

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN
ETKİLİ OKUL ALGILARI**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: **Suna TARHAN**

İSTANBUL, 2008

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN
ETKİLİ OKUL ALGILARI**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan:
Suna TARHAN
Öğrenci No:
060712068

Danışman:
Prof. Dr. Mustafa DELİCAN

İSTANBUL, 2008

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. 26/09/2008

Suna TARHAN

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

26/09/2008

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 060712068 numaralı *Suna Tarhan'ın* "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN ETKİLİ OKUL ALGILARI**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 18.09.2008 tarih ve 2008/24 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Kampüsünde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi ~~oyçokluğu~~oybirliği ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 7 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN


ÜYE
DR. ZÜLFİKAR ÖZKAN


PROF. DR. MEHMET FİKRET GEZGİN

İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN ETKİLİ OKUL ALGILARI

Hazırlayan: Suna TARHAN

Özet

Tezde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, etkili okul kavramını algılayışları ile mevcut ilköğretim okullarını etkili algılama düzeyleri incelenmiştir. Çalışma İstanbul ili Zeytinburnu ilçesi örneğinde yapılmıştır.

Çalışmada, verilerin toplanmasında, “kaynak taraması” ve “alan araştırması” teknikleri kullanılmıştır. Alan araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerine anket formu uygulanmış ve yöntem olarak da survey tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda, okullara ilişkin bazı niteliklerin (velilerin okul ile olan ilişkileri, öğrenci başarısı, öğretmenlerin mesleki gelişim imkanları vb.) ve boyutların öğretmen beklentilerini tam olarak karşılamamasına rağmen, öğretmenlerin yeniliklere, değişimlere açık oldukları ve mevcut ilköğretim okullarını, etkili okul olarak algıladıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etkililik, Etkili Okul, Örgütsel Etkililik, Algı, Okul Geliştirme

THE EFFECTIVE SCHOOL PERCEPTIONS OF TEACHERS WHO WORK IN PRIMARY SCHOOLS

Prepared By: Suna TARHAN

Abstract

In the thesis, primary school teachers' perception of effective school concept and their effective perception levels of existent primary schools have been examined. The study has been done in the sample of Zeytinburnu county of Istanbul city.

In the study, "literature review" and "field research" techniques have been used in data collection. In field survey study, survey sheets have been applied to primary school teachers and survey method has been used as a technique.

At the end of the study, although some qualities (parents' relationships with school, student achievement, teachers' professional development opportunities, etc.) and the dimensions relating to schools do not precisely respond the teachers' expectations, it has been observed that teachers are open to innovations and changes and perceive the primary schools as effective schools.

Key Words: effectiveness, effective school, organizational effectiveness, perception, school improvement

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
İçindekiler	I
Tablolar Listesi	IV
Şekiller Listesi	VI
Kısaltmalar	VII
Giriş	1

I. BÖLÜM

ETKİLİ OKUL VE KURAMSAL TEMELLER

1. ETKİLİLİK KAVRAMI	11
2. ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK	12
3. ETKİLİ OKUL	13
4. ETKİLİ OKULUN ÖZELLİKLERİ	16
5. ETKİSİZ OKUL	17
6. OKULUN ETKİLİLİĞİNİ ÖLÇMEYE DÖNÜK MODELLER	17
6.1. Amaç Modeli	17
6.2. Kaynak-Girdi (Sistem) Modeli	18
6.3. Meşruiyet Modeli	19
6.4. Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Modeli	19
6.5. Örgütsel Öğrenme Modeli	20
6.6. Ekolojik ya da Çevresel Model	20
7. ETKİLİ OKUL ÇEŞİTLERİ	21
7.1. Öğrenen Okul	21
7.2. Okul Merkezli Yönetim (OMY)	22
7.3. Kendini Yenileyen Okul	23
7.4. Müfredat Laboratuvar Okulları	24
7.5. İnteraktif Okul	24
7.6. Erdemli Okul	25
7.7. Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Okulları	25
8. ETKİLİ OKULUN BOYUTLARI	26

8.1. Etkili Okulda Yönetici	26
8.2. Etkili Okulda Öğretmen	27
8.3. Etkili Okulda Öğrenci	29
8.4. Etkili Okulda Okul Kültürü ve Ortamı	30
8.5. Etkili Okulda Okul Çevresi ve Veliler	31
8.6. Etkili Okuldaki Okul Programı ve Eğitim-Öğretim Süreci	32

II. BÖLÜM

ETKİLİ OKUL VE ETKİLİ ÖĞRETMEN İLİŞKİSİ

1. ETKİLİ OKULDA ÖĞRETMEN	33
2. ETKİLİ ÖĞRETİM VE ETKİLİ ÖĞRETMEN	34
2.1. Etkili Öğretim	34
2.2. Etkili Öğretmen	35
2.2.1. Yeterlilik	36
2.2.2. Beklentiler	37
2.3. Etkili Öğretim ve Etkili Okul	38
3. ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE ETKİLİ ÖĞRETMEN	39
3.1. Öğretmen Yetiştirme	39
3.2. Etkili Öğretmen Yetiştirme	41
4. ETKİLİ ÖĞRETMEN VE ÇEVRESEL ŞARTLAR	43
4.1. Sosyo-Ekonomik Şartlar	43
4.2. Örgütsel Yapı	45
4.2.1. Okul	45
4.2.2. Sınıf	48
5. ETKİLİ ÖĞRETMENİN	50
5.1. Kişisel Özellikleri	50
5.1.1. İsteklilik	50
5.1.2. Sıcaklık ve Mizah	51
5.1.3. Güvenirlilik	51
5.1.4. Yüksek Başarı Beklentisi	51
5.1.5. Teşvik ve Destekleyicilik	52
5.1.6. Sistemlilik	52
5.1.7. Uyum Gösterebilme/Esneklik	53

5.1.8. Bilgililik	53
5.1.9. Öğretmen-Öğrenci İletişimi	53
5.2. Mesleki Beceriler	54
5.2.1. Öğrencinin Dikkatini Çekme	55
5.2.2. Çeşitlilik	55
5.2.3. Öğretim Zamanını Etkili Biçimde Kullanma	56
5.2.4. Yeni Yöntemler-Teknikler Bulma ve Uygulama Çabası İçinde Olma	56
5.2.5. Üst Düzeyde Sorumluluk Duygusuna Sahip Olma	56
5.2.6. Öğrenciler İçin Model Olma	57
5.2.7. Okulun ve Programın Amaçlarını Öğrencilere Açıklama	57
5.2.8. Öğrencilerle İlgili Yüksek Beklentilere Sahip Olma	58
5.2.9. Öğrencilerin Öğrenmesini İzleme, Liderlik Etme ve Yol Gösterme	58
6. ETKİLİ ÖĞRETMENLERİN ROLLERİ	59

III. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN ETKİLİ OKUL ALGILARI (ZEYTİNBURNU İLÇESİ ÖRNEĞİ)

1. DEMOGRAFİK VERİLER İLE İLGİLİ BULGULAR	61
2. OKUL MÜDÜRLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR	65
3. ÖĞRETMENLER İLE İLGİLİ BULGULAR	72
4. ÖĞRENCİLER İLE İLGİLİ BULGULAR	80
5. OKULDAKİ EĞİTİM PROGRAMI VE EĞİTİM-ÖĞRETİM SÜRECİ İLE İLGİLİ BULGULAR	84
6. OKUL KÜLTÜRÜ VE ORTAMI İLE İLGİLİ BULGULAR	88
7. OKUL ÇEVRESİ VE VELİLER İLE İLGİLİ BULGULAR	93
SONUÇ	99
KAYNAKÇA	103
EKLER	107
EK-1: Valilik Oluru	107
EK-2: Anket Formu	109
ÖZGEÇMİŞ	112

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Cinsiyet Dağılım Tablosu	61
2. Cinsiyet-Medeni Durum Çapraz Tablosu	61
3. Yaş Dağılım Tablosu	62
4. Mezun Olunan Okul Dağılım Tablosu	62
5. Öğretmenlikte Geçirilen Süre Tablosu	63
6. Öğretmenlikteki Branş Tablosu	63
7. Öğretmenlik Statüsü Tablosu	64
8. Okuldaki Hizmet Süresi Tablosu	64
9. A Bölümü Ortalamalar Tablosu	65
10. A Bölümü Yanıtların Dağılım Tablosu	67
11. Branşlara göre A Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	70
12. Branşlara Göre A Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu	71
13. B Bölümü Ortalamalar Tablosu	72
14. B Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	73
15. “Bu Okulda Okul Müdürü Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Dönük Etkinliklerde Bulunur” / “Bu Okulda Öğretmenler Mesleki Yönden Sürekli Gelişme Arzusu İçindedirler” Çapraz Tablosu	74
16. Cinsiyete göre B Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	77
17. Branşlara Göre B Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	78
18. Branşlara Göre B Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu	79
19. C Bölümü Ortalamalar Tablosu	80
20. C Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	81
21. “Bu Okulda Öğretmenler Sınıfta Düzenli ve Disiplinli Bir Ortam Sağlarlar” / “Bu Okuldaki Öğrenciler Okuldaki Kurallara Uyarlar” Çapraz Tablosu	82
22. Branşlara göre C Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	83
23. Branşlara Göre C Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu	84
24. D Bölümü Ortalamalar Tablosu	85
25. D Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	85
26. Branşlara göre D Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	87

27. Branşlara Göre D Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu	87
28. E Bölümü Ortalamalar Tablosu	88
29. E Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	89
30. “Bu Okulda Okul Müdürü Okulda Her Türlü Başarının Ödüllendirilmesini Sağlar” / “Okulda Her Örnek Davranış Ödüllendirilir ve Pekiştirilir” Çapraz Tablosu	90
31. “Bu Okulda Öğretmenler Yönetici ve Diğer Çalışanlarla Uyum İçerisindedirler” / “Okulun Amaçlarına Ulaşması İçin Öğretmen, Yönetici ve Öğrenciler Arasında Uyum ve İşbirliği Vardır” Çapraz Tablosu	92
32. Branşlara Göre E Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu	93
33. F Bölümü Ortalamalar Tablosu	94
34. F Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	94
35. “Bu Okulda Öğretmenler Velilerle Sürekli İletişim Halindedirler” / “Öğrenci Velileri, Okul ve Öğretmenleri Sıkça Ziyaret Ederler” Çapraz Tablosu	95
36. “Bu Okulda Okul Müdürü Çevrenin, Velilerin Okula Gerekli Desteğini Sağlar” / “Veliler Okul ve Eğitim-Öğretim ile İlgili Kararlara Katılırlar” Çapraz Tablosu	96
37. Branşlara göre F Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu	97
38. Branşlara Göre F Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Okula Dayalı Bir Öğretmen Beklentisi Modeli	38
2. Okulda Öğretmen Yardım Merkezleri	47

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.k.	Adı Geçen Kitap
a.g.m.	Adı Geçen Makale
a.g.p.	Adı Geçen Proje
a.g.t.	Adı Geçen Tez
BES	Bağımsız Eğitimciler Sendikası
MLO	Müfredat Laboratuvar Okulu
MEGP	Milli Eğitimi Geliştirme Projesi
s.	Sayfa
s.s.	Sayfa Sayısı
OMY	Okul Merkezli Yönetim
v.b.	Ve Benzeri
v.d.	Ve Diğerleri

GİRİŞ

Günümüzde sosyal, ekonomik, teknolojik, siyasal alandaki değişimlerin hızlı ve artarak gerçekleşmesi, bu artışa paralel olarak hızlı gelişmelerin yaşanması, insanları ve kurumları değişime zorlamaktadır. Bu değişime ayak uydurmanın en etkin ve temel yolu kuşkusuz eğitimidir.

Eğitim-öğretim etkinliklerinin büyük bir bölümü okulda gerçekleşmektedir. Bu nedenle okulların temel görevi; toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmektir. Nitelikli insan gücü de ancak nitelikli, kaliteli bir eğitimden geçmektedir. Kaliteli bir eğitim ancak kendilerini gerçekleştirmiş olan, sadece mevzuat doğrultusunda hareket etmeyen, tüm personeli de içine alan ve yapılan çalışmalardan, değişimlerden çalışanların da haberdar olduğu katılmalı bir yönetimle başarılı olur.

Eğitim alanında yapılan çalışmalar, belirlenen hedefler, politikalar ve stratejiler belli olmasına rağmen neden bir türlü eğitim sisteminden beklenen başarı ve kalite yakalanamıyor? Bunun nedeni, bilginin ezbere dayalı olması, yaşamın hiçbir alanına indirgenmeden geleneksel yöntemlerle yapılan ve unutulmaya terk edilen “bilgi depolama” anlayışı, elbette sorgulanmalıdır. Eğitim sisteminin geleneksel yapıdan koparak yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Yeniden yapılandırmada şüphesiz en önemli unsur, eğitim kurumlarının etkinliğinin toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde arttırılmasıdır.

Etkililiğin anlamı, hedeflenen amacın istenen düzeyde ve nitelikte gerçekleşmesidir. Bu amaçların gerçekleşmesi için bireylerin donanımlı, örgütün etkin ve yeterli olması gerekmektedir. Eğitim sistemi değerlendirildiğinde geçmişteki eğitim sisteminin, şu anki toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü istenen düzeyde karşılayamadığı görülmektedir. Şu anki eğitim de gelecekte hedeflenen eğitime tam olarak cevap verememektedir. Demek ki klasik okul anlayışı artık günümüz bilgi çağına, bilim ve teknolojinin hızlı göstergesine ayak uyduramamakta ve bu sebeple değişimi şart hale getirmektedir. Bu değişim beklenen-istenen yönde olursa etkili olur. Kurumdan/bireyden beklenen de etkili olunmasıdır.

Etkili okul, kendiliğinden ortaya çıkan tesadüfi bir durum değildir. Çalışanlarını yönetime dahil eden, yapılacak etkinliklerle planlı ve bilinçli hedefler ortaya koyan,

başarıyı yakalamayı ilke edinen okuldur. Etkili okul kavramında öne çıkan düşünce; uygun eğitim ortamı oluşturulduğunda, etkili bir yönetimle tüm öğrencilerin öğrenebileceğine ve tüm öğretmenlerin de öğretebileceğine olan inanıştır. Böyle bir ortamda öğrenemeyen öğrenci ve öğretemeyen öğretmenin olmayacağı inancı önem taşımaktadır.

İnsan ömrünün önemli bir kısmının eğitim kurumlarında geçmesi, bilgi çağı ve bilgi toplumunda yaşanıyor olunması, bilgi anlayışında ve teknolojiye yaşanan hızlı değişimler, eğitim kurumlarının kendilerini yenilemelerini ve güncelleşmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu değişiklikler kurum yöneticisini, öğretmenleri, öğrencileri, öğrenci velilerini, çevreyi, sivil toplum kuruluşlarını ve eğitimle birebir ilişkide olan herkesin değişimini kapsamaktadır. Tüm bu değişimler göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlere büyük görevler düşmektedir.

Etkili öğretmenlik kavramı uzun zamandan beri araştırmacıların üzerinde çalışmakta ve çözüm önerileri aramakta oldukları bir konu olmuştur. Buradaki temel nokta etkili öğretmen kavramı ile etkisiz öğretmen kavramının çerçevesini iyi tespit etmektir. Kurumlar; geliştikleri, verimli çalışarak ve belirlenen hedefler doğrultusunda amaçlarına ulaşarak üstün performansa sahip ve üretken oldukları, kaliteyi yakalayabildikleri sürece etkili olurlar.

Okul etkili olarak kullanılmak isteniyorsa; öğretmenlerin etkili okul kavramı ve kendilerine ilişkin bu yeniliğe karşı algılamalarının da hesaba katılması gerekmektedir. Öğrencileri bilgi çağında başarılı kılacak donanıma sahip kişiler olarak yetiştirmek, temelde öğretmenin göreviyse, öğretmenin bu görevinde başarı sağlaması için, öğretmen yetiştirme politikasının yeniden düzenlenmesine ve farklılaşan öğretmen profiline ihtiyaç duyulmaktadır. Etkili yönetici ve etkili öğretmen ile ulaşmak istenen etkili okuldur. Bunun için tüm okul çalışanlarını etkili okul anlayışı doğrultusunda eğitmek gerekir. Bu anlamda çağdaş bir anlayışla yapılacak hizmet içi eğitimlerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Ülkemizdeki okulların mevcut durumları ile etkili okul özelliklerine ne derece sahip olduklarının bilinmesi, bu doğrultuda okulları iyileştirmek için uygulanacak program ve stratejilerin belirlenmesi, okulların daha etkili olabilmeleri için hangi düzeltici önlemlerin alınması gerektiğinin bilimsel araştırmalarla sınanması, öğretmen algılarının ortaya

konulması, eğitim-öğretim sürecinin etkili bir şekilde amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Tezin amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin etkili okul algılarına ilişkin olarak, demografik özellikleri arasında farklılık olup olmadığının araştırılması ve mevcut okul ile etkili okul kavramlarının karşılaştırılmasıdır. Ayrıca toplumun ihtiyacı olan nitelikli bireylerin yetişmesi sürecinde okulun öneminin vurgulanması ve bu amaçla okulun etkililiğinin artırılması da amaçlar arasındadır. Bu amacı gerçekleştirmeye en uygun yöntem olarak, “tarama modeli” kullanılmıştır. Konu teorik olarak incelendikten sonra, gerekli bölümler tablolaştırılarak alan araştırmasıyla, varsayımlar test edilerek sunulmuştur.

Bu çerçevede tezin birinci bölümünde; etkililik, örgütsel etkililik ve etkili okul kavramları açıklandıktan sonra, etkili okulun özellikleri ile etkisiz okul arasındaki farklar incelenmiştir. Okulun etkililiğini ölçmeye dönük modeller ve etkili okul çeşitlerine değinilmiştir. Etkili okulun boyutlarından; yönetici, öğretmen, öğrenci, okul kültürü ve ortamı, okul çevresi ve veliler, okul programı ve eğitim-öğretim sürecine yer verilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde ise; etkili okulda öğretmen boyutu, etkili öğretim ve etkili öğretmen kavramları ele alınmıştır. Öğretmen yetiştirme ile etkili öğretmen yetiştirmenin önemi vurgulanarak etkili öğretim ve çevresel şartlardan; sosyo-ekonomik şartlar ve örgütsel yapı açıklanmıştır. Ardından etkili öğretmenin kişisel özellikleri ve mesleki özellikleri ayrıntılı bir şekilde açıklanarak etkili öğretmenlerin sahip oldukları roller belirtilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde; alan araştırmasına yer verilmiştir. Burada demografik veriler ile; okul müdürleri, öğretmenler, öğrenciler, okuldaki eğitim programı ve eğitim-öğretim süreci, okul kültürü ve ortamı, okul çevresi ve veliler ile ilgili yapılan çalışmaların sonucunda, belirlenen boyutlara ilişkin olarak ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin etkili okula ilişkin algıları değerlendirilmiş, toplanan veriler tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Sonuç kısmında ise; teorik araştırma ile alan araştırması sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiş ve ulaşılan sonuçlar bir bütün olarak değerlendirilerek çıkarılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

-Problem Durumu

Okullar, istendik davranışların, planlı ve formal bir şekilde yerine getirildiği, amaçları önceden belirlenen birer sosyal örgütlerdir. Okul sisteminin başarıya ulaşabilmesi için birden fazla kişinin belirlenen amaçlar doğrultusunda bir araya gelerek ortak çaba göstermeleri gerekmektedir. Bu ortak çabada herkesin rolü bellidir. Okul sisteminin başarıya ulaşabilmesi, bireylerin rollerini etkili şekilde yerine getirmelerine bağlıdır.

Eğitim, günümüzde artık rastgeleliğe bırakılmayacak boyutta toplumlar açısından büyük önem taşımaktadır. Eğitim, geçmişin kültür mirasını, birikimlerini yeni kuşaklara aktarırken, aynı zamanda geleceğe yön verecek, uyum sağlayacak insanları da planlı ve sistemli bir şekilde yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Eğitim, sadece belli kişi ve kurumların ihtiyacı ve sorunu değil, tüm toplumun ihtiyacı ve sorunudur. Toplumun eğitim konusundaki ihtiyacının belirlenmesinde tüm paydaşların bir bütün olarak, eğitimden etkilenme süreçleri ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve çözümlerin beklentiler doğrultusunda tabandan başlanarak, genele doğru yayılmasının sağlanması gerekir. Bu nedenle toplumun ihtiyaç ve beklentileri ile okulda verilen eğitimin örtüşmesi gerekmektedir.

Değişimi ve yeniliği benimseyen bir öğretmen, etkili öğretmen olma konusunda gerekli ilk adımı atmış olur. Atılan bu ilk adım, öğretmenin kendisine, diğer meslektaşlarına, öğrencilere, yönetime ve dolayısıyla etkili okul olma kavramına yönelişi ifade etmesi anlamında öğretmenin istekliliğini ve öncülüğünü göstermesi bakımından önemlidir.

Eğitim yönetiminin birincil basamağını sınıf yönetimi oluşturmaktadır. Eğitimin hedefi olan istendik davranış değişikliği meydana getirme süreci, sınıf ortamında yüz yüze bir iletişimin gerçekleşmesiyle başlar. Eğitim için gerekli olan temel kaynaklar olan; öğrenci, program, kaynaklar ve bunların etkin uygulayıcıları olan öğretmenler sınıf içinde yer almaktadır. Bunların etkin ve verimli kullanımı için gerekli olan eğitim ortamlarının oluşturulmasında, düzenlenmesinde ve yürütülmesinde öğretmen sorumludur.

Bir sistem olan okulun başarısı öncelikle o sistemi oluşturan alt sistemlere ve bu alt sistemlerin uygulayıcıları olan öğretmenlerin başarısına bağlıdır. Öğretmenlerin etkili olabilmeleri öncelikle kendilerini bireysel, sosyal, psikolojik, kültürel ve ekonomik yönden geliştirmiş ve bu anlamda sorunlarını çözmüş olmalarına bağlıdır. Kendi bireysel gelişimine sürekli katkıda bulunan, insanlar arası ilişkilere önem veren, insan sevgisini ön planda tutan, hoşgörülü, mesleğini seven, mesleki rehberliğin ve hizmet içi eğitimin etkililiğine ve gerekliliğine inananlar ancak etkili öğretmen olma niteliğini beraberinde getirebilmektedir.

Etkili okul unsurları bire indirgenmek istenirse bu öge öğrenci başarısı olur. Öğrenci başarısı ve performansı ne kadar yüksekse okul o kadar etkilidir denilebilir. Ancak etkili okulun başarısı; öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişmeleri, öğretmenlerin doyumları, kaynakların etkin ve verimli kullanımı, yenilikçi gelişmelere karşı açıklık, belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi, sağlıklı okul iklimi, toplumun eğitim beklentilerine cevap verebilmesi, kararlara katılım, kendini gerçekleştirebilme gibi birçok faktöre bağlıdır.

Eğitimin hedeflenen amaçlara ulaşmasında okul yöneticisinin etkiliğinden sonra, öğretmen etkilik düzeyi de önemlidir. Türk Milli Eğitim Sistemi'nin genel amaçları doğrultusunda öğretmenlerden beklentiler açık ve üst düzeydeyken öğretmenlerin istenilen düzeyde etkili olamamaları bir problem olarak görülebilir. Öğretmen etkililiğini etkileyen; psikolojik sosyal ve eğitimsel etkenlerden olumsuz olanların ortadan kaldırılması, olumlu olanların geliştirilmesi ile eğitimde kaliteyi arttırmak mümkündür. Bu nedenle etkili okul ve okulun geliştirilmesinde öğretmen davranışlarının rolünün belirlenmesi önemlidir.

-Problem Cümlesi

Bu araştırmada, “etkili okul ve öğretmenlerin etkili okul kavramını algılayış biçimleri ile mevcut ilköğretim okullarını etkili algılama düzeylerinin ne boyutta olduğu” sorusuna cevap aranmıştır.

-Alt Problemler

İlköğretim okulu öğretmenlerinin etkili okul algılarına ilişkin olarak:

- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Yaş,
- Mezun olunan okul türü,
- Öğretmenlikteki hizmet süresi,
- Öğretmenlikteki branş,
- Öğretmenlikteki statü,
- Okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin etkili okul algıları

arasında anlamlı bir fark var mıdır?

-Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “etkili okul ve öğretmenlerin etkili okulu algılayış biçimleri” esas alınarak etkililik algılarını “yönetici”, “öğretmen”, “öğrenciler”, “veliler”, “okul ortamı”, “okul programı ve eğitim-öğretim süreci”, boyutlarında incelemek ve algılama biçiminin bazı değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğini saptayarak etkililik düzeylerini belirlemektir.

Bireylerin daha nitelikli ve kaliteli bir eğitim alarak yetişmesini sağlamak amacıyla okulun etkinliğini arttırmak okulları etkili kılan amaçlardan biridir. Bu nedenle öğretmenlerin demografik özellikler ile etkili okul ve kendi okullarını değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılması hedeflenmiştir.

-Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, ilköğretim okullarının etkili okul olma derecesini ve öğretmenlerin etkili okulu algılayış biçimi düzeylerini inceleyen bir çalışmadır. Bu çalışmanın, etkili okula ulaşma yolunda öğretmen ve yöneticilere yol göstereceği düşünülmektedir.

Türk Milli Eğitim sisteminin genel amaçlarından biri, ülkenin geleceğini oluşturacak olan öğrencileri en iyi şekilde eğitmek ve yetiştirmektir.

Ülkemizdeki örgün eğitim kurumları; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretim kurumlarından oluşmaktadır. Bu kurumlar arasında zorunlu olan sadece ilköğretim kademesidir. Bu nedenle zorunlu olan ilköğretim kademesi diğerlerine göre daha önemli ve etkindir. Bu zorunluluk eğitim süresinin sadece uzatılması olarak değil, eğitimdeki kalite niteliğinin de arttırılması olarak yorumlanmalıdır.

Ülkemizde eğitimle ilgili yapılan çalışmalar istenilen ölçüde gerçekleşmemektedir. Bu nedenle ülkemizde eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için öncelikle ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin etkili olması gerekmektedir. Öğretmen etkililiğini etkileyen etmenlerin, onların görüşlerine dayalı olarak çok iyi analiz edilmesi ve çözüm önerilerinin üretilerek, öğrencilerin iyi eğitilerek eğitimden ve okuldan beklenen, toplumun amaçlarını gerçekleştirecek düzeye ulaşması gerekmektedir. Okullarımızın etkili olmaları, toplumumuz açısından oldukça önemli olup, aynı zamanda sahip olduğumuz kaynakların etkin ve verimli kullanımını da sağlamış olacaktır.

Araştırma sonucunda “etkili okul ve etkililik” kavramları ile ilgili bulgular yönetici ve öğretmenlere ışık tutabilir. Ulaşılabilecek sonuçlara göre etkili okul ve okulun gelişmesine katkı sağlayacak yönetici ve öğretmenlerin ihtiyaç duyulan hizmet içi eğitimler doğrultusunda yetiştirilmesinin, aynı eğitim strateji ve politikaları doğrultusunda atanmalarının, okulların gerçek anlamda ihtiyaç duydukları eksiklerin belirlenerek giderilmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmadan sonraki çalışmalara kaynaklık etmesi ve bugünkü mevcut okulların daha etkili nasıl kılınacağı gibi konularda kuramsal katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca ilköğretimin zorunlu olması ve öğrencinin geleceğini şekillendirmesi anlamında okulun etkili veya etkisiz oluşunun gelecekte bireyi ne kadar ve nasıl etkileyeceğinin yansımalarının ortaya çıkarılması açısından da önemli görülebilir.

-Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma, İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okulları ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma 2007–2008 öğretim yılında gerçekleştirilmiştir.

- Araştırmanın veri toplama aracı anket olarak saptanmıştır.
- Bu araştırma veri toplama aracındaki maddelerle sınırlı tutulmuştur.

-Araştırmanın Kabulleri

- Araştırmaya katılan ve yanıtları analize alınan ilköğretim okul öğretmenlerinin ölçme araçlarına vermiş oldukları cevaplar gerçeği yansıtmaktadır.
- Bu araştırmada kullanılacak olan anketin ölçülmek istenen niteliği saptadığı varsayılmıştır.
- Bu araştırmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Okulun gelişmesi ve etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri öğretmen algılarına dayalı olarak belirlenebilir.
- Öğretmen etkililiği, sayısal ve somut olarak değerlendirilebilir niteliktedir.

-Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, etkili okul algılarına yönelik durumu saptamak amaçlandığından, bu amacı gerçekleştirmeye en uygun yöntem olan survey tekniği kullanılmıştır.

-Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2007- 2008 eğitim- öğretim yılında İstanbul ili Zeytinburnu ilçe sınırları içerisinde yer alan ve Zeytinburnu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü verilerine göre 22 resmi ilköğretim okulunda görevli toplam 994 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, araştırmanın çalışma evrenini oluşturan 22 resmi ilköğretim okulu ve toplam 994 sınıf ve branş öğretmenlerinden 12 resmi ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan toplam 180 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır.

-Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Uygulanması

Araştırmadaki kuramsal bilgiler, ilgili literatür taranarak elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde ekte örneği sunulan anket formunda belirtildiği üzere, Şişman' ın hazırlamış olduğu etkili okul anket formlarındaki maddeler öğretmen algılarına göre yeniden düzenlenerek, ön uygulama yapılmış ve ankete son şekli verilmiştir. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin I. Bölümünde öğretmenlerin kişisel bilgilerini toplamak amacıyla hazırlanan 8 madde yer almaktadır. II. Bölümünde etkili okula ilişkin öğretmen algılarını ölçmeye yönelik 50 maddelik ifadeler listesi yer almıştır (anket formu örneği ekte verilmiştir). Ölçekteki boyutlar itibariyle öğretmen algılarına göre maddelerin dağılımı; yönetici (14), öğretmen (15), öğrenci (5), okul programı ve eğitim – öğretim süreci (5), okul kültürü ve ortamı (6), okul çevresi ve veliler (5) olarak gerçekleşmiştir. Ölçme aracındaki maddeler 5' li Likert tipi ölçeğe göre hazırlanmıştır. Ölçekte; tamamen katılıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplamak amacıyla geliştirilen anketin uygulanabilmesi için gerekli uygulama izni alınmış, izin onayından sonra çoğaltılan anket formları 13.06.2008- 30.06.2008 tarihleri arasında örneklem olarak belirlenen okullara gidilerek araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra bizzat uygulanmıştır. Anket uygulaması işleminden sonra anketler tek tek incelenmiş olup, 178 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır, 2 tanesi yanlış doldurulmuş olmalarından ötürü değerlendirilmeye alınmamıştır.

-Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Veri toplama aracındaki yanıtlar, araştırmacı tarafından kontrol edilerek anketlere kod numarası verilmiş ve numara sırasına göre veriler bilgisayara yüklenmiştir. Verilerin analizinde SPSS Programı-Multiple Response Yöntemi kullanılarak veriler çözümlenmiştir.

Verilerin yorumlanmasında, ankette kullanılan 5'li Likert tipi ölçeğe ilişkin verilen değerler o maddenin gerçekleşme düzeyinin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Aritmetik ortalama ve puanların derecelenmesi, yorumlanması, ölçeğin seçenekleri, sınırları ve

verilen ağırlıklar aşağıdaki şekilde verilmiş olup, istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulgular tablolaştırılarak açıklanmış ve yorumlanmıştır.

<u>Verilen Ağırlık</u>	<u>Seçenek</u>	<u>Sınırı</u>
1	Tamamen Katılıyorum	1.00- 1.79
2	Katılıyorum	1.80- 2.59
3	Kısmen Katılıyorum	2.60- 3.39
4	Katılmıyorum	3.40- 4.19
5	Kesinlikle Katılmıyorum	4.20- 5.00

BÖLÜM I

ETKİLİ OKUL VE KURAMSAL TEMELLER

1. ETKİLİLİK KAVRAMI

Okulların hızla değişen bilgi çağına ayak uydurmakta zorlanması, toplumun istek ve ihtiyaçları olan nitelikli insan gücünü yetiştirememesinden dolayı farklı yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum insanları sürekli değişim ve gelişime yöneltmektedir. Bu değişim süreci de ancak iyi planlanmış ve kaliteli bir eğitimle gerçekleşir. Kaliteli eğitim okullarda mükemmellik çerçevesi içinde sınırlı kaynakların etkin bir şekilde kullanılarak maksimum fayda sağlanmasıyla elde edilir. Maksimum faydadan kasıt okulun planlanan amaçlara ulaşması, öğrenci başarısının artırılmasıdır.

Okul bir örgüt olarak düşünüldüğünde, etkili okul kavramının kuramsal çerçevesini belirlemek ve tanımını yapabilmek için öncelikle “etkililik” kelimesini örgütsel açıdan tanımlamak gerekir. “Etkililik”, organizasyonların belirlenen amaçlara ulaşma derecesi olarak tanımlanmakta olup; bazen etkililik kavramı ile karıştırılan ve birbirinin yerine kullanılan “etkinlik” kavramı ise; organizasyondaki bireylerin ihtiyaçlarının doyum derecesi olarak tanımlanmaktadır. Yapısal olarak bu iki kavram birbirine benzese de, yönetimlerin bu iki kavram arasında kullanım açısından bir denge kurması gerekir.¹

Etkililik kelimesinin sözlük anlamı; çıktılar, belirli ve olgusal sonuçlar, beklenen bir etkiyi meydana getirme şeklinde tanımlanmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken şudur ki etkililik kelimesi sözlük anlamından daha çok sonuçlarla ilgili anlamlar ifade etmektedir. Örgütler açısından bakıldığında sonuç ve çıktılarla ilgili olarak; başarı, kârlılık, verimlilik, yararlılık, performans gibi kavramların anlam yönünden farklılık göstermesine rağmen, birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir.²

Etkililik kelimesi ile aynı anlamda kullanılan; verimlilik, yeterlik, etkinlik kelimelerinin anlamlarına bakıldığında aslında hepsinin başka anlamlar taşıdığı görülmektedir. Etkililik ve etkinlik kavramları yukarıda açıklanmıştır. Yeterlik kavramı

¹ Balcı, A., Etkili Okul. Okul Geliştirme. Uygulama ve Araştırma, Ankara, 2007, s.1.

² Şişman, M., Eğitimde Mükemmellik Arayışı, Ankara, 2002, ss.1-2.

ise; etkililik anlamında kullanılsa da, örgütün amaçlarına ulaşmasında ne kadar güçlü olduğunu anlatır. Verimlilik ise; genel olarak en az girdi kullanılarak en fazla çıktının elde edilmesi ile ilgilidir. Yönetmel anlamda verimlilik; yönetmel çıktılarının, girdilere oranlarına dayanmaktadır. Burada girdi ve çıktılarının düşük olması durumunda dahi, verimliliğin yüksek çıkmasıdır. Bir yöneticinin, %100 verimli olmasına karşın, %0 etkili olabilmesi verimliliğin ölçüt olarak kullanılmasında sıkıntı yaratmaktadır.¹

Etkenlik ise, işletmelerin başarısında temel bir göstergedir. Verimlilik kelimesine göre daha kapsamlı olup, bazen verimlilikle eş anlamda kullanılmaktadır. Teknik etkenlik; belirli bir işi en düşük girdi ile en ucuz yoldan belirlenen standartlara ulaşabilme derecesi, ekonomik etkenlik; işletmelerdeki kıt kaynakların en etkin şekilde kullanılması, işletme bilminde ise etkenlik; en düşük girdi ile en yüksek çıktının elde edilmesidir.²

Etkililikle ilgili çeşitli tanımlar yapılmış olmasına rağmen ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bu tanımlardan hareketle etkililik; toplumun 21.yüzyıl becerilerine uygun olarak (sorumluluk ve uyarlanabilirlik, iletişim becerileri, yaratıcılık ve entelektüel merak, eleştirel düşünme ve sistemleri düşünme, bilgi ve medya okur-yazarlığı, işbirliği, problemi tanımlama, formüle etme ve çözme, öz yönetim ve sosyal sorumluluk gibi becerilerin kullanılması ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanması) sürekli değişim ve gelişimle hedeflenen üst düzey beklentileri karşılama olarak tanımlanabilir. Çağdaş, demokrat bir eğitim sistemi ancak etkili bir okul ile mümkün olur.³

2. ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK

Toplumsal yapıda meydana gelen hızlı değişim sürecine uyum sağlanması, toplumsal gereksinmelerin karşılanması ve sorunların çözülmesi gerekliliği, insanı diğer toplum üyeleri ile işbirliği yapmaya, çalışmaya zorlamakta ve bunun sonucunda da örgütler ortaya çıkmaktadır. Örgütler bireylerin sınırlı fakat, farklı güç ve yeteneklerini bütünleştirerek bireylerin amaçlarını gerçekleştirirler. Böylece örgütler, bireylerin

¹Yıldız, Ş., Hava Harp Okulunun Etkili Okul Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s.12.

² Rıdvan K., vd., Genel İşletme, Eskişehir, 2001, s.10.

³ Intel Öğretmen Programı Temel Kursu, 10. Versiyon, y.y., 2007, s.1.4.

amaçlarını gerçekleştirirken, bireyler de amaçlarını gerçekleştirme aracı olarak örgütleri kullanırlar.¹

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve bireysel güçlerini aşan durumlarda, zorluğun üstesinden gelebilmek için, diğer insanlarla etkileşimde bulunarak iş birliği yapmak durumundadır. Bu iş birliği gereksiniminden örgüt doğmaktadır.²

Eğitim örgütü, sosyal örgütler içerisinde en fazla kapsamlılık ve insanların yaşadıkları en küçük birimlere kadar yaygınlık gösteren örgüttür. Örgütün amacının gerçekleşmesi ile bireyin ihtiyaçlarının karşılanması arasında bir denge kurulursa örgüt yararına, denge kurulmazsa örgüt aleyhine bir durum oluşur.³

Örgütlerin planladıkları ölçüde amaçlarını gerçekleştirme istek ve düzeyleri örgütsel etkililiği ifade etmektedir. Örgütsel etkililik, örgütün amaçlarını gerçekleştirecek düzeyde sağlığı, verimliliği, dirikliği ile toplumun yararlılığını ortaya çıkarabilmesi ve sürdürebilmesidir.⁴ Örgütsel etkililiğe, dolayısıyla başarıya ulaşmak için kurumların amaçlarını açık bir şekilde planlamaları, bu amaçlara ulaşmak için sistemli çalışmaları; belirlenen strateji ve uygulamalarıyla değişen dünyaya uyum sağlamaya çalışmaları gerekmektedir. Aksi halde örgütsel etkililikten söz edilemez.

3. ETKİLİ OKUL

Okul, eğitim-öğretim etkinliklerini planlı ve programlı bir şekilde yerine getiren, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine cevap veren karmaşık sosyal bir birimdir. Okullardan beklenen, eğitim işlevini en iyi şekilde yerine getirmektir. Okul bu işlevini yerine getiremediği takdirde çevre ve toplumun güvenini sarsmış olur, statü kaybına uğrar, geleceğe ilişkin yapılan stratejik planların yerine getirilememesinden dolayı, okulun bıraktığı boşluktan başka kurumlar ve birimler yararlanmaya başlar. Bu nedenle eğitime

¹Dağlı, A., İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1996, s.1.

² Aydın, M., Eğitim Yönetimi, Ankara, 1991, s.13.

³ Ilgar, L., Eğitim Yönetimi. Okul Yönetimi. Sınıf Yönetimi, İstanbul, 2005, s.26.

⁴ Yıldız, a.g.t., ss.9-11.

gerekli önem verilmeli, çevre ve toplumun beklentileri dikkate alınmalı ve daha iyi sonuçlara nasıl ulaşılabileceğine yönelik çalışmalara hız verilmelidir.

Okulun örgütsel amacı; belli bir yaş grubu ve belli bir bölgedeki insanların tamamını okullaştırmak ve bunlara nitelikli eğitim vermektir. Okulun eğitsel amacı ise, önceden planlanmış eğitim amaçlarına uygun olarak, öğrencilere yaşantılar kazandıran bir davranış modelidir. Okul, eğitim örgütünün halka açık, halkla yüz yüze gelen kapısı olan ve aynı zamanda eğitimin üretildiği yerdir. Okullar örgütlenmeye en elverişli niteliklere sahip yapılardır. Okuldaki eğitim iş görenleri, eğitilmiş meslek adamlarıdır. Diğer örgütlere bakıldığında çok az örgüt kendi amaçlarını gerçekleştirecek niteliklere sahip, yetişmiş insan gücünü sağlamakta olduğu görülmektedir. Başka örgütlerden farklı bir diğer nokta, okulların biçimlendirdiği-eğittiği unsur insandır. Bu nedenle okulun en çağdaş ve demokratik usullere göre örgütlenmesi gerekmektedir.¹

Etkili okul; öğrencilere temel beceriler kazandırmada; onların bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal gelişimleri ve estetik duygularının gelişmesi ile tüm öğrencilere temel becerileri öğretme, problem çözme yetisi geliştirme ve optimum öğrenme çevresi oluşturan okuldur.² Okulun en önemli etkililik göstergesi fiziksel özellikleri olmayıp; yönetici ve öğretmenlerin tutum ve davranışları olduğundan, öğrencilerin akademik başarı ve başarısızlığında öğretmen ve yöneticiler kendilerini sorumlu tutarlar. Ayrıca öğrencilerin cinsiyet, etnik köken ve kültürel geçmişleri okulun etkililiğinin sağlanmasında dikkate değer etkenler olmayıp; bilgi, beceri ve davranışlarındaki gelişim okul başarısı ve etkililiğinde önemlidir.³

Bir okulun etkililiği, o okulun belirlenen hedeflere istenilen kalite ve nitelikte performans göstererek ulaşmasıdır. Okulların amaç ve işlevleri bulundukları çevre ve topluma göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle toplumların geleceğe dönük beklentilerini karşılama, vizyon-misyon oluşturma, yeni hedefler belirleme, toplumsal değişime paralel olarak toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek tarzda kendilerini yenilemeleri konusunda okullara dolayısıyla etkili okullara büyük görevler düşmektedir. Bu nedenle okullarla ilgili politika ve strateji belirleyen ve bunları uygulayanlara okulları

¹ Başaran, İ.E., Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara, 1993, ss.71-73.

² Özdemir, S., Eğitimde Örgütsel Yenileşme, Ankara, 1996, s.36.

³ Baştepe, İ., "Etkili Okul ve Nitelikleri", Çağdaş Eğitim Dergisi, Yıl:29, Sayı:315-Aralık, Ankara, 2004, s.34.

iyileştirmek ve geliştirmek, etkili kılmak için yeni planlar hazırlamak ve uygulamak konusunda büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Etkili okul ya da okulun etkileri gibi başlıklar altında yapılan araştırmalarda; okulun öğrenciler üzerinde ne derece etkili olduğu, öğrenciler üzerindeki etkilerin ne kadarının okuldan kaynaklandığı, okulun öğrenciler üzerindeki etki derecesinin hangi değişkenlere bağlı olduğu, öğrencilerin özellikle eğitimsel yaşantıları üzerinde okulun mu, yoksa okul dışı çevre ve ailenin mi daha çok etkili olduğu soruları cevaplandırılmıştır.¹

Etkili okul kavramı Bloom'un "Tam Öğrenme Modeli" esas alınarak yapılan çalışmada okulun tüm öğrenciler için etkili olabileceği ve tüm öğrencilerin yeni davranışları öğrenebilecekleri, öğrencilerin geldikleri sosyal çevrenin ve aile yapısının, öğrencilerin öğrenmelerinde ve başarılarında etkili olmadığı, ayrıca öğrenme güçlüğü olan öğrencilere, önceden planlanan ölçüde öğrenmeleri için yeterli zaman tanınırsa onların da öğrenebilecekleri ortaya konmuştur. "Tam Öğrenme Kuramı" na göre, öğrencilerin bireysel özellikleri göz önünde bulundurularak, öğrencilerin öğrenmeleri için gerekli ortam yaratılmalı; onlara fırsatlar tanınmalı, yeterli zaman ayrılmalıdır. Yine bu kuramda, öğrenciye gerekli cesaret ve destek verilirse her birinin, en alt öğrenme düzeyinden, en üst öğrenme düzeyine kadar öğrenebileceği vurgulanmaktadır. Tam öğrenme kuramının başarıyla uygulanması halinde okulda, disiplin sorunlarının çözüleceği, üst öğrenme düzeylerinin oluşturulmasıyla, öğrenme ve okul başarısına katkı sağlayacağı söylenebilir.²

Bir başka tanıma göre; etkili okul, geleneksel yapıdan kopmadan, mevcut okul sistemine bağlı kalarak, öğrenme ilkelerini hayata geçirmede tüm paydaşların katılımı ile amaçlarını gerçekleştiren okuldur.³

Yukarıda sıralanan tanımlar incelendiği zaman etkili okul kavramının, değişik bakış açıları ile ele alınarak farklı biçimlerde yorumlanan pek çok tanımı olduğu görülmektedir. Bu tanımlarda dikkati çeken ortak nokta, önceden planlanan amaçlara ulaşmada öngörülen beceri ve tutumların öğrencilere kazandırılarak başarının artırılmasına yönelik çalışmaların hedefler doğrultusunda ilerlemesine çalışılmasıdır.

¹ Şişman, a.g.k., s.38.

² Bloom, B.S., İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme (Çev. Durmuş Ali Özçelik), İstanbul, 1995, ss.4-5.

³ Binbaşıoğlu, C., "Etkili Okul Kavramı ve Buna Etki Eden Bazı Etkenler", Çağdaş Eğitim Dergisi, Yıl:18, Sayı.185-Şubat, Ankara, 1993, s.28.

4. ETKİLİ OKULUN ÖZELLİKLERİ

Etkili okullara yönelik yapılan araştırmalar sonucu bazı özelliklere rastlanılmıştır. En önemli özelliğin, değişim sürecinin yönetimden başlanarak aşağıya doğru yapıldığına olan inanış olduğu görülmüştür. Burada öğretim önemli olduğundan, müdür öğretim lideri olarak görev yapar. Öğretmenler de öğretme etkinliklerinin yerine getirilmesinde, tüm öğrencilerin öğrenmelerini sağlayarak, öğrencilerden akademik ve yüksek başarı göstermelerini bekleyerek aktif bir şekilde görev alırlar. Aynı zamanda öğrencilerin de yapılan öğretim etkinliklerinin farkına varmaları sağlanır. Etkili okullar katılımlı yönetim yapısına sahiptir ve tüm paydaşların yönetime katılımı ile, okulun mevcut kültürünün değişimi sağlanarak, ortak amaçlar doğrultusunda hareket edilir. Etkili okullarda yönetici ve öğretmenler ortak ve açık bir misyon geliştirerek, bu misyonu okul örgütünün başarıya ulaşması ve ortak amaçlar oluşturmada, örgüt üyelerinin örgüte bağlılıklarının artırılmasında onların başarılı olmaları için güdülenmelerinde kullanırlar.¹

Etkili okullarda; yöneticilerin yöneticilik vasıflarının yanında yüksek düzeyde öğretim liderliği özelliği gösterdikleri, yönetim biçimi ile liderlik yaklaşımları arasında bağlantı olduğu, özellikle demokratik yönetim biçiminin uygulandığı, buradaki iletişimin açık olduğu, karşılıklı sevgi, saygı olduğu ve sorumluluk bilincinin geliştiği, aynı zamanda açık bir okul ikliminin olduğu görülmektedir. Böylesi etkili okullarda tüm paydaşlar demokratik çerçevede katılımlı bir yönetimle çalıştıkları için aidiyet duygusu gelişmiş olup, öğretmenin ve öğrencinin başarı düzeyi yüksektir.²

Etkili okullarda görev yapan öğretmenler, yönetici boyutunda olduğu gibi gerek yönetsel gerekse de öğretimsel rolleri üstlenmektedirler. Böylece yönetsel açıdan yönetime ve kararlara katılma, öğretimsel açıdan da öğrencilerin akademik başarılarını yükseltme, onların bireysel ve toplumsal gelişimlerine katkıda bulunma, demokratik tutum geliştirmelerini sağlama ve onlara rehberlik etme gibi görevleri üstlenmektedir.³

¹Oral, Ş., İlköğretim Okullarının Etkili Okul Kavramı Açısından Değerlendirilmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, 2005, ss.33-35.

² Baştepe, İ., Normal ve Taşınabilir Eğitim Yapan Resmi İlköğretim Okul Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okul (Örgütsel) Etkililik Algıları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2002, s.24.

³ Oral, a.g.t., s.39.

5. ETKİSİZ OKUL

Etkili olmayan okullarla ilgili çalışmalar incelendiğinde, etkili okullarda olduğu gibi burada da dikkat çeken kısmın, yönetici ve onun yönetim biçimi ile ilgili boyut olduğu görülmektedir. Etkisiz okullarda görev yapan yöneticilerin aldıkları görev ve sorumlulukları yerine getirmede oldukça pasif olmaları, öğretim liderliği yönlerinin zayıf olması ve bürokratik bir tutum sergilemeleri, kurum kültür ve politikalarını oluşturmada etkisiz kalmalarından dolayı, bu okullar başarısız ve yetersiz okullar olarak görülmektedir.¹

Diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da başarının ölçütlerinin belirlenmesi oldukça zor görünmektedir. Bu nedenle Cameron belirtilen etkililik ölçütlerinin belirlenmesinden ziyade, etkisizlik ölçütlerinden hareket edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Etkisizlik ölçütleri olarak; başarısızlık, örgütsel çatışmalar, sorunlar, hatalar, düşük performans ile yönetici, öğretmen, veli, öğrencinin görev ve sorumluluklarının belirsizliğinden kaynaklanan sorunlar sayılabilir. Eğer okulda buna benzer etkisizlik özellikleri yoksa, okul etkili okul olarak kabul edilmektedir. Etkililik kriterlerinin belirgin olmadığı durumlarda, okulun gelişmesi için standartlar belirlemek oldukça faydalıdır.²

6. OKULUN ETKİLİLİĞİNİ ÖLÇMEYE DÖNÜK MODELLER

Okulun etkililiğini ölçmeye dönük, etkili okul kavramı ile örgütsel etkililik kavramlarının açıklanmasına yardımcı olacak, birçok model geliştirilmiştir. Bu modellerden, özellikle araştırmalarda dikkat çeken, yaygın olarak kullanılan ve sonraki araştırmalara da ışık tutacak modeller açıklanmaya çalışılmıştır.

6.1. Amaç Modeli

Her örgütün kendine özgü amaçları olmalı, bu amaçlar çevresel beklentiler ve değişimler dikkate alınarak belirlenmelidir. Amaçlara ne ölçüde ulaşıldığını belirlemek ve değerlendirmede kolaylık sağlamak için amaçlar açık, anlaşılabilir ve ölçülebilir nitelikte olmalıdır. Okulların amaçları, ilgili yasalarda ve Milli Eğitim Mevzuatında açık olarak ifade edilmektedir. Eğitim-öğretim etkinliklerinin aksatılmaması, örgütün başarı sağlaması

¹ Baştepe, a.g.t., s.33.

² Şişman, a.g.k., ss.65-66.

için, farklı kültürlü toplumlarda dahi bu amaçların herkes tarafından aynı Şekilde anlaşılması ve ortak paydada birleşmesi gerekmektedir.¹

Etkili okul geliştirmede, amaç modeli önemlidir. Bir okulun etkililiği, verimliliği ve başarısı okulun beklenen amaçlara ulaşma derecesine bağlıdır. Bu amaçların (ğrencilerin standart testlerden aldıkları puanlar, mesleki ve teknik yönden gelişim, iyi bir vatandaş olma ekonomik ve politik istikrarı sağlamak vb.) iyi analiz edilmesi, ölçülebilir nitelikte olması ve neyin baz alındığının önceden belirlenmesi gerekmektedir.

6.2. Kaynak- Girdi Modeli (Sistem Modeli)

Bu modelde konuya bakış açısı tamamen ekonomiktir. Bir okulun etkililiği o okulun kaynak-girdi sağlayabilme yeteneğine bağlıdır. Kaynak-girdi arasında denge varsa ve temel çıktı olarak öğrencilerin başarılarındaki belirli standart testlerden elde edilen başarı göstergeleri kullanılıyorsa o okul etkili okul olarak nitelendirilebilir.²

Tüm sistemler gibi eğitim sistemi de; amaçları olan ve bu amaçlarını gerçekleştirmek için dışarıdan girdi alan ve bu girdileri meslek doğrultusunda bilimsel olarak işleyen ve çıktı olarak veren bir sistemdir. Burada eğitim sisteminin girdileri öğrenciler, ıktıları ise amaçlar doğrultusunda bilgi ve davranış kazandırılmış olan mezunlardır. Eğitim sisteminin girdi olarak (bunu işleyerek ıktı Şeklinde veren), üretim işlemine gerçekleştirdiği yer okuldur. Bunun için okul, çevresel değişimlere ve toplumsal beklentilere cevap verebilecek yeterlilikte olmalıdır.³

Bu model de amaç modeli gibi araçlar (girdi) zerinde yoğunlaşmaktadır. Modele göre, kaynak-girdi arasındaki ilişkide sorun yaşanmıyor, kaynaklar etkin bir biçimde verimli, dengeli ve tam olarak kullanılıyorsa başarıdan söz etmek mümkün olur.

¹ şışman, a.g.k., s.58.

² şışman, a.g.k., s.59.

³ Türk, E., Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yapısal Değişmeler ve Türk Eğitim Sistemi, Ankara, 1999, s.23.

6.3. Meşruiyet Modeli

Etkililik; yarışmacı bir ortamda meşru olarak yaşamlarını sürdürmelerine bağlı olarak, kalite güvence sistemleri, aile-çevre ve toplum beklentilerini karşılamaları gibi okulların meşruiyet kazanmasını sağlayan formal mekanizmalardır.¹

Okullar, bulundukları çevre ve toplum tarafından meşru olarak kabul görmeleri, ihtiyaçlara cevap vermeleri ve başarı grafiklerinin yüksek olmaları, rekabetçi bir ortamda tercih edilmeleri ile varlıklarını sürdürürler.

6.4. Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Modeli

Kalite kavramında müşteri odaklılık, müşteri memnuniyeti, müşteri isteklerinin karşılanması, birey ve insan kalitesi önemlidir. Kaliteli hizmet ya da kaliteli üretimden ne beklendiğini iş görenler belirlemektedir. TKY, daha çok işletmelerde kullanılan bir yöntem olup, okullarda pilot uygulamalara yer verilmesi kuşkusuz çok büyük emek ve çabalarla birlikte yeni bir yönetim anlayışına ve değişime ihtiyaç olduğunu göstermiştir.

TKY'nin önde gelen isimlerinden biri olan Deming'e göre; TKY'nin okullarda uygulanmaya başlaması, büyük çaba ve desteği gerektirmiştir. Eğitim sektöründe yeni hedefler gösterme, yeni stratejiler belirleme, eğitimdeki kaliteyi yakalama göstergeleri olan; yenilikleri izleme, eleştirel düşünebilme, yaratıcı olma, değişim sürecine uyum gösterme gibi özellikler TKY'nin eğitimdeki göstergeleridir. Günümüz kalite okullarında kendi bireyleri için sürekli gelişmeyi kendilerine ilke edindikleri ve okullarda da Deming'in 14 ilkesinde belirtilen TKY felsefesinin uygulamaları görülmektedir. Bu ilkeler arasında; sürekli yaratıcılık, yeni felsefeyi uygulama, kurum eğitime önem verme, kurum liderliği, iş yaşamındaki engelleri yok etme, eğitim programını geliştirme, değişimi tamamlama, üretim ve hizmet sistemini sürekli iyileştirmek sayılabilir.²

TKY Modeli, aslında birçok modeli (süreç, kaynak-girdi, doyum, örgütsel etkililik v.b.) içine alan, tüm paydaşların etkili ve verimli olarak etkin bir şekilde eğitimde kaliteyi

¹ Şişman, a.g.k., s.63.

² Çetinkaya, A.N.- Gülmez, T.S., Okul Gelişim Modeli, Ankara, 2002, s.3.

yakalamak ve başarı sağlamak için etkileşimde bulunduğu, iç ve dış paydaşların-müşterilerin istek ve beklentilerinin karşılandığı kapsamlı bir modeldir.

6.5. Örgütsel Öğrenme Modeli

Modele göre, çevresel değişimlerin okul üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Çevre okula etki yapar ve okulun iç dinamiklerinde değişim kaçınılmaz olur. Çevre ile okul birbirinin tamamlayıcısı olmalıdır. Karşılıklı güç ve dengenin kurulması gerekir. Okul, çevreye nasıl uyum sağlayacağını öğrendiği takdirde çevrenin iyileştirilmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunabildiği ölçüde etkili olur. Bu durumda okul etkili olabilmek için; çevresel ve toplumsal değişimlerden haberdar olmalı, toplumun istek ve ihtiyaçlarını bilmeli, okul içi süreçleri gözden geçirmeli, çevre analizi yapmalı, eğitim programlarını düzenleyerek bu hızlı değişim ve gelişmelere uyum sağlamalıdır.¹

Her örgüt kendisini oluşturan dışsal çevrenin bir yansımasıdır. Çevrede meydana gelen teknolojik, ekonomik, bilimsel gelişmeler örgütü etkileyerek farklılaştırır. Böylece çevresel kültür ile örgütsel kültürün birbirini desteklemesi, zıt düşmemesi gerekir. Aksi halde, uyumsuzluk sonucu örgütsel çatışmalar ve başarısızlık doğar. Bu durum da beklenen-istenilen bir durum değildir.²

6.6. Ekolojik ya da Çevresel Modeller

Örgütsel etkililik; örgütün belirlenen amaçlara ulaşmasında bu amaçların örgüt için uygun ve doğru amaçlar olup olmadığının belirlenmesi, sorgulanması, örgütün içinde bulunduğu iç ve dış katılımcı çevrenin iyileştirilmesi, geliştirilmesi için paydaş çıkar ve baskı gruplarına alternatif çözümler üretmesi ve onların beklentilerini gerçekleştirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır.³

Etkili okulların etkililiğini ölçmeye dönük modeller arasında kıyaslama yapıldığı zaman, “tek bir model etkilidir” şeklinde kesin bir yargıya varmak oldukça zordur. Ancak yapılan çalışmalar ve araştırmalarda görüldüğü gibi etkili okullarla en çok örtüşen

¹ Şişman, a.g.k., ss.63-64.

² Özkalp, E.- Kirel, Ç., Örgütsel Davranış, Eskişehir, 2003, s.7.

³ Şişman, a.g.k., s.10.

modeller arasında özellikle TKY Modelinin; doyum, süreç, kaynak-girdi ve örgütsel öğrenme modellerini kapsamaları, kalite ve etkililik kavramlarını karşılamaları, yüksek performans, verimlilik ve sürekli gelişmeyi desteklemesi gibi özellikleriyle önemli olduğu görülmektedir. Diğer modellerin de etkili okul modelini destekledikleri söylenebilir.

7. ETKİLİ OKUL ÇEŞİTLERİ

7.1. Öğrenen Okul

Değişen günümüz dünyasında kendilerini yenileyen, keşfeden ve güçlendiren organizasyonlar hayatta kalabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için değişim sürecine uygun olarak, öğrenme sonucu çevresine uyum sağlama ile ancak başarılı olabilirler.¹

Örgütlerin etkili olabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için sürekli olarak kendilerini yenilemeleri ve değişimleri gerekmektedir. Okullar da aynı şekilde değişmek, kendilerini yenilemek, varlıklarını devam ettirebilmek için öğrenme sonucunda uyum sağlayabilecekleri bir değişimle, öğrenen örgütler olmalıdırlar.

Okulların öğrenen organizasyon olması gerekliliği, toplumsal ve eğitsel değişimin hızına bağlı olarak giderek önem kazanmıştır. Öğrenen bir okul yaratmada; tüm personel hayat boyu öğrenmeyi hedeflemeli, ana hedef olarak öğrencilerin öğrenmeleri sağlanmalı, bireysel ve toplu öğrenme ile, olumlu okul iklimi ve kültürü yaratılmalı ve bütün bu işlerde okul yöneticisine büyük görev ve sorumluluk düştüğünden ancak böylesi bir adanmışlıkla istenilen başarıya ulaşılır.²

Öğrenen okulda; yöneticiler, öğretmenler, diğer görevliler hatta çevre halkı sürekli olarak öğrenciler gibi öğrenirler. Bu süreç bir takım çalışması şeklinde yürütülürse kurumun kendisini yenilemesi, belirlenen hedeflere ulaşması, değişim sürecini uyumlu yaşaması gibi sonuçların yanında çevreye, topluma ve diğer okullara model teşkil etmesi, sadece kurumsal değil, toplumsal başarıyı da yakalamak gibi diğer sonuçlarla yapılan

¹ Yazıcı, S., Öğrenen Organizasyonlar, İstanbul, 2001, s.211.

² Ensari, H., “Öğrenen Organizasyon Olarak Okul”, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.10, İstanbul, 1998, s.97.

örgütsel etkinliği bireysel olmaktan çıkarıp topluma yayması ve öğrenmeyi hayat felsefesi haline getirmesi beklenir.

