekleminin demografik dağılımları incelendiğinde, 152 kadın yönetici ve yönetici yardımcısının 70'inin (%46) 35-40 yaş, 76'sının (%50) 41-50 yaş ve 6'sının (%4) 50yaş üzerinde oldukları görülmüştür. Kadın yöneticilerin 79'unun (%51) evli ve 73'ünün (%48) ise bekâr olduğu, 120'sinin (%78) lisans ve 32'sinin (%21) ise lisansüstü eğitim derecesine sahip oldukları tespit edilmiştir. Mesleki tecrübeleri incelendiğinde genelde 11 yıl e üzerinde mesleki tecrübeye sahip oldukları ve grubun çoğunluğunun 4-7 yıl süre ile yöneticilik tecrübesine sahip oldukları görülmüştür.

### **Bulgular**

Kadın okul yöneticilerinin yöneticilik tercihinde rol oynayan faktörlere ilişkin bulgular incelendiğinde sırası ile; yöneticiler üzerinde üst yönetim baskısının daha az olması, yöneticiliğin istendiği yerde çalışma şansını arttırması, yöneticiliğin okuldakileri yönetme ve yönlendirme olanağı vermesi, yöneticiliğin daha fazla sayıda insana yardım etme olanağı vermesi, yöneticilerin isterlerse okulu her yönüyle etkin ve örnek okul haline getirme olanaklarının bulunması, yöneticiliğin sosyal statü sağlaması, yöneticiliğin kişisel ilgileri karşılama olanağı vermesi, yöneticilik görevi için yeterli bilgi ve beceriye sahip olduklarına inanmaları, yöneticiliğin daha geniş bir sosyal çevre sağlaması, yöneticilerin ödül alma şanslarının daha yüksek olması, öğretmenliğe göre yöneticiliğin daha az yorucu olacağı düşüncesi, yöneticilerin öğretmenlere göre daha bağımsız hareket edebildikleri düşüncesi, yöneticilerin yaptıkları işleri daha çok insanın görüp takdir edebilmesi olanağı, öğretmenlere göre yöneticilerin çalışma ortamlarının (oda, tesisat vb.) daha iyi olması, yöneticilerin ek ders ücretlerinin fazlalaşacağı düşüncesi, yöneticilerin daha çok sorumluluklarının olması ve sorumluluk almak istemeleri, öğretmen denetimlerine (teftiş) göre yönetici denetimlerinin daha kolay geçeceği öngörüsünün kadın okul yöneticilerinin yöneticilik tercihinde en fazla rol oynayan faktörler olduğu görülmüştür.

### **Sonuç**

Kadın okul yöneticilerinin yöneticilik tercihinde rol oynayan faktörlerin hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğin tespiti için yapılan t-testi ve ANOVA analizi sonucunda; evli yöneticilerin, lisansüstü eğitim alanların, 11-14 yıl aralığında mesleki tecrübeye ve 8-10 yıl süresince yöneticilik tecrübesine sahip olanların, yöneticiliği tercih faktörleri tarafından en fazla etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Okul Yöneticisi, Okul Yönetimi, Yöneticilik Tercihi

# Mesleki ve Teknik Eğitim Okulları Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesi Eğitim Programı: Program Geliştirme Süreçleri Bağlamında

Gökçe Özdemir<sup>273</sup>, Sevilay Şahin<sup>274</sup>,

## ÖZET

Eğitim politikalarının uygulayıcısı ve sisteminin en önemli paydaşlarından olan okul yöneticilerinin ve yönetici adaylarının yaşam boyu öğrenme felsefesi çerçevesinde yetiştirilmesini önemi her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle Türk Milli Eğitim Sisteminde okul yöneticilerinin okul tür ve kademeleri gözetilerek yetiştirmesine yönelik politikaların yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, mesleki ve teknik eğitim okulları yöneticilerinin ve yönetici adaylarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmesine yönelik bir eğitim programı ortaya koymaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olup, araştırma verileri doküman inceleme ve görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonunda mesleki ve teknik eğitim yöneticilerinin mesleki anlamdaki teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacak bir yönetici yetiştirme programının; içerik, işleyiş, süre ve değerlendirme boyutları ortaya konmuştur.

## Amaç

Mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin ve yönetici adaylarının yaşam boyu öğrenme felsefesi çerçevesinde mesleki anlamdaki teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve bu konudaki bilgi birikimlerinin arttırılarak farkındalık kazanmalarının sağlanması için yöneticilerin ve yönetici adaylarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmesine yönelik bir eğitim programı ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak araştırmada şu alt problemlere cevap aranmıştır:

Yöneticilerin ve öğretmenlerin teknik liderlik becerilerin geliştirilmesi için bir eğitime gereksinim olup olmadığına ve eğer eğitime gereksinim duyuluyorsa böyle bir eğitim programının içerik, süre ve değerlendirme boyutlarının nasıl olması gerektiğine yönelik görüşleri nelerdir?

Mesleki ve teknik ortaöğretim okulları yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan yönetici yetiştirme programına ilişkin eğitim yönetimi alan uzmanlarının görüşleri nelerdir?

## Yöntem

Araştırma nitel araştırma türündedir. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemleri kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmada mesleki ve teknik eğitim yöneticileri/öğretmenleri ve eğitim yönetimi alan uzmanları olmak üzere 2 farklı çalışma grubu yer almaktadır. Öğretmen ve yönetici katılımcıların yer aldığı çalışma grubuna şehir merkezinde yer alan 3, kırsalda yer alan 3 okul olmak üzere toplam 6 okul katılmıştır. Okulların belirlenmesinde okul türleri (kız meslek, endüstri meslek, ticaret meslek) ve kuruluş yılları ölçüt alınmıştır. 18 yönetici 30 öğretmen olmak üzere 48 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Eğitim yönetimi alan uzmanlarının seçiminde ise mesleki ve teknik eğitim yöneticileri üzerine

<sup>273</sup> Gaziantep Üniversitesi, TBMYO, Gaziantep, gozdemir@gantep.ed.tr

<sup>274</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yön. Tef. Plan. ve Ek. Anabilim Dalı, Gaziantep ssahin@gantep.edu.tr

çalışmalar yapmış olma ölçütü belirlenerek 5 alan uzmanı ile görüşmeler yapılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yönetimi kullanılmıştır. Analiz iki aşamalı gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada veri seti önce Microsoft Excel programının sıralama komutu yardımı ile sayısallaştırılıp derinlemesine irdeleme yapmak üzere analize hazır hale getirilmiş ve benzer ifadeler aynı renk olacak şekilde kodlamalar oluşturulmuştur. İkinci aşamada ise güvenilirliği artırma adına veriler 2 farklı araştırmacı tarafından Atlas.ti 6.0 programı ile farklı zamanlarda çözümlenerek, temalar, alt temalar ve kodlamalar oluşturulmuştur.

## **Bulgular**

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:Nitel araştırmaya katılan yönetici ve öğretmen katılımcıların, “yöneticilerin teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesinde bir eğitime ihtiyaç olup olmadığı, eğer bir eğitime ihtiyaç varsa eğitimin; içerik, süre ve değerlendirme boyutlarına ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır. Eğitimin içeriği nasıl olmalıdır? Sorusuna öğretmen ve yönetici katılımcılar mesleki ve teknik eğitimin yapısına uygun, kaliteyi ve başarıyı arttırmayı hedef alan bir yönetici eğitim programı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle eğitim içeriğinde; Liderlik (n=11, n=5), İletişim (n=11, n=7), Veri toplama ve Analiz yapma (n=7, n=2), Mesleki ve Teknik Eğitimi Tanıma (n=6, n=6), Stratejik Planlama (n=6, n=2), Bütçe Yönetimi (n=3, n=2), Okul Hukuku (n=3) gibi derslerin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra araştırmaya katılanlar Risk Yönetimi (n=3), Kaynak Yönetimi (n=2, n=1), Değişim Yönetimi (n=2, n=1), Kariyer Danışmanlığı (n=2, n=3), Zaman Yönetimi (n=1, n=2), Teknoloji Kullanımı (n=1) becerilerini geliştirici derslerin de olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bazı öğretmen ve yönetici katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Eğitim iyi bir şeydir tabii Hele ki mesleki ve teknik eğitimde yönetici olunacaksa, bu kurum yöneticilerinin iletişim becerisinin, liderlik becerisinin, planlama yapma becerisinin, analiz sentez yapma becerisinin çok iyi olması gerekmektedir. Bu konuları içeren bir eğitim programı iyi olur.”(O7/Ö3).

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: “Mesleki ve teknik eğitim yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan yönetici yetiştirme eğitime ilişkin eğitim yönetimi alan uzmanlarının görüşleri nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır. Eğitim yönetimi alan uzmanları kendilerine önerilen derslerin tamamının program içerisinde yer alması gerektiğini ve belirtilen derslerin dışında “Mesleki ve Teknik eğitimde Okul Terkleri, Devamsızlık ve Okul İçi Şiddet (n=1), Etkili Takım Çalışması (n=1), Proje Geliştirme (n=1), Program Geliştirme (n=1), İnovasyon (n=1) ve Eğitim Yönetimi (n=1)”adlı derslerin de olması gerektiğini belirtmişlerdir.

## **Sonuç**

Programın mesleki ve teknik eğitimin amacına uygun dersleri içermesi gerektiği, uygulamalı ve sürdürülebilir bir eğitim şeklinde olması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki ve Teknik Eğitim, Yönetici, Teknik Liderlik

# Öğretmen Adaylarının Mobil Eğitim Uygulamalarına Yönelik Tutumları : K.K.T.C Örneği

Fatma Sağır<sup>275</sup>, Hüseyin Göksu<sup>276</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Günümüz teknolojisinin en önemli ürünlerinden olan akıllı cep telefonu ve tabletlerin hayatımızın her alanında desteğini görmek mümkündür. Özellikle genç nüfusun bu teknoloji ürünlerine olan yoğun ilgisi, yakın gelecekte mobil eğitim uygulamalarının, günümüze oranla çok daha önemli olacağı yadsınamaz bir gerçektir. Bu bilgiler ışığında geleceğin öğretmenleri olacak olan Eğitim Fakültesi öğretmen adaylarının mobil eğitim uygulamalarına ilişkin tutumlarının çok önemli olduğu düşünülmektedir. Kimi öğrenciler sınıf ortamında, kimi öğrenciler ise sınıf dışında kendileri için daha rahat olarak tanımladıkları bir ortamda çalışmayı tercih etmektedirler. Her öğrenci kendi öğrenme stiliyle, zihinsel gücüyle ve zayıflığıyla, öğrenme ortamına katılmaktadır. Öğrencinin zihinsel gücü ve zayıflığı bilgiyi kolay ya da zor alabileceğini ifade etmektedir. Eğitim ve öğretimin temel amacı; bireylerin belirlenen davranışlar yönünde yetişmelerini sağlamak ise, öğrenme yaşantılarının bireyin öğrenme güçlerinin özelliklerini ifade eden öğrenme stillerine uygun olarak düzenlenmesi amaçlara daha kolay ulaşılmasını sağlayabilir. Öğrenme stillerindeki bu farklılıklar mobil eğitim uygulamalarının önemini bir kat daha arttırmaktadır. Mobil eğitim uygulamaları ile öğrenciler zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın kendilerine en uygun zaman ve mekânda çalışma ve araştırma fırsatı bulacaklardır. Buna ek olarak bazı öğrenciler için birkaç defa tekrar yapmak yeterli iken bazı öğrencilerde daha çok tekrar yapmak gerekebilir, mobil eğitim uygulamaları sayesinde öğrenciler diledikleri kadar tekrar yapıp istenen konu öğrenimini daha kolay sağlayabileceklerdir. Son olarak mobil eğitim uygulamaları sayesinde öğrencilere daha özgür öğrenme ortamı sağlanmış olacak ve öğrencileri de daha etkili bir biçimde eğitim – öğretim sürecine dahil etmiş olacaktır. Bu durum ilk olarak öğretmenlerin işini kolaylaştıracaktır. Dolayısıyla teknolojiyi bu bağlamda kullanan öğretmenlerin donanımı başarıyı etkileyecektir. Bundan hareketle, bu çalışmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

Öğretmen adaylarının mobil eğitim uygulamalarına yönelik tutumlarında:

1. Cinsiyete göre farklılık var mıdır?
2. Yaşa göre farklılık var mıdır?
3. Okudukları bölüme göre farklılık var mıdır?
4. Buldukları eğitim yılına göre farklılık var mıdır?

### Yöntem

Araştırma sorularına yanıt aramak üzere, çalışma “nicel araştırma yöntemiyle” tasarlanıp “betimsel araştırma deseni” ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada araştırma evrenini Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tabakalı örnekleme tekniği ile Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören 1., 2., 3. ve 4. sınıflardan oluşan öğretmen adayları oluşturmaktadır.

<sup>275</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi , İngilizce Öğretmenliği Bölümü , Lefkoşa/Kıbrıs.

fsagir@ciu.edu.tr

<sup>276</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Mühendislik Fakültesi , Bilgisayar Mühendisliği Bölümü , Lefkoşa/Kıbrıs.

huseyingoksu07@gmail.com

Veri toplamak için “Mobil Öğrenmeye Yönelik Tutum Ölçeği”ni geliştiren yazardan izin alınarak ölçek kullanılmıştır. Ölçek 1470 öğretmen adayından 305’ine uygulanmıştır. Sınıflarında ölçeği gönüllü olarak uygulamak isteyen öğretmen adayları ölçek konusunda bilgilendirilmiş ve uygulanmıştır. Etik dağılıma ulaşabilmek için her sınıftan rastgele seçilen gönüllü öğretmen adaylarının %33.3’üne uygulanmıştır. Çalışmamız kapsamında araştırma konusu olan öğretmen adaylarının eğitimde mobil teknolojiye olan tutumlarını değerlendirmek amacı ile Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesinde bulunan İngilizce Öğretmenliği, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Eğitimi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Resim İş Öğretmenliği ve Zihinsel Engelliler Öğretmenliği Bölümlerinden seçilen 305 öğretmen adayına anket uygulanmıştır. Çalışmanın veri analizinde SPSS 20.0 istatistik programından yararlanılacaktır.

### **Bulgular**

“Mobil Öğrenmeye Yönelik Tutum Ölçeği”nin geçerlilik ve güvenilirliği saptanmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir. Anket değerlendirmesi sonucunda öğretmen adaylarının; yaş, cinsiyet, buldukları eğitim yılı ve okudukları bölüme göre eğitimde mobil teknolojiye karşı olan tutumları analiz edilecektir.

### **Sonuç**

Öğretmen adaylarının mobil eğitim uygulamalarına yönelik tutumlarına ilişkin nicel araştırma yöntemi ile, betimsel araştırma deseninde hazırlanan bu çalışmada, öğretmen adaylarının tutumlarına yönelik bulgular elde edilecektir. Alınan dönüt ve düzeltmelere göre tekrar yapılandırılıp, raporlaştırılacaktır. Çalışmanın öğretmen adaylarına, bilişim alanında kurumsal ve uygulamalı çalışmalar yapan yönetici ve akademisyenlere katkı sağlaması beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobil Eğitim, Eğitimde Mobil Uygulamalar, Öğretmen Adayları.

# Öğretmenlerin Göreve Başlatılma Sürecinde Uygulanabilecek Destek Sistemleri

Fulya Abacı<sup>277</sup>, Sevilay Şahin<sup>278</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Göreve yeni başlayan aday öğretmenler, kişisel, sosyal ve mesleki anlamda pek çok problem yaşamakta ve onlara bu problemlerin çözümünde yardımcı olacak bir destek mekanizmasına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu araştırmanın amacı, aday öğretmenlerin kişisel, mesleki ve sosyal gereksinimlerine yanıt verecek kapsamlı ve sistemli bir göreve başlatma programının nasıl olması gerektiğinin ve böyle bir programın öğretmen etkililiği üzerindeki faydalarının belirlenmesidir. Araştırmada göreve başlatma programı mentorluk, akran desteği, kendini yansıtma ve uzman desteği olmak üzere dört farklı kategoride incelenmiştir.

### Yöntem

Araştırma nitel araştırma desenlerinden olgu bilim yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme soruları aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma 2014-2015 eğitim öğretim döneminde göreve başlayan 25 aday öğretmen ve mesleğinde beş yılı tamamlamış, 15 deneyimli öğretmenden oluşan toplam 40 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Çözümlenen araştırma verileri, tema, alt tema ve kavram olarak kategorilere ayrılmıştır. Bu araştırmanın iç geçerliğini sağlamak için, katılımcılara yöneltilen sorulara, katılımcıların sorulara verdikleri cevaplara ilişkin verilere ve bu ham verilerle yapılan kodlamalar arasındaki tutarlığa ve yanı sıra ulaşılan sonuçlarla ilgili uzman incelemesine başvurulmuştur. Tüm katılımcılara, yapılan veri analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar mail aracılığıyla gönderilerek, bu sonuçların onların gerçek fikirlerini yansıtmayı yansıtmadığı hakkında teyitleri alınmıştır. Ayrıca katılımcılar arasından 10 aday öğretmen ve 5 deneyimli öğretmenle farklı zamanlarda teyit toplantıları düzenlenerek, araştırma sonuçları ile ilgili katılımcı teyidi pekiştirilmiştir. Bu araştırmada dış geçerliği sağlamak için, araştırma verileri doğrudan alıntılar aracılığıyla ayrıntılı bir şekilde betimlenmiştir. Araştırmanın iç ve dış güvenilirliğini sağlamak için veri setine ilişkin ham veriler, kodlamalar ve ulaşılan sonuçlar uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlar, ham veriler ve kodlamalar arasındaki tutarlığa bakarak tutarlık incelemesini ve ham veriler ile ulaşılan sonuçları karşılaştırarak yargı ve yorumlara yönelik teyit incelemesini yapmışlardır. Aynı zamanda aday öğretmenlerin yanıtlarına ilişkin kodlamalar ve deneyimli öğretmen görüşlerinden elde edilen verilere ilişkin kodlamaların karşılaştırılması ile ulaşılan yargı ve yorumlara yönelik teyit incelemesi de ayrı olarak yapılmıştır.

