



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN SINIF LİDERLİK
YETERLİLİKLERİ

ÜNSAL KOLUKIRIK

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL 2008



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN SINIF LİDERLİK
YETERLİLİKLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN : PROF. DR. SEMRA ÜNAL

ÜNSAL KOLUKIRIK

İSTANBUL 2008



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Sınıf Liderlik Yeterlilikleri

Ünsal KOLUKIRIK

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Semra ÜNAL

S. Ünal

Üye

Prof. Dr. Sefer ADA

S. Ada

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sirin

A. Sirin

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 21..05..2008

ÖNSÖZ

Teknolojinin çok hızlı değiştiği bir çağda yaşamaktayız. Bu değişim nedeniyle insanlar bilgiyi çok çabuk tüketmektedir. Gelişmeyi yakalamak, bilgiye ulaşmak için doğru yönü hedefi belirleyebilmesinde lider insanlara ihtiyacı vardır. Bu yönü tayin etmek ve bilgiyi aktarmak içinde okullar çok önemlidir. Okulun hedeflerinden sapmadan bilgiyi aktarmasında öğretmene ihtiyacı vardır. Bu yüzden eğitime verilen önemi göstermek içinde öğretmen kalitesini yükseltmek gereklidir. Bunu da kısa süreli çözümler yerine ya da günü kurtarmak adına öğretmenimiz var mantığıyla değil; planlamayla, öğretmeni belli kriterlerde seçerek, tam donanımlı öğretmenlere yani sınıf lideri öğretmenlere yetiştirmeye ihtiyaç vardır.

Okulda verilen eğitimin amacına ulaşması içinde kuralları olmalıdır. Sınıflar uzman kişiler tarafından hazırlanmalıdır. Öğretmen zamanı iyi kullanarak amaca ulaşmayı sağlamalıdır. Kurallar sadece okul için değil sınıf içinde de konulmalı ve çocuğa ne baskıcı nede tam demokratik eğitim vermek yerine ikisini kullanan öğretmenler olmalıdır.

Öğretmen bir ülkenin yapı taşıdır. Bu yüzden ülkenin gelişmesi ve insanların refahı için öğretmen yetiştirmeye önem verilmelidir.

Bu yazmış olduğum tez ile önce ülkeme sonra bütün insanlığa faydalı olmak istedim. Bu çalışmada yardım eden sayın Prof.Dr. Semra ÜNAL Hocama, bana desteklerini eksik etmeyen aileme ve anketlerin uygulanmasında yardımcı olan öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

İSTANBUL 2008

Ünsal KOLUKIRIK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
SİMGELER	ix
ŞEKİL	ix
KISALTMALAR.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ	3
1.3. ALT-PROBLEMLER	3
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
1.5. SAYIL TILAR.....	4
1.6. SINIRLILIKLAR.....	5
1.7. TANIMLAR	5
BÖLÜM 2.....	6
2. İLGİLİ YAYINLAR.....	6
2.1. LİDERLİK	6
2.1.1 YÖNETİCİ VE LİDER	8
2.1.2. YÖNETİCİLERİ LİDERLERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER	10
2.1.3. İYİ BİR LİDERDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER.....	11
2.1.4. SINIF YÖNETİMİ	14
2.1.5. SINIFTA LİDERLİK.....	15
2.1.6. SINIFTA ÖĞRETMENİN LİDERLİĞİ	15
2.1.7. LİDERLİKLE İLGİLİ KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	16
2.1.8. LİDERLİĞİN GERÇEKLEŞMESİNDEKİ TEMEL İŞLEVLER	16

2.1.9.	SINIF LİDERİ OLARAK ÖĞRETMEN	17
2.1.10.	LİDER TİPLERİ VE SINIF İKLİMİ ÜZERİNE KLASİK BİR ARAŞTIRMA	18
2.2.	SINIF LİDERİ ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİ	19
2.2.1.	ÖĞRETMEN TİPLERİ	20
2.2.2.	ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ	22
2.2.3.	ÖĞRETMENİN ROLLERİ	23
2.2.3.1.	Yönetici Olarak Öğretmen	24
2.2.3.2.	Arabulucu Olarak Öğretmen	25
2.2.3.3.	Lider Olarak Öğretmen	25
2.2.4.	ÖĞRETMEN ETKİLİLİĞİ İÇİN YAPILMASI GEREKENLER	26
2.2.5.	BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN NİTELİKLER	27
2.2.6.	İYİ BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN MESLEKİ VE EĞİTSEL NİTELİKLERİ	27
2.2.7.	SINIF YÖNETİMİ TEKNİKLERİ	28
2.2.8.	İDEAL BİR ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARI	30
2.2.9.	ETKİLİ OKULLARDA ÖĞRETMENLER	31
2.2.10.	ETKİLİ ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARI	31
2.2.11.	YAPILAN ARAŞTIRMALARDA TERCİH EDİLEN ÖĞRETMENLERİN ORTAK ÖZELLİKLER:	33
2.2.12.	SINIF VE OKULDA BAŞARIYA ULAŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖZELLİKLER	33
2.2.13.	SINIF ORTAMINDA ETKİLİ ÖĞRETMENLER	34
2.2.14.	EĞİTİMDE LİDERLİK	37
2.3.	ÖĞRETMENİN LİDERLİĞİ	38
2.3.1.	GRUBA GÜVEN VERMEK	39
2.3.2.	VİZYON GELİŞTİRMEK	41
2.3.3.	SOĞUKKANLI OLMAK	42
2.3.4.	RİSK ALMAK	47
2.3.5.	UZMAN OLMAK	50
2.3.5.1.	Sınıfın Fiziki Ortamının Belirlenmesi	50
2.3.5.2.	Öğretmenin Sınıf Ortamına Göre Güdülemesi	53

2.3.5.3.	İletişim	56
2.3.5.4.	Planlama	57
2.3.5.5.	Zamanı İyi Yönetme	58
2.3.5.6.	Sınıfta Disiplin	61
2.3.5.7.	Öğretim Teknikleri.....	63
2.3.5.8.	Farklılıklara Önem Vermek	64
2.3.6	BASİTLEŞTİRMEK	65
2.3.7	BİR ÖĞRETİM LİDERİ OLARAK ÖĞRETMENİN SAHİP OLMASI BEKLENEN BAZI ÖZELLİKLER.....	66
2.4.	ÖĞRETMENİN LİDERLİK BECERİ ALANLARI.....	67
2.4.1.	Grup Liderliği Becerileri.....	68
2.4.2.	Kişisel Beceriler	68
2.4.3.	Problem Çözme Becerileri	70
2.5.	ÖĞRETMEN LİDERLİĞİNİN DİĞER YÖNLERİ.....	72
BÖLÜM 3.....		74
3. METODOLOJİ.....		74
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....		76
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....		76
3.3. VERİ TOPLAMA TEKNİKLER.....		76
3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....		77
BÖLÜM 4.....		75
4. BULGULAR		76
4.1. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN SINIF LİDERLİK YETERLİLİĞİ GÜVENİRLİK ANALİZİ.....		76
4.2. BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKNS VE YÜZDE DEĞERLERİ.....		77
4.3. BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞİŞİP DEĞİŞMEDİĞİNİ TESPİT ETMEK İÇİN YAPILAN		

DEĞERLENDİRMELER	80
4.3.1. Öğretmenin “Cinsiyeti” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular....	80
4.3.2. Öğretmenin “Branş” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular	82
4.3.3. Öğretmenin “ Mezun Olduğu Okul Değişkenine” Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular	84
4.3.4. Öğretmenin “ Meslek Kıdemi” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular.....	88
4.3.5. Öğretmenin “Yaş” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular.....	98
4.3.6. Öğretmenin “Sınıf Mevcudu” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular.....	104
4.4. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN YÜZDE, FREKANS, ORTALAMA VE STANDART SAPMALARINA GÖRE DAĞILIMI.....	106
BÖLÜM 5.....	108
5. SONUÇ VE TARTIŞMALAR.....	108
5.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	108
5.2. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖREBAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLŞKİN CEVAPLAR	109
5.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR.....	112
5.3.1 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf liderlik Yeterliliği ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Yüzde Frekans,Ortalama ve Standart Sapmalarına Göre Dağılımlarına ilişkin sonuçlar.....	112
5.4. ALT PROBLEMLERE GÖRE SONUÇLAR	113
5.5. BİRİNCİ BÖLÜMLE İLGİLİ BAĞIMSIZ SORULARA DENEKLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİ ORTAYA KOYDUĞU İÇİN TARTIŞMASI YAPILMAYACAKTIR.....	114
5.6. ÖĞRETMEN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI	

SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR.....	114
5.6.1. “Cinsiyet” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	114
5.6.2. “Branş” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	115
5.6.3. “Mezun olduğu okul” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	115
5.6.4. “Meslek kıdem ” değişkenine ilişkin tartışmalar	117
5.6.5. “Yaş ” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	119
5.6.6. “Sınıf mevcudu” değişkenine ilişkin tartışmalar	121
5.7. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN YÜZDE, FREKANS, ORTALAMA VE STANDART SAPMALARINA GÖRE DAĞILIMLARINA İLİŞKİN TARTIŞMALAR.....	123
5.7.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf liderlik Yeterliliği ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Yüzde Frekans, Ortalama ve Standart Sapmalarına Göre Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar.....	123
BÖLÜM 6.....	124
6.ÖNERİLER	124
KAYNAKLAR.....	130
EKLER.....	129
EK -1 İZİN BELGELERİ	129
EK-2 ÖĞRETMEN ANKETİ.....	131
ÖZGEÇMİŞ.....	136

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin eğitimde üzerine düşen görevi sınıf lideri olarak yerine getirip getirmediğini analiz etmek ve bu sayede eğitimde istenilen hedefe ve kaliteye etkin bir şekilde ulaşmaktır. Araştırma İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan ilçelerden iki ilçe seçilmiş toplam 11 ilköğretim okulunda görev yapan 300 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin sınıf içi liderlik yeterliliği ile ilgili cinsiyet, mezun olduğu okul, kıdem, yaş, ortalama sınıf mevcudu, branş değişkenlerine göre farklılıkları incelenmiştir

Bu çalışmadaki okullar bir hafta içerisinde tek tek tamamen dolaşıldı. Anketler okulun çalışma saatleri içerisinde öğretmenlere açıklama yapılarak verildi. Teşekkür Edilip aynı itina ile toplandı. Anket toplam 30 sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada konuyla ilgili yayınlar toplanılmıştır. Yönetim ile liderlik karşılaştırılmıştır. Sınıf lideri olarak öğretmenlerin nasıl oldukları ya da olmaları gerektiği konusunda bilgi verilmiştir. Eğitimde liderlik, öğretmenin liderliği ve öğretmenin liderlik beceri alanlarını açıklayıcı yayınlardan bilgiler sunulmuştur.

Araştırmada elde edilen verilerin derlenmesi, çözümü ve yorumlanması hakkında açıklamalara yer verilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin liderlik yeterliliği konusunda öğretmenlerin vermiş olduğu cevaba göre yorumlamalarda bulunulmuştur. Bu bilgiler sayesinde öğretmenlerin sınıf içi liderlik yeterliliği ölçülmüştür

Araştırmanın temel veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmuştur. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler amaçlara uygun olarak frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (ss), t testi, Scheffe Testi, ANOVA testi(Tek yönlü varyans analizi) kullanılarak yorumlanmıştır.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze whether teachers perform their own tasks in education as a leader in classrooms and in this way to reach desired aim and quality in education efficiently. The study was performed over 300 teachers working in 11 primary schools in two counties from counties in European side of İstanbul.

In this study, differences of efficiency of teachers' leadership were investigated according to variables; gender, school (they are graduated from), seniority, age, number of average class students and branch.

Schools in this study were examined one by one. Questionnaires were given teachers and explained in working hours. They were collected carefully by saying thank you. The questionnaire is composed of 30 questions.

In the study, publications related to subject were collected. Management and leadership were compared. Information about the topic of how teachers are in class as a leader or how they should be in class as a leader was given. Information from publications explaining leadership in education, leadership of teacher and leadership skills areas of teachers was presented.

Explanations about collection, analysis and comment of data gathered from questionnaires were taken place in the study. According to answers of teachers to questions, comments on efficiency of teachers' leadership were made. Thanks to this information, efficiency of teachers' leadership was measured.

Data gathered from questionnaires formed the main source of data. SPSS statistical programme is used to analyze data. Data was commented in accordance with desired aims by using frequency (f), percentage (%), arithmetic mean ($\bar{x}$), standart deviation (sd), t test, Scheffe Test, ANOVA (Analysis of Variance).

SİMGELER

N	Frekans
P	Anlamlılık
Sd	Serbestlik Derecesi
SS	Standart Sapma
X	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde

ŞEKİL

Problem ve Problem Çözme Süreci	s73
---------------------------------------	-----

KISALTMALAR

MEB Milli Eğitim Bakanlığı

MESS Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası

TABLolar

Tablo 1.Başarılı Liderlerin Özellik ve Yetenekleri	13
Tablo 2.Madde-Toplam İstatistiği.....	76
Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	77
Tablo 4. Mezuniyet Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	78
Tablo 5. Meslek Kıdem Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	78
Tablo 6 Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	79
Tablo 8. Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	80
Tablo 9 Öğretmenin Cinsiyeti Değişkenine Göre” Okul Ders Amaçlarını Ortaya Koyar Mısınız?”İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	80
Tablo10. Öğretmenin Cinsiyeti Değişkenine Göre ” Sınıftaki Öğrencilerin Belirlenen Kurallara Uymasını Sağlar Mısınız? ” İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	81
Tablo12. Öğretmenin Branş Değişkenine Göre “Öğrencilerinizin İhtiyacını Karşılamaya Çalıştınız mı?” İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	83
Tablo13. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre ” Sınıfın Tüm Sorumluluğunu Taşır Mısınız? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ..	84
Tablo 13-A. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre ” Sınıfın Tüm Sorumluluğunu Taşır Mısınız? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları.....	86
Tablo 14. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre “ İkna etme Gücünüz Fazla mıdır? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	87
Tablo 14-A. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre ” İkna etme Gücünüz Fazla mıdır? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	88
Tablo15. Meslek Kıdemine Göre” Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya konulması” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	89
Tablo15-A. Meslek Kıdemine Göre “ Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya konulması” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	90

Tablo 16. Meslek Kıdemine Göre ” Sınıf İçinde Enerjik ve Hareketli Misiniz? ” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	91
Tablo 16-A Meslek Kıdemine Göre ” Sınıf İçinde Enerjik ve Hareketli Misiniz? ” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	92
Tablo 17 Meslek Kıdemine Göre “Öğrencileriniz Her konuyu Paylaşır Mı?”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	93
Tablo 17-A Meslek Kıdemine Göre “Öğrencileriniz Her konuyu Paylaşır Mı?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	94
Tablo 18. Meslek Kıdemine Göre “Öğrencilerinize Söylemek İstediklerinizi Örnek Vererek Açıklar Mısınız?”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	95
Tablo 18-A. Meslek Kıdemine Göre “Öğrencilerinize Söylemek İstediklerinizi Örnek Vererek Açıklar Mısınız?”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	96
Tablo 19. Meslek Kıdemine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	97
Tablo 19-A. Meslek Kıdemin Değişkenine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	98
Tablo 20. Yaş Değişkenine Göre “Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya Koyar mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	99
Tablo 20-A. Yaş Değişkenine Göre “Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya Koyar mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	100
Tablo21. Yaş Değişkenine Göre “Öğrencilerin Sevgisini Kazanabiliyor Musunuz”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA).....	101
Tablo21-A. Yaş Değişkenine Göre “Öğrencilerin Sevgisini Kazanabiliyor Musunuz”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	101

Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre “Sınıfta Herkesin Memnun Olmasını Sağlar Mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .	102
Tablo 22-A. Yaş Değişkenine Göre “Sınıfta Herkesin Memnun Olmasını Sağlar Mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	103
Tablo 23. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	104
Tablo 23-A. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları	105
Tablo 24. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf liderlik Yeterliliği ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Yüzde Frekans,Ortalama ve Standart Sapmalarına Göre Dağılımı	106

BÖLÜM 1

1.GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Sürekli değişen ve gelişen bir çağda yaşıyoruz. Bu yüzden bu çağa ayak uydurup gelişmeleri takip etmeliyiz. Gün geçmeye gör ki hayatımızı yenilikler girmesin yeni herhangi bir şeyle karşılaşmayalım. Bu gelişmeler de bazen bizi üzen bazen korkutan bazen de sevindiren şeyler olabilmektedir. Liderlikte bu gelişimin ve değişimin bir yön vericisi onun devamını sağlayıcı bir yönetim bütünü haline gelmek zorunda kalmıştır. Bunun nedeni ise küreselleşen dünyanın her zaman her zaman en iyiyi istemesidir.

Liderlik artık çağa ayak uydurmak insanları kenti tarafına çekip etkilemek ve gelişmeleri kendi tarzına çevirip uzun yaşamak ayakta kalmayı başarmak haline gelmiştir. Bu yüzden hangi alanda olursa olsun işini en iyiyi ve gelişmeyi yakalayıp yer yön tayin edip zamanını iyi kullanarak ne yaptığını bilmek gerekir. Bunun içinde iyi bir eğitimden geçerek ve geçmelerini sağlayarak başarıya ulaşılmaktadır. Teknoloji hayatımıza birçok yenilik getirip kolaylık sağladığı gibi bunun yanında birçok zihinsel bedensel ve sağlığınıza hatta eğitimleri bozan sebepler olmuşlardır. Ebetteki teknoloji gelişmenin her zaman yanındayız. Fakat doğru kullanıldığı sürece yanındayız. Ülkemiz teknolojik gelişmelere açıktır. Hemen alıp kullanmayı düşünüyoruz. Oysa Avrupa bu gelişmeleri bizden çok önce yakaladığı için onlar bu gelişmeyi hayata geçirip kullanabilmektedir. Biz bu gelişmeyi kültürümüze geçirmek için acele etmeden değer yargılarımızı bozmadan yapmalıyız. Bunun içinde liderlere ihtiyacımız vardır. Mesela en basitinden bir şey yaparak yapabiliriz Çocuklarımız Belli bir yaşlarda belli zamanda ve eğitici yararlı tv radyo görsel teknolojileri kullanarak sağlayabiliriz.

Hepimizin insan olarak duygularımız vardır. Yaşantılarımızın bir filme alınması çok hoşumuza gider. Hababam sınıfı filminde herkesin hayatı da bir kesit bulunduğu bir filmidir. Öğrenci olarak o günlere dönmek çok hoştur fakat birde öğretmen olduğumuzu düşünelim ne kadar zor durum. Bu film seyredildiği sürece özellikle çocukların kural tanımaması söz konusudur. Bu durumlarda öğretmenin iyi rol benimseyerek liderlik vasıflarını yerine getirerek çözülebilir.

Öğretmenlik sanıldığı kadar basit bir meslek değildir. Özellikle üst tabaka insanların demokratik eğitim sistemini benimsemesi. Daha önceki eğitimlerin birbirine benzememesi bu mesleğin artık fedakârlığı aştığı anlamına gelmiştir. Bu meslek sürekli değişimi koalamak ve yenilikleri öğretmede eğitime hem yönetmede yenilik bularak kendine ait tarz bularak mümkün olmaktadır. Bunu da ancak lider olarak geliştirebiliriz. Liderliği İyi anlamalı yaşam tarzımızı biz öğretmenler olarak belirlemeliyiz.

Liderliğe ilişkin sosyal, psikolojik, eğitsel, siyasi, askeri ve tarihi açılardan çeşitli analizler ve yüzlerce tanım yapılmıştır. Konuyla ilgili olarak bazı teoriler ve kavramlaştırmalar geliştirilmiştir. Diğer örgütlerin yönetiminde olduğu kadar okul ve sınıf yönetiminde de liderliğin önemi sıklıkla dile getirilmektedir. Uzunca bir geçmişi olmasına karşın, yapılan araştırmalarda genellikle liderlik, belirli bir makamda bulunan bireylerin yapacağı eylemler olarak değerlendirmiştir. Liderlik araştırmaları, liderlik uygulamalarına yön vermekten çok var olan uygulamaları tanımlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır. Konuya okullar açısından bakıldığında ise liderlik, okul yöneticileri açısından olduğu kadar denetçiler, öğretmenler ve öğrenciler yönünden de ele alınmaktadır. Son yıllarda eğitim ve okul yönetimi alanında okul yöneticiliğinden çok okul liderliği, eğitim liderliği ve öğretim liderliği kavramlarına vurgu yapılmaktadır. Bu bölümde konuya genelde öğretmenler açısından yaklaşılmıştır¹.

Bir insan grubu olmadan liderlikten de söz etmek mümkün değildir. Liderle grup

¹ Işık, H ;Arslan, H ;Dönmez, B. ;Kuran, K.; Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ;Gülveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B. ;Özabacı, N.; Sarıtaş, M. " Sınıf yönetimi" 3.baskı şubat 2005 Ankara

arasındaki ilişkilere bağlı olarak liderlikle ilgili tanımlarda üzerinde durulan başlıca konular ise, kişisel yönden sahip olunan bir güç, karar verme ve bunu uygulayabilme, gruba yön verme, ortak amaçlar yönünde grubu etkileme, grup içinde koordinasyon sağlama, grupla ilgili mevcut, yapı, amaç ve kuralları değiştirebilme vb. noktalardır. Buna göre liderlik söz konusu olduğunda bu kavram, bir rol, bir kontrol ve etkileme süreci veya sahip olunan davranışlar olarak ele alınabilmektedir. Şu halde liderlik, bir grubun yaşantısının düzenlenip sürdürülmesi ve grup amaçlarının gerçekleştirilmesi sürecinde söz konusu olmaktadır

Yöneticilik ve liderlik, birbirinden tamamen farklı kavramlar değildir. Yönetici konumundaki kişilerin yenileşmeye ihtiyaç duymadan aynı şeyleri yapıyor olması yeniliğin ve gelişmenin önünü tıkadığı için ABD bu şekilde bir kavram öne sürülmüştür bu da gelişmenin ve değişimin kapılarından birisi olmuştur. Etkili sınıf yöneticilerinin aynı zamanda etkili liderler oldukları kabul gören bir görüştür. Bazılarına göre yöneticilik gibi liderlik de bir sanattır, dolayısıyla öğrenilebilir bir niteliktir. Sağlıklı bir ortam hazırlamak için lider bilgi ve beceriye sahip olması gerekir ve bunları belli bir vizyon ve stratejiyle eyleme dönüştürmelidir. Lider çalışmasını hayata geçirebilmek için takımıyla sürekli bir görüş alış verişinde, beklentileri açıklığa kavuşturur. Lider, yetki ve sorumlulukları dağıtır, başarılarını kendilerine göstererek insanları yetiştirir, çevresindeki insanları ödüllendirmesini bilir.

1.2.PROBLEM CÜMLESİ

İstanbul Avrupa yakasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf liderliğindeki yeterlilikleri nelerdir? Sorusu bu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır

1.3.ALT-PROBLEMLER

1. Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin cinsiyete göre farklılık gösteriyor mu?

2. Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin mezun olduğu okula göre farklılaşıyor mu?
3. Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin yaş gurubuna göre farklılaşıyor mu?
4. Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin kıdem gurubuna göre farklılaşıyor mu?
5. Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin branşına göre farklılaşır mı?
6. Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin sınıf mevcuduna göre farklılaşır mı?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Öğretmenlere liderlik yeterlilikleri önemini belirtmesi ve açıklaması bakımından önemli bir çalışma olarak görülmektedir .

Eğitim ve öğretimin yeniden yapılandırılması için ve sınıfını yöneten öğretmenlerin liderlik yeterliliği öğretmen seçimi ve yetiştirmesi konusunda önemlidir.

Bu araştırmayla sınıfının lideri olan öğretmenlerin bilinçli bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır. İlköğretim, eğitimin temeli olması ve eğitim bu temeller üzerine oturmuş bilgiler birikimini aktaran öğretmenlerimizin lider olarak yeterli olması çok önemlidir.

1.5. SAYILTILAR

- 1.Araştırmaya katılan öğretmenlerimizin sorulan sorulara içtenlikle cevap verdiği sayılmıştır
- 2.Araştırmanın örneklemini evreni temsil etmektedir.
- 3.Öğretmenler aynı zamanda bir lider olduklarına inanmalıdırlar.
- 4.Öğretmenler liderlik özellikleri benimsemelidirler.

1.6. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma, İstanbul ili Avrupa yakasındaki Gaziosmanpaşa ve Eyüp ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. 2007–2008 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır
3. Araştırma kapsamındaki sorularla sınırlıdır.
4. Araştırma 11 okulda yapılmaktadır.

1.7. TANIMLAR

LİDERLİK:

Liderlik, geleceği yıllar için öngördüğü hedefleri saptamak ve kendini bu hedefe taşıyacak olan misyonu ve stratejileri gözden geçirdikten sonra onu formüle edip, uygulayarak yaşama geçirmektir.

SINIF YÖNETİMİ:

Öğrenme için uygun ortamın sağlanması ve sürdürülmesidir. Öğretmen ve öğrencilerin çalışma engellerinin kaldırılması, öğretmen zamanını uygun kullanması, öğrencilerin etkinliklere katılımının sağlanması, sınıftaki kaynakların, insanların ve zamanın yönetilmesidir.

İLETİŞİM:

İletişim,duyguların düşüncelerin,tutumların,tavırların,,haber ve mesajların bir kişi,bir gurup yada bir kurum tarafından bir kişi,bir gurup yada bir kuruma karşılıklı olarak iletilmesidir.

BÖLÜM 2

2. İLGİLİ YAYINLAR

2.1. LİDERLİK

Lider bir yaşam tarzıdır. Yaşamdan korkmadan değişikliğe ayak uyduran kişidir. Liderlik içindeki sesi dinlemektir. Liderlik keşfetmektir. Liderlik geleceği görmek demektir. Yaşamdan ders alıp bir daha hatalarını tekrar etmemek demektir. Liderlik heyecan demektir. bu heyecanı başkasına bulaştırandır. Liderlik güven vermektir. Liderlik güçlü insandır. Liderlik öğrenmek ve öğrendiğini uygulayandır.

Lider sorunlar kaçınılmaz olsa bile iyi lider bu sorunlar sezebilir. Lider gerçeği kabul eder. Liderler sürekli olarak büyük resmi görürler. Onlar duygularına esir olmazlar. Lider sıkıntılı bir dönemde bile amaçlarından vazgeçmez²

Lider krizlerde bile kriz gelmeden önce ne yapacağını bilen. Krizden sonra ne yapacağını bilen hatta bu krizden faydalanan kişidir³

Bir grup insanın, kuruluşun hedefleri doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan bir etkileme gücüdür Liderlik, diğer insanların göremediği şeyleri görmek ya da hissedebilmektir. Aynı şeyin yapılmasında değişik yollar arayarak uygulamaktır. Liderlik bir vizyon sahibi olmak ve bu vizyona erişmek için gereken değişimi yaratacak stratejiler geliştirmek demektir. Liderlik, kuruluşun vizyonunu alt gruplara özümsetebilmek ve aynı zamanda bir sistem düşünürü olarak, (system thinker) bütünü oluşturan parçaların ahenkli ve dengeli işlevleriyle ortak bir amaca nasıl varılabileceği konusunu bir bulgular arasında da sistem düşüncesini hakim kılmak ve iç ve dış faktörlerinin organizasyonu olumlu ya da olumsuz olarak nasıl etkileyebileceğini onlara anlatmak da liderin özelliklerindendir. Liderlik, kendini çalıştığı işe büyük bir tutkuyla (passion) açmaktır. Üst düzey iletişim, ve insan ilişkileri ve karmaşık konular basite indirgeme yeteneklerine sahip olmaktır. Etrafı

² Maxwell, J. C." Liderlik nitelikler"(Çev:Şener,İ.)1.Basım Kasım 1999 İstanbul(112)

³ MESS "Kriz yönetimi "(Çev:MESS Yayınları) Basım Ekim2002 İstanbul

pozitif enerji yayabilmektir ki bunun için fiziksel ve ruhsal ibresinin daima dengede bulunması gerekir. Lider, örgütsel dönüşüm stratejilerini (turnaround strateji; es) organizasyonda başarıyla uygulayabilen kişidir. Liderlik, geleceği yıllar için öngördüğü hedefleri saptamak ve kendini bu hedefe taşıyacak olan misyonu ve stratejileri gözden geçirdikten sonra onu formüle edip, uygulayarak yaşama geçirmektir. Bütün bunları yaparken iç ve dış çevreyi sürekli izleyip kontrol etmek ve olacak en kötü durum senaryolarını(worst-case-scenarios) canlı tutmak demektir.Liderlik, kendisinin ve yönettiği örgütün rehavete girmemesi gevşeyip dinamizmini kaybetmemesi için, başarıyı geçici ve ha tehlikeli bir durum olarak görmek ve bu olguyu bütün organizasyonun benimsemesini sağlamak demektir⁴.

Liderlik konusunda önemli görülen tanımlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir⁵.

- Liderlik, grup etkinliklerin grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme surecidir.
- Liderlik, görüşleri, eylemleri ve eğilimleri, etkileme, yönlendirme ve yönetmedir.
- Liderlik, lider ile her bir izleyici arasında oluşan çift yönlü bir etkileşimdir.
- Liderlik, güçlü bir etkidir.
- Liderlik, etkili kişisel özelliklere bağlı bir gruptur.
- Liderlik, izleyicilerin düşünce ve eylemlerini etkileme doğrultusunda güç kullanmadır.

Liderlik, iki veya daha fazla kişiyi güç ve etki yoluyla yönlendirir. Liderlik insanları etkileme sanatıdır. Liderlik etkilemedir ne daha fazla, ne daha az⁶

⁴ Kaya, Ç. "Liderler liderliğe giden yollar" 1. Basım-Kasım 2002- İstanbul(s16-17)

⁵ Çelik ,V. "eğitimsel liderlik" 4.baskı Aralık 2007 Ankara(s1)

⁶ Maxwell ,J.C." Liderlik Yasaları "(Çev:Şener,İ.)Birinci Basım Eylül1999 İstanbul(s23-24)

2.1.1 YÖNETİCİ VE LİDER

Liderliği dokuma metaforuyla keşfetmeden önce liderlikle ilgili mitler üzerinde düşünelim:

- Liderler özel becerileri dünyaya beraberlerinde getirirler,
- Liderlerin yaratıcı ruhları tanrı vergisidir
- Liderlik öğrenilmez.

İçinizdeki Lider'in mantığı nasıl bir lider olacağımızı düşünürken doğal, eğitimle gelen ve meslek yaşamında kazandığınız niteliklerinizi keşfettikçe, size kendinize kudret verme araç sağlar.⁷

İnsanlar lider olarak doğmazlar veya lider olarak doğarlar konusu tartışma konusu olarak devam edip gitmektedir. Bence yetenekler keşfedilmemişse eğer uygun ortamda işlenmişse iyi bir lider kendiliğinden tesadüfen ortaya çıkabilmektedir. Benim edindiğim bilgilere göre sonradan edinilen bilgiler eksik olan yanlarımızı tamamlayarak da iyi bir lider oluna bilir. Aslında yöneten bir kimse lider lidere benzemekle birlikte ayrı özelliklere sahiptir. Ama birbirinden kopmazlar. Yönetici olan kişi kendi özelliklerini keşfederek risk alarak, içindeki sesi dinleyerek, insanlara güven vererek, önceden birden fazla planlayarak iyi bir lider olunur. Fakat gelişme eğilimi gösteren ülkelerde liderin ortaya çıkmasında çıkanlarında kısa sürede kaybolup beyin göçüne neden olmaktadır. Ülkeler tesadüflerle yönetilemezler. Bir ülke için liderler ne kadar çok ise tabî ki her alanda gelişmişlik o oranda yüksektir. eğitime bu yetenekleri bulup yetenekler geliştirmeye yönelirse aramızda binlerce lider olur . Buda eğiten kişilerin tesadüfî sınavlar yerine bu lider özelliği taşıyanların seçilmesi sağlanırsa liderlik ortaya çıkar.