Öğrenen okul, etkili okul açısından değerlendirildiğinde; bir takım benzer özelliklere rastlanmaktadır. Değişim, yenileşme, kendini yenileme, belirlenen hedeflere ulaşma, yüksek başarı beklentisi, sürekli öğrenme, yönetici boyutu ve öğretimsel liderlik açısından; öğrenen okul, etkili okul modeline en yakın okul modelidir.

7.2. Okul Merkezli Yönetim (OMY)

OMY, öğrenci başarısının artırılması ve yerinden yönetim için okula dayalı kararların alınmasında, okul düzeyinde yetki ve sorumlulukların artırılması ve özerklik tanınmasında okul toplumu üyelerinin, okul geliştirme yaklaşımını öngörmektedir.¹

OMY’de temel değişim birimi, merkezi okul olmalıdır. Değişim, okul içi ve okul çevresi, yani iç ve dış dinamikler baz alınarak sağlanmalıdır. Okuldaki etkili değişim sürecinde okul müdürünün rolü fazladır. Okul müdürü, okula dayalı kararların verilmesinde bazı yetkilere sahip olmalı; kuruma ait personeli seçme, yerleştirme ve kuruma devamlılığının sağlanmasında belirlenen kriterler doğrultusunda göreve ve hakkaniyet kurallarına bağlı kalmak kaydıyla yetkili olmalıdır. Okul müdürü, bulunduğu kurumu en iyi tanıyan kişidir. Kuruma ait istek ve beklentilerin neler olduğunu bilir ve ona göre hareket eder, öğretmen ve öğrencilerin temel öğrenme becerileri ile okul başarısının arttırılmasında etkin rol oynar. Okul müdürünün, yöneticilik ve öğretim liderliği rolleri sayesinde değişim sürecini okul içinde ve okul çevresinde, toplumsal katılımı sağlayarak, denge kurması okul başarısı için önemlidir. Eğitime katılma, demokratik toplumlarda bireylerin hakkı ve sorumluluğudur. Okula dayalı yönetim oluşturmada, demokratik tutum ve davranışların kazandırılmasında, halkın eğitime karşı durması veya kayıtsızlığıyla değil; halkın katılımı durumunda başarıya ulaşılabilir.²

OMY’de; okul personelinin kararlara katılımı dolayısıyla, okula bağlılık ve sahiplik duygularının artması (aidiyet duygusunun gelişmesi), çevrenin okulu sahiplenmesi, insan

¹ Aytaç, T., Okul Merkezli Yönetim, Ankara, 2003, s.17.

² Yemenici, H., Okula Dayalı Yönetim, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2007, s.11.

kaynaklarının etkili kullanılarak daha nitelikli kararların alınması, kurum kültürünün vizyon ve misyonunun açık olması, etkili bir iletişim ortamı yaratılıp kararların kısa sürede alınarak zaman tasarrufu sağlanması, kırtasiyeciliğin azaltılması, yönetici ve öğretmenlerin okulun bulunduğu çevreyi ve öğrenci profilini baz alarak öğrencilere yönelik daha iyi programlar hazırlaması, öğrencinin akademik başarısının artması, okulun ve öğretimin öğrenci merkezli olması, demokratik bir ortamda katılmalı bir yönetimle kararların alınması gibi boyutlar, etkili okullarla örtüşen özellikler göstermektedir. Bütün bu olumlu özelliklerin yanında; okulun iş yükünün artması, koordinasyon bozukluğu, beklenmedik sonuçlar ve asıl amaçlardan sapmalar, görev ve sorumluluklarda belirsizlikler okul merkezli yönetimin zayıf- dezavantajlı yönleri arasında sıralanabilir.¹

7.3. Kendini Yenileyen Okul

Kendini yenileyen okul, sürekli değişim ve gelişimi kapsamalıdır. Örgütteki değişim, kendini yenileme sürecine aşağıdan başlanmalı, sistem açık beklentiler geliştirmeli ve okulun gideceği yönün belirlenmesinde okula özerklik tanınmalıdır.²

Kendini yenileyen okulun, belirlenen hedefleri ne derecede gerçekleştirip gerçekleştirmediğini ölçmek için denetim yapılmalıdır. Bu denetimle okulun öğrenme ve öğretim uygulamalarının güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konması aynı zamanda etkili okulun özellikleri arasında olup bu anlamda etkili okulla benzerlik göstermektedir. Ancak yapılan denetimler açık olmalı, okulun iyi yönlerini geliştirmeli, tek taraflı olmamalı-tüm taraflar denetimde söz sahibi olmalı, elde edilen denetim sonuçları okul personeline ait olmalı, bu sonuçlar ilgili taraflarca paylaşılmalı, iyileştirmeye açık alanlar gözden geçirilerek düzeltici önlemler alınmalı, elde edilen denetim sonuçları okul eylem planlarını geliştirmek için kullanılmalıdır. Kendini yenileyen okul denetimlerinin, tepeden başlanarak aşağıya doğru ilerlemesi, merkeziyetçi bir yapı içerisinde sıkı bir denetimin gerçekleşmesi ile uygulayıcılar yeni bir şey denemekten çekinmekte ve eğitim-öğretim uygulamalarını tepeden gelen direktifler doğrultusunda uygulanmasını beklemek eğitimin kalitesini düşürmekte, bu da kendini yenileyen okulun felsefesine ters düşmektedir.³

¹ Oral, a.g.t., ss.45-46.

² Balcı, a.g.k., s.83.

³ Balcı, a.g.k., ss.84-85.

7.4. Müfredat Laboratuvar Okulları (MLO)

Ülkemizde 1990 yılında Dünya Bankası, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu'nun ortaklaşa yürüttükleri Milli Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGP) ile; ilk ve orta öğretimde kalite ve öğrenci başarısını artırmak, öğretmen eğitiminde kaliteyi ve geçerliliği artırmak ve kaynak kullanmada daha etkili olmak gibi amaçları gerçekleştirmek için ikraz anlaşması imzalanmıştır. 2001-2002 yılında TKY ve MLO çalışmaları birleştirilmiş ve tüm okullarda uygulanmaya çalışılmıştır. Ancak proje, gerekli değişim, alt yapı, bu okullarda görev yapacak öğretmen kriterleri, öğretim şekli ve öğrenci sayıları ile ilgili hazırlıklar yapılmadan ve gerekli yasal düzenlemeler ile desteklenmediğinden ülke geneline yaygınlaştırılamamıştır.¹

MLO modelinin geliştirilmesinde ve uygulanmasında yerli ve yabancı uzmanlar, okul ile ilgili temel ilkeler ve standartlar belirlemişlerdir. Bu standartlar arasında her okulun kendine özgü gereksinimleri olduğu göz önünde bulundurularak önemli yetki ve sorumlulukların okul düzeyi ile yönetici ve öğretmenlere verilmesi ölçütünün bulunması nedeniyle; MLO modelinin, yerinden yönetime geçişte okulları etkili kılmaya yönelik bir uygulama olduğu söylenebilir.²

Türk Eğitim Sistemi'nin genel yapısı içinde yer alan; aşırı merkeziyetçi bir yapı, bürokratik bir yönetim, okul kültür ve ortamından kaynaklanan sorunlar, yönetici ve öğretmenlerin proje hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları, dikey örgüt yapısı, altyapı eksiklikleri, sosyal boyut eksiklikleri, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersizliği, kalabalık sınıf mevcutları, MLO' ya atanacak öğretmenlerin belirlenen kriterlere sahip olmaması, eğitim teknolojilerini bilme ve kullanmadaki yetersizlikler gibi dezavantajlar modelin pratikte bir takım sorunlarla karşılaşmasına neden olabilmektedir.

7.5. İnteraktif Okul

İnteraktif okul; on-line eğitim ve sanal on-line üniversite, elektronik posta sistemi, internet sistemi vb. kavramların yani uzaktan eğitimin eğitimde önem kazanacağını

¹ Daylan, M.A., Eğitimin Yerinden Yönetiminde Müfredat Laboratuvar Okulları, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2002, ss.6-7.

² Dönmez, B., “Bir Okul Geliştirme Modeli Olarak Laboratuvar Okulları Uygulamasının Değerlendirilmesi”, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt:27, Sayı.126, Ankara, 2002, s.72.

vurgulandığı, ölçmenin bilgisayardaki testlerle yapıldığı , her öğrenci için birebir eğitime dayalı, eğitimin her öğrenci için seviyesine göre yönlendirildiği okul çeşididir.¹

İnteraktif okulun avantajlı yönleri; klasik sınıf ortamı anlayışının ortadan kalkması, her öğrenciye bire bir eğitime dayanan bir sistemle öğrencinin bireysel gelişimi doğrultusunda eğitimin verilmesi, öğrencinin bilgisayardaki testlerle başarısının ölçülmesi ve gerekli yönlendirmenin yapıldığı tamamen öğrenci lehine çalışması olarak sıralanabilir.²

7.6. Erdemli Okul

Erdemli okul, kendi kendine öğrenen ve kendi kendini yöneten bir yapı oluşturmak, her öğrencinin öğrenebileceğine, öğrenmeyi engelleyen sorunların temeline inmek ve sorun çözmenin önemine değinmek, her öğrenci için öğrenme ortamı sağlama, onurlu olmaya saygı gösterme, öğretmenler, veliler, toplum vb. karşılıklı ve bağımsız olarak faydalı olanı uygulama, okul toplumunun bütün üyelerini demokratik katılıma davet etme gibi özelliklere sahiptir. Bu özelliklere rağmen etik ilkelerden sapmalar meydana gelebilir. Bu sebeple etik ilkeler güçlü bir vizyon, misyon ve değerlere dayandırılmamalıdır.³

Erdemli okulda okul yöneticisi; etkiel liderlik rolleri teknik yönünden daha çok olma, kendisine karşı, örgütsel ve toplumsal sorumluluk rollerini etik kurallar çerçevesinde tüm paydaşlarla paylaşma, etik değerleri okul kültürüne yerleştirmeyi kural haline getirerek kurum tarafından benimsenmesini sağlama gibi liderlik özelliklere sahiptir.

7.7. Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Okulları

Eğitim kurumları da işletmeler gibi, hızla değişen sosyo-ekonomik yapıda ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap vermekte zorlanmaktadır. Öğrenci ihtiyaç ve beklentileri ile toplumsal beklentileri ön plana çıkarmak için geleneksel yönetim anlayışından koparak,

¹ Oral, a.g.t., s.48.

² Cerit, Y., Bilgi Toplumunda İlköğretim Okulu Müdürlerinin Roller, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu, 2001, ss.24-25.

³ Çelik, C.-Şahin, F., Eğitim Yöneticiliği, Ankara, 2002, s.281.

TKY anlayışının oluşturulmasında yönetici ve öğretmenlerin rolünün önemi büyük olup, bu rol okul kültürü oluşturmada etkilidir.¹

TKY felsefesinin temelinde küçük adımlarla sürekli ilerlemek yatmaktadır. Günümüz rekabetçi ortamında kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri ancak TKY felsefesini tam olarak anlamalarıyla ve üst yönetimden başlanarak sürekli gelişme ve değişme süreçlerini gerçekleştirmek için tüm çalışanların değişim ve yenileşmeye açık olmalarıyla gerçekleşebilir. TKY'yi diğer geleneksel yönetim anlayışlarından farklı kılan; sürekli gelişme, değişme ve yenileşme çabalarını temel almasıdır.

Okul, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmek, kaliteli eğitim vermek için mevcuttur. Eğitimde istenilen kaliteye ulaşmak için, eğitim sürecinde gerçekleşen hataların en aza indirilmesi, düzeltilmesine yönelik önlemlerin alınması, bu noktada katılımın sağlanarak tüm faaliyetlerin sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesini öngören okul ve eğitimin amaçlarıyla, TKY felsefesinde yer alan amaçlar örtüşmektedir.

8. ETKİLİ OKULUN BOYUTLARI

Bu araştırmada etkili okullarla ilgili yapılan araştırmalara dayanarak; yönetici, öğretmen, öğrenci, okul kültürü ve ortamı, okul çevresi ve veliler, okul programı ve eğitim-öğretim süreci gibi boyutlar ele alınmıştır.

8.1. Etkili Okulda Yönetici

Okul yöneticisi denince, genellikle akla okul müdürü gelir. Oysa okul müdürleri dışında başka okul yöneticileri de bulunmaktadır. Müdür yardımcıları, zümre, şube ve bölüm başkanları gibi belirli konularda görev yapan koordinatörler de okul yöneticisi olarak nitelenebilir. Eğitimle ilgili kurum ve kuruluşlardan olan dersane ve özel kursların yöneticileri de okul yöneticiliğini çağrıştıran görev ve nitelikler arasında yer almaktadır.²

¹Korkmaz, G., 21. Yüzyıl Bilgi Toplumunda Okul Kültürü ve Yönetimi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002, s.78.

²Erdoğan, İ., Okul Yönetimi Öğretim Liderliği, İstanbul, 2004, s.89.

Günümüz eğitim-öğretim kurumları olan okullarda öğretim liderliği ve yönetim liderliği olmak üzere iki tip liderlik vardır. Etkili okul yöneticisi üst düzeyde yönetim ve öğretim becerilerine sahip olduğundan, aynı zamanda örgütsel lider konumundadır.¹ Ancak ülkemizde okul yöneticisi; müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı şeklinde gruplandırılmaktadır.

Okul yöneticisinin, yöneticilik görevlerinin yanında, öğretim lideri olarak, okulun planlanan eğitim-öğretim etkinliklerinin belirlenen amaçlara ulaşmasında, okulun başarısında, kaliteli bir eğitimin verilmesinde birinci derecede sorumlu olduğu görülmüştür. İlköğretim okulları yönetmeliğinin 72. maddesine göre Türkiye’de de okul yöneticilerinin öğretici niteliklerini kaybetmemeleri için haftada 6 saate kadar derse girmeleri zorunluluğu getirilmiştir.²

Okul yöneticisinde bulunması gereken özelliklere bakıldığında; öncelikle eğitim ve öğretimle ilgili son dönemlerde hızla değişen gelişmelerden, kuram ve uygulamalardan haberdar olması, bunları öğretimle ilişkilendirmesi gerektiği ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu, etkili okul yöneticisi; görev ve sorumluluk alanına giren konularda en doğru kararı, uygun zamanda verirken hızlı değişim sürecinde kendisinden de bir şeyler katmak durumundadır. Bilgi ve becerisini kullanırken yaratıcı kişiliğini ön plana çıkararak kurumu başarıya taşıyacak seçenekler oluşturması, etkili ve etkin iletişim becerilerine sahip olması, okulda çalışan ile okuldan hizmet alanları bir bütün olarak görerek, hiçbir tarafı ihmal etmeden herkesin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması, katılmalı bir yönetimle hareket ederek öğretmenlerin ve diğer çalışanların kararlara katılımını sağlaması, demokratik bir tutum sergileyerek tüm çalışanların hak ve sorumluluklarını bilmesi yöneticide bulunması gereken özellikler arasında sayılabilir.³

8.2. Etkili Okulda Öğretmen

Öğretmen ve etkili öğretmen boyutuna bu bölümde genel olarak değinilecek olup, ikinci bölümde ayrıntılı olarak yer verilecektir.

¹ Baştepe, a.g.t., s.48.

² Taş, A., İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000, ss. 24-25.

³ Yaralı, İ., İlköğretim Kurumlarının Etkili Okulun Veliler Boyutundaki Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2002, ss.14-15.

Etkili öğrenme ve öğretme sürecinin oluşturulması, eğitim programlarında yer alan hedef davranışların öğrencilere kazandırılması, eğitim-öğretim etkinliklerinin uygulayıcıları olan öğretmenlerin görevidir. Bu hedef davranışların kazandırılmasında farklı yöntem ve teknikler kullanılarak sınıf içinde öğrencinin dikkatini çekecek ve öğrencinin katılımını sağlayacak öğrenme yaşantıları oluşturulmasıyla disiplin sorunlarının çözülmesi ve başarının artırılması ile kalıcı öğrenmeler sağlanır.¹

Bilgi toplumu olmanın meydana getirdiği değişim ve gelişmelere paralel olarak kurumlar da kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorundadır. Öğretmenler, öğrencilere gerekli olan bilgi ve becerileri kazandırırken; bilgi taşıyıcı ve aktarıcı olarak değil, bilgi kaynaklarına giden yolları gösteren bir rehber, bir eğitim lideri olarak yer almalıdır.²

Etkili okulda öğretmen, öğrencilere yönelik olarak yüksek başarı beklentisine sahiptir. Her öğrenciye öğretebileceğine ve her öğrencinin öğrenebileceğine inanır. Bu beklentilerini gerçekleştirmek için, sınıf yönetimi konusunda donanımlı olmalı, etkili öğretim yöntemlerini kullanmalıdır. Öğretmen sınıfta öğrencilerle etkin bir iletişim kurmalı, zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanmalı, sınıfta düzeni ve disiplini sağlamalı, her öğrenciye öğrenmesi için yeterli zaman vermeli, bireyselleştirilmiş öğretim tekniklerini kullanmalı ve öğretim etkinliklerinin uygulanmasında öğrenci merkezli bir yaklaşımı benimsemelidir. Öğrencilere kendi dersinin ve eğitimin hedeflerini açıklar ve kendilerinden neler beklenildiğini bilmelerini sağlar. Etkili öğretmen, kendisini bilişsel ve mesleki anlamda geliştirmek, daha donanımlı kılmak için diğer öğretmenlerle ve yöneticilerle bilgi alış verişinde bulunur. Aynı zamanda hizmet içi eğitim faaliyetlerine de katılarak kendisini geliştirir. Etkili öğretmen aynı zamanda kendisini yenileyen öğretmendir. Öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra da kendilerini sürekli olarak yenilemeleri gerekir.

Etkili okuldaki öğretmen, eğitim-öğretim faaliyetlerini, işbirliğine dayalı olarak yerine getirir. Bu işbirliği içinde paylaşım, birlik duygusu ve demokratik bir ortam vardır. Bu demokratik ortam, öğrencilerin öğrenmesine ve insani olarak değer görmelerine katkı sağlaması, öğretmenlerin geleneksel yapıdan koparak daha özgün, daha yaratıcı, daha çağdaş yaklaşımlarla ve koşullara uygun öğretim stratejileriyle eğitim-öğretim

¹ İra, N., “Etkili Sınıf Yönetimi ve Aktif Öğrenme”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı.310, Ankara, 2004, s.34.

² Halis, İ., Modern Toplumda Okul ve Sınıf, Sınıf Yönetimi (Ed. Ömer Üre), Ankara, 2003, s.4.

etkinliklerini yerine getirmesi, öğrencilerden yüksek başarı beklentisi içinde olmaları ve başarıyı tüm paydaşlarla birlikte gerçekleştiren takım çalışması olarak değerlendirilir.

8.3. Etkili Okulda Öğrenci

Öğrenci, eğitim ihtiyacı olan ve bu eğitim ihtiyacını formal eğitim kurumlarından, öğrenim görerek karşılama amacıyla herhangi bir öğretim kurumuna katılan kimsedir. Okul içinde düzenlenen tüm etkinliklerin merkezi öğrencilerdir. Öğrenciler okulda bilgi ve beceriler dışında, onların kişilik gelişimine katkıda bulunan değerler, görüşler ve davranışlar öğrenir.¹ Etkili okul çalışmalarının planlanmasında, programların uygulanmasında ve planlanan bu hedeflere ulaşmada, belirlenen eğitimi doğrudan alacak ve bizi etkili okul çalışmalarına yönelik sonuçlara götürecek temel hedef kitle “öğrenci”dir. Okullar öğrencilerle varlıklarını sürdürür. Bu nedenle öğrencilerin ihtiyacı olan kaliteli eğitimi vermek ve toplumun ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmek okulların asıl amacı ve var oluş sebebi olmalıdır.

Bu amaçla öğrencilere doğru rehberlik yapılması, öğrencilerin beklenti ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi, aynı zamanda okulun öğrenciden beklentilerinin de öğrencilere açıklanması, bu doğrultuda sorumluluk bilinci geliştirmelerinin sağlanması önem taşımaktadır. Öğrencilere bilgi depolama yerine, gerekli olan bilgilere nasıl ulaşacakları öğretilmelidir. Bu anlamda öğrencileri araştırmaya sevk edici proje ve performans ödevleri tercih edilmelidir. Çağdaş eğitim anlayışlarından biri olan “öğrenmeyi öğrenme” öğrenci gelişimi açısından; eleştirel düşünme yetisi gelişen, sorgulayan, ezbere dayalı öğrenmeyen, özgür düşünen bireyleri yetiştiren önemli bir yaklaşımdır.²

Etkili okullarda öğrencilerden beklenen başarının sadece akademik başarı olarak değerlendirilmemesi, öğrencinin bir bütün olarak ele alınması ve bu başarıların okulun ve toplumun belirlenen hedefleri ile örtüşmesi gerekir. Bu başarılar; akademik, kültürel, sportif veya bir üst öğretim kurumuna yerleşme, diğer paydaşların (çalışanlar, öğretmenler, velilerin) memnuniyeti olabileceği gibi, yapılacak hizmet içi eğitimler de olabilir. Bu nedenle başarı kavramının içeriğinin ve ne beklendiğinin açıkça ifade edilmesi gerekir.

¹Kemiksiz, Z., Öğrenciler Tarafından Daha Çok Sevilecek Bir Okulun Özellikleri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2002, s.8.

²Girmen, P., “Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerini Karşılama Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2001, ss.18-19.

8.4. Etkili Okulda Okul Kültürü ve Ortamı

Kültür, bir okulda yaşama geçirilmiş bir dizi kabul, inanç ve değerler bütünüdür. Etkili okul araştırmaları, etkili okullarda olumlu bir havanın-iklimin dolayısıyla kültürün varlığını göstermiştir. Etkili okula ulaşmada en önemli özellik mevcut kültürün değişime uğraması, bu değişimde okul liderliğinin informal katkısı ve desteğinin önemli olmasıdır. Okulun asıl işi olan eğitim ve öğretim etkinliklerinin yerine getirilmesinde öğrenci ve öğretmenden neler beklendiğini tayin eden, okul kültürüdür.¹

Etkili okula ulaşmada altı çizilen nokta değişimdir. Bu bağlamda okul kültürü boyutunda da değişime uğrama, etkililiğin bir ölçütü olarak düşünülebilir. Burada dikkat edilecek nokta, okul kültürünü oluşturan öğelerin irdelenmesi, farklılıkların farkında olunması ve heterojen yapının sistemin akışını bozmadan dengede tutulabilmesidir.

Örgüt iklimi, örgütsel amaçların gerçekleşmesinde bireyler ve gruplar arası ilişkilerin, gereksinmelerin karşılanma düzeyidir. Örgüt ikliminin belirlenmesinde insan ilişkilerinin önemi büyüktür. Örgüt iklimi aynı zamanda içinde bulunan örgütün özelliklerinin bütünü olarak değerlendirilebilir. Bu bütünsellikte örgütü oluşturan bireylerin kişiliği o örgütün iklimini de oluşturmaktadır. Bu nedenle her örgütün tipi birbirinden farklılık gösterir. Oluşturulan bu örgüt iklimi tüm paydaşların kişiliğine yansarak bireyleri olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.²

Bir okulda/kurumda sağlıklı bir iklim oluşturulması, o kurumun verimliliğini artırır. Örgüt ikliminin oluşturulmasında çalışanların bireysel, örgütsel ve çevresel özellikleri önemli rol oynar. Okul/kurum ikliminin oluşumunda önemli rol okul yöneticisine düşmekle beraber öğretmen, öğrenci, veli ve çevreye de büyük roller düşmektedir.

Kültür ile iklim kavramları arasında farklılık olmasına rağmen, iki kavram birbirine yakın, iç içe geçmiş şekilde yorumlanabilir. Örgütsel kültür; ortak değer, inanç ve davranış biçimini, örgütsel iklim örgüt üyelerinin bireysel algılarını ve doyum düzeylerini

¹ Yaralı, a.g.t., s.18.

² Aksu, A., Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya, 1994, ss.21-23.

yansıtmaktadır. İklim; bireyler, ekoloji, sosyal sistem, organizasyon ve kültür öğelerinden oluşmakta olup, örgüt ikliminin oluşmasında kültür önemli rol oynar.¹

Okul kültürünün oluşmasında yöneticilere büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Çalışanların her birinin farklı amaç ve değerleri, dolayısıyla farklı kültürleri vardır. Okul yöneticilerinin bu farklı amaç ve değerleri herkesin benimseyeceği ya da uyum sağlayacağı ortak değerler etrafında birleştirmesi gerekir. Böylece çalışanların kendilerini kurumun bir parçası olarak hissetmesiyle aidiyet duyguları gelişir ve çalıştıkları kurumu sahiplenirler. İnsan kaynaklarının etkililiği, yönetime katılma fırsat ve ortamının yaratılması, birlikteliğin sağlanması, örgüt etkililik ve verimliliğinin sağlanması ancak okulda yaratılan kültür ve iklimin etkisiyle gerçekleşebilir.

8.5 Etkili Okulda Okul Çevresi ve Veliler

Öğrencilerin ihtiyaçları, beklentileri, ilgi ve gereksinimleri çevre kaynaklıdır. Bu nedenle çevre bir davranış için güdüleyici olabileceği gibi engelleyici de olabilir. Çevre, ailenin dışında kalan ve öğrencinin günlük yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği yerdir. Okul, çevreyi yönetici ve öğretmenleri ile etkileyebildiği ve çevre ile bütünleşebildiği takdirde başarılı olur. Çünkü; çevre ile okul bir zincirin halkaları gibi iç içe geçmiş, birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir.²

Okullar belli bir toplumsal çevre içinde yer alır. Ailenin çevredeki önemi büyük olup; gerek çocuğun kişilik gelişiminin oluşumu, gerekse öğrenci başarısının artırılmasında aile önemli bir yere sahiptir. Aile çocuğu en iyi şekilde tanıyan kişidir. Çocuğun istek ve beklentilerinin neler olduğunu bilir. Eğer okulla sürekli bağlantı içerisinde olup, etkileşimde bulunursa, çocuğun akademik başarısını arttıracak gibi, okul içi davranışlarını da takip etmiş olur. Anne ve babaların eğitim sürecinin etkin elemanları olarak, çocuklarının akademik, kişisel ve sosyal gelişimine katkıda bulunmaları sağlanmalıdır.³

¹ Taymaz, H., Okul Yönetimi, Ankara, 2003, s.74.

² Özsoy, H.İ.,-Ataüenal, A., Nasıl Bir İnsan ve Nesil, Ankara, 2001, ss.88-89.

³ Girmen, a.g.t., s.21.

8.6. Etkili Okuldaki Okul Programı ve Eğitim-Öğretim Süreci

Etkili okulda okul programı denince, akademik program yani müfredat programı anlaşılır. Bütün öğrencilere, akademik yönden ve okul dışı yaşantılarında gerekli becerileri kazandıran bir program, öğrenci-veli, öğretim kadrosu ve toplum katılımı ile hazırlanır. Öğrenci gelişimi ön planda tutularak hazırlanmış bir program okulun temel amacıdır. Bu nedenle olabildiğince zengin bir program hazırlanmalıdır.¹

Etkili okuldaki iyi bir eğitim programında; eğitimin hedeflerinin neler olduğu, öğrencilere hangi davranışların kazandırılacağı, hangi öğrenme yaşantısı veya öğrencide davranış değişikliği meydana getirmek için hangi eğitim durumları içinde bulunmaları gerektiği, programın etkililik derecesi, öğrencide beklenen davranış değişikliği meydana getirip-getirmediğine yönelik ölçme ve değerlendirme araçları, öğretimin etkililiğine istenen seviyede ulaşılmadığında düzeltici önlemler olarak neler yapılacağı, yalnızca öğrencilere değil öğretmenlere de rehberlik yapılması gerekliliği gibi eğitim programının detayları önceden belirlenmiş olmalıdır.

¹ Şişman, a.g.k., s.167.

II. BÖLÜM

ETKİLİ OKUL VE ETKİLİ ÖĞRETMEN İLİŞKİSİ

1. ETKİLİ OKULDA ÖĞRETMEN

Günümüz eğitim sisteminde hükümetler öğretmenleri eğitim programlarının temel uygulayıcıları olarak görmektedir. Yapılan araştırmalar etkili okul geliştirmenin aslında öğretmen başarısına bağlı olduğunu göstermektedir. Artık öğretmenler teknik rolden daha çok değişim uzmanı rolüne girerek işletmecilik ve yöneticilik görevlerini de yapmaktadırlar. Öğretmen okul geliştirmenin uygulayıcısı olup, öğretmenin rolü okul geliştirmeye bağlıdır.¹

Eğitim sisteminin belirlenen hedeflere ulaşması ve eğitim-öğretim etkinliklerinin yerine getirilmesinde öğretmen en önemli etkenlerden biridir. Öğretmenin kişisel özelliği, yeterliği, öğrenme sürecindeki başarısı, iletişim becerisi, özgeçmişi, sınıftaki çalışmasını ve başarısını etkiler. Okulun asıl amacı olan “öğrenme ve öğretme” olgusunun yerine getirilmesinde öğretmenden beklenen, öğrencilerin yüksek düzeyde başarı sağlamasıdır.²

Etkili okulda öğretmenlerin kendilerini okula adanmaları, okul kültür ve değerlerinin korunması için; yönetici, öğretmen ve öğrencilerin işbirliği ile ortak çaba harcamaları gerekmektedir. Tüm bireylerin başarılı olmaları ve olumlu yönde dönüşüme uğrayarak okulda ortak bir güven ortamının oluşturulmasıyla, öğretmenlerin işe katılımına fırsat sağlanılacağı düşünülmektedir.

Etkili okullara yönelik bir değişimden bahsedebilmek için, mesleğe atanmak isteyen adayların bilişsel, duyuşsal, psikomotor davranışlara ve yeterliliklere sahip olması, mesleğe başladıktan sonra da, öğretmenin sürekli olarak bilgilerini güncellemesi ve kendisini yenilemesi, mesleğin gereklerine inanması gerekmektedir. Bu yenileme sürecindeki çalışmalar hizmet içi eğitimin yanı sıra öğretmenlerin, kendi aralarında da aktif olarak bilgi alışverişinde bulunmalarını, düşünün bilgi, yöntem ve tekniğini bugünle birleştirmelerini ve yarını yakalayabilmek için bu bilgileri sentezlemelerini içerebilir.

¹ Şişman, a.g.k., ss.138-139.

² Yaralı, a.g.t., s.15.