### Bulgular ve Sonuç

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bir göreve başlatma programı olan mentorluk uygulamasının başarılı olmasının büyük ölçüde mentorun sahip olduğu kişisel ve mesleki özelliklere bağlı olduğu görülmektedir. Empati ve iletişim becerisi mentorun sahip olması gereken en önemli

<sup>277</sup> Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Şehitkamil/ Gaziantep, fulya19@hotmail.com

<sup>278</sup> Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Şehitkamil/ Gaziantep, ssahin@gantep.edu.tr

kişisel özellikler arasında gösterilmiştir. Mesleğinde deneyimli olma ve mentorluk eğitimi alma ise mentorun sahip olması gereken önemli mesleki özellikler olarak belirtilmiştir. Aday öğretmenlere kendi mentorunu seçme ve değiştirme hakkı verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Mentor-aday öğretmen görüşmelerinde ele alınacak konuların aday öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmesi gerektiği söylenmiştir. Bu görüşmelerin aday öğretmenlerin talepleri ve ihtiyaçlarına göre bazen toplu olarak bazen bire bir yapılabileceği belirtilmiştir. Akran destek sisteminin aday öğretmenin kendini daha rahat ifade etmesi açısından oldukça faydalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akran destek gruplarına katılan aday öğretmenler yaşadığı problemlerin sadece kendilerine özgü problemler olmadığını anlayarak, kendilerini güvende hissedecektir. Araştırmada, seminer ve sempozyum gibi organizasyonların aday öğretmenlerin yaşadıkları sorunları alandaki uzmanlarla çözebilmeleri için oldukça faydalı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Göreve yeni başlayan aday öğretmenlerin derslerini video kaydı alarak, mesleki gelişimleriyle ilgili portfolyo oluşturarak ve günlük tutarak, tüm güçlü ve zayıf yönleriyle kendilerini yansıtmalarının mümkün olduğu anlaşılmıştır.

### **Öneriler**

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak, aday öğretmenlerin gereksinimlerine göre şekillendirilebilecek, içerik bakımından zengin, tüm öğelerinin birbirini desteklediği bir göreve başlatma programının tasarlanması ve uygulanması önerilmektedir. Aday öğretmenlerin süreçten hedeflenen faydaları sağlayabilmesi için, onlara mesleki gelişimleri konusunda söz hakkı verilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Aday Öğretmenler, Mentorluk, Akran Desteği, Kendini Yansıtma, Uzman Desteği

# Öğretmenlerin Liderlik Davranışları İle Çatışma Yönetim Yaklaşımlarının İncelenmesi

Osman Ferda Beytekin<sup>279</sup>, Hasan Arslan<sup>280</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu çalışmada, öğretmenlerin liderlik davranışları ile çatışma yönetim yaklaşımının incelenmesi amaçlanmaktadır.

### Yöntem

Araştırma, demografik değişkenler açısından öğretmenlerin davranışları ile çatışma yönetim yaklaşımındaki farklar incelemesinden dolayı tarama ve aynı zamanda öğretmenlerin davranışları ile çatışma yönetim yaklaşımındaki ilişkileri incelemesinden dolayı ilişkisel modeldedir. Araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, İzmir Bornova İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı resmi Anaokulu, ilköğretim ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise uygun örneklem yöntemiyle seçilen 338 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri öğretmenlere uygulanan ölçek yoluyla elde edilmiş ve verilerin toplanması için "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği" ile "Örgütsel Çatışma Ölçeği" olmak üzere iki ölçekten yararlanılmıştır. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği; "Dönüşümcü Liderlik", "Sürdürümcü Liderlik" ve "Serbestlik Taniyan Liderlik" alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Çatışma Ölçeği ise; "Bütünleştirme", "Uyma", "Hükmetme", "Kaçınma" ve "Uzlaşma" olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

Verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 17.00 paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerini betimlemek için frekans analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin liderlik davranışları ve çatışma yönetim yaklaşımlarının cinsiyet ve branş açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem T-Test (Independent Samples t-Test) yapılmıştır. Öğretmenlerin liderlik davranışları ve çatışma yönetim yaklaşımlarının yaş ve çalıştıkları okul türleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis yapılmıştır. Öğretmenlerin liderlik davranışları ve çatışma yönetim yaklaşımları arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson momentler çarpımı korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan tüm istatistiksel çalışmalarda anlamlılık düzeyi  $p = 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

### Bulgular ve Sonuç

Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde çok faktörlü liderlik ve örgütsel çatışma ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yaş değişkeninde ise liderlik davranışları bakımından dönüşümcü liderlik ile serbestlik taniyan liderlik boyutlarında ve çatışma yaklaşımları bakımından tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma boyutlarında anlamlı fark bulunmaktadır. 25-35 yaş arasında olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik sıra ortalamaları ile 35-45 yaş arasında olan öğretmenlerin serbestlik taniyan liderlik sıra ortalamaları ve 55 yaş ve üzeri olan

<sup>279</sup> Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Bornova, İzmir, beytekin.ferda@gmail.com

<sup>280</sup> Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Çanakkale, arslan.phd@gmail.com



öğretmenlerin tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma sıra ortalamaları diğerlerine göre daha yüksektir. Branş değişkeninde öğretmenlerin çok faktörlü liderlik ve örgütsel çatışma ölçeklerinden aldıkları puanlardan sadece kaçınma puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Branş öğretmeni olan öğretmenlerin kaçınma puanları sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul değişkeninde liderlik davranışları bakımından dönüşümcü liderlik ile serbestlik tanıyan liderlik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Anadolu İmam Hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, uzlaştırma ve tümleştirme sıra ortalamaları, Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin sürdürümcü liderlik, ödün verme ve kaçınma sıra ortalamaları, Fen ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik ve hükmetme sıra ortalamaları diğerlerine göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin çok faktörlü liderlik ve örgütsel çatışma ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik davranışları, Çatışma yaklaşımları, Öğretmen

# Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticileri Ebeveynlerle Yaşadıkları İletişim Problemlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Vasfiye Karabiyik<sup>281</sup>, Şerife Özbiler<sup>282</sup>, Sarem Özdemir<sup>283</sup>,

## ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı özel eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin ebeveynlerle yaşadıkları iletişim problemlerine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Çocuklar, genel olarak fiziksel ve öğrenme özellikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda birbirinden farklılık göstermektedir. Her çocuk, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda öğrenme özelliklerine, öğrenme hızlarına, kendilerine has fiziksel özelliklere ve işlevlere sahiptir. Çocukların sahip olduğu fiziksel özellikler ve işlev farklılıkları belirli sınırlarda olduğunda genel eğitim hizmetlerinden yararlanmakta fakat farklılıkların daha üst boyutlarda olduğu çocuklarda ise genel eğitim hizmetleri yeterli kalmayıp, özel eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Özel eğitime gereksinimi olan çocuklara, gereksinimleri doğrultusunda her gelişim alanını kapsayan bir eğitim programı çerçevesinde eğitim-öğretim hizmeti sağlanmaktadır. Bu eğitim-öğretim hizmetlerinin (araç-gereç, ortam, destek hizmet) sağlanmasında okul-aile işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. İletişim yeteneği ise bir müdürün sahip olması gereken özelliklerden birisidir. Özel eğitim kurumlarında öğrenim görmekte olan çocukların en etkili ve sağlıklı şekilde ilerlemesi için okul müdürü ve aile arasında güçlü bir iletişim olması gerekmektedir. Çocukları özel eğitime gereksinim duyan ebeveynler bu yönde hassas olduklarından dolayı okul ile iletişimde zaman zaman sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu iletişim problemi de eğitim-öğretim hizmetlerinin aksamasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapmakta olan özel eğitim kurumu yöneticilerinin, ebeveynlerle yaşadığı iletişim problemlerinin ortaya konulması bu yönde önem arz etmektedir. Bu çalışmada nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Bu çalışmada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki tüm özel ve devlete bağlı bulunan sekiz özel eğitim kurumlarındaki yöneticilerin tamamına ulaşılmıştır. Araştırma kapsamındaki yöneticilerin çalıştığı okullar sırasıyla Lefkoşa, Mağusa, Girne ve Güzelyurt'tur. Çalışma grubunda 3 kadın, 5 erkek yönetici yer almaktadır. Bu durumda evrenin tamamına ulaşılmıştır. Yöneticiler ile görüşebilmek için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya katılan yöneticiler gönüllülük ilkesi esasınca görüş bildirmiştir. Veriler analiz aşamasında olup, çözümlenmesi içerik analizi kullanılarak yapılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel Eğitim, Yönetici, İletişim Problemleri

<sup>281</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Zihin Engelliler Öğretmenliği Bölümü, vkarabiyik@ciu.edu.tr

<sup>282</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü, sozbiler@ciu.edu.tr

<sup>283</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü, Yrd. Doç Dr., sozdemir@ciu.edu.tr

# Özel Eğitimin Eğitim Politikaları Kapsamında Değerlendirilmesi

Şerife Akbögür<sup>284</sup>,

## ÖZET

Özel eğitim, yetersizliği olan çocuklara ihtiyaçları ve yetenekleri doğrultusunda verilen bir eğitim türüdür. Yetersizliği olan çocukların eğitimleri, yetersizlikleri doğrultusunda açılmış ve özel eğitim alanında yetişmiş öğretmenler tarafından özel yatılı okullarda verilmektedir. Yatılı okulların dışında bu çocukların eğitim aldıkları kurumlar normal eğitim okullardır. Yetersizliği olan çocuklara, normal okullarda kaynaştırma eğitimi verilmektedir.

Özel eğitime muhtaç çocukların kaynaştırma eğitiminden yararlanması için farklı yöntemler izlenmektedir. Kaynaştırma normal sınıflarda olduğu gibi normal okul bünyesinde özel sınıfta ya da özel eğitim okulunda yapılmaktadır. Kaynaştırma eğitiminden yararlanan çocuklar daha çok genel eğitim programlarını takip etmektedir. Genel eğitim programına destek olmak için bu çocukların eğitimine, bireyselleştirilmiş eğitim programları ve özel eğitim destek sistemleri kullanılmaktadır. Özel eğitime muhtaç çocukların eğitim ihtiyaçlarını karşılamada özür türleri ve dereceleri etkili olmaktadır. Özrün türü fiziksel olarak hangi organı etkilediğine bakılarak sınıflandırılmaktadır(görme, duyma, beyin, vb). Özrün derecesi ise o organın fonksiyon kaybıdır. Bu iki unsur göz önünde bulundurularak özel eğitime muhtaç çocuklar şöyle sınıflandırılmaktadır: İşitme özürlüler, görme özürlüler, ortopedik özürlüler, zihinsel özürlüler, konuşma özürlüler, davranış bozukluğu, öğrenme bozukluğu ve otizmdir. Ancak özrün derecesi ne kadar ağır ise çocuğun eğitim ihtiyacını normal okul ortamında karşılamak o kadar zor olmaktadır. Bu nedenle bu çocukların eğitim ihtiyaçları özür türlerine göre planlanmaktadır.

İster özel yatılı okullarda ister normal okullarda olsun özel eğitim normal eğitim politikaları içerisinde planlanmakta ve sürdürülmektedir. Ancak bu çocukların ihtiyaçları olan eğitimden yeterince yararlanamadıkları görülmektedir. Genel eğitimde ulaşılan okullaşma ve okur-yazar oranı % 98 iken bu çocukların eğitimleri için yapılan okullaşma ve okur-yazarlık oranı %10 ulaşmamaktadır. Genel nüfusun % 12.39 olarak kabul edilen özel eğitime muhtaç kesime( genel nüfusun yaklaşık 10.000 kişisine karşılık gelmektedir) verilen eğitimin ulaştığı seviye ihtiyaç duyulan seviyenin çok altındadır. Özel eğitime muhtaç olan çocukların ihtiyacı olan eğitimin sağlanamamasının nedenini ne kadarı eğitim politikaları ile ilgili olup olmadığını bugüne kadar hemen hemen ele alınmamıştır. Eğitim politikaları çerçevesinde finansman ve olanaklar sağlanmaktadır. Bu nedenle özel eğitimi politikalarını ele almak önemlidir. Bu araştırma kapsamında özel eğitimin düşük oranının nedenini açıklamak için genel eğitim politikaları içinde yapılan özel eğitim planlaması kapsamında ele alınacaktır.

## Yöntem

Özel eğitim politikalarının neler olduğu ve genel eğitim politikaları içindeki yeri ve ihtiyaç duyulan özel eğitim oranına neden ulaşamadıkları genel eğitim politikaları, kalkınma planları ve yayınlanmış makaleler taranarak bilgiler analiz yapılacaktır. Literatür taramasından elde edilen bilgiler politika yapımı ve kullanımı çerçevesinde şu başlıklar altında incelenecektir: Özür, engel, özel eğitime muhtaç, özel eğitime nedir, kime verilir, nerede verilir ve nasıl verilir, özel eğitim programları, genel eğitim programları çerçevesinde özel eğitim programları, özel eğitimin finansmanı, özel eğitim personeli, özel eğitim destek programları, kaynaştırma eğitimi ve kaynaştırma programıdır.

<sup>284</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, akbuyur35@gmail.com

## **Bulgular ve Sonuç**

Ülkemiz eğitim millidir ve politikaları da bu amaca göre şekillenmektedir. Normal eğitim politikaları ülkenin insan ihtiyaçlarına göre düzenlenmekte ve çağın gelişmelerini ‘bilgi toplumu’ ve ‘bilgiye dayalı ekonomi’ yakalamak için değiştirilmektedir. Literatür taraması (eğim politikaları, kalkınma planları, milli eğitim istatistikleri, bu alanda yayınlanmış kitaplar ve makaleler) sonucu elde edilen bilgiler yöntem kısmında verilen başlıklar altında ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilecektir. Normal eğitim politikaları kapsamında özel eğitim politikası, içeriği ve değişimler saptanarak özel eğitim politikaları için önerilerde bulunacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel Eğitim, Özel Eğitim Programları, Özel Eğitim Politikaları, Eğitim Politikaları

# Sosyal Dezavantajlı Bölgedeki Ortaokul Öğrencilerinin Ebeveynine Bağlanma ve Sosyal Destek Algısı

Hatice Bekir<sup>285</sup>, Güldeniz Arbaş<sup>286</sup>, Remzi Aydın<sup>287</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Araştırma, sosyal dezavantajlı bölgede yaşayan ortaokul öğrencilerinin anneye bağlanma ve sosyal destek algılarını belirlemek amacı ile planlanmış ve yürütülmüştür.

### Yöntem

Nicel araştırma desenlerinden betimsel ilişkisel tarama modelinde olan bu çalışmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında Diyarbakır İli Silvan İlçesine bağlı bir köyde bulunan bir ortaokul'un 5.6.7.ve 8.sınıflarına devam eden 211 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımında gönüllülük esas alınmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından toplanmış ve verilerin toplanmasına geçmeden önce öğrencilere çalışma ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan genel bilgi formunun yanında “Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II (YİYE-II) – Orta Çocukluk Dönemi – Anne Formu” ile “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Gözden Geçirilmiş Formu (ÇBASDÖ)” kullanılmıştır. Çalışmada verilerin analizi SPSS 21.0 programı ile yapılmış ve analizlerde %95 güven ile çalışılmıştır. Normallik testi sonucu ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olmadığı belirlenmesi sebebi ile puanların kişisel değişkenlere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesinde parametrik olmayan test tekniklerinden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri, öğrencilerin çok boyutlu algılanan sosyal destek ve alt boyutları ile bağlanma ve alt boyut düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile Spearman Korelasyon testi kullanılmıştır.

### Bulgular

Araştırma sonucunda çok boyutlu algılanan sosyal desteğin aile boyutu, arkadaş boyutu ve çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği ile bağlanmanın kaygı boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Buna rağmen çok boyutlu algılanan sosyal desteğin aile boyutu, arkadaş boyutu ve çok boyutlu algılanan sosyal destek ile bağlanmanın kaçınma boyutu ve bağlanma ölçeği arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Çok boyutlu algılanan sosyal desteğin özel bir insan boyutu ile kaygılı ve kaçınan bağlanma boyutları ve bağlanma arasında bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

### Sonuç

Araştırma sonucunda öğrencilerin sosyal destek aldıkça annelerine bağlanmalarında kaygı ya da kaçınma yaşama düzeylerinin azaldığı ve kaygılı ve kaçınan bağlanma (güvensiz bağlanma) düzeyleri yüksek öğrencilerin sosyal desteğe başvurdukları görülmüştür. Sosyal destek kaynağının

<sup>285</sup> Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Eğitimi Bölümü, Okul Öncesi Eğitimi A.B.D., Ankara

<sup>286</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Gaziantep

<sup>287</sup> Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi A.B.D. ve D. A. Aile Danışmanlığı A.B.D., Ankara

(aile, arkadaş, özel bir insan) da gelişim dönemine ve anne tutumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Dezavantaj, Ortaokul Öğrencileri, Bağlanma, Sosyal Destek Algısı

# The Utility and Feasibility of the Educational Inspection System of England for Turkish Culture: A Practice on School Managers

Oğuzhan Çelikoğlu<sup>288</sup>, Mehmet Yılmaz<sup>289</sup>,

## ABSTRACT

### Introduction

The most important way is inspection that being able to provide execution in accordance with the predetermined objectives of the educational activity In education systems. It is possible only through inspection that ompatible, making the task efficiently, complete understanding by employees of objectives, the development of purpose to changing environmental conditions, in cooperation with the employees. It has been studying changes made to the effective functioning of educational supervision system and the introduction of optimal control system in our country.

### Aim

In this study, It has been consulted school administrators examined the England educational supervision system and the supervision system of Turkish culture in which it may be appropriate to what extent, for model to bring recommendations to the education inspection system to Turkey.