Yönetici denildiğinde sanki lider gibi anlaşıyor. Hâlbuki ikisi ayrı şeyler değildir. Liderlik kavramı sonradan ortaya çıkmış bir kavramdır. Değişen dünya gelişmelerine ayak uydurabilmek için liderliğe ihtiyaç vardır. Yönetici görevinde hep aynı şekilde başkalarının yapmış olduğu ya da kendinden önce yapan kişilerin yapmış olduğu kural ve kaideleri yerine getirmek için uğraş verir. Fakat buda gelişmenin ve

⁷ Howard, H.G. ;Tamarkin, B."İnsan lider doğmaz"(Çev:Köseoğlu, S.)1.Basım Eylül 2000 İstanbul

değişmeye karşı direnç gösteren davranışlar olduğu için makineleşmiş ya da şöyle diyeyim birileri kurmuş sizi programınız yapılmış bunların dışına çıkılmaması çıktığı taktirde zara vereceği yada göreceğini düşünüyor olmasıdır. Bir kriz anındada bilindik kuralları uygulayan yöneticinin ne yapacağına kara veremez olmasıdır. Lider ise bilindiklerin dışında taklit ya da kopya olmadan yanlış karar bile verse bunlardan ders alan kimse. Gelişmeye değişmeye açık biri sürekli kendini geliştiren. Zamanını güzel kullanır. Kısaca yaptığı işlerle örnek olup insanlar etkileyen kişidir. Anında krize müdahale edip krizlere önlem almasını bilen kimsedir

Liderlik ve yöneticilik birbirinden farklıdır. Ama birçok kişinin düşündüğü nedenlerden ötürü değil. Liderlik gizemli ve esrarlı bir şey değildir. "Karizma"ya ya da diğer egzotik kişilik özelliklerine sahip olmakla hiçbir ilgisi yoktur. Seçilmiş birkaç kişinin egemenlik alanı değildir. Liderlik kesin olarak yöneticilikten daha iyi ya da yöneticiliğin yerini alacak bir şey de değildir. Daha çok, liderlik ve yöneticilik iki ayrı ve tamamlayıcı eylem sistemidir. Her birinin kendine özgü işlevi ve karakteristik uğraşları vardır. Günümüzün iş ortamında başarı sağlamak için her ikisi de gereklidir. Yöneticilik karmaşıklıkla başa çıkmaya ilişkindir. Uygulama ve yöntemleri büyük ölçüde, yirminci yüzyılda büyük, karmaşık örgütlerinin ortaya çıkmasına bir tepkidir. Buna karşılık, liderlik değişimle başa çıkmaya ilişkindir. Son yıllarda bu kadar önem kazanmasını bir nedeni, iş dünyasının daha rekabetçi ve daha harekeli hale gelmesidir. Daha fazla değişim her zaman daha çok liderlik ister.⁸

Yöneticilik ve liderlik birbirlerinden son derece farklı iki insan tipidir. Yöneticinin amaçları arzulardan çok gereklerden doğar; yönetici bireyler ya da bölümler arasındaki çatışmaları dağıtma konusunda üstündür; bütün tarafları yatıştırarak örgütün günlük işlerinin yapılmasını sağlar. Buna karşılık lider, amaçlara yönelik kişisel ve etkin tavırlar benimser. Çevrede bulunan potansiyel fırsat ve ödülleri ararken astlara esin kaynağı olur ve kendi enerjisiyle yaratıcı süreçleri harekete geçirir. Personelle ve gelişme arkadaşlarıyla ilişkileri yoğundur ve buna bağlı olarak da çalışma ortamı çoğunlukla kaos içerir.⁹

⁸ MESS "Liderlik" (Çev:MESS Yayınları) Haziran 1999 İstanbul

⁹ MESS "Liderlik" (Çev:MESS Yayınları) Haziran 1999 İstanbul

2.1.2.YÖNETİCİLERİ LİDERLERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER

Yönetici ile Lider Kişiliği Arasındaki Fark

Yönetim kültürü akılcılığa ve kontrole vurgu yapar. Bir yönetici, enerjisi hedeflere, kaynaklara, örgüt yapılarına ya da insanlara yönelmiş olsuda, bir problem çözücüdür. Yönetici şunu sorur:"Hangi problemler çözülmeli ve insanların bu örgüte katkıda bulunmayı sürdürmesi için gereken sonuçlara ulaşmanın en iyi yolları nelerdir?" Bu açıdan bakıldığında, liderlik sadece pratik bir iş yönetim çabasıdır; yönetici de görevini yerine getirmek için, statü ve sorumluluğun farklı kademelerinde bulunan birçok insanın etkin bir şekilde çalışmasına gerek duyar. Yönetici olmak için ne deha ne de kahramanlık gerekir; bunun yerine sebat, kararlılık, çalışma, zeka, analitik yetenek ve belki de en önemlisi hoş görü ve iyi niyet yeterlidir.¹⁰

Ne var ki, liderliğe ilişkin başka bir görüş, bu konuya neredeyse gizem dolu inançlarla yaklaşır ve yalnızca büyük insanla iktidar ve politika dramına layık olduğunu varsayar. Burada liderlik, parlak ve yalnız bir kişidir.

Liderlerle yöneticiler arasındaki farkları, içinde bulunduğu koşullara hakim olanlarla ona teslim olanlar arasındaki farklar gibi algılama eğilimindeyim. Buradan başka büyük ve önemli farklar da vardır¹¹:

- Yönetici sadece yönetir. Liderse yönetirken yenilikler yapar.
- Yönetici bir kopyadır. Liderse orijinal.
- Yönetici elindekileri korumaya Lider onları geliştirmeye çalışır
- Yönetici sistemler ve yapı üzerinde durur. Liderse kişilerin üzerine eğilir.
- Yönetici çalışanları baskı ve kontrol altında tutmaya çalışır, liderse onlara güven verir.
- Yönetici kısa vadeli düşünür. Liderse uzun vadeli bir bakış açısına sahiptir.
- Yönetici "Nasıl?" ve "Ne Zaman?" liderse "Ne?" ve "Niçin?" sorularını sorar.
- Yöneticinin gözü hep alt sınırlardadır. Liderin gözü ise hep ufuğa yönelmiştir.

¹⁰ MESS "Liderlik"(Çev:MESS Yayınları)Basım Haziran 1999 İstanbul

¹¹ Warren, B."Bir lider olabilmek" (Çev:Teksöz,U.) 4. Basım Eylül 2003 İstanbul

- Yönetici taklit eder. Lider icat eder,
- Yönetici statükoyu kabullenir, Lider ona meydan okur.
- Yönetici tipik iyi bir askerdir. Liderse kendine has bir kişiliktir.
- Yönetici işleri doğru yapar. Liderse doğru işleri yapar.

2.1.3. İYİ BİR LİDERDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

- Heyecanlı olmak
- Ufkunu genişletmek
- İstekli bir okuyucu olmak
- İyi not almak
- Yüksek standartlı iletişim kurmak
- Uyum sağlamak
- Zamanı iyi kullanmak
- Vizyon sahibi olmak
- Güvenilir olmak
- Baskı altında bile kontrolü kaybetmemek
- Kendi kendini disipline etmek
- Hataları tekrarlamamak
- Tutarlı olmak
- Alçak gönüllü olmak
- Örnek olmak
- Disiplini akıllıca kullanmak
- Herkese aynı şekilde saygılı olmak
- Fırsatlar değerlendirmek

- Pozitif olmak
- Kendini başkasının yerine koymak
- Güvenilir olmak ve güvenmek
- Manevi hislere sahip olmak
- Azimli olmak
- Sabırlı olmak
- İyi bir öğretmen olmak¹²
- Kendini tanımak
- Dünyayı tanımak
- İçgüdülerle hareket etmek
- Şartlara hakim olmak
- İnsanları kendi tarafına çekmek¹³
- Odaklanma: Bunu ne kadar çok yaparsanız o kadar çok yoğunlaşılır
- Cömertlik: Sizin mumunuz başkalarına ışık vermekten kendinden bir şey kaybetmez.
- Tutku: Bu yaşamı alın ve onu sevin
- İletişimi olması gerekir.
- Karakter: Kayanın bir parçası olmak
- Başlatma
- Hizmet etme: İlerlemek için başkalarına öncelik tanıyın

¹² Burwash, P. “ Liderliğin Anahtarı” (Çev:Timaş Yayınları) 3. Basım Mart 2003 İstanbul

¹³ Warren, B.”Bir lider olabilmek” (Çev: Teksöz,U.) 4. Basım Eylül 2003 İstanbul

- Sorumluluk: Eğer topu taşıyamazsan takımı yönlendiremezsin.
- Sorun çözme: sorunların sorun olmasına izin vermemek.
- Uzman olmak.¹⁴

Özellik kuramlarının liderliği açıklamada yetersiz kalması, araştırmacıları liderin davranışlarını araştırmaya yöneltmiştir¹⁵.

Tablo 1.Başarılı Liderlerin Özellik ve Yetenekleri

Özellikler	Yetenekler
Duruma uyum sağlama	Zeki
Sosyal çevreye uymada çevik	Kavramsal yetenek
Hırslı ve başarı yönelimli	Yaratıcı
İddiacı	Diplomatik ve anlayışlı
İş birliği	Etkileyici konuşma
Karar verici	Grubun görevlerine ilişkin bilgi sahibi olma
Bağlılık	Örgütlenme
Güçlü etki oluşturma	İkna edebilme
Enerjik	Sosyal beceriler
Dirençli	
Kendine güven	
Stres hoşgörüsü	
Sorumluluk üstlenmede gönüllü	

¹⁴ Maxwell, J.C.” Liderlik Nitelikleri “ (Çev: Şener, İ.) Birinci Basım Kasım1999 İstanbul

¹⁵ Çelik, V. “ Eğitisel liderlik” 4. baskı Aralık 2007 Ankara(s 10)

2.1.4. SINIF YÖNETİMİ

Öğrenme için uygun ortamın sağlanması ve sürdürülmesidir. Öğretmen ve öğrencilerin çalışma engellerinin kaldırılması, öğretmen zamanını uygun kullanması, öğrencilerin etkinliklere katılımının sağlanması, sınıftaki kaynakların, insanların ve zamanın yönetilmesidir

Sınıf yönetimi, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için planlama, örgütleme, koordinasyon, iletişim ve değerlendirme gibi fonksiyonlara ilişkin ilke, kavram, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir şekilde maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümüdür.

Bu tanımdan hareketle sınıf yönetimini bir süreç, bilim ve sanat olarak kabul etmek gerekir. Tanımda geçen planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme gibi terimler sınıf yönetiminin öncelikle bir süreç olduğunu, sistematik ve bilinçli bir şekilde ve maharetle uygulanması ifadesi bir sanat olduğunu ve ilke, kavram, teori, model ve teknikleri ifadesi de bir bilim olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumda sınıf yönetimini bilimsel bir temele ve kişisel becerilere dayanan bir süreç olarak değerlendirmek gerekir. Bu durumda sınıf yöneticiliğinin belirli bir bilimsel emek ve uğraş verilmeden kişisel becerileri kullanarak yapılabilmesi mümkün değildir.

Sınıf yönetimi, sınıf ortamında yeni gelişmelerle bozulan dengelerin eskisinden farklı biçimde kurulması sürecidir. Yeni koşullar altında yeni değerler geliştirmeyi ve uygulamayı sağlayan bir disiplin olarak da görülebilir.

Farklı bir tanıma göre sınıf ortamında bulunan bireylerin işbirliğini sağlama ve onları belirli amaçlar doğrultusunda yönleltmek için gösterilen iş ve çabaların toplamı olan sınıf yönetimi, sınıf ortamında var olan her türlü mevcut kaynakla iş görme, beklenen güçlükleri yenme ve beklenmeyen güçlüklerle uğranma olarak da tanımlanabilir. Gerçekten de bu üç alanda yapılacak etkinlikler, sınıfı etkili bir şekilde yönetmenin temellerini oluşturabilir¹⁶.

¹⁶ Erdoğan, İ. "Sınıf Yönetimi" 10. Basım Mart 2007

Sınıf yönetimi öğretim esnasında öğretmenin öğrencilerini belli bir takım kurallara ve kişisel eğitim anlayışına hedefe kısa ve disiplinli bir yolda sağlıklı bir şekilde götürmesi anlamını taşır.¹⁷

2.1.5. SINIFTA LİDERLİK

Liderlik insanları etkileme sanatıdır. Sınıftaki öğretmende öğrencilerini etkileyebilmek için planlı zamanı iyi kullanıp olayları zamanında tahmin edip müdahale edip sınıfı istenilen hedefe öğrencilerini etkileyerek ulaşmaktır

Lider, herhangi bir durumda, hedefe ulaşmak amacıyla, kişinin ya da grubun faaliyetlerini etkileyen, yönlendiren ve kontrol eden; aynı zamanda grup üyelerini bir araya getirerek, grubun devamını sağlayan kişidir. Bu nedenle sürekliliği olan gruplarda mutlaka bir ya da daha fazla lider bulunur. Sınıfta öğretim etkinliklerinin etkili bir biçimde yürütülmesi için öğretmenin lider özelliğine sahip olması beklenir. Ancak her sınıfta, öğretmenin yanı sıra sınıfın ya da alt grupların lideri olan öğrenciler de bulunmaktadır. Sınıf yönetiminde öğretmenin liderlik özelliklerinin yanı sıra öğrenci liderlerin özellikleri de önemli rol oynar¹⁸.

2.1.6. SINIFTA ÖĞRETMENİN LİDERLİĞİ

Sınıfta olumlu bir öğretim ortamının oluşturulmasında öğretmenin liderliği önemli rol oynamaktadır. Çünkü lider, bir grubun yaşantılarını düzenleyen, yönlendiren ve bu yaşantılar yoluyla grubun gücünden yararlanan ve onları daha etkili kılan kişidir. Öğretmen de sınıfın lideri konumundadır. Başarılı sınıf yönetimi ile ilgili çalışmalar (Good, 1982; Brophy, 1978; Modley, 1979), öğretmen liderliğindeki öğretimin başarıyı yükselttiğini ve etkili bir sınıf atmosferi oluşturulmasına katkısının büyük olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca Austin (1978), sınıfında kuvvetli liderlik özelliği gösteren öğretmenlerin, öğrencilerinin sınıf etkinliklerine büyük oranda katıldığını saptamıştır¹⁹. Öğretmenin liderlik davranışlarının özelliklerini açıklayabilmek amacıyla kısaca liderlik üzerinde durmanın yararlı olacağı düşünülmüştür.

¹⁷ Taşdemir, M. "Birleştirilmiş Sınıflarla Öğretim Öğretmen Elkitabı" 3. Baskı 1998 Kırşehir

¹⁸ Erden, M." Sınıf Yönetimi" 2.Baskı Ekim 2005

¹⁹ Ünal, S.; Ada, S."sınıf Yönetim"2.baskı Mart 2003 İstanbul(s157)

2.1.7. LİDERLİKLE İLGİLİ KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Liderlik iki düzeyde ele alınmaktadır²⁰.

I. Liderde bulunması beklenen bireysel ve psikolojik eğilimler:

- Amaçlara ulaşmak için ısrarlı tutum.
- Bir işi, hareketi başlatabilme yeteneği.
- Sorumluluk taşıma.
- Özgüven.
- Olumsuzluklar, stres, kaygı ile uğraşmaya istekli olma.
- Enerjik, hareketli olma.

II. Liderde bulunması gereken etkileşim özellikleri:

- Liderlik görevlerini yerine getirebilmedeki başarısı
- Grup üyeleri arasındaki beğenilme, sevilme, istenme vb. duygusal etkileşim.
- Sosyal kabul görme
- Grup ihtiyaçlarını karşıladığının üyelerce görülmesi.
- Kuralları uygulamadaki başarısı

Bir liderde bulunması gereken özellikler çok çeşitlidir ve bunlar tek başına yeterli değildir. Liderin yaptığı eylemler ve öğretmen sınıf ortamında hangi liderlik rolünü gerçekleştirdiği önemlidir. Çünkü otokratik liderlik gösteren bir öğretmenle, demokratik lider olan, yardımsever, arkadaşça davranan öğretmenlerin öğrencileri ile ilişkilerinde ve dolaylı olarak öğrenci başarılarında farklı bir durum ortaya çıkmaktadır.

2.1.8. LİDERLİĞİN GERÇEKLEŞMESİNDEKİ TEMEL İŞLEVLER

. **Görev İşlevi:** Bir öğretmenin öğrenme-öğretme etkinlikleriyle ilgili etkinliklerini kapsar. Örneğin, bir konuda ders vermek, soru sormak, bir olayın işleyişini açıklamak, öğrenme düzeyini test etmek, geri bildirim almak vb.

²⁰ Ünal, S.; Ada, S."sınıf Yönetim"2.baskı Mart 2003 İstanbul

Sosyal ve Duygusal İşlevleri: Öğretmenin sınıftaki etkileşimi ile ilgili etkinliklerdir. Örneğin, öğrencileri cesaretlendirmek, uyumlu hale getirmek, çatışmaları azaltmak ve çözümlmek, öğrencilerin derse katılmasını sağlamak, kuralları uygulayarak sınıfın düzen içinde çalışmasını sağlamak ve öğrencilerin sosyalleşmiş bireyler olarak yetişmesini sağlayacak tutum içinde olmak vb.

2.1.9. SINIF LİDERİ OLARAK ÖĞRETMEN

Öğretmen görevi gereği sınıfın yöneticisidir ve öğrenciler üzerinde yasal gücü vardır. Ancak öğretmenin yönetici olması her zaman lider olmasını sağlamaz. Öğretmen iyi bir yönetici olduğu halde lider olmayabilir. Liderin grup üzerinde yasal otoritenin üstünde bir etkisi vardır. Öğretmenin sınıfta yönetici olmanın yanı sıra lider olabilmesi için öğrenciler tarafından lider olarak algılanması ve benimsenmesi gerekir.

Bir liderde bulunması gereken özellikler yıllardır araştırılmaktadır. Bu konuda değişik görüşler olmakla birlikte, iyi bir liderin problem çözme becerisinin gelişmiş olması, ileri görüşlü olması, doğru yerinde karar verebilmesi, kendine güvenmesi ve grup üyeleriyle etkili iletişim kurabilmesi gerektirir. Ayrıca kişilik özellikleri açısından lider, soğukkanlı, zorluklara karşı dayanıklı, olumsuz duygularını kontrol edebilen, dürüst, samimi, açık sözlü, zeki, iş başarma yeteneğine sahip olmalıdır.

Tüm liderler için geçerli olan bu özelliklere öğretmenlerin de sahip olması gerekir. Sınıfta karşılaştığı sorunları çözeceği yerde büyüten, kısa zamanda karar veremeyen, sınıfta karşılaştığı zorluklar karşısında yılan, öğrencilerine karşı dürüst olmayan bir öğretmen öğrenciler tarafından sayılmaz ve sınıfta birçok olumsuz davranış meydana gelir. Öğrenciler zayıf buldukları, güvenmedikleri öğretmenlerin daha çok üstüne giderler ve onları sınıfta kötü durumda bırakmak için her türlü davranışı gösterirler.²¹

Okulların amacı; özgür ve çok yönlü düşünebilen, sosyal yönü güçlü, ruhen ve bedenen sağlıklı, girişimci, uzak görüşlülük sahibi ve sosyal kültürü özümsemiş bireyler yetiştirmektir. Öğretmenlerin de okulun amacını kavrayarak buna uygun

²¹ Erden, M."Sınıf Yönetimi" 2.Baskı Ekim 2005

davranışları göstermeleri beklenir. Bilgi toplumunda, bilim dünyasının verilerini anlayan, yorumlayan, kullanan ve yenilerini ortaya koyabilen; hedeflenen bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkları davranışa dönüştürmüş, problem çözme yeteneğine sahip bireyler yetiştirme, eğitimde gerçekleşmesi beklenen diğer amaçlar arasındadır.

2.1.10. LİDER TİPLERİ VE SINIF İKLİMİ ÜZERİNE KLASİK BİR ARAŞTIRMA

Liderlik tipleri üzerinde, halen geçerliğini koruyan en önemli araştırmalardan biri Levvin, Lippitt ve White tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada, okulda derslerden sonra yapılan kulüp çalışmasında görev yapacak liderler otoriter, demokratik ve serbest (laissez-faire) olarak üç gruba ayrılmış ve liderlere her bir grupta nasıl liderlik yapacakları konusunda eğitim verilmiştir.

Demokratik liderin bulunduğu grupta, çocuklar zamanı nasıl kullanacaklarını kendileri belirlemiş ve öğrenciler için düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri bir ortam yaratılmıştır. Otoriter liderin bulunduğu grupta, lider öğrenciler üzerinde sürekli kontrol kurmuş ve çocuklara ne zaman ne yapacaklarını söylemiştir. Serbest liderin olduğu grupta ise lider etkinliklerin başlatılması ve düşüncelerin açıklanmasında öğrencilere katılmamış, yalnız sorulan soruları yanıtlamıştır.

Üç farklı liderin yönettiği grupların, lider grubun başındayken ve yokken iş verimliliğine ve grup üyelerinin kendilerini nasıl hissettiklerine bakılmıştır. Sonuçta otoriter liderin olduğu grupta, lider olduğu zamanlarda öğrencilerin verimli çalıştığı, ancak lider dışarı çıktığında iş üretmedikleri görülmüştür. Demokratik grupta ise iş verimliliğinin lider varken otoriter gruba göre daha az olduğu, ancak grup üyelerinin lider olmadığı durumlarda da verimlerinin düşmediği gözlenmiştir. Grup üyelerinin moralleri incelendiğinde, demokratik gruptaki üyelerin otoriter gruba göre liderli ve lidersiz saatlerde kendilerini daha iyi hissettikleri ve grup üyelerinden memnun oldukları görülmüştür. Serbest grup ise hem verimlilik hem de duygusal bakımdan olumsuz sonuç doğurmuştur.

Eğitim kurumlarında insanı hayata hazırlama, yine insan çabasıyla gerçekleşmektedir. Bu çabanın verimliliği ve kalitesi, amaçların gerçekleşme

düzeyini belirlemektedir. Eğitim kurumlarında çalışan insan gücünün temel öğelerini öğretmenler ve eğitim yöneticileri oluşturur. Her şeyden önce bu öğelerin, bilgi toplumunu anlayan, yorumlayabilen, liderlik özelliklerine sahip bireylerden oluşması önemlidir. Bilgi toplumunda öğretmenlerin nitelikleri konusunda çeşitli tartışmalar yapılmaktadır. Etkili öğretmenin nitelikleri olarak, mesleğinin gereklerine göre yetiştirme, sürekli kendini geliştirme arzusu içinde olma, işini sevme, öğrenciyi merkeze alma, amaçlarını açıkça belirleme ve bunlara ulaşmanın ısrarlı çabası içinde bulunma, başta gelen nitelikler arasında sayılabilir. Bir çalışmada günümüzde ve yakın gelecekte sınıf öğretmenine yüklenen roller, dört başlık altında toplanmıştır²².

2.2. SINIF LİDERİ ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİ

Eğitim geçmişte olduğu gibi günümüzde de insanlar için çok önemlidir. Toplamların sürekli yenilik arayışı içinde olması eğitimi sürekli güncel tutup ilerlemeyi sağlamak gerekir. Artık savaşarak güçlü olunmuyor. Bunun yerine en büyük silah yani eğitimle güç elde ediliyor. Buda insanların eğitilenleri iyi bir eğitimden geçmesiyle mümkün. En iyi bir eğitim içinde bir öğretmenden lider olması sayesinde gerçekleşir. Bir eğitici, öğretmenin özellikler, öğretmenin eğitim ve öğretimde rolleri, öğretim de kullanılan teknikler, İdeal öğretmen özellikleri, etkili okul özellikler, etkili öğretmen özellikleri. Sınıfta öğretmen özellikleri konularını ve özellikleri öğrenilirse bir öğretmen sınıfta nasıl davranacağını bilir. Bu bağlamda özellikler öğrenilirken neler yapılması gerektiği anlaşılır. Bu özellikler bilinirse herkes keline göre yorumlayıp en iyisini yaparak kendi alanında bir lider, sınıf lideri olması gerektiğini olduğunu anlarız. Eğer bu özellikleri gerçekleştirecek öğretmenleri bulursak eğitimde kalite ve başarıyı yakalamış oluruz.

²² Işık, H ;Arslan, H ;Dönmez, B. ;Kuran, K.; Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ;Gülveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B. ;Özabacı, N.; Sarıtaş, M. " Sınıf yönetimi" 3.baskı şubat 2005 Ankara

2.2.1. ÖĞRETMEN TİPLERİ

Öğretmen, ders içinde önem verdiği faktörlere göre farklılık göstermektedir. Bazı öğretmenler öğrencilere yakın olmayı, ders programını sıkı sıkı takip etmeye tercih ederler. Diğer bazıları da, öğrenciden ve coşkudan uzak durmaya çalışmaktadırlar. Literatüre geçen bazı öğretmen tipleri;

"Görev öğretmeni" iş ilgisi yüksek, öğrenci ilgisi düşüktür. "Öğret-me"nin etkili durum ve işlemlerin sonucu olduğunu, dolayısıyla durumu ve yapılacak işlemleri düzenlediği zaman iyi bir öğrenmenin gerçekleşeceğini düşünür.

"Mahalle kahvesi öğretmeni" öğrenci ilgisi yüksek, iş ilgisi düşüktür. Öğretmen öğrencilere ilgi gösterirse, onların benlik kavramlarını geliştirir-se, iyi bir öğrenmenin gerçekleşeceğini düşünür.

"Sınıf öğretmeni" hem işe hem de öğrenciye ilgisi yüksektir. İkisine de yüksek ilginin öğrenmeyi arttırdığını düşünür.

"Yavaşılamış sarkaç" işe de, öğrenciye de ılımlı ilgi gösterir. Özellikle denetimi güç bir sınıfla karşı karşıya kalan ve güvenini kaybeden öğretmenlerin durumudur.

"Uyumsuz Öğretmen" Her insan gibi öğretmenin de problemleri vardır; bu problemlerin bir kısmı mesleğinden, bir kısmı da okul dışındaki hayatından gelir. Karşılaştığı problemlerini çözemeyen öğretmen, uyumsuz olur. Uyumsuz olan öğretmen sınıfında şu davranışları gösterir;

- ◆ Öğrencilerden sevgisini boşaltmak için gözde; hıncını almak için kurban arar.
- ◆ Öğretmenlik yetkisini, fizyolojik gücünü öğrencilerini korkutmak için kullanır.
- ◆ Öğrencilerini olağandan fazla edilgen, uysal olmaya zorlar; eğitim için önemli olmayan işlerle uğraştırır.
- ◆ Disiplin kurallarını, öğrenmeyle ilgili olmayan şahsî problemleri için kullanır.
- ◆ Ders konularını, öğrencilerine körü körüne ezberletmeye çalışır.
- ◆ Öğrencilerin duygularını anlatmalarına izin vermez.

- ◆ Öğrencilerini bağırarak susturur.
- ◆ Öğrencileri, konuşmaya cesaret edemezler.
- ◆ Öğrencilerle sürekli alay eder.
- ◆ Öğrencilerini sürekli gülünç duruma düşürür.

"Korkutucu Öğretmen" Öğretmen, sınıfında yönetim erkini kullanan kişidir.

Kuralcı yönetim biçimini; cezalandırıcı disiplini; yakından ve sürekli denetimi uygulayan öğretmenden öğrenciler korkarlar. Bunun dışında öğrencileri korkutan öğretmen davranışları da şunlardır:

- ◆ Başarının değerlendirilmesinde haksızlık etmek.
- ◆ Onur kırıcı sözler söylemek.
- ◆ Kusurlar karşısında anlayışsız olmak.
- ◆ Öğrencilerle sinsice alay etmek.
- ◆ Öğrencileri sınıf önünde gülünç duruma düşürmek.
- ◆ En ufak kusurlar için bile cezaya başvurmak.
- ◆ Öğrencilere soğuk, hırçın, düşmanca, bencil davranmak.
- ◆ Öğrencilere güven vermemek. Öğrencileri hor görmek, suçlamak.

Korku, ılımlı ve geçici olduğunda öğrenmeyi artırır. Ama yeğin, yerleşik korkunun öğrenmeye olumlu bir etkisi yoktur ve öğrencinin, korku kaynağına düşman olmasına yol açar. Korkulan öğretmenlere karşı, utangaç öğrenciler kırgındır; sözünü esirgemeyen öğrenciler aynı yollarla karşılık verirler; saldırgan öğrenciler ise saldırmaktan çekinmezler²³.

²³ Halis, İ. "Demokratik Sınıf Ortamı İçin Profesyonel Sınıf Yönetimi" 1.Basım Şubat 2001 Konya (s80-s81)

2.2.2. ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ

Öğretmen niteliklerinin nasıl olması gerektiği konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında araştırmaların daha çok "etkili öğretmenin nitelikleri" üzerinde odaklaştığı görülmektedir²⁴.

Etkili öğretmenlerin özellikler ve sahip olduğu kişisel nitelikler

Yapılan araştırmalar incelendiğinde etkili öğretmenin özellikleri ve sahip oldukları kişisel niteliklerinin sekiz aşamada toplandığı belirlenmiştir. Bunlar;

- Coşku,
- İçtenlik,
- Güvenirlik,
- Yüksek başarı beklentisi içinde olma,
- Destekleme,
- İşbirlik,
- Esneklik
- Bilginliktir.

Bu nitelikler temele alındığında çağdaş bir öğretmenin sahip olduğu ve göstermesi gereken nitelikleri temelde iki ana grupta toplamak olası görülmektedir. Bunlar, kişisel ve mesleki niteliklerdir.

Öğretmenlerin kişisel nitelikleri:

1. Güdüleyicilik,

2. Başarıya odaklanmışlık,

²⁴ Demirel, Ö. "Öğretme Sanatı"12.baskı temmuz 2007Ankara(s194)

3.Profesyonellik

Mesleki nitelikleri:

- 1.Öğretim etkinliklerini planlama,
- 2.Öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanma,
- 3.Etkili iletişim kurma,
- 4.Sınıfı yönetme,
- 5.Zamanı etkili kullanma,
- 6.Öğrenmeleri değerlendirme,
- 7.Rehberlik yapma

Olmak üzere de yedi ana grupta toplanabilir.