Etkili okul kavramında dikkat çeken, okul etkililiği ve başarısını belirleyen, temel nokta öğretmen boyutudur. Eğitimdeki değişimlerin temel uygulayıcıları olan öğretmenlere yüklenen yeni değerler, öğretmenlik mesleğinin okullarda ve toplumsal süreçte kabul görmesi ile öğretmenlere yeni misyonlar yüklemektedir. Öğretmenliğin bir meslek olarak kabul edilmesinde; tanımlanmış bir alana hizmet verme, uzmanlık bilgisi, mesleki kültüre sahip olma, giriş denetimi, meslek etiği, meslek kuruluşları, çalışma özgürlüğü, toplumca meslek olarak kabul görme gibi kriterlerin etkili olduğu görülmektedir.

2. ETKİLİ ÖĞRETİM VE ETKİLİ ÖĞRETMEN

2.1. Etkili Öğretim

Öğretim, bireye planlı ve programlı bir şekilde istendik davranışları kazandırma ve bireyi geliştirme amacı ile öğretme etkinliklerini gerçekleştirme sürecidir.¹ Etkili öğretim ise, davranışsal etkinin istendik yönde ve öncesine oranla daha büyük bir oranda gerçekleştirilmesi süreci olarak tanımlanmakta ve etkili öğretimin kalitesinin; öğretmenin beklentilerinin yüksek ve bilgisinin güvenilir olması, etkili planlama yapması, zamanı etkin kullanması, bireysel farklılıklara uygun yöntem ve teknik kullanması ve öğrenci etkinliklerinin değerlendirilmesi gibi özelliklere bağlı olduğu belirtilmektedir.²

Etkili öğretim tanımlanırken birçok kişi, iyi öğretmenlerin bilgi sahibi, ilgili, destekleyici, öğrencilerin huzur ve refahını sağlayan, öğrenci velileri, yönetici ve diğer meslektaşlarıyla bir araya gelerek uyumluluk gösteren ve yaptıkları işten memnuniyet duyan kişiler oldukları konusunda görüş birliğindedir. Ancak, eğitim araştırmacıları; ilk zamanlar, üstlerinden yüksek sicil notu alanları etkili öğretmen olarak nitelendirirken; daha sonraki araştırmalarda etkili öğretmeni, öğrencilere öğrenmeleri konusunda yardım eden, kendisini geliştiren, anlatım gücü yüksek, karar alma süreçlerine katılan, etik davranabilen, duygusal kararlılık ve zihinsel uyanıklık gibi özelliklerle ilişkilendirmeye yönelmişlerdir.³

Etkili öğretimin gerçekleşebilmesi için tüm faktörler bir bütün olarak değerlendirilerek uygulamaya konulmalı ve öğrencilerin bilgi-beceri gibi öğretim süreçleri

¹ Oktaylar, H.C., KPSS Eğitim Bilimleri, Ankara, 2006, s.305.

² Balcı, a.g.k., s.130.

³ Çınar, C., Sınıf Yönetiminde Etkili Öğretmenlik Yaklaşımı, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, İstanbul, 2006, s.3.

ile sınıfta etkili olan faktörler irdelendikten sonra, okul düzeyi faktörleri de hesaba katılmalıdır. Öğretimde başarı beklemek için, bu faktörlerin birbirinden ayırt edilmesi ve aynı zamanda faktörler arasında bir denge kurulması gerekir. Aksi halde başarı beklemek sadece hayal olur.

Öğrencilerin bireysel farklılıkları, ilgileri, bilgi birikimleri farklı olduğu için farklı öğretim stratejileri uygulamak gerekir. Bu nedenle öğrencilerin ihtiyaç duydukları ve gelişimlerine katkıda bulunacak alt stratejilerin oluşturulması (proje grupları, performans grupları, araştırma grupları, tartışma grupları) ile öğretim aktif hale getirilebilir. Her öğrenciye öğrenmesi için yeterli zaman verilmelidir. Hızlı öğrenen öğrencilerin potansiyelleri yavaş öğrenen öğrencilere yönelik kullanılırsa genel başarı düzeyinde artış görülür. Ayrıca öğrencilerin öğrenmelerinin daha kalıcı hale getirilmesi için, onların yaparak yaşayarak öğrenmelerine fırsat verilmeli ve her türlü görsel-işitsel öğretim materyallerinden yararlanmaları yönünde rehberlik yapılmalıdır.

2.2. Etkili Öğretmen

Etkili öğretmenlik, daha çok öğretmenin kullandığı yöntem ve tekniklere bağlı olarak, öğrencinin akademik yönden performansı ile ilgili sonuçlar üzerinde durmaktadır.¹ Etkili öğretmen ise, eğitim-öğretim etkinliklerinin gerçekleşmesi sürecinde, öğrencilere hedeflenen davranışları kazandırmak için; farklı öğretim yöntemleri, yeni davranış stratejileri geliştirerek, öğrencilerin bu kazanımları kazanmasını ve öğretim etkinliklerine aktif olarak katılımını sağlayan öğretmendir.²

Etkili öğretmen, konuları anlatacak kadar iyi bilir, açık ve tutarlı iletişim becerisine sahiptir. Öğrencilerin gelişimlerini yakından takip eder, karşılaştıkları problemlerle baş etmede onlara rehberlik ederek, yol gösterir. Ölçme ve değerlendirmede, derse ve öğrenciye uygun yöntemler kullanır. Eleştiri ve cezadan çok ödüle başvurur, öğrencileri önemser ve onlara saygı gösterir. Öğrencileri kendi çabaları olmaksızın doğrudan sonuca götürmez, onlara yol göstererek, hedefe kolay ulaşmalarını sağlar ve düşünmeye yönlendirerek öğrenciyi merkeze alır.³

¹ Kızıltepe, Z., “İyi ve Etkili Öğretmen”, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt.27, Sayı.126, Ankara, 2002, s.10.

² İra, a.g.m., s.35.

³ http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I/mustafa_tatar.doc (07.01.2008)

Etkili öğretmenle ilgili pek çok tanım yapılmış olmakla birlikte bu tanımlar incelendiğinde özetle şöyle bir tanım yapılabilir: Etkili öğretmen, stratejik hedefler doğrultusunda öğrenme sonuçlarına açıklama getirebilen, başarabilen ve eğitimi, rastlantısal ve kendiliğinden ortaya çıkan öğrenci başarısı olmaktan çıkararak; öğrencilerle birlikte tasarlayabilen ve amaçlarını önceden belirleyerek planlı bir şekilde, belirlenen amaçlar doğrultusunda sistemli çalışarak, başarıyı yakalayabilen kişidir. Etkili öğretmen aynı zamanda, başarıyı ilke haline getirmiş, öğrencilerin toplumsal yaşamda onları uyumlu kılacak ve duygusal gelişimlerine de katkıda bulunacak bilgili, anlayışlı ve başarılı bireyler olarak yetişmesinde gerekli değişimi yaratabilen öğretmen olarak tanımlanabilir.

Yeni öğretim modeline göre etkili öğretmen; gerçekçi, güvenilir, neşeli, model, açık görüşlü, onaylayıcı, dikkatli, sorumlu, kendisi ve öğrenci ile iletişim içinde, görüşmeye açık, risk alan ve sonuçlar doğrultusunda düzeltici önlemlerde bulunan öğretmendir.¹

Öğretmen, etkili okulda bir rehber gibi davranarak, çocuğun geleceğinin kendi tutum ve davranışlarına bağlı olduğunu bilir. Bu nedenle eğitim-öğretim ve etkili okul sürecinin en önemli unsuru olarak, öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmalıdır. Öğretmenlik; bütün bilgi, beceri ve tutumları kullanarak elde edilen bir bilim ve sanat işidir.²

2.2.1. Yeterlilik

Öğretmenlik mesleğinde yeterlik; mesleği etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Bunları; kişisel ve mesleki değerler-mesleki gelişim, öğrenciyi tanıma, öğrenme ve öğretme süreci, öğrenmeyi-gelişimi izleme ve değerlendirme, okul-aile ve toplum ilişkileri, program ve içerik bilgisi gibi ana yeterlik alanları olarak gruplandırabiliriz. Öğretmen yeterliliği duygusu, öğretmenlerin yaşamı algılama, olaylara ve dünyaya bakış açıları ile doğrudan ilgilidir. Kişisel öğretim yeterlilik duygusu yüksek olan öğretmen, öğrencilerini olumlu yönde motive etmektedir. Yapılan araştırmalar, öğretmen yeterliliği ile öğrenci başarı/başarısızlığı ve davranışları arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmen kendi yeterlilik düzeyinin farkında olmalı, bilginin güç

¹ Köktaş, Ş.K., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Adana, 2003, ss.95-97.

² Binbaşoğlu, a.g.m., s.24.

olduğunu, yeterliliğin ancak sürekli öğrenmeyle mümkün olabileceğini, yetersizliğin bedelinin ise ağır olacağını bilmelidir.¹

Yeterli kimse, belli bir görevin gereklerini karşılayabilen kimsedir. Öğretmenlik yeterliliği, öğretmenlik eğitimi ile alınır. Öğretmenin yeterliliği duygusunda, öğretmenin eğitimi, sosyalleşmesi, bireysel farklılıkları, okulun örgüt yapısı, veli-öğretmen ilişkisi ve katılmalı karar alma süreçleri etkili olmaktadır.²

Sosyal yeterlilik kavramının bileşenlerini oluşturan sosyal beceriler; duyuşsal anlatımcılık, sosyal duyarlılık ve sosyal kontroldür. Değişik faktörlere bağlı olarak bireyin sosyal yeterlilik düzeyi istenilen seviyede olmayabilir. Bu durumda bireyin sosyal yaşam kalitesi olumsuz etkilenir. Herhangi bir sorunun çözümüne ilişkin çözüm üretme ya da üretememe, yeterliliğe ilişkin başarı ya da başarısızlık olarak düşünülebilir. Başarıya ilişkin sonuç kişinin yalnızca kendisi değil aynı zamanda çevresi ile de ilişkilidir.³

2.2.2. Beklenti

Öğretmen beklentileri; öğrencilerin bireysel özellikleri, sınıf ortamı, okul ortamı, yöneticinin tutumu, çevrenin özellikleri, öğretmenin almış olduğu eğitim, alan bilgisi, genel kültür ve toplumsallaşma süreçleriyle yakından ilgilidir. Öğretmen beklentisi, öğrenci beklentisini dolayısıyla öğrenci davranış ve başarısını etkilemektedir. Öğretmen beklentisinin yüksek olması, öğrencileri daha çok çaba harcamaya güdüleyerek, onların başarılarının artmasında tetikleyici rol oynamaktadır. Öğretmenin, kendi beklentisinin gerçekleşmesini beklerken, öğrencilerin ihtiyaç ve beklentilerini de tespit etmesi ve bu beklentilerin okul yönetimince de desteklenmesi gerekir.⁴

Okulun ilk yıllarında öğretmenlerin öğrencilere yönelik beklentileri varsayımsal olduğundan, öğrenciler arasında başarı farklılıkları yaratmaktadır. Öğrenciler üst sınıflara geçtikçe başarı farklılıklarını sürdürmektedir. Öğretmen, öğrenci başarıları arasında kıyaslama yaparak öğrencinin önceki yıl başarısına göre düşüş olduğunu tespit ederse öğretmen beklentileri, öğrenci performansını, önceki başarısının ilerisine taşımaktadır.

¹ Balcı, a.g.k., ss.142-145.

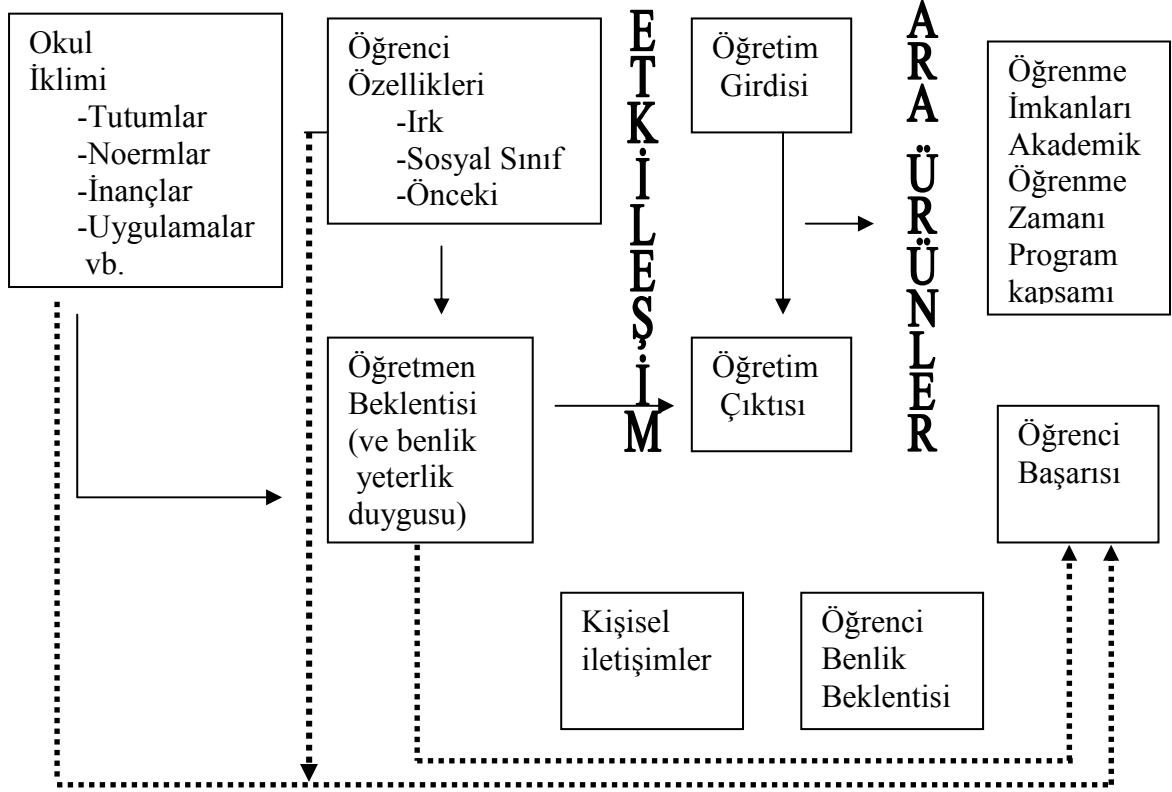
² Kara, S., Özel İlköğretim Okulları Müdürlerinin Sosyal Beceri Yeterlik Düzeyleri, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000, s.11.

³ Kara, a.g.t., ss.15-17.

⁴ Balcı, a.g.k., ss.145-146.

Geliştirilen model; öğrenci özellikleri ve okulun genel öğrenme şeklini etkilemektedir. Modelin özü, bir sistem olan okulun öğrenci ve öğretmenlerin davranışlarını nasıl etkilediğini göstermektedir.¹ Model, bir şekil olarak aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 1: Okula Dayalı Bir Öğretmen Beklentileri Modeli



Kaynak: Balcı, A., Etkili Okul. Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma, Ankara, 2007, s.149.

2.3. Etkili Öğretim ve Etkili Okul

Etkili okul; öğrencilerin etnik ve sosyal özgeçmişlerinden bağımsız olarak, tüm öğrencilerin akademik başarılarını geliştirici yönde ve özellikle de düşük başarı gösteren öğrenci gruplarına yönelik çalışmaların yapıldığı, sosyal kültür ve iklimin bulunduğu okul olarak tanımlanabilir.²

Etkili öğretim gerçekleştirilirken, öğrencilerin nasıl öğrenmeleri gerektiği ve öğrenirken ne gibi yöntemlere ihtiyaç duyulduğunun tespit edilerek, interaktif öğrenme

¹ Balcı, a.g.k., ss.148-149.

² Balcı, a.g.k., s.136.

sağlanması, teorik bilgi ve pratik arasında köprü kurulması, her sınıf ve öğrencinin ayrı bir dünya olduğu düşünülerek, soruların cevaplarının öğrenciler tarafından bulunmasına fırsat tanınması, konuların karşılıklı sorgulanması ve tepkilerin göz ardı edilmeden, her öğrenciye değişik bir enstrümanı farklı bir biçimde çalan bir müzisyen gibi davranılması, kıdemli öğretmenlerle aktif danışmanlık gibi hizmetlerin sağlanması gerekir.¹

Etkili öğretimin önemli unsurlarından biri öğretmendir. Öğretmen etkililiği de görev ve sorumluluk bilinci geliştirme, öğrencilerin her birini ayrı bir birey olarak görme, onların ilgi, istidat ve yeteneklerine göre program geliştirme, çevreyle iyi ilişkiler kurma, öğretim programlarının planlanması, geliştirilmesi, uygulanması, değerlendirilmesi ile yönetimde daha fazla söz hakkı alarak kararlara etkin bir şekilde katılma olarak yorumlanabilir.

Etkili öğretimin gerçekleşebilmesi için, okulun içinde bulunduğu çevrenin yapısının bilinmesi gerekir. Okula gelen öğrencilerin nasıl bir aile yapısına sahip oldukları, nasıl bir sosyal çevreden ve hangi yaşantılarla sınıfa geldikleri bilinirse, programın hazırlanması ve o doğrultuda etkili öğretimin uygulanması kolaylaşır. Okulun, içinde bulunduğu çevre tarafından kabul görmesi ve desteklenmesi, okulun meşruiyetini artıracaktır. Bu nedenle; okulun bulunduğu çevre, eğitim-öğretim etkinliklerinin gerçekleştirilmesi ve toplumun ihtiyacına cevap vermesi bakımından önemlidir. Eğitim programları, çevre şartlarına uygun olarak, çevrenin ilgi ve beklentileri doğrultusunda düzenlenmelidir.

3. ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE ETKİLİ ÖĞRETMEN

3.1. Öğretmen Yetiştirme

Günümüz öğretmen yetiştirme politikası incelendiğinde, öğretmen aday atamaları merkezi sınavla yapılmakta ve adayların üniversitelere bu şekilde yerleştikleri görülmektedir. Bu seçim öğretmen adaylarının yetiştirilmesini etkilemektedir. Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun iyi bir seçme ve yerleştirme yapılmadığı için, hazırlanan akademik programın sunulması ve uygulanması zorlaşmaktadır. Bunun için öncelikle aday seçme ve yerleştirme işleminin iyileştirilmesi gerekmektedir.²

¹ <http://www.dersimiz.com/eyazim/yazi.asp?id=75-21k> (25.07.2008)

² Özden, Y., Eğitimde Yeni Değerler, Ankara, 2005, ss.24-25.

Öğretmenlik mesleğine nitelikli ve istekli öğrencilerin alınması, orta öğretim kurumlarından iyi derece ile mezun olmuş, istekli gençlerin öğretmenlik mesleğini seçmeleri, mesleğin statü ve kalitesinin artırılmasına büyük katkı sağlayacaktır. Günümüzde MEB ve YÖK işbirliği içinde “Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılanması” çerçevesinde öğretmenlik mesleğinin özendirilmesi amacıyla, ilk sıralarda tercih eden öğrencilere burs verilmesi, sağlık ve tedavi giderlerinin karşılanması, maaşların diğer meslek gruplarına göre daha cazip hale getirilmesi vb. uygulamalar sonuç vermekte ve mesleğin daha bilinçli bir şekilde tercih edilmesini sağlamaktadır.¹

Öğretmenlik mesleğini seçecek olan adayların öğretmen yetiştiren kurumların ilgili bölümlerine başvuruda bulunması, mülakata tabi tutulması, mülakat sonunda başarılı olanların sınav hakkı kazanması ve belli başarı seviyesini yakalayan adayların, öğretmenlik eğitimi alması sağlanmalıdır. Mezun olanlar, mesleki ve psikolojik testlerden geçirilerek staj hakkı kazanmalıdır. Staj, sınıf ortamında ve öğrencilerle birebir uygulamayı kapsamalıdır. Staj sonunda başarı gösteren adaylar, öğretmen olarak atanmalıdır.²

Okulların başarılarının artırılması, planlanan hedeflere ulaşılması, eğitim-öğretim etkinliklerinin yerine getirilmesinde programın uygulayıcıları olan öğretmenlere büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Öğretmen, sınıf yönetiminin en önemli ögesidir. Sınıfın eğitim-öğretime hazırlanması, sınıf kurallarının öğrencilerle birlikte belirlenmesi, öğretimin etkili sürdürülmesi ve öğrencilerin istenilen davranışları göstermesini sağlamada öğretmenin olumlu sınıf yönetimine ilişkin görevleri bulunmaktadır. Sınıf yönetiminin en önemli işlevi etkili öğrenme-öğretme ortamını sağlamaktır.

Öğretmenlerin öğreticilik görevleri yanında aynı zamanda iyi bir eğitici de olmaları gerekmektedir. İyi bir eğitici mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip, eğitim sistemi ve politikaları ile ilgili gelişmelerden haberdar, bulunduğu kademe ile diğer kademeler arasında bütünlüğü sağlayacak yeterliliğe ulaşmış olmalıdır.³

¹ Çelikten, M., vd., “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.19, Yıl.2, Kayseri, 2005, s.229.

² Tarhan, S., İdeal Okul, Zeytinburnu Belediyesi Sosyal İçerikli Öğretmen Projesi Yarışması, Yayınlanmamış Proje, İstanbul, 2007, s.28.

³ Özden, a.g.k., s.25.

Okul etkililiği kavramının tam olarak anlaşılması ve etkin olması için, öğretmenlerin, öğretmen eğitimi programları ile donanımlı bir eğitim almaları ve bunu okul, sınıf ortamında aktif olarak uygulamaları, değerlendirmeleri gerekir.

Öğretmenlik mesleğinin saygınlık ve statüsünün korunması amacıyla, öğretmenlik sadece elinde üniversite diploması olup, kendi alanında iş bulamayanların alternatifi olmamalıdır. Bu durum öğretmenlik mesleğini herkesin yapabileceği sıradan bir konuma getirir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre, öğretmenlik özel bir ihtisas mesleği olup, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili görevlerini üzerine alan öğretmenlik mesleğinden devletin beklentisi; Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak öğretmenlerin bu görevi yerine getirmekle yükümlü olmalarıdır.¹

3.2. Etkili Öğretmen Yetiştirme

Günümüz eğitim sisteminin sorunları, daha önce yapılanları daha iyi yapmakla çözülemeyeceği gibi, öğretmen yetiştirme programının da daha iyi hale getirilmesi, farklılaşan öğretmen yetiştirme sorununu çözmeyecektir. Çözüm, mevcut duruma cevap verecek, farklılaşan öğretmen ihtiyacının algılanması ve öğretmen yetiştiren kurumların da bu farklılaşan ihtiyaca cevap verebilir nitelikte olmasıdır. Farklılaşan öğretmen ihtiyacı, bizi etkili öğretmen yetiştirme kavramına götürmektedir.²

Etkili bir öğretmende bulunması öngörülen özellikler arasında; sabırlı davranması, olaylar karşısında duygularını kontrol etmesi, farklı değer, görüş ve inanışlara karşı saygılı olması, kendisini geliştirmeye ve eleştiriye açık olması, öğrencilerden yüksek başarı beklentisi içinde olması, öğrencilere bilgi, tavır ve davranışlarıyla model oluşturması, anlayışlı, çözüm üretici ve liderlik vasıflarına sahip olması gibi özellikler sayılabilir.³

Etkili öğretmen; alan bilgisi, öğretmenlik bilgisi ve genel kültürü tam, teknolojiyi kullanabilen, öğrencisini seven ve ona dostça davranan, öğrencinin istek ve ihtiyacını anlayan, saygılı, sevgi dolu, öğrenciler arasındaki bireysel farklılıklarını analiz edebilen, derslere uygun yöntem ve teknikleri kullanabilen ve demokratik davranabilen kişidir.

¹ Çelikten, M., vd., a.g.m, s.210.

² Özden, a.g.k., s.28.

³ Çelikten, M., vd., a.g.m., s.216.

Etkili okullarda eğitim-öğretim etkinliklerinin yerine getirilmesini sağlayan temel etkenler öğretmen ve öğrencidir. Öğretmen etkili olmadan öğrencilerin öğrenmesi ve başarılı olması zordur. Bunun için yeterli sayıda ve nitelikte öğretmen yetiştirilmelidir.

Öğretmen yetiştirme programlarında öncelikle ihtiyaçların neler olduğu ve neye ihtiyaç duyulduğunun tespit edilmesi gerekir. Eğitim kurumlarının ihtiyaç duyduğu öğretmen modeli, öğrencilerin; ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine dayanmalıdır. Program uygulanırken adayların akademik eğitimi, mesleki yetiştirme ve teorik bilgi ile mesleki uygulamada paralellik olması, eğitimin son yılının tamamen okullarda uygulamaya dönük olarak sınıf ortamında aktif olarak gerçekleştirilmesi, başarıyı artıracaktır.

Sınıf öğretmenliği lisans programı incelendiği zaman, lisans programında teorik derslerin (134 kredi) yanı sıra uygulama derslerinin de (44 kredi) olduğu görülmektedir. Programdaki uygulama derslerine de en az teorik dersler kadar yer verilmelidir. Lisans programında olmayan ve yüksek lisans programında yer alan bazı derslerin de (yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış, araştırma teknikleri vb. dersler) lisans programına dahil edilerek öğretmen adaylarının daha erken dönemlerde yetiştirilerek kişisel ve mesleki olarak donanımlı olmaları, öğretmenlikteki başarılarını artıracaktır.¹ Aynı şekilde, eğitimde hedeflenen kaliteye ulaşılma sürecinde, eğitim fakültelerinin ders programlarına Toplam Kalite Yönetimi (TKY) dersi konulması, öğretmenlerin adaylık sürecinde TKY felsefesini anlayarak, bilinçli olarak eğitimsel anlamda kalite okullarının oluşturulması, etkili okul olmaya yönelik başarıyı artırıcı çalışmalar arasında gösterilebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Resmi Gazetede yayımlayarak yürürlüğe koyduğu, “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği”, etkili öğretmen olma yolunda yapılan çalışmalardan bir diğeridir. Buna göre öğretmenlik, adaylık döneminden sonra, “öğretmen”, “uzman öğretmen” ve “başöğretmen” olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Öğretmenlik Kariyer Sistemi uygulaması Türk Eğitim Sistemi'nde öğretmenlik niteliğinin gelişmesini, öğretmenlerin kendi bireysel gelişimlerini, sorumluluk üstlenmelerini sağlayacağı gibi kendisini mesleğe adanmış öğretmen için önemli bir motivasyon aracı olacaktır.²

¹ http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/sinif_ogretmenligi.doc (01.08.2008)

²Karadeniz, K., Öğretmen Yetiştirme Sorunu, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, İstanbul, 2006, ss.76-79.

Etkili öğretmenlere ait sıralanan özelliklere bakıldığında, günümüz eğitim sistemindeki öğretmenlerin bu özellikleri karşılamakta zorlandıkları ve farklılaşan eğitim sistemine cevap veremedikleri görülmektedir. Son zamanlarda eğitim fakültelerinde ağırlık verilen pedagojik formasyon eğitimi, öğretmenlerin gelişimlerinde katkıya sahip olmakta ancak tek başına yeterli olmamaktadır. Öğretmenlerin yetiştirilmesinde hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin amacına uygun olarak yapılması, özellikle hizmet içi eğitimlerin mesleğe atandıktan sonra devam etmesi, süreklilik kazanması ve gerçekten öğretmenin bilgisini, becerisini ölçmeye dönük olması ve ölçme değerlendirme sonucunda başarısız olanların elenmesi gerekmektedir. İstenilen kalite ve ihtiyaca uygun öğretmen yetiştirilmesi, ancak, öğretmen yetiştiren kurumların farklılaşarak yukarıda belirtilen ölçütlere uygun hareket etmesi ile mümkün olur.

4. ETKİLİ ÖĞRETMEN VE ÇEVRESEL ŞARTLAR

Öğretmenlerin içinde bulunduğu çevresel şartlar, onların motivasyonunu etkilemekte, özellikle olumsuz koşullar, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılamama ve teşvik edici ödüllerin olmaması, öğretmenleri boşluğa ve isteksizliğe yöneltmektedir.¹ Toplumun eksiklikleri, ihtiyaç ve beklentileri ancak eğitim yoluyla giderilebilir. Bu eğitimi verecek olan öğretmenlerin; donanımlı olmaları, kendilerini geliştirme yönünde çabalamaları, yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve eğitim dışında ikinci bir işle uğraşmamaları halinde kendilerini bulundukları çevrede rahat, mutlu ve huzurlu hissetmeleri ile öğretmenler eğitime gereken önem ve hassasiyeti yüksek performanslarıyla göstererek katkıda bulunurlar.² Etkili öğretmen ve içinde bulundukları çevresel şartlar; sosyo-ekonomik şartlar ve örgütsel yapı şeklinde iki grupta ele alınabilir.

4.1. Sosyo-Ekonomik Şartlar

Öğretmenlerin sosyal ve ekonomik düzeylerine yönelik yapılan araştırmalarda, ücretlerin yetersizliği nedeniyle öğretmenlik mesleğini daha az nitelikli kişilerin tercih etmesinin, öğretmenlerin statüsünü olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Milli Eğitim Şura'larında mesleğe olan ilgi ve itibarın yeniden kazandırılması amacıyla yapılan

¹ <http://www.cydd.org.tr/?sayfa=haberac&id=245> (27.07.2008)

² <http://www.gencebeyinler.net/showthread.php?p=1214> (27.07.2008)

Çalışmalarda ciddi çabalar görülmüş, sosyal ve ekonomik durumların düzeltilmesi istenmiştir.¹

OECD'nin yapmış olduğu, "2006 Yılı Eğitim Göstergeleri Raporu"nda, ye ülkeler arasında Türkiye'nin, gayrisaf yurtiçi hsılaya oranlandığında eğitim kurumlarına en az harcamayı yapan lke (Türkiye GSYH'nın %3.6, Danimarka'da ise %6.7) olduğu tespit edilmiş olup; raporda ayrıca geçmiş yıllarda olduğu gibi Türkiye'de yine öğretmenlerin diğer OECD ülkelerine göre daha fazla çalıştığı ancak daha az ücret aldığı kaydedilmiştir. Türkiye'deki öğretmenlerin yılda 1808 saat çalıştığı kaydedilen rapora göre, öğretmenler 1864 saatle en fazla Macaristan'da çalışmaktadırlar. İspanya'daki öğretmenlerin 1452 saat yani Türkiye'deki öğretmenlere göre 383 saat daha az çalıştıkları belirlenmiştir. Türkiye'de ilköğretime yeni başlamış bir ğretmen yıllık 16 bin 678 dolar, liseye yeni başlamış bir ğretmen ise 15 bin 683 dolar maaş alırken, Almanya'daki öğretmenler ise ilköğretimde 37 bin 718, lisede 42 bin 321 dolar ile en fazla maaşı alan öğretmenler olmuştur. Özel sektörün eğitime ayırdığı pay açısından da Türkiye son sırada yer almıştır. lkelere göre eğitim, teknolojiye erişim ve okur-yazarlık oranları başlığı altında ele alınarak; Türkiye'de bilgisayar sahiplerinin nüfusun %5.8'i, Almanya'da ise bu oranın %56.2 olduğu belirlenmiştir. Türkiye'de 15 yaş şt nüfus içindeki okur-yazar olmayanların oranı % 13,5 düzeyinde belirlenirken, diğer ülkelerde bu oranın % 2,7'yi geçmediği tespit edilmiştir.²

Türkiye'de faaliyet gösteren; Bağımsız Eğitimciler Sendikası'nın (BES) ğretmenlerin hayata bakışı ve beklentileri konusunda gerçekleştirdiği araştırma da, öğretmenlerin, 2008 yılı içinde hayat standartlarının düşeceği inancını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin %63.22'si mesleklerinden memnun olmadıklarını ifade etmiş, %63.75'i hkmetin öğretmenlere karşı izlediği politikalardan şikayetçi olduğunu belirtmiştir.³

Yapılan araştırmalar, ailelerin evde öğrencilere sağlamış oldukları eğitim ortamının öğretmenlerin etkililiğini etkileyen en önemli sosyal etken olduğunu göstermiştir. Diğer sosyal etkenler arasında yer alan okulun bilgi-teknoloji olanakları, ailelerin öğrencilerden beklentileri öğrencilerin öğretmenlerden beklentileri, kitle iletişim araçları vb. etkenlerin ise öğretmenlerin etkililiğini çok etkileyen sosyal etkenler arasında yer aldığı grlmştir.