When the British education audit system examined that; It has been seen; It have been transferred to HR Majesty the chief inspector (HMC) In England adopted by Education Law in 1992. And It was established as a government branch called Department of Standards in Education (OFSTED). In this system, school inspectors was divided into three categories as Regulatory Education Inspectors (Register Inspector), Senior Field Inspector (Professional Team) and Professional foreign investigators (Lay Inspector). In England in educational supervision system, factors that influence the performance of schools is determined, in this context auditing standards are created; and the main control aims to create quality schools.

### Problem of the study

The problem sentence of this study is "what are the comments of the school administrators on the utility and feasibility of the educational auditive system of England for the Turkish culture?"

### Method

Quantitive research figures were used in the study. Scan model; It is a style that aims to describe the situation as it was in the past, or still have that. Therefore the screening model was selected.as a research model. The data of the study was collected via a survey which developed by Sungu (2002). The Cronbach Alpha value of the survey is 0,789. They were asked to score their participation to the director of the school that, England Educational Supervision in school and grade control applications, and these applications systems including compliance with the Turkish culture and 10 expression is directed as the 5s Likert scale type.

### Population And Sample

<sup>288</sup> PhD Student, South Russian University, Institute of Management, Business and Law, Management in Education, Rostov-Na-Donu, Russian Federation, oguzhancelikoglu@hotmail.com

<sup>289</sup> Ankara PhD Student, South Russian University, Institute of Management, Business and Law, Management in Education, Rostov-Na-Donu, Russian Federation, forumline7@hotmail.com

Research universe in Ankara Cankaya 2014-2015 school year is 209 school principals who work in the district. When selecting the sample, questionnaires were sent 180 schoolmasters that Choosing the method of random sampling as random specified. Submitted to the online survey; 158 people responded and therefore the sample survey of 158 people was created. The demographic distribution of the sample examined it was seen that the manager generally; men and over 41 years and that over 21 years of seniority over 11 years of management experience and the majority are married.

### **Findings**

When the examined England education system it is observed that; the school has self-control, Schools should audit themselves once a year, To determine whether the result of self-regulatory they are subject to external evaluation in 5 years.

When the British control system examined for the schools and classrooms controls It have been seen that; it have been seen the independent institutions (NGOs) Educational supervision, It can participate to supervision from the local community of persons who are not relevant in professional education, social development of the students are also evaluated the audit reports, students ethical and cultural development are also examined during inspection, the inspection it is intended to provide academic support to the students in their school work, a preliminary interview is done with parents; in the development of children before inspection and Planning the audit activity has done with school administrators.

### **Result**

This research; It is made in the screening model, and it is over 209 school manager who work in Ankara Cankaya universe. It has views to the results of research that; it is provided school manager consensus on the about the applicability “High Level” ( $X=3,70$ ;  $s=0,90$ ) of the British Educational Inspection System to Turkish culture.

**Keywords:** Education Supervision, Inspection England Education System, School Administrators, Conformity to Turkey



# Üniversite Öğrencilerinin Engelli Bireylere Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi

Hande Şahin<sup>290</sup>, Hatice Bekir<sup>291</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Engelli bireyler toplumun en büyük azınlık gruplarından birisi olarak sayılmaktadır. Bu bireyler pek çok alanda sayısız engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerden en önemlilerinden biriside kendilerine karşı geliştirilen tutumlardır. Tutumlar diğer birçok davranışlar gibi doğuştan değil, öğrenme yoluyla sonradan kazanılmaktadır. Ebeveyn, arkadaşlar, kitle iletişim araçları ve kişisel yaşantılar tutumların oluşmasında rol oynayan önemli faktörlerden bazılarıdır. Engelli bireyler genellikle toplumla bütünleşmelerini engelleyen olumsuz tutumlarla mücadele etmektedirler. Engelli bireylere yönelik tutumlar onların toplumdaki uyumsal ve duygusal davranışlarını biçimlendirmede önem taşımaktadır. Bu nedenle, engelliler için yaşamı güçleştiren önyargılı tutumlara sahip olan ve olmayan bireyleri belirlemek, önyargılı tutumları etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve çözüm önerilerinde bulunmak büyük önem taşımaktadır. Buradan hareketle bu araştırma üniversite öğrencilerinin engelli bireylere yönelik tutumlarının belirlenmesi ve üniversite öğrencilerinin engelli bireylere karşı olumlu tutum geliştirmeleri ile ilgili önerilerde bulunmak amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

### Yöntem

Betimsel tarama modelinde olan çalışmanın çalışma grubunu Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi, Hemşirelik ve Sağlık Yönetimi Bölümleri'nde öğrenim gören ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 349 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. İki bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde üniversite öğrencilerinin bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara, ikinci bölümde Yuker ve Block (1986) tarafından geliştirilen ve Özyürek (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "Yetersizlikten Etkilenmiş Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği (YEKYTÖ)"ne yer verilmiştir. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik değişkenlere göre değişiklik gösterme durumunun test edilmesinde iki gruplu değişkenler için t testi, üç ve daha fazla gruplu değişkenler için One-Way ANOVA testi kullanılmıştır.

### Bulgular

Araştırmaya alınan öğrencilerin ölçek puanları ile cinsiyet ve okudukları bölüm arasında anlamlı farklılık bulunurken, sınıf, aylık gelir düzeyi, engelli bir yakına sahip olma durumu, engelli arkadaşının olma durumu ve üniversitede engelli ile ilgili bir ders alma durumu değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

### Sonuç

<sup>290</sup> Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Kırıkkale

<sup>291</sup> Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Eğitim ABD, Ankara

Yaşanılan toplum ancak engelli kişileri de içine alacak şekilde yaşanıldığında tam olur ve olacaktır. Onları da içine alan toplumsal kurumların oluşturulması ve çevre düzenlemeleriyle toplumun tam olması olasıdır. Bu da, bedensel, duyuşsal, işitsel, görsel ve bilişsel engelli olan kişilerin diğler kişiler gibi kabul edilme ve değerli görülmesi ile olasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, Tutum, Engelliye Yönelik Tutum, Üniversite Öğrencisi

# Sınıf Yönetimi Modelleri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Disiplin Kavramları ve Disiplin Kurma Yöntemleri

Tuba Gökmenoğlu<sup>292</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu çalışmanın amacı okul öncesi öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersini almadan önce sınıf yönetimi konusundaki yaklaşımlarını ortaya çıkarmaktır. Daha özel olarak çalışmanın temel amacı okul öncesi öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersini almadan önce geliştirmiş oldukları disiplin kavramına yönelik algılarını ve gelecekteki sınıflarında disiplin sağlamada kullanmayı düşündükleri yöntemleri ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

Okul öncesi öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce disiplini nasıl tanımlamaktadırlar?

Okul öncesi öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce uygun öğrenci davranışını desteklemek için ne tür yöntemler kullanmayı düşünmektedirler?

Okul öncesi öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce disiplin sağlamada aile katılımına yönelik düşünceleri nelerdir?

Okul öncesi öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce hangi sınıf yönetimi yaklaşımına uygun düşünmektedirler?

### Yöntem

Belirlenen bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman incelemesidir. Çalışma KKTC’de özel bir üniversitede sınıf yönetimi dersini alan Okul Öncesi öğretmen adayları ile yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak Marzano, Marzano ve Pickering (2003) tarafından yazılan *Classroom Management that Works Research-Based Strategies for Every Teacher* kitabının içeriğinde bulunan yansıtıcı etkinlik kağıdı kendi koşullarımıza uygun olarak yeniden düzenlenerek öğrencilere sınıf yönetimi dersini almadan önce sınıf ortamında doldurtulmuştur. Yansıtıcı etkinlik kağıdında “*Disiplin sözcüğü sana neyi ifade eder? Kuralları ve prosedürleri belirledikten sonra uygun öğrenci davranışını takdir etmek için hangi tepki, ipucu ya da sembolleri kullanırsın? Sınıf disiplininin sağlanması, olumsuz davranışın önlenmesi veya giderilmesinde velileri bu sürece nasıl dahil edersiniz?*” gibi sorular yer almaktadır. Toplanan veri içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve ortaya çıkan kod ve temalara uygun olarak raporlanmıştır.

### Bulgular ve Sonuç

Araştırma bulgularına yönelik sonuç ve önerilere tam metinde yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Yönetimi, Disiplin, Davranış Değiştirme,

<sup>292</sup> Lefke Avrupa Üniversitesi, Okul Öncesi Öğretmenliği, Lefke, KKTC

# Sınıf Yönetimi Modelleri: Öğretmen Adaylarının İlişki Kurmaya Yönelik Görüşleri

Tuba Gökmenoğlu<sup>293</sup>, Onur Özmen<sup>294</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Sınıf yönetimi eğitim yönetiminde sürecin ilk ve en önemli basamaklarından biridir. Araştırmalar göstermektedir ki öğretmenlerin mesleki yaşamlarına başladıklarında sınıf içerisinde yaşadıkları en önemli sorunlar daha çok sınıfın yönetimi ile ilgili sorunlardır. Bu bağlamda öğretmen eğitiminde başarılı öğretmenlerin yetiştirilmesinde sınıf yönetimi dersi ve kazanımları çok önemlidir. Konunun önemine istinaden bu çalışmanın amacı öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersini almadan önce sınıf yönetimi konusundaki yaklaşımlarını ortaya çıkarmaktır. Daha özel olarak çalışmanın temel amacı öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersini almadan önce geliştirmiş oldukları iletişim kavramına yönelik algılarını ve gelecekteki sınıflarında öğrencileriyle ne tür ilişkiler kuracaklarına yönelik görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- 1) Öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce sınıf içi ilişkiler konusunda ne düşünmektedirler?
- 2) Öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce gelecekteki sınıflarında ne tür ilişkiler kurabileceklerini düşünmektedirler?
- 3) Öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce gelecekteki sınıflarında sınıf içi iletişimi ve ilişkileri güçlendirmek için ne tür stratejiler kullanmayı düşünmektedirler?
- 4) Öğretmen adayları sınıf yönetimi dersini almadan önce ilişkiler ve iletişim açısından hangi sınıf yönetimi yaklaşımına uygun düşünmektedirler?

### Yöntem

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda araştırmanın deseni nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman incelemesidir. Çalışma KKTC’de özel bir üniversitede sınıf yönetimi dersini alan 110 Okul Öncesi, Sınıf ve Resim-iş Öğretmenliği Bölümü öğretmen adayı ile yapılmıştır. Öğrencilerin yansıtıcı etkinlik kağıtları (reflection activity paper) veri toplama aracı olarak doküman analizine tabi tutulacaktır. Veri toplama aracı olarak Marzano, Marzano ve Pickering (2003) tarafından yazılan ‘*Classroom Management that Works Research-Based Strategies for Every Teacher*’ kitabının içeriğinde bulunan yansıtıcı etkinlik kağıdı kendi koşullarımıza uygun olarak yeniden düzenlenerek öğrencilere sınıf yönetimi dersini almadan önce sınıf ortamında doldurtulmuştur. Yansıtıcı etkinlik kağıdında “*Öğrencilerle iyi ilişkiler kurmak sence neden önemlidir? Öğrencilerle iyi ilişkiler kurmak için neler yaparsın? Gelecekte öğrencilerle nasıl bir iletişim tarzını olacağını düşünüyorsun?*” gibi sorular yer almaktadır. Bunun yanı sıra, öğrencilere üç farklı örnek olayın bulunduğu bir yansıtıcı etkinlik kağıdı daha dağıtılmış ve öğrencilerden verilen bu örnek olaylara ilişkin görüşlerini yazmaları istenmiştir. Sınıfa geç gelen öğrenci, sınıfa yeni katılan alıştırma sürecindeki bir öğrenci, son zamanlarda ani bir değişim yaşayarak kendi içine kapanan bir öğrenci gibi farklı içeriklerdeki örnek olaylarda öğretmen adaylarına karşılaştıkları bu durumlarda ne gibi stratejiler izleyebilecekleri sorulmuştur.

<sup>293</sup> Lefke Avrupa Üniversitesi, Okul Öncesi Öğretmenliği, Lefke, KKTC

<sup>294</sup> Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Lefkoşa, KKTC

Toplanan veri içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan temalar ve kodlar yorumlanarak raporlanmıştır.

### **Bulgular**

İçerik analizine göre ilişki kurmanın önemi, ilişki kurma yöntemleri, öğretmen adaylarının gelecekte kuracakları ilişki tarzı gibi temalar ortaya çıkmıştır. Bu temaların altındaki kodlar ve öğretmen adaylarının sınıf yönetimi yaklaşımlarına yönelik bulguların tamamı tam metinde paylaşılacaktır.

### **Sonuç**

Sonuç olarak bu çalışma ile öğretmen adaylarının geçmiş yaşantıları ve diğer derslerde edindikleri bilgilerin üzerine kurdukları sınıf yönetimi yaklaşımlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Sınıf Yönetimi dersini almamış öğrencilerin iletişim ve ilişkiler konusundaki kavramları ve sınıf içinde iyi ilişkiler kurmaya yönelik geliştirdikleri yöntemlerin belirlenmesi bundan sonra verilecek olan sınıf yönetimi derslerinin ihtiyaçlara yönelik tasarlanması ve geliştirilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Yönetimi, İletişim, İlişki Kurma,

## Yükseköğretimde Yeni Arayışlar

---

Ayhan Aydın<sup>295</sup>,

### ÖZET

Eğitim kamuoyunda yükseköğretim politikaları kalite akreditasyon, hesapverilebilirlik, saydamlık, iletişim gibi bir dizi farklı boyut bağlamında tartışılmaktadır. Bu noktada özellikle son dönemde nicelik açısından büyük bir sıçrama gösteren yükseköğretimde okullaşma oranının, ciddi bir kalite kaybına yol açtığı görüşü öne çıkmaktadır. Nitekim 2014-2015 verilerine göre yükseköğretimde 6.062.886 öğrenci bulunurken, bu sayının %47'si açık veya uzaktan eğitim öğrencisidir öte yandan toplam 148.600 öğretim elemanı (öğretim görevlisi, uzman, okutman, araştırma görevlisi) bulunmaktadır. Bir başka anlatımla 7 yılda öğrenci artışı %86 düzeyinde gerçekleşirken, öğretim elemanı artışı bu sayının çok gerisinde kalmıştır. Esasen son YÖK dokümanlarında örneğin (yükseköğretim için yeni bir yol haritası) 45.000 akademisyen ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir. Özellikle son 5 yılda (2010-2015) YGS-LYS sonuçlarına göre adayların net doğru yanıt oranlarında belirgin düşüşlerin yaşandığı gözlenmektedir. Ayrıca KPSS sonuçları da genel yetenek, genel kültür, eğitim bilimleri alanlarında net doğru yanıt oranlarının periyodik olarak düştüğünü doğrulamaktadır.

Özetle bazı sayısal veriler bağlamında yükseköğretim politikaların sorgulanması, bu bildirinin temel amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bildiride, kalite, akreditasyon, yönetim vb. kavramlar ışığında farklı perspektiflerle yükseköğretim politikaları değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, Kalite, Akreditasyon

---

<sup>295</sup> Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD, Eskişehir,

## Tübitak Bilim Fuarları Konusunda Yönetici Görüşleri

Habip Mehmet Sevgi<sup>296</sup>, Soykan Uysal<sup>297</sup>,

### ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de “4006 TÜBİTAK BİLİM FUARLARI” diye anılan 5-12. sınıfta okumakta olan öğrencilerin öğretim programı çerçevesinde ve kendi ilgi alanları doğrultusunda belirledikleri konular üzerinde araştırma yaparak, araştırmaların sonuçlarını sergileyebilecekleri, öğrenci ve izleyiciler için eğlenerek öğrenebilecekleri bir ortam oluşturmayı amaçlayan bilim fuarları (Tübitak 2015) projeleri konusunda yöneticilerin görüşlerinin incelendiği nitel bir çalışmadır. Çalışmaya katılımcı olarak 2014-2015 eğitim öğretim yılında Konya ili Akşehir ilçesinden fuara katılan 9 ortaokul ve 6 lise toplam 15 okulun proje yöneticisi, proje yürütücüsü ve diğer okul yöneticileri alınmıştır. Veri toplama araçları olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu ve Bilim Fuarına Yönelik Yönetici Görüşleri anketi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmacılar tarafından yapılan gözlemlerle çalışma zenginleştirilmiştir. Veri analizlerinde elde edilen bulguların bazıları şunlardır: Yöneticilerin çoğunluğunun bilim fuarına karşı olumlu tutum sergiledikleri görülmüştür. Ancak fuarın oldukça yorucu geçtiğini, öğretmenleri gönüllü olarak proje yapmaya yönlendirmekte sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan fuar hazırlıkları sürecinde ve fuar esnasında disiplin konusunda eksikleri olan öğrencilerin bile büyük bir hevesle çalışmalara katıldığını, öğrencilerin okula olan aidiyetlik duygularının bu vesileyle perçinlendiğini belirtmişlerdir. Ayrıca okul müdürleri fuar sayesinde okulun reklamının yapıldığını ve fuar sonrasında velilerden olumlu dönütler aldıklarını belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilim Fuarı, Proje Yöneticisi, Proje Yürütücüsü, Okul Yöneticileri.

<sup>296</sup> Selçuk Üniversitesi, Akşehir Meslek Yüksekokulu Akşehir/Konya, hmsevgi@selcuk.edu.tr

<sup>297</sup> Selçuk Üniversitesi, Akşehir Meslek Yüksekokulu Akşehir/Konya, soykanuysal@selcuk.edu.tr

# Meb Mağduru Yöneticiler: Görevden Alınan Yöneticilerle Nitel Bir Çalışma

Adem Çilek<sup>298</sup>, Serdar Halis<sup>299</sup>, Murat Öztürk<sup>300</sup>, Zeki Gencan<sup>301</sup>,

## ÖZET

Birden fazla bireyin ortak bir amaç için eşgüdümsel olarak bir araya gelmesi örgütü tanımlamaktadır. Örgütlerin amaçlara ulaşması için etkili yönetime ihtiyaç vardır. Örgütteki bireylerin yapısal özelliklerinden birisi olan yönlendirilme istekleri, liderliği öne çıkarmaktadır. Her örgütte lider olması beklenmeyebilir. Bu durumda yöneticilik özellikleri ön plana çıkabilir. Yönetici, örgütün kaynaklarını ve ilgili mevzuatları kullanandır.