2.2.3. ÖĞRETMENİN ROLLERİ

Rol, toplumda belirli bir statüde ve konumda bulunan bir bireyden göstermesi beklenen davranışlar olarak tanımlanır. Bir rolün iyi oynanabilmesi, o rolü oynayacak kişinin, o rolün gereklerine uygun olarak yetiştirilmesiyle mümkündür. Öğretmene yüklenen roller, kültürlere, toplumlara, zamana, koşullara göre değişebilir. Öğretmenin rolleri, genel olarak *okul içi roller* ve *okul dışı roller* olmak üzere iki başlıkta toplanır. Bir öğretmenin okul içinde çeşitli rolleri söz konusudur. İyi bir öğretmenin, söz konusu rolleri etkin bir biçimde yerine getirmesi beklenir. Konuyla ilgili kaynaklarda öğretmen rolleriyle ilgili olarak şunlar yer almaktadır:²⁵

- Temsilcilik. Öğretmen, içinde yer aldığı ve üyesi olduğu öğretmen grubunu ve topluluğunu temsil eden kişidir.
- Liderlik. Öğretmen, gerek içinde yer aldığı öğretmen grubunda, gerekse

²⁵ Şişman, M. “Eğitim bilimine giriş” 2.baskı ekim 2006(s224)

birlikte olduğu öğrenci grubu içinde yerine göre bir liderlik rolü üstlenmek durumundadır.

- Bilgi kaynaklığı. Öğretmen, uzmanlık alanıyla ilgili bilgileri yayan, öğreten, aktaran biridir.
- Arabuluculuk. Öğretmen, bireyler ve gruplar arası çatışmalarda, zaman zaman bir arabuluculuk rolü üstlenmek durumundadır.
- Hakemlik. Öğretmen, okul ve sınıf ortamında okul ve eğitimle ilgili belirlenen bir takım kuralların uygulayıcısıdır.
- Yargıçlık. Öğretmen, çeşitli durumlara haklıyı haksızı, iyiyi kötüyü, suçluyu suçsuzu ayırt eden biridir.
- Eğiticilik/disiplincilik. Öğretmen, eğitimin ve okulun amaçlarında öngörülen davranışları (bilgi, beceri, tutum, alışkanlık) öğrencilere kazandırmakla yükümlüdür.
- Ana-babalık. Öğretmen, özellikle okulöncesi eğitim ve ilköğretimde, yerine göre öğrenciler için bir ana-baba konumunda olarak onların her türlü sorunlarıyla ilgilenmek durumundadır.
- Rehberlik/sırdaşlık. Öğretmen, öğrencilerinin çeşitli sorunlarını bilip onların sırlarını korumak, sorunlarını çözebilmelerine yardımcı olmak durumundadır.
- Danışmanlık/nasihatçılık. Öğretmen çeşitli durumlarda ve konumlarda öğrencilere öğüt vererek onları iyi bir aile ve toplum üyesi olabilmelerini sağlamak için çaba göstermek durumundadır.

Öğretmenin okul ve sınıf içinde çeşitli rollerinden söz edilebilir. Bunlardan üçü, yönetici olarak öğretmen, arabulucu olarak öğretmen ve lider olarak öğretmen şeklinde ifade edilmiş olup aşağıda kısaca açıklanmıştır (Sergiovanni ve Starratt, 1993).

2.2.3.1. Yönetici Olarak Öğretmen

Yönetici olarak öğretmen, açıkça belirlenmiş özel öğretim aşamalarına yer verir, bunları kullanır. Bu rolünü oynarken öğretmen oldukça etkilidir. Eğer işini kararlılıkla yerine getirmek isterse yararlı araştırmalar yapmak, öğrenmenin ilkelerini öğrenmek, öğrenmenin yapısını oluşturmak gibi bir takım durumlarla karşılaşacaktır. Bu yapıyı

oluşturmada öğretme konumunda olan kişi, önemli kararlar almalı ve incelediği her konuyu gruplandırarak adım adım ilerlemelidir. Yönetici olarak öğretmen, öğretimle ilgili açık basamaklar oluşturur. Öğretme, bir boru hattı olarak düşünüldüğünde öğretmenin rolü bilgileri borulara aktarmaktır. Objeler, öğrenciler için açıklanır. Öğretmen ve öğrenci, birlikte öğrenme-öğretme sürecinde aktif olarak yer alır. Bu süreçte oluşturulacak güven atmosferinden dolayı sonuçlar da olumlu olur. Öğretmen, dışsal motivasyon yöntemleriyle içsel motivasyonu sağlamaya çalışır. Öğretim amaçları yönünde öğrencilerle birlikte kararlar alır, öğretim etkinliklerini eşgüdüm, öğrencilerin başarısı için bazı etkileme yollarına başvurur. Başarı düzeyini objektif yöntemlerle değerlendirir.

2.2.3.2. Arabulucu Olarak Öğretmen

Öğretmen, karşılıklı etkileşime dayalı bir öğretim stratejisi izler. Bu da öğrencilerin önceki bilgi ve deneyimleri çerçevesinde öğrenimde ilerlemeyi sağlar. Öğretmenin yardımıyla mevcut bilgiler ve düşüncelerle önceki bilgiler, anlamlar ve deneyimler birbirlerini etkiler. Bunların içerisinde motivasyon, başta gelen yönlendirmelerdendir. Öğretmenin arabulucu rolü, bilgiyle öğrencinin düşüncesi arasında bağ kurmaktır. Arabulucu olarak öğretmenlik rolü, problem çözmede, yüksek düzeyde beceri oluşturmada, karmaşık kavramların açıklanmasında, öğrencilerin yeni bilgi ve becerileri kazanmalarında etkili olmaktadır.

2.2.3.3. Lider Olarak Öğretmen

Bir lider olarak öğretmenin, öğrencilere Öğrenme hevesi kazandırması ve önemli sorunlarla nasıl başa çıkacaklarını öğretmesi beklenir. Bu rolünü oynarken öğretmen, öğrenme-öğretme koşullarını ve atmosferini hazırlamada yüksek bir etkileme gücüne sahiptir. Öğretmen, öğrencilerle içten ilgilenir, onlar gibi hissetmeye çalışır. Gözlemlere dayanarak, önemli noktaları belirler ve öğrencilerin sonuçlara nasıl gideceğini saptar. Öğrenmenin anlamı ve önemi öğrenci tarafından benimsenir. Öğrenci, alacağı notlara değil, başarıya odaklanır, yüksek puan aldığından çok öğrendiği için mutlu olur. Bir lider olarak öğretmen de öğrencinin performansından dolayı onun mutluluğunu paylaşır. Öğretmen, öğrencilerle ilişkilerinde açık, destekleyici, paylaşımcı ve içten davranışlar gösterir. Öğretmen, sınıfta öğretim için

vardır ve sınıfına liderlik eden kişidir. Öğretmen, öğretim stratejisi, yöntem ve tekniğini dersin hedeflerine ve konusuna göre seçse de, liderlik özelliklerini gösteremediği sürece öğretimde etkililiği sağlayamaz. Öğretmen, öğretimdeki etkililiğini öğretim liderliği rollerini oynayarak gösterebilir.

2.2.4. ÖĞRETMEN ETKİLİLİĞİ İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

Öğretmenler, sınıfta etkili bir yönetim için şunları göz önünde bulundurmalıdırlar ²⁶:

- Öğretmen, öğrencinin kendi sorunlarını çözebileceğine içten :-nanmalıdır. Öğrenci çözümü bulmakta yavaşsa ve oyalıyor öğretmnen yine de yönetime güvenmeli, günler, haftalar, hatta aylar sürse bile, çözüme ulaşana kadar sürdürmeli
- Öğretmen, duyguların genelde geçici ve anlık olduğunu bilmelidir. Etkin dinleme öğrencilerin duygudan duyguya atlamalarına, duyguların boşaltılmasına, dağıtılmasına ve açığa çıkmasına yardımcı olur.
- Öğretmen, öğrenciye sorunlarında yardımcı olmayı istemeli ve bunun için zaman ayırmalıdır.
- Öğretmen, sorunu olan her öğrenci ile birlikte olmalı ama kend: kimliğini korumalıdır.
- Öğretmenler, öğrencilerin sorunlarını paylaşmak ve konuşmaya başlamak için zorlanabileceklerini bilmelidirler.
- Öğretmenler, öğrencilerin sorunlarının gizliliğine saygı duymalıdırlar. Çoğu zaman öğretmenler arasında çocukların sorunları açıkça konuşulur Oysa hiçbir şey danışmanlık ilişkisini bundan daha çabuk yok edemez

²⁶ Celep, C. “Sınıf yönetimi ve disiplini”3.baskı Ankara Şubat 2004(s238)

2.2.5. BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN NİTELİKLER

Öğretmen her şeyden önce nitelikli olmalıdır²⁷

- Branşını çok iyi bilmeli
- Adaletli davranmalı ve adaletli davranmalı
- Hissedilmeyen tabii bir otorite sahibi olmalı
- Öğrencilerine karşı anlayışlı olmalı
- İdeal sahibi olmalı

2.2.6. İYİ BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN MESLEKİ VE EĞİTSEL NİTELİKLERİ

Öğretmenin mesleki ve eğitsel niteliklerine ilişkin araştırmalardan elde edilen hemen hemen hepsinde ortak olan nitelikler aşağıda özetlenmiştir²⁸.

- Geniş bir genel kültür bilgisi,
- Çeşitli rolleri oynama bilgi ve becerisi,
- Etkinlikleri planlama, düzenleme, uygulama ve değerlendirme bilgi ve becerisi,
- Öğrencilere kazandırılacak yaşantıları saptama ve belirginleştirme becerisi,
- Konu alanı bilgisi ve becerisi,
- Öğrencileri öğretim ya da öğrenme etkinliklerinin içine sokma yeterliği,
- Rehberlik ve danışmalık hizmetlerine destek ve katı insi bilgi ve becerisi,
- Öğrenci, öğretmen, yönetici, veliler ve çevre ile iyi ilişkiler kurma bilgi ve becerisi,
- Öğrencilerin gelişim ve Öğrenme düzeylerine göre öğrenme yaşantılarına düzenleme bilgi ve becerisi,

²⁷ Kavaklı, A.E."Öğretmeni başarıya götüren yol" Mayıs 2002

²⁸ Ünal.S ;Ada S "Öğretmenlik mesleğine giriş"3.Baskı İstanbul 2004 (s62)

- Çeşitli öğretim materyallerini, eğitim teknolojilerini" kullanma bilgi ve becerisi,
- Uygun öğretim yöntem ve tekniklerini seçme uygulama bilgi ve becerisi,
- Öğretmenlik meslek bilgi ve becerisi,
- Eğitim ortamını düzenleyebilme ve sınıf içi etkinlikleri geliştirme bilgi ve becerisi,
- Öğrencileri disipline etme, kontrol altında tutma bilgi ve becerisi,
- Klinik, bireysel, bağımsız ve grup çalışmalarını başarılı bir şekilde yürütme bilgi ve becerisi,
- Öğretme etkinliklerini ölçme ve değerlendirme bilgi ve becerisi,
- Çevresindeki kuruluşlar ve velilerle ilişki kurabilme bilgi ve becerisi,
- Yönetime ve denetime yardımcı olma bilgi ve becerisi.

2.2.7. SINIF YÖNETİMİ TEKNİKLERİ

Sınıf yönetimi şöyle olmalıdır²⁹:

- Öğrencilerinize onlarla birlikte olduğunuzu gösterin, varlığınızı anlaşılsın.
- Tartışmalı durumlarla başa çıkmayı öğrenin. Sınıfın çok boyutluluğunu hatırlayın.
- Sınıf faaliyetlerinde kesintisiz ve anlık (hemen) olmayı sürdürmeye çalışın. (Faaliyetleri yarıda bırakmayın, zamanınızı nasıl geçireceğinizi ve bir istek geldiğinde nasıl bir değişikliğe gidebileceğinizi önceden planlayın.)
- Tek bir öğrenci ile ilgilendiğinizde bile, tüm sınıfı katılımda tutmaya çalışın⁷⁸, (soru sorun, cevaplarını defterlerine yazmalarını isteyin,

²⁹ Halis, İ. "Demokratik sınıf yönetimi için profesyonel sınıf yönetimi "Basım Şubat 2001 Konya (s88)

diğerlerine defterlerine çözmeyi denemelerini söyleyin; u-zun ve karmaşık bir materyalle karşı karşıya iseniz, aşamaları farklı öğrencilere yaptırın; öğrencilere bireysel soru kartları verin ve cevaplarını karşılaştırın.)

- Özellikle küçük çocuklarla olduğunuzda değişiklikler yapın ve coşkulu olun⁷⁹.
- Dalga etkisinin farkında olun. (Öğrenci davranışını eleştirirken, a-çık, kesin, davranış odaklı olun ve öfkeyle patlamaktan kaçının. Unutmayın, küçük dalgalar birikerek büyük etkiye sahip olurlar.)
- Sınıf yönetiminde bu tekniklere dikkat etmek gereklidir. Ancak, genellikle sınıf yönetimi öğretmenin ilk dersteki tavrının bir uzantısıdır. Bu sebeple, öğretmenin ilk derste ne yaptığı önemlidir. Hele, ilk kez karşılaşılan öğrenci grupları söz konusu ise, ilk dersin önemi daha da artar, ilk ders için şunlar önerilebilir.
- Sınıfta ilk günlerde güvenli ve hazırlıklı olduğunuzu gösterin.
- Sınıftaki işleri nasıl ele alacağınızı önceden düşünün ve ilk gün ilk birkaç dakika temel işlemleri açıklayın. (Yoklama, ders anlatımı, ödev kontrolü, vb.)
- Sınıf kurallarını belirleyin ve bu kurallara dikkat çekin.
- İlk gün, sınıf çalışmasına açıkça ifade edilmiş, çabukça ve başarıyla tamamlanabilen bir öğretim faaliyeti ile başlayın.
- Yeni dönemde tanıştığınız ve dersine yeni girdiğiniz öğrenci grubuyla, zamanın çoğunu, kontrolünüz altında ve tüm sınıfın katıldığı etkinliklerle sürdürün.
- Açık yönergeler verin, öğrencileri önergeler yapabilir mesafede tutun ve sık sık geri bildirim verin.
- Yeterli birikime sahip olduğunuzu, iyi hazırlandığınızı ve sürekli görev başında olduğunuzu gösterin.
- Bir yandan profesyonelliğinizi korurken, diğer yandan samimi ve sempatik olun; sınıf iklimini bir yandan iş ortamına yakın tutun, öte yandan

destekleyici bir ortam haline getirmeye çalışın.

ilk derste oluşturulan hava büyük ölçüde ders yılı sonuna kadar devam eder. Ayrıca, sosyal psikologlar ilk izlenimlerin ilişkilerde önemine dikkat çekmektedirler. Dolayısıyla öğretmen, öğrencileri üzerinde daha işin başında iyi bir intiba bırakmalıdır

2.2.8. İDEAL BİR ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARI

İdeal bir öğretmenin davranışlarıyla ilgili hazırlanan bir başka listede yer alan bazı öğretmen özellikleri şöyle sıralanmıştır.³⁰

- Güçlü iletişim becerilerine sahiptir,
- Anadilini iyi kullanır,
- insanları ve mesleğini sever,
- Topluma hizmet arzusundadır,
- Öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü, sevecen ve iyimserdir,
- Öğrencilere karşı güvenilir, açık görüşlü, tarafsız ve adildir,
- Öğrencilere karşı dürüst bir dost ve sırdaştır,
- Öğrencileri takdir eder, över, yüreklendirir ve ödüllendirir.

Öğretmen, sınıf içi süreçlerin temel belirleyicisidir. Etkili okullar üzerinde yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerinin liderliği, etkili okulu oluşturma ve yaşatmada ilk sırada bulunurken söz konusu okullardaki öğretmenlerin de sıradan özelliklere sahip olmadıkları görülmektedir. Etkili okullarda yapılan araştırmalarda üzerinde durulan konulardan biri de sınıf içindeki öğretmen davranışlarıdır. Araştırmalarda öğretmenlerin sahip oldukları bazı özelliklerle öğrencilerin performans ve başarıları arasında bazı ilişkiler bulunmuştur. Kısaca etkili öğretmen, bütün öğrencilerin üst düzeyde başarılı olmasını sağlayan öğretmendir.

³⁰ Şişman, İ. “Eğitim Bilimine Giriş” 2. Baskı Ekim 2006 (s 222)

2.2.9. ETKİLİ OKULLARDA ÖĞRETMENLER

Daha iyi yönetilen okullar, öğrencilerin entelektüel ve etik gelişiminin daha iyi olduğu okullar olarak algılanmaktadır (Grant, 1985) ³¹

Bu okullardaki öğretmenler

- Öğrenci kişilik gelişiminin önemli olduğunu düşüncesine sahip
- öğrencilerin akademik olarak istenilen başarıyı gösterebilecek yeterlikte olduklarına inanmaktadır.
- Etkili okullar, aynı zamanda, öğrenciyi öğrenmeye yönlendirici bir sınıf iklimine sahiptirler.
- Anlaşılır açık-seçik hedefler etkili okulların diğer bir belirtisidir.
- Hedefler iş gören tarafından anlaşılır ve veliler, öğrenciler ve yöneticiler tarafından dile getiriliyorlardır.
- Bu okullarda, öğretmenler öğrenciler tarafından gösterilen yüksek görev uyumunu sürdürecektir fiziksel enerjiye sahiptir Bu öğretmenler,
 - Düzenli bir sınıf ortamı sağlamakta,
 - Öğrencilere düzenli olarak ödev vermekte,
 - Ev ödevlerini değerlendirmekte,
 - Öğrencilerle arkadaşça ilişki kurmakta,
 - Dersi amacına uygun işlemekte ve meslektaşları ile destekleyici ilişkileri sürdürmektedirler
 - Etkili okullarda açık ve etkili önderlik anlayışı vardır.

2.2.10. ETKİLİ ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARI

Etkili öğretmen davranışları ile ilgili olarak uygulamalı bir yaklaşımı benimseyen Fontana etkili sınıf yöneticileri olacak öğretmenlere uygulamaları gereken temel kuralları şu şekilde ifade etmektedir⁽²⁶⁾.

³¹ Celep, C.”Sınıf Yönetimi ve Disiplin”3. baskı Şubat 2004 Ankara(s17)

- **Dakik olun:** Çoğu sınıf problemleri öğretmenin sınıfa geç gelmesi ile başlar. Derse zamanında gelmeniz öğrenciyi ve dersi önemsedığınız görüntüsünü verir.
- **İyi hazırlanın:** Derse iyi hazırlanmak öğretim hedeflerine ulaşmak için önemlidir. Öğrenci öğrenmek için oradadır. Öğrenme hedeflerine ulaşılması sizin derse etkili bir biçimde hazır olmanıza bağlıdır.
- **Hızlı bir şekilde derse başlayın:** Öğrencilerin dikkatini ve katılımlarını sağlayacak yöntemlerle başlayarak derse hızlı ve kararlı bir başlangıç yapın.
- **Tüm sınıfın katılımı konusunda ısrarcı olun:** Konuyu açıklamaya başlamadan tüm sınıfın dikkatini derse toplayın.
- **Sesinizi etkili bir biçimde kullanın:** Ses, öğretmenin sınıfla olan etkileşiminde en önemli öğedir. Sesini etkili kullanan bir öğretmenin öğrencinin dikkatini toplamada, sesini etkili kullanamayan bir öğretmene nazaran daha avantajlıdır.
- **Karışıklıklarla uğraşabilmek için açık stratejileriniz olsun:** Beklenmeyen bir durumda nasıl davranılacağı bilinirse sorunlar kolayca halledilebilir.
- **Karşılaştırma yapmaktan kaçının:** Öğrenci performansları hakkında karşılaştırma yapmak sınıfta bölünmelere neden olabilir. Düşük performanslı öğrencilerin tamamen kaybedilmesine yol açabilir.
- **Verdiğiniz sözleri tutmaya dikkat edin:** Verilen sözlerin tutulmaması sınıfta güveni zedeleyebilir.
- **Sınıfı amacına uygun bir biçimde organize edin:** Oturma düzeni, araç ve gereçlerin uygun bir biçimde yerleştirilmesi iyi bir organizasyon için gereklidir.
- **Öğrencilerin problemleri ile ilgilenin:** Öğrencinin ders içi ve ders dışından kaynaklanan problemleri ile ilgilenmek öğrencinin derse katılımını artırabilir.

Etkili öğretmenlerin sınıf içi davranışları değerlendirildiğinde yönetim açısından liderlik özellikleri gösterdiği, duygusal yönden ise öğrencilere yakın duran, onların sınıf içi ve sınıf dışındaki problemlerine eğilen bir yol izlediği söylenebilir³²

Sınıf yönetimi uygulamalarının hazırlayıcısı ve yönlendiricisi olarak öğretmen davranışları, öğrenme hedeflerine ulaşmada önemli bir etkidir. Bu nedenle öğrenci

³² MEB Dergisi “ Sınıf Yönetimi açısından Etkili Öğretmen Davranışları” Sayı 155-156
Ankara 2002

gereksinimleri çerçevesinde öğretmen, gerektiğinde bir lider, gerektiğinde bir arkadaş olabilmelidir. Öğretmen davranışları, uygun sınıf atmosferinin oluşturulması gerekir.

2.2.11. YAPILAN ARAŞTIRMALARDA TERCİH EDİLEN ÖĞRETMENLERİN ORTAK ÖZELLİKLER:

- Meslek sevgisi vardır.
- Ahlaklıdır.
- Sabırlıdır.
- Fedakârdır.
- Örnek bir kişilik sahibidir.
- Öğrenci psikolojisinden anlamaktadır.
- Alanında uzmandır.
- Sürekli kendini yenilemektedir.
- Güzel bir konuşma ve iletişim yeteneği vardır.
- İlişkileri seviyelidir.
- Kültürel ve tarihi değerleri yüceltmektedir.³³

2.2.12. SINIF VE OKULDA BAŞARIYA ULAŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖZELLİKLER

Başarılı öğretmenlerin belli başlı bir kısım özellikleri:³⁴

- Derslerin planlı ve hazırlıklı işlenmesi ve uygulanması,
- Çalışmaların, öğrenci merkezli yapılması,
- Sınıf içi disiplini oluşturmada, başarıyı yakalamada NLP i-linin çok iyi kullanılması,
- Düzenli ve aktif öğrenme ve öğretme ortamının ciddiyetle uygulanması,
- Beklentilerin çok iyi bilinmesi ve ona göre donanımların gerçekleştirilmesi,
- Sahip olunan misyon, vizyon ve stratejilerin öğrenci, veli ve idare tarafından çok

³³ Ertuğrul ,H.”Son gelişmelerle öğretmenlikte yeni gelişmeler” 1.Baskı Ekim 2002 İstanbul (s155)

³⁴ Çağlayan ,A. “Eğitimde özlenen öğretmenler” 1. Baskı Kasım 2004 İstanbul 2004(s66)

iyi paylaşılması,

- Kullanılan dilin ve ses tonunun etkili olmasına özen gösterilmesi.
- Fizikî yapının iyileştirilmesi, öğrenmenin görünebilir, uygulanabilir bir nitelikte olmasının önemsenmesi,
- Öğrenmenin kolaylaştırılıp, oyunlaştırılıp sevimli ve sevecen hale getirilmesi,
- Sınıfta pozitif ortam oluşturulup, iletişimde etkili olan gezi nerek ders anlatımının önemsenmesi,
- Önemli mesajlara odaklanıp sürekli yeni doğaçlamalar ile dersi ilgili kılması,
- Her öğrencinin sahip olduğu zekâ düzeyinin farkında olması,
- Öğrenme stillerini belirleyerek onları mükemmelliği he deflemesi,
- Organizatör öğretmen olarak işini sevmesi ve bunu kaliteli bir şekilde sürdürmesi,
- Görüntüsünü, düşüncesini, birikimini önemseyerek yenilemeyi alışkanlık edinmesi...

2.2.13. SINIF ORTAMINDA ETKİLİ ÖĞRETMENLER

Öğretmenler, sınıflarda öğrencileri ile iletişim sanatının tüm örneklerini gerçekleştiren kişilerdir. Her öğretmen, sınıfının psikologudur. Öğrencinin her davranışını, sözünü, söylemek islediğini bilen; hisseden kişi olarak sorumlulukları fazladır. O, yalnızca dersi işleyip çıkan kişi olmakla yetinmemelidir. Bu yüzden her öğretmen:³⁵

- Görevini severek, zevk alarak, bilerek, heyecan duyarak yapmalıdır.
- Sınıf ortamına girmeden Önce giyim tarzını önemsemeli.
- Neyi (içerik), nasıl öğretecek (ortamlar, yöntemler, teknikler), niçin öğretecek (amaç), hangi zaman diliminde öğretecek süre), hangi konunun ne ölçüde Öğrenileceğini, nasıl anlaşılacağını (değerlendirme) iyi bilmek zorundadır.
- Öncelikle işe doğru adımla başlamalı. Bildikleri ile yetinmeyip, bildiklerini uygulayabilme ortamı oluşturmalıdır. Sınıf yönetiminde günlük işleri mutlaka bir süre kendisi, daha sonra öğrencilerine yaptırmalıdır. Sınıfın fizikî durumunu, temizliği (tah-

³⁵ Çağlayan, A. “Eğitimde özlenen öğretmenler” 1. basım Kasım 2004 (s131)

ta, sıra, pencere, dolap, masa), ışığı, sıcaklığı, sınıf tertip ve düzenini, öğrencilerin oturuş tarzını ve dağılımı, kullanacağı araç ve gereçleri önceden bilmeli. Tüm bu özellikler, hazır bir ortamda iken derse başlamalı.

- Günlük yoklamaları yapmalı, gülümseyerek derse başlamalı.
- Karşısındakileri önemseyerek hal ve hatırlarını sormalı. Sıcak, sevecen bir iletişim ortamı oluşturması Önemlidir.
- Derse başlarken ses tonunu nazik bir şekilde kullanarak yumuşak, net, açık, anlaşılır bir dil kullanmaya Özen göstermeli, tavır ve hareketleri nazik, zarif ve neşeli bir şekilde olmalıdır.
- Kendine özgü ve öğrencilere yönelik övgüye değer bulduğu sözcükleri sesli düşünmekten geri kalmamalıdır.
- Şakaları vakarını etkilememeli, kendine hakim olarak, özgüveni gelişmiş bir yapı içerisinde ruhî bir olgunluğa sahip olmalıdır.
- Öğreteceği konuları önceden planlamak, öğrenme araçları ile yeteneklerini birleştirerek dersini canlı ve diri aktarmalıdır
- Öğrenci isimlerini ezbere bilerek, söyleyerek bazen dokunarak onların derse katılımını ve dikkatlerini yenilemeyi ciddiye almalı ve uygulamalıdır.
- Anlatımda mizahı, şakayı, öyküyü, dramayı, doğaçlama/ ve çeşitli yollara başvurmayı ihmal etmemelidir.
- Belli konularda not aldırma, farklı formüller uygulama, tekrar yapma, şifreleyip kodlama, örneklendirme gibi kalıcı ve iz bırakıcı yöntemler uygulamalıdır.
- Sınıf ortamında NLP'den yararlanmalı, enerjisini etrafa yaymada etkili olmalı. Gözleri ile tüm sınıfa hakim olmalı.
- Gelmeyen öğrencilerin farkında olarak, niçin gelmediklerini araştırarak takip etmeli; gezinerek, öğrencilerin durumları ile ilgilenerek dersi anlatmalı; renklerden, resimlerden yararlanmalı-bilmeli; hobilerden söz etmeli.
- Derslerin işlenişinde, zor problemlerin çözümünde "x" veya "y" yerine öğrencilerin ilgi dünyasında sevilen isimleri kullanarak örneklendirmeyi yapmalı.
- Öğrencilerin sergilediği olumsuz davranışları *"Senden şöyle davranman!"*

beklerdim " ya da *"Dersi şöyle dinlersen daha iyi olur"* diyerek inatlaşmayı değil, uzlaşmaya yönelik rehberliklerde bulunmalı.

- Sınıf yönetimindeki profilini belirlemede öğrencilerin düşüncelerini farklı testler uygulayarak öğrenmeli. Konuları öğrencilere empoze etmede gerekirse tarzını, stilini değiştirebileceğini öğrencilerine hissettirebilmeli.
- Özgür, anlaşılır, sevilir özelliği ile sınıf ortamında seviyeyi çok iyi belirlemeli, her zaman en iyi olmak için çaba sarf etmelidir.
- Yaptığı her davranıştan sorumlu olan öğretmen suçlamayı değil sorumluluklarını sürekli hatırlamalı, daha olumlu sonuçlar alabilmenin çabasını sürdürmelidir.
- Öğrenci sorularını sakın bir şekilde dinleyerek, onlara zaman ayırarak cevaplamayı ihmal etmemelidir.
- Katı, kaba, sert tavırları mutlaka terk etmeli. Her zaman güven veren, sevilen, cana yakın tavırlarla, babacan bir üslupla hiçbir öğrenci arasında ayırım yapmaksızın adil tavırlarda bulunmalıdır. Öğrencilerini, o günkü psikolojilerini yakından tanımalı, onlarla zıtlasmaya gitmeden, onları anlama ve kazanma yollarını çok iyi bilmelidir.
- Derse hazırlıklı, planlı ve uygulamalı olarak hazır olan her öğretmen belli aralıklarla pekiştirmeyi, hatırlatmayı ve değerlendirmeyi ihmal etmediği gibi hatta övgü dolu iltifatları da esirgememelidir.
- Sınıf ortamında öğrencisiyle aynı dili konuştuğu gibi, aynı duyguları paylaşıp anlaşılır özellikler taşınmalıdır.
- Öğrettiği konuları kavratmada, ezberci bir metot değil; anlaşılır, kalıcı, uygulanabilir, yaşanabilir, görülebilir metotları uygulamalıdır.
- Her konuda öğrenci katılımını esas alan anlayışı önemsemeli, bu konuda kalıplaşmış şekil ve anlayışları terk etmeli, kimi zamanlar konulara Öykü ile başlamanın önemini bilmelidir.
- Konuları zorunlu olarak değil isteğe bağlı olarak, severek ve ilgi duyulacak donanım ve zenginliklerle sunmalı. Bu konudaki yeni gelişmelerden haberdar olmalı.
- Tüm öğretmenler, sınıf ortamında uyulması gereken temel konularda işbirliği yapmalıdır..

2.2.14. EĞİTİMDE LİDERLİK

Değişen bir dünyada ve toplumda eğitim, eğitim kurumları, eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin önemli bir yeri vardır. Eğitim, değişmelerin bir aracı olduğu kadar insanları değişen durumlara uyarlama, değişimin getirdiği bazı sorunlarla baş etmede onları güçlendirme sürecidir. Değişen bir toplumda öğretmene düşen görev ise, öğrencilere liderlik yapmak olduğu kadar onların da liderlik davranışları geliştirmelerini sağlamaktır.

Liderlik, duygusal ve öznel yönü ağır basan bir kavramdır. Liderlikle ilgili çağcıl kavramlaştırmalar, liderliğin bu yönüne dikkati çekmektedir. Liderlikle ilgili yeni kavramlaştırmaları, moral liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik, öğretimsel liderlik ve dönüştürücü liderlik gibi bazı başlıklar altında incelemiştir. Bunların dışında zihni liderlik, ruhi liderlik, manevi liderlik gibi bazı yeni kavramlaştırmalardan da söz edilmektedir .