¹ elikten, M., vd., a.g.m., s.228.

² <http://teknolojik.org/forum/empty-t10889.0.html;msg63310> (02.04.2008)

³ <http://www.haberler.com/ogretmenler-2008-de-hayat-standartlarinin-haberi> (24.06.2008)

Aynı araştırmada öğrencilerin öğrenmeye hazır bulunuşluk düzeyleri ile öğrenmeye istekli oluşları öğretmenlerin etkililiğini en çok etkileyen psikolojik etkenler olarak görülmektedir. Öğrencilerin kişisel özellikleri, daha önceki akademik başarıları, düşük ve yüksek beklentili öğrencilerin özellikleri, okulun sağladığı kantin, yemek ve servis imkanları öğretmen etkililiğini daha az etkileyen psikolojik faktörler olarak görülmüştür. Ekonomik ihtiyaçlar (maaş, ek ders, aile yardımı, çocuk yardımı vb.) öğretmenlerin etkililiğini orta düzeyde etkileyen psikolojik etkenler olarak dikkat çekmiştir.¹

4.2.Örgütsel Yapı

4.2.1. Okul

Okul eğitim fonksiyonu gören bir organizasyondur. Organizasyon olarak okul bir sistemdir. Bu sebeple okul sistemi de, diğer sistemlerle ortak özelliklere sahiptir. Okul sistemi işletmeler gibi örgütsel bir amaç belirler ve örgütsel amacın gerçekleşmesine yönelik birbiriyle bağlantılı konumlar ağı (yönetici-öğretmen) içerir. Okulun görevi, öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmak, onları başarılı kılmaktır. Bu amaçla öğretmenler görevlendirilmiştir. Öğretmenlere yardım etmek, okulun farklı etkinliklerini yerine getirmek ve bunları bütünleştirmek için yöneticiler bulunmaktadır.²

Okul, belli müfredat programlarına göre eğitim-öğretim etkinliklerinin yapıldığı ve toplumun ihtiyaçlarının formal olarak yerine getirildiği; toplumun ideallerini gelecek nesillere aktaracak ve bu idealleri kazandıracak olan kurumdur.³ Okul, aynı zamanda sosyal bir sistemdir. En temel özelliği açık bir sistem olmasıdır. Hizmet sunduğu toplumsal çevre ile etkileşimde bulunarak çevreden aldığı girdilerden etkilenecek, biçimlendirdiği insanı çevreye göndererek çevreyi etkiler.⁴ Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmeleri yakalayabilme, uyum sağlama ve kurumsal devamlılık için, okul toplumun

¹Kırkaya, D., İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkililiğini Etkileyen Etkenlerin Öğretmen Görüşlerine Dayalı Olarak Değerlendirilmesi-Ordu İli Örneği, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu, 2006, ss.77-78.

² Köktaş, a.g.k., s.223.

³ Çeviş, M., Denizli İli Merkez İlköğretim Okullarındaki Okul-Aile İşbirliğinin Yönetici, Öğretmen ve Veli Tarafından İdeal ve Pratik Düzeyde Değerlendirilmesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2002, s.5.

⁴ Aydın, M., Okul ve Çevre İlişkileri, Eğitim Kurumları Yönetici Adaylarının Eğitim Yönetimi Ders Notları, Ankara, 2002, s.72.

istek ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte kendisini geliştirme ve yenileme sürecinde gerekli olan yöntem ve teknikleri kullanmak zorundadır.¹

Etkili öğretmenliğin ve etkili öğretimin temeli değişme ve yenileşme sürecine dayanmaktadır. Değişme genel olarak; bir sistemin, bir süreç veya ortamın, belli bir durumdan planlı veya plansız olarak başka bir duruma geçirilmesi olarak ifade edilir.² Öğretmenin değişimi denildiğinde, öğretmenin daha önceki uygulamalardan farklı olarak öğretim stratejisi ve yaklaşımı geliştirmesinin anlaşılması gerekmektedir. Yenileşme ise değişimi kapsamakta ve değişim sonucu meydana gelmektedir. Bu anlamda; öğretim programlarının etkililiğinde, uygulanmasında öğretmen başarısı göz ardı edilmemeli, öğretmenlerin belirlenen yenilikçi programları uygulamaları, yeni paradigmlar getirmeleri, sosyal yeterlik ve benlik algılarının değişimine bağlı olarak öğrenci başarısının artırılması öğretmenin yenileşme sürecinin unsurları olarak görülmelidir. Öğretmen değişme ve yenileşme sürecinde yeni fikir ve programları benimser ve kendi amaçları ile tutarlılık gösterdiği takdirde onları başarılı bir şekilde uygulama alanı bulur.³

Etkili öğretmenin, öğrencilerin ilgi, ihtiyaç, beklenti ve bireysel farklılıklarına göre öğrenciyi merkeze alan bir öğretim sunabilmesi ve öğretmenlerin öğrencilerin bu beklentilerini karşılayabilecekleri çeşitli merkezlerden yardım alarak donanımlı olmaları için; organizasyon olarak okulun gerekli yardım merkezlerini kurması, geliştirmesi ve fonksiyonel hale getirmesi gerekmektedir. Bu merkezler şekil 2’de gösterilmiş olup; kendi kendine öğretim merkezi, araştırma merkezi, araç geliştirme merkezi, insan ilişkileri merkezi, danışmanlık ve değerlendirme merkezi şeklinde ana başlıklar olarak gruplandırılabilir.⁴

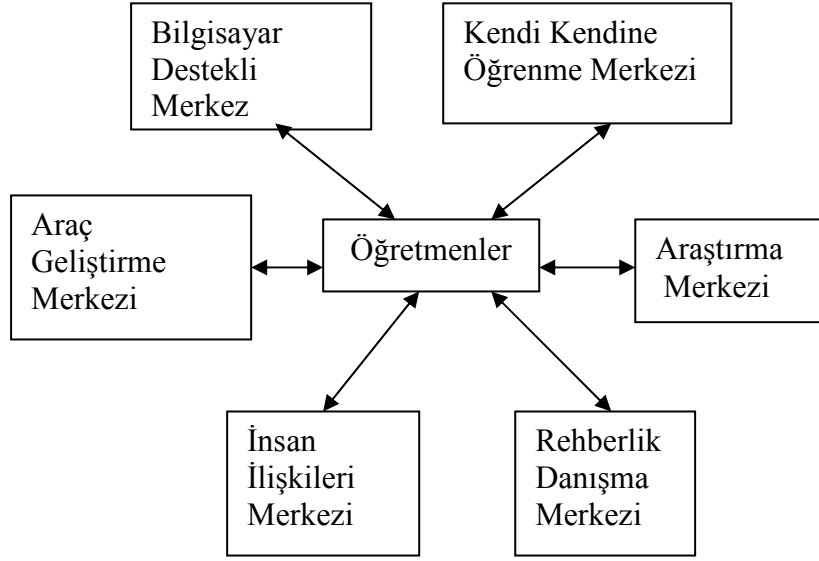
¹ Cerit, a.g.t, ss.26-27.

² Sağlam, M., Örgütsel Gelişme, Ankara, 1979, s.9.

³ Balcı, a.g.k., s.169.

⁴ Balcı, a.g.k., ss.194-195.

Şekil 2: Okulda Öğretmen Yardım Merkezleri



Kaynak: Balcı, A., Etkili Okul. Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma, Ankara, 2007, s.195.

Örgütlenme, eğitim yönetimi açısından, bir örgütteki görev, yetki ve sorumlulukların paylaşılması, bunların yerine getirilmesi, görev sınırlılıklarının saptanması, emirlerin nasıl bir yön izleyeceğinin belirlenmesi ve yöneticinin işlerini kolaylaştırması bakımından önemli bir faaliyettir. Okul müdürü eğitim yöneticisi olarak kendisinden sonra yetkili ve sorumlu olan kişiler ve bunların birbiriyle bağlantısını belirtirken, eğitim kurumundaki herkes hakkında bilgi sahibi olmalıdır.¹

Örgütü oluşturan çeşitli modeller bulunmaktadır. Bu örgüt modellerinden dikey-hat-tipi örgüt tipinde, görevler yukarıdan aşağıya doğru, yetki ve sorumluluk ise yukarıya doğru artar ve hiyerarşik bir sıra izler. Yatay-işlevsel-tipi örgütte ise yetki ve sorumluluk esas alınarak, görevin etkili bir şekilde yerine getirilmesi önemlidir. Son olarak da dikey ve yatay tipi örgütte; görev ve yetkiler esas alınarak, örgüt yapısında danışma, yürütme ve denetim birimleri olup, bu model eğitim örgütleri ve okullar için en uygun modeli teşkil etmektedir.²

¹ Ilgar, a.g.k., s.50.

² Taymaz, a.g.k., ss.41-42.

Organizasyon yapısı kadar organizasyondaki yönetim modelleri de eğitim-öğretim ve eğitim personeli üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yönetim ve yönetim biçimleri; otokratik yönetim, insancıl yönetim, liberal yönetim, ortayol yönetim ve demokratik yönetim olarak gruplandırılabilir. Günümüzde çağdaş bir yönetim olan katılımlı yönetim biçimi, dinamik bir ekip yönetimi içerdiğinden dolayı, Türk Eğitim Sistemi'ne daha uygun bir yönetim biçimi olarak benimsenebilir.¹

Kamu kurumlarının yönetiminde; merkezden yönetim ve yerinden yönetim şeklinde iki çeşit örgütlenme ve çalışma yapılmaktadır. Merkezden yönetilen örgütlerde; politika ve planlara merkezde karar verilerek, bunlar yürütme hizmetleri ile bağlı bulunduğu alt birimlere direktifler şeklinde gönderilir. Uygulamalarda nelerin, nasıl yapılacağına dair sorular yine merkezin vereceği talimatlar doğrultusunda gerçekleşir. Yerinden yönetimde ise; her yönetim kademesinde, kurum yönetimi saptanarak hedefler doğrultusunda belirlenen politika ve planlar hazırlanılarak yönetici görevlerini, yetkilerini ve sorumluluklarını taşıyarak yerine getirir.² Merkezden yönetim ve yerinden yönetimin kendisine özgü olumlu yönleri olduğu gibi, olumsuz yönleri de söz konusudur. Özellikle eğitimden herkesin eşit şekilde yararlanacağı düşünüldüğünde, eğitim yönetiminde yerinden yönetim ilkelerinin uygulanmasının, sorunları en aza indirgeyerek daha olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı söylenebilir.³

4.2.2. Sınıf

Okulda, eğitim-öğretim etkinliklerinin yapıldığı yerler sınıflardır. Öğrencilerin okuldaki zamanının çoğu sınıfta geçmektedir. Bu nedenle sınıf ortamının öğrenme için rahat olması gerekir. Sınıflar öncelikle derslerin niteliklerine göre fiziksel olarak yapılandırılmalıdır. Sınıfların aşırı kalabalık olmaması ve öğrenci sayısının 30'u geçmemesi gerekir. Öğrenci sayısı az olursa öğrencilerin daha detaylı tanınması ve onlarla daha çok ilgilenilmesi, özellikle ilk yıllarda öğrenci başarısının artmasını sağlar. Sınıfın yerleşim düzeninin, öğretmen ve öğrencilerin birbirlerini rahatlıkla görebilecekleri şekilde ayarlanması gerekir. İdeal sınıf ısı 20-21 °C olup, sınıfın aşırı soğuk veya sıcak olması öğrenci konsantrasyonunu olumsuz etkiler. İyi bir sınıf aynı zamanda yeterli derecede

¹ Aytürk, N., Yönetim Sanatı, Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri, Ankara, 1990, s.33.

² Taymaz, a.g.k., s.25.

³ Ilgar, a.g.k., s.32.

aydınlık olmalıdır. Sınıfın renginin dinlendirici renklerle boyanmış olması (açık yeşil, açık mavi) gerekir. Okul veya sınıftaki gürültü, zihni yorarak performansı düşürmesinden dolayı, ortadan kaldırılmalıdır. Sınıf aynı zamanda temiz olmalı, yeterli derecede hava almalı, 6-7 metre genişliğinde, dikdörtgen şeklinde olmalıdır. Sınıfın genel görünümünün gözü yormayan, kullanışlı ve öğrenciler için uygun, rahat ve tehlikelerden arındırılmış olması gerektiği, yapılan ilgili çalışmalarla ortaya konmuştur.¹

Okul örgütü içerisinde öğretmen, sınıf yöneticisi olarak, okul ve sınıfı geliştirmede, toplumsal beklentilere cevap vermede ve bu doğrultuda öğrencileri yetiştirmede önemli sorumluluklara sahiptir. Yapılan araştırmalarda, öğretmenler tarafından sınıfın; öğretmen ve öğrencilerin iş birliği içinde oldukları, öğrencilerin kendi aralarında ve öğretmenlerle rahat ve içten davrandıkları, karşılıksız, maddi bir çıkar beklemeक्सizin, fikir alış verişinde bulundukları, sorumluluk, paylaşım, birlikte yaşamın şekillendiği ve destekleyici davranışların olduğu ortam olarak tanımlandığı ortaya konmuştur.²

Sınıf yönetimi; içinde öğrenmenin gerçekleştiği bir çevrenin oluşturulması amacıyla gerekli öğrenme düzeni ile kuralların oluşturulması, sağlanması, sürdürülmesi ve sınıf yaşamının bir orkestra gibi yönetilmesi sürecidir. Sınıf yönetiminin; fiziksel, öğretimin yönetimi, zaman yönetimi, ilişki düzenlemeleri ve davranış düzenlemeleri gibi boyutları mevcuttur. Ayrıca sınıf yönetimini etkileyen faktörler; sosyal faktörler (aile, öğrencilerin geldikleri çevre, beklentiler, kitle iletişim araçları vb.), psikolojik faktörler (öğretmen ve öğrencinin ihtiyaçları vb.) ve eğitsel faktörler (okulun yönetsel yapısı, öğretmen nitelik ve eğitimi, dersin işleniş, sınıfın fiziksel durumu vb.) olarak sınıflandırılabilir.³

Eğitim kalitesinin ve niteliğinin artırılmasına yönelik girişimlerin temelinde öğrencilerin eğitim gördükleri yer olan sınıf vardır. Bu nedenle sınıf ortamında neler olup bittiğinin bilinmesi gerekir.⁴ Eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmaları incelemek için, öğrencilerin eğitim aldıkları yer olan sınıfın etkili olarak yönetilmesi gerekir. Etkili

¹ Ilgar, a.g.k., ss.164-165.

² Can, N., “Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.16, Yıl.1, 2004, ss.103-119., http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_16/08_can.pdf (24.06.2008)

³ Çelik, K., Uzman Öğretmenlik Başöğretmenlik Sınavlarına Hazırlık Kılavuzu, Ankara, 2005, ss.427-428.

⁴ Barış, B., İlköğretim Okullarında Uygulanan Davranış Yönetim Politikalarının Okul Geliştirme Sürecine Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002, s.4.

sınıf ortamı öğrencilerin, öğrenmeye ayrılan zamanı verimli olarak değerlendirmeleri, akademik başarıları, motivasyon, sorumluluk bilinçlerinin gelişmesi, kendi yeterliklerini tanıma, kendilerini ve davranışlarını kontrol etme açısından önemlidir. Yapılan araştırmalarda, öğretmen ve öğrencilerin öğrenme-öğretme sürecini birlikte geçirdikleri sınıfın özelliklerinin altı başlıkta toplandığı görülmüştür; sınıfın çok boyutluluğu, eş zamanlılık, çabukluk, önceden kestirilemezlik, sınıfta gerçekleşen bir olayın sınıf üyeleri tarafından gözlenmesi ve sınıf üyelerinin birlikte oluşturdukları ortak bir tarihe sahip olması şeklinde sıralanan bu özellikler, öğrencilerin gelecekteki yaşantılarını şekillendirmesi açısından önemlidir.¹

Öğrenci başarısını artırmak için, öğrenme-öğretme ortamı oluşturma, öğretim programlarında bütünlük sağlama, öğrenci başarısını ön plana çıkarma ve öğrenciye bilgi aktarma yerine, öğrenmeyi öğretecek davranışı kazandırma ile problem çözme beceri ve yeteneğini kazandırmada en büyük görev eğitim lideri olan okul yöneticisine düşmektedir.²

5. ETKİLİ ÖĞRETMENİN

5.1. Kişisel Özellikleri

Etkili öğretmenlerin kişisel özelliklerinden kaynaklanan faktörler genel olarak, sınıfta demokratik bir ortam oluşturma, öğrenciye güven verme, başarıları övme, enerjik olma, verdiği sözü tutma, sabırlı davranma, samimi davranma, sınıf kurallarını öğrencilerle oluşturma, düzenli olma ve öğrencilerin başarılı olacağına inanma şeklinde sıralanabilir.³ Ancak, burada genel olarak en çok dikkat çeken ve aşağıda sıralanan kişilik özellikleri vurgulanmaya çalışılacaktır.

5.1.1. İsteklilik

Etkili öğretmen, her anlamda kendisine ve öğrencilerine güvenir, öğrencilerinin başarılı olacaklarına olan inanışlarını her türlü jest, mimik, konuşma, yüz ifadesi ve beden

¹ Barış, a.g.t., ss.3-5.

² Akın, M.A., İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkililik Durumlarının Değerlendirilmesi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya, 2002, s.13.

³ Bozkurt, M., Sistem İçerisinde Görev Yapmakta Olan Stajyer Öğretmenlerin Etkili Öğretmen Özellikleri Hakkındaki Görüşleri ile Kendilerinin Bu Özelliklere Uygunluklarının Karşılaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1998, ss.27-28.

diliyle gösterir. Etkili öğretmen, yüksek performansıyla öğrencilerini de motive ederek, dinamik, uyarıcı, enerjik ve etkileyici olarak tanımlanır.¹ Yapılan araştırmalar, etkili öğretmenlerin bireysel ve mesleki anlamda kendilerini sürekli yenilemek ve geliştirmek için hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlere katılarak daha donanımlı ve başarılı olma konusunda istekli olduklarını tespit etmiştir.

5.1.2. Sıcaklık ve Mizah

Etkili öğretmenin önemli bir özelliği de yerinde ve ölçülü bir mizahla eğitimi eğlenceli hale getirerek, sınıftaki çatışmaları ve disiplin sorunlarını azaltarak, öğrencilerin güven duygularının artmasına katkıda bulunmadır.² Öğretmenin sıcaklığı, içten ve samimi davranmasıyla ilgilidir. Sıcak öğretmen, öğrencilerine karşı dostça davranan, onlarla etkili bir iletişim kuran ve başarılı olmaları için olumlu bir ortam oluşturan, bunu açıkça ve doğal bir şekilde ifade eden öğretmendir.

5.1.3. Güvenilirlik

Öğretmen; bilgisi, deneyimi, eğitim seviyesi ne olursa olsun, ancak öğrenciler öğretmene güvendikleri zaman etkili ve güvenilir olur. Güvenilir olmak, sahip olunan diplomalar, öğrencilere iletilen mesajlar ve davranışlarla önem kazanır.³

Etkili öğretmen, öğrencilerin kendilerine olan güvenlerini geliştirmeye çalışır, hata yaptıklarında, öğrencilerini kırmadan ve onları rencide etmeden hatalarını düzeltmeleri için cesaretlendirmesi onların kendilerine güvenmelerini sağlar.

5.1.4. Yüksek Başarı Beklentisi

Etkili öğretmen, tüm öğrencilere öğretebileceğine ve tüm öğrencilerin de öğrenebileceğine olan inançla hem kendisi hem de öğrenciler için yüksek başarı beklentisine sahiptir.⁴

¹ Çınar, a.g.p., s.24.

² Çınar, a.g.p., s.24.

³ http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_1/mustafa_tatar.doc (07.01.2008)

⁴ Şişman, a.g.k., s.161.

Öğrenmeye ayrılan zamanın etkili ve verimli kullanılması için; amaç ve hedeflerin belirlenmesi, derslerin ana hatlarının sunulması, beklentilerin her öğrenciye yönelik olması ders ve konuya girişin yapılması, sınıfın hazır hale getirilmesi, eğitim ve öğretimin anlamlandırılması, sınıfa yön verecek değerlerin geliştirilmesi, sınıfın vizyonunun olması, sınıfa özgü bir kültürün oluşturulması, ders arasındaki geçişlere dikkat edilmesi ve geribildirimlerde bulunularak, uygun pekiştirenlerin kullanılması gerekmektedir.

Etkili öğretmen, öğrenciler arasında bilgi, beceri ve davranış düzeyleri arasında farklılıklar varsa bunları dikkate alarak uygun yöntem ve teknikleri kullanmalıdır. Ders boyunca zamanın etkin ve verimli kullanması, olabilecek aksaklıkları gidermek için sınıf araç ve gereçlerinin önceden planlanması ve öğrenme düzeyleri farklı öğrencilere yönelik ilgi ve yeteneklerine uygun öğretim etkinliklerinin hazırlanması gerekir.

5.1.5. Teşvik ve Destekleyicilik

Etkili öğretmen, uygun ve olumlu olarak görülen davranışları ödüllendirir. Öğrencileri ödüllendirme sürecinde tutarlı davranılması, uygun görülen davranışlar konusunda her zaman ve tüm öğrenciler için aynı yol ve yöntemlerin izlenmesi gerekir. Etkili öğretmen, öğrencileri birey olarak görerek, onları özgeçmişleri, değerleri, beklentileri ve deneyimleri itibarıyla tanıyarak, onlara, kendilerini geliştirmeleri için önderlik eder.¹

Desteklenmek herkes için olduğu gibi öğrenciler için de önemli bir ihtiyaçtır. Teşvik ve destek özellikle düşük başarılı öğrencilerin öğrenme güçlüğü yaşadığı durumlarda çok önemlidir. Öğretmenlerin yargılayıcı ve eleştirici değil; yardımcı, dostça ve esnek davrandıkları ortamlarda öğrencilerin, doyum, başarı ve moral düzeyleri yüksek olacaktır.

5.1.6. Sistemlilik

İlişkilerin etkili ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla, yazılı veya yazısız olarak belirlenen düzenlemeler kural olarak tanımlanabilir. Kurallar açık, net,

¹ http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I/mustafa_tatar.doc (07.01.2008)

sorumluluk duygusunu geliştirici, herkes için geçerli, herkesi eşit şekilde kapsayacak nitelikte ve sistemli olmalıdır. Kuralların bireysel alanı kuşatacak şekilde çok fazla olmaması gerekir, aksi halde kurallar olumsuz sonuçlar verebilir.¹

Öğretmen; davranışlarıyla ve yaklaşımlarıyla ilk günden itibaren bir denge kurmalı, bunu istikrarlı ve sistemli bir şekilde sürdürmelidir. Öğretmen ciddi olmalıdır. Ciddilikten kasıt asık suratlı olmak, gülmemek, sertlik değildir. Burada kastedilen ciddiyet işini zamanında yapmak, verdiği sözleri tutmak, davranışlarında kararlı ve tutarlı olmaktır.

5.1.7. Uyum Gösterebilme/ Esneklik

Eğitimin statik değil, dinamik bir yapıya sahip olması nedeniyle eğitimde değişim kaçınılmazdır. Etkili öğretmen yaratıcı öğrenme sayesinde değişen koşullara uyum sağlamak, gelecekte var olabilmek için yenilikçi olmalı, karşıtlıklara yaratıcı bir biçimde uyum sağlamayı öğretmelidir.² Esneklik ve uyum gösterebilme, değişimi yakalayabilme, öğrenme sonucu farkında olmayı ve uyum sağlayabilmeyi gerektirmektedir.

5.1.8. Bilgililik

Öğretmen; konuya ne kadar hakimse, bilgi düzeyi ne kadar fazlaysa, öğrencilerin sordukları soruları ne kadar çok onların anlayabilecekleri etkin bir dil kullanarak anlatıyorsa, öğretmenin kendisine olan güveni ve öğrencilerin başarısı o kadar çok artacaktır.³ Etkili öğretmen, genel olarak öğretmenlik yaptığı alanı ve özel olarak da öğrettiği konuyu iyi bilmeli, öğrencilere iyi rehberlik yapabilmeli ve belli konularda onları bilgilendirmelidir.

5.1.9. Öğretmen Öğrenci İletişimi

Bir sınıfta öğretmenler ve öğrenciler arasındaki etkileşim ne kadar güçlü ve olumlu olursa, öğrenmenin oranı da o kadar yüksek olacaktır. Öğretmen burada çevre (sınıf) şartlarını en iyi hale getirmeli, öğrencilerin bu ortamlarda etkileşimini sağlamalıdır. Bir

¹ Erdoğan, İ., Sınıf Yönetimi, İstanbul, 2002, s.76.

² Sungur, N., Yaratıcı Okul-Düşünen Sınıflar, İstanbul, 2001, s.21.

³ http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I/mustafa_tatar.doc (07.01.2008)

öğretmenin en önemli özelliği, gönderdiği mesajın öğrenciler tarafından doğru algılanması için etkili iletişim becerisini kullanmaktır. Aksi takdirde iletişimsizlik, mesajı dinlememe, yanlış algılama ve disiplin sorunları baş gösterir ki bu durum da tercih edilen, istenilen bir durum değildir.¹

Etkili öğretmen, sınıf yönetiminin başarılı olması için öğretim ortamında öğrencileriyle sözel ya da sözel olmayan yollarla etkileşimde bulunur. Öğretimin etkili olabilmesi iletişim süreçlerinin iyileştirilmesine bağlıdır. Eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi sağlıklı ve etkili bir iletişimle mümkün olur. Bir sınıftaki öğrenciler ile öğretmen arasındaki etkileşim ne kadar güçlü ve olumlu olursa öğrenmenin oranı da o kadar yüksek olacaktır.

İletişimin etkili ve sağlıklı olabilmesi için öğrencilerin korkutulmaması, yargılanmaması ve aşırı bir şekilde denetlenmemesi gerekir. Aksi takdirde öğrenciler kendilerine olan güvenlerini kaybedebilir ve kendilerini değersiz algılayan, her uyarana karşı savunucu tepkiler veren, yalan söyleyen ve hile yapan kişiler haline gelebilir.

Etkili öğretmenlikte iletişim, tüm çabaların üzerine oturduğu asıl belirleyicidir. Sağlıklı ve etkili bir iletişim eğitimin amaçlarına ulaşmayı kolaylaştırdığı gibi öğrencilerin de gelişimine, değişimine katkıda bulunur.²

5.2. Mesleki Beceriler

Günümüz toplumunda bilginin önemi gittikçe artmakta olup, öğretmenin bu değişimin farkında olması, bilginin güç olduğunu bilerek mesleki yönden kendisini geliştirmesi, yenilikleri takip etmesi ve değişime uyum sağlaması gerekmektedir.

Etkili öğretmen; tüm öğrencilerin derse katılımını sağlayarak, öğrencilerin anlayabilecekleri bir dille, uygun araç-gereçlerle ve konular arasında bağ kurarak, uygun tekrar ve konuyu pekiştirici sorularla sınıf seviyesine uygun eğitimsel hedefler belirler. Ayrıca eleştirilerini yapıcı yönde davranışa yönelik olarak yaparak, öğrencilerin kişilik

¹Özbek, R., Eğitim Durumları ve Öğretim, Öğretimde Planlama ve Değerlendirme (Ed. Salih Uşun-Devrim Özdemir Alıcı), İstanbul, 2006, ss.149-150.

² Şen, A., Eğitim Öğretim Ortamında Etkili Öğretmenlik ve İletişimin Gücü, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, İstanbul, 2006, s.12.

gelişimlerinde önemli rol oynar. Etkili öğretmen kendisine güvenerek, planlı hareket eder ve meslektaşlarıyla mesleki yönden iyi ilişkiler kurar.¹

5.2.1.Öğrencinin Dikkatini Çekme

Etkili öğretmen, öğrencilerin dikkatini çekmek için öğretim etkinliklerine başlamadan önce, kullanılan öğretim yöntemlerini, öğretim malzemelerini ve bunların hangi hızla, nasıl kullanılacağını planlarsa öğrencilerin dikkatleri çekilerek ve derse katılımları arttırılarak, yeni öğrendikleri ile önce öğrendikleri konular arasında ilişkinin kurdurulmasıyla, öğrencilerin daha çok öğrenmeleri sağlanabilir.²

Etkili öğretmen, farklı yöntem ve teknikler kullanarak öğrencilerin dikkatlerinin derse yönelmesini, derse karşı olan ilgilerinin artmasını sağlayarak, öğrenci başarılarını artırıcı yönde onların dikkatlerini çekerek onları motive eder.

5.2.2. Çeşitlilik

Etkili öğretmen yıl boyunca yapacağı eğitim-öğretim çalışmalarını planlayarak hangi ders ve etkinliklerde, hangi yöntem ve teknikleri kullanacağını önceden belirler. Tüm dersleri aynı yöntem ve ses tonuyla monoton bir şekilde anlatmaz, çeşitli yöntemler kullanarak bunları ses tonu, jest, mimikler ve beden diliyle destekler.³

Her öğrenciye uygun etkinlik planlaması ve her öğrencinin bireysel gelişimine uygun yöntem ve teknik kullanılması, öğrencilerin motivasyonunu uygun pekiştirenlerle artırarak derse aktif olarak katılımını sağlar.