Okulların direkt olarak birey yetiştirmeyle alakalı örgütler olduğu düşünülerek, yukarıda belirtilen gerek liderlik gerekse yöneticilik vasıfları daha da önem arz etmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici atama yönetmeliği ilk olarak 1993 yılında yayınlanmıştır. Bu yıldan itibaren sırayla 1995, 1998, 1999, Ocak 2004, Mart 2004, 2007, 2009, 2011, Şubat 2013, Ağustos 2013 ve 2014 tarihlerinde yönetici atamayla ilgili yönetmelikler yayınlanmıştır. Çıkarılan bu yönetmeliklerde 1926 yılında çıkarılan 789 sayılı Maarif Teşkilatına dair Kanunda “Meslekte asıl olan öğretmenliktir” ifadesi günümüze kadar geçerliliğini korumuştur.

Son olarak çıkarılan yönetmelik 10 Haziran 2014 tarihinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmeliktir. Bu yönetmelikte öne çıkan ilk vurgu yönetmeliğin başlığındaki görevlendirme ifadesidir. Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere bundan önceki yönetmeliklerde atama gerçekleştirilirken bu yönetmelikten sonra eğitim yöneticileri görevlendirme olarak görev yapacak olmalarıdır. Yönetmeliğin yayınlandığı tarihten itibaren yöneticilik süresi toplamı dört yılını dolduran tüm yöneticilerin görevleri sona erdirilmiştir. Görev süresi dolan okul müdürleri okul paydaşlarından belirlenen kişiler ve İlçe Milli Eğitim’de bulunan komisyon tarafından verilen puanların toplamı en az yetmiş beş olanların görev süreleri dört yılına uzatılmaktadır. İlk defa görevlendirilecek olan okul müdürü adaylarının puanlarını, değerlendirme formundaki puanın yüzde ellisi ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nde oluşturulan mülakat komisyonunun verdiği puanın yüzde ellisinin toplamı oluşturmaktadır.

Okul müdürlerinin aynı kurumda görev sürelerinin uzatılması konusunda puanlama yapılırken okul paydaşlarının vermiş olduğu puanların yüzde kırkı, ilçe milli eğitim müdürlüğünde oluşturulan komisyonun puanlamasının yüzde altmışı alınarak toplam puan oluşmaktadır. Oluşan bu toplam puan en az 75 olursa değerlendirilen okul müdürü dört yıl daha görev süresi uzatılmış olmaktadır. Burada puanlama da iç paydaşların ve yararlanıcıların puanlamasının ilçe komisyonuna göre düşük olması manidar gelebilir. Bu durumda yetkinin büyük çoğunluğu yine ilçe milli eğitimdeki komisyonda olmaktadır.

Görev süresi uzatılan ve yeniden görevlendirilen okul müdürleri kendi belirledikleri isimleri müdür yardımcısı olarak teklif etmekte ve il müdürlüğü üzerinden valilik oluruyla dört yıl görevlendirilmektedir.

<sup>298</sup> Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Doktora Öğrencisi

<sup>299</sup> TODAİE Eğitim Yönetimi ve Denetimi Y. Lisans Öğrencisi

<sup>300</sup> Milli Eğitim Bakanlığı

<sup>301</sup> Milli Eğitim Bakanlığı



Bu çalışmanın amacı, 10 Haziran 2014 tarihinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmeliğin uygulanmasıyla; görevden alınan okul yöneticilerinin görüşleri alınarak alana yansıtılması ve uygulamanın getirebileceği problemlerin daha iyi anlaşılmasına ve önerilerde bulunulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Yöntem**

Çalışma Ankara ili Altındağ ilçesinde MEB'e bağlı kurumlarda 10 Haziran 2014 tarihinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmeliğin uygulanmasıyla görevden alınan yöneticilerden seçilen 15 eğitimci oluşturmaktadır. Belirlenen eğitimcilerden 7'si görev süresi uzatılmayan okul müdürü ve 8'i ise müdür yardımcılarında oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak yarı yapılandırılmış sorularla görüşme formu oluşturulmuştur. Yüz yüze yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veriler toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi yapılarak çözümlenmiş ve elde edilen veriler üzerinden önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yöneticisi, Okul Yöneticisi Atama, Okul Yöneticisi Görevlendirme

## Müdür Yetkili Öğretmenlerin Başarısını Etkileyen Nedenler: Müdür Yetkili Öğretmenlerin Köy İmam ve Muhtarı İle Olan İlişkileri

Abdullah Elmas<sup>302</sup>, İbrahim Yıldız<sup>303</sup>, Ali Sayın<sup>304</sup>, İlknur Keskin<sup>305</sup>, Tomris Sayın<sup>306</sup>, Ahmet Özdemir<sup>307</sup>,

### ÖZET

Köylerde öğretmen ve köye öğretmen yetiştirme, meşrutiyet devrinden beri defalarca ele alınmış ve işlenmiş bir konudur. öğretmenlerin halkla ilişkisi ve özellikle köyde etkileri konusunu Milli Eğitim Tarihimizde ele almış aydınlarımız ve akademisyenlerimiz çoktur.1917-1920 yılları arasında Edirne Darulmuallimin’de okuyan F.O.Bayır’ın bu konuda yaptığı ilk kayıt çok dikkate değer: O, *”köy görmemiş, köy halkını tanımamış, köy halkından habersiz kalacak öğretmen başarısızdır, üstelik öğretmenin çevre halkı, imamlar ve idarecilerle ne şekilde idare kuracağı açıklanmamıştır ve bu gereği kimse hatırlamamıştır”* der. Bundan sonra öğretmenlerin çevre ile ilişkileri hakkında ilk bilgi ünlü Türk psikologu M. Ş. Tunç tarafından verilmiştir:bu da öğretmenlerin halk ile nahoş ilişkilerinin kötü sonuç vereceğini işaret etmiş ,öğretmenlerin akıl hocalığı yapmamalarını ,sade giyinmelerini, köyü beğenmemezliklerini, açık tenkitte bulunmamalarını,kibirli ve gururlu olmamalarını ve köylü ile temastan kaçınmamalarını istemiştir.gerçekten öğretmenin günlük hayatta her vesile ile ve her zaman köylü ile kaynaşmasını tavsiye eden M.Ş. Tunç’un köylüye değer vermek,onun inançlarına hürmet etmek, köylüye nüfuz etmek suretiyle öğretmenin görevini yapmasını işaret etmiş olması çok önemli ve dikkate değer bir görüştür.

Öte yandan öğretmenin köylerde halk üzerinde olumsuz etkileri gösteren araştırmalarda öğretmenin başarısızlık nedenlerini; öğretmenin din hocaları ile iyi ilişkiler kuramaması, öğretmenin halkla iyi ilişkiler kuramaması, köy öğretmeni formasyonunun köy için yeterli olamaması saptanmıştır.

1900’lerden günümüze, öğretmenlerin köy toplumuna yeterli şekilde yetiştirilmesi konusunda ortaya öneriler atanlar olmuştur: İsmail Mahir Efendi(1911), Mehmet Zeki Efendi (1913), Ethem Nejat ve Ahmet Tevfik (1912) gibileri. Bunu önerilerde köyde öğretmenin köylünün tarımsal ve toplumsal hayata geliştirici bir fonksiyonu yüklenmesi gereği ileri sürülmüştür.

Ayrıca öğretmen eyleminin ve etkisinin okul duvarları dışına taşması gereği öne sürülmüştür ki bu bize göre, diğer deyimle, öğretmenin bugünün halk eğitimcisinin fonksiyonunu yüklenmesi demektir; bu görüş daha mutlakiyet yıllarında Emrullah Efendi tarafından işaret edilmişti.

Bu çalışmada müdür yetkili öğretmenin ve imamın köylerimizde hala yetersiz, etki alanı sınırlı ve kırsal bölge gelişmesinde yeterince rehberlik yapmaktan uzak kalan birer eleman durumunda olmalarının nedenlerine ve bunların kendi aralarındaki ve muhtarla olan ilişkilerine değineceğiz. Ancak köylerde öğretmenin, imamın tarihi bir oluş içindeki durumlarına kısaca değinmeyi de ihmal etmeyeceğiz. Böylece, tarihi bir derinlik içinde söz konusu elemanların köylerde sosyo- kültürel

<sup>302</sup> Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara  
progelmas@gmail.com

<sup>303</sup> Siirt Merkez Haşim Öztanık İlk Okulu, ibrahimsiirt@hotmail.com

<sup>304</sup> Turgay Ciner Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi, alisayin@gmail.com

<sup>305</sup> Güngören Gündoğdu İlkokulu,

<sup>306</sup> Afşin Teaş İstiklal İlkokulu,

<sup>307</sup> Afşin Teaş İstiklal İlkokulu,

gelişmedeki rolü ve derecesini bugünkü durumla da karşılaştırarak sözünü ettiğimiz sorunlara cevap bulmaya çalışacağız. bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Cumhuriyetten günümüze Müdür yetkili öğretmenlerin köydeki konumu nasıldır?
2. Müdür yetkili öğretmenlerin muhtar ve imamla ilişkileri eğitime nasıl yansımaktadır?
3. Müdür yetkili öğretmenlerin muhtar ve imamla ilişkilerinin köyün gelişimine etkisi ne düzeydedir?
4. Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyetlere göre muhtar ve imamla ilişkisi nasıldır eğitime yansımaları ne düzeyde olmuştur?
5. Müdür yetkili Öğretmenlerin İmam ve Muhtarla ilişkileri alevi ve Sünni köylerde ne düzeydedir ve başarılarını nasıl etkilemiştir?
6. Köylerde lider olarak derecelendirildiğinde öğretmen imam ve muhtardan hangisi ön plana çıkmaktadır bunun nedenleri nedir?

### **Yöntem**

Bu çalışma doküman analizi ve görüşmeye dayanan nitel bir araştırmadır. Araştırmada verilerin toplanmasında yazılı kaynaklar ve yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılacaktır. Doküman analizi sonucu elde edilen veriler betimsel analiz, Yarı yapılandırılmış mülakat formlarından elde edilen veriler betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri ile çözümlenecektir. bu çalışma Kahramanmaraş ve Siirt illerinde görev yapan 30 müdür yetkili öğretmen üzerinde yapılmıştır.

### **Sonuç ve Tartışma**

Bu çalışma tamamlanmadığından sonuç ve tartışma kısma daha yazılmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Müdür Yetkili Öğretmen, Muhtar, İmam, Köyde Eğitim

# Velilerin, Veli Toplantılarına Katılımını Engelleyen Etmenlere İlişkin Görüşleri

Şükrü Ada<sup>308</sup>, Rıdvan Küçükali<sup>309</sup>, Bilal Türk<sup>310</sup>, Sara Manafzadehtabriz,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmada, eğitim-öğretim faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası olan velilerin, veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenlere ilişkin görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

### Yöntem

Araştırma genel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında, Erzurum il merkezinde bulunan resmi ilkokullarda öğrenim gören öğrencilerin, velileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem ise Erzurum il merkezinde 6 ilkokulda bulunan 240 öğrenci velisi tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilerek araştırmacılar tarafından oluşturulan anket uygulanmıştır. Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanması araştırmacılar tarafından geliştirilen açık uçlu sorulardan oluşan formu velilere sunması ile başlamıştır. Sonrasında velilerden gelen bilgiler ışığında araştırmacılar tarafından veliler için üç bölümden oluşan anket geliştirilmiştir. Araştırmanın istatistiksel analizinde frekans, yüzdelik, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve tukey testi kullanılmıştır.

### Bulgular

Araştırmaya katılan velilerin, büyük çoğunluğunu (60,8) erkek velilerden oluşmaktadır. Öğrenim durumları bakımından çoğunlukla ilkokul (37,5), ortaokul (18,3), ve lise (22,5) mezunu olduğu görülmüştür. çocuk sayısına bakıldığında ise velilerin çoğunda (74,6) çocuk sayısı 2'nin üzerinde olduğunu, meslek boyutunu incelediğimizde büyük bir çoğunluğunu (36,7) ev hanımları oluşturmaktadırlar. Geri kalanını **Memur** (17,1), Serbest meslek(14,6), Çiftçi (14,2), İşçi (12,5), ve esnaf (3,3) oluşturmaktadır.

Velilerin, veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenlere yönelik olarak; Velilerin, toplantılarda öğrencilerin not durumları hakkında konuşulması, velilerin çalışma saatlerinin dikkate alınmaması, toplantı günü ve saati, velinin ulaşım sorunu dikkate alınarak düzenlenmemesi, veli toplantılarına katılımının önemli engelleri arasındadır. Bunların yanı sıra, velilerin toplantılara katılacak vakitlerinin olmaması, toplantılarda her velinin görüşünün dikkate alınmaması ve toplantılarda sadece maddi isteklerin dile getirilmesi konuları da velilerin toplantılara katılmalarına engel olarak görmüşlerdir.

Velilerin, veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenlere yönelik düşük düzeyde katıldığı maddeler ise; Velilerin toplantılarda, yönetici ve öğretmenler velileri küçümsemesi, yönetici ve öğretmenler velilere saygılı davranmaması, toplantı duyuru zamanında yapılmaması, toplantı gündemi önceden belirlenmemesi, kendimi okula karşı yabancı hissetmesi, öğrencinin, velisini toplantılara

<sup>308</sup> Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Erzurum, sukruada@atauni.edu.tr

<sup>309</sup> Atatürk Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Felsefe Bölümü Erzurum, ridvakkucukali@atauni.edu.tr

<sup>310</sup> Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Erzurum, blltrk53@gmail.com

katılmasını istememesi konularında veliler, toplantılara katılımı düşük düzeyde engel olarak görmüşlerdir.

t testi sonuçlarına göre velilerin cinsiyetleriyle veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. velilerin yaş grupları arasında veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu sonuç genç yaş grubundaki veliler ile orta yaş grubundaki veliler arasında veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenler konusunda ayrı görüşlere sahip olduğunu göstermektedir.

Velilerin çocuk sayılarının veli toplantılarına katılımını engelleyen etmenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. meslek gruplarında büyük bir çoğunluğun ev hanımlarından oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte ortalamaları incelediğimiz zaman meslek grupları arasında belirgin bir fark görülmemiştir.

### **Sonuç**

Araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, velilerin toplantılara katılımlarını engelleyen yüksek düzeyde çeşitli etmenler ortaya çıkmıştır. Bu etmenlerin başında; Veli toplantılarının daha çok akademik başarıya odaklı olduğu söylenebilir. Öğrencilerin sosyal ve kişisel gelişimlerinin toplantıların öncelikleri arasında olmadığını, veli toplantıları yapılırken toplantı saati ve günü, velilerin çalışma saatleri, ulaşım koşulları dikkate alınmadığı, velilerle toplantı zamanı konusunda ortak bir mutabakata varılmadığı ve toplantıların maddi isteklerin sıkça dile getirildiği şeklindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Katılım, Veli, Veli Toplantısı

# İlkokul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri

Serdal Işıktaş<sup>311</sup>,

## ÖZET

Okul müdürlerinin hızla değişen dünyanın gereklerini karşılayabilmeleri için kendilerinden önce görev yapmış meslektaşlarına göre daha çok bilmeleri ve yapmaları zorunlu hale gelmiştir. Eğitim sisteminde yenilik sistemin en stratejik parçası olan okuldan başlamalıdır. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğrencilerin her yönde gelişmesine bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik yönden olanak veren optimum bir öğrenme çevresini sağlayabilecek bir lider olması gerekir (Brunn, 1996; Çelik, 2002). 1970'ler ve 1980'lerde yapılan etkin okul araştırmaları, okulda öğrencilerin öğrenmesinde değişiklik yapabilecek, çeşitli kavramların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Eğitimle ilgili yeniden yapılandırmalarda temel değişim uzmanları olarak okul yöneticilerinin rolü üzerinde yoğunlaşılması, okul yöneticilerinin işlerini karmaşıkları ve giderek zorlaştırmaktadır (Helvacı, 2005: 243). "Okullar insan için kurulduğuna, amaca ulaşmanın yolu yine insanla olacağına göre, okulda yönetme geleneksel okul yöneticiliği, geleneksel öğretimle değil, lider eğitim yöneticisi ve lider öğretmenle olanaklıdır" (Peker, 2004: 41). Öğretimsel lider olarak okul yöneticisi okulun neyi gerçekleştirmesi gerektiği konusunda bir strateji belirleyerek okulun vizyon ve misyonunu tanımlaması ve bunun örgüt üyelerince paylaşılmasına öncülük etmesi gerekir (Şişman, 2004: 76). Yapılan bu araştırmalar yöneticilerin öğretimsel liderliği konusuna eğilmiştir. Öğretim liderliğini değer liderlik türlerinden ayıran en önemli özelliklerden biri öğrenme ve öğretme süreçleri üzerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Öğretim liderliği, diğer liderlik alanlarına göre öğrenciler, öğretmenler, öğretim programı ve öğretme-öğrenme süreçleri ile doğrudan ilgilenmeyi gerektiren bir liderlik alanıdır (Özden, 2005; Şişman, 2004; Gordon, 1997).

## Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ilköğretim yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerine sahip olma düzeylerini, öğretmen görüşleri açısından belirlemektir. Öğretim liderliği açısından okulların daha etkili yönetilmesi için ilgili kişilerin öğretim liderliği üzerinde yoğunlaştıracakları bilimsel araştırmaların başlatılması ve okul müdürlerine öğretim liderliği davranışları kazandırıcı eğitim etkinliklerinin düzenlenmesi gereği ortaya çıktığı söylenebilir. Bununla birlikte okul müdürlerine öğretim liderliği davranışları kazandırıcı bir eğitim programının düzenlenebilmesi için öncelikle görev yapmakta olan okul müdürlerinin öğretim liderliği görevlerinin yerine getirme derecelerinin belirlenmesi bakımından bu araştırma önem arz etmekte olduğu söylenebilir.