Değişim sürecinde gerekli işlevlerin yerine getirilmesi, liderlerden beklenir. Liderlik konumunda bulunanlar bunu sağlayamadıkları zaman lider olarak kabul görmezler. Günümüzde liderden beklenen, yalnızca bireyleri ortak bir amaca yönelik olarak eyleme geçmede etkilemek değil, bunu yaparken izleyenlerin değerlerini, beklentilerini, duygularını dikkate alarak geleceğe ilişkin inandırıcı bir vizyon oluşturmaktır. Bunlardan dönüştürücü liderlik yaklaşımı, liderlik özelliklerini, liderlik davranışlarını ve liderliğin sonuçlarını bir bütün olarak ele alması yönüyle liderliğin tanımında ve araştırılmasında yeni bir kavramsal çerçeve sunmaktadır ³⁶.

Eğitim, toplumsal değişme ve dönüşüm sürecinde önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu süreçte okul yöneticisi ve öğretmenler açısından dönüştürücü liderlik anlamlı olabilir. Bu liderlik yaklaşımına göre eğitim liderleri, sürekli program geliştirme, yatay ve dikey iletişim sağlama, güçlü bir eşgüdüm oluşturma, özel hedefler belirleme ve sorun çözme konusunda ciddi bir çaba gösterirler. Jantzi ve

³⁶ Çelik, V. “ Eğitimsel Liderlik” 4. Baskı Aralık 2007 Ankara

Leithvood , dönüştürücü liderlik davranışının altı boyutunu belirlemiştir³⁷:

- Bir vizyon belirleme ve geliştirme. Lider, yeni ufuklar açacak bir kimlik için, geleceğin vizyonunu belirlemek ve bunu gerçekleştirmek üzere grubu etkilemeye çalışır.
- Grup hedeflerinin kabulünü güçlendirme. Lider, grubun ortak hedefler doğrultusunda işbirliği yapmalarını özendirici davranışlar sergiler.
- Bireysel destek sağlama. Lider, gruba karşı saygılı olmaya ve onların duygu ve ihtiyaçlarıyla ilgilenmeye çalışır.
- Entelektüel uyarım. Lider, insanların işe ilişkin varsayımlarını yeniden denemelerine olanak sağlar ve performansı arttırabilecek düşüncelerin oluşumunu özendirir.
- Bir davranış modeli oluşturma. Lider, temel değerleri grubun üyelerine benimseterek örnek davranışlar seti oluşturur.
- Yüksek performans beklentisi. Lider, üyelerin kalite, mükemmellik ve yüksek performans beklentilerini karşılayacak davranışlar gösterir.

2.3. ÖĞRETMENİN LİDERLİĞİ

Öğretmen liderliği, açık bir şekilde tanımlanamayan bir kavramdır. Öğretmenlerin çoğu lider olmayı önemsememiş ya da liderlik sorumluluklarını üstlenmek istememişlerdir. Kendilerine istemedikleri bir rolün verilmesinden de korkabilmişlerdir. Öğretmenlerin karar verme süreci ve okul liderliği çabalarındaki başarıları sınırlı kalmıştır. Öğretmenlerin çoğuna mesleğe hazırlık programlarında liderlik becerileri öğretilmemektedir. Üstelik öğretmenlerin lider olmak için çeşitli riskler almaya meyilli olmaları da gerekmektedir .Smylie öğretmen liderliğine verilen önem ve bu konularda son zamanlarda yapılan araştırmaların, daha çok *takım* liderliği vebölüm başkanlığı gibi formal liderlik rolleri üzerinde yoğunlaştığını belirtmiştir. Oysa öğretmenler, informal liderlik rollerini de oynayarak etkin bir lider olabilirler.

³⁷ Çelik, V."Eğitimsel liderlik" 4. Baskı Aralık 2007Ankara(s149)

Sınıfta etkili bir lider olabilmek için aynı ortamda bulunanlara güven vermek, vizyon geliştirmek, soğukkanlı olmak, risk almak, uzman olmak, farklılıklara önem vermek ve basitleştirmek, temel davranışlar olarak görölmektedir . Alan yazında okul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarına ilişkin çok sayıda araştırma olmasına karşılık öğretmenlerin öğretim sürecinde nasıl liderlik rolü üstlenebileceklerine ilişkin az sayıda çalışma vardır. Her ne kadar öğretmenlerin her ortamda ve her sınıf düzeyinde geçerli olabilecek liderlik davranışlarının tam bir listesini vermek mümkün olmasa da bu konuda söz edilebilecek bazı davranışlar aşağıda kısaca açıklanmaya çalışılmıştır

2.3.1. GRUBA GÜVEN VERMEK

Lider konumunda bulunanların unutmamaları gereken temel nokta, birlikte çalıştıkları kişilere güvenmektir. Eğer lider, grup üyelerine güvenmiyorsa veya grup üyeleri kendilerine güvenilmediğini düşünüyorsa, motive olmaları beklenemez. Okul müdürü, öğretmen, öğrenci ve velilere; öğretmen de öğrencilere ve velilere güven verecek ortamı hazırlayarak etkin bir lider olmanın temel bir özelliğini göstermiş olur. Güvene dayalı sınıf ortamlarında eğitim-öğretim süreçleri daha etkili iřletilebilir³⁸.

Sınıf içinde sıkıntı yaratan durumlarla yalnız uğraşma yerine gerektiğinde okul yönetimi ve aile ile yardımlaşılmalıdır. Öğretmen zor durumda kaldığında, onların desteğine gereksinim duyduğunda, sorun okul veya aileden kaynaklandığında veya çözüm onların katkısını gerektirdiğinde, bu yolu kullanmalıdır. Okulla ailenin kültür farklılığının, evde hoş görölebilen davranışların okulda hoş görölemeyeceği gerçeğinin öğrencide çatışmaya neden olmaması için de aileyle görüşmek gerekir. Öğretmen, öğrencinin yanlış davranışlarının kaydını tutarak değişim ve gelişimini izlemeli, gerektiğinde aile ve okulu bilgilendirmelidir. İstenmeyen davranışı değiştirip yinelenmesini önleme konusunda, öğretmen, öğrenci, yönetici ve velinin, nelerin

³⁸ Işık, H ;Arslan, H ;Dönmez, B. ;Kuran, K.; Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ;Gölveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B. ;Özabacı, N.; Sarıtaş, M. “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

yapılacağını belirleyen yazılı bir anlaşma hazırlaması da önerilmektedir -(Brown, 1982: 261). Böylece, üzerinde anlaşılan özel bir kurallar listesi ve yaptırımları belirlenmiş olacaktır. Bu yöntemle, öğrencinin bilmeme nedeniyle yanlış yapması önlenileceği gibi, öğrenci, herkesin ortak isteği olan davranışlara da yönlendirilmiş olur, davranışı sonunda neyle karşılaşabileceğini bilir, gerektiğinde verilecek ceza kişileşmiş olmaz³⁹

Davranış bilimlerinin yönetime girmesiyle birlikte örgütlerde etkilemenin önemi de artmıştır. İş görenlerin çalışmalarında ya da işleri ile ilgili kararlar almalarında yöneticinin tesiri etkilemedir. Etkileme, örgüt yöneticisinin örgüt iş görenlerini baskı ile kontrol etmesinden ya da yöneltmesinden daha elzemdir. Günümüz yönetimlerinde etkileyen yönetici makbuldür. Örgüt çalışanları üzerinde etkinin tesiri olmaması durumunda yöneticinin yetkisi devreye girer. Yöneticiler yetkileri ile işin gereğinin yapılmasını sağlar. Eğitim yöneticisinin başka etki yollarına ihtiyacı vardır. Daha önce belirtilen özellikleri ile, eğitim örgütleri ve bunların üyeleri, formal bakımdan gevşek fakat in formal bakımdan sıkı bir yapı ve hava içinde bulunurlar. Böyle örgüt ve üyelerine etki yapma çabası, yönetim olduğu kadar sosyal bilimlerden de yararlanmayı gerektirir. Eğitim yöneticisi, özellikle ayrı etken ve davranışlar yaratmalıdır. Burada yapıyı kurmak veya işletmekten çok, anlayış göstermek boyutu yöneticinin rehberi olacaktır. Örgüt üyelerinin alınacak kararlara katılmaları sağlanarak etkilenmeleri mümkündür. Karara katılmanın örgüt üyelerini etkileme bakımından sağladığı yararlar şöyle özetlenebilir⁴⁰:

- Karara katılma üyelerin motivasyonuna yardımcıdır.
- Kişisel amaçlarla örgüt amaçlarının dengelenmesinde önemli rol oynar.
- Karara katılma, bireylerin tavır ve alışkanlıklarının değiştirilmesi ve yeni fikirlerin benimsetilmesinde etkin bir araçtır.
- Karara katılma, iş görene sağladığı üstün moral seviyesiyle, işi terk etme ve işten ayrılmanın azalmasını sağlar.
- İş görenin yönetim kararlarına açık veya üstü örtülü bir biçimde karşı koyma

³⁹ Başar, H. "Sınıf yönetimi"5.baskı 2001 Ankara(s175)

⁴⁰ Ergün, M. ; Ergezer, B."Öğretmenlik mesleğine giriş"1. Baskı Ekim 1999 Ankara

durumlarının azalmasına sebep olur.

2.3.2. VİZYON GELİŞTİRMEK

İnsanlar, nereye gittiğini bilen kişileri izler. Liderin bir vizyonu olmalı, bunu diğerlerine aktarabilmen ve paylaşabilmelidir. Öğrenciler, nereye, niçin gittiklerini; neyi niçin öğrendiklerini bilmek isterler ve sürekli değişen amaçlardan ve hedeflerden hoşlanmazlar. Öğretmen liderler, öğrenciler ve okul ile ilgili önemli projeler geliştirirler ve bunu öğrenciler ve diğer çalışanlarla paylaşırlar. Vizyonu olan öğretmenler, okul geliştirme etkinliklerinde görev alırlar, sınıf yönetiminde performanslarını fark ettirirler ve öğrencilerinin bireysel yeteneklerinin geliştirilmesine önemli katkılar getirirler⁴¹.

Sınıfın ve öğretmenin bir vizyonu olmalıdır. Vizyon yaşamın her anını anlamlaştıran bir ışıktır. Kişiyi motive eden, heyecanlandıran mükemmeli yaptıran bir güç, değerlerin yarattığı bir imgedir. Kısacası vizyon, geleceğe yön veren, uzun vadeli düşünmeyi sağlayan bir sözleşmedir. Bireyin, ailenin, şirketin ve bir sınıfın yaşamı, vizyonu olduğu ölçüde anlamlıdır diyebiliriz. Vizyonu daha açık şekilde şu örnekle açıklayabiliriz: Üç öğretmene yaptıkları öğretmenliğin ne ile ilgili olduğunu soruyorsunuz. Birinci öğretmen matematik dersi kapsamında denklemler konusunu öğrettiğini söylüyor, ikinci öğretmen de problem çözmeyle ilgili beceriler kazandırdığını söylüyor. Üçüncü öğretmen ise ileride ülke kalkınmasında çok önemli rol oynayacak olan bilim insanlarının altyapısını kurduğunu söylüyor. Bu öğretmenlerden üçüncüsünün belli bir vizyonu olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim üçüncü öğretmenin yaptığı işe yüklediği anlam farklıdır. İşine yüklediği anlam gereği, derste olsun, teneffüste olsun öğrencilere harcadığı her anın bu öğretmen için ayrı bir değeri vardır. Bu haliyle vizyon, sınıfta bulunan kişilerde coşku ve bağlılık yaratır. Sınıfın geleceğinin görülmesine ışık tutar. Sınıfa enerji verir, geleceğine yol gösterir; yani ufuk çizer. Kısacası vizyon, sınıf için uzun dönemli düşünmeyi sağlar.

⁴¹ Işık, H ;Arslan, H ;Dönmez, B. ;Kuran, K.; Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ;Gülveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B. ;Özabacı, N.; Sarıtaş, M. “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

Vizyon olduğu sürece anlamsız sorunlarla boğuşulmaz ve hiç kimse ayrıntılar arasına gömülmez. Sorunlar kolayca ve kendiliğinden çözülür. Ancak vizyon durup dururken, kendiliğinden oluştu-rulamaz. Vizyon bir süreçtir ve belirli ilkelere uyularak geliştirilmelidir. Vizyonun öncelikle sınıfta benimsenen değerlere ve ilkelere dayalı olması gerekir. Genel olarak eğitimin özel olarak da üyelerin değerlerini içermelidir. Vizyon misyonsuz olmamalı. Misyonsuz vizyon bir anlam ifade etmez; yani sadece vizyonun geliştirilmesi yeterli değildir. Aynı şekilde misyonun da amaçlar, hedefler ve eylemler ile genelden özele doğru şekillenmesi gerekir.

Bütün bu açıklamaların karşılığında, vizyonsuzluğun ne olduğuna da açıklık getirmek gerekir. Vizyonsuzluk, yapılan işten ve işin ne anlama geldiğinden haberdar olmamaktır⁴².

Amaçlar, hedef davranış olarak belirlendiğinde, günlük yaşamdaki işlevleri örnekle de açıklanırsa, öğrencilerin dikkatini çeker, onları güdüler. Bu bakımdan, amaçlar, somut yararlar, gösterilebilen davranışlar olarak söylenmeli, politikacı vaatler gibi soyut, kapalı, belirsiz olmamalıdır: Çok yararlanacaksınız, bu çok önemlidir gibi sözler yerine, şu davranışı kazanınca bundan şuralarda şöyle yararlanacaksınız demek, bu örnekler öğrenciler için güçlük yaratan, yeni, ilgilerini çeken durumlarda seçmek gerekir.⁴³

2.3.3. SOĞUKKANLI OLMAK

Sağlıklı kararlar, sakin ve soğukkanlı düşünce ve davranışlarla alınabilir. Kriz zamanları, liderliğin testi için tek yol olmamasına rağmen, yine de en etkili yollardan biridir. Etkin liderler, baskı altında iken bile sakin olmayı ve mantıklı davranmayı başarabilirler. Öğretmenler, sınıf ortamında pek çok istenmeyen durumla karşılaşabilirler. Bu durumlarda öğretmen liderin, soğukkanlılığını koruyarak eğitsel değeri olan davranışı göstermesi beklenir⁴⁴.

⁴² Erdoğan, İ. "Sınıf yönetimi" mart 2007 10. Basım Mart 2007 İstanbul (s55-s56)

⁴³ Başar, H. "Sınıf yönetimi" 5. baskı ocak 2001 Ankara (s86)

⁴⁴ Işık, H ; Arslan, H ; Dönmez, B. ; Kuran, K.; Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ; Gülveren, H.; Can,

Öğretmenliğin stresi yoğun olan bir meslektir. Gün içinde bili "çileden çıkaran" o kadar çok olay yaşarsınız ki, bazen gerçekten çileden çıktığımız da olur. Bu gibi durumlarda sakin olmak için ne yapabiliriz? Kontrolü sürdürmenin sırrı kendimize söylediğiniz şeylerin bilincinde olmaktır. Kendimize söylediğiniz şeyler, herhangi bir duruma nasıl tepki verdiğinizi belirler. Kendimize söylediğimiz şeyler, hem negatif hem de pozitif olarak sonuçları ortaya çıkarır. Kafanızın içindeki ses bazen o kadar hızlı konuşur ki, çoğu zaman ne söylediğini bile anlamazsınız. Ama bu konuşma, ya kızgınlık ve stresi veya huzur ve kontrolü getirir. Hangisinin gerçekleşeceği, kendimize "ne söylediğimiz" tarafından belirlendiğine göre, bu gibi durumlarda ilk yapmamız gereken, kendimize ne söylediğimizin farkına varmaktır⁴⁵.

Öğretmen sınıfta öğrencinin olumsuz bir davranışını gördüğünde sınıfta çıkabilecek sorunların büyümemesi ve olaya çok sayıda öğrencinin karışmaması için olumsuz davranışa, ne erken ne de geç, tam zamanında müdahale edilmesi gerekir. Öğretmenin öğrenciye gösterebileceği tepkiler üç grupta toplanabilir⁴⁶:

1. Sözel olmayan tepkiler
2. Sözel tepkiler
3. Durumun değiştirilmesi

1. Sözel olmayan tepkiler

Olumsuz bir öğrenci davranışı sınıftaki diğer öğrencilere yayılmamış ve diğer öğrenciler tarafından fark edilmemişse, ilk önce sözel olmayan tepkide bulunulması gerekir. Sözel olmayan tepki olumsuz davranışın öğrenci ile öğretmen arasında kalmasını ve sınıftaki diğer öğrencilerin olumsuzluktan etkilenmemelerini sağlar. Başlıca sözel olmayan tepkiler aşağıda sıralanmaktadır.

- **Göz teması:** Olumsuz bir davranış anında durdurmanın ilk yolu öğrenci ile göz teması kurmaktır.

N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B. ;Özabacı, N.; Sarıtaş, M. " Sınıf yönetimi" 3.baskı şubat 2005 Ankara

⁴⁵ Yılmaz, H. "Öğretmenim Lütfen Bu Kitabı Okur musun!.." 13. baskı Ocak 2003 Konya. (s206)

⁴⁶ Erden, M. "Sınıf yönetimi"2.baskı Ekim 2005 İstanbul

- **Görmezlikten gelme:** Davranışçı yaklaşıma göre, bireyin bir davranışının sonucu nötr ise o davranış giderek söner. Bu ilkeye dayalı olarak öğretmen sınıftaki küçük olumsuz davranışları görmezlikten gelerek sönmesini sağlayabilir.
- **Öğrenciye yakınlaşma:** Olumsuz davranışı gösteren öğrenci ile göz teması kurulamadığı durumlarda, öğretmenin yaptığı etkinliği değiştirmeden, doğal bir biçimde öğrenciye doğru yürümesi ve yakınında durarak derse devam etmesi de uyarıcı görevi görür.
- **Dokunma:** Öğretmenin öğrenciye yaklaşması da olumsuz davranışı durdurmadığı zaman, öğrenciyi dokunarak uyarabilir.
- **Öğrenciye not yazma:** Bazı öğrencilerle yazılı iletişim kurmak sözel iletişim kurmaktan daha kolaydır. Yazılı ileti çocuğun yaptığı davranış üzerinde düşüncesini ve kendi kendine sorunu fark etmesini sağlar. Davranışın ne olduğu yazılır.

Sözel Tepkiler: Olumsuz davranışların durdurulmasında sözel olmayan tepkilerin yetersiz kaldığı durumlarda sözel tepkide bulunmak gerekir. Sözel tepkiler çok çeşitli olabilir. Öğretmen bunlar arasından kendine, duruma ve öğrenciye uygun olan tepkiyi seçebilir.

- **Arkadaşının olumlu davranışını pekiştirme:** Özellikle küçük sınıflarda öğrenciler bazı olumsuz davranışları, doğru davranışı bilmedikleri için gösterirler.
- **Soru sorma:** Ders dışı etkinliklerle ilgilenen ya da hayal kuran öğrencilere gösterilebilecek en uygun tepkilerden biri soru sormadır.
- **Ben iletisi gönderme:** Etkili iletişim bölümünde ele alındığı gibi bazı durumlarda ben iletisi kullanmak iletişimi kolaylaştırır.
- **Doğru davranışı ve olumlu sonucunu belirtme:** Bu yaklaşımda olumsuz davranış gösteren öğrenciye, doğru davranış ve bunun olumlu sonucu hatırlatılır.

Durumun Değiştirilmesi: Bazı olumsuz davranışlar sınıf ortamından ya da

ortamdaki bir objeden kaynaklanabilir. Bu tür davranışları durdurmak için, davranışa neden olan durumu değiştirmek gerekir. Aşağıda durumun değiştirilmesine yönelik öneriler özetlenmektedir.

Bozucu objenin ortamdaki kaldırılması: Öğrenciler sıkıldıkları zaman dersle ilgili olmayan objelerle uğraşmaya başlayabilirler.

Sınıfın oturma yerlerinin yeniden düzenlenmesi: Sınıfta bazı öğrencilerin yan yana oturması sınıf dinamiğinin bozulmasına ve sınıfta olumsuz davranışların artmasına neden olabilir.

Ortamdan uzaklaştırma (Mola): Sınıftaki etkinlikler bazı öğrencileri duygusallaştırabilir, gülme krizine sokabilir, yorabilir ve öğrencinin ortamı bozucu davranışta bulunmasına ya da iş dışı etkinliklerle uğraşmasına neden olabilir.

Öğretim yöntemini değiştirme ya da öğretime ara verme: Sınıfta öğrencilerin büyük çoğunluğunun ilgisi dağılmış ve sıkılma belirtileri gösteriyorsa, öğretmenin kullandığı yöntemi değiştirmesi ya da derse küçük bir ara vererek öğrencilerin kendilerini toparlamalarına yardımcı olması gerekir.

Sınıf öğretmenler lider olabilmesi ve düzeni sağlayacak yöntemleri uygular. Fakat bazı durumlarda cezanın mecbur kalındığı durumlar olabilir bunun için ceza niçin verildiği söylenerek cezayı verilmelidir.

Sınıfta ortaya çıkan olumsuz davranışları durdurmak amacıyla yapılması gereken ilk tepkiler yukarıda ele alınan sözel olmayan, sözel ve durumu değiştirme tepkileridir. Ancak olumsuz davranışlar halen devam ediyorsa öğretmenin ceza vermesi düşünülebilir. Ceza olumsuz davranışın durdurulmasında etkili olmakla birlikte kendi içinde birçok olumsuzluk taşımaktadır⁴⁷.

Cezanın Olumsuz Yönleri

⁴⁷ Erden, M. "Sınıf Yönetimi"2.baskı Ekim 2005 İstanbul

Cezanın öğrenci üzerindeki olumsuz etkileri şunlardır:

1. Ceza öğrenci davranışını baskı ile durdurur, ancak olumsuz davranışın değişmesini sağlamaz. Olumsuz davranış, ceza ortamdan çekilince tekrar ortaya çıkar.
2. Ceza öğrenciye doğru davranışın ne olduğunu öğretmez. Bu nedenle olumsuz davranış gösterilmeye devam eder.
3. Ceza kaçınma davranışının gelişmesine neden olur. Ceza almaktan korkan öğrenci, yalan söyler, okula gelmez, saklanır, derse katılmaz vb. Tüm bu tepkiler okul başarısını olumsuz yönde etkiler.
4. Öğretmen ceza verirken öğrenciler için olumsuz davranış örneği gösterir. Ceza verme eylemi sırasında saldırganlık vardır. Böylece öğrenciler de saldırganlık davranışlarını öğrenirler. Kendi yaşantılarında bu davranışları kullanırlar.
5. Ceza, öğrencilerin kaygı düzeyini yükselterek, öğrenmeye verdikleri değeri azaltarak, öğrenmeyi engeller.
6. Ceza öğrenci üzerinde kızgınlık yaratır. Okula, öğretmene ve derse karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olur.
7. Ceza alan öğrenci yaptığı davranışın karşılığını ödediğini düşünür ve davranışının sorumluluğunu taşımaz.

Cezanın etkili ve öğrenci tarafından kabul edilebilir olması için öğretmenin cezayı çok dikkatli uygulaması gerekir. Öğretmenin ceza verirken aşağıdaki hususlara dikkat etmesi gerekir⁴⁸.

1. Ceza mümkün olduğunca az kullanılmalıdır.
2. Okul yönetiminin hangi cezalara izin verdiği öğrenilmelidir.
3. Öğrenci uygulanması mümkün olmayan şeylerle tehdit edilmemelidir. Örneğin, böyle devam edersen seni okuldan atarım.

⁴⁸ Erden, M. "Sınıf Yönetimi"2.Baskı Ekim 2005 İstanbul

4. Öğrenciye karşı kızgınlık duyarken ceza verilmemelidir. Öğretmen, öğrencinin davranışına çok sinirlenmişse önce sakinleşmeli, sonra nasıl bir ceza uygulayacağını düşünmelidir. Sinirliyken verilen cezalar genellikle ağır olur.
5. Öğrenci için olumsuz ancak öğretim için gerekli olan davranışlar ceza olarak verilmemelidir. Örneğin, diğerlerinden çok ödev vermek, yazı yazdırmak, kitap okutmak vb.
6. Ceza, yapılan davranışa uygun olmalıdır.
7. Ceza geciktirilmemelidir.
8. Ceza verilen kişi ya da olay hakkında şüphe bulunmamalıdır.
9. Ceza kişiselleştirilmemelidir. Diğer bir deyişle öğrencinin kişiliğine yönelik olmamalıdır.
10. Ceza verirken çifte standart uygulanmamalıdır. Olumsuz davranışı kim gösterirse göstereyin aynı ceza uygulanmalıdır.
11. Cezaya karar verilmişse geri dönülmemelidir.

2.3.4. RİSK ALMAK

İnsanları etkileyen liderler fırsatlardan yararlanmakla kalmaz aynı zamanında vermiş olduğu kararla insanları etkilerler.kararlar önceden planlayarak ve bütün riskler olarak verilmiştir. Liderlikte önceden hatalar sonrası için ikinci hatta üçüncü planları vardır. Bu yüzden almış oldukları kararlar hatalarda güçlü çıkmasına neden olacaktır.Eğitim öğretimde ise bu kararlar sayesinde hedefler ulaşılacaktır.asla öğretmen başarısız oluyorum vaz geçeyim diyerek ve korkarak hareket etmemelidir. Eğitim öğretim öğretmen karar almalıdır.

Güçlü ve etkili liderler, birlikte oldukları insanlardan sadece yakaladıkları fırsatları değerlendirmelerini beklemezler. Aynı zamanda yapabilecekleri hatalara karşı hazırlıklı olurlar. Başarısızlık korkusu, hiçbir zaman değişik ve farklı şeyler denemeye engel olmamalıdır. Eğitimsel hedeflere uygun gerekli önlemleri aldıktan sonra öğretmenin, gerektiğinde öğrenci başarısını artıracak riskli kararları alması beklenir. Öğretmenin, sınıf yönetimiyle ilgili olarak sonuçta eğitim-öğretime,

öğrenciye katkı sağlayacak kritik kararları alması gerekir⁴⁹.

Sınıf Ortamında Karar Verme: Karar verme, çeşitli amaçlar, bunlara ulaştıracak yollar, araçlar ve imkânlar arasında seçim ve tercih yapmakla ilgili zihinsel, bedensel ve duygusal süreçlerin toplamıdır (Eren, 1998). Sınıf içi etkinliklerde öğretmen her an için karar verme durumunda kalabilir. Bir ders anında bile çok sayıda karar alınabilir. Dolayısıyla, sınıfta gerçekleştirilen eğitim ve öğretim, öğretmenin verdiği kararların doğruluğu ve etkililiği doğrultusunda nitelikli olur. Bu nedenle, karar vermenin ne olduğu ve karar verilirken dikkat edilmesi gereken ilke ve teknikler aşağıdaki gibidir⁵⁰.

Karar Verirken Uyulması Gereken İlkeler

- Karar verme teknik bir iştir. Karar verirken bilgi toplanmalı, toplanan bilgiler yararlı hale getirilmeli, işlenmeli ve seçim yapılmalıdır.
- Karar verirken alternatiflerin elenmesinde etkinlik, verimlilik ve kârlılık ilkeleri daima göz önünde bulundurulmalıdır.
- Karar vermede geleceğe ilişkin tahmin ve bilimsel araştırmaların rolü büyüktür. Dolayısıyla karar verilirken konuyla ilgili bilimsel çalışmalardan haberdar olunmalıdır.
- Karar vermede zamanlama çok önemlidir. Zamanından önce verilen kararlar, çıkacak fırsatları kaybettirebilir; sonra verilecek kararların da faydası olmayabilir. Bu nedenle kararlar fırsatlardan yararlanarak verilmelidir.
- Doğru karar vermek için nereye varılmak istendiği ve ulaşılmak istenen amaç belirlenmelidir.
- En kötü karar, verilen karardan dönmektir. Bunu önlemenin yolu ise doğru karar vermeye çalışmaktır.
- Kararlar sorun çıkarmaya değil çözüme yönelik olmalıdır.
- Karar verirken tek yolu seçme dışında başka seçenek yoksa, alınacak kararın

⁴⁹ Işık, H ;Arslan, H ;Dönmez, B. ;Kuran, K.; Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ;Gülveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B. ;Özabacı, N.; Sarıtaş, M. “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

⁵⁰ Erdoğan, İ. “Sınıf Yönetimi” onuncu basım Mart 2007 İstanbul(s137)

yanlış olma olasılığı yüksektir. Bu gibi durumlarda kararı ya ertelemek ya da deneme mahiyetinde vermek gerekir.

- Büyük bir karar verme durumu ile karşı karşıya kalındığı zaman, kararın küçük kararlara bölerek olmasında fayda vardır.
- Karar verilirken karardan etkilenen kimselerin de söz sahibi olmaları, yani karara katılmaları gerekir.
- Karar verme sorumluluk almayı gerektirir; çünkü karar verilen durum zor ve herkesin çekindiği bir konu üzerinde olabilir.
- Kararlar sınıf yöneticisi ve sınıf için belirli riskler taşıyabilir. Bu yüzden karar verirken ortaya çıkabilecek riskler de göze alınabilmelidir.
- Kararları benimseyen kişiler olabileceği gibi, benimsemeyen kişiler de bulunabilir. Kararın belirli kişiler açısından belirli bir getirişi olabilir. Bu yüzden karar vericiler etkilenmeye çalışılır. Bu gibi durumlarda karar verirken bağımsız olabilmek önemlidir.
- Karar verirken pragmatik olmak da önemlidir. Geçmiş uygulamaların ve önceden kalıplanan geleceğin
- kısıcında karar vermek zor olabilir. Bu yüzden karar verirken pragmatik olmak; yani yaşantı ve deneyimleri göz önünde bulundurmak gerekir.
- Karar verirken ortaya çıkacak maliyet asgari düzeyde tutulmalı ve kararın en iyi sonucu vermesine çalışılmalıdır.
- Uygulanmayan kararların hiçbir değeri olmaz. Bu yüzden, verilen karar zaman geçirmeden uygulamaya konulmalıdır.

Karar Verme Teknikleri: Genel olarak dört farklı karar verme modeli bulunmaktadır. Bunlar:

- Kişisel, modeller
- Danışmacı, modeller
- Grup modeller
- Yetki devrine dayalı modellerdir.

Kişisel karar modelinde, karar verici, çoğunlukla mevcut bilgilere veya kolayca sağladığı bilgilere dayalı olarak kararı kendisi verir. Danışmacı modelde ise son karar verme yetkisini yine kendisine saklamakla birlikte, karar verici, karar vermeyi ilgili ast-larıyla da paylaşır, onlara da danışır. Grupla karar verme modelinde sorunu grupla tartışan karar verici, çözüme ilişkin karara yine grupla birlikte varmaya çalışır. Yetki devrinde karar verici, karar verme yetki ve sorumluluğunu bir astına veya gruba verir; kararı onlardan bekler .

2.3.5. UZMAN OLMAK

Başarılı liderlerde gözlenen bir özellik, ev ödevlerini iyi yapmalarıdır. Eğer kişiler, önlerinde bulunan kişinin ne yaptığını bilirler ve buna inanırlarsa, lideri daha büyük bir hevesle izlerler. Öğretmen liderler, alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür alanlarında yeterliliklerini göstererek vizyonlarını, çevreleriyle ve öğrencileriyle daha yüksek düzeyde paylaşabilirler. Uzman öğretmen liderler, sınıf yönetiminde daha başarılı olurlar⁵¹.