¹ Bozkurt, a.g.t., s.28.

² Çınar, a.g.p., s.26.

³ http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I/mustafa_tatar.doc (07.01.2008)

5.2.3. Öğretim Zamanını Etkili Biçimde Kullanma

Etkili öğretmen, öğretim için ayrılan zamanı etkili ve verimli kullanan kişidir. Genel olarak öğrenciler, ders etkinlikleri için aktif olarak ne kadar zaman harcar ve derse ne kadar aktif katılırlarsa o kadar çok öğrenir ve başarılı olurlar.¹

Öğretime ayrılan zamanın önceden planlanması, yapılacak etkinliklerin derse başlamadan önce gözden geçirilmesi ve ders akışını bozacak diğer faktörlerin göz önünde bulundurularak önlem alınması öğretimin etkili ve faydalı olmasını sağlar.

5.2.4. Yeni Yöntemler-Teknikler Bulma ve Uygulama Çabası İçinde Olma

Okullar, temel değişim merkezleridir. Gelişen teknolojinin ve bilgi çağının gerektirdiği değişimleri ancak okullarda verilen kaliteli bir eğitimle sağlayabiliriz. Okul kendisini yenilemek istiyorsa değişimi hedef almalıdır. Etkili öğretmenin bu değişim sürecinde yeni yöntem ve teknikleri kullanması ve uygulaması gerekir. Öğrencilerin gelişim ve öğrenme şekline uygun yöntem ve tekniklerin kullanılması, öğrenci başarısının artırılmasında etkili olacaktır. Derslerin süresi ne kadar uzun veya kısa olursa olsun, derste hep aynı yöntemin kullanılması sıkıcı olabilir. Bu nedenle derslere uygun değişik yöntem ve teknikler kullanılmalıdır.²

5.2.5. Üst Düzeyde Sorumluluk Duygusuna Sahip Olma

Etkili okul oluşturmada, öğretmenlerin yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahip olmaları önemli bir özellik olup; sadece sınıf ortamında değil, sınıf ve okul dışı ortamlarda da öğrencilere yönelik sorumluluk üstlenmeleri gerekmektedir.³ Etkili okullarda sadece öğretmenlerin değil, okuldaki tüm personeline aynı düzeyde sorumluluk sahibi olması ve öğrencilere yönelik sorumluluk üstlenmesi, okulun etkililik ve kalitesinin artırılmasında etkin bir rol oynar.

¹ Çınar, a.g.p., s.27.

² Erdoğan, Sınıf Yönetimi, s.61.

³ Şişman, a.g.k. s.159.

5.2.6. Öğrenciler İçin Model Olma

Öğrencilerin, öğretmenleri model aldıkları yapılan araştırmalarla desteklenmiştir. Öğretmenlerin birer model olarak iyi davranışlar sergilemeleri gerekir. Bu davranışlar temsil ettiği okulun etkililiği, niteliği ve kalitesi hakkında bilgi verir.¹

Bir model olan etkili öğretmen, öğrencilerdeki olumsuz davranışlara karşı sakin, kararlı ve tutarlı bir şekilde tepkide bulunursa, öğrenciler de kendi olumsuz davranışlarını düzeltme yönünde çaba harcayacaktır. Bu şekilde davranışlarla, söylenenler arasında tutarlılık varsa iyi ve etkili bir öğretmen modeli söz konusudur.

5.2.7. Okulun ve Programın Amaçlarını Öğrencilere Açıklama

Eğitimde belirlenen amaçlara ulaşmada program boyutu önemlidir. Bir program öğrencilerin bireysel farklılıkları göz önünde tutularak; ilgi, ihtiyaç, beklenti ve yetenekleri doğrultusunda hazırlanırsa başarılı olur. Aynı zamanda okul, çevre ve toplumun gereksinimleri dikkate alınarak açık ve uygulanabilir bir şekilde hazırlanmalıdır. Okul programlarının hazırlanmasında yönetici ve öğretmenlere daha fazla yetki verilmelidir.²

Eğitim programının başarılı olması için küçük uygulama grupları oluşturularak programın denenmesi, bu uygulama sonucunda gerekli düzeltici önlemler alınarak daha geniş bir katılım tabanının oluşturulması, programdan beklenen etkililik düzeyini artıracaktır. Etkili öğretmen okulun ve programın amaçlarını öğrencilere açık ve net olarak anlatarak, bu programın amaçlarının neler olduğu, amaçların gerçekleşmesi durumunda ne gibi kazanımlara sahip olacakları konusunda onları bilgilendirir. Ayrıca programın uygulanması esnasında her öğrenciye birey olarak yaklaşmalı, öğrenmeleri için değişik yöntem ve tekniklerle ilgilerini en üst düzeyde tutmalı, neyi nasıl öğrenecekleri açıklanmalı, hazır bulunuşluk düzeyleri de dikkate alınarak bir sonraki sürece aşamalı ve özümseyerek geçiş yapmaları için öğrenciler bilgilendirilerek onlara destek olunmalıdır.

¹ Şişman, a.g.k., s.153.

² Aytaç, a.g.k., ss.80-81.

5.2.8. Öğrencilerle İlgili Yüksek Beklentilere Sahip Olma

Bir okulun etkiliğinin değerlendirilmesinde o okuldaki öğrenci başarısı baz alınır. Öğrenci başarısını etkileyen en önemli faktör de öğretmenlerin gösterdikleri performanstır. Etkili okulda öğretmenler bütün öğrencilerin öğrenebileceklerine dair inanca sahip oldukları için öğrencilerden yüksek başarı beklentisi içindedirler. Öğrenciler, öğretmenlerin bu yüksek başarı beklentilerinin farkında ve bilincindedirler.¹

Etkili okulda öğretmenin öğrencilere karşı olan tutum ve davranışları da çok önemlidir. Öğrencilerin bireysel gelişimlerine katkıda bulunacak, onların kendilerini birey olarak mutlu, huzurlu, kendilerine güvenen ve sorumluluk alabilecek bireyler olarak yetişmesine olanak sağlayacak, eğitimde fırsat eşitliğine önem verecek, her öğrenciye eşit öğrenme fırsatları tanıyacak, sorumluluk almalarına ve güven duygularının gelişimine olanak tanıyacak davranışlar öğrencinin başarısını daha da arttıracaktır.

5.2.9. Öğrencilerin Öğrenmesini İzleme, Liderlik Etme ve Yol Gösterme

Etkili öğretmen, öğrencilerin öğrenmelerine katkıda bulunmak için okulda yapılan tüm etkinliklerde öğrencileri doğrudan gözlemesiyle, onların öğrenmeleri için aktif olarak rehberlik yapmasıyla, öğrenci başarısının dolayısıyla etkili okul başarısının artmasına öncülük etmiş olur. Her birey kendi gelişim sürecindeki farklılıklara göre değerlendirilmeli öğrenme güçlüğü olan bireylere yardım edilmeli, ödevler ve etkinlikler kontrol edilerek anında düzeltilmeli, uygun pekiştirenler kullanılarak geri bildirimlerde bulunulmalıdır.²

Etkili öğretmen, bir lider gibi davranarak; öğrencilere karşı ön yargıyla yaklaşmamalı, onlarla etkili bir iletişim kurmalı, öğrencileri yeteneklerinin farkına vardırıarak yüreklendirmeli, onlara soru sormalı, onların da soru sormalarına fırsat vermeli ve öz güvenlerini geliştirici yönde rehberlik yapmalıdır.

¹ Şişman, a.g.k., ss.161-162.

² Köktaş, a.g.k., s.94.

6. ETKİLİ ÖĞRETMENLERİN ROLLERİ

Öğrencilerin okulda bire bir ilişki içinde oldukları ve onları en fazla etkileyen kişiler öğretmenlerdir. Öğrenciler için öğretmenler rol modelleridir. Öğretmen, öğrencilerin gelişimlerine yardımcı olup, ruhsal olarak doygunluğa ulaşmalarını sağlar veya gelişimlerine ket vurarak onlara zarar verir. Öğretmen kendi rolünün önemini ve değerini kabul edip, öğrencisiyle etkin iletişim kurarak, onların gelişimine olumlu katkıda bulunmalıdır.¹

Okul ortamında etkili öğretmenin rolleri; temsilcilik, liderlik/başkanlık, öğreticilik, arabuluculuk, hakemlik, yargıç, bilgiç ve dedektif öğretmen şeklinde sıralanmaktadır:

-Temsilcilik; öğretmenin dışa yansıyan en önemli işlerinden birisidir. Öğretmen içinde bulunduğu gruba ve topluma karşı yaptığı davranışlardan ve özellikle de olumsuz davranışlarından dolayı hem kendisine, hem de üyesi olduğu topluma karşı sorumludur. Güçlü temsil etme yeteneği ile öğretmen, örnek davranışlarla çevreye ve üyesi olduğu topluma karşı kendisini en iyi şekilde temsil etmelidir.

-Liderlik/Başkanlık; liderlik, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için; bireyleri etkileme, motive etme ve hedefe yöneltme sanatıdır. Lider, başkalarını etkileme gücü olan kişidir. Öğretmen, birlikte olduğu öğretmen grubuna, sınıfa, okula ve üyesi olduğu topluma karşı liderlik/başkanlık görevini yerine getirmelidir. Öğretmen bu liderlik davranışını geleneksel veya demokratik bir tarzda da uygulayarak, hizmet verdiği çevre ve toplumu aydınlatmak ve yönlendirmekle sorumludur.

-Öğreticilik; öğretmen mesleki alan bilgisi, pedagojik formasyon ve genel kültür bilgisine sahip olan kişidir. Bütün öğrencilerin aynı seviyede olmadığını farkına vararak, her öğrenciye uygun bir öğretim programı ve etkinlik gerçekleştirerek etkili bir iletişimle hepsinin öğrenmesine katkıda bulunur.

-Arabuluculuk; öğretmen toplumun etkin bir üyesi olarak arabuluculuk rolünü de üstlenmek durumundadır. Çok sayıda kişi ve grubun bulunduğu örgütlerde çatışma olması

¹ Gordon, T., Etkili Öğretmenlik Eğitimi (Çev. Emel Aksoy), İstanbul, 1999, s.255.

kaçınılmazdır. Bu durumda öğretmenin; idareci, veli, öğrenci v.b. gruplar arasında çözümler üreterek arabuluculuk yapması gerekir. Sınıfta, okulda, ailede kardeşler ve arkadaşlar arasındaki anlaşmazlıklarda veya bir şeyi paylaşamadıklarında ilköğretim öğrencileri, öğretmenlerini çok iyi arabulucu olarak görürler.

-Hakemlik; öğretmen sınıf ortamında ve okulda bir takım kuralların uygulayıcısıdır. Sınıf, okul ve toplumda çıkan anlaşmazlık ve uyumsuzluklarda öğretmen hakemlik rolünü üstlenerek; haklıyı, haksızı, iyiyi, kötüyü, suçluyu ve suçsuzu ayırt etmek durumundadır.

-Yargıç, Bilgiç ve Dedektif Öğretmen; öğrencilerin gözünde öğretmen bir yargıç gibidir. Öğrenci ile ilgili kararlarda, yönlendirmelerde hep en son kararı öğretmen verir. Öğretmen yargıç gibi davranarak bir öğrenci için “geçti” veya “kaldı” dediğinde o öğrenci sınıfını geçer veya sınıfta kalır. Öğrencilerin gözünde yine öğretmen her konuda her şeyi bilir. Öğretmenin söylediği her zaman doğrudur. Öğretmen öğrencilerine göre dedektif gibidir. Kalemi, silgisi , defteri, kitabı kaybolan öğrencinin öğretmeninden dedektif gibi davranarak alan kişinin bulunmasını ve cezalandırılması gibi istek ve beklentileri vardır.¹

Etkili öğretmenin bir diğer rolü de rehberliktir. Rehberlik, bireyin kendisini tanıması ve kendisini gerçekleştirmesi için, çevre olanaklarından maksimum ölçüde faydalanarak, ilgi ve yeteneklerine uygun meslekler seçmelerine, zayıf ve güçsüz oldukları durumlarda ise sorunlarla başa çıkmaları ve çözüm üretebilmeleri için içinde bulunduğu çevreyi tanımalarına, toplumun bir üyesi olarak kendilerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için uzman kişilerce verilen hizmettir.²

Etkili öğretmenlerin yukarıda sayılan rollerine ilave olarak okulda ve sınıfta; disiplinin sağlanması, eğitim-öğretim etkinliklerinin yerine getirilmesi, okul ve sınıfın yönetilmesi ve olumlu bir iklim oluşturulması dışında; toplumda ve bulundukları çevrede toplumun öğretmenlere yüklediği birtakım değerler ve roller bulunmaktadır. Öğretmenlik saygınlık ve statüsünün kaybolmaması için; öğretmenlerin yenilikçi ve yaratıcı yönlerini kullanarak toplumsal beklentilere sahip oldukları rollerle cevap vermeleri gerekir.

¹ Çelikten, M., vd., a.g.m., ss.222-223.

² Tarhan, a.g.p., ss.30-31.

III. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN ETKİLİ OKUL ALGILARI (ZEYTİNBURNU İLÇESİ ÖRNEĞİ)

1. DEMOGRAFİK VERİLER İLE İLGİLİ BULGULAR

Tablo 1: Cinsiyet Dağılım Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	112	62,9
Erkek	66	37,1
Toplam	178	100,0

Araştırma dahilinde 112'si kadın (%62,9), 66'sı erkek (%37,1) olmak üzere 178 öğretmen ile görüşülmüştür.

Tablo 2: Cinsiyet-Medeni Durum Çapraz Tablosu

Cinsiyet / Medeni Durum					
			Medeni Durum		Toplam
			Evli	Bekar	
Cinsiyet	Kadın	Adet	71	41	112
		Yüzde	39,9%	23,0%	62,9%
	Erkek	Adet	40	26	66
		Yüzde	22,5%	14,6%	37,1%
Toplam		Adet	111	67	178
		Yüzde	62,4%	37,6%	100,0%

Görüşülen kişilerin %62,4'ü evli, %37,6'sı ise bekarıdır. Kadın öğretmenlerimizin %63,3'ü evli, %36,7'si bekar iken, erkek öğretmenlerimiz %60,6'sı evli, %39,4'ü ise bekarıdır. Medeni durum bakımından cinsiyet dağılımının birbirine yakın ve dengeli olarak gerçekleştiği söylenebilir.

Tablo 3: Yaş Dağılım Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
20-25	19	10,7
26-30	37	20,8
31-35	33	18,5
36-40	28	15,7
41-45	24	13,5
46-50	19	10,7
51-55	17	9,5
56 ve üstü	1	,6
Toplam	178	100,0

Görüşülen 178 öğretmenin, yaş bakımından da orantılı dağıldığı tabloda görülmektedir. Sadece 1 öğretmen 55 yaşından büyük iken, diğer yaş grupları, aralarında %2-%3'lük farklarla birbirinden ayrılmaktadırlar. En yüksek orana sahip yaş grubu olan 26-30 yaş grubunun payının %20,8 olduğu görülmektedir. Diğer yaş gruplarının oranları %18,5-%15,7-%13,5 vs. gibi birbirine yakın yüzdelerden oluşmuştur.

Görüşülen kişilerin yaş oranları da orantılı bir şekilde dağılmış, belli bir yaş grubunda yığılma olmamış, araştırmayı olumsuz yönde etkileyecek, yanıtların belli bir noktaya kaymasına sebep olacak bir durum ortaya çıkmamıştır.

Tablo 4: Mezun Olunan Okul Dağılım Tablosu

Mezun Olunan Okul Türü	Frekans	Yüzde (%)
Öğretmen okulu	2	1,1
Eğitim Enstitüsü-Eğitim Yüksek okulu	37	20,8
Açık öğretim fakültesi	7	3,9
Eğitim Fakültesi	88	49,4
Diğer Fakülteler	31	17,5
Yüksek Lisans	13	7,3
Toplam	178	100,0

Mezun olunan okul türüne göre görüşülen kişilerin profiline bakıldığında, eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Eğitim

fakültelerinden mezun öğretmenlerin sayısı 88 (%49,4) kişidir. Diğer bir deyişle görüşülen öğretmenlerin yarısı eğitim fakültesi mezunudur. Eğitim fakültelerinden sonra Eğitim Enstitüsü-Eğitim Yüksek okullarından mezun olanların geldiğini görmekteyiz. 37 görüşmecisi bu okul türünden mezun olmuştur. Eğitim fakültesi ve Eğitim Enstitüsü-Eğitim Yüksekokullarından mezun olanların toplamı 125 kişidir. Bu toplam örneklemimizin %70,2'sine karşılık gelmektedir. Görüşülen öğretmenlerin 13'ü Yüksek Lisans mezunu olduğunu belirtmiştir. Yüksek Lisans mezunu olan öğretmenlerin oranını %7,3'dür. Bu oranın düşük olması dikkat çekicidir.

Tablo 5: Öğretmenlikte Geçirilen Süre Tablosu

Öğretmenlikte Geçirdiğiniz Süre	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	43	24,2
6-10 yıl	48	27,0
11-15 yıl	34	19,1
16-20 yıl	19	10,7
21-25 yıl	14	7,9
26 yıl ve üstü	20	11,2
Toplam	178	100,0

Öğretmenlikte geçirilen süreye göre; öğretmenlerin yarısının 1-10 yıl arası, diğer yarısının ise 11 yıl ve üzeri bir süredir öğretmenlik yapmakta olduğu görülmektedir. 1-5 yıl ve 6-10 yıldır öğretmenlik yapan öğretmenlerin sayısı 91 kişi, oranı ise %51,2 iken, 10 yıldan fazla süredir öğretmenlik yapanların sayısı 87, örneklemdeki oranı ise 48,8 olmuştur. 10 yıllık süre için örneklemde yer alan öğretmenlerin, öğretmenlikte geçirdikleri sürenin medyanı denilebilir.

Tablo 6: Öğretmenlikteki Branş Tablosu

Öğretmenlikteki Branşınız	Frekans	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	99	55,6
Branş Öğretmeni	79	44,4
Toplam	178	100,0

Bu araştırmada önemli ayrımlardan biri olan öğretmenlikteki branş sorusunun sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin az da olsa fazla olduğu görülmektedir. Sınıf

öğretmenlerinin sayısı 99, örneklemdeki payı % 55,6; branş öğretmenlerinin sayısı 79 örneklemdeki payı ise %44,4 olarak gerçekleşmiştir. İki branş arasında ağırlık bakımından araştırma sonucunu etkileyecek bir durum oluşması durumunda, fazla olan anket sayısı belirlenip rassal olarak çıkarılacaktı. Ancak aradaki farkın çok yüksek olmamasından dolayı böyle bir işlem yapmaya gerek duyulmamıştır.

Tablo 7: Öğretmenlik Statüsü Tablosu

Öğretmenlikteki Statünüz	Frekans	Yüzde (%)
Kadrolu	153	86,0
Vekil	5	2,8
Ücretli	7	3,9
Stajyer-Kadrolu	4	2,2
Stajyer Sözleşmeli	9	5,1
Toplam	178	100,0

Görüşülen öğretmenlerin statülerine bakıldığında, kadrolu öğretmenlerin oranının büyük olduğu görülmektedir. 153 öğretmen kadrolu iken, kalan 25 kişi ise vekil, ücretli ve stajyer statüsünde öğretmenlik yapmaktadır. Kadrolu öğretmenlerin diğer öğretmenlik statülerine göre çok yüksek olmasının araştırma için sorun olmadığı, aksine kadrolu öğretmenlerin diğer statülerdeki öğretmenlere nazaran daha rahat oldukları için fikirlerini daha bağımsız bir şekilde ifade edebildikleri söylenebilir.

Tablo 8: Okuldaki Hizmet Süresi Tablosu

Bu Okuldaki Hizmet Süreniz	Frekans	Yüzde (%)
1-3 yıl	76	42,7
4-6 yıl	38	21,3
7-9 yıl	33	18,5
10-12 yıl	16	9,0
13-16 yıl	7	3,9
17-19 yıl	4	2,2
20 yıl ve üstü	4	2,2
Toplam	178	100,0

Araştırma dahilinde görüşme yapılan öğretmenlerin hizmet sürelerine bakıldığında, 12 yıldan uzun süredir çalışmakta olan öğretmenlerin oranı %8,3 iken, geri kalan %91,7'lik kısım ise, 12 yıl ve daha az süredir çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir. Okuldaki hizmet sürelerinin, o okul yöneticileri, öğretmenleri ve öğrencileri hakkındaki fikirlerin netleşmesinde etkili olabileceği düşünüldüğünde, ilk süre aralığı (1-3 yıl) oranının biraz daha fazla olmasının okul hakkındaki fikirlerin netleştiği ve tazeliğini koruduğu zaman dilimine denk gelmesi bakımından önemli olduğu söylenebilir. Öğretmenler ilk birkaç sene içerisinde görev yaptığı yer, yöneticiler, meslektaşları, öğrenciler ve diğer etkenler hakkında fikirlere sahip olmaya başlarlar. Zaman geçtikçe fikirler netleşir, belli bir süre sonra fikirler sabitlenir ve değişmez hale gelir.

2. OKUL MÜDÜRLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde öğretmenler, görev yaptıkları okulun müdürüne ilişkin maddeleri okuyup, söz konusu maddeler hakkındaki fikirlerini belirtmişlerdir. Bu bölümdeki ifadelere verilen cevaplar “1-Tamamen Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

Tez çalışmasının teorik kısmında, etkili okul müdürüne ait özellikler; eğitim-öğretim liderliği yapma, okul kültürü ve iklimini oluşturarak bunların devamlılığını sağlamak için aktif olarak çalışmalar yapma, okuldaki herkese eşit derecede ve ilgili davranma, demokratik yaklaşımı benimseme, okul yönetiminde çalışanlara ve diğer paydaşlara önem vererek katılmalı bir yönetim anlayışı oluşturma olarak belirtilmişti.

Tablo 9: A Bölümü Ortalamalar Tablosu

A- Bu Okulda Okul Müdürü...	Ortalama
Okulun ve okul programının amaçlarını açıkça ortaya koyar.	1,88
Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizer, planlar ve uygulamaya koyar.	1,92
Eğitim-öğretim ile ilgili her konuda öğretmenlere önderlik yapar.	2,08
Eğitim-öğretim sürecini sürekli denetler ve değerlendirir.	1,97
Öğretmen ve öğrencilerden çok başarılı olmalarını bekler.	1,76
Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar.	2,25
Personelin okula bağlanmasını sağlar.	2,31
Okuldaki kuralları korumada katıdır.	2,24

Başkalarına (öğretmen, öğrenci, veli vs.) eşit şekilde ve bireyler olarak ilgi gösterir.	2,19
Okulun her yerinde sık sık görülür ve sınıfları ziyaret eder.	2,28
Okulda iyi bir çalışma ortamının oluşmasına öncülük eder.	2,13
Okuldaki zamanının çoğunu eğitim ve öğretim işlerine ayırır.	2,04
Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur.	2,25
Çevrenin, velilerin okula gerekli desteğini sağlar.	2,08
GENEL ORTALAMA	2,09

Okul müdürüne ilişkin, tüm ifadelerle verilen cevapların ortalamasına bakıldığında, öğretmenlerin genel olarak okul müdürlerine yönelik ifadelerde sözü edilen davranışları gerçekleştirdiklerine ilişkin bir algılarının olduğu söylenebilir. Bu ifadeler arasında “Öğretmen ve öğrencilerden çok başarılı olmalarını bekler” ifadesine verilen cevapların ortalaması 1,76 olmuştur. Bu da öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında en fazla katıldıkları unsurdur. Öğretmenlerin okul müdürünün kendilerinden ve öğrencilerden yüksek başarı beklentisi içinde olduğunu düşünmesi, müdürün etkili okul yöneticisi vasıflarından olan yüksek başarı beklentisi içerisinde olma, öğretmen ve öğrencileri güdüleme, öğretim lideri olma gibi vasıfları taşıdığını düşündürebilir. “Personelin okula bağlanmasını sağlar” maddesi ise okul müdürleri hakkındaki ifadeler arasında ortalaması en düşük olan madde olarak öne çıkmıştır (ortalaması 2,31). Bu ifadenin okul müdürünün özelliklerinden biri olan, çalışan ve diğer paydaşlara önem vererek katılmalı bir yönetimle çalışanların okula bağlanmasını ve aidiyet duygularının gelişmesini sağlaması özelliğinin yer alması ve katılımın diğer maddelere oranla az olmasına karşın, cevapların katılıyorum seçeneği ile kısmen katılıyorum seçeneği etrafında yoğunlaşmış olması sözü edilen davranışın da olumlu olarak algılandığını düşündürebilir. Genel olarak bu bölümün ortalaması 2,09 olarak gerçekleşmiş ve ifadelerin hepsinin okul müdürleri tarafından uygulandığı anketi cevaplayan öğretmenler tarafından ifade edilmiştir.

Tablo 10: A Bölümü Yanıtların Dağılım Tablosu

A-Bu okulda Okul Müdürü...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Onay Adedi				
	Onay Yüzdesi (%)				
A-KOD 1. Okulun ve okul programının amaçlarını açıkça ortaya koyar.	2	5	35	63	73
	1,1	2,8	19,7	35,4	41,0
A-KOD 2. Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizer, planlar ve uygulamaya koyar.	1	9	30	72	66
	0,6	5,1	16,9	40,4	37,1
A-KOD 3. Eğitim-öğretim ile ilgili her konuda öğretmenlere önderlik yapar.	0	17	41	60	60
	0,0	9,6	23,0	33,7	33,7
A-KOD 4. Eğitim-öğretim sürecini sürekli denetler ve değerlendirir.	0	11	33	72	61
	0,0	6,2	18,6	40,7	34,5
A-KOD 5. Öğretmen ve öğrencilerden çok başarılı olmalarını bekler.	0	7	24	67	80
	0,0	3,9	13,5	37,6	44,9
A-KOD 6. Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar.	5	23	40	53	57
	2,8	12,9	22,5	29,8	32,0
A-KOD 7. Personelin okula bağlanmasını sağlar.	1	25	49	57	46
	0,6	14,0	27,5	32,0	25,8
A-KOD 8. Okuldaki kuralları korumada katıdır.	3	17	47	64	47
	1,7	9,6	26,4	36,0	26,4
A-KOD 9. Başkalarına (öğretmen, öğrenci, veli vs.) eşit şekilde ve bireyler olarak ilgi gösterir.	2	18	47	55	56
	1,1	10,1	26,4	30,9	31,5
A-KOD 10. Okulun her yerinde sık sık görülür ve sınıfları ziyaret eder.	3	18	49	64	44
	1,7	10,1	27,5	36,0	24,7
A-KOD 11. Okulda iyi bir çalışma ortamının oluşmasına öncülük eder.	0	21	38	63	56
	0,0	11,8	21,3	35,4	31,5
A-KOD 12. Okuldaki zamanının çoğunu eğitim ve öğretim işlerine ayırır.	4	13	26	78	57
	2,2	7,3	14,6	43,8	32,0
A-KOD 13. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur.	3	23	36	69	47
	1,7	12,9	20,2	38,8	26,4
A-KOD 14. Çevrenin, velilerin okula gerekli desteğini sağlar.	0	13	42	70	53
	0,0	7,3	23,6	39,3	29,8

Tablo incelendiğinde, en yüksek katılımın olduğu beşinci, birinci ve ikinci maddeler ile katılımın en düşük olduğu altıncı, yedinci ve on üçüncü maddelerin ön plana çıktığı görülmektedir.

“Okulun ve okul programının amaçlarını açıkça ortaya koyar” ifadesi için, 7 kişi katılmadıkları yönünde fikir beyan ederken, 35 kişi bu ifadeye kısmen katıldığı, 136 kişi ise katıldığı yönünde cevap vermiştir.

“Öğretmen ve öğrencilerden çok başarılı olmalarını bekler” ifadesine, 7 kişi katılmıyorum ya da kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap verirken, 24 kişi kısmen katıldığı, 147 kişi ise katıldığı ya da tamamen katıldığı yönünde yanıt vermiştir.

“Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizer, planlar ve uygulamaya koyar” ifadesi için ise, 138 kişi katılıyorum ya da tamamen katılıyorum cevabı vermiştir. 30 kişi kısmen katıldığını belirtirken, 10 kişi ise katılmadığı yönünde cevap vermiştir.

Katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum gibi olumsuz yönde cevapların en fazla olduğu üç ifade ise şunlardır. “Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar” ifadesine 28 kişi katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. “Personelin okula bağlanmasını sağlar” ve “Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur” ifadelerine 26 kişi olumsuz yönde cevap vermiştir.

Genel olarak okul müdürüne yönelik ifadelerden, okul müdürlerinin başarılı bir yönetim gösterdikleri söylenebilir. Bu yüzden sadece olumsuz verilen cevapların niteliğini incelemek daha doğru olur. Olumsuz ifadelere (katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum) verilen cevaplara göre, ifadelerin öğretmenlikteki branşa göre nasıl şekillendiğine bakacak olursak, “Okulun ve okul programının amaçlarını açıkça ortaya koyar” ifadesinde 7 olumsuz cevabın 2 tanesinin sınıf öğretmenlerinden, diğer 5 ifadenin ise branş öğretmenlerinden geldiği görülmektedir. Bu maddede sözü edilen niteliğin, etkili okul müdürüne ait özellikler arasında yer aldığı tezin teorik kısmında belirtilmişti. Bu maddenin genel olarak olumlu algılanmasına karşın branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında küçük bir farklılaşma görülmüştür. Bu durumun, branş öğretmenlerinin, etkili okulun ihtiyacı olan nitelikte ve sayıda kalifiye eleman bulunmamasından ötürü, zaman zaman kendi branşlarının dışındaki branşlarda da çalışmak durumunda kalmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bu ifadeye verilen olumlu cevaplarda sınıf öğretmenlerinin %42,4’ü, branş öğretmenlerinin %39,2’si bu ifadeye tamamen katıldığını belirtmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin %36,4’ü, branş öğretmenlerinin ise %34,2’si katılıyorum cevabı

vermişlerdir. Belirtilen oranlara bakıldığında, verilen cevaplarda branşlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Diğer bir madde “Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizer, planlar ve uygulamaya koyar” ifadesine sınıf öğretmenlerinden ve branş öğretmenlerinden 5’er kişi katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum şeklinde olumsuz cevap vermiştir. Sınıf öğretmenlerinin %41,4’ü katılıyorum, %37,4’ü tamamen katılıyorum cevabını verirken, branş öğretmenlerinde oranlar, katılıyorum için %39,2 tamamen katılıyorum için ise %36,7 olarak gerçekleşmiştir. Cevapların, branşlar bakımından, anlamlı bir fark göstermediği burada da görülmektedir.

“Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar” ifadesine gelen cevaplar analiz edildiğinde, sınıf öğretmenlerinin 17’sinin katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap verdiği, branş öğretmenlerinin ise 11’inin katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum cevabını verdiği görülmektedir. Bu ifade de etkili okul müdürünün özellikleri arasında yer almakta olup ifadeye, sınıf ve branş öğretmenlerinin katılma kuvveti bakımından farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın sınıf öğretmenlerinin sınıf içerisinde gerçekleşen ve takdir edilmesi gerektiğini düşündüğü pek çok başarının olmasına rağmen bunların daha somut olanlarının ödüllendiriliyor olmasından kaynaklandığı düşünülebileceği gibi branş öğretmenlerinin daha spesifik bir alanda çalışmaları ve bu özelleşmiş alanda başarıların daha somut bir şekilde ödüllendiriliyor olmalarından da kaynaklandığı düşünülebilir. Sınıf öğretmenlerinin %24,2’si katılıyorum, %34,3’ü tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. Branş öğretmenlerinin ise, %36,7’si katılıyorum, %29,1’i tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadede sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin ifadeye yaklaşımı birbirine paralel olarak olumlu olurken, diğer ifadelerden farklı olarak katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının oranları arasında branşlar bakımından fark görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinden tamamen katılıyorum cevabı daha fazla gelirken, branş öğretmenleri ise biraz daha temkinli davranıp katılıyorum cevabını daha fazla vermişlerdir. Yine de bu ifadeye yaklaşımlarında branşlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiş, branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerinin aksine temkinli bir davranış göstermişlerdir. “Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur” maddesine 26 kişi (%14,6) katılmadığı yönünde cevap vermiştir. 152 kişi ise (%85,4) katıldığı yönünde cevap vermiştir. Öğretmenlerin önemli bir kısmının sözü edilen davranışın gerçekleştiği yönünde görüş bildirirken, %14,6’ lık bir kısmın

yapılanları yeterli bulmayıp kendilerini mesleki yönden geliştirmek için daha fazla imkana sahip olmak istedikleri düşünülebilir. Aynı davranış “Personelin okula bağlanmasını sağlar” ifadesinde de görülmektedir.

Tablo 11: Branşlara göre A Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

	Öğretmenlikteki Branşınız									
A-Bu okulda Okul Müdürü...	Sınıf Öğretmeni					Branş Öğretmeni				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Onay Adedi									
	Onay Yüzdesi (%)									
A-KOD 1.	1	1	19	36	42	1	4	16	27	31
	1,0	1,0	19,2	36,4	42,4	1,3	5,1	20,3	34,2	39,2
A-KOD 2.	1	4	16	41	37	0	5	14	31	29
	1,0	4,0	16,2	41,4	37,4	0,0	6,3	17,7	39,2	36,7
A-KOD 5.	0	5	17	34	43	0	2	7	33	37
	0,0	5,1	17,2	34,3	43,4	0,0	2,5	8,9	41,8	46,8
A-KOD 6.	3	14	24	24	34	2	9	16	29	23
	3,0	14,1	24,2	24,2	34,3	2,5	11,4	20,3	36,7	29,1
A-KOD 7.	1	15	28	26	29	0	10	21	31	17
	1,0	15,2	28,3	26,3	29,3	0,0	12,7	26,6	39,2	21,5
A-KOD 13.	2	14	18	39	26	1	9	18	30	21
	2,0	14,1	18,2	39,4	26,3	1,3	11,4	22,8	38,0	26,6

Sonuç olarak, okul müdürlerine yönelik yöneltilen ifadelerde öğretmenlikteki branşlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiş, ancak bazı ifadelerde branşlar arasında katılımların kuvveti bakımından farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu da branş ve sınıf öğretmenlerinin görevlerinin yürütürken karşılaştıkları farklı şartlardan kaynaklı farklılaşmalardır. Öğretmenlerin, okul müdürünü ve müdürün yöneticilik vasıflarını, etkili okulun niteliklerine uygun olarak algıladıkları söylenebilir.

Bölümlerdeki ifadelerin hepsi Multiple Response yöntemiyle SPSS programı kullanılarak, bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Toplam cevap sayıları bölümdeki ifade sayısı ve örneklem sayısının çarpımı kadardır. Hesaplamalar bu yöntem ile yapılmıştır.

Tablo 12: Branşlara Göre A Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu

A Bölümü-Branş					
			Öğretmenlikteki Branşınız		Toplam
			Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	
A Bölümü	Tamamen Katılıyorum	Adet	456	347	803
		Yüzde	18,3%	13,9%	32,2%
	Katılıyorum	Adet	492	416	907
		Yüzde	19,7%	16,7%	36,4%
	Kısmen Katılıyorum	Adet	293	244	537
		Yüzde	11,8%	9,8%	21,6%
	Katılmıyorum	Adet	127	93	220
		Yüzde	5,1%	3,7%	8,8%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Adet	18	6	24
		Yüzde	0,7%	0,3%	1,0%
Toplam		Adet	1386	1106	2492
		Yüzde	55,6%	44,4%	100,0%

Multiple Response yöntemiyle bölümdeki 14 ifadeye verilen yanıtlar bir arada değerlendirilmiş, öğretmenlikteki branş ayrımında tablodaki sonuçlara ulaşılmıştır. Okul müdürü ile ilgili bölümde yer alan ifadelerle %9,8 oranında katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde yanıt verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin %5,8'i, branş öğretmenlerinin ise %4'ü oranında okul müdürlerinin söz konusu ifadelerde geçen eylemleri gerçekleştirmediklerini belirtmişlerdir. Bu bölümde alınan katılıyorum ve tamamen katılıyorum yanıtlarının oranı % 68,6 olarak ortaya çıkmıştır. Bu oranın %38'i sınıf öğretmenlerinin, %30,6'sı branş öğretmenlerinin yanıtlarından oluşmaktadır. Kısmen katılıyorum cevabını verenlerin %11,8'i sınıf öğretmeni, %9,8'i ise branş öğretmenidir.

Tüm yanıtlarda, branşları örneklemdeki oranları ölçüsünde, cevapların branş paylarının da değişmekte olduğu gözlenmiştir. Bu değişimin güven sınırları dahilinde olmasından dolayı branşlar arasında bu bölümde farklılaşma görülmemektedir.

3. ÖĞRETMENLER İLE İLGİLİ BULGULAR

Tez çalışmasının teorik kısmında, etkili öğretmene ait özellikler; öğrenciden ve kendisinden yüksek başarı beklentisi içinde olma, her öğrenciye öğretebileceklerine ve her öğrencinin öğrenebileceğine inanma, öğretimin etkililiğini sağlamak için öğrencileri hedeflerden haberdar etme ve farklı öğretim stratejileri uygulama, sınıfta iletişim becerileri ve zamanı etkin kullanma, kendisini geliştirmeye açık olma ve bu konuda çaba gösterme, yenileşme ve değişme; okulun etkililiğini artırmada diğer paydaşlarla işbirliği ve uyum içinde olma, sınıf içinde ve dışında demokratik bir tavır sergileme olarak ifade edilmişti.

Tablo 13: B Bölümü Ortalamalar Tablosu

B-Bu okulda Öğretmenler...	Ort.
Eğitim-öğretim ile ilgili konularda işbirliği içinde çalışırlar.	2,01
Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar.	2,15
Yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptirler.	2,11
Öğrenciler için ideal davranış modeli oluştururlar.	2,06
Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler.	2,27
Sınıfta düzenli ve disiplinli bir ortam sağlarlar.	2,13
Sınıf ortamında doğru iletişim biçimlerini kullanırlar.	2,10
Öğrenci merkezli öğretim yaklaşımını uygularlar.	2,04
Öğrencilerin bir konuyu öğrenebilmesi için gereken yeterlilikte zaman ayırırlar.	2,01
Öğrenme amaçlarına uygun öğretim stratejileri (teknikleri, yöntemleri) seçerler.	2,13
Velilerle sürekli iletişim halindedirler.	2,08
Yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisindedirler.	1,95
Okul kültürü ve ikliminin oluşumunda etkin rol oynarlar.	1,96
Öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilenirler ve gerekli yönlendirmeleri yaparlar	1,96
Sınıf kurallarını öğrenci katılımıyla oluştururlar.	2,00
GENEL ORTALAMA	2,06

Öğretmenlerin kendilerine yönelik ifadelere verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında, cevapların katılıyorum fikrinin etrafında toplandığı yani 2,06 ortalama puana karşılık geldiği görülmektedir. Genel ortalamanın 2,06 gibi bir değerde gerçekleşmiş olması, öğretmenlerin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını değerlendirirken objektif

olmakta zorlanabileceklerine bağlanabilir. İfadelere gelen cevapların ortalamaları 1,95-2,27 arasında değişkenlik gösterirken, ifadeye katılım derecesi en yüksek olan maddeler “Yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisindedirler” 1,95 ortalama puan, “Okul kültürü ve ikliminin oluşumunda etkin rol oynarlar” 1,96 ortalama puan, “Öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilenirler ve gerekli yönlendirmeleri yaparlar” 1,96 ortalama puanla öne çıkan maddelerdir. Maddeler arasında en düşük ortalama katılım puanı alan ifade ise “Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler” ifadesidir. Bu ifadeye araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri katılım puanı 2,27 olarak gerçekleşmiştir. “Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar” ifadesini ise öğretmenler 2,15 katılım puanı ile değerlendirmişlerdir. İfadeler arasında çok büyük farklılaşmalar olmadığından, öğretmenlerin maddelerde sözü edilen davranışları halihazırda gerçekleştiriyor olduklarına ilişkin bir algının varlığından söz edilebilir.

Tablo 14: B Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

B-Bu okulda Öğretmenler...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Onay Adedi				
	Onay Yüzdesi (%)				
B-KOD 1. Eğitim-öğretim ile ilgili konularda işbirliği içinde çalışırlar.	2 1,1	9 5,1	39 21,9	67 37,6	61 34,3
B-KOD 2. Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar.	2 1,1	17 9,6	37 20,8	71 39,9	51 28,7
B-KOD 3. Yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptirler.	3 1,7	11 6,2	47 26,4	59 33,1	58 32,6
B-KOD 4. Öğrenciler için ideal davranış modeli oluştururlar.	0 0,0	10 5,6	53 29,8	53 29,8	62 34,8
B-KOD 5. Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler.	2 1,1	17 9,6	54 30,3	59 33,1	46 25,8
B-KOD 6. Sınıfta düzenli ve disiplinli bir ortam sağlarlar.	0 0,0	8 4,5	52 29,2	73 41,0	45 25,3
B-KOD 7. Sınıf ortamında doğru iletişim biçimlerini kullanırlar.	0 0,0	8 4,5	53 29,8	65 36,5	52 29,2
B-KOD 8. Öğrenci merkezli öğretim yaklaşımını uygularlar.	0 0,0	8 4,5	44 24,7	73 41,0	53 29,8
B-KOD 9. Öğrencilerin bir konuyu öğrenebilmesi	0	7	43	73	55

için gereken yeterlilikte zaman ayırırlar.	0,0	3,9	24,2	41,0	30,9
B-KOD 10. Öğrenme amaçlarına uygun öğretim stratejileri (teknikleri, yöntemleri) seçerler.	3	6	47	77	45
B-KOD 11. Velilerle sürekli iletişim halindedirler.	1,7	3,4	26,4	43,3	25,3
B-KOD 12. Yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisindedirler.	1	11	46	63	57
B-KOD 13. Okul kültürü ve ikliminin oluşumunda etkin rol oynarlar.	0,6	6,2	25,8	35,4	32,0
B-KOD 14. Öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilenirler ve gerekli yönlendirmeleri yaparlar	1	7	37	70	63
B-KOD 15. Sınıf kurallarını öğrenci katılımıyla oluştururlar.	0,6	3,9	20,8	39,3	35,4
	0	9	30	83	56
	0,0	5,1	16,9	46,6	31,5
	0	6	36	80	56
	0,0	3,4	20,2	44,9	31,5
	1	2	45	78	52
	0,6	1,1	25,3	43,8	29,2

Yukarıdaki tabloda öğretmenler ile ilgili ifadelerle verilen cevapların dağılımı görülmektedir. İfadelerin hepsinde olumsuz seçenekler, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevapları çok düşük yüzdelerdedir. Bunlar arasında en yüksek olanlar “Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar”, “Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler” ve “Yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptirler” ifadeleridir. “Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar” ifadesine katılımın düşük olması; müfredat ve eğitim-öğretim süreci gibi sistemin getirdiği dezavantajlarla açıklanabilir. “Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler” ifadesine katılımın düşük olması örneklemin büyük çoğunluğunu genç ve dolayısıyla bilgileri taze olan öğretmenlerin oluşturuyor olmasından ötürü kendilerini yeterli algılıyor olmalarına bağlanabilir. Bu ifadeye ilişkin olarak yapılan çapraz tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 15: “Bu Okulda Okul Müdürü Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Dönük Etkinliklerde Bulunur” / “Bu Okulda Öğretmenler Mesleki Yönden Sürekli Gelişme Arzusu İçindedirler” Çapraz Tablosu

			Bu okulda Öğretmenler Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler.					
			1	2	3	4	5	Toplam
Bu okulda Okul Müdürü Öğretmenlerin	1	Adet	27	13	5	2	0	47
		Satır Yüzde	57,4%	27,7%	10,6%	4,3%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	15,2%	7,3%	2,8%	1,1%	0,0%	26,4%
	2	Adet	16	32	17	3	1	69
		Satır Yüzde	23,2%	46,4%	24,6%	4,3%	1,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	9,0%	18,0%	9,6%	1,7%	0,6%	38,8%
	3	Adet	2	13	18	3	0	36
		Satır Yüzde	5,6%	36,1%	50,0%	8,3%	0,0%	100,0%

mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur.	4	Sütun Yüzde	1,1%	7,3%	10,1%	1,7%	0,0%	20,2%
		Adet	1	1	13	7	1	23
		Satır Yüzde	4,3%	4,3%	56,5%	30,4%	4,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,6%	0,6%	7,3%	3,9%	0,6%	12,9%
	5	Adet	0	0	1	2	0	3
		Satır Yüzde	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	0,0%	0,6%	1,1%	0,0%	1,7%
Toplam		Adet	46	59	54	17	2	178
		Satır Yüzde	25,8%	33,1%	30,3%	9,6%	1,1%	100,0%

“Bu okulda okul müdürü öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur” ve “Bu okulda öğretmenler mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler” ifadelerini çapraz olarak karşılaştırmak ve varsa aralarındaki bağlantıyı bulmak için SPSS programının Crosstabs fonksiyonu kullanılarak çapraz tablosu oluşturuldu. Bu çapraz tabloda araştırmaya katılanların verdiği cevapların benzerliklerine ulaşılmaya çalışıldı.

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi, her iki ifadeye verilen cevapların ortak yanıtları genel olarak örtüşmektedir. Tek farklılaşma “Bu okulda okul müdürü öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur”, ifadesine katılmıyorum yanıtı verenlerin %56,5’inin, “Bu okulda öğretmenler mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler” ifadesine kısmen katılıyorum yanıtı vermesi olarak görülmektedir. Bu cevabı verenlerin okul müdürlerinin öğretmenlerin gelişmesine dönük etkinliklerde bulunmadığını ancak öğretmenlerin mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içinde olduklarına kısmen de olsa katıldıklarını göstermektedir. Buradaki kısmen kelimesinin algısına bağlı olarak yanıtların değişmesi söz konusu olmuştur. Sonuç olarak okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki yönden gelişmeleri için çaba gösterdiklerini ve öğretmenlerin sürekli gelişme arzusu içerisinde olduklarını söylemek mümkündür.

“Yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptirler” ifadesine katılımın düşük olması ise, okul müdürü ile ilgili bulgularda ortaya çıktığı üzere öğretmenlerin yöneticiyi yeterli algılıyor olduklarından ötürü sorumluluğu ona bırakmayı tercih ediyor olmalarıyla açıklanabilir. Yukarıda belirtilen etkili öğretmene ait özellikler içerisinde her öğrencinin öğrenebileceğine ve her öğrenciye öğretilebileceğine ilişkin bir unsur bulunmasına karşın bu ifadeye katılımın düşük olması, öğretmenlerin bu boyuta ilişkin olumsuz bir algı içinde olduklarını düşündürebilir. Olumsuz katılımın olduğu bu maddelerde sözü edilen nitelikleri

etkili üretmenin özellikleri arasında olmasına karşın üretmenler bu özelliklerde kendilerini daha yetersiz algılamışlardır.

Görüşülen kişilerin en çok ortak fikir belirtip katıldıkları ifadeler ise “Yönetici ve diğler çalışanlarla uyum içerisinde dirler”, “Okul kültürü ve ikliminin oluşumunda etkin rol oynarlar” ve “Öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilenirler ve gerekli yönlendirmeleri yaparlar” ifadeleri olmuştur. Bu maddelerin etkili okulun boyutlarını ifade ediyor olmalarından ötürü, bu maddelere katılımın çok olması okulun ve retmenlerin etkili algılanma oranının yüksekliğini göstermektedir.

“Yönetici ve diğler çalışanlarla uyum içerisinde dirler” ifadesine 133 kişi katılıyor veya tamamen katılıyor cevabını vermiştir. Başka bir deyişle retmenlerin %74,4’ü, okuldaki meslektaşlarının yönetici ve diğler çalışanlarla uyum içerisinde olduklarını düşünmektedir.

Anketi cevaplayan retmenlerden, “Okul kültürü ve ikliminin oluşumunda etkin rol oynarlar” ifadesine 139 kişi katıldığını ifade etmiştir. Okul kültürü ve ikliminin oluşmasında retmenlerin etkin rol oynadığı retmenlerin %78,1’i tarafından ifade edilmiştir. Bu durum etkili retmen özellikleriyle örtüşmektedir.

Öğretmenler, “Öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilenirler ve gerekli yönlendirmeleri yaparlar” ifadesi de %76,4 gibi yüksek bir oranda katılımcılar tarafından kabul görmüştür. 136 kişi okuldaki retmenlerin öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilendiklerini belirtmiş, gerekli yönlendirmeleri yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin ifadelere olumlu şekilde katılma oranları göz önüne alındığında, önceki bölümde okul müdürünü etkili aldıkları gibi bu bölümde de kendilerini etkili algıladıkları söylenebilir.

Tablo 16: Cinsiyete Göre B Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

Bu okulda Öğretmenler ...	Cinsiyet									
	Kadın					Erkek				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Onay Adedi									
	Onay Yüzdesi (%)									
B-KOD 1.	2	6	22	41	41	0	3	17	26	20
	1,8	5,4	19,6	36,6	36,6	0,0	4,5	25,8	39,4	30,3
B-KOD 2.	2	12	20	45	33	0	5	17	26	18
	1,8	10,7	17,9	40,2	29,5	0,0	7,6	25,8	39,4	27,3
B-KOD 3.	1	6	29	37	39	2	5	18	22	19
	0,9	5,4	25,9	33,0	34,8	3,0	7,6	27,3	33,3	28,8
B-KOD 4.	0	7	28	35	42	0	3	25	18	20
	0,0	6,3	25,0	31,3	37,5	0,0	4,5	37,9	27,3	30,3
B-KOD 5.	1	9	35	40	27	1	8	19	19	19
	0,9	8,0	31,3	35,7	24,1	1,5	12,1	28,8	28,8	28,8
B-KOD 6.	0	5	30	47	30	0	3	22	26	15
	0,0	4,5	26,8	42,0	26,8	0,0	4,5	33,3	39,4	22,7
B-KOD 7.	0	4	28	46	34	0	4	25	19	18
	0,0	3,6	25,0	41,1	30,4	0,0	6,1	37,9	28,8	27,3
B-KOD 8.	0	5	24	50	33	0	3	20	23	20
	0,0	4,5	21,4	44,6	29,5	0,0	4,5	30,3	34,8	30,3
B-KOD 9.	0	4	27	44	37	0	3	16	29	18
	0,0	3,6	24,1	39,3	33,0	0,0	4,5	24,2	43,9	27,3
B-KOD 10.	1	3	24	51	33	2	3	23	26	12
	0,9	2,7	21,4	45,5	29,5	3,0	4,5	34,8	39,4	18,2
B-KOD 11.	0	8	22	43	39	1	3	24	20	18
	0,0	7,1	19,6	38,4	34,8	1,5	4,5	36,4	30,3	27,3
B-KOD 12.	0	5	18	45	44	1	2	19	25	19
	0,0	4,5	16,1	40,2	39,3	1,5	3,0	28,8	37,9	28,8
B-KOD 13.	0	6	15	58	33	0	3	15	25	23
	0,0	5,4	13,4	51,8	29,5	0,0	4,5	22,7	37,9	34,8
B-KOD 14.	0	4	16	53	39	0	2	20	27	17
	0,0	3,6	14,3	47,3	34,8	0,0	3,0	30,3	40,9	25,8
B-KOD 15.	0	1	25	50	36	1	1	20	28	16
	0,0	0,9	22,3	44,6	32,1	1,5	1,5	30,3	42,4	24,2

Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında, verilen cevaplar ile cinsiyetler arasında belirgin farklılıkların olmadığı, cinsiyet faktörünün verilen cevaplarda etkili olmadığı söylenebilir. “Eğitim-öğretim ile ilgili konularda işbirliği içinde çalışırlar” ifadesine

bakıldığında kadınların %7,2'si katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum cevabı verirken, erkeklerde bu oran %4,5 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların %72,3'ü katılıyorum veya tamamen katılıyorum derken, erkeklerin de % 69,7'si aynı doğrultuda cevap vermiştir. Bu sonuçlardan da görülebileceği gibi yöneltilen sorulara verilen cevaplarda cinsiyet bakımından ayrılmalar, belirgin farklılıklar görülmemektedir. Cevaplar cinsiyete göre değişiklik göstermemekte, sadece oranlarda küçük farklılaşmalar görülmektedir. Bu farklılıkların sebebi örneklemdeki cinsiyetlerin dağılımları olarak görülebilir.

Tablo 17: Branşlara Göre B Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

Bu okulda Öğretmenler ...	Öğretmenlikteki Branşınız									
	Sınıf Öğretmeni					Branş Öğretmeni				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Onay Adedi									
	Onay Yüzdesi (%)									
B-KOD 1.	0	6	23	36	34	2	3	16	31	27
	0,0	6,1	23,2	36,4	34,3	2,5	3,8	20,3	39,2	34,2
B-KOD 2.	0	8	21	44	26	2	9	16	27	25
	0,0	8,1	21,2	44,4	26,3	2,5	11,4	20,3	34,2	31,6
B-KOD 3.	1	5	29	29	35	2	6	18	30	23
	1,0	5,1	29,3	29,3	35,4	2,5	7,6	22,8	38,0	29,1
B-KOD 4.	0	5	29	27	38	0	5	24	26	24
	0,0	5,1	29,3	27,3	38,4	0,0	6,3	30,4	32,9	30,4
B-KOD 5.	1	9	31	30	28	1	8	23	29	18
	1,0	9,1	31,3	30,3	28,3	1,3	10,1	29,1	36,7	22,8
B-KOD 6.	0	1	28	45	25	0	7	24	28	20
	0,0	1,0	28,3	45,5	25,3	0,0	8,9	30,4	35,4	25,3
B-KOD 7.	0	4	28	38	29	0	4	25	27	23
	0,0	4,0	28,3	38,4	29,3	0,0	5,1	31,6	34,2	29,1
B-KOD 8.	0	4	23	42	30	0	4	21	31	23
	0,0	4,0	23,2	42,4	30,3	0,0	5,1	26,6	39,2	29,1
B-KOD 9.	0	4	26	35	34	0	3	17	38	21
	0,0	4,0	26,3	35,4	34,3	0,0	3,8	21,5	48,1	26,6
B-KOD 10.	3	1	26	40	29	0	5	21	37	16
	3,0	1,0	26,3	40,4	29,3	0,0	6,3	26,6	46,8	20,3
B-KOD 11.	0	5	23	37	34	1	6	23	26	23
	0,0	5,1	23,2	37,4	34,3	1,3	7,6	29,1	32,9	29,1
B-KOD 12.	0	2	21	40	36	1	5	16	30	27
	0,0	2,0	21,2	40,4	36,4	1,3	6,3	20,3	38,0	34,2

B-KOD 13.	0	4	17	46	32	0	5	13	37	24
	0,0	4,0	17,2	46,5	32,3	0,0	6,3	16,5	46,8	30,4
B-KOD 14.	0	4	21	42	32	0	2	15	38	24
	0,0	4,0	21,2	42,4	32,3	0,0	2,5	19,0	48,1	30,4
B-KOD 15.	0	1	25	42	31	1	1	20	36	21
	0,0	1,0	25,3	42,4	31,3	1,3	1,3	25,3	45,6	26,6

Öğretmenlikte branşlara göre alınan yanıtların analizine bakıldığında, öğretmenlerin branşlarının cevaplar üzerindeki etkisinin katılıyorum ile tamamen katılıyorum veya katılmıyorum ile kesinlikle katılmıyorum arasında gidip gelme şeklinde olduğu görülmektedir. Katılım oranları birbirine paralel olarak değişirken, sınıf öğretmenlerinin tamamen katılıyorum cevabını daha fazla kullandıkları ifadelerin bir kısmında branş öğretmenlerinin katılıyorum cevabını verdikleri görülmüştür. Bunun sebebinin de sınıf öğretmenlerinin öğrencilerle geçirdikleri sürenin fazla olması, eğitim verdikleri öğrencileri branş öğretmenlerine nazaran daha detaylı tanıyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 18: Branşlara Göre B Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu

B Bölümü-Branş					
			Öğretmenlikteki Branşınız		Toplam
			Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	
B bölümü	Tamamen Katılıyorum	Adet	473	339	812
		Yüzde	17,7%	12,8%	30,4%
	Katılıyorum	Adet	573	471	1044
		Yüzde	21,5%	17,6%	39,1%
	Kısmen Katılıyorum	Adet	371	292	663
		Yüzde	13,9%	10,9%	24,8%
	Katılmıyorum	Adet	63	73	136
		Yüzde	2,4%	2,7%	5,1%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Adet	5	10	15
		Yüzde	0,2%	0,4%	0,6%
Toplam		Adet	1485	1185	2670
		Yüzde	55,6%	44,4%	100,0%

Bu bölümün değerlendirilmesi yapılırken, yine Multiple Response yöntemi kullanılmıştır. Bu bölümde öğretmenlere ilişkin ifadeler verilen yanıtların katılıyorum

yanıtı etrafında toplandığı görülmüştür. Yanıtların %39,1'i katılıyorum, %30,4'ü tamamen katılıyorum , %24,8'i kısmen katılıyorum şeklinde hesaplanmıştır.

Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtları örneklemin %94,3'ünden farklı bir karakter gösterip branşlar arasında farklılık göstermiştir. Diğer yanıtlarda örneklemin dağılımına uygun bir şekilde sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında bir uyum söz konusu iken olumsuz yanıtlarda branş öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerinden farklılaştığı görülmektedir.

4. ÖĞRENCİLER İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu çalışmanın teorik kısmında belirtilen etkili öğrenciye ait özellikler; başarılı olabileceklerine inanma, eğitimin hedeflerinden haberdar olma, sorumluluk bilinci geliştirme, demokratik ortamda kendilerine ilişkin kararlara katılma ve bunun gereği olarak kurallara uyma şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 19: C Bölümü Ortalamalar Tablosu

C-Bu Okuldaki Öğrenciler...	Ortalama
C-KOD 1. Bu okuldaki öğrenciler başarılı olabileceklerine inanırlar.	2,39
C-KOD 2. Bu okuldaki öğrenciler eğitim-öğretimin amacını bilirler.	2,49
C-KOD 3. Bu okuldaki öğrenciler verilecek her türlü sorumluluğu almaya isteklidirler.	2,45
C-KOD 4. Bu okuldaki öğrenciler kendileriyle ilgili verilen kararlarda söz hakkına sahiptirler.	2,29
C-KOD 5. Bu okuldaki öğrenciler okuldaki kurallara uyarlar.	2,53
GENEL ORTALAMA	2,43

Öğretmenlerin öğrencilere yönelik ifadelere verdikleri cevapların ortalama katılım puanlarına bakıldığında, ortalamanın diğer bölümlerden farklı olarak katılıyorum ile kısmen katılıyorum arasında yer aldığı görülmektedir. Genel ortalama 2,43 katılım puanı iken, en düşük katılım puanı 2,53, en yüksek katılım puanı ise 2,29 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 20: C Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

C-Bu okuldaki öğrenciler...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
C-KOD 1.	2	11	71	64	30
	1,1%	6,2%	39,9%	36,0%	16,9%
C-KOD 2.	3	19	69	58	29
	1,7%	10,7%	38,8%	32,6%	16,3%
C-KOD 3.	3	10	74	68	23
	1,7%	5,6%	41,6%	38,2%	12,9%
C-KOD 4.	0	14	49	89	26
	0,0%	7,9%	27,5%	50,0%	14,6%
C-KOD 5.	6	13	79	51	29
	3,4%	7,3%	44,4%	28,7%	16,3%

“Bu okuldaki öğrenciler başarılı olabileceklerine inanırlar” ifadesi için, 13 kişi kesinlikle katılmıyorum veya katılmıyorum yanıtı vermiştir. Bu maddeye katılıyorum ya da tamamen katılıyorum cevabı verenlerin sayısı 94 kişi iken, kısmen katılıyorum cevabını verenler ise 71 kişi olarak gerçekleşmiştir. Görüşülen öğretmenlerin büyük bir kısmı öğrencilerin her konuda başarılı olabileceklerine inanmadıkları, bu yüzden bu ifadeye kısmen katılıyorum cevabını daha fazla verdikleri görülmektedir. Bu maddeye katılımın az olmasını; aile, yetiştirme tarzı, çocuklardaki özgüven ve sorumluluk bilincinin eksik olması gibi değişkenlere bağlamak mümkündür. Diğer yandan etkili okulda yer alan öğrencilere dair yukarıda sıralanan özellikler arasında başarılı olma inancına ilişkin bir unsurun olmasına karşın bu unsurun öğretmenler tarafından yeterince desteklenmediği söylenebilir.