## Yöntem ve Bulgular

Şişman'ın (2004) okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarıyla ilgili araştırmasında kullanmış olan ölçek, veri toplama aracı olarak belirlenmiştir. Şişman (2004) "Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları" adlı anket araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket okul ve yöneticilere ilişkin bilgilere ulaşmak için düzenlenen bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırma, tarama modeli esas alınarak betimsel bir nitelik taşımaktadır. Araştırmanın evrenini KKTC'inde yer alan tütüm bölgelerdeki ilköğretim kademesindeki okullar

<sup>311</sup> Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Doktora Öğrencisi, KKTC-Lefkoşa serdallisiktas@gmail, serdallisiktas@gmail.com

oluşturmuştur. Bu okullarda görev yapan 427 öğretmen örnekleme alınmıştır. Toplanan verilerin çözümlenmesinde; SPSS 17 paket programından yararlanılmıştır. Verilerle ilgili öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, mezun oldukları okullar ve branş değişkenleri karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda t testi ve Anova testi kullanılmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki farklılıklar bulunan değişkenlere Scheffe testi uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular da ilkökul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri genelde “çoğunlukla” olarak yanıtlanmıştır. Öğretmen görüşlerine göre; yöneticilerin öğretimsel liderlik rollerine sahip olma düzeyleri açısından, öğretmenlerin meslekteki kıdemleri, mezun oldukları okullar arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkarılmıştır. Fakat öğretmenlerin cinsiyetleri ve branşları, yöneticinin öğretimsel liderlik rolünü göstermesinde, anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca öğretmen görüşlerine göre; ilkökul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri açısından; yöneticilerin cinsiyetleri, kıdemleri ve branşları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

### **Sonuç**

Bu araştırmada sonuç olarak; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerini yerine getirme düzeylerini artırmak için uygun koşullar sağlanmalı, eğitim politikaları yeniden gözden geçirilerek, mevzuatta gerekli değişiklikler yapılabilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Lider, Öğretimsel Liderlik, Rol, Okul Yönetimi

# Eğitim Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi

Bayram KİRİŞ<sup>312</sup>, Hüseyin ASLAN<sup>313</sup>,

## ÖZET

Bu çalışmada, Manisa ilindeki bazı ilçelerdeki (Köprübaşı, Salihli, Alaşehir, Demirci ve Turgutlu) eğitim kurumlarında görev yapan okul müdür ve müdür yardımcılarının kendi görüşlerine göre dönüşümcü liderlik özelliklerine hangi düzeyde sahip oldukları araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik özellikleri idealleştirilmiş etki/karizma, entelektüel uyarım, esin kaynağı olma ve bireyselleştirilmiş ilgi olmak üzere dört alt boyutta ele alınmıştır. Veri toplamak amacıyla iki ayrı araç kullanılmıştır. Bu araçlardan birincisi, eğitim yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan kişisel bilgi formu, diğer araç ise eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini belirlemeye yönelik Dönüşümcü Liderlik Anketi'dir. Anket 37 maddeden oluşmaktadır.

2013-2014 eğitim döneminde gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini, kolay örneklem yöntemiyle belirlenen 214 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır.

Tarama modeli ile yapılan çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS-21.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler, Yüzde (%), Frekans (f), Aritmetik ortalama ( $\bar{X}$ ), Standart sapma (Ss), t testi, oneway ANOVA ve Scheffe testi teknikleri ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda özetle şu bulgulara ulaşılmıştır:

Eğitim yöneticilerinin kendi görüşlerine göre, dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir ( $\bar{X}=3,71$ ). Eğitim yöneticilerinin görev yaptıkları kurum türüne göre, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine göre dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ). Eğitim yöneticilerinin cinsiyet ve yaşlarına göre dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre dönüşümcü liderlik özelliklerine daha fazla sahip oldukları belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre 30 yaş ve altı yöneticiler ile 41-50 yaş arası yöneticiler arasında anlamlı farklılık bulunmuş, 30 yaş ve altı yöneticilerin dönüşümcü liderlik özelliklerine daha fazla sahip olduğu belirlenmiştir.

Dönüşümcü liderliğin dört alt boyutunun ortalamaları incelendiğinde yöneticilerin en az düzeyde sahip olduğu boyut idealleştirilmiş etki/karizma ( $\bar{X} =3,59$ ), en fazla düzeyde sahip olduğu boyut ise bireyselleştirilmiş ilgi boyutudur ( $\bar{X} =3,86$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Dönüşümcü Liderlik, Eğitim Yöneticisi, İdealleştirilmiş Etki/Karizma, Entelektüel Uyarım, Esin Kaynağı Olma, Bireyselleştirilmiş İlgi

<sup>312</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, b\_kiris48@yahoo.com

<sup>313</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, huseyarslan@yahoo.com



# İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları

Suna Tarhan<sup>314</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Günümüzde sosyal, ekonomik, teknolojik, siyasal alandaki değişimlerin hızlı ve artarak gerçekleşmesi, bu artışa paralel olarak hızlı gelişmelerin yaşanması, insanları ve kurumları değişime zorlamaktadır. Bu değişime ayak uydurmanın en etkin ve temel yolu kuşkusuz eğitimidir. Etkililiğin anlamı, hedeflenen amacın istenen düzeyde ve nitelikte gerçekleşmesidir. Bu amaçların gerçekleşmesi için bireylerin donanımlı, örgütün etkin ve yeterli olması gerekmektedir. Etkili okul kavramında öne çıkan düşünce; uygun eğitim ortamı oluşturulduğunda, etkili bir yönetimle tüm öğrencilerin öğrenebileceğine ve tüm öğretmenlerin de öğretebileceğine olan inanıştır. Böyle bir ortamda öğrenemeyen öğrenci ve öğretemeyen öğretmenin olmayacağı inancı önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “etkili okul ve öğretmenlerin etkili okulu algılayış biçimleri” esas alınarak etkililik algılarını “yönetici”, “öğretmen”, “öğrenciler”, “veliler”, “okul ortamı”, “okul programı ve eğitim-öğretim süreci”, boyutlarında incelemek ve algılama biçiminin bazı değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğini saptayarak etkililik düzeylerini belirlemektir. Bireylerin daha nitelikli ve kaliteli bir eğitim alarak yetişmesini sağlamak amacıyla okulun etkinliğini arttırmak okulları etkili kılan amaçlardan biridir. Bu nedenle öğretmenlerin demografik özellikler ile etkili okul ve kendi okullarını değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılması hedeflenmiştir. ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin etkili okul algılarına ilişkin olarak, demografik özellikleri arasında farklılık olup olmadığının araştırılması ve mevcut okul ile etkili okul kavramlarının karşılaştırılmasıdır. Ayrıca toplumun ihtiyacı olan nitelikli bireylerin yetişmesi sürecinde okulun öneminin vurgulanması ve bu amaçla okulun etkililiğinin artırılması da amaçlar arasındadır.

### Yöntem

Bu çalışmada, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, etkili okul algılarına yönelik durumu saptamak amaçlandığından, bu amacı gerçekleştirmeye en uygun yöntem olan survey tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2007- 2008 eğitim- öğretim yılında İstanbul ili Zeytinburnu ilçe sınırları içerisinde yer alan ve Zeytinburnu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü verilerine göre 22 resmi ilköğretim okulunda görevli toplam 994 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın çalışma evrenini oluşturan 22 resmi ilköğretim okulu ve toplam 994 sınıf ve branş öğretmenlerinden 12 resmi ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan toplam 180 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır.

### Bulgular

Eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin, mevcut ilköğretim okullarını etkili algılama düzeylerine ilişkin yapılan bu çalışmada, değişkenlerin bu algılamayı nasıl etkilediklerine dair sonuçlar, etkili okulun boyutlarında nasıl bir etkide buldukları ile ilişkilendirilerek belirtilmiştir. Bu boyutlar; “okul müdürü”, “öğretmenler”, “öğrenciler”, “okul programı ve eğitim- öğretim süreci”, “okul kültürü ve ortamı”, “okul çevresi ve veliler” olarak sıralanmaktadır. Bu değişkenler

<sup>314</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Murat Kölük İlkokulu Florya-Bakırköy/İstanbul, suna\_tar@hotmail.com

incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan okul türü, öğretmenlikteki hizmet süresi, öğretmenlikteki statü, buldukları okuldaki hizmet süresi değişkenlerinde, az miktarda farklılaşmalar olmasına karşın bu farklılaşmaların sonuca etki edecek kadar anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlikteki branş değişkeninin ise birden fazla boyutta anlamlı farklılıklar oluşturabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

### **Sonuç**

Öğretmenlerin etkili okul algılarını belirlemeye dönük alan araştırması sonucuna göre; en etkili algılanan boyut öğretmen boyutudur (2,06). Bunu sırasıyla okul müdürü (2,09), okuldaki okul programı ve eğitim- öğretim süreci (2,12), okul kültürü ve ortamı (2,15), okul çevresi ve veliler (2,35) ile öğrenci(2,43) boyutları izlemektedir. Okullarda verilen eğitimin niteliği, günümüz toplumunda yaşamı yakalama ve değişime ayak uydurma sürecini etkileyen en önemli unsur olarak değerlendirilebilir. Bu önemden ötürü, mevcut eğitim sisteminin bazı aksaklıklarından kaynaklanan sorunları giderici ve okulun kalitesini arttırmaya yönelik çalışmalar hız kazanmaktadır. Eğitimdeki kalitenin arttırılması ancak eğitimin verildiği yer olan okulların kalitesinin arttırılması yani etkilileştirilmesiyle mümkündür. Okulların etkilileştirilmesinde ise yalnızca okul, yönetici, öğretmen, eğitim- öğretim süreci ve programı gibi okul içi değişkenlerin rol oynamadığı; aynı zamanda veliler, okul çevresi ve okul kültürünün oluşturulması, sivil toplum kuruluşları gibi okul içi ile sınırlı olmayan değişkenlerin de rol oynadığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Etkililik, Etkili Okul, Örgütsel Etkililik, Algı, Okul Geliştirme

# Epistemik Bir Sorun Olarak Bilginin Niteliği ve Eğitimin Gerçekliği

Ejder Çelik<sup>315</sup>, Emine Babaoğlan<sup>316</sup>,

## ÖZET

Eğitimde nitelik sorunu geniş bir kavramdır. Öğretmede nitelik sorunu biraz daha spesifik bir alanı ifade eder. Bilgide nitelik sorunu ise alanı biraz daha daraltır. Sorunsalın tespiti noktasında inceleme alanını daralttıkça “eğitimde nitelik” sorununun eğitimin fiziksel alt yapısı, yeterli eğitmen olanağı sağlansa bile bilgi aktarma tekniklerine ilişkin bir sorun olduğu gerçeğine yaklaşılr. Bu noktada soruna biraz daha mikro düzeyde yaklaştığımızda bilgi aktarma teknikleri ne kadar etkili kullanılırsa kullanılsın istenen çıktılara ulaşamadığı görülür. Çünkü sorun temel unsurdadır. Yani diğer bütün unsurların aktarmaya koşulduğu bilginin niteliğine ilişkin bir sorun vardır.

Öğrenci, belirli paket bilgi ve formülasyonları edinmekte bunları belirli soru tiplerine cevap olarak kullanmaktadır. Ancak sorular gerçekliğin varlık sorunsalına ve ilkesel farkındalığa hizmet etmemektel statikleşmiş bilgi paketlerini onaylamaya hizmet etmektedir. Doğruluğu adeta tartışılmaz kabul edilen söz konusu bilgi paketlerindeki yaklaşımlar veriler, bilgiler ve çözümleyici formül dizgeleri sebep sonuç ve gereklilik ilkelerinden uzak biçimde aktarılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak öğrenci bilinen şekliyle söylenecek olursa “ezber” yapmakta ancak “yorum” yapamamaktadır. Pasajlar şeklinde düşünmekte ancak mantıksal uyarlama yapamamaktadır.

Bu tespitler, bilginin tanımlanması, aktarılma tekniklerinin yeniden gözden geçirilmesi yönünde köklü bir değişime ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

## Amaç

Çalışmanın amacı, eğitimde temel sorunun, eğitim yönetimindeki örgütsel veya psiko-sosyal sorunlar, teknik donanım, öğretici sayısı, yeterli sarf malzemesi ve öğretme tekniklerinde yaşanan sorunlar olmaktan öte “bilginin niteliği” yani bilgiye yaklaşma bilinciyle ilgili paradigmat bir sorunun varlığını belirlemek ve aşılması yönünde öneriler sunmaktır.

## Yöntem

Çalışmada betimleyici yorum bilim (hermeneutics) yöntemini kullanarak, bilginin niteliği ve eğitimin gerçeklikle örtüşmesi sorununa yaklaşılacaktır.

## Bulgular ve Sonuç

Bilginin niteliğini tanımlayan birçok ölçü bulunmaktadır. Ancak temel ölçü bizce bilginin “gerçeklikle örtüşmesi” dir. Buradaki gerçeklik yanlış bilginin zıttı anlamında kullanılmamaktadır. Söz konusu olan bilimin ulaşmaya çalıştığı varlığın tutarlı ve bütüncül gerçekliğidir. Bu bilgi içinde yaşadığımız evrenin mantıksal dizgesini bir şebeke sistemi içinde varoluşunu insan aklına göre deşifre etmenin sonucu ortaya çıkar. Bilgiye dönüştürülebilir ve böylece anlaşılabilir büyük yapı, duyuları, hayal gücünü ve düşünme yeteneğini besler onlara veri sunar.

Bilgi bilimi, bizi kuşatan hatta bizim de dahil olduğumuz bu veri alanını bilgiye dönüştürmede. Dilin önemini vurgular. Hangi kelimelerle ve hangi cümlelerle bu kozalitenin anlamsal

<sup>315</sup> Bozok Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Genel Sosyoloji ve Metodoloji Ana Bilim Dalı  
Yozgat, ejder.celik@bozok.edu.tr

<sup>316</sup> Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yozgat, emine.babaoglan@bozok.edu.tr

matriksini zihinlere bütünlüğü bozulmadan indirgeyebiliriz konusunun üzerinde durur. Bu anlamda bilgiye nitelik kazandıran öncelikle anlama ve aktarma dilidir. Örneğin, “bilgi, insanın çevresiyle kurduğu ilişkinin sonucudur” ifadesi ile “bilgi insan zihninin varlık alanıyla kurduğu ilişkinin sonucudur” ifadesi gerçekliğin kodlanmasında dilsel kodlamanın önemini ortaya koyar. Bilginin niteliği analitik düşünme kalitesi ve bilgi paradigmasının doğruluğuyla ilgilidir.

Bilginin aktarılması bütüncül kozalitesinin farkındalığı eşliğinde yürümelidir. Kozmik varlık algısı gündelik yaşam algısına indirilmeden üst düzey bir buluşma olarak dersliğin içinde her yaştan öğrenciyi bekler durumda olmalıdır. Gündelik yaşam içindeki bölünmüş, yanlışlarla dolu ve duygu hezeyanlarının ürünü sözde (pseydo) bilgi birikintilerden uzak bir zihinsel çevre ve sistematik içinde ve ona uygun sinerjide sunulan bilgi nitelikli bilgidir.

Bilimsel bilgi böylesi bir aura içerisinde elde edilir ve en doğru bilgi olarak kabul edilir. Çünkü varlığın bütüncül ve kozalitik yapısına uygundur. Yani insanın merak ve hayretinden kaynaklanır, varlığın bir parçası olan insan aklına uygundur, aynı biçimde sistemli ve yöntemlidir, nedensellik ilkesine dayanır, eleştireldir, evrenseldir, tutarlıdır ve yenellenebilir.

Bu bilgi biçimi, yüceltecek bir nesne, kişi veya olay aramaz, varlığın bütüncül gerçekliğini yüceltir. Aşırılıklardan uzaktır, bilgiyi neden sonuç ilişkisinden uzak, kalıp yargılar olarak sunmaz, temel oluş, dönüşüm, etkileşim prensipleri yerine bağlamlardan koparılmış münferit problemlere odaklanmaz, heyecan ve merak uyandırmayan sıkıcı ve tekdüze bir anomali içinde yaklaşım içinde değildir, varlığın ve zamanın enerjisinden aktüelliğinden ve canlılığından kopuk donmuş bir unsur olarak sunulmaz.

Bu sapmalardan uzak olarak elde edilen ve duygular aracılığıyla heyecanı yaşanan bilgi, gerektiğinde sanatsal, gündelik, dinsel veya formel bilgiler olarak uygun yöntemlerle aktarılabilir.

Bilgi ve insan ilişkisinde geline son noktada, piramidal veya dairesel bir anlama ilişkisinden söz edilmemektedir. Artık insan beyni ve varlık alanının çok yüzeyli prizmatik bir ilişki içinde olduğu bilinmektedir. Günümüzde tek yönlü bir alıcının olduğu kabulü ve tek yönlü bir aktarım biçimi eskimiş bir varsayımlar kümesi olarak işlevsizleşmiştir. Alıcı birey (öğrenci), duygu, mental activite düzeyi, duygusal ilgi, yeteneksel ilgi ve öğrenilmiş ilgi düzlemlerinde değerlendirilmektedir. Bu yönleriyle analiz edilerek tanımlanmış öğrenci “varlık bilgisini” tüm yönleriyle, aşamalı olarak ama bütünlük içerisinde ve sebeplilik ilkesine dayalı olarak, düşünce ve duygu dünyasına dahil etmeye “davet” edilir.

Bu yaklaşım, bilgiyi öğretim dizgesinde bir sorun olmaktan çıkarır çözümün anahtarı olarak sunar.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi, Yorum Bilim, Epistemoloji, Öğrenme

# Öğretmenleri Güçlendiren Durumlar ve Davranışlar

Zeynep Meral Tanrıöğen<sup>317</sup>, Abdurrahman Tanrıöğen<sup>318</sup>,

## ÖZET

Etkili örgütler, amaçlarına ulaşabilen örgütlerdir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesini etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler arasında, amaçlar doğrultusunda işbirliği ve işbölümü yapmış bireylerin rollerini başarıyla oynamaları önemli bir yer işgal etmektedir. Bireylerin rollerini başarıyla oynamaları, örgütte doyurmaya çalıştıkları bireysel beklentilerin yeterince karşılanmasına bağlıdır.