Uzman olmak öğretmenlik için deneyimle ve alan bilgisine sahip olması gerekir. Zaten öğretmenlik mesleğine girilmeden önce bu alan bilgileri; sınıfın fiziki ortamı, öğrenciyi dersin amaçlarına göre güdüleme, iletişim, planlama zamanı iyi yönetme, sınıfta disiplin, öğretim teknikleri, sınıftaki farklı öğrencilerin eğitimi ile ilgili bilgi ve donanımla mezun edilmektedir. Bu bilgiler deneyimle birleşip sınıfına hakim olan liderlik yeterliliğine ulaşmış öğretmenler olacak ve bu meslekte başarılı olacaktır. Bu başarı hem hayatında hem de çevresindeki kişileri etkileyecektir.

2.3.5.1. Sınıfın Fiziki Ortamının Belirlenmesi

Uzman olan öğretmen meslek bilgisini yeterliliğini kullanarak sınıfının fiziksel ortamını belirler. Bunun için aşağıda olduğu gibi düzenlemelerde bulunur.

⁵¹ Işık, H ;Arslan, H ;Dönmez, B.; Kuran, K.;Memişoğlu, S.P.; Yücel, C. ;Gülveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B.; Özabacı, N. ;Sarıtış, M. “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

Sınıfın genel görünüşü ve renkle ilgili olarak duvar, ışık, sınıf alanı ve depo kullanımı bilinçli yapılmalıdır. Dikkatlerini korumakta zorluk çeken çocukların dikkatlerinin dağılmaması için fazla uyarıcı olmayan bir yerde oturmalarına özen gösterilmelidir. Işığın yeterli ve doğru yerden gelmesi çok önemlidir. Duygusal bozukluğu ve öğrenme güçlüğü olan çocukların ışığa duyarlılıkları farklı olabilmektedir.

Öğrenci Sayısı: Özellikle ilköğretimin ilk yıllarında öğrenciler öğretmenin yardımına daha çok gereksinim duyarlar. Bu nedenle ilk sınıflarda öğrenci sayısı az tutulmalı, gerekiyorsa sınıf düzeyiyle birlikte yükseltilmelidir (Finn ve Achilles, 1990: 574). Öğrenci sayısı az olan sınıflarda daha çok sayıda öğretim yöntemi kullanılabilir. Kalabalık olmayan sınıfların yararlarından biri, öğretmen sağladığı kolaylıklardır. Bu sınıflar, öğretmene ek zaman kullanımı, az kaynakla yetinebilme, her öğrenciye daha fazla zaman ayırabilme, öğrenci gelişimini kolay izleyebilme, sınıf daha etkili yönetebilme, etkin öğrenmeyi kolaylaştırabilme fırsatları verir .

Sınıfların Isısı ve Nem Oranı: Isı, insanlar *üzeride* önemli bir etkiye sahiptir ve ısıнын gereğinden fazla ya da az olması bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. Sınıf ortamı açısından düşündüğümüzde ısıran çok düşük ya da çok yüksek olması öğrencinin zihinsel ve bedensel etkinliklerini düşürmekte, ilgi ve dikkatlerinin dağılmasına, motivasyonlarının azalmasına neden olmakta ve öğrenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. İdeal bir sınıf ortamı için **19,4 - 22,8 C'lik bir ısı** öğrenmeyi kolaylaştırıcı etki yapmaktadır..⁵²

Temizlik ve Bakım: Sınıfta ortamında yer alan duvarların, koridorların, yazıtahtasının, lavabonun, suyun, tenefüs edilen havanın, pencerelerin sıra ve masaların, kılık kıyafetlerin, kullanılan diğer eşya ve materyallerin sürekli temiz tutulması öğrencilerin temizlik davranışlarını kazanmasına yardım edebileceği gibi, öğrenci ve öğretmen sağlıklarını korumalarına ve öğrenme- öğretme sürecine aktif

⁵² Yılmaz, E. ;Bozgeyikli ,H. ; Çeliköz, N. ; Erişen, Y. ; Ülke, S.M. "Sınıf yönetimi" 1. Basım Ekim 2006 Ankara

kılmalarına olanak sağlayacaktır⁵³

Renkleri: Renkler, insan üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Mavi ve yeşil insanlarda rahatlık hissini oluşturur (Hathaway, 1982). Kırmızı ve turuncu, uyarıcı renklerdir. Sınıflar için renk belirlemede öğrencilerin özellikleri de göz önünde bulundurulması gerekir, ilköğretim okulu sınıfları için açık pembe ve tonları orta öğretim sınıfları için ise açık mavi ve tonları uygun olabilir. Koyu renklerin sınıflarda kullanılması, sınıfların karanlık görünmesine neder olabilir. Tavanlarının ise daha fazla ışık yansıtması açısından beyaz olması gerekir⁵⁴.

Gürültü: Rahatsız edici, işitmeyi engelleyici, dikkati dağıtıcı, fiziksel ve ruhsal sağlığı bozucu bir değişkendir. Sınıf dışından gelen gürültünün engellenmesi daha güçtür, bu iş okul yapımı sürecinde düşünülmelidir. Sınıf içinden kaynaklanan gürültüyü azaltmanın temel yolu sınıf kurallarının, gürültüyü de içermesi, bu kurallara özenle uyulmasıdır. Gürültü bir sınıfta, söyleneni işitemeyen öğrenci, bu durumu öğretmenine söylemekten de çekiniyorsa dersleri eksik, yanlış anlayabilir. Gürültü nedeniyle öğretmenin ders anlatırken, ifadesini tekrarlamak zorunda kalması, zamanını iyi kullanılmasını engeller. Gürültü var diye öğretmen sesini yükseltmemelidir. Bu gürültüyü daha da artırır. Kısa bir süre sessiz kalmak varlığını hissettirir bir davranış yapmak veya söz söylemek ara sıra rastlanan gürültülü durumlarda yararlı olabilir.⁵⁵

Görünüm: Sınıftaki eşyaların uyumlu ve amaca uygun olarak yerleştirilmesi gereklidir. Uygun bir görünüm öğrenciyi olumlu yönde etkiler ve öğrencinin seçici bir kişilik kazanma bilinci geliştirmesine de katkıda bulunur(s10).⁵⁶

⁵³ Yılmaz, E. ;Bozgeyikli ,H. ; Çeliköz, N. ; Erişen, Y.; Ülke, S.M. “Sınıf yönetimi” 1. Basım Ekim 2006 Ankara

⁵⁴ Işık, H Arslan, H.; Dönmez, B.; Kuran, K. ;Memişoğlu, S.P. ;Yücel, C. ;Gülveren ,H.;Can, N. M.; Karslı, M. D. ;Yiğit, B.; Özabacı, N.; Sarıtaş, M. “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

⁵⁵ Celep, C.”Sınıf Yönetimi ve Disiplin”3. baskı Şubat 2004 Ankara(s30)

⁵⁶ MEB Dergisi“İlköğretimde Öğretmen-Öğrenci Etkileşimine Sınıf Yönetimi Kurallarının Etkisi” 2000 Ankara (sayı145)

Sınıf ölçülerinin uyumu, tavanın basıkların boyalı, badanalı, eşya ve duvar renklerinin yeni, mobilyaların çekici olması, halı, perde, albenili bir sınıf ortamı yaratmalıdır. Öğrenci itmesi için beklememeli, sınıfta rahat bir ev ortamı sınıfa isteyerek gelmelidir.⁵⁷

2.3.5.2. Öğretmenin Sınıf Ortamına Göre GÜDÜLENMESİ

Uzman olan öğretmen öğrencilerinin bilgiye ulaşması amaçladığı bilgi birikimine ulaştırabilmek için öğrenciyi sınıf ortamına göre güdüleyecek bilgi birikimi sahip olmalıdır. Böylece öğrencinin o enerjisini kullanmasını sağlayacaktır.

Olumlu pekiştirme, amaç oluşturma ve öğrencinin kendini kontrol etmesi, güdüleme de etkili olan yöntemlerdir. Öğrencilerin güdülenmesinin en etkili pekiştireci ödüllerdur. Öğrencinin istenen davranışlarının sayısının artırılması ve istenmeyen davranışlarının azaltılmasında öğretmen ve öğrenci ortaklaşa bir amaç oluşturarak davranışların tanımını yaparlar. Bir zaman çizelgesi düzenlenir ve öğrenci davranışlarının sıklığını kendisi görerek azaltmaya veya çoğaltmaya çalışır.

Güdü, bireyin içinden gelen bir enerji olmakla birlikte, öğretmen, öğrenme ortamını düzenlerken aşağıdaki önerileri göz önünde bulundurursa, öğrencilerin güdülenmesini sağlayabilir.

- Öğretim yaşantıları, öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun ve anlamlı olmalıdır.
- Dersin hedefleri belirlenmeli, öğrencilerin başarı ve başarısızlıkları bu hedeflere ulaşma derecelerine göre belirlenmelidir.
- Öğretmen, öğretim yaşantısının özelliklerine göre farklı yönden ve tekniklerle ders işlemeli, aynı ders içinde birden çok yöntem ve tekniği bir arada kullanmalıdır.
- Geleneksel değerlendirme metotlarından başka değerlendirme metotlarını da

⁵⁷ Celep, C."Sınıf Yönetimi ve Disiplin"3. baskı Şubat 2004 Ankara(s31)

araştırılmalıdır. Yazılı testte çoğu zaman başarısız olan, okuma yeteneği düşük bir çocuk, okuma becerisi gerektirmeyen çizimler, diyagramlar ya da başka şekiller yoluyla öğrendiklerini gösterebilir.

- Sınıfta olumlu bir atmosfer yaratılmalıdır. Sınıftaki tutumun olumluluğu, sürekli başarısızlıklar yüzünden okul hakkındaki duyguları olumsuz çocuklar açısından başarının ön şartlarından biridir.

- Sınıf içi düzeni ve çevresel koşulları güdülenmede önemli rol oynarlar. Konunun niteliğine göre sınıfın yeniden düzenlenmesi, duruma uygun kaynak, araç ve gerecin sağlanması, uzman konukların çağırılması gibi etkinliklere başvurulmalıdır.

- Öğrenme ortamında öğrencilerin meraklarını uyandıracak, onları araştırmaya yönleltecek etkinliklere yer verilmelidir.

- Öğrenciden en iyisi beklenmelidir. Öğrencilerin, öğretmenlerinin beklentilerine göre kendilerini yönelttikleri görülmektedir. Öğretmenlerin beklentileri öğrencileri güdülemede kullanılır. Eğer öğrenciden en iyisini bekler ve talep ederseniz genellikle elde edersiniz.

- Öğrencileri planlamaya katmanın yolları aranmalıdır. Eğer öğrenci planlama ve karar almaya katılmaya çağırılır ve teşvik edilirse, öğrenme tecrübesinin önemli bir bölümünün kendisi olduğu duygusuna kapılacaktır.

- Kişisel yönelimler ya da beceriler üzerinde durulmalıdır. Akademik konularda zorluk çeken ve başarısızlığa uğrayan çoğu öğrencinin sanat, müzik vb. alanlarda yetenekleri olabilir.

- Ölçülü bir şefkat gösterilmelidir. Birçok durumda, başarısız çocuk öğretmenin ilgisinin ve kendisinin başarısına yardım etmeye hazır olduğunun farkına varırsa, okuldaki tepkileri çok daha hızlı gelişir.

- Öğretmen, öğrencilerin ilgi ve dikkatlerini toplamak için, sınıfta iletişim kanallarını açık tutmalıdır.

- Öğrencilere öğrenmenin faydalı olduğu gösterilmelidir. Her dersin değerini Öğrencilere anlatın. Aksi takdirde derse katılımda isteksiz olacaklardır.

- Öğrencinin kendini güvende hissetmesi için demokratik bir atmosfer

yaratılabilir.

- Öğrencinin kendi kendine saygı duyması için olanak sağlanabilir. Onların, bireylerin yetenekleri açısından birbirinden farklı olabileceğini, başarı çabasının başarmak kadar saygı değer olduğunu algılamaları sağlanabilir.

- Öğrencinin önceden edindiği bilgi ve ilgilerine önem verilmelidir. Mümkün oldukça öğrencilerin önceki tecrübeleri ve ilgileriyle bağlantı kurun. Öğrenciler genellikle konu, kendi tecrübe ve ilgi alanları ile ilgili olduğunda daha dikkatli olurlar ve konu ile ilgilenirler.

- Öğrenciye verilecek ödevlerin, öğrencinin merak ettiği, öğrenme ihtiyacı duyduğu konularda, öğrenci tarafından seçilmesi sağlanabilir. Öğrenci, merak ettiği ve ilgi duyduğu konuları öğrenmede daha istekli ve daha başarılı olabilir.

- Zamanında geribildirim (dönüt) verilmelidir. Öğrencinin, ne kadar geliştiğinin farkına varmasını sağlayın.

- Anlam taşıyan öğrenme tecrübeleri yaratılmalıdır. Başarı tecrübelerini planlarken, çocuğun kültürel çevresinin tutumlarını ve ihtiyaçlarını dikkate almak gerekir.

- İçinde gerçekten satılacak şeyler bulunan bir dükkân kurmak ve gerçek para kullanmak, paranın değerini ve alışveriş yapmayı öğretmede, bir ders kitabındaki problemlerden daha faydalı bir yaklaşım olabilir.

Öğrencilerin çabaları ödüllendirilmen, çaba göstermeleri teşvik edilmelidir

Öğrencilerin yaptıkları çalışmalar, basanlar pekiştirilmelidir.

- Rekabet kullanılmalıdır. Öğrenciler kazanmayı ve en iyi olmayı sevdiklerinden rekabet güdülemede tercih edilebilir.

- Ait olma ve kabul edilme ihtiyacını karşılamak için, paylaşmayı sağlayan, öğrenciyi cesaretlendiren, işbirliğiyle çalışma, grup çalışması yöntemleri kullanılabilir.

- Endişe azaltılmalıdır. Bunun için öğrenme faaliyetleri öğrencinin hoşlanacağı duruma getirilebilir.

- Öğrenciler yönlendirilmelidir. Bazı öğrencilerin derse katılmalarını sağlamak

oldukça zordur. Bu tür öğrencilere yol göstermek, başarıyı tattırmak, bazı problemlerin çözümünü sağlayabilir ve onları cesaretlendirebilir.

- Öğrencinin izleyeceği, taklit edebileceği model davranışlar oluşturulabilir.
- Öğretmen, öğrencinin psikolojik ya da fizyolojik sorunlarının güdülenme açısından önemli bir etken olduğunu bilmeli, öğrencilerini yakından izleyerek, onların kişisel sorunlarına kayıtsız kalmadığını göstermelidir.⁵⁸

2.3.5.3. İletişim

Öğretmenliğin stratejik önemli konusundan biride iletişimdir. İletişim konusunda bilgi birikimi ve uzmanlığa ihtiyaç vardı. İletişim aile, öğretmenler, okul idaresi ve en önemlisi de öğrenciyle sağlanan en önemli kontrol mekanizmasıdır. Bu sayede başarı elde edilir. Başarı lider iletişim kuran etkileyen kimselerdir bu liderlik bir guruba bir topluluğu yapılacak iletişim sayesinde sağlanabilir. Bu yüzden sınıf liderliğinde öncelikle iletişim konusu önemlidir. Bunun için bazı iletişimle ilgili tanımlar ve nasıl kurulduğunda bilgi sahibi olmamız gereklidir.

Bir mesajı etkili bir şekilde iletebilmek için iletişimin iki yönlü bir süreç olduğunu unutmamak gerekir. İki yönlü iletişimi etkili kullanmak yanlış anlamaları ortadan kaldırır.

İletişim; güvenin, anlayışın, işbirliğinin, paylaşmanın ve ortak sahiplenmenin temelidir.

Etkili İletişim Becerileri: İletişimde etkili, açık, net ve ikna edici konuşma becerisinin yanı sıra, aktif ve hatta empatik dinlemenin önemi çok büyüktür. Dinleme becerisi en az öğretilen ancak en çok gerek duyulan iletişim becerisidir⁵⁹.

⁵⁸ Ataman, A. ; Külaahoğlu, Ş.Ö. ; Çalık, T. ; Altıntaş, E. ; Özkılıç ,R. ; Sarıtaş, M.; Ercan, L.; Çakmak M. ;Koşar, E.”Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar” 3. Baskı Temmuz 2003 Ankara(s114)

⁵⁹ Barutçugil, İ. “Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi Eğiticinin Eğitimi”2. baskı Ekim 2002 İstanbul (s155)

- İnsan yaşamında doğal olarak ilk öğrenilen iletişim becerisi dinlemedir ve modern iş ortamlarındaki iletişimde % 45 oranında kullanılmaktadır.
- İyi bir eğitici, her şeyden önce iyi bir dinleyici olmalıdır
- İletişimde önemli bir boyut da beden dili ile mesaj alıp vermektir.
- Eğitiminin başarısı için bir diğer zorunluluk da konuşma dilini iyi bilmesi ve kullanmasıdır..
- Eğitimde iletişimi açmanın ve zenginleştirmenin etkili bir yöntemi sorular sormaktır.
- Sorular genellikle açık uçlu ya da kapalı uçlu sorular şeklinde sorulur
- İletişimi tamamlayan zenginleştiren bir faktör etkili geribildirim (feedback) alıp vermektir. İletişimi sürdürmek, dinleyicinizin sizi anlamasını ve fikirlerinizi benimsemesini sağlamaktır.

2.3.5.4. Planlama

Başarılı liderlerin hayatında tesadüflere yoktur. Lider kimselerin başarısı tesadüf değildir. Bilgi birikimlerini planlayarak hedeflerine ulaşmışlardır lider olan insanların başarısız olabileceklerini düşünerek ikinci bir planı vardır. Başarısız olduklarında bile yaptıkları işlerin istediği düzeye ulaşabilecekleri düzeye varana kadar uğraşır. Liderin başarısındaki sırlardan biriside yaşamını yaşayışını planlar. Plan dışındaki olaylardan ders alır. Öğretmenlerde bunun için bu mesleğe başlamadan bu meslek bilgisini alıp hem hayatında hemse mesleğinde yapacağı düşüncesiyle gerekli uzmanlık bilgisi verilir. Yeteri kadar uzmanlık bilgisi olan öğretmenler başarısını planlardan alır sınıfının lideri olarak. Sınıfı istediği başarıya ulaşmasını sağlar.

Planlama Eğitim amaçlarını gerçekleştirmek için eğitim örgütüne gereken girdileri sağlamak ve kullanma yollarını sağlama sürecidir⁶⁰

Planlama, örgütün amaçlarına ulaşmak için, gerekecek insan gücü ve teknoloji kaynaklarını, bunların kullanış biçimlerini kararlaştırma eylemidir.⁶ Sınıf yönetiminde

⁶⁰ Başaran , E.İ. “Eğitim Yönetimi” 1.Basım 1983 Ankara (s 56)

pusulayı şaşırmamak için plan yapmak zorunludur. Çünkü plan yol göstericidir. Planlama, bir amacın gerçekleştirilmesi için yapılacak işlerin şansa bırakılmaması için ortaya çıkmıştır. Okul yöneticileri de okuldaki işlerin yolunda ve amaçlara uygun gitmesi için planlama yapmak durumundadırlar. Yapılacak ya da yaptırılacak işler belli bir plan dahilinde yönlendirilir. Ülke çapında yapılan planlarla kalkınma daha masrafsız ve çabuk olur. Sınıfın şimdi ve gelecekteki işleyiş sorunlarına ilişkin seçilen çözüm yolları, birer karar olarak, okulun yönetim planını oluşturur. Bu kararların, bir yıl gibi kısa bir süre içine yerleştirilmesi kısa süreli planı; birkaç yıl gibi uzun süre içine yerleştirilmesi ise uzun süreli planı verir. Planda ne yapılacağının, niçin ve nasıl yapılacağının, kimin yapacağının, ne zaman ve nerede yapılacağının somut kararlar halinde gösterilmesi gerekir.⁶¹

2.3.5.5. Zamanı İyi Yönetme

Sınıfta yapılan yapılacak işler zamana bağlı olarak değişir. Özellikle okulun basıda zamanında alınmış kararlar, kurallar, öğrencinin yapmış olduğu davranış hatalarında zamanında müdahale etme, haftalık ders programını hazırlama veli toplantılarında bulunma şube öğretmenleri toplantılarında bilgi alma ve verme yapılacak işleri planlarken zaman çok önemlidir. Zamanında derse giren, öğretmen planı zamana göre ayar yaparak sınıfta hâkimiyeti kolaylıkla sağlayacaktır. Liderlikte zamanı çok iyi kullanır onun için boş bir zaman olmadığı için performansını bile hangi zaman aralıklarında olduğunu bilir. Bu performansını arttırmak için zamanı çok iyi kullanır. Bir örnek verecek olursak tam günlük bir okulda öğretmensiniz öğleden sonraki performansı arttırmak için 15 ile yarım saat arasında uyuyarak enerjisini arttırıp performansını arttırabilir.

Zamanın bilinçli bir şekilde kullanılmasının okul başarısında önemli bir rolü vardır. Öğrencilerin ne kadar çok akademik zamanları olursa o kadar çok öğrenirler. Özel gereksinimi olan çocukların öğrenmeye daha çok zaman ayırmaları söz konusudur. Sınıfta yapılacak her yönde düzenleme zamanın en iyi şekilde kullanılmasını sağlar. Bir etkinlikten diğer etkinliğe geçerken zaman kaybını önlemek için kural sisteminin

⁶¹ Ergun ,M. ;Ergezer ,B Çevik i. Özdaş, A."Öğretmenlik Mesleğine Giriş"1. Basım Ekim 1999 Ankara (s 164)

kullanılması önerilir. Kurallara uyulup uyulmadığı kontrol edilmelidir.

Zamanı yönetmek, bir yapılacak işler listesi çıkarmaktan ve hayır demesini öğrenmekten çok daha fazla bir şeydir. Bir beceridir öz değerlendirme, planlama ve sürekli disiplin ve iyileşme gerektiren bir beceridir.

Zamanı iyi kullanmak ile onu yönetmek arasındaki fark nedir? Zamanı iyi kullanmak, en önemli hedeflerinize varmak için zamanı akılcıca kullanma stratejisidir. Zamanı yönetmek ise, zamanı iyi kullanma amaçlı gündelik süreçtir zaman planlaması yapmak, yapılacak işler listesi çıkarmak, görevleri başkalarına devretmek ve zamanı verimli kullanmanızı sağlayan diğer sistemler. Ama bir stratejiniz vizyon ve plan yoksa, zaman yönetimi önünüze koyduğunuz hedeflere varmanızı sağlamayabilir. O nedenle, zamanınızı iyi kullanmanın ilk adımı önceliklerinizi netleştirmektir⁶²

Sınıfta zamanın tümü, eğitsel amaçlara yönelik etkinlikler için kullanılmalıdır. Bunu sağlamanın bir yolu, sınıf süreçlerinin dikkatle planlanması, zamana bağlanmasıdır. Örneğin, öğrenciler laboratuvarında ve uygulama alanlarında kendilerine sıra gelmesi için bekliyorlarsa, sınıf küçük gruplara ayrılarak ve iş dilimlenip bu gruplara farklı zamanlarda verilerek bu zaman yitimi önlenebilir.

Öğretmen, zaman yitirici yönetsel işlerle de sınıfta fazla uğraşmamalıdır. Yoklama yapmak için herkesin adını okumak gerekmez, olan-olması gereken öğrenci sayılarına bakılarak, öğrencileri tanıyor olmanın da yardımıyla, kimlerin gelmediği hemen bulunabilir. Yönetsel duyurular da fazla zaman almamalıdır. Kullanımı birbiriyle ilgili araçlar yanyana konarak, araç ve onu kullananın bulunduğu yerler yakın tutularak, araç kullanımının alacağı zaman azaltılabilir. Örneğin, okuma köşesi kitap raflarının, deney aletleri deney masalarının yakınında olmalıdır. Öğretmen, sınıftaki etkinliklerin hazırlıklarını ders öncesinde yaparak, araçların hazırlanışını, düzenlenişini, önceden bitirerek, tahtaya yazılacakları ders öncesinde yazarak, zaman kazanabilir.⁶³

⁶² Mentor, P. " Zaman Yönetimi" (Çev:Kardam,A.) Eylül 2006 İstanbul

⁶³ Başar, H."Sınıf Yönetimi" 5. Baskı Ocak 2001 Ankara(s76)

Uygulanabilir Bîr Zaman Planı Oluşturabilmek İçin Yapmanız Gerekenler

- Süre tahminlerini de içeren bir yapılacak işler listesi hazırlayın.
- Enerjinizin dorukta olduğu bir sırada, yaratıcılık ve zekâ isteyen önemli işleriniz ya da faaliyetleriniz için bir zaman planı yapın.
- Dakikası dakikasına planlama yapmayın. Kriz ya da beklenmedik durumlar için zaman ayırın.
- Görevleri çakıştırın; örneğin bilgisayarınız açılırken siz de gelen mektuplarınızı açın.
- Çalışmanızı tamamlayıp bürodan kaçta ayrılmak istediğinize karar verin. Sonra geriye doğru giderek, zaman planınıza önce en önemli görevleri işleyin.
- Karşınıza beklenmedik bir boş zaman çıkması durumunda üzerinde çalışacağınız görevlerin neler olacağını tespit edin.
- Zaman planınızı kolayca erişilebilir bir yerde tutun. Hedeften şaşıp şaşmadığınızı görebilmek için, gün içinde kaydettiğiniz ilerlemeyi kontrol edin.
- Zaman yönetimine verdiğiniz dikkati pekiştirmek için, zaman planınızı başkalarıyla paylaşın.
- Gösterdiğiniz ilerlemenin kaydını tutun.
- Hedefleri tutturdukça kendinizi tebrik edin.

Kişisel Zaman Yönetimi Teknikleri

Yöneticilerin veya herhangi bir insanın zamanlarını yönetme konusunda bazı ilkelere uymaları gerekir. Bu ilkeleri kısaca aşağıdaki gibi açıklayabiliriz⁶⁴

- **Gereksiz duraklamaları önlenmek.** Kişi; duygu, düşünce ve davranışlarıyla yaptığı işe yönelmişse, kapasitesinin azamisinden yararlanır, yaptığı iş verimli ve kaliteli olur.

⁶⁴ Tengilimioğlu, D. ; Turan, H. ; Altınöz, M. ;Başpınar, N.Ö. ;Erdönmez,, C."Zaman Yönetimi"1. Baskı Kasım 2003 Ankara(s 40)

- **Benzer işlerin gruplandırılması.** Planlı çalışma, yapılacak işlerin birbirleriyle ilgili bir biçimde düzenlenmesini ve sıraya konmasını gerektirir.
- **Yapılan işin değiştirilmesi.** İnsanın sürekli olarak aynı işi yapması bıkkınlık yaratır; bu da "dikkatin dağılmasına, verimliliğin ve işin kalitesinin düşmesine neden olur.
- **Kolay ve zor işlerin arka arkaya düzenlenmesi.** Kolay ve zor işler artarda düzenlemelidir.
- **İşe zor kısımlardan başlama.** Zor işlere daha çok işin başlarında yer verilmesi, kolay işlerin sona bırakılması daha uygun olur.
- **İşin bölümlere ayırma.** İş planını yaparken, işi kendi içinde bütünlük taşıyan bölümlere ayırmak, zaman yönetimi bakımından yararlı olur.
- **Bir anda bir tek iş üzerinde durmak.,** Bir anda bir tek iş üzerinde durmak, yapılan iş birkaç dakikalık olsa bile önemlidir.

2.3.5.6. Sınıfta Disiplin

Disiplin kavramı farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Bunun nedeni anlayış farklılıklarıdır. Anlayış farklılıklarını iki grupta toplayabiliriz: Geleneksel ve Çağdaş disiplin anlayışları. Geleneksel disiplin anlayışını benimseyenler daha çok itaat, ceza ve ödül öne çıkarırlar³⁸. İtaat, ceza ve ödül yöntemlerinin sınıfta sıkça kullanılması, öğrencileri olumsuz yönde etkiler. Bu yöntemler, anlık, geçici çözümlerdir. Öğrenmelerin önünde engel oluşturarak, öğrenci başarısının düşmesine neden olurlar.

Demokratik, sorumluğa dayalı disiplin anlayışı ise öğrencinin kendi davranışlarının sonuçlarını üstlenme, tercihler yapıp karar verme, mantıksal çıkarsamalarda bulunma ve kuralları içselleştirerek kendini kontrol etme becerisini kazandırmayı amaçlar³⁹. Bu amaçlar gerçekleştiği oranda, öğrenmeler sonucu kalıcı izli olumlu davranışlara ulaşılabilir. Disiplin, anne, baba, öğretmen, toplum bakımından önemli bir konudur. Önemli olmasına karşılık bazı yanlış görüşler halen yaygınlığını korumaktadır. Yanlış görüşlerden ilki, disiplinin çocuklar ve öğrencilerle ilgili olduğudur. Oysa disiplin yetişkinleri de kapsar. Hata onlar açısından bir sorumluluktur. Çocuklar, öğrenciler pek çok davranışı onlarda gözlemlerler. İkinci yanlış görüş ise disiplinin başkalarını

kontrol etmeye yönelik olduğu şeklindedir. Oysa anne, baba ve öğretmenlerin sorumluluğu çocuklarını kontrol etmek değil, onların kendilerini kontrol etmelerini öğrenmelerine yardımcı olmaktır⁴⁰.

Disiplinin sağlanması sınıfları ve okulların tümünü ilgilendirmektedir. Birlikte ele alınmalıdır. Ancak bu şekilde bütüncül bir anlayışla öğrenme merkezli amaçlara ulaşılabilir. Sınıf ve okulu içeren çabalardan sonuç alınabilmesi için tüm personelle birlikte öğrenci aileleri ile işbirliğine gidilmeli ve bunun için plan oluşturulmalıdır. Diğer yandan öğretmen sınıfta disiplin planını nedenleriyle birlikte anlatmalı ve tartışmalıdır. Ailelerin plan uygulama sürecinde desteği alınmalıdır. Disiplin planı ihtiyaçlara göre yenilenerek uygulanmalıdır⁶⁵.

Diğer yandan bunların dışında sınıf içi kritik durumlar yaratan öğrenci disiplin sorunlarına karşılık öğretmenlerine ve okul yönetimlerine şunları önerebiliriz⁶⁶.

- İstenmedik öğrenci davranışı karşısında, öğrencinin kişiliği değil davranışı odak noktası alınmalıdır.
- Sınıf öğretmenlerince öğretim yılı başında uyulacak kurallar, öğrencilerle birlikte belirlenmeli ve yazılı olarak sınıfa asılmalıdır.
- Okullarda ve evlerde “yaptırım odaları” kurulmalıdır.
- Disiplin sorunu olan istenmedik bazı davranışlar bıkıncaya kadar yaptırılmalıdır.
- Sevdiği ve hoşlandığı çalışmalardan, etkinliklerden mahrum bırakılmalıdır. İstenmedik davranıştan daha çok, istendik davranışlara iletiler gönderilmelidir.
- Çok kritik durumlarda öğrenci sınıf dışına alınarak yaptırım odasına gönderilmelidir.
- İstenmedik disiplin sorunu olan davranışlar, mutlaka öğretmence

⁶⁵Ergün, M. ;Çiftçi A.;Ural ,O.;Turan ,S.Yrt. ;Taş A. Yrt. ;Şama E. Yrt. ;Şeren M. Yrt. ; Taşdemir M. ;Taş S. ;Gelişli Y.;Çeliköz ,N. ;Filiz S.B.”Öğretmenlik mesleğine giriş”2. Baskı Eylül 2004(s323)

⁶⁶ <http://www.sanalkampus.org/forum/odev-arsivi/42679-sinif-ogretmenleri-sinif-ici-disiplin-uygulamalari/> 17/Şubat / 2008

düzeltilmelidir. Ancak bu düzeltmeler uygun ortamlarda yapılmalıdır.