Temel olarak yönettikleri örgütlerin başarısı için çalışan yöneticiler 1980'ler ve özellikle 1990'lardan itibaren, gerek akademik çevrelerde gerekse iş dünyasında "güçlendirme" kavramını gündemlerine almışlardır. Bu yeni yönetim kavramı, "güçlendirme", "personeli güçlendirme", "psikolojik güçlendirme" veya "örgütsel güçlendirme" şeklinde farklı bakış açıları ile ele alınarak adlandırılmaktadır.

Güçlendirme, gücün astlarla paylaşılması ya da onlara "güç" verme olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin de okul etkililiği doğrultusunda başarılı çalışmalar yapabilmesi için, güçlendirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin psikolojik ve davranışsal boyutlarda güçlendirilmesinin okul örgütlerinin etkililiği üzerinde önemli bir katkı sağlayacağı beklenmektedir. Çünkü kendini güçlü olarak hisseden bir öğretmen çalıştığı okul ile aidiyet duygusu geliştirebilir ve yaptığı işi anlamlı bulabilir. Güçlü öğretmen aynı zamanda, okulda kendini güvende hissedeceği için, hata yapmaktan korkmayacak ve girişimcilik yeteneğini sergileyebilecektir. Öğretmenlerin güçlendirilmesi, pek çok açıdan okul etkililiğine katkıda bulunabilecek bir değişken durumundadır.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin kendilerini güçlü hissetmelerine yardımcı olan durumların ve yönetici davranışlarını öğretmenlerin algılarına dayalı olarak ortaya çıkarmaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmek araştırma sorusu geliştirilmiştir: (1) Öğretmenlerin algısına göre, kendilerini güçlü hissetmelerine yardımcı olan koşullar ve yönetici davranışları nelerdir? ve (2) Bu algılar öğretmenlerin seçilen demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

Öğretmenlerin algısına dayalı olarak, öğretmenlerin kendilerini güçlü hissettiren yönetici davranışlarını ve durumları ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma için, geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımı olan tarama modeli uygun bulunmuştur.

Veri toplama aracı, Tanrıöğen (2014) tarafından geliştirilmiş 34 maddelik Öğretmen Güçlendirme Ölçeği (ÖGÖ) kullanılmıştır.

<sup>317</sup> Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, zatogen@gmail.com

<sup>318</sup> Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, atogen@pau.edu.tr

Araştırmanın örneklemini 2014-2015 öğretim yılında Denizli il merkezinde görev yapan 580 ilk ve orta öğretim öğretmeninden oluşmaktadır. Örnekleme alınan öğretmenler öncelikle evreni temsil edecek şekilde tabakalara ayrılmış ve her tabakadan örneklem yüzdesi oranında rastgele seçilerek örneklem oluşturulmuştur. Örnekleme katılan öğretmenler ile öncelikle yüz yüze görüşülmüş ve sadece istekli olanlar araştırmaya dahil edilmiştir.

Ölçeğin uygulanmasıyla elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığına KMO testi ile bakılmıştır. Verilerin normal dağıldığı anlaşıldıktan sonra, t-testi ve ANOVA gibi parametrik testler kullanılarak araştırma sorularına yanıt verilmiştir.

### **Bulgular**

Elde edilen bulguların betimsel istatistik yöntemleriyle analiz edilmesiyle öğretmenlerin kendilerini güçlü hissetmelerine neden olacak durumlar ve yönetici davranışları arasında ilk on sırayı oluşturanlar aşağıda verilmiştir.

(1)Okul müdürünün öğretmenlere saygılı davranması, (2) Okul müdürünün öğretmenlere güvenmesi, (3) Okul müdürünün öğretmenleri savunması, (4) Öğretmenlerin bilgi paylaşımlarının desteklenmesi, (5) Öğretmenlerin yenilikçi çabalarının desteklenmesi, (6) Öğretmenler arasında takım ruhunun bulunması, (7) Okuldaki iletişimin çift yönlü olması, (8) Öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmeleri, (9) Okulda sağlıklı bir işbölümünün bulunması, (10) Öğretmenlerin kararlara katılmalarının sağlanması.

Öğretmenlerin kendilerini güçlü hissetmelerine neden olan durumlar ve davranışlara ilişkin algıları, cinsiyet, yaş, kıdem, branş, mezun olunan okul, akademik derece, yöneticilik yapıp yapmama ve eğitim yönetimine ilişkin eğitim alma gibi değişkenler tarafından etkilenip etkilenmediği t-testi ve ANOVA teknikleriyle test edilmiştir. Öğretmen algıları ile seçilen bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu da öğretmenlerin seçilmiş demografik özelliklerinin kendilerini güçlendiren koşullar ve davranışlara ilişkin algıları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Davranışsal Güçlendirme, Yönetici Davranışları, Güçlü Öğretmen

# Okul Dışı Sosyal Etkinlikler İle Eğitimin Niteliğinin Artırılması “Bakırköy Festivali” Örneği

Emrullah Aydın<sup>319</sup>, Serdar Karataş<sup>320</sup>, Abdurrahman Gazi<sup>321</sup>, Gülseren Hızarcıoğlu<sup>322</sup>, Tülay Eker<sup>323</sup>, Halil İbrahim Eken<sup>324</sup>, Şenol Yılmaz<sup>325</sup>, Şima Göçer<sup>326</sup>, Sevinç Şentürk<sup>327</sup>, Arzu Arslan<sup>328</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Çocuğun gelişiminde, ders dışı sosyal etkinlikler, ders içi faaliyetler kadar önemlidir. Bu tür etkinlikler, öğrencilerin formal öğretim süreci içerisinde öğrendiklerini pekiştiren, bu öğrenmelerin yaşamla ilişkili olduğunu gösteren ve kuramsal öğrenmelerin uygulamaya konulmasını sağlayan etkinliklerdir. Okullarda çocukların ders dışı zamanlarını kontrollü bir şekilde, kendilerine fayda sağlayacak biçimde geçirmelerinin en mantıklı yollarından birisi, ders dışı etkinliklerdir. Bu anlamda, özellikle gelişmiş ülkelerde ders dışı sosyal etkinliklere verilen değer ve önem giderek artmaktadır. Bu tür etkinliklerin istenilen biçimde yapılabilmesi için, ders dışı sosyal etkinliklerin neler olduğu, bu etkinliklerin kapsamının ne olduğu ve okulların bu etkinlikler için sunabileceği olanakların neler olduğunun bilinmesi gerekir.

İşte bu sebeplerden dolayı; Çocukların daha nitelikli ve kaliteli bir eğitim alarak yetişmesini sağlamak amacıyla okul dışı sosyal etkinliklerin etkinliğini arttırmak okulları etkili kılan amaçlardan biridir. Bu nedenle Eğitim döneminde; ders dışı sosyal etkinlikler kapsamında yapılan etkinlikler ile okulda yapılan etkinlikler karşılaştırılmış ve okul dışı sosyal etkinliklerin ve akran öğrenmeleri arasında anlamlı olup olmadığının araştırılması hedeflenmiştir. Ayrıca okullarda yapılan sosyal etkinliklerin daha görünülebilir olduğunu göstermek toplumun ihtiyacı olan nitelikli bireylerin yetişmesi sürecinde okulda yapılan ve okul dışı etkinliklerinin vurgulanması ve bu amaçla okulların etkililiğinin artırılması amaçlardan bir diğeridir. Ayrıca Kişiliği gelişiminde öğretim kadar önemli olduğunun tespit edilerek farkındalık sağlanması da amaçlar arasındadır.

### Yöntem

Bu çalışmada yaparak yaşayarak akran eğitimi ile öğrenme uygulamaları festival kapsamında; atölye çalışmaları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2014- 2015 eğitim- öğretim yılında İstanbul ili Bakırköy ilçe sınırları içerisinde yer alan ve Bakırköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Temel Eğitim Bölümü verilerine göre tüm Resmi-Özel ilkökul ve Bağımsız anaokullarından eğitim gören çocuklar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın çalışma evrenini oluşturan Tüm resmi özel ilkökul ve bağımsız anaokullarında eğitim gören çocuklardan Tüm Resmi-Özel ilkökul ve bağımsız Anaokulları ve bu okullarda eğitim gören çocuklar oluşturmaktadır. Çalışma bir festival

<sup>319</sup> İstanbul Bakırköy ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü Bakırköy İstanbul, emrullahaydin25@gmail.com

<sup>320</sup> İstanbul İli Bakırköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Bakırköy-İstanbul, serdar\_karatass@hotmail.com

<sup>321</sup> İstanbul İli Bakırköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Bakırköy-İstanbul, abdurahman34@gmail.com

<sup>322</sup> Muhittin Üstündağ İlkokulu

<sup>323</sup> Şenlikköy İlkokulu

<sup>324</sup> Halil Vedat Fıratlı İlkokulu

<sup>325</sup> Medeni Berk İlkokulu

<sup>326</sup> Bakırköy İlkokulu

<sup>327</sup> Mustafa Pars Anaokulu

<sup>328</sup> Adalet Anaokulu

şeklinde tüm eğitim kurumlarına fırsat verecek şekilde planlanmıştır. Planlama sırasında evreni oluşturan tüm okul müdürleri ile toplantılar yapılmış. Beyin fırtınası yöntemi ile yapılacak etkinlikler belirlendi. Belirlenen etkinlikler kapsamında bu alanda okul içinde ders ve ders dışı etkinlikleri sergileyecek okullar belirlendi. Konferans, etkinlik sunumları, Festival, öğretmen eğitimleri, konuk daveti, fuar, gezi-gözlemler vb. gibi etkinlikler planlandı. Planlanan etkinliklerde çocukların yaparak yaşayarak öğrenmelerini amaçlayan ve Resmi –Özel tüm okulöncesi ve ilkokulları kapsayan bir çalışma takvimi çıkartılarak gerekli duyurular yapılmıştır. Yapılan planlamada çocukların birebir etkinliklere katılımlarına özellikle önem verilmiş olup yaş grup özelliklerine uygun kurumlarla birlikte işbirliği yapılmıştır. Çalışmada kullanılan anket soruları için literatür taraması yapılmış oluşturulan açık uçlu sorular uzman görüşüne sunulmuştur. Alınan uzman görüşü sonucunda yeniden düzenlenen anket formu dört sorudan oluşmaktadır. Nitel Anket formu Öntest ve sontest olarak kullanılmıştır. Bu anket soruları çocuklar, öğretmenler ve ailelere uygulanmıştır.

### **Bulgular**

Çalışmada uygulamalar öncesinde, uygulama sırasında ve uygulamalar sonucunda değişkenlerin bu algılamayı nasıl etkilediklerine dair sonuçlar, ders dışı sosyal etkinliklerin eğitimde farkındalık ve akran öğretimi konusunda etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Kurumlar arası değişkenler incelendiğinde çalışma sırasında oluşan kurumlar arasında sinerji ve farkındalık ise çalışmanın hedeflenmemiş kendiliğinde ortaya çıkan önemli bir bulgudur. Ayrıca Çalışma sırasında paydaşların çalışmadaki motivasyon yüksekliği, çalışmaya bu alanda yere alan çok farklı kurumların destek vermesi, Çocuğun eğitiminde ki farklı değişkenlerin kurumlar arasında farkındalığı Kurumlar arası işbirliği, çalışmanın diğer güçlü bulguları arasında yer almaktadır. Çalışma paydaşlar arasında uygulanan görüşme formları ile toplanmıştır.

### **Sonuç**

Çalışmanın sonucunda; Tüm Resmi özel ilkokul ve anaokulu ve bu okullarda eğitim alan çocuklar, öğretmenleri ve aileleri ile; Festivale destek veren yaklaşık 20 farklı kurum ile işbirliği yapılmıştır. Bunu sırasıyla akran öğrenmeleri, eğitimde farklı uygulamaların farkındalığı, kurumlar arası işbirliği, Okullarda uygulanan etkinliklerin görünülebilirliği, kurum kültür ve ortamının oluşturulması tespit edilmiştir. Okulların etkilileştirilmesinde ise yalnızca okul, yönetici, öğretmen, eğitim- öğretim süreci ve programı gibi okul içi değişkenlerin rol oynamadığı; aynı zamanda veliler, okul çevresi ve okul kültürünün oluşturulması, sivil toplum kuruluşları gibi okul içi ile sınırlı olmaya değişkenlerin de rol oynadığı görülmektedir. Çalışmanın bir diğer önemli sonucu da okullarda yapılan etkinliklerin farklı okullarda da uygulanabileceği tespit edilmiştir. Ayrıca Festivale katılan ailelere ve diğer paydaşlar tarafından; kişiliği gelişiminde öğretim kadar önemli olduğunun tespit edilerek farkındalık sağlanmıştır. Çalışmanın ayrıntılı sonuçları kongrede tartışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Okul, Sosyal Algı, Akran, İşbirliği



# Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Becerilerinin İncelenmesi: KKTC Eğitim Sistemine Uygun Bir Okul Yöneticisi Profil Önerisi

Hasan Özder<sup>329</sup>,

## ÖZET

### Amaç

Bu araştırmanın temel amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'de İlkokul ve okulöncesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinden öğretimsel anlamda ne tür bir rehberlik aldıkları ve nasıl bir okul yöneticisi istediklerini ortaya çıkarmaktır.

### Yöntem

Araştırmaya KKTC ilkokul ve okulöncesi kurumlarında görev yapmakta olan 22 öğretmen katılmıştır.

Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan açık uçlu sorulardan oluşan bir forum tarafından elde edilmiştir. Forumda yer alan sorular aşağıdaki gibidir:

1. Okul yöneticinize ne tür yardımlar için başvuruyorsunuz?
2. Yaptığınız başvuruların ne kadarı karşılanıyor?
3. Programın uygulanması konusunda öğretimsel bağlamda bir yardım alıyor musunuz?
4. Okul yöneticinizde ne gibi eksiklikler görüyorsunuz?
5. Okulunuzun ve sizin gelişimini artırmak için nasıl bir okul yöneticisi istiyorsunuz?

Verilerin analizinde ise “içerik analizi” yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizinde aşağıdaki aşamalar uygulanmıştır.

1. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan kategoriler belirlendi.
2. Kategorilere ait temalar oluşturuldu.
3. Bu temaların frekansı alındı.

Öğretmen görüşlerinin yansıtılması için her öğretmene bir harf verilerek kodlanmıştır. Örneğin, Öğretmen F (Ö-F).

### Bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinden daha çok araç-gereç sağlama, velilerle iletişim ve sınıf içinde öğretimsel olmayan konulara ilişkin yardım almaktadırlar. Öğretmenlerin yardım istekleri okul yöneticileri tarafından sıklıkla karşılanmaktadır. Öğretmenler okul yöneticilerinden öğretimsel anlamda bir yardım almamaktadırlar. Bunun nedenleri şunlar olabilir: Öğretmenler öğretimsel anlamda yöneticilerin herhangi bir görev ve rollerinin olduğuna inanmamaktadırlar, denilebilir. Diğer bir neden ise öğretmenler öğretimsel anlamda okul yöneticilerini yetersiz görüyor olabilirler.

<sup>329</sup> Atatürk Öğretmen Akademisi, hasan.ozder@aoa.edu.tr

Öğretmenlerin bir kısmı okul yöneticisinde herhangi bir eksiklik görmemekle birlikte öğretmenlerin büyük çoğunluğu iletişim becerisi ve liderlik özellikleri açısından okul yöneticilerini eksik bulmaktadırlar. Bu konuda seçilmiş öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

*Okul yöneticimizin öğretmenleri ile iletişiminin yeterli düzeyde olmadığını düşünüyorum. Birçok etkinliği ya da duyuruyu her sabah çocuklarla birlikte değil yapacağımız toplantılarla öğrenmemiz gerektiğine inanmaktayım. birçok duyuru ya da etkinliği ya sabahları andımız sırasında çocuklarla birlikte ya da sınıfımıza gelen duyuru kağıtları ile öğrenmekteyim.(Ö-Ç).*

*Okulda var olan düzeni sürdürme eğiliminde olan eski öğretmenlerin istek ve uygulamalarına uyum sağlıyor. Ancak çoğu zaman bu öğretmenlerin istekleri ya da uygulamaları saçma ya da gereksiz oluyor. Okulun esas işlevi olan eğitim öğretim amacından sapıyor. Bu anlamda bazen bocaladığını düşünüyorum. Liderlik özelliğinin olmadığını düşünüyorum. Bazı durumlarda kendi insiyatifini kullanmaktan yoksun bana göre.(Ö-Ç).*

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okul yöneticilerinden öğretimsel anlamda özellikler taşımalarını istememekte daha çok iletişim becerileri ve liderlik özellikleri istedikleri anlaşılmaktadır. Bazı öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

*Bana göre okul yöneticisi her şeyden önce okulda öğretmenleri ile ilişkilerini güçlendirmeli. Öğretmenlerin birbiri ile olan ilişkilerini geliştirmek için uğraşmalı. Öğretmenleri birlikte çalışmaya teşvik etmeli Okulda bir takım ruhu oluşturmalı. Birlikte huzur içinde çalışılırsa yaptığımız işin kalitesi artar bana göre. Okulda süre gelen yanlış uygulamalar veya hatalı davranışlara göz yumması kesinlikle kendi doğrularından şaşmaması gerekir. (Ö-F).*

*Okuldaki tüm sorunları bilen, bunları çözmek için elinden gelen her şeyi yapan, görevine sadık olan, okula öğretmenlerden önce giden, müdür olduğu için okuldan istediği saat ayrılmayan sorumluluğunu bilen bir yönetici istiyorum.(Ö-A).*

## **Sonuçlar**

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Öğretmenler okul yöneticilerinden daha çok rutin konularda yardım istemektedirler.
2. Öğretmenler okul yöneticilerinden istedikleri yardımlar sıklıkla karşılanmaktadır
3. Öğretmenler okul yöneticilerinden öğretimsel anlamda bir yardım talebinde bulunmamaktadırlar.
4. Öğretmenler okul yöneticilerinde en çok iletişim becerileri ve liderlik özellikleri konularında eksiklik görmektedirler.
5. Öğretmenler iletişim becerileri ve liderlik konularında yetkin okul yöneticisi istemektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticisi, Öğretimsel Liderlik, KKTC Eğitim Sistemi

# Beşi Bir Yerde Yenilik Yönetimi Modeline İlişkin Bir Teori-Uygulama Karşılaştırması

Nuri Baloğlu<sup>330</sup>,

## ÖZET

Beşi bir yerde yenilik yönetimi modelinin beş bileşeni şöyle sıralanmaktadır (Baloğlu, 2015):

(1) *Fiziksel sermaye*: Üretim faaliyetinde bulunmak için gerekli olan araç-gereç ve her türlü fiziki alt yapıdır. Sermaye türleri arasında en somut ve ölçümü en kolay olanıdır. Fiziksel sermayenin üretime katkı sağlayabilmesi için diğer sermaye türleriyle belli oranda bir araya gelmesi gerekir.