- Eğer davranış dönemsel bir (ailede olağanüstü bir durum, ergenlik çalkantısı gibi) disiplin sorunu ise dönemin geçmesi beklenmelidir.

2.3.5.7. Öğretim Teknikleri

Uzmanlık bilgi demektir. Sınıfta lider öğretmen öğretim tekniklerini yeri ve zamanında kullanan demektir. bu teknikler hedefe ulaşmayı kolaylaştırıcı rol oynayacaktır. Bilgi birikim tesadüf değildir. bu öğretim teknikleri sınıftaki öğrenci bulunduğu bölgedeki aile tiplerinin öğrenci üzerinde oluşturmuş olduğu eğitime, okuldaki idarenin idare etme, ve öğretmen bilgisine göre değişik şekilde kullanılabilir.

Yaygın olarak kullanılan teknikler aşağıdaki gibi gruplanabilir:

A.Grupla Öğretim Teknikleri

- Beyin Fırtınası (Brain Storming)
- Gösteri (Demonstration)
- Soru-Cevap (Ouestion and Ansvver)
- Drama ve Rol Yapma (Drama and Role-Play)
- Benzetim (Simulation)
- İkili ve Grup Çalışmaları (Pair-VVork and Group VVork)
- Mikro Öğretim (Micro Teaching)
- Eğitsel Oyunlar (Educational Games)

B.Bireysel Öğretim Teknikleri

- Bireyselleştirilmiş Öğretim (Individualized Instruction)
- Programlı Öğretim (Programmed Instruction)
- Bilgisayar Destekli Öğretim (Computer-Assisted Instruction)

C. Sınıf Dışı Öğretim Teknikleri

2.3.5.8. Farklılıklara Önem Vermek

Eğer grup, liderlerine karşı konuşmaktan korkarsa, gerçek performansını ortaya koyamaz. Öğretmenlerin, çeşitli konularda öğrencilerin karşılaştıkları farklı düşünce ve eleştirilerin sınıfa yansımalarına ve bunların tartışılmasına önem vermesi, destek olması gerekir. Ayrıca sınıfta liderlik özellikleri gösteren bir öğretmenin, özgür bir sınıf atmosferi oluşturması, öğrencilerin kendilerini ifade edebilmelerine uygun sınıf iklimini hazırlaması ve bu iklimin bozulmasını sağlayacak etkenlere izin vermemesi önem taşır⁶⁷.

Sınıf lideri öğretmen herkesin bir konuda farklı düşüneceğini bilmesi ve bu farkların her ne sebepte olursa olsun sabırla dinleyip tartışma ortamı yaratması gerekir. Farklılıklar çocukların bedensel gelişimini de kapsıyor olabilir bunlarında sınıfta birlikteliği sağlayacak şekilde çalışmalıdır. Sınıf lideri çocukların farklılıklarını sınıf ortamında kullanmasını bilmelidir.

Farklı gelişenlerin eğitiminde pek çok farklı yöntem kullanılmaktadır. Bu durum çocuğun sahip olduğu performansa göre veya eğitimcinin kendi kişisel deneyim ve tecrübelerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bazı durumlarda aynı yöntemle bütün bir eğitim süreci yürütülürken bazı durumlarda eklektik bir anlayış görülmektedir. Çalışmanın hedeflerine veya çocuğun gelişim düzeyine göre yöntemlerde farklılaşma yapılmaktadır, farklı yöntemler bir arada kullanılmaktadır⁶⁸.

- **Montessori yöntemi**, Maria Montessori tarafından geliştirilmiştir. Okul öncesi eğitimde oldukça yaygın olarak kullanılan bu yöntem, farklı gelişen çocukların eğitim sürecinde de kullanılmaktadır
- **Teacch yöntemi**, Başka bir deyişle gelişimsel yöntem, 1970'li yıllarda Eric Schopler tarafından geliştirilmiştir. Bu yöntem bireysel olarak çocuğun becerileri, ilgi alanları ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak hazırlanan

⁶⁷ Işık, H Arslan, H ; Dönmez ,B; Kuran ,K;. Memişoğlu ,S.P. ; Yücel C. ; Gülveren ,H; Can ,N. M. ; Karslı, M. D. ; Yiğit, B. ; Özabacı, N; sarıtaş M “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

⁶⁸ Ordu, F.”Farklı Gelişen Çocukların Tanımlaması ve Eğitimi” İstanbul Haziran 2005(s166)

bireyselleştirilmiş bir eğitim programıdır.

- **Davranışçı yöntem:** Davranışçı yöntemde her davranış alt davranışlara bölünerek basitleştirilir. Ayrıntılar üzerinde çalışılarak küçük adımlarla bütüne doğru gidilir. Sözel yönergeler doğrultusunda etkinlik ve faaliyetler sürdürülür..
- **Portage:** Farklı gelişen çocuklar için hazırlanılmış bir yöntemdir. Eldeki kaynaklar dahilinde en az kısıtlamayla çocuğun eğitimi sürdürülür. Üç ana ilke vardır: öncelikle eğitimin her aşamasında ailenin söz hakkı vardır. İkincisi, hazırlanan eğitim programının temeli ebeveyn-çocuk etkileşimidir. Üçüncü olarak aile günlük yaşantısını eğitime yansıtır. Çalışmanın kritik noktası, süreç a-ile tarafından belirlenir ve ailenin ihtiyacına göre şekillendirilir.
- **Hanen yöntemi** gecikmiş konuşma bozukluğu ve dil gelişiminde bozulmalar olan çocuklara yönelik hazırlanmıştır..
- **Higashi,** günlük yaşam becerisi yöntemi, Kitara tarafından geliştirilmiştir.

2.3.6 BASİTLEŞTİRMEK

Etkili ve güçlü liderler, karmaşık problemlere basit cevaplar bulma, neyin önemli olup olmadığına karar verme gibi bir yeteneğe sahiptirler. Başarılı liderler, başkalarına çok karmaşık gelen problemleri kolaylıkla ve basit bir şekilde çözen kişilerdir. Sınıfta bir lider olarak öğretmen, konuları öğrencilerin düzeylerine göre düzenleyerek işlediği gibi sınıf içinde her türlü sorunları da basitleştirerek, doğru ve zamanında karar vermeyi başarır. Öğretmen, sınıf yönetiminde akla gelmedik durumlarla karşılaşabilir. Her durumda öğretmen, her sorunun insanlar için çözülebilecek olgular olduğunu kabul etmeli, soğukkanlılıkla en karmaşık olayları bile basitleştirerek ve çevresiyle paylaşarak çözebilmelidir. Çağımızda okullar, bir öğrenme yeri olarak görülmekte, bu süreçte öğretmenin de öğrenmeye rehberlik yapması beklenmektedir. Öğretim liderliği, bir okulda yönetici, denetçi ve

öğretmenler tarafından, okulla ilgili bireyleri ve durumları etkilemede kullandıkları güçleri ve davranışları ifade etmektedir. Sınıf yöneticisi olarak öğretmenin, öğretim liderliği rollerini oynaması beklenir. Öğretmen sınıfta, öğrenim-öğretim koşullarını hazırlamak, öğrenmeye kılavuzluk için bulunur⁶⁹.

Etkili liderler bilgi birikimleri ile zor sorunlar ya da konuları basitleştirip uygulayanlardır. Sınıfta karşılaşılabilecek problemleri basit kuralara koyarak uymasını sağlarlar. Sınıf lideri olan öğretmenler böyle yaparak zamanın aksamamasına izin vererek eğitim öğretimdeki aksamalara izin vermemiş olur.

2.3.7. BİR ÖĞRETİM LİDERİ OLARAK ÖĞRETMENİN SAHİP OLMASI BEKLENEN BAZI ÖZELLİKLER

Bir öğretim lideri olarak öğretmenin sahip olması beklenen bazı özellikler şöyle sıralanabilir⁷⁰:

- Öğrencilerin amaçlarını, konunun dersin amaçlarıyla uzlaştırır.
- Sınıfın ya da grubun değerlerini korur ve geliştirir.
- Derslerin, konuların hedeflerini açıklar ve benimsetir. Öğrencileri bu hedefler doğrultusunda güdüleyerek harekete geçirir.
- Sınıfta yapıyı, havayı değiştirir. Mevcut havayı olumlu hale getirir.⁷¹
- Etkili okulun temelinde, güçlü bir öğretimsel liderlik davranışının yattığını bilir.
- Sınıfın, öğrencilerin ve okulun, okuldaki gelişme ve değişmelerin farkındadır,
- Sınıf yönetiminin, etkili bir öğrenme ve öğretme ortamını oluşturmak olduğunun bilincindedir.

⁶⁹ Işık, H Arslan, H ; Dönmez ,B; Kuran ,K;. Memişoğlu ,S.P. ; Yücel C. ; Gülveren ,H; Can ,N. M. ; Karslı, M. D. ; Yiğit, B. ; Özabacı, N; Sarıtaş M “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

⁷⁰ Işık, H ; Arslan, H, ; Dönmez ,B ; Kuran ,K. ; Memişoğlu S.P. ; Yücel ,C. ; Gülveren ,H; Can, N. M. ; Karslı M. D. ; Yiğit, B. ; Özabacı, N; Sarıtaş, M; “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

⁷¹ Ünal ,S. ; Ada ,S.”sınıf Yönetim”2.baskı Mart 2003 İstanbul(159)

- Plan, program ve etkinliklerinin anlamını, türlerini, işlevini bilir, bunun için gerekli becerilere sahiptir.
- Sınıftaki bireysel farklılıklara, öğrencilerin seviyesine göre öğrenme-öğretme stratejileri geliştirir.
- Program hedefleriyle öğrencinin amaç ve beklentilerini birlikte dikkate alır.
- Amaç, beklenti ve gereksinimleri açıkça paylaşır, gerektiğinde yöneticilere ve öğretmenlere iletir.
- Öğrenme-öğretme süreç ve yöntemlerini bilir, derse, konuya uygun yöntem ve teknikleri seçer.
- Katılıma dayalı, uygulamalı, teknolojiyi kullanarak derslerin işlenmesine özen gösterir.
- Yönetimsel, bürokratik iş ve işlemlerin, öğretime destek niteliğinde etkinlikler olduğunun bilincindedir.
- Öğrencinin performansını, güvenilir ve geçerli ölçme araçlarıyla saptamaya çalışır.
- Öğretimde kalite kontrolünü sağlar.

Her alanda etkililiğin gündemde olduğu günümüzde, konusu insan ve insan davranışları olan eğitim süreci ve okulların bu gelişmelerden etkilenmemesi düşünülemez. Okulda öğretmenin etkililiği, öğretim şartlarını iyileştirmek için gerekli önlemlerin alınması, öğrencilerin öğretim amaçlarına ulaşması, başarı için gerekli destek ve rehberlik hizmetlerinin sunulması, yani öğretmenin öğretim liderliği rollerini oynamasıyla gerçekleşebilir.

2.4. ÖĞRETMENİN LİDERLİK BECERİ ALANLARI

Öğretmen liderliğiyle ilgili beceri alanları, grup liderliği becerileri, kişisel beceriler ve problem çözme becerileri olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.⁷²

⁷² Işık H ; Arslan H ; Dönmez, B. ; Kuran, K. ; Memişoğlu, S.P. ; Yücel, C. ; Gülveren ,H.; Can, N. ; Mehmet Karalı, M. D. ; Yiğit B. ; Özabacı N; Sarıtaş M “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005 Ankara

2.4.1. Grup Liderliği Becerileri

Öğretmenlerin liderlikle ilgili kalıplaşmış düşünceleri değişmektedir. Yeni bakış açıları gerektiren bu alanlardan biri öğretmenlerin uygulama yetkileri kavramı hakkındaki düşünceleridir. Liderlik, paylaşılan değerlere, oybirliği ile ulaşılan ortak hedeflere dayanmalıdır. Örneğin, öğretmenler belirli bir öğretim metodunun benimsenmesi için grup olarak karar verebilirler. Bu durumda öğretmenlerin en uygun, akılcı ve eğitimsel değeri olan kararları vermesi beklenir.

Liderlik, başkalarının da varlığı ile gerçekleşir ve bir grup içinde gerçekleşir. Bu bir sınıf seviye takımı, bir bölüm veya sadece kendilerinin bir takım olarak görülmesini isteyen bir öğretmen grubu olabilir. Liderler, hedefleri belirler, bağlılık ve özgüven oluştururlar, dış kaynaklı engelleri yok ederler ve başkaları için de fırsatlar yaratırlar. Öğretmenlerin kimi zaman kendi aralarında, kimi zaman da sınıfta grup liderliği becerilerini göstermeleri beklenir. Bu beceriyi gösterebilen öğretmenler ortak hedeflere, daha çok ortak değerler geliştirerek ulaşabilirler.

2.4.2. Kişisel Beceriler

Etkili dinleme, başkalarının gereksinimlerine karşılık verme ve gereksiz anlaşmazlıkları çözme yeteneği, öğretmen liderler için önemli becerilerdir. Etkili dinleme, göz teması kurma, tüm dikkati konuşmaya verme ve gerekli soruları sorma özelliklerini ifade eder. Başkalarının ilgi ve ihtiyaçlarına karşı duyarlılık, etkili liderlerin temel bir özelliğidir. Okul personeli, liderlerini umursamaz bulurlarsa, okul reformu için gereken çabayı gösterme ve işbirliği yapma konusunda isteksizlikle karşılaşılır. Bu aşamada okul müdürlerinin öğretmen liderlerin geliştirilmesi yönünde önemli sorumlulukları vardır.

Hiç kimse uyuşmazlığı sevmez ve öğretmen liderler için bu uyuşmazlık durumları rahatsızlık verici olabilir. Eğer okullar gelişim aşamasındaysa ve eğitimciler karşılaştıkları problemler için en iyi çözümleri bulacaklarsa bazen uyuşmazlığın gerekli olduğu söylenebilir. Uyuşmazlık durumlarında bile öğretmenlere, kendilerini rahat

hissetmelerini sağlayacak sağlıklı ortamlar sunulmalıdır. Etkili dinleme becerilerine sahip öğretmenler, ancak sağlıklı eğitim-öğretim ortamlarında öğretmen liderliği rollerini oynayabilirler.

Etkili Dinlenmeyi Sağlamak : Etkin dinlemeyi gerçekleştirmek için Gordon şunları önermektedir⁷³:

- Öğretmen, öğrencinin kendi sorunlarını çözebileceğine içtenlikle inanmalıdır..
- Öğretmen, öğrencinin dile getirdiği duygu ve düşüncelerini, bir öğrencide olmaması gereken düşünceler saysa bile gerçekten kabul edebilmelidir. Öğrenciler bu duygularını açıkça dile getirip derinlemesine incelediklerinde onlardan kurtulabilirler.
- Öğretmen, duygularını genelde geçici ve anlık olduğunu bilmelidir. Etkin Dinleme, öğrencilerin duygudan duyguya atlamalarına ve duyguların açığa çıkarak boşaltılmasına yardımcı olur. "Bu da geçer" sözü özellikle insan duyguları için söylenmiştir.
- Öğretmen, öğrenciye sorunlarını da yardımcı olmayı istemeli ve bunun için zaman ayırmalıdır.
- Öğretmen, sorunu olan her öğrenci ile birlikte olmalı ama kendi kimliğini korumalıdır. Öğrencinin sorunlarını kendininmiş gibi hissetmeli, ancak kendi sorunu olmasına izin ver-memelidir.
- Öğretmenler, öğrencilerin sorunlarını paylaşmak ve konuşmaya başlamak için zorlanabileceklerini bilmelidirler. Etkin Dinleme, Öğrencinin sorununa açıklık getirip derinine inmesine, böylece kendini rahatça anlatmaya başlamasına yardımcı olur. Öğretmenler de konuşmak istemedikleri zaman öğrenciye bunu açıkça söyleyip ona daha yararlı olabilecek bir başka kişiyi önermelidir.
- Öğretmenler öğrencilerin sorunlarını gizliliğine saygı duymalıdır. Çoğu zaman öğretmenler odasında çocukların sorunları açıkça konuşulur. Oysa hiçbir şey danışmanlık ilişkisini bundan daha çabuk yok edemez.

⁷³ Gordon, T."Etkili Öğretmen Eğitimi"(Çev: Aksay, E.)19. Basım: Şubat 2006 İstanbul (s69)

2.4.3. Problem Çözme Becerileri

Etkili liderler, karar vermeden önce hangi bilgiye ihtiyaç duyacaklarının bilincindedirler. Gerekli olan bilgiyi nerede bulacaklarını ve bu konuda hangi soruları soracaklarını, hangi yolu izleyeceklerini bilirler. Öğretmen liderler, kendilerinden bütün cevapları bilmelerinin beklendiğini düşünebilirler. Kararların nasıl verileceği hakkında rehberliğe de gereksinim duyabilirler. Grup liderliği ve kişisel becerilerden yararlanarak problem çözme becerileri artırılabilir. Bunun için öğretmenden beklentilerin açıkça ortaya konulması, isteyen öğretmenlere rehberlik yapılması gerekir.

Çocukların, başarılı, topluma katkıda bulunan bireyler olması için ihtiyaç duydukları becerileri bir çoğu problem çözme yoluyla öğretilir. Etili problem çözme becerileri öğrencilerin sınıfta veya herhangi bir sistemde sorumluluklarını ve rollerini anlamalarına yardımcı olur. Problem çözme; düşünme konuşma ve başkalarıyla düşünceli biçimde etkileşimde bulunmalarına yardımcı olur. Bu beceri öğrencilerin yaşamlarının bütün yönlerinde daha başarılı olmalarına yardımcı olur.⁷⁴

Problem çözme becerileri, formal bir profesyonel gelişim etkinliği olarak da tanımlanabilir. Okul ve sınıf ortamlarının sürekli yeni problemler ortaya çıkarması doğaldır. Öğretmenden, diğer becerilerini de kullanarak çıkan sorunları en etkili ve en eğitsel yöntemlerle çözmesi beklenir. Bunun için öğretmenin ya problem çözme becerilerini geliştirici fırsatları kollaması ya da öğretmen liderliği beceri alanlarında kendini geliştirmesi için kendisine olanaklar sunulması gerekir.

Öğretmenler, grup liderliği, kişisel beceriler ve problem çözme becerilerini kullanarak, Öğretimde ve sınıf yönetiminde başarılı olur. Öğretmenler, öğretmen grubunun bir üyesi olarak okula; sınıf yönetiminde de sınıf grubunun lideri olarak öğrencilere becerilerini yansıtabilmelidir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel becerileri, kendilerine Özgü ilişkiler geliştirmelerini; problem çözme becerileri de karşılaşılan sorunları büyütmeden ve grubun öğretim hedeflerini sarsmadan çözümünü sağlamalıdır.

⁷⁴ Nelsen,J ; Lott,L ; Glenen,S"Sinıfta Pozitif Disiplin"(Çev:Koyuncu,M.) 2004 İstanbul

Sınıf lideri adaletli davranır: İnsanlar, adalete hasrettir. İnsanın sağduyusu, haksızlıklara karşı çıkar. Vicdan, her zaman haksızlıklar karşısında tepki gösterir. Kötülük yapmak isteyen insan bile vicdanının sesini susturmadan kötü şeyler yapmaya muvaffak olamaz.

Öğretmenin adil olması, bir hâkimin adaletli olmasından önemlidir. Adalet duygusu, küçük yaşta çocukların zihnine kazınmalıdır. Adalet duygusunun kazandırılmasında öğretmenin ve okulun rolü çok önemlidir. Adaletli davranmayan öğretmen, kendisini sevdiremez. Adaletten söz edersen sadece not vermeyi kast etmiyorum. Öğrencilere gösterdiğimiz ilgiyi, gülümsemeyi bile mümkün olduğunca adaletli dağıtmalıyız.

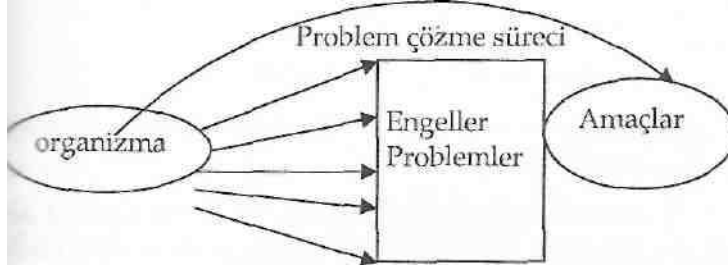
Almanya'da öğretmenlik yaparken bir şeye şahit oldum. Öğretmenler yazılı kâğıtlarını okuduktan sonra öğrencilere dağıtıyorlar. Öğrenci kâğıdı evine götürüyor ve velisine imzalattıktan sonra getirip öğretmene teslim ediyor.

Bu sistem çok hoşuma gitti. Veli, günü gününe çocuğunun okulda aldığı notları öğrenme şansına sahip. Böylece kötü giden dersler varsa tedbir alma imkânı mevcut. Ayrıca her öğretmenin telefon numarasını idare, fotokopi yapıp Öğrencilere veriyor. Veli istediği zaman öğretmene ulaşabiliyor. Her öğretmenin haftada bir saat, okula gelecek velilerle görüşme saati var. Bu saat, telefonla beraber velilere bildiriliyor. Bu sistemin bizde de uygulanmasında fayda var.⁷⁵

Problem-Çözme: Problem çözme becerileri bize günlük yaşamımızda karşılaştığımız birçok sorunun üstesinden gelme konusunda yardımcı olmaktadır. Houston'a (1991, 19) göre problemler fiziksel, sosyal, duyuşsal, gerçek ya da hayali, az ya da çok olan engeller tarafından kazanılmasına engeller konulan, bu konulan engelleri ortadan kaldırıp amaca ulaşmada, organizmanın üstesinden gelmesi için uyarıldığı, motive edildiği durumlardır.

⁷⁵ Kavaklı, A.E." Öğretmeni başarıya götüren yol" Baskı Mayıs 2004 İstanbul

Problem çözme: Probleme doğru yanıtlar bularak engellerin üstesinden gelme biçiminde tanımlanır. Şekil de organizmayı rahatsız eden problem durumu ve problem çözüme ilişkisi gösterilmiştir.



. Problem ve Problem Çözme Süreci (Houston, 1991,19).

Problem çözme becerilerinin öğretimi ile ilgili Ilr.insford ve Stein (1993) genel bir problem çözmenin aşanı, ı /arını kodlamaya yardımcı olacaic bir bellek destekleyici kıvamında İDEAL sözcüğünü aşağıdaki biçimde kullanılmışlardır.⁷⁶

- Belirleme (İdentify), bir problemin varlığını tanıma, sürece başlama noktası
- Tanımlama (Define), problemin ne olduğunu analiz etme, hedeflerini inceleme,
- Araştırma (Explore), problem ve ilgili kaynakları toplama, olası stratejileri açıklama,

2.5. Öğretmen Liderliğinin Diğer Yönleri

Öğretmenlik mesleğinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları, başarılı öğretmen liderler hazırlamaya yönelik olmalıdır. Sadece öğretmenin sınıfını, eğitim seviyesini ya da ilgi alanını değil, bütün okulu kapsayan boyutlarda yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri yönünde önlemler alınmalıdır.

Okulların, yeterli sayıda öğretmene gereksinimi olması yanında, meslekte yeterli, yetenekli ve bunları gerçekleştirmeye çalışan lider öğretmenlere de gereksinimi bulunmaktadır. Bu özellikler, bir bütün olarak düşünüldüğünde öğretmen, bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevre kalkınmasına katılma, halkla ilişkiler gibi ölçütler kullanılarak değerlendirilir

⁷⁶ Duman, B."Öğretme Öğrenme Kuramları ve Süreç Temelli Öğretim" Basım Kasım 2004 Ankara

Öğretmen liderler, öğretmen liderliğinin sorumluluğunu üstlenmeden önce uygulayacakları parametreleri bilmelidirler. Öğretmen liderler, bilinmeyen bir konuda bile kesin bilgilerin gerekliliğinden haberdar olmalıdır. Ayrıca etik analizlerde bazı formal hazırlıklara da ihtiyaç duyabilirler. Öğretmen liderler, uyumsuzluğa yol açan bağlılıkların, değerlerin ve ahlaki ilkelerin etkilerini inceleyebilmelidirler. Etik analizler, bazen ahlaki konularda ikilemlere ve çıkmazlara yol açabilir. Mesela, bir öğretmen dürüstlük konusunda bir öğrenci ile profesyonel bir meslektaş arasında kalabilir. Anlaşmazlığın nereden kaynaklandığının kesin olarak belirlenmesi, öğretmenlerin doğru kararlar vermelerine yardımcı olabilir. Etik analiz tekniklerinin geliştirilmesi, profesyonel olarak yetiştirme ve öğretmen liderlerin başarısı için gereklidir

Sadece çevrelerine iyi görünebilmek için değil, doğru ve yanlış seçebilecek ve bu seçimleri savunabilecek dürüstlüğü gösterebilmek için de liderlerin iyi ahlaklı olması gerekir .

Öğretmen liderler, okuldaki bütün kararlara katıldıkları gibi kendileri de sınıf içi ve sınıf dışı çevrede katılımı önemserler, katılıma dayalı sınıf yönetiminin gereklerini yerine getirirler. Demokrasi, kendiliğinden gerçekleşmez, onu gerçekleştirecek araç liderliktir. Demokrasi, özgür bir toplumu yeniliklerle beslemektir . Sınıf yönetiminde öğretmen, inanarak ve yaşayarak demokratik değerlerin ve yeniliklerin yerleştirilmesini ve yaşatılmasını olanaklı hale getirebilir. Aksi durumda sadece demokratik değer ve ilkeleri öğrenen, katılımın önemini açıklayan fakat bunu düşünce ve davranışlarıyla gösteremeyen bireylerin yetiştirilmesi sağlanmış olur.

Kısaca, okulların sadece yeterli sayıda Öğretmene gereksinimi olmamakta, aynı zamanda yetenekli, mesleğine bağlı ve beklentilerin farkında olan ve bunları gerçekleştirmeye çalışan, liderlik özelliklerini gösteren öğretmenlere gereksinimi bulunmaktadır. Bu gereksinimi, liderlik özelliklerini kazanmış, bunu düşünce ve davranışlarına yansıtmış öğretmenler karşılayabileceklerdir⁷⁷

⁷⁷ Işık, H; Arslan, H ;Dönmez, B.; Kuran, K. ; Memişoğlu, S.P. ;Yücel, C. ; Gülveren ,H.Can, N. M.; Karslı, M. D.; Yiğit, B.; Özabacı, N.; Sarıtaş, M. “ Sınıf yönetimi” 3.baskı şubat 2005

BÖLÜM 3

3. METODOLOJİ

Bu bölümde yapılan araştırmanın yöntem, model, evren ve verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgi verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin sınıf liderlik yeterliliği tespit etmek amacıyla anket yöntemi kullanılarak araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelidir. Anket çalışması ile ilköğretim okulu öğretmenlerin liderlik yeteneklerine ilişkin olarak geliştirilen standartların Türkiye’deki eğitim çevrelerince kabul derecesi belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM :

Araştırmanın evreni 2007–2008 İstanbul ili Avrupa yakasındaki ilçesi Gaziosmanpaşa ve Eyüp ilçelerinde bulunan Milli Eğitim müdürlüğünün bağlı ilköğretim okullarındaki öğretmenler oluşmaktadır

3.3. VERİLERİ TOPLAMA TEKNİKLER

Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Formlar örneklem grubundaki sınıf ve branş öğretmenlerine dağıtılmış, doldurulmalarının ardından teslim alınmıştır.

Anket, öğretmenlerin cinsiyet mezun olduğu okul meslek kıdemi yaşı ortalama sınıf mevcudu ve branşına ait sorularla liderlik özelliklerine ait sorulardan oluşmaktadır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik program yardımıyla istatistiksel işleme tabi tutularak yorum yapılabilecek tablolar haline getirilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde istatistiklerden frekans (N), yüzde (%) , ortalama(X), Standart sapma (ss), ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek amacıyla t testi çoklu değişkenlerde N sayısının 30 dan büyük olduğu durumlarda t testi, ikiden fazla olan bağımsız değişkenlerde ise varyans analizi uygulanmıştır.

Geliştirilen anketin güvenilirliği $r = ,922$ çıkmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanması için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Anket Ölçeğine Ait Puan Ölçeği

Verilerin Ağırlığı	Seçenekler	Sınırlar
1	Daima	1.00–1.49
2	Sık sık	1.50–2.49
3	Ara sıra	2.50–3.49
4	Çok ender	3.50–4.49
5	Hiç	4.50–5.00

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

4.1. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİN SINIF LİDERLİK YETERLİLİĞİ

GÜVENİRLİK ANALİZİ

Güvenirlik istatistik tablosundan faktörün güvenilirliği $r = 0,922$ yüksek bir değer olduğu görülmektedir. Bununla birlikte alfa katsayısı yalnız başına yeterli değildir. Sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için faktördeki her bir sorunun bu katsayıya katkısının incelenmesi gerekir.

Tablo 2. Madde- Toplam İstatistikler

	Madde silindiğinde ortamla sıklık	Madde silindiğinde varyans sıklık	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde cronbach alfa
1.soru	46,61	138,105	,479	,920
2.soru	46,76	138,779	,470	,920
3.soru	46,75	138,618	,507	,920
4.soru	46,61	136,119	,576	,919
5.soru	46,48	135,244	,595	,918
6.soru	46,48	136,096	,523	,919
7.soru	46,56	137,435	,410	,921
8.soru	46,56	136,542	,534	,919
9.soru	46,59	136,357	,576	,919
10.soru	46,48	135,324	,599	,918
11.soru	46,43	133,481	,618	,918
12.soru	46,58	136,103	,582	,919
13.soru	46,49	135,808	,528	,919
14.soru	46,44	133,656	,628	,918
15.soru	46,46	133,712	,589	,918
16.soru	46,71	138,360	,433	,920
17.soru	46,18	131,294	,519	,920
18.soru	46,64	135,721	,635	,918
19.soru	46,32	133,004	,609	,918

20.soru	46,74	137,635	,512	,919
21.soru	46,63	136,154	,512	,919
22.soru	46,42	133,922	,496	,920
23.soru	44,93	134,217	,288	,927
24.soru	46,26	140,346	,201	,924
25.soru	46,70	137,404	,481	,920
26.soru	46,67	135,673	,593	,918
27.soru	46,50	134,821	,600	,918
28.soru	46,33	132,606	,673	,917
29.soru	46,32	132,757	,572	,918
30.soru	46,31	131,321	,585	,918

Bunun için madde- toplam istatistikler tablosunun madde silindiğinde cronbach alfa sütunundaki değerlere bakılır. Dikkat edilirse 30.sorunun silinmesi halinde ölçeğin güvenilirlik katsayısında $\alpha = 0,920$ den $\alpha = 0,918$ düşecektir. 23.soru 0.927 ve 28.soru 0,917 olması ve diğer sorularında 0,918 olması bize 30.soruda bir problem olmadığını sorunun anketten çıkartılması gerektirmediğini göstermektedir.

4.2. BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKNS VE YÜZDE DEĞERLERİ

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	N	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Bayan	134	44,7	44,7	44,7
Erkek	166	55,3	55,3	100,0
Toplam	300	100	100	

Tablo 3' de görüldüğü üzere, öğretmenlerin 134'ü(%44,7) bayan; 166 (%55,3) erkek olmak üzere toplam 300 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 4. Mezuniyet Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Mezuniyet	N	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Öğretmen okulu	6	2,0	2,0	2,0
Eğitim Enstitüsü	16	5,3	5,3	7,3
Eğitim yüksek okulu	14	4,7	4,7	12,0
Eğitim fakültesi	156	52,0	52,0	64,0
Fen Ed. Fakültesi	78	26,0	26,0	90,0
Diğer	30	10,0	10,0	100
Toplam	300	100	100	

Tabloda 4 de görülebileceği üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 6'sı(%2,0) Öğretmen okulu; 16'sı (%5,3) Eğitim Enstitüsü; 14'i (%4,7) Eğitim yüksek okulu; 156'sı (%52,0) Eğitim fakültesi; 78'i (%26,0) Fen Ed. fakültesi ;30'u(%10,0) da diğer okullardan eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5. Meslek Kıdem Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Kıdem	N	%	Geçerli %	Yığılmalı %
1-5	127	42,3	42,3	42,3
6-10	81	27,0	27,0	69,3
11-15	60	20,0	20,0	89,3
16 ve üstü	32	10,7	10,7	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablo5'de görülebileceği üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 127'si(%42,3) 1-5 yıl; 81'i (%27,0) 6-10 yıl; 60'ı (%20,0) 11-15 yıl; 32'si (%10,7) 16 ve üstü yıl okullarda görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 6 Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş (Grup)	N	%	Geçerli %	Yığılmalı %
21-31 arası	169	56,3	56,3	56,3
31-40 arası	81	27,0	27,0	83,3
41-50 arası	35	11,7	11,7	95,0
50 ve üstü	15	5,0	5,0	100,0
Toplam	300	100	100	

Tablo 6 ‘dan da anlaşılaçağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 169’sı (%56,3) 21-31 yaş grubunda; 81 (%27,0) 31-40 yaş grubunda; 35’i (%11,7) 41-50 yaş aralığında; 15’i (%5,0) 50 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Tablo 7 Sınıf Mevcudu için Frekans ve Yüzde Değerler

Sınıf Mevcudu	N	%	Geçerli %	Yığılmalı %
20-30 arası	29	9,7	9,7	9,7
31-40 arası	77	25,7	25,7	35,3
41-50 arası	128	42,7	42,7	78,0
50 ve üstü	66	22,0	22,0	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablo 7’den da anlaşılaçağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 29’sı (%9,7) 20-30 öğrenci; 77’si (%25,7) 31-40 öğrenci; 128’i (%42,7) 41-50 öğrenci; 66’sı(%22,0) 50 ve üstü öğrencisi bulunmaktadır

Tablo 8. Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	N	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Sınıf öğret.	149	49,6	49,6	49,7
Branş öğret	150	50,0	50,0	99,7
Toplam	300	100	100	100

Tablo 8’ de görüldüğü üzere, örneklem grubu oluş 149’u (%49,6) sınıf öğret; 150’si (%50,0) branş olmak üzere toplam 300 Öğretmenden oluşmaktadır

4.3. BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞİŞİP DEĞİŞMEDİĞİNİ TESPİT ETMEK İÇİN YAPILAN DEĞERLENDİRMELER

4.3.1. Öğretmenin “Cinsiyeti” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular

Tablo 9 Öğretmenin Cinsiyeti Değişkenine Göre” Okul Ders Amaçlarını Ortaya Koyar Mısınız?”İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	CİNSİYET	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
4.soru	KADIN	134	1,54	,656	,298	2,096	p<0.05
	ERKEK	166	1,40	,560			

Tablo 9’ da görüldüğü gibi sınıf liderlik yeterliliği öğretmenin cinsiyeti değişkenine göre” Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” İfadesi aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; kadın öğretmenlerin 1,54 iken erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 1,40 olarak bulunmuştur. Bayan

öğretmenler “Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ”İfadesini Puan aralığı bakıldığında bayan öğretmenler anlamlı düzeyde sık sık diyerek erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katıldığı görülmektedir

Tablo 10. Öğretmenin Cinsiyeti Değişkenine Göre ” Sınıftaki Öğrencilerin Belirlenen Kurallara Uymasını Sağlar Mısınız? ” İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	CİNSİYET	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
12.soru	KADIN	134	1,56	,619	,298	1,979	p<0.05
	ERKEK	166	1,42	,585			

Tablo 10’ da görüldüğü gibi sınıf liderlik yeterliliği öğretmenin cinsiyeti değişkenine göre” Sınıftaki öğrencilerin belirlenen kurallara uymasını sağlar mısınız? ” İfadesi aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; kadın öğretmenlerin 1,56 iken erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 1,42 olarak bulunmuştur. Bayan öğretmenler “Sınıftaki öğrencilerin belirlenen kurallara uymasını sağlar mısınız? ”İfadesini Puan aralığı bakıldığında sınıf öğretmenlerden anlamlı düzeyde sık sık diyerek erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katıldığı görülmektedir.

4.3.2. Öğretmenin “Branş” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular

Tablo 11. Öğretmenin Branş Değişkenine Göre “Fikirlerinizi Kolaylıkla Kabul Ettirir misin?” İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

10.soru	BRANŞ	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
	SINIF ÖĞRETMENİ	149	1,50	,611	297	-2,307	p<0.05
	BRANŞ ÖĞRETMENİ	150	1,67	,662			

Tablo 11’ da görüldüğü gibi sınıf liderlik yeterliliği öğretmenin branş değişkenine göre” Fikirlerinizi kolaylıkla kabul ettirir misiniz? ” İfadesi aritmetik ortalamasının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; sınıf öğretmenleri 1,50iken branş öğretmenlerinin aritmetik ortalaması 1,67 olarak bulunmuştur. Branş öğretmenleri “Fikirlerinizi kolaylıkla kabul ettirir misiniz? ” İfadesini Puan aralığı bakıldığında sınıf öğretmenlerden anlamlı düzeyde sık sık diyerek sınıf öğretmenlerinden anlamlı düzeyde daha fazla katıldığı görülmektedir.

Tablo 12. Öğretmenin Branş Değişkenine Göre “Öğrencilerinizin İhtiyacını Karşılamaya Çalıştınız mı?” İfadesi İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

14.soru	BRANŞ	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
	SINIF ÖĞRETMENİ	149	1,52	,632	296	-2,434	p<0.05
	BRANŞ ÖĞRETMENİ	149	1,72	,787			

Tablo 12’ de görüldüğü gibi sınıf liderlik yeterliliği öğretmenin branş değişkenine göre “ Öğrencilerinizin ihtiyacını karşılamaya çalıştınız mı? ” İfadesi aritmetik ortalamasının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; sınıf öğretmenleri 1,52iken branş öğretmenlerinin aritmetik ortalaması 1,72 olarak bulunmuştur. Branş öğretmenleri “Öğrencilerinizin ihtiyacını karşılamaya çalıştınız mı? ” İfadesini Puan aralığı bakıldığında sınıf öğretmenlerden anlamlı düzeyde sık sık diyerek sınıf öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katıldığı görülmektedir.

4.3.3. Öğretmenin “ Mezun Olduğu Okul Değişkenine” Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular

Tablo 13. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre ” Sınıfın Tüm Sorumluluğunu Taşır Mısınız? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Mezun Olduğu Okul	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
7	ÖĞRETMEN OKULU	6	1,67	,816	G.Arası	6,637	5	1,327	2,781	,018
	EĞİTİM ENSTİTÜSÜ	16	1,56	,727	G. İçi	140,333	294	,477		
	EĞİTİM YÜKSEK OKULU	14	1,71	,914	Toplam	146,970	299			
	EĞİTİM FAKÜLTESİ	156	1,60	,733						
	FEN-ED FAKÜLTESİ	78	1,27	,501						
	DİĞER	30	1,50	,731						
	Toplam	300	1,51	,701						

Tablo 13’de görüldüğü gibi ” Sınıfın tüm sorumluluğunu taşır mısınız? ” Mezun olduğu okula göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p < 0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 13-A. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre ” Sınıfın Tüm Sorumluluğunu Taşır Mısınız? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul(i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 7	ÖĞRETMEN OKULU	EGITIM ENSTITUSU	,104	,331	1,000
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,048	,337	1,000
		EGITIM FAKÜLTESİ	,064	,287	1,000
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,397	,293	,870
		DİGER	,167	,309	,998
	EGITIM ENSTITUSU	ÖĞRETMEN OKULU	-,104	,331	1,000
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,152	,253	,996
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,040	,181	1,000
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,293	,190	,792
		DİGER	,063	,214	1,000
	EGITIM YÜKSEK OKULU	ÖĞRETMEN OKULU	,048	,337	1,000
		EGITIM ENSTITUSU	,152	,253	,996
		EGITIM FAKÜLTESİ	,112	,193	,997
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,445	,201	,427
		DİGER	,214	,224	,969
	EGITIM FAKÜLTESİ	ÖĞRETMEN OKULU	-,064	,287	1,000
		EGITIM ENSTITUSU	,040	,181	1,000
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,112	,193	,997
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,333(*)	,096	,036
		DİGER	,103	,138	,990
	FEN-ED FAKÜLTESİ	ÖĞRETMEN OKULU	-,397	,293	,870
		EGITIM ENSTITUSU	-,293	,190	,792
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,445	,201	,427
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,333(*)	,096	,036
		DİGER	-,231	,148	,789
	DİGER	ÖĞRETMEN OKULU	-,167	,309	,998
		EGITIM ENSTITUSU	-,063	,214	1,000
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,214	,224	,969
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,103	,138	,990
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,231	,148	,789

Tablo 13-A. ‘da görüldüğü gibi ” Sınıfın tüm sorumluluğunu taşır mısınız? ” İfadesinin mezun olduğu okul değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ; mezun olduğu okul eğitim fakültesinden olan öğretmenler , Fen-ed fakültesinden mezun olandan daha çok katılmışlardır .

Mezun olduğu okul eğitim fakültesi olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($p<0.05$).Diğer guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 14. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre “ İkna etme Gücünüz Fazla Mıdır? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Mezun Olduğu Okul	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
27	ÖĞRETMEN OKULU	6	1,17	,408	G.Arası	4,236	3	1,412	3,174	,025
	EGİTİM ENSTITUSU	16	1,50	,632	G. İçi	131,684	296	,445		
	EGİTİM YÜKSEK OKULU	14	1,86	,949	Toplam	135,920	299			
	EGİTİM FAKÜLTESİ	156	1,65	,660						
	FEN-ED FAKÜLTESİ	78	1,38	,688						
	DİĞER	30	1,63	,490						
	Toplam	300	1,57	,673						

Tablo 14’de görüldüğü gibi ” İkna etme gücünüz fazlamıdır?” Mezun olduğu okula göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p<0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş.

Tablo 14-A. Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre ” İkna etme Gücünüz Fazla Mıdır? ” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul(i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 27	ÖĞRETMEN OKULU	EGITIM ENSTITUSU	-,333	,318	,954
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,690	,324	,476
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,481	,276	,695
		FEN-ED FAKÜLTESİ	-,218	,281	,988
		DİGER	-,467	,297	,781
	EGITIM ENSTITUSU	ÖĞRETMEN OKULU	,333	,318	,954
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,357	,243	,826
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,147	,174	,982
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,115	,182	,995
		DİGER	-,133	,206	,995
	EGITIM YÜKSEK OKULU	ÖĞRETMEN OKULU	,690	,324	,476
		EGITIM ENSTITUSU	,357	,243	,826
		EGITIM FAKÜLTESİ	,210	,185	,936
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,473	,193	,308
		DİGER	,224	,215	,955
	EGITIM FAKÜLTESİ	ÖĞRETMEN OKULU	,481	,276	,695
		EGITIM ENSTITUSU	,147	,174	,982
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,210	,185	,936
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,263	,092	,152
		DİGER	,014	,132	1,000
	FEN-ED FAKÜLTESİ	ÖĞRETMEN OKULU	,218	,281	,988
		EGITIM ENSTITUSU	-,115	,182	,995
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,473	,193	,308
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,263	,092	,152
		DİGER	-,249	,143	,694
	DİGER	ÖĞRETMEN OKULU	,467	,297	,781
		EGITIM ENSTITUSU	,133	,206	,995
		EGITIM YÜKSEK OKULU	-,224	,215	,955
		EGITIM FAKÜLTESİ	-,014	,132	1,000
		FEN-ED FAKÜLTESİ	,249	,143	,694

Tablo14-A’ da görüldüğü gibi “İkna etme gücünüz fazla mıdır?” İfadesi Mezun

Olduğu Okul değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ;elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.Ancak bulgular incelendiğinde aritmetik ortalamalara göre “İkna etme gücünüz fazla mıdır?” ifadesine en fazla katılanlar öğretmenler Eğitim yüksek okulundan mezun olan öğretmen ,en az katılan ise Fen- Ed Fakültesinde mezun olan öğretmenler olduğu görülmüştür

4.3.4. Öğretmenin “ Meslek Kıdemi” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular

Tablo 15. Meslek Kıdemine Göre” Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya konulması” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Meslek Kıdeminz	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	Kareler Toplam ₁	Sd	Kareler Ort.	F	P
4.	1-5	127	1,46	,676	G.Arası	3,466	3	1,155	3,192	,024
	6-10	81	1,62	,582	G. İçi	107,131	296	,362		
	11-15	60	1,32	,469	Toplam	110,597	299			
	16 VE ÜSTÜ	32	1,38	,554						
	Total	300	1,46	,608						

Tablo 15’de görüldüğü gibi ” Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” Meslek kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark

bulunmuştur.($p<0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 15-A. Meslek Kıdemine Göre “ Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya konulması” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem(i)	Mesleki Kıdem(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru. 4	1-5	6-10	-,161	,086	,320
		11-15	,140	,094	,531
		16 VE ÜSTÜ	,082	,119	,925
	6-10	1-5	,161	,086	,320
		11-15	,301(*)	,102	,037
		16 VE ÜSTÜ	,242	,126	,295
	11-15	1-5	-,140	,094	,531
		6-10	-,301(*)	,102	,037
		16 VE ÜSTÜ	-,058	,132	,978
	16 VE ÜSTÜ	1-5	-,082	,119	,925
		6-10	-,242	,126	,295
		11-15	,058	,132	,978

Tablo 15-A. ‘de görüldüğü gibi “ Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya konulması” İfadesinin meslek kıdemleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ; mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenler 11-15 yıl arası olandan daha çok katılmışlardır .Mesleki kıdem 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.($p<0.05$).Diğer gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 16. Meslek Kıdemine Göre ” Sınıf İçinde Enerjik ve Hareketli Misiniz? ” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Meslek kıdeminiz	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
8	1-5	127	1,46	,639	G.Arası	3,033	3	1,011	2,673	,048
	6-10	81	1,67	,671	G. İçi	111,964	296	,378		
	11-15	60	1,43	,533	Toplam	114,997	299			
	16 VE ÜSTÜ	32	1,41	,499						
	Total	300	1,50	,620						

Tablo 16’de görüldüğü gibi ” Sınıf içinde enerjik ve hareketli misiniz? ” Meslek kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p < 0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 16-A Meslek Kıdemine Göre ” Sınıf İçinde Enerjik ve Hareketli Misiniz? ” İfadesi için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem(i)	Mesleki Kıdem(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 8	1-5	6-10	-,210	,087	,126
		11-15	,023	,096	,996
		16 VE ÜSTÜ	,050	,122	,982
	6-10	1-5	,210	,087	,126
		11-15	,233	,105	,177
		16 VE ÜSTÜ	,260	,128	,252
	11-15	1-5	-,023	,096	,996
		6-10	-,233	,105	,177
		16 VE ÜSTÜ	,027	,135	,998
	16 VE ÜSTÜ	1-5	-,050	,122	,982
		6-10	-,260	,128	,252
		11-15	-,027	,135	,998

Tablo 16-A’ da görüldüğü gibi ” Sınıf içinde enerjik ve hareketli misiniz? ” Meslek İfadesinin meslek kıdemleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ; elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. Ancak bulgular incelendiğinde aritmetik ortalamalara göre “Sınıf içinde enerjik ve hareketli misiniz? ” ifadesine en fazla katılanlar mesleki kıdemi 6–10 yıllar arasında çalışan öğretmen, en az katılan ise 16 ve üstü yıllarda çalışan öğretmenler olduğu görülmüştür

Tablo 17 Meslek Kıdemine Göre “Öğrencileriniz Her konuyu Paylaşır Mı?”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Meslek kıdeminiz	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
19	1-5	127	1,73	,868	G.Arası	6,165	3	2,055	3,397	,018
	6-10	81	1,81	,673	G. İçi	179,072	296	,605		
	11-15	60	1,52	,567	Toplam	185,237	299			
	16 VE ÜSTÜ	32	2,03	,967						
	Toplam	300	1,74	,787						

Tablo 17’de görüldüğü gibi ” Öğrencileriniz her konuyu sizle paylaşır mı? ” Meslek kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p < 0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 17-A Meslek Kıdemine Göre “Öğrencileriniz Her konuyu Paylaşır Mı?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem(i)	Mesleki Kıdem(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 19	1-5	6-10	-,083	,111	,906
		11-15	,216	,122	,373
		16 VE ÜSTÜ	-,299	,154	,289
	6-10	1-5	,083	,111	,906
		11-15	,298	,132	,170
		16 VE ÜSTÜ	-,216	,162	,621
	11-15	1-5	-,216	,122	,373
		6-10	-,298	,132	,170
		16 VE ÜSTÜ	-,515(*)	,170	,029
	16 VE ÜSTÜ	1-5	,299	,154	,289
		6-10	,216	,162	,621
		11-15	,515(*)	,170	,029

Tablo 17-A. ‘da görüldüğü gibi “Öğrencileriniz her konuyu paylaşır mı?” İfadesinin meslek kıdemleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ; mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl arası olan öğretmenler mesleki kıdemi 11-15 yıl arası olan öğretmenlerden daha çok katılmışlardır .Mesleki kıdem 16 üstü olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($p < 0.05$).Diğer gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 18. Meslek Kıdemine Göre “Öğrencilerinize Söylemek İstediklerinizi Örnek Vererek Açıklar Mısınız?”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
	Grup Meslek kidesini z	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
20	1-5	127	1,28	,548	G.Arası	2,983	3	,994	3,247	,022
	6-10	81	1,44	,632	G. İçi	90,654	296	,306		
	11-15	60	1,18	,390	Topla m	93,637	299			
	16 VE ÜSTÜ	32	1,44	,619						
	Toplam	300	1,32	,560						

Tablo 18’de görüldüğü gibi ” Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklar mısınız? ” İfadesi Meslek kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p<0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş.

Tablo 18-A. Meslek Kıdemine Göre “Öğrencilerinize Söylemek İstediklerinizi Örnek Vererek Açıklar Mısınız?”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem(i)	Mesleki Kıdem(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 20	1-5	6-10	-,161	,079	,244
		11-15	,100	,087	,721
		16 VE ÜSTÜ	-,154	,109	,577
	6-10	1-5	,161	,079	,244
		11-15	,261	,094	,055
		16 VE ÜSTÜ	,007	,116	1,000
	11-15	1-5	-,100	,087	,721
		6-10	-,261	,094	,055
		16 VE ÜSTÜ	-,254	,121	,224
	16 VE ÜSTÜ	1-5	,154	,109	,577
		6-10	-,007	,116	1,000
		11-15	,254	,121	,224

Tablo 18-A’ da görüldüğü gibi ” Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklar mısınız?” Meslek İfadesinin meslek kıdemleri değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ;elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.Ancak bulgular incelendiğinde aritmetik ortalamalara göre “Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklar mısınız? ” ifadesine en fazla katılanlar mesleki kıdemi6-10 yılları arasında çalışan öğretme,enaz katılan ise 11-15 yıllarda çalışan öğretmenler olduğu görülmüştür

Tablo 19. Meslek Kıdemine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Meslek Kıdemini z	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
21	1-5	127	1,39	,667	G.Arası	3,726	3	1,242	2,781	,041
	6-10	81	1,56	,671	G. İçi	132,194	296	,447		
	11-15	60	1,30	,530	Toplam	135,920	299			
	16 VE ÜSTÜ	32	1,63	,871						
	Toplam	300	1,44	,674						

Tablo 19’da görüldüğü gibi ” İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz? ” Meslek kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p < 0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş.

Tablo 19-A. Meslek Kıdemin Değişkenine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem(i)	Mesleki Kıdem(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 21	1-5	6-10	-,170	,095	,365
		11-15	,086	,105	,880
		16 VE ÜSTÜ	-,239	,132	,353
	6-10	1-5	,170	,095	,365
		11-15	,256	,114	,171
		16 VE ÜSTÜ	-,069	,140	,969
	11-15	1-5	-,086	,105	,880
		6-10	-,256	,114	,171
		16 VE ÜSTÜ	-,325	,146	,179
	16 VE ÜSTÜ	1-5	,239	,132	,353
		6-10	,069	,140	,969
		11-15	,325	,146	,179

Tablo 19-A’ da görüldüğü gibi “ İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?” İfadesinin meslek kıdemleri değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ;elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.Ancak bulgular incelendiğinde aritmetik ortalamalara göre ““ İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?” ifadesine en fazla katılanlar mesleki kıdemi 16 üstü yılları arasında çalışan öğretmenler,enaz katılan ise 11-15 yıllarda çalışan öğretmenler olduğu görülmüştür

4.3.5. Öğretmenin “Yaş” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular

Tablo 20. Yaş Değişkenine Göre “Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya Koyar mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
4	21-31	169	1,50	,647	G.Arası	3,678	3	1,226	3,394	,018
	31-40	81	1,54	,593	G. İçi	106,919	296	,361		
	41-50	35	1,23	,426	Topla m	110,597	299			
	50 VE ÜSTÜ	15	1,20	,414						
	Toplam	300	1,46	,608						

Tablo 20’de görüldüğü gibi ” Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” Yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p < 0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 20-A. Yaş Değişkenine Göre “Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya Koyar mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş(i)	Yaş(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 4	21-31	31-40	-,046	,081	,956
		41-50	,268	,112	,125
		50 VE ÜSTÜ	,297	,162	,340
	31-40	21-31	,046	,081	,956
		41-50	,315	,122	,085
		50 VE ÜSTÜ	,343	,169	,250
	41-50	21-31	-,268	,112	,125
		31-40	-,315	,122	,085
		50 VE ÜSTÜ	,029	,185	,999
	50 VE ÜSTÜ	21-31	-,297	,162	,340
		31-40	-,343	,169	,250
		41-50	-,029	,185	,999

Tablo 20-A’ da görüldüğü gibi “Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız?” İfadesinin yaş değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ;elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.Ancak bulgular incelendiğinde aritmetik ortalamalara göre “Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız?” ifadesine en fazla katılanlar öğretmenlerin yaşı31-40 arasında olan öğretmen ,en az katılan ise 50 ve üstü yaşında olan öğretmenler olduğu görülmüştür

Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre “Öğrencilerin Sevgisini Kazanabiliyor Musunuz”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Yaş	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
9	21-31	169	1,50	,599	G.Arası	3,236	3	1,079	3,143	,026
	31-40	81	1,49	,594	G. İçi	101,600	296	,343		
	41-50	35	1,23	,426	Topla m	104,837	299			
	50 VE ÜSTÜ	15	1,73	,704						
	Topla m	300	1,48	,592						

Tablo 21’de görüldüğü gibi “ Öğrencilerin sevgisini kazanabiliyor musunuz? ” Yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p<0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 21-A. Yaş Değişkenine Göre “Öğrencilerin Sevgisini Kazanabiliyor Musunuz”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş(i)	Yaş(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 9	21-31	31-40	,003	,079	1,000
		41-50	,268	,109	,110
		50 VE ÜSTÜ	-,236	,158	,525
	31-40	21-31	-,003	,079	1,000
		41-50	,265	,119	,174
		50 VE ÜSTÜ	-,240	,165	,550
	41-50	21-31	-,268	,109	,110
		31-40	-,265	,119	,174
		50 VE ÜSTÜ	-,505	,181	,052
	50 VE ÜSTÜ	21-31	,236	,158	,525
		31-40	,240	,165	,550
		41-50	,505	,181	,052

Tablo 21-A’ da görüldüğü gibi “Öğrencilerin sevgisini kazanabiliyor musunuz?” İfadesinin yaş değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ;elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.Ancak bulgular incelendiğinde aritmetik ortalamalara göre “Öğrencilerin sevgisini kazanabiliyor musunuz?” ifadesine en fazla katılanlar öğretmenlerin yaşı 50 ve üstü yaşında olan öğretmen ,en az katılan ise 41-50 yaşları arasında olan öğretmenler olduğu görülmüştür

Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre “Sınıfta Herkesin Memnun Olmasını Sağlar Mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	Kareler Toplam 1	Sd	Kareler Ort.	F	P
28	21-31	169	1,81	,764	G.Arası	5,500	3	1,833	3,400	,018
	31-40	81	1,74	,755	G. İçi	159,630	296	,539		
	41-50	35	1,40	,497	Topla m	165,130	299			
	50 VE ÜSTÜ	15	1,53	,743						
	Toplam	300	1,73	,743						

Tablo 22’de görüldüğü gibi “ Sınıfta herkesin memnun olmasını sağlar mısınız?” Yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. ($p<0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir

Tablo 22-A. Yaş Değişkenine Göre “Sınıfta Herkesin Memnun Olmasını Sağlar Mısınız?” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş(i)	Yaş(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 28	21-31	31-40	,070	,099	,920
		41-50	,411(*)	,136	,030
		50 VE ÜSTÜ	,277	,198	,580
	31-40	21-31	-,070	,099	,920
		41-50	,341	,149	,156
		50 VE ÜSTÜ	,207	,206	,799
	41-50	21-31	-,411(*)	,136	,030
		31-40	-,341	,149	,156
		50 VE ÜSTÜ	-,133	,227	,951
	50 VE ÜSTÜ	21-31	-,277	,198	,580
		31-40	-,207	,206	,799
		41-50	,133	,227	,951

Tablo 22-A. ‘da görüldüğü gibi “Sınıfta herkesin memnun olmasını sağlar mısınız” İfadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ; Yaşı 21-31 arasında olan öğretmenler 41-50 yaşlar arası olandan daha çok katılmışlardır . Yaşı 21-31 arasında olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.($p < 0.05$).Diğer gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunmam

4.3.6. Öğretmenin “Sınıf Mevcudu” Değişkenine Ait Görüş Farklarına Ait Bulgular

Tablo 23. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz”İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

F ,ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru	Grup Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
21	20-30	29	1,10	,310	G.Arası	4,236	3	1,412	3,174	,025
	31-40	77	1,42	,656	G. İçi	131,684	296	,445		
	41-50	128	1,48	,742	Toplam	135,920	299			
	50 VE ÜSTÜ	66	1,55	,637						
	Toplam	300	1,44	,674						

Tablo 23’de görüldüğü gibi ” İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?” Sınıf mevcuduna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.($p<0.05$). Daha sonra farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş

Tablo 23-A. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre “İçinizde Öğrencileri Sahiplenme Duygusu Olduğunu Söyleyebilir Misiniz” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Scheffe Testi Sonuçları

	Sınıf Mevcudu(i)	Sınıf Mevcudu(j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Soru 21	20-30	31-40	-,312	,145	,205
		41-50	-,373	,137	,062
		50 VE ÜSTÜ	-,442(*)	,149	,033
	31-40	20-30	,312	,145	,205
		41-50	-,061	,096	,940
		50 VE ÜSTÜ	-,130	,112	,718
	41-50	20-30	,373	,137	,062
		31-40	,061	,096	,940
		50 VE ÜSTÜ	-,069	,101	,927
	50 VE ÜSTÜ	20-30	,442(*)	,149	,033
		31-40	,130	,112	,718
		41-50	,069	,101	,927

Tablo 23-A. ‘da görüldüğü gibi “İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?” İfadesinin sınıf mevcudu değişkenine göre hangi guruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonrası yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda ; sınıf mevcudu 50 ve üstü olan öğretmenler 20-30 arasın olandan daha çok katılmışlardır . Sınıf mevcudu 50 ve üstü olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($p < 0.05$).Diğer guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

4.4. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN YÜZDE, FREKANS, ORTALAMA VE STANDART SAPMALARINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 24. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf liderlik Yeterliliği ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Yüzde Frekans,Ortalama ve Standart Sapmalarına Göre Dağılımı

Soru	Daima		Sık Sık		Ara sıra		Çok Ender		Hiç		$\bar{X}$	Ss
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	172	57,3	119	39,7	9	3,0					1,46	,556
2.	216	72,0	77	25,7	7	2,3					1,30	,509
3.	208	69,3	89	29,7	3	1,0					1,32	,487
4.	178	59,3	106	35,3	15	5,0	1	,3			1,46	,608
5.	151	50,3	122	40,7	27	9,0					1,59	,651
6.	153	51,0	121	40,3	24	8,0	2	,7			1,58	,667
7.	178	59,3	95	31,7	24	8,0	2	,7	1	,3	1,51	,701
8.	169	56,3	111	37,0	20	6,7					1,50	,620
9.	172	57,3	113	37,7	14	5,0					1,48	,592
10.	150	50	125	41,7	25	8,3					1,58	,641
11.	157	52,3	97	32,3	45	15,0	1	,3			1,63	,744
12.	172	57,3	111	37,0	17	5,7					1,48	,604
13.	155	51,7	120	40,0	21	7,0	4	1,3			1,58	,682
14.	151	50,3	111	37,0	34	11,3	3	1,0			1,63	,723
15.	163	54,3	98	32,7	33	11,0	6	2,0			1,61	,762
16.	209	69,7	76	25,3	14	4,7	1	,3			1,36	,586
17.	129	43,0	94	31,3	67	22,3	7	2,3	2	,7	1,89	1,034
18.	186	62,0	102	34,0	11	3,7	1	,3			1,42	,582
19.	132	44,0	122	40,7	37	12,3	9	3,0			1,74	,787
20.	217	72,3	69	23,0	14	4,7					1,32	,560
21.	194	64,7	85	28,3	16	5,3	5	1,7			1,44	,674
22.	138	46,0	141	47,0	18	6,0	2	,7			1,65	,870
23.	51	17,0	38	12,7	80	26,7	83	27,7	48	16,0	3,13	1,308
24.	121	40,3	121	40,3	53	17,7	5	1,7			1,81	,782
25.	205	68,3	84	28,0	9	3,0	2	,7			1,37	,611
26.	198	66,0	87	29,0	13	4,3	1	,3	1	,3	1,40	,623
27.	154	51,3	126	42,0	16	5,3	3	1,0	1	,3	1,57	,673
28.	129	43,0	127	42,3	41	13,7	2	,7	1	,3	1,73	,743
29.	141	47,0	107	35,7	43	14,3	6	2,0	3	1,0	1,74	,848
30.	154	51,3	83	27,7	48	16,0	12	4,0	3	1,0	1,76	,931
Genel Ortalama											1,60	

Tablo 24 İncelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ilköğretim okulu öğretmenlerinin sınıf liderlik yeterliliği ile ilgili sorulardan öğrencilerin kusurlarını arar mısınız? Sorusuna $x=3,13$ (ara sıra) en yüksek ortalaması olduğu görülmüştür. Sınıfa her girdiğinizde göre yeni başlamış gibi heyecanlı oluyor musunuz sorusunuz $x= 1,89$ (sık sık) cevabı verildiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorulara vermiş oldukları en düşük ortalama . Öz güven sahibi misiniz? Sorusuna cevabı $x=1,30$ (daima) cevabı verildiği görülmüştür. Öğrencileriniz size güvenir mi? Sorusuna $x=1,32$ (daima) cevabı verdiği görülmüştür. Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıkla mısınız sorusuna $x=1,32$ (daima) cevabı verdiği görülmüştür.