(2) *İnsan Sermayesi*: Kişisel, sosyal ve ekonomik refah oluşturmayı kolaylaştıran bilgi, beceri ve niteliklerdir (OECD,2001). İnsanların eğitim ve yetiştirme yoluyla veya diğer etkinlikler aracılığıyla kendilerine yatırım yapmalarını ve böylece gelecekteki refah düzeylerini yükseltmeleri gerçeğine dayanır.

(3) *Sosyal Sermaye*: En az iki birey arasında güvene dayalı kurulmuş iletişim olarak tanımlanabilir. Sosyal sermayenin en iyi ölçüm aracı “güven”dir. Bir iletişim ağı içinde, üyeler birbirlerine ne kadar çok güveniyorlarsa sosyal sermaye de o kadar güçlü demektir.

(4) *Kültürel Sermaye*: Sosyal katılım yoluyla öğrenme ve kişisel yeteneklerin geliştirilmesidir. Bireylerin iş ve özel yaşamlarında yer aldıkları sosyal ağlar yoluyla oluşan ilişki yapıları kültürel sermayenin ana kaynağıdır. Kültür insanın eli ve beyniyle ürettiği her şeydir. Günlük yaşam içerisindeki tüm faaliyetler kültür kapsamında görülebilir. Bir örgütteki veya toplumdaki yüksek kültürel sermaye o örgütteki veya toplumdaki yaratıcılık ve inovasyon potansiyelinin özünü oluşturur.

(5) *Yaratıcı Sermaye*: Bir kişinin, ailenin, örgüt ya da toplumun faaliyetlerinde yeni ihtimalleri hayal etme ve bunu gerçekleştirme kapasitesidir. Kültürel değer ve uygulamalar yaratıcılığın sonucu gibidir. Kültürel girdilerle yaratıcılık süreci arasında da güçlü ilişkiler bulunur (Graham, 2002; Mercer, 2002; Evans, 2001).Yeni ve özgün bir şey yapmak ya da yaratma yeteneği bireylerin sosyal ve kültürel alt yapılarına bağlıdır. Tıpkı bireyler gibi örgütler de yaratıcı faaliyetlere zaman ayırarak ve ona değer vererek kendi kapasitelerini geliştirebilirler.

Bu çalışmada beş sermaye yaklaşımlarına dayalı oluşturulan “*Beşi Bir Yerde Yenilik Yönetimi Model Önerisi*” için (Baloğlu, 2015), teori ve uygulama karşılaştırması yapılmıştır. Model, insanın sosyal, kültürel ve yaratıcı bir varlık olduğu fenomeninden ve bu kavramların sözcük anlamlarından hareketle; örgütsel ortamda fiziksel sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye, kültürel sermaye ve yaratıcı sermayenin pozitif ve negatif yönlü işleyen taksonomik bir yapı oluşturduğunu ileri sürmektedir. Modele göre yöneticiler bu süreci bilinçli olarak ele alabildiği takdirde bu taksonomik yaklaşım, bir yenilik yönetimi tekniği olarak da işleyebilmektedir.

## Yöntem

Bu çalışma, beş sermaye yaklaşımı temelinde oluşturulan bir yenilik yönetimi modelini test etmeyi içeren bir teori çalışmasıdır. Çalışma var olan kavramlara ve anlayışa, özgün bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın verileri iki aşamada toplanmıştır: İlk aşamada ilgili literatür bilgileri bütünleştirilerek “Beşi Bir Yerde Yenilik Yönetimi Modeli” adıyla kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci aşamada ise “sürekli karşılaştırmalı analiz” çalışmasının ilk etabı yapılmıştır (Hancock, 2004). Bu bağlamda model, ilk olarak Orta Anadolu’daki bir ilde 15 okul müdürünün

<sup>330</sup> Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTP Ana Bilim Dalı, Kırşehir, nbaloglu@ahievran.edu.tr

görüşleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Bu aşamada Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme yoluyla toplanan veriler ögeler arası ilişkileri içeren olumsuzluk ve ilişki analizi tekniklerine uygun olarak çözümlenmiştir. Bu analiz katılımcının zihnindeki özel bağlantı yapılarının araştırıldığı çalışmalara daha uygun düşmektedir. Neyin kaç kez görüldüğünü değil, neyin neyle beraber görüldüğünü, çeşitli ifadelerin hangi ilişki yapısı içinde birlikte bulunduğunu saptamayı içermektedir (Bilgin, 2000).Modeli test edecek denenceler yapılan analiz yoluyla sınanmış ve elde edilen bulgular literatüre dayalı kurulan modele ilişkilendirilmiştir.

### **Bulgular**

Bulgular, modelin eğitim örgütlerinde uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Modelin işleyişine ilişkin uygulamalar ilgili literatür bağlamında tartışılmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen bulguların detaylı sunumu EYFOR VI'da yapılacaktır.

### **Sonuç**

Eğitim örgütlerinde yenilik yönetimi için beş tür sermayenin bir araya getirilmesi gerekir. Kurum yöneticilerin stratejik görevleri ise bu sürece liderlik yapmak olmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Yenilik Yönetimi, İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye, Kültürel Sermaye, Yaratıcı Sermaye

## Eğitimde Eleştirel Politika Analizinin Kullanımı

Vehbi Çelik<sup>331</sup>,

### ÖZET

Politika çalışmaları genel olarak işlevsel, rasyonel ve bilimsel modellere dayanan ve kuramsal olarak dar bir alan olarak kabul edilir. Politika analizi; problemin tanımlanması, amaçların belirlenmesi, politika alternatiflerinin saptanması, politika seçimi, uygulama ve değerlendirme aşamalarından oluşan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Politika çalışmalarının bir parçası olarak eğitim politikaları araştırmaları pozitivist paradigma kapsamında yürütülmektedir ve zamanla ontolojik, epistemolojik ve metodolojik geleneği kurumsallaştıran belli varsayım, norm ve anlayışı geliştirmiştir. Geleneksel eğitim politikası çalışmalarında sosyal teori yoktur. Eğitim politikasını analiz eden uzmanların birçoğu ölçülebilir gerçekler ve açıkça tanımlanmış problemlere odaklanan doğrusal süreçleri tercih etmektedirler.

1980'li yıllardan itibaren artan sayıda politika araştırmacısı geleneksel yaklaşımı terk etmiş ve geleneksel çalışmayla ilişkili inançları ve uygulamaları sorgulamak için, eleştirel politika analizini kullanmışlardır. Eleştirel politika analizcileri geleneksel politika araştırmaları ile ilişkili rasyonel yaklaşımı eleştirmiştir. politika araştırmalarındaki geleneksel analitik araçlar sınırlayıcı olarak tanımlanmıştır.

Eleştirel yaklaşım eğitim alanında belli konular üzerinde durmaktadır. Örneğin eleştirel yaklaşımı savunanlara göre okullar sosyal ve kültürel düzenleri yeniden üretme merkezleri olduğu kadar bireysel ve grup olarak yeniden üretim sürecine karşılık verildiği, tepki gösterildiği yerlerdir. Araştırmacılar baskın kültüre öğrencilerin direncini, erken çocukluk eğitimini, ulusal eğitim politikasını ve dil eğitimini araştırmak için eleştirel yaklaşımdan yararlanmaktadırlar. Eğitim politikası alanında araştırmacılar bazı eğitim politikası konularını incelemek için alternatif stratejiler ortaya koydular. Eğitim politikası ve etkilerini eleştirel bir gözle incelemek için söylemsel teori, eğitim-politika yapımında politik ağlar ve mikro tarih alternatif yaklaşımlar olarak kullanılmaktadır.

Eleştirel yaklaşımlar eğitim politika çalışmalarında beş temel sorun üzerine odaklandılar. İlk olarak politika retoriği ve uygulanan gerçeklik arasındaki farklılıkları belirlemeye çalıştılar. Bazı araştırmacılar retorik araçlar ve eğitim politikasının sembolik yönü üzerinde durmaktadır. Diğer araştırmacılar politika geliştirme ve uygulama arasındaki mesafe üzerinde yoğunlaştılar. İkinci odak noktası politika, kökenleri ve gelişimidir. Uzmanlar politikanın nasıl ortaya çıktığını, hangi sorunları çözmeye çalıştığını, zaman içinde nasıl değiştiğini ve geliştiğini ve onun baskın kültürü güçlendirmedeki rolünü araştırdılar. Kimi araştırmacılar tarihsel ve bağlamsal ipuçlarını kullanarak politika değişimlerini ve bunun sonuçlarını anlamaya çalıştılar. Ayrıca politikanın kurumsallaştırılması ve içselleştirilmesini kolaylaştıran süreçler ve araçları incelediler. Güç, kaynaklar ve bilgiyi kazanan ve kaybedenler üçüncü alanı oluşturmaktadır. Burada analiz birimi politika sisteminin kendisi, uygulama yeri veya kim, ne zaman, neyi, nasıl aldı sorusu olmaktadır. Sosyal bakımdan katmanlaşma bir diğer araştırma alanıdır. Dördüncü olarak bir politikanın eşitsizlik ve imtiyazların ilişkisi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bazı eleştirel kuramcılar okulun eşitsizlikleri yeniden üreten kurumlar olduğunu ileri sürmektedir. Son olarak eleştirel politika alanında çalışan bir çok akademisyen baskı süreçlerine direnmekte ve baskın olmayan grupların üyelerine ilgi duymaktadır. Eleştirel kuramlar önemli işlevler görmektedir. Eleştirel politika analizi; bir retorik olarak politikaların

<sup>331</sup> Mevlana Üniversitesi, vehbicelik@gmail.com

nasıl gerçek diye topluma sunulduğu, bilgi, güç ve kaynakların eşit olmayan biçimde nasıl dağıtıldığı, eğitim programları ve politikaların katmanlaşmış sosyal ilişkileri nasıl ürettiği, okulların bunları nasıl kurumsallaştırdıkları ve bireylerin sosyal ve kurumsal böylesi güçlere nasıl direnç gösterdikleri gibi politikanın temel sorunları ve süreçlerinin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Eleştirel politika araştırmacıları politikanın yapıldığı ve uygulandığı karmaşık sistemlere ve çevrelere özel bir önem vermektedirler. Eleştirel politika analizcileri "politikayı karmaşık ve farklı aktörler tarafından değişik bağlamlarda oluşturulan normatif kültürel üretimin sosyal bir uygulaması" olarak kabul etmektedirler. Politika oluşturmanın "oldukça karmaşık ve genellikle de içinde çelişkiler barındıran bir süreç" olduğunu vurgulayan eleştirel araştırmacılar zamanla politikanın nasıl evrildiği ve politika bağlamlarının karmaşıklığı üzerinde durmaktadırlar. İkinci olarak eleştirel araştırmacılar nicel araştırma yerine, çalışmalarında nitel araştırma yöntemini kullanmayı tercih etmektedirler. Özellikle söylem analizi giderek daha sık olarak kullanılmaktadır. Eleştirel politika etnoğrafyası da dahil diğer yaklaşımlar geleneksel stratejiler tarafından ihmal edilen sorulara cevap bulmaya çalışmakta ve eğitim politikalarının oluşturulması ve sürdürülmesinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Bu araştırmada eleştirel politika analizi yönteminin eğitim politikasında kullanımı, değişik eleştirel politika analizi yaklaşımları açıklanmaktadır. Eleştirel söylem analizi, kültürel tarih ve mikro tarih, eleştirel politika açısından tartışılmaya çalışılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Politikası, Eleştirel Politika Analizi, Eleştirel Söylem Analizi

# 2015 Genel Seçimlerine Katılan Partilerin Eğitimin Niteliğine İlişkin Politikalarının Çözümlemesi

Songül Altınışik<sup>332</sup>, Neşe Songür<sup>333</sup>,

## ÖZET

Eğitim, ülkelerin gelişmişliği açısından en önemli göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bir çok ülkede eğitim, önemli bir yatırım aracı olarak görülür ve dolayısıyla bütçelerinden kayda değer pay ayrılır. Eğitimin kendisine yüklenen bu işlevi yerine getirebilmesi ise ancak eğitim politikalarının nitelikli eğitimi sağlamasıyla mümkündür. Bu nedenle eğitimin niteliği, birçok ülkede üzerinde önemle durulan bir konudur. Eğitimin niteliği, gerek uluslararası bağlamda gerekse ülkelerin kendi koşulları dinamiğinde farklı göstergelerle ifade edilmektedir. Örneğin; küreselleşen dünyada rekabetçi anlayışın bir getirisi olarak eğitimin niteliği piyasa gücüyle ölçülmektedir. Buna karşılık, gelişmekte olan bir ülkede bir üst okula geçiş veya okullaşma oranı o ülke için önemli bir gösterge olarak kullanılmaktadır. Ayrıca, alan yazın taramasında dikkat çeken bir diğer nokta da eğitimin niteliğine ilişkin kullanılan farklı kavramların göreceli bir nitelik de taşımakta olmasıdır.

Türkiye, Cumhuriyetin kurulmasından itibaren eğitimi önemli bir toplumsal kurum olarak görmüş ve bu öneme uygun düşecek politikalar geliştirmeye çalışmıştır. Bu çerçevede eğitimi bir devlet politikası olarak görmesi nedeniyle başına 'Milli' getirilen iki bakanlıktan biri olarak örgütlemiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devletinin politikalarının yürütülmesi onun yürütme aygıtları olan hükümetler kanalıyla yerine getirilmektedir. Parlamenter sistemle yönetilen Türkiye'de hükümetler, genel olarak siyasi partilerden oluşmaktadır. 2015 yılına kadar Türkiye'de 62 hükümet kurulmuştur. 63. Hükümetin kurulmasına ilişkin olarak 7 Haziran 2015 tarihinde Genel Seçimler yapılmıştır. Bu seçimlere 31 siyasi parti katılmıştır. Seçime katılan bu siyasi partiler, hazırladıkları seçim bildirgelerinde toplumsal beklentiler ve gelişme etkenleri olarak sağlık, bireysel özgürlükler, eğitim, istihdam, demokratikleşme, refah seviyesinin yükseltilmesi, tarım, ekonomi, bilimsel ve teknolojik gelişme, sosyal güvenlik, gençlik, kadın, ulusal güvenlik, dezavantajlı gruplar vb., alanlardaki politikalarına yer vermişlerdir. Bu politikalar, genellikle toplumun bu alanlarda yaşadığı sorunlara çözüm üretme amacı taşımaktadır. Nitekim partilerin seçim bildirgelerinde; son dönemlerde Türk Eğitim Sisteminin temel sorunları arasında dile getirilen okul terki, sınıf başına düşen öğrenci sayısının yüksekliği, birleştirilmiş sınıflar, taşınmalı eğitim, ikili öğretim sistemi, öğretmen başına düşen öğrenci sayındaki dengesizlik, okulların fiziksel ve teknolojik alt yapı yetersizlikleri, uluslararası başarı ölçütü olarak PISA sınavlarındaki başarısızlıklar farklı başlıklarda yer almaktadır.

## Amaç

Yukarıda eğitimin niteliğine yönelik yapılan vurgudan ve Türk eğitim sisteminin mevcut sorunlarından hareketle bu sorunlara çözüm üretmekle yükümlü potansiyel sorumlu olarak görülmesi gereken partilerin konuya ilişkin öngörülere önemli görülmüştür. Buradan yola çıkarak, çalışmada 2015 Genel Seçimlerine katılan ve barajı geçen Adalet ve Kalkınma Partisi, Cumhuriyet Halk Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi ve Halkların Demokratik Partisinin seçim bildirgelerindeki eğitim politikaları ele alınmıştır. Eğitim politikaları içerisinde de çalışmanın araştırma ve sunum

<sup>332</sup> Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü Yücepepe/Ankara, songulaltinisik@yahoo.com

<sup>333</sup> Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü Yücepepe/Ankara, nsongur@todaie.edu.tr

aşamalarındaki zaman kısıtı dikkate alınarak sadece eğitimin niteliği boyutu incelemeye alınmıştır. Kısaca, çalışmanın amacı, yukarıda adı geçen siyasi partilerin seçim bildirgelerindeki eğitimin niteliğine ilişkin politikalarını analiz etmektir.