BÖLÜM 5

5. SONUÇ VE TARTIŞMALAR

Bu bölümde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf içi liderlik yeterlilikleri sorularına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

5.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİNKİN SONUÇLAR

Bu bölümde öğretmen deneklerin kişisel bulgularına ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmiştir

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu 166 (%55,3) Erkek öğretmende oluşmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşı 149'u (%49,6) sınıf öğret; 150'si (%50,0) branş öğretmenleri oluşturmaktadır.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu 127'si (%42,3) 1–5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden oluşmaktadır
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu 156'sı (%52,0) Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden oluşturmaktadır
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 128'i (%42,7) 41–50 öğrencilik sınıflara girmektedir.
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu 169'sı (%56,3) 21–31 yaş grubunda öğretmenlerden oluşmaktadır.

5.2. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN CEVAPLAR

Öğretmenlerin için “Cinsiyet” değişkenine ilişkin sonuçlar

Bu bölümde. araştırmaya katılan öğretmenlerin “Cinsiyet” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Bayan öğretmenler;

1.Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koymada erkek öğretmenlerden daha fazla sahiptir.

2. Sınıftaki öğrencilerin belirlenen kurallara uyması erkek öğretmenlerde daha fazla sahiptir.

Öğretmenlerin “Branş” Değişkenine İlişkin Sonuçlar;

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin “branş” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Branş Öğretmeni;

1.Öğrencilerinin ihtiyacını karşılamaya çalıştıkları fikrine sınıf öğretmenlerinden daha fazla sahiptir

3.Fikirlerinizi kolaylıkla kabul ettirilmesi fikrine sınıf öğretmenlerinde daha fazla sahiptir.

Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir

Mezun olduğu okulu Eğiti Fakóltesi olan öğretmenler

1.Sınıfın tüm sorumluluğunu taşıması düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Mezun olduğu okulu Eğiti yüksek okul olan öğretmenler

1. İkna etme gücünüz fazla olması düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Öğretmenlerin Meslek Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdem değişkene ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir

Mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenler;

1.Okul ve Ders Amaçlarını Açıkça Ortaya konulması düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

2. Sınıf içinde enerjik ve hareketli olunması düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

3. Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklama düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Mesleki kıdem 16 üstü olan öğretmenler

1.Öğrencileriniz her konuyu sizle paylaşma düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

2. İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilme düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine ait sorulara verdiği cevaplarla ilişkin sonuçlar verilmektedir

Yaşı 31–40 arasında olan öğretmenler;

1. Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyma düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Yaşı 21–31 arasında olan öğretmenler

1. Sınıfta herkesin memnun olmasını sağlama düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Yaşı 50 ve üstü olan öğretmenler

2. Öğrencilerin sevgisini kazanabilme düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

Öğretmenlerin Sınıf Mevcudu Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin Sınıf mevcudu değişkenine ait sorulara verdiği cevaplarla ilişkin sonuçlar verilmektedir

Sınıf mevcudu 50 ve üstü olan öğretmenler;

1. İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilme düşüncesi diğer öğretmenlere göre daha fazla sahiptir.

5.3.ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR:

Bu bölümde bağımlı sorulara verdiği cevapların frekans yüzde, ortalama standart sapma dağılımlarına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

5.3.1 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf liderlik Yeterliliği ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Yüzde Frekans, Ortalama ve Standart Sapmalarına Göre Dağılımlarına ilişkin sonuçlar:

- 1.Öğrencilerin kusurlarını arar mısınız düşüncesine çoğunluk ara sıra demektedirler.
- 2.Öğretmenler en çok sınıfa her girdiğinizde göreve yeni başlamış gibi heyecanlı oluyor musunuz düşüncesine sık sık demektedirler.
- 3.Öğretmenler en az öz güven sahibi olma düşüncesine daima demektedir.
- 4.Öğretmenler en az öğrencileriniz size güvenme düşüncesine daima demektedir.
- 5.Öğretmenler en az öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklama düşüncesine daima demektedirler.

5.4. ALT PROBLEMLERE GÖRE SONUÇLAR

- 1.Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin cinsiyete göre bayan öğretmenler lehine farklılık bulunmuştur.
- 2.Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin mezun olduğu okula göre eğitim fakültesi ve eğitim yüksek okulu lehine farklılık bulunmuştur.
- 3.Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin yaş gurubuna göre 21–31, 31–40,50ve üstü yaşında olanlar lehine farklılık bulunmuştur.
- 4.Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin kıdem gurubuna göre 6–10,16 ve üstü, lehine farklılık bulunmuştur.
- 5.Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin branşına göre branş öğretmenleri lehine farklılık bulunmuştur.
- 6.Sınıf liderlik yeterliliği öğretmenlerin sınıf mevcuduna göre 50 ve üstü lehine farklılık bulunmuştur.

5.5. BİRİNCİ BÖLÜMLE İLGİLİ BAĞIMSIZ SORULARA DENEKLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİ ORTAYA KOYDUĞU İÇİN TARTIŞMASI YAPILMAYACAKTIR.

5.6. ÖĞRETMEN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

5.6.1. “Cinsiyet” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan yapılan bağımsız t testi sonucunda toplam 30 sorudan 2 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 9’ incelendiğinde kadın öğretmenler” Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” İfadesine anket ölçeği puan aralığına göre sık sık diyerek erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır. Bu durum:

Bayan öğretmenler dersin amaçlarını genel olarak ortaya koyduğu anlamına gelebilir.

Erkek öğretmenlerin okul ve ders için kendini tam olarak veremediği düşünülebilir.

Tablo 10 incelendiğinde kadın öğretmenler “ Sınıftaki öğrencilerin belirlenen kurallara uymasını sağlar mısınız? ” İfadesi anket ölçeği puan aralığına göre sık sık diyerek erkek öğretmenlerden daha fazla katılmıştır. Bu durum:

Bayan öğretmenlerin sınıftaki kurallara uymayı sağladığı anlamına gelebilir.

Bayan öğretmenler bu konuda daha hassas olduğu anlamına gelebilir.

Erkek öğretmenlerin sınıf kurallarıyla pek problemi olmadığı anlamına gelebilir.

5.6.2. “Branş” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin branş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan yapılan bağımsız t testi sonucunda toplam 30 sorudan 2 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur

Tablo 11’ incelendiğinde branş öğretmenin ” Fikirlerinizi kolaylıkla kabul ettir misiniz? ” İfadesi anket ölçeği puan aralığına göre sık sık diyerek sınıf öğretmenlerden daha fazla katılmıştır. Bu durum:

Branş öğretmenlerinin öğrencisini ikna edebildiği söylenebilir

Fikirler konusunda sınıf öğretmenlerinin kabul ettiremediği söylenebilir.

Tablo 12 incelendiğinde branş öğretmenin “ Öğrencilerinizin ihtiyacını karşılamaya çalıştınız mı? ” İfadesi anket ölçeği puan aralığına göre sık sık diyerek sınıf öğretmenlerden daha fazla katıldığı görülmektedir. Bu durum.

Branş öğretmenin çocukların gereksinimlerine değer verdiği ve ihtiyaçlarını karşıladığı söylenilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerinin ihtiyaçlarına karşı duyarsız olduğu söylenebilir.

5.6.3. “Mezun olduğu okul” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların mezun olduğu okul değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) testi sonucunda toplam 30

sorudan 2 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur

Tablo 13 incelendiğinde ; ” Sınıfın tüm sorumluluğunu taşıy mısınız? ” ifadesine Eğitim yüksek okulundan mezun olan öğretmenler en fazla, Fen-ed. Mezunu olan öğretmenler en az katılmıştır. Bu durum;

Eğitim yüksek okulu mezunu olan öğretmenlerin öğrencilerinin sorumluluklarını alacak kadar öğrencilerine güvendiği düşünülebilir.

Fen-ed fakültesi mezunu öğretmenlerin bu konuda öğrencilerine güvenmediği düşünülebilir.

Tablo 13 incelendiğinde ” Sınıfın tüm sorumluluğunu taşıy mısınız? ” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.13-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Mezun olduğu okul eğitim yüksek okul olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Tablo 14 incelendiğinde ” İkna etme gücünüz fazlamıdır?” İfadesi mezun olduğu okula göre en yüksek eğiti fakültesi okulu ,en düşük fen- ed fakültesi öğretmenleri katılmıştır. Bu durum;

Eğitim fakültesi okulu mezunu olan öğretmenlerin insanlar etkileyip ikna edebildikleri düşünülebilir.

Fen-ed mezunu olan öğretmenlerin insanlar etkileyemediği bu yüzden ikna edemediği düşünülebilir.

Tablo 14 incelendiğinde ” İkna etme gücünüz fazlamıdır?” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.14-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Mezun olduğu okul Eğitim Fakültesi olan öğretmen lehine istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

5.6.4. “Meslek kıdem ” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin meslek kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların meslek kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) testi sonucunda toplam 30 sorudan 4 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 15 incelendiğinde “ Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” İfadesine 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler en çok, 11-15 yıl arası olan kıdeme sahip olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler okul ve ders hedeflerini ortaya koyarak yönlendirmeyi sağladığı düşünülebilir.

11-15 yıl arası olan kıdeme sahip olan öğretmenler okul ve ders hedeflerini ortaya koyarak yönlendirmeni eksik olduğu düşünülebilir.

Tablo 15 incelendiğinde “ Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.15-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Tablo 16 incelendiğinde “ Sınıf içinde enerjik ve hareketli misiniz? ” İfadesine 6–10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler en çok, 16 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

6–10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler daha hareketli enerjik olduğu düşünülebilir.

16 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler eskisi kadar hareketli ve enerjik olamadığı

düşünülebilir.

Tablo 16 incelendiğinde “ Sınıf içinde enerjik ve hareketli misiniz? ” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.16-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Tablo 17incelendiğinde ” Öğrencileriniz her konuyu sizle paylaşır mı? ” İfadesine 16ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler en çok, 11–15 yıllar arasında kıdeme sahip olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

16ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler tejjübelerini kullanarak öğrencileriyle her konuyu paylaşmalar gerektiğini hissettikleri düşünülebilir.

11–15 yıllar arasında kıdeme sahip olan öğretmenler öğrencileriyle ger konuyu paylaşmadıkları düşünülebilir.

Tablo 17 incelendiğinde ” Öğrencileriniz her konuyu sizle paylaşır mı? ” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.17-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Tablo 18incelendiğinde ” Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıkla mısınız? ” İfadesine 6-10 kıdeme sahip olan öğretmenler, 16 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler fark görülmemiştir. Bu durum;

6–10 kıdeme sahip olan öğretmenler, 16 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıkladıkları söylenebilir.

Tablo 18incelendiğinde “ Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıkla mısınız?”İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak tesadüfi bir fark

bulunmuştur.18-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark aritmeti ortalamalarına göre bulunmuştur. Mesleki kıdemi ifadesine en fazla katılanlar mesleki kıdemi 6–10 yılları arasında çalışan öğretmen çok katıldığı bulunmuştur.

Tablo 19 incelendiğinde “İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleye bilir misiniz? ” İfadesine 16 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler en çok, 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

16 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler öğrencilerine sahiplendiği söylenebilir.

11–15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler öğrencilerine daha az sahiplendiği düşünülebilir.

Tablo 19 incelendiğinde “İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleye bilir misiniz? İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak tesadüfi bir fark bulunmuştur.19-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark aritmetik ortalamalarına göre bulunmuştur. Mesleki kıdemi ifadesine en fazla katılanlar en fazla katılanlar mesleki kıdemi 16 üstü yılları arasında çalışan öğretmenler, en az katılan ise 11-15 yıllarda çalışan öğretmenler olduğu bulunmuştur.

5.6.5. “Yaş ” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin yaş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) testi sonucunda toplam 30 sorudan 3 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur

Tablo 20 incelendiğinde” Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” İfadesine 31–40 yaşları arasında olan öğretmenler en çok, 50 ve üstü yaşında olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

31–40 yaşları arasında olan öğretmenler hedeften sapmayı engelledikleri

düşünülebilir.

50 ve üstü yaşında olan öğretmenler artık gelişmeye kapalı öğrencinin hedeften sapmasını umursamayıp artık emekli olmayı düşünebilir.

Tablo 20 incelendiğinde “Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız? ” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak tesadüfi bir fark bulunmuştur.20-A bu anlamlı farklılığın hangi grupta arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark aritmetik ortalamalarına göre bulunmuştur. ifadesine en fazla katılanlar öğretmenlerin yaşı31-40 arasında olan öğretmen ,en az katılan ise , 50 ve üstü yaşında olan öğretmenler olduğu bulunmuştur.

Tablo 21 incelendiğinde “ Öğrencilerin sevgisini kazanabiliyor musunuz? ” İfadesine 50 ve üstü yaşında olan öğretmenler en çok, 41-50 yaş arasında olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

50 ve üstü yaşında olan öğretmenler çocukların sevgisini kazanıyor olabilir.

41-50 yaş arasında olan öğretmenler sevgiden çok umurunda olmadığı düşünülebilir.

Tablo 21 incelendiğinde “Öğrencilerin sevgisini kazanabiliyor musunuz? ” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak tesadüfi bir fark bulunmuştur.21-A bu anlamlı farklılığın hangi grupta arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark aritmetik ortalamalarına göre bulunmuştur. ifadesine en fazla katılanlar öğretmenlerin 50 ve üstü yaşda olan öğretmen, en az katılan ise 41-50 yaşları arasında olan öğretmenler olduğu bulunmuştur.

Tablo 22 incelendiğinde “ Sınıfta herkesin memnun olmasını sağlar mısınız?” İfadesine 21-31yaşları arasında olan öğretmenler en çok, 41-50 yaş arasında olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

21-31yaşları arasında olan öğretmenler sınıfta herkesi memnun etmeye çalıştığı söylenebilir.

41-50 yaş arasında olan öğretmenler sınıfta herkesi memnun etme düşüncesine tamamen katılmadıkları söylenebilir.

Tablo 22 incelendiğinde “ Sınıfta herkesin memnun olmasını sağlar mısınız?” İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.22-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. 21-31yaşları arasında olan öğretmenlerin lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

5.6.6. “Sınıf mevcudu” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin sınıf mevcudu değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) testi sonucunda toplam 30 sorudan 1 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 23 incelendiğinde ” İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?” İfadesine 50 ve üstü sınıf mevcudu olan öğretmenler en çok, 20-30 arası sınıf mevcudu olan öğretmenler en az katılmışlardır. Bu durum;

50 ve üstü sınıf mevcudu olan öğretmenler sınıfına daha çok sahip olduğu düşünülebilir

20-30 arası sınıf mevcudu olan öğretmenler sınıfını daha az sahiplendiği düşünülebilir.

Tablo 23 incelendiğinde “İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?”İfadesinde cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.23-A bu anlamlı farklılığın hangi gurup arasında kaynaklandığını

belirlemek için yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Sını mevcudu 50 ve üstü olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

5.7. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN YÜZDE, FREKANS, ORTALAMA VE STANDART SAPMALARINA GÖRE DAĞILIMLARINA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

5.7.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf liderlik Yeterliliği ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Yüzde Frekans, Ortalama ve Standart Sapmalarına Göre Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar

Tablo 24 İncelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ilköğretim okulu öğretmenlerinin sınıf liderlik yeterliliği ile ilgili sorulardan öğrencilerin kusurlarını arar mısınız? Sorusuna $x=3,13$ (ara sıra) en yüksek ortalaması olduğu görülmüştür. Sınıfa her girdiğinizde göre yeni başlamış gibi heyecanlı oluyor musunuz sorusunuz $x= 1,89$ (sık sık) cevabı verildiği görülmüştür. Bu durum;

Öğretmenlerin sınıfta öğrencilerin kusurlarını daha az aradıkları daha olumlu yaklaştıkları düşünülebilir.

Öğretmenlerin Sınıfa her girdiğinde göreve yeni başlamış gibi heyecanlı oldukları söylenebilir

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorulara vermiş oldukları olumsuz yanıtlar. Öz güven sahibi misiniz? Sorusuna cevabı $x=1,30$ (Daima) verildiği görülmüştür. Öğrencileriniz size güvenir mi? Sorusuna $x=1,32$ (Daima) cevabı verildiği görülmüştür. Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklar mısınız sorusuna $x=1,32$ (Daima) cevabı verildiği görülmüştür. Bu durum;

Öğretmenlerin öz güven sahibi olmadığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin öğrencilerin fazla güvenmediği düşünülebilir.

Öğretmenler öğrencilerinin söylemek istediklerine örnek vermediği düşünülebilir.

BÖLÜM 6

6.ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarını değerlendirilerek elde edilen tüm veriler eşliğinde Türkiye deki ilköğretim okulunda çalışanların öğretmenlerin sınıfta başarıyı sağlaması ve kaliteye ulaşması için sınıftaki liderliği yeterli olması gerekir. Bunun için öneriler şöyle sıralanabilir:

1. Sınıf yönetiminde öğretmenlerin sınıf liderlik yeterliliği seminerleri düzenlenip belli aralıklarla katılmalıdırlar.
2. Öğretmenler ders amaçlarını gerçekleştirmede ısrarlı bir tutum göstermelidir.
3. Öğretmenler öz güven sahibi olmalıdır.
4. Öğretmene öğrencileri güvenmelidir.
5. Öğretmen okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koymalıdır.
6. Öğretmen Sınıfın tüm sorumluluğunu taşımalıdır.
7. Öğretmenler sınıfa enerjik girmeli hareketli olmalıdır.
8. Öğretmen öğrencilerinin sevgisini kazanmalıdır.
9. Öğretmen öğrencilerini etkileyip fikirlerini kolaylıkla kabul ettirmelidir.
10. Öğretmen sınıfta belirlenen kurallara uymayı sağlamalıdır.
11. Öğretmen öğrencilerinin ihtiyacını gerektiğinde karşılamalıdır.
12. Öğrenciler her konuyu kolaylıkla paylaşmalıdır.
13. Öğretmen öğrencilerine söylemek istediklerini örnek vererek açıklamalıdır.
14. Her öğretmenin öğrencilerini içinde sahiplenme duygusu olmalıdır.
15. Öğrencilerinin kusurlarını aramamalıdır.
16. Öğretmenin ikna edici gücü fazla olmalıdır.
17. Öğretmen sınıfta herkesin memnun olmasını sağlamalıdır

KAYNAKÇA

Ataman ,A. ,Ve Diğerleri 2003 ”Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar” Ankara Nobel Yayın

Barutçugil, İ. 2002 “Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi Eğiticinin Eğitimi” İstanbul

Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri LTD.ŞTİ

Başar ,H. 2001 ”Sınıf Yönetimi” Ankara Pegam A Yayınevi

Başaran, E.İ. 1983 “Eğitim Yönetimi” Ankara Kadioğlu Matbası

Burwash, P. 2003 “ Liderliğin Anahtarı” İstanbul Timaş Yayınları

Celep, C. 2004 ”Sınıf Yönetimi ve Disiplin” Ankara Anı Yayıncılık

Çağlayan, A 2004 “Eğitimde özlenen öğretmenler” İstanbul Ağaç Yayınları

Çelik V. 2007 “Eğitimsel Liderlik” Ankara Pegam A Yayınevi

Demirel, Ö. 2007 “Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı” Ankara Pegam A Yayınevi

Duman , B. 2004 ”Öğretme Öğrenme Kuramları ve Süreç Temelli Öğretim” Ankara Anı Yayıncılık

Gordon, T. 2006 “Etkili Öğretmen Eğitimi” İstanbul Sistem Yayıncılık

Erden, M. 2005 “Sınıf yönetimi” İstanbul Yeni Çizgi Yayın Dağıtım

Erdoğan, İ. 2007 “Sınıf Yönetimi” İstanbul Sistem Yayıncılık

Ergün, M., ve diğerleri 2004 ”Öğretmenlik Mesleğine Giriş” Ankara Asil Yayın

Ergün, M ve Ergezer, B. 1999”Öğretmenlik mesleğine giriş” Ankara Ocak Yayınları

Ertuğrul, H. 2002 ”Son gelişmelerle Öğretmenlikte Yeni Gelişmeler” İstanbul Timaş Yayınları

Halis ,İ. 2001 “Demokratik Sınıf Ortamı İçin Profesyonel Sınıf Yönetimi” Konya Mikro Yayınları

Howard, H.G. ve Tamarkin ,B. 2000 “İnsan Lider Doğmaz” İstanbul Beyaz Yayınları

<http://www.sanalkampus.org/forum/odev-arsivi/42679-sinif-ogretmenleri-sinif-ici-disiplin-uygulamaları/> 17/Şubat / 2008

MESS, 2002 “Kriz yönetimi “İstanbul BZD Yayıncılık

MESS, 1999 ”Liderlik” İstanbul BZD Yayıncılık

Işık, H., ve diğerleri 2005 “Sınıf yönetimi” Ankara Pegam A Yayınevi

Kavaklı, A.E. 2002 “ Öğretmeni Başarıya Götüren Yol” İstanbul Nesil Yayınları

Kaya, Ç. 2002 “Liderler Liderliğe giden yollar” İstanbul Beta Basım Yayım

Maxwell, J.C. 1999 ” Liderlik Yasaları “İstanbul Beyaz Yayınları

MEB, 2000 “İlköğretimde Öğretmen-Öğrenci Etkileşimine Sınıf Yönetimi

Kurallarının Etkisi” Ankara Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları

MEB, 2002 “ Sınıf Yönetimi açısından Etkili Öğretmen Davranışları” Ankara Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları

Mentor, P. 2006 “ Zaman Yönetimi” İstanbul Optimis Yayınları

MESS, 1999 ”Liderlik” İstanbul MESS Yayıncılık

MESS , 1999 ”Lideri lider Yapan Nedir” İstanbul MESS Yayıncılık

Nelsen, J. Ve diğerleri 2004 “Sınıfta Pozitif Disiplin” İstanbul Hayat Yayıncılık

Ordu, F. 2005 “Farklı Gelişen Çocukların Tanımlaması ve Eğitimi” İstanbul Armoni Yayınları.

Şişman ,M. 2006 “Eğitim bilimine giriş” Ankara Pegam Ayayınları

Şişman ,M. 2004 “Öğretim Liderliği” Ankara Pegam A Yayınları

Taşdemir, M. 1998 “Birleştirilmiş Sınıflarla Öğretim Öğretmen Elkitabı” Kırşehir

.Tengilimoğlu D. Ve diğerleri 2003”Zaman Yönetimi) Ankara Nobel Yayın Dağıtım

Ünal , S.ve Ada, S. 2003 ”sınıf Yönetimi” İstanbul Marmara Üniversitesi Yayın

Ünal,S.ve Ada, S 2004 “Öğretmenlik mesleğine giriş” İstanbul Marmara Üniversitesi Yayın

Warren, B. 2003 “Bir lider olabilmek” İstanbul Sistem Yayıncılık

Yılmaz ,E. 2006 “Sınıf Yönetimi” Ankara Nobel Yayın

Yılmaz H. 2003 “Öğretmenim Lütfen Bu Kitabı Okur Musun?” Konya Çizgi
Kitapevi Yayınları

EKLER

EK -1 İZİN BELGELERİ

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 324/
Konu : Anket (Ünsal KOLUKIRIK)

27/12/2007

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Yeditepe Üniversitesi'nin 05/12/2007 tarih 7575 sayılı yazısı.
b)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma
Destegine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007
tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 18/12/2007 tarihli tutanağı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans
öğrencisi Ünsal KOLUKIRIK'ın İlimiz Gaziosmanpaşa ve Eyüp İlçelerinde ekte adları verilen
okullarda uygulanmak üzere "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Liderliği Yeterlilikleri"
konulu anket çalışmalarını yapma hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans
öğrencisi Ünsal KOLUKIRIK'ın İlimiz Gaziosmanpaşa ve Eyüp İlçelerinde ekte adları verilen
okullarda uygulanmak üzere "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Liderliği Yeterlilikleri"
konulu anket çalışmalarını, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin
denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan
Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun
görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Ali ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

26 OLUR
27/12/2007

Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail: kultur34@meb.gov.tr Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

SAYI : B.30.2.YTÜ.0.70.00.00-6300/7575
KONU : Anket (Ünsal KOLUKIRIK)

05 Aralık 2007

İstanbul İl Milli Eğitim
Müdürlüğüne,
Cağaloğlu

İlgi : 13.11.2007 tarihli ve B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/2779 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla düzeltilmesi istenen Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü “Eğitim Yönetimi ve Denetimi” Yüksek Lisans öğrencilerinden Ünsal KOLUKIRIK’a ait anket çalışması eksikleri tamamlanarak ekte sunulmuştur.

Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet SERPİL
Rektör



26 Ağustos Yerleşimi, Kayışdağı Caddesi 34755 Kayışdağı / Erenköy- İSTANBUL
Tel: (0 216) 578 02 08- 578 02 09 Faks: (0 216) 578 02 99

EK-2 ÖĞRETMEN ANKETİ

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırmada "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Liderliğindeki Yeterlilikleri" incelenmektedir. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara göre topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın geçerliliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve mutlaka her soruyu cevaplandırınız. Cevaplarınızı parantez içine (X) işaretini kullanarak işaretleyiniz. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Ünsal KOLUKIRIK
Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Semra ÜNAL
Danışman

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz

a. () Bayan

b. () Erkek

2. Mezun Olduğunuz Okul

a. () Öğretmen Okulu

b. () Eğitim Enstitüsü

c. () Eğitim Yüksek Okulu

d. () Eğitim Fakültesi

e. () Fen-Ed. Fakültesi

f. () Diğer (Yazınız.....)

3. Meslek Kıdeminiz Nedir?

a. () 1-5

b. () 6-10

c. () 11-15

d. () 16 Yıl ve üstü

4. Yaşınız

a. () 21-31

b. () 31-40

c. () 41-50

d. () 50 ve üstü

5. Ortalama Sınıf Mevcudunuz

a. () 20-30

b. () 31-40

c. () 41-50

d. () 51 ve üstü

6. Branşınız

a. () Sınıf Öğretmeni

b. () Branş öğretmeni

Elmy & 30 K

BÖLÜM II

	Anket Soruları	Daima	Sık	Sık	Ara sıra	Çok Ender	Hiç
1	Ders amaçlarını gerçekleştirmede ısrarlı bir tutum gösterir misiniz?						
2	Öz güven sahibi misiniz?						
3	Öğrencileriniz size güvenir mi?						
4	Okul ve ders amaçlarını açıkça ortaya koyar mısınız?						
5	Her zaman büyük bir heyecanla işinizi yapar mısınız?						
6	Sınıfta bir işi ya da bir etkinliği zamanında başlatmada ısrarlı mısınız?						
7	Sınıfın tüm sorumluluğunu taşır mısınız?						
8	Sınıf içinde enerjik ve hareketli misiniz?						
9	Öğrencilerin sevgisini kazanabiliyor musunuz?						
10	Fikirlerinizi kolaylıkla kabul ettirir misiniz?						
11	Sınıfta değişiklik yapmaya istekli misiniz?						
12	Sınıftaki öğrencilerin belirlenen kurallara uymalarını sağlar mısınız?						

	Anket Soruları	Daima	Sık Sık	Ara sıra	Çok Ender	Hiç
13	Velilerinizin de sevgi ve saygılarını kazandınız mı?					1
14	Öğrencilerinizin ihtiyaçlarını da karşılamaya çalıştınız mı?					
15	Sınıftaki öğrencileri çok iyi tanır mısınız?					
16	Öğrencilerin farklı düşüncelerine önem verir misiniz?					
17	Sınıfa her girdiğinizde göreve yeni başlıyormuşsunuz gibi heyecanlanıyor musunuz?					
18	Sınıfınızı benimsiyor ve gelişimini sağlıyor musunuz?					
19	Öğrencileriniz her konuyu sizinle paylaşır mı?					1
20	Öğrencilerinize söylemek istediklerinizi örnek vererek açıklar mısınız?					
21	İçinizde öğrencileri sahiplenme duygusu olduğunu söyleyebilir misiniz?					
22	Sınıfta iyi bir çalışma ortamı sağlıyor musunuz?					
23	Öğrencilerinizin kusurlarını arar mısınız?					1
24	Öğrencileriniz fikirlerini korkusuzca açıklayabiliyor mu?					
25	Herhangi bir sorunla karşılaştığınızda çözüm yolları arar mısınız?					
26	Sınıfta herkesin öğrenmesi için kararlı bir tutum gösterir misiniz?					

Plan + 3. K

	Anket Soruları	Daima	Sık Sık	Ara sıra	Çok Ender	Hiç
27	İkna etme gücünüz fazla mıdır?					
28	Sınıfta herkesin memnun olmasını sağlar mısınız?					
29	Diğer öğretmen ve yöneticiler tarafından da sevilen bir öğretmen misiniz?					
30	Sınıfınızla ilgili konularda risk alır mısınız?					



GAZİOSMANPAŞA İLÇESİ OKULLARI

1. Aslangazi İlköğretim Okulu
2. Gazi İlköğretim Okulu
3. Atatürk Çiftliği İlköğretim Okulu
4. Şehit Teğmen Ali Yılmaz İlköğretim Okulu
5. İstiklal İlköğretim Okulu
6. Gazıyaşar İlköğretim Okulu

EYÜP İLÇESİ OKULLARI

1. 75.Yıl Yeşilpınar İlköğretim Okulu
2. Şehit öğretmenler İlköğretim Okulu
3. Mustafa Kemal İlköğretim Okulu
4. Cumhuriyet İlköğretim Okulu
5. Alibeyköy İlköğretim Okulu

Elç 3

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı	Ünsal KOLUKIRIK
Doğum Tarihi	10-09-1974
Doğum Yeri	Kırşehir
Medeni Durumu	Evli

Eğitim:

Lise 1989-1991 Kırşehir Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik Bölümü)

Lisans 1994-1998 Gazi Ü. Kırşehir Eğitim Fakültesi (Sınıf Öğretmenliği Bölümü)

Yüksek Lisans 2005 – Devam ediyorum Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetim ve Denetimi

Çalıştığı Kurumlar:

1998 Yılından İtibaren Devlete Ait İlköğretim Okullarında çalışmaya devam ediyorum