### **Yöntem**

Çalışmada durum belirlemeye yönelik olarak betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla eğitimin niteliğine ilişkin göstergeler oluşturmak bağlamında önce alan yazın taraması yapılmıştır. Eğitimin niteliğine ilişkin olarak; sınıf mevcudu, öğretim sistemi (tekli-ikili), derslik sayısı, öğretmen sayısı, öğretmen niteliği, araç gereç (tahta, kitap, bilgisayar vb), okulun fiziki durumu ve teknolojik donanımı (bina kalitesi, ısınma, depreme dayanıklılık, bahçe büyüklüğü, oyun alanları, atölye, laboratuvar, kütüphane, spor salonu, internete erişim vb.), okullar arası nitelik farkı, öğretim yöntem ve teknikleri, öğrenci başına maliyet (kitap, ders materyali, öğle yemeği vb), öğrenci devam durumu, öğrenci başarısı (ulusal ve uluslararası düzeyde), eğitimin piyasa gücü gibi boyutlar belirlenmiştir. Daha sonra yukarıda adı geçen siyasi partilerin seçim bildirgelerindeki eğitim politikaları incelenmiştir. Çalışma kapsamına zaman kısıtı nedeniyle partilerin eğitim politikalarından sadece eğitimin niteliğine ilişkin olan politikaları alınarak söz konusu boyutlarla eşleştirmesi yapılmıştır. Çalışmanın son aşamada ise, eşleştirilen bu boyutlar bağlamında partilerin eğitimin niteliğine ilişkin öngördükleri politikalar somutluk, işlevsellik, uygulanabilirlik, elverişlilik vb. açılardan karşılaştırılarak irdeleme yapılacaktır.

### **Bulgular ve Sonuç**

Yapılacak çözümlene ve karşılaştırmalardan elde edilecek bulgulardan yola çıkılarak varılan sonuçlar belirlenecek ve bu sonuçlara ilişkin öneriler geliştirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** 2015 Genel Seçim Bildirgeleri, Siyasi Partiler, Eğitim Politikaları, Eğitimin Niteliği



# Öğretmen Yetiştirme Siyasaları: Dünya Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması

Ayşe Burçak Çelik<sup>334</sup>,

## ÖZET

Vatandaşların milli birlik ve beraberlik çerçevesinde başarılı, verimli, istekli, mutlu, yaratıcı ve uyumlu bireyler olarak yetiştirilmesinden öğretmenler sorumlu olmaktadır.

Okulların üzerine düşen görevleri yerine getirebilmesi, okullarda verilen eğitimin niteliğinin yükseltilmesi ancak nitelikli öğretmenlerle sağlanabilmektedir. Öğretmenlerin mükemmel yetiştirildiği düşünülse bile; teknolojik ve mesleki gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ve içinde buldukları çevresel koşulların gerekliliklerini sağlayabilmeleri, öğretmenlerin sürekli eğitimini zorunlu hale getirmektedir.

Bir ülkede uygulanan eğitim politikalarının başarılı olabilmesi, o ülkede yetiştirilen öğretmenlerin niteliğine bağlıdır. Nitelikli öğretmen yetiştirilmesi; öğretmen eğitiminin profesyonelleştirilmesi, öğretmenlere verilen hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artırılması, öğretmenlere yeni bilgi teknolojilerinin kullanımının öğretilmesi ve öğretmenlerden gerçekleştirilmesi beklenen amaçların açıkça tanımlanmasına bağlıdır. Günümüzde öğretmen, öğrencilere dersler aracılığıyla belirlenen kazanımları kazandırmaya çalışan profesyonel kişiler olarak tanımlanmaktadır. Ancak günümüzde sadece öğretmek yeterli değildir. Öğrencilerin güncel olaylarla ilgilenmesi, çevre bilincinin artırılması, gelecekteki olası sonuçlara yönelik kararlar alınması gerekmektedir.

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin kökleri uzun bir geçmişe dayanmaktadır. Türkiye'deki öğretmen yetiştirme politikalarını 4 bölümde incelemek gerekmektedir: Selçuklu dönemi, Osmanlı dönemi, Cumhuriyet dönemi, Cumhuriyet sonrası ve günümüz. Bu dönemlerde de görüldüğü üzere, Türkiye'deki öğretmen yetiştirme politikalarının gerek siyasi, gerekse dönemin gerektirdiği mevcut ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli değiştiği görülmektedir. Öğretmen yetiştirmede yapılan değişiklikler, yetişen öğretmenler arasında nitelik farkları yaratmakla beraber okullarda verilen eğitimin kalitesini de etkilemektedir.

Gelişmiş ülkelerin (Almanya, ABD, Finlandiya) öğretmen yetiştirme politikaları incelendiğinde, öğretmen adaylarının eğitim süreleri boyunca, mesleklerini uygulayacakları yer olan okullarda daha fazla zaman geçirmeleri sağlanmakta ve mesleğe başlayabilmeleri için çeşitli sınavlara ve mesleki mülakatlara tabi tutulmaktadır.

## Çalışmanın Amacı

Türkiye'de öğretmen yetiştirme sürecine bakıldığında, sıkça yapılan değişiklikler göze çarpmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki öğretmen yetiştirme siyasalarının tarihine bakarak, yapılan değişiklikleri görmek ve gelişmiş ülkelerdeki (Almanya, ABD, Finlandiya) öğretmen yetiştirme siyasalarını inceleyerek Türkiye'deki öğretmen yetiştirme siyasaları ile arasındaki farkları tespit etmektir. Ayrıca bu çalışmanın sonucunda ortaya çıkan sonuçlar ile öğretmen yetiştirme programlarının içeriğine katkı yapması amaçlanmaktadır. Türkiye'deki öğretmen yetiştirme siyasalarının geçmişini ve gelişmiş ülkelerde (Almanya, ABD, Finlandiya) uygulanan öğretmen

<sup>334</sup> Adem Bilhan Uysal İlkokulu, Gölbaşı/Ankara, burcaked@yahoo.com

yetiştirme siyasalarının işleyişini incelemek, nitelikli öğretmenler yetiştirmek için gerekli olduğundan; bu çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Türkiye'deki ğretmen yetiştirme siyasalarının tarihçesi nedir?
2. Gelişmiş lkelerdeki (Almanya, ABD, Finlandiya) ğretmen yetiştirme siyasaları nasıldır?
3. Türkiye ve diğer ülkelerin ğretmen yetiştirme siyasalarının karşılaştırıldığında ne gibi farklılıklar ortaya çıkmaktadır?

### **Çalışmanın Yöntemi**

Bu alışma literatür taraması yapılarak, belirtilen kaynaklardan elde edilen bilgiler bütünleştirilmiştir. Araştırma, tarama yöntemiyle yapılıp, bu model olayları olduğu gibi kaydetme sınıflama yapması açısından önemlidir. Tarama modeli iki amaca hizmet etmektedir. Birincisi, mevcut Şartları tanımak ve ikincisi ise problemi çözme açıklama vb. alışmalar için gerekli bilgileri toplayarak tasnif edip özetlemektir. Belirtilen amaçlarla çalışmada tarama modeli kullanılmıştır.

Literatür taraması, araştırma problemiyle ilgili var olan kaynak ve belgeleri inceleyerek bilgi toplamaktır. Literatür taraması, araştırma probleminin seçilerek anlaşılmasına ve araştırmanın tarihsel bir perspektife oturtulmasına yardımcı olur. Literatür taraması, araştırma problemi ile ilgili olan verilerin zeti, sentezi ve incelenmesidir. Literatür taraması sayesinde, araştırma konusuyla ilgili önceden yapılmış çalışmalar incelendiğinden, araştırma problemi ile ilgili geniş çaplı bilgi elde edilmektedir.

### **Bulgular**

Araştırma konusuyla ilgili literatür tarama çalışmaları devam ettiğinden, araştırma tamamlanmamıştır. Araştırma halen devam etmektedir.

### **Sonuç**

Yapılan araştırma Şu an sonuçlanmamıştır. Araştırma kongre tarihine (05 Kasım 2015) kadar bitirilip ve bildiri ve sunum haline getirilip hazırlanacaktır. Kongrede, sunu esnasında varılan sonuçlar paylaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Politikaları, ğretmen Yetiştirme, ğretme Süreçleri.

# Çağdaş Eğitim Örgütlerinde Mesleki Doyum Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Cemil Keskin<sup>335</sup>,

## ÖZET

Çağdaş eğitim örgütlerinde eğitim kalitesini arttırmak için deneyimli öğretmenlerin örgütte kalmalarının sağlanması gerekmektedir. Örgütte kalan tecrübeli öğretmenlerin mesleğe yeni başlamış öğretmenlere rol model olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaca yönelik olarak, örgütte öğretmenlerin mesleki doyum düzeyini etkileyen faktörlerin incelenmesi gereklidir. Bu nedenle, bu araştırmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini toplam 31 okulda görev yapan 816 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, SPSS paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın verileriyle aritmetik ortalama ve Standart Sapmalar hesaplanmış, değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Analizi ile ,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin mesleki doyumunu yüksek ve işten ayrılma eğilimi düşük olarak belirlenmiştir. Ayrıca Öğretmenlerin mesleki doyumunu ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

### Amaç

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki doyumunu ve işten ayrılma niyeti konusunda öğretmen görüşlerini belirlemek ve arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmektir.

### Yöntem

Bu araştırmada karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu yakasındaki 12 ilçe oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini 31 okulda görev yapan 816 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kuzgun'un Mesleki Doyum Ölçeği ile Yapıcı Akar tarafından Türkçeye uyarlanan Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi içinde yer alan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

### Bulgular

Bu çalışmada öğretmenlerin Mesleki Doyum puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=3,37$  Standart Sapması  $ss=,42$  olarak hesaplanmıştır. Bu bulguya göre öğretmenlerin mesleki doyumunu "sık sık" düzeyinde yaşadıkları kabul edilebilmektedir. Bu sonucun okullardaki iş garantisi ve mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlere bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Yine bu araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=2,30$  Standart Sapması  $ss=1,03$  olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin işten ayrılma niyetini ölçen maddelere kısmen katıldığı görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin "düşük" olduğunu göstermektedir. Bu sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olmasıyla paralel olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=-,216$ ;  $p<,001$ ).

<sup>335</sup> Safir International School Kurucu Temsilcisi, keskincemil@hotmail.com

## **Sonuç**

Araştırmaya göre öğretmenlerin mesleki doyumunu sık sık düzeyinde yaşadıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra işten ayrılma eğilimini ise düşük düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir. Yukarıda belirtilen bulgular Mesleki Doyum leği puanları arttıca İşten Ayrılma Niyeti leği puanlarının anlamlı bir şekilde azaldığı sonucunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak araştırma da, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi yüksek, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Çağdaş eğitim kurumlarında öğretmenlerin verimliliğini arttırmak üzere işten ayrılma niyetini azaltmak için mesleki doyum düzeyini arttıracak uygulamalar yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Doyum, İşten Ayrılma Niyeti

# Sınıf Yönetiminde Eğitsel Oyunların Önemi Eğitsel Prizma Oyunu Örneğinde

Hasan Coşkun<sup>336</sup>,

## ÖZET

Bu bildirinin amacı, yabancı dil öğretiminde eğitsel prizma oyununun sınıf yönetimindeki etkinliğini ortaya koymaktır. Eğitim ve öğretim süreçlerindeki başarı ile sınıf yönetimi arasında kuşkusuz önemli bir ilişki bulunmaktadır. Etkili sınıf yönetimi ile derste kullanılacak öğretim teknolojilerinin özgünlüğü arasında da doğrudan bir ilişki söz konusudur. Eğitim ve öğretim süreçlerinin başarı ile yürütülmesinde; öğretmenin kalifikasyonu, öğrencilerin motivasyonu, okul türü, dersin programdaki statüsü, dersin haftalık ders çizelgesindeki konumu, sınıfın fiziki olanakları, öğretim teknolojileri gibi faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Bu bildiride yabancı dil öğretimi, eğitsel prizma oyunu ve sınıf yönetimi üzerinde durulacaktır. Çalışmanın salt kuramsal düzeyde kalmaması için alan olarak yabancı dil öğretimi ve derste kullanılan öğretici materyal olarak prizma oyunu seçilmiştir. Eğitsel prizma oyunu üç dil (Türkçe, Almanca ve İngilizce) konsepti temel alınarak tasarlanmıştır. Etkili dil öğretimi için geliştirilen bu konsepti diğer dillere uyarlama olanağı bulunmaktadır.

Dil öğretimi, eğitim ve öğretim programlarının geliştirilmesinde yapılan çalışmaların öncelikleri arasında yer almaktadır. Ulusal devletlerin devamı için resmi dillerin, benlik gelişiminde anadillerin, ülkelerarası iletişim için yabancı dillerin önemi her fırsatta vurgulanmaktadır. Günümüzde gerek eğitimden sorumlu kişiler ve gerekse aileler çok dilliliğin bilincindedirler. Çok dillilik her şeyden önce halklar arasında iletişimi sağlamakta, kültürel yakınlaşmayı desteklemekte ve bireyin istihdam olanaklarını artırmaktadır. Avrupa Birliği, üye olan ve üye olmak isteyen ülkelerde yaşayan dillerin eğitim ve öğretim programlarında yer almalarını ve en az iki yabancı dilin öğretilmesini teşvik etmektedir. Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri, iletişim alanındaki yenilikleri, kültürlerarası etkileşimi ve dünyadaki gelişmeleri göz önünde bulundurmaya özen gösterdiğini vurgulamaktadır. Yabancı ülke temsilcilikleri açtıkları kültür merkezleri, düzenledikleri hizmet içi eğitim kursları ve kullanıma sundukları eğitim ve öğretim materyalleri ile dillerinin öğretilmesine önemli katkıda bulunmaktadırlar. Özel eğitim kurumları, daha fazla öğrenci çekmek için tanıtım etkinliklerinde birden fazla yabancı dil öğrettiklerini vurgulamaktadırlar. Büyük kentlerin bazı semtlerinde ikinci yabancı dilin öğretilmesinin anaokullarına kadar indiği gözlemlenmektedir.

Türkiye’de öğrencilerin eğitim kurumlarında İngilizcenin yanında Almanca, Fransızca, Rusça, İspanyolca, Japonca, İtalyanca, Arapça gibi dilleri de öğrenmelerine yönelik önlemler alınmaktadır. Öğrencilerin büyük bir kısmı birinci yabancı dil olarak İngilizceyi seçmektedirler. Diğer diller ise ikinci yabancı dil olarak tercih edilmektedir.

Eğitim kurumlarında İngilizce, Almanca, Fransızca gibi klasik yabancı dillerden başka Rusça ve Uzak Doğu ülkelerinde konuşulan dillere de ilginin arttığı görülmektedir. Bu gelişmelere paralel olarak İngilizce dışında diğer dilleri ikinci yabancı dil olarak okutabilecek öğretmenlere olan ihtiyaç da artmaktadır. Yükseköğretim Kurulu’nun bu alanda önlemler aldığı izlenmektedir. Örneğin yabancı dil öğretmenlerinin çok dillilik alanında deneyim edinmeleri için yabancı dil öğretmenlik programları, üç dönem boyunca alınacak ikinci yabancı dil derslerini içermektedir. Avrupa Birliğinden gelen teşvike, Milli Eğitim Bakanlığının aldığı önlemlere ve ailelerin gösterdiği fedakarlığa rağmen Türkiye’de yabancı dil öğretiminde başarılı olunmamaktadır. Akademik alanda yabancı dil

<sup>336</sup> Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Tokat, hasan.coskun@gop.edu.tr & dr.hasancoskun@gmx.de

öğretiminde başarılı olmak için bir dizi öneride bulunmaktadır. Bu önerilerden ikisi aktif yöntemlerin işekoşulması ve bu yöntemlerde kullanılacak etkili öğretim teknolojilerinin geliştirilmesidir. Bundan dolayı bu bildiride yöntem olarak eğitsel oyun ve öğretim teknolojisi olarak eğitsel prizma oyunu üzerinde durulmaktadır.

### **Yöntem**

Dört aşamadan oluşan bu çalışma deneysel nitel araştırma yöntemini temel almaktadır. Çalışmanın birinci aşamasında dilin önemi ortaya konulmaktadır. İkinci aşamada eğitsel prizma oyununun eğitsel araç olarak tasarlanması anlatılmaktadır. Üçüncü aşamada eğitim ve öğretim süreçlerinde eğitsel prizma oyunu ile edinilen deneyimler sergilenmektedir. Dördüncü aşamada sonuç ve öneriler yer almaktadır.

Eğitsel Prizma Oyununun derste kullanılabilir duruma gelmesi için önce ana çerçevesi çizildi. Daha sonra aşağıda belirtilen çalışmalar yapıldı:

01. Öğretici materyalin tasarlanması
02. Öğretici materyalin üretilmesi
03. Hedef grubunun belirlenmesi
04. Hedeflerin (kazanımların) yazılması
05. Konunun seçilmesi ve gerekçelendirilmesi
06. Üç dilli sözcük listesinin oluşturulması
07. Diyalog metinlerinin, alıştırmaların yazılması
08. Öğrenci ve öğretmen yapraklarının hazırlanması.
09. Etkinlik akış şemasının düzenlenmesi
10. Uygulama mekanının dizayn edilmesi
11. Etkinliğin gerçekleştirilmesi
12. Etkinlikle ilgili izlenimlerin kaydedilmesi

Bu ana çerçeve öğretmen adaylarıyla tartışıldıktan sonra, hakkında uzman görüşüne başvuruldu. Uygulama aşamasında yapılan gözlemler, yürütülen görüşmeler, çekilen fotoğraflar ve yazılan raporlar kanalıyla elde edilen veriler ışığında eğitsel prizma oyunu öğretim materyali olarak geliştirildi.

### **Beklenen Bulgular**

Şimdiye kadar gerçekleştirilen uygulamalarda yapılan gözlemler, yürütülen görüşmeler, çekilen fotoğraflar ve yazılan raporlar kanalıyla elde edilen izlenimler, eğitsel prizma oyunu yönteminin sözcük öğrenme ve basit cümleler kurma konusunda geleneksel dil öğretimi yöntemine göre öğrenci üzerinde daha etkili olduğu düşünülmektedir.

### **Sonuç**

Uygulamada edinilen deneyimlere göre eğitim ve öğretim süreçlerinin tasarlanmasında sınıf yönetimi ayrıca ele alınmalı ve özgün öğretim teknolojileri geliştirilmelidir. Bu tür çalışmalar ilgi duyanların da kullanımına sunulmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Dil Öğretimi, Eğitsel Prizma Oyunu, Sınıf Yönetimi, Materyal Tasarımı