Öğrencilere yönelik ifadelerden “Kendileriyle ilgili verilen kararlarda söz hakkına sahiptirler” ifadesi diğer ifadelerden farklı olarak değerlendirilebilir. Diğer ifadelerdeki dağılımlar kısmen katılıyorum üzerinde yoğunlaşmışken, bu ifadede öğretmenlerin yarısı katılıyorum cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin, öğrencilerin kararlara katılımının olduğunu belirtmesi, okulda demokratik bir ortamın olduğunu düşündürebilir. Demokratik ortam ve kararların katılımlı bir şekilde alınması ise etkili okulun özellikleri arasında yer almaktadır.

“Eğitim-öğretimin amacını bilirler” ifadesi ise en fazla olumsuz cevabın alındığı ifade olarak öne çıkmaktadır. Bu ifadeye araştırmaya katılanların %12,4’ü, 22 kişi

katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Bu sonuç, etkili okuldaki öğrencilerin özellikleri arasında yer almasına karşın, öğretmenlerin öğrencilere yönelik olarak eğitim-öğretimin amacını tam olarak bilmeden okula gidip geldiklerine dair bir algılarının olduğunu düşündürebilir.

“Okuldaki kurallara uyarlar” ifadesini diğer ifadelerden farklı kılan, bu ifade için 79 öğretmenin kısmen katılıyorum, 19 öğretmenin ise katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum cevabını vermesidir. 98 kişi öğrencilerin okul kurallarına uymadığını ya da kısmen uyduğunu belirtmiştir. Kuralların demokratik yöntemlerle belirlenmiş olmasına karşın kurallara uyma ile ilgili sıkıntının olması, demokratik ortam koşullarının gerektiği gibi yerine getirilmediğini düşündürebileceği gibi öğrencinin demokrasi ve belirlenen kurallara uyma konusundaki bilincinin az gelişmiş olduğunu da düşündürebilir. Bu ifadeye ilişkin çapraz tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 21: “Bu Okulda Öğretmenler Sınıfta Düzenli ve Disiplinli Bir Ortam Sağlarlar” / “Bu Okuldaki Öğrenciler Okuldaki Kurallara Uyarlar” Çapraz Tablosu

			Bu okuldaki öğrenciler Okuldaki kurallara uyarlar.					
			1	2	3	4	5	Toplam
Bu okulda Öğretmenler Sınıfta düzenli ve disiplinli bir ortam sağlarlar.	1	Adet	16	16	12	1	0	45
		Satır Yüzde	35,6%	35,6%	26,7%	2,2%	,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	9,0%	9,0%	6,7%	,6%	,0%	25,3%
	2	Adet	11	26	29	6	1	73
		Satır Yüzde	15,1%	35,6%	39,7%	8,2%	1,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	6,2%	14,6%	16,3%	3,4%	,6%	41,0%
	3	Adet	1	9	35	4	3	52
		Satır Yüzde	1,9%	17,3%	67,3%	7,7%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	,6%	5,1%	19,7%	2,2%	1,7%	29,2%
	4	Adet	1	0	3	2	2	8
		Satır Yüzde	12,5%	,0%	37,5%	25,0%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	,6%	,0%	1,7%	1,1%	1,1%	4,5%
Toplam		Adet	29	51	79	13	6	178
		Satır Yüzde	16,3%	28,7%	44,4%	7,3%	3,4%	100,0%

Öğrencilerin okuldaki kurallara uyması ile öğretmenlerin sınıfta düzenli ve disiplinli bir ortam sağlaması arasındaki çapraz ilişkiye bakıldığında tablodaki sonuçlardan

da görüleceği gibi bu iki ifade arasında doğru yönlü bir ilişki olsa da tamamen bir örtüşme söz konusu değildir. Verilen cevapların bir kısmının benzer cevaplarda toplanmış olmasının yanında, bu cevapların diğer yanıtlara doğru yayıldığı görülmektedir. Okuldaki kurallara öğrencilerin uyması ile öğretmenin sınıf içerisinde disiplinli ve düzenli bir ortam sağlamasının arasında çok güçlü bir bağlantı kurulmaması iki ifadeye alınan cevapların birebir örtüşmemesine neden olmuştur.

“Verilecek her türlü sorumluluğu almaya isteklidirler” ifadesine %41,6’sı kısmen katılırken, %51,1’i katıldığını belirtmiştir. %7,3 oranında ise katılmıyorum cevabı alınan bu ifadede öğretmenlerin yarısı öğrencilerin okula karşı sorumluluk bilincinde olduğunu ve verilecek bütün sorumlulukları almaya istekli olduklarını belirtirken, %41,6’lık bir kısım bu fikre kısmen de olsa destek vermektedir. Etkili okuldaki öğrenci nitelikleri arasında sorumluluk bilincinin yüksek olması şeklinde bir özellik mevcuttur. Bu bağlamda öğretmenlerin, öğrencilerinin sorumluluk almaya istekli olduklarını, sorumluluk bilinçlerinin olduğunu belirtmeleri etkili okulun özellikleriyle örtüşmektedir.

Tablo 22: Branşlara Göre C Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu
Öğretmenlikteki Branşınız

	Öğretmenlikteki Branşınız									
	Sınıf Öğretmeni					Branş Öğretmeni				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
C-KOD 1.	0	3	40	38	18	2	8	31	26	12
	0,0	3,0	40,4	38,4	18,2	2,5	10,1	39,2	32,9	15,2
C-KOD 2.	0	9	36	38	16	3	10	33	20	13
	0,0	9,1	36,4	38,4	16,2	3,8	12,7	41,8	25,3	16,5
C-KOD 3.	0	4	41	41	13	3	6	33	27	10
	0,0	4,0	41,4	41,4	13,1	3,8	7,6	41,8	34,2	12,7
C-KOD 4.	0	10	29	42	18	0	4	20	47	8
	0,0	10,1	29,3	42,4	18,2	0,0	5,1	25,3	59,5	10,1
C-KOD 5.	1	7	45	30	16	5	6	34	21	13
	1,0	7,1	45,5	30,3	16,2	6,3	7,6	43,0	26,6	16,5

Branşlar bakımından bakıldığında olumsuzluk (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) belirten cevapların çoğunlukla branş öğretmenleri tarafından verildiği görülmektedir. “Kendileriyle ilgili verilen kararlarda söz hakkına sahiptirler” ifadesine

sınıf öğretmenlerinden 10 kişi katılmıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. Bunun sebebi sınıf öğretmenlerinin öğrencilerinin kendi kararlarını veremeyecek yaşta olduklarını, kendilerinden sorumlu veli, ebeveyn vs. tarafından bu kararların verildiğini düşünmeleri olabilir. Öte yandan cevaplar yine diğer bölümlerdeki gibi sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında ciddi farklılıklar göstermemekte, cevaplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 23: Branşlara Göre C Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu

C Bölümü-Branş					
			Öğretmenlikteki Branşınız		Toplam
			Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	
C bölümü	Tamamen Katılıyorum	Adet	81	56	137
		Yüzde	9,1%	6,3%	15,4%
	Katılıyorum	Adet	189	141	330
		Yüzde	21,2%	15,8%	37,1%
	Kısmen Katılıyorum	Adet	191	151	342
		Yüzde	21,5%	17,0%	38,4%
	Katılmıyorum	Adet	33	34	67
		Yüzde	3,7%	3,8%	7,5%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Adet	1	13	14
		Yüzde	0,1%	1,5%	1,6%
Toplam		Adet	495	395	890
		Yüzde	55,6%	44,4%	100,0%

Bu bölümde de verilen yanıtlar Multiple Response yöntemiyle değerlendirilmiştir. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasındaki farklılaşma, ifadelere katılım düştükçe belirginleşmektedir. Katılmıyorum yanıtı veren 67 kişinin 34'ü branş öğretmeni, 33'ü sınıf öğretmeniyken, kesinlikle katılmıyorum yanıtı veren 14 kişinin sadece 1 tanesi sınıf öğretmenidir. Buradaki farklılaşmaya neden olarak, sınıf öğretmenlerinin genelde vaktinin büyük kısmını aynı öğrencilerle geçirmeleri gösterilebilir. Branş öğretmenleri ise daha fazla öğrenci ile muhatap olduğundan yorum yapabilecekleri kişi sayısı sınıf öğretmenlerinden çok daha fazladır.

5. OKULDAKİ EĞİTİM PROGRAMI VE EĞİTİM-ÖĞRETİM SÜRECİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Tez çalışmasının teorik kısmında belirtilen etkili okuldaki okul programı ve eğitim-öğretim sürecine ait özellikler; eğitimin öğrenci odaklı olması, tarafların katılımının

sağlanması (tüm paydaşların), eleştirici ve sorgulayıcı anlayış geliştirmesi olarak sıralanmıştı.

Tablo 24: D Bölümü Ortalamalar Tablosu

D-Bu Okuldaki Okul Programı ve Eğitim-Öğretim Süreci...	Ortalama
D-KOD 1. Öğrencilerin eleştirel düşüncelerine önem verilir.	2,15
D-KOD 2. Eğitim-öğretimde, öğrencinin sadece 'ne?' sorusuna değil, 'niçin?' ve 'nasıl?' sorularına da cevap verilir.	2,10
D-KOD 3. Ev ödevi okul dışı çalışmalar/araştırmalar okuldaki öğrenmenin kalitesini yükseltmek için önemli görülür.	2,04
D-KOD 4. Öğrencilerin bireysel gelişimlerini sağlamaya dönük program dışı etkinliklere (gezi, okula uzman bir kişinin davet edilmesi vs.) önem verilir.	2,16
D-KOD 5. Ders dışı etkinliklerinin planlamasında öğretmen görüşüne önem verilir.	2,15
GENEL ORTALAMA	2,12

Bu bölümdeki ifadelere öğretmenler tarafından verilen cevaplara göre ifadelerin ortalama kabul oranı 2,12 olarak gerçekleşmiştir. En çok kabul gören ifade “Ev ödevi okul dışı çalışmalar/araştırmalar okuldaki öğrenmenin kalitesini yükseltmek için önemli görülür” iken, diğerlerine nispeten en az kabul gören ifade ise “Öğrencilerin bireysel gelişimlerini sağlamaya dönük program dışı etkinliklere (gezi, okula uzman bir kişinin davet edilmesi vs.) önem verilir” ifadesi olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 25: D Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
D KOD 1.	0	9	49	79	41
	0,0%	5,1%	27,5%	44,4%	23,0%
D KOD 2.	0	7	41	93	37
	0,0%	3,9%	23,0%	52,2%	20,8%
D KOD 3.	0	4	36	101	37
	0,0%	2,2%	20,2%	56,7%	20,8%
D KOD 4.	2	7	47	83	39
	1,1%	3,9%	26,4%	46,6%	21,9%
D KOD 5.	3	8	45	79	43
	1,7%	4,5%	25,3%	44,4%	24,2%

İfadelere tek tek bakıldığında “Öğrencilerin eleştirel düşünmelerine önem verilir” ifadesine verilen yanıtların, katılıyorum yanıtı etrafında toplandığı görülmektedir. Olumsuz yanıtların yok denecek kadar az olması, okulda öğrenciler tarafından eleştirel düşünmenin öneminin kavranmış olduğunu vurgulamaktadır. Öğrencilerin eleştirel düşünmelerine önem verilmesinin ise etkili okula ilişkin yaratıcılığa önem verme, ezbere dayalı olmayan öğretim, öğrenci merkezli eğitim anlayışı gibi değişkenlerle ilgili olması öğretmenlerin etkili okul algılarına ilişkin okul programı ve eğitim-öğretim süreciyle ilgili ifadeleri destekler niteliktedir.

“Eğitim-öğretimde, öğrencinin sadece 'ne?' sorusuna değil, 'niçin?' ve 'nasıl?' sorularına da cevap verilir” ifadesine verilen cevapların %73’ü katılıyorum ve tamamen katılıyorum yönünde olmuştur. Öğrencilerin eğitim öğretimde sadece ‘ne’ sorusu değil, konuları ‘neden’ ve ‘nasıl’ şeklinde sorgulamalarına olumlu yaklaşıldığı görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında öğretmenlerin, öğrencilerin eleştirel düşünmelerine önem verdikleri gibi sorgulayıcı olmalarına da önem verdiklerini ifade etmeleri, tez çalışmasının teorik kısmını destekler niteliktedir.

“Ev ödevi okul dışı çalışmalar/araştırmalar okuldaki öğrenmenin kalitesini yükseltmek için önemli görülür” ifadesine verilen yanıtlar yine katılıyorum seçeneğinde yoğunlaşmıştır. %56,7 gibi bir oranda alınan katılıyorduma en yakın ikinci yanıt ise kesinlikle katılıyorum cevabı olmuştur. Etkili okul nitelemeleri arasında ev ödevi, okul dışı çalışma/araştırmaların önemi, bu çalışmaların okuldaki öğrenimin kalitesini arttırmadaki değeri, okulda ders saatlerinin her şey için yeterli olmadığı, okulda verilen eğitime ek olarak okul dışı çalışmaların öğrencileri öğrenim kalitesine pozitif etkisinin olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin bu sorulara verdikleri olumlu yanıtların etkili okul kavramı ile örtüştüğü söylenebilir.

“Öğrencilerin bireysel gelişimlerini sağlamaya dönük program dışı etkinliklere (gezi, okula uzman bir kişinin davet edilmesi vs.) önem verilir” ifadesinde ise okulda eğitim öğretim programı dışındaki faaliyetlerin yapılıyor olduğu öğretmenlerin %95’i tarafından ifade edilmiştir. Öğrenci başarısının sadece akademik başarı olarak değil aynı zamanda sosyal, kültürel başarılar olarak da değerlendirilmesi gerektiği tezin teorik kısmında belirtilmişti. Öğretmenlerin bu ifadeye olumlu katılımının yüksek olması ile etkili okulun başarıya ilişkin nitelemelerinin örtüştüğü söylenebilir.

Gezi vs. gibi ders dışı etkinliklerinin planlamasında öğretmen görüşüne önem verildiği %93,8 gibi büyük bir çoğunluk tarafından ifade edilmiştir. Öğrencilerin kişisel gelişimine katkıda bulunacak faaliyetlerin, öğrencileri en iyi tanıyan, öğretmenleri tarafından yapılması gerekliliğine öğretmenlerin katılmış olması etkili okul kavramı ile örtüşen bir diğer özellik olarak nitelendirilebilir.

Tablo 26: Branşlara Göre D Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

Öğretmenlikteki Branşınız										
Sınıf Öğretmeni						Branş Öğretmeni				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
D KOD 1.	0	6	26	42	25	0	3	23	37	16
	0,0	6,1	26,3	42,4	25,3	0,0	3,8	29,1	46,8	20,3
D KOD 2.	0	5	19	52	23	0	2	22	41	14
	0,0	5,1	19,2	52,5	23,2	0,0	2,5	27,8	51,9	17,7
D KOD 3.	0	1	16	58	24	0	3	20	43	13
	0,0	1,0	16,2	58,6	24,2	0,0	3,8	25,3	54,4	16,5
D KOD 4.	0	2	25	45	27	2	5	22	38	12
	0,0	2,0	25,3	45,5	27,3	2,5	6,3	27,8	48,1	15,2
D KOD 5.	0	5	20	46	28	3	3	25	33	15
	0,0	5,1	20,2	46,5	28,3	3,8	3,8	31,6	41,8	19,0

İfadelerin öğretmenlik branşına göre anlamlı bir değişiklik göstermediği, genel sonuçlar ile büyük benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Tablo 27: Branşlara Göre D Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu

D bölümü-Branş					
		Öğretmenlikteki Branşınız			Toplam
		S. Öğretmeni		B. Öğretmeni	
D bölümü	Tamamen Katılıyorum	Adet	127	70	197
		Yüzde	14,3%	7,8%	22,1%
	Katılıyorum	Adet	243	192	435
		Yüzde	27,3%	21,6%	48,9%
	Kısmen Katılıyorum	Adet	106	112	218
		Yüzde	11,9%	12,6%	24,5%
	Katılmıyorum	Adet	19	16	35
		Yüzde	2,1%	1,8%	3,9%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Adet	0	5	5
		Yüzde	0,0%	0,6%	0,6%

Toplam	Adet	495	395	890
	Yüzde	55,6%	44,4%	100,0%

Bu bölümde de diğer bölümlerde olduğu gibi Multiple Response yöntemi kullanılmıştır. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar katılıyorum yanıtı etrafında toplanmıştır. Ancak branş öğretmenlerinin yanıtları kısmen katılıyorum yanıtına doğru dağılım gösterirken, sınıf öğretmenlerinin yanıtlarının kesinlikle katılıyorum yanıtına yöneldiği görülmektedir. Branşlar arasında farklılaşmanın sınıf öğretmenlerinin daha az öğrenci ile ilgilenmeleri ve bu öğrencilerle sürekli birlikte olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Genel olarak bu bölümdeki bütün ifadeler, öğretmenlerin büyük çoğunluğu tarafından kabul görmüştür. İfadelerin hepsinde öğrencilerin etkili öğrenmelerini sağlayacak faktörlerin halihazırda öğretmenler tarafından gerçekleştirildiğine ilişkin bir görüşün ağır bastığı düşünülmektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin kendilerini okul programı ve öğretim süreci içerisinde etkili olarak algıladıkları söylenebilir.

6. OKUL KÜLTÜRÜ VE ORTAMI İLE İLGİLİ BULGULAR

Tez çalışmasının teorik kısmında yer alan, etkili okulda okul kültürü ve ortamı boyutuna ilişkin olarak; okul kültürünün değişime uğramasında okul müdürünün desteğinin önemli olması, öğrenci ve öğretmenden neler beklendiğinin vurgulanması, farklılıkların ortak değerler etrafında toplanması, çalışanların görüşlerine önem verilerek, onların kuruma bağlanması ve aidiyet duygularının gelişmesi gibi özellikler ön plana çıkmıştı.

Tablo 28: E Bölümü Ortalamalar Tablosu

E-Bu Okuldaki Okul Kültürü ve Okul Ortamı...	Ortalama
E-KOD 1. Okul, çevrenin ve velinin her türlü önerilerine daima açıktır.	1,97
E-KOD 2. Okulda her örnek davranış ödüllendirilir ve pekiştirilir.	2,18
E-KOD 3. Okul her türlü yenilik ve değişmeye açıktır.	2,13
E-KOD 4. Okulda herkes kendilerini ilgilendiren konularda, karar verme süreçlerine katılır.	2,23
E-KOD 5. Okulun amaçlarına ulaşması için öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasında uyum ve işbirliği vardır.	2,22
E-KOD 6. Öğretmen ve öğrenciler arasında bir topluluk ve aile olma duygusu egemendir.	2,17
GENEL ORTALAMA	2,15

Öğretmenler tarafından okul kültürü ve ortamı boyutuna ilişkin verilen cevaplara ve ifadelerde ortaya çıkan ortalamalara göre en çok kabul edilen ifade “Okul, çevrenin ve velinin her türlü önerilerine daima açıktır” ifadesi olmuştur. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 1,97 olarak hesaplanırken, “Okulda herkes kendilerini ilgilendiren konularda, karar verme süreçlerine katılır” ifadesi ise 2,23 ile diğer ifadelere göre en düşük ortalama sahip ifade olmuştur. Bölümün ortalaması 2,15 olarak gerçekleşmiştir. Yani görüşülen kişilerin fikirlerinin katılıyorum yanıtından, kısmen katılıyorum yanıtına doğru eğilim gösterdiği görülmüştür.

Tablo 29: E Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
E-KOD 1.	0 0,0%	10 5,6%	38 21,3%	67 37,6%	63 35,4%
E-KOD 2.	1 0,6%	16 9,0%	49 27,5%	60 33,7%	52 29,2%
E-KOD 3.	1 0,5%	16 9,0%	43 24,2%	63 35,4%	55 30,9%
E-KOD 4.	0 0,0%	18 10,1%	48 27,0%	69 38,8%	43 24,2%
E-KOD 5.	2 1,1%	9 5,1%	57 32,0%	69 38,8%	41 23,0%
E-KOD 6.	0 0,0%	10 5,6%	51 28,7%	76 42,7%	41 23,0%

Çevre ve velilerin okul ile ilgili her türlü önerilerine olumlu yaklaşıldığı, önerilerin dikkate alındığı 130 kişi tarafından belirtilmiştir. Deneklerin %73 gibi bir oranının bu yanıtı vermesi, okulun öneri ve eleştirilere açık olduğunun göstergesidir. Buna paralel okulun her türlü yenilik ve değişime açık olduğunu belirtenlerin oranı ise %66,3’tür. Okulun, çevrenin, velilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin vs. fikir ve önerilerine açık olması; yenilik ve değişimlere olumlu bakılması sonucunu ortaya çıkarır. Birbirine yakın bu iki ifade için alınan cevaplarda da görüldüğü gibi, okulun önerilere, bu önerilerin sonucunda yenilik ve değişimlere açık olması, tez çalışmamızın teorik kısmında yer alan etkili okul kavramının değişkenlerinden sürekli değişme ve yenileşme ile ilişkilendirilebilir.

“Okulda gösterilen örnek davranışların artması, pekiştirilmesi için bu davranış sahiplerinin ödüllendirilmesi, diğer kişilerin de bu tarz örnek davranışlara teşvik edilmesi” ifadesine katılımcılarımızın kısmen katılıyorum cevabını verenler dahil %90,4’ü olumlu yanıt vermiştir. Bu ifadenin olumlu yanıtlanmış olması, öğretmenlerin koşullar yerine getirildiği takdirde yani güdülenmeleri halinde istenen davranış değişikliklerine açık olduklarını düşündürebilir. Buna ilişkin çapraz tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 30: ‘Bu Okulda Okul Müdürü Okulda Her Türlü Başarının Ödüllendirilmesini Sağlar’ / ‘Okulda Her Örnek Davranış Ödüllendirilir ve Pekiştirilir’ Çapraz Tablosu

			Okulda her örnek davranış ödüllendirilir ve pekiştirilir.					
			1	2	3	4	5	Toplam
Bu okulda Okul Müdürü Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar.	1	Adet	32	21	4	0	0	57
		Satır Yüzde	56,1%	36,8%	7,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	18,0%	11,8%	2,2%	0,0%	0,0%	32,0%
	2	Adet	13	28	11	1	0	53
		Satır Yüzde	24,5%	52,8%	20,8%	1,9%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	7,3%	15,7%	6,2%	0,6%	0,0%	29,8%
	3	Adet	6	8	19	7	0	40
		Satır Yüzde	15,0%	20,0%	47,5%	17,5%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	3,4%	4,5%	10,7%	3,9%	0,0%	22,5%
	4	Adet	1	3	12	7	0	23
		Satır Yüzde	4,3%	13,0%	52,2%	30,4%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,6%	1,7%	6,7%	3,9%	0,0%	12,9%
	5	Adet	0	0	3	1	1	5
		Satır Yüzde	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	0,0%	1,7%	0,6%	0,6%	2,8%
Toplam		Adet	52	60	49	16	1	178
		Satır Yüzde	29,2%	33,7%	27,5%	9,0%	0,6%	100,0%

Okuldaki her örnek davranışın ödüllendirilip pekiştirilmesi ile okul müdürünün her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlamasının arasındaki ilişkinin saptanmasına yardımcı

olacak olan çapraz tabloda görülebilecek en belirgin sonuç, bu iki ifadeye verilen cevapların birbirini tasdikleyecek biçimde gerçekleştiği sonucudur. Okulda örnek davranışların ödüllendirildiğini ve bu örnek davranışların pekiştirildiğini ancak bunun okul müdürü tarafında gerçekleştirildiğini düşünmeyen 5 kişi vardır. 150 kişi okul müdürünün de desteği ile okulda örnek davranışların, başarıların ödüllendirilip, pekiştirildiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Her iki ifadenin ortak noktası olan örnek davranışların ve başarıların ödüllendirilmesi büyük bir görüş birliğiyle kabul edilmiştir. Okul müdürünün de buna destek olduğu öğretmenler tarafından ifade edilmiştir.

“Okulda herkes kendilerini ilgilendiren konularda, karar verme süreçlerine katılır” ifadesine çoğunlukla olumlu yanıt verilmiştir. Bireylerin kendilerini ilgilendiren konularda karar verme süreçlerine katılıyor olduklarına ilişkin bir algının olması diğer boyutlarla örtüşmekte ve bizi öğretmenlerin kendilerini ve okulu etkili algıladıkları sonucuna götürebilmektedir.

“Okulun amaçlarına ulaşması için öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasında uyum ve işbirliği vardır” ifadesinin %93,8 gibi bir çoğunluk tarafından kabul edilmesi okulu oluşturan öğeler arasındaki uyum çarkının sağlıklı bir şekilde dönmesi anlamına gelebilmektedir. Çarklar arasında herhangi ikisi arasındaki uyumsuzluk ve işbirliğinin olmaması diğer çarkların işleyişini de etkileyecek, bütün işleyiş olumsuz etkilenecektir. Belli bir amaç etrafında emek veren tüm öğeler arasındaki uyum, söz konusu amaca ulaşma konusunda işleri kolaylaştıracak, hedefle aradaki mesafeyi kısaltacaktır. Bu ifadeye olumlu katılımın yüksek olmasına bakılarak, işbirliğinin olduğu ve önemsendiği, ortak hedefe ulaşmaya çalışıldığı söylenebilir. Görüşülen kişilerin %94,4’ü öğrenciler arasında bir aile olma duygusunun egemen olduğunu belirtmiştir. “Öğretmen ve öğrenciler arasında bir topluluk ve aile olma duygusunun egemen olması”, eğitim-öğretimin kalitesini etkileyen bir unsur olarak görülebilir. Ailenin bireylerinin birbirine bağlılığı gibi öğretmen ve öğrenci arasında da varolan bağlılığın başarının artmasını, öğretmen ve öğrenciler arasında uyum olmasını sağlayacağı gibi etkili okula ilişkin kültür oluşturma ve okula aidiyet duygusunun gelişmesini de sağlaması, tez çalışmasının teorik kısmında değinilen ifadeleri desteklemektedir. Bu duruma ilişkin çapraz tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 31: ‘Bu Okulda Öğretmenler Yönetici ve Diğer Çalışanlarla Uyum İçerisindedirler’ / ‘Okulun Amaçlarına Ulaşması İçin Öğretmen, Yönetici ve Öğrenciler Arasında Uyum ve İşbirliği Vardır’ Çapraz Tablosu

			Okulun amaçlarına ulaşması için öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasında uyum ve işbirliği vardır.					
			1	2	3	4	5	Toplam
Bu okulda Öğretmenler Yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisindedirler.	1	Adet	33	24	5	1	0	63
		Satır Yüzde	52,4%	38,1%	7,9%	1,6%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	18,5%	13,5%	2,8%	0,6%	0,0%	35,4%
	2	Adet	8	34	26	2	0	70
		Satır Yüzde	11,4%	48,6%	37,1%	2,9%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	4,5%	19,1%	14,6%	1,1%	0,0%	39,3%
	3	Adet	0	10	21	5	1	37
		Satır Yüzde	0,0%	27,0%	56,8%	13,5%	2,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	5,6%	11,8%	2,8%	0,6%	20,8%
	4	Adet	0	1	4	1	1	7
		Satır Yüzde	0,0%	14,3%	57,1%	14,3%	14,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	0,6%	2,2%	0,6%	0,6%	3,9%
	5	Adet	0	0	1	0	0	1
		Satır Yüzde	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	,6%
Toplam		Adet	41	69	57	9	2	178
		Satır Yüzde	23,0%	38,8%	32,0%	5,1%	1,1%	100,0%

Okulda öğretmenler, yöneticiler ve diğer çalışanlar arasında uyum olmaması, işleyişin aksamasına, işlerin doğru gitmemesine, ahengin bozulmasına neden olabilir. Okulun amaçlarına ulaşması için okulu oluşturan tüm öğelerin, okul müdüründen, öğrencisine, öğretmeninden okul çalışanlarına kadar herkes arasında uyum ve işbirliği içinde olmalıdır. Uyumsuzluğun olması bir sonraki aşamanın aksamasına, işlerin doğru gitmemesine sonuç olarak da okulun amaçlarının gerçekleşmemesine ya da geç

gerçekleşmesine neden olabilir. Araştırmada da buna yönelik iki ifadeye verilen cevapların birbirini doğrular şekilde olduğu tabloda görülmektedir. Alınan cevapların bir diğer ifadede alınan cevapla büyük oranda örtüşmesi, bu iki ifadenin arasında büyük oranda bir ilişkinin varlığına işaretir.

Tablo 32: Branşlara Göre E Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu

E bölümü – Branş					
			Öğretmenlikteki Branşınız		Toplam
			Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	
E bölümü	Tamamen Katılıyorum	Adet	181	114	295
		Yüzde	16,9%	10,7%	27,6%
	Katılıyorum	Adet	214	190	404
		Yüzde	20,0%	17,8%	37,8%
	Kısmen Katılıyorum	Adet	145	141	286
		Yüzde	13,6%	13,2%	26,8%
	Katılmıyorum	Adet	52	27	79
		Yüzde	4,9%	2,5%	7,4%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Adet	2	2	4
		Yüzde	0,2%	0,2%	0,4%
Toplam		Adet	594	474	1068
		Yüzde	55,6%	44,4%	100,0%

Okul ile ilgili ifadelerin bulunduğu bu bölümde, alınan toplam 1068 yanıtın 699'u, %65,4'ü katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde olmuştur. Branşlar arasında genel dağılıma uygun olarak yanıtların dağıldığı, belirgin bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. İfadelerin okulun genel yapısıyla ilgili olması, sınıf öğretmenlerini ve branş öğretmenlerini aynı ölçüde etkiliyor olması nedeniyle branşlardan alınan cevapların birbirine paralel olduğu düşünülebilir.

7. OKUL ÇEVRESİ VE VELİLER İLE İLGİLİ BULGULAR

Tez çalışmasının teorik dayanağını oluşturan okul çevresi ve veliler boyutunda; çevrenin öğrencinin ihtiyaçlarının belirlenmesinde önemli bir role sahip olduğu, çevre ile okulun etkileşim halinde olduğu ve birbirini etkiledikleri, ailenin (velinin) öğrencinin gelişmesinde okul ile kuracağı iletişimin, öğrencinin kişilik gelişiminde ve başarısının artırılmasında katkıda bulunacağı öne çıkan nitelikler olarak sıralanmıştır.

Tablo 33: F Bölümü Ortalamalar Tablosu

F-Bu Okuldaki Okul Çevresi ve Veliler...	Ort.
F-KOD 1. Veliler okul ve eğitim-öğretim ile ilgili kararlara katılırlar.	2,32
F-KOD 2. Okulun etkinliklerine destek verirler.	2,37
F-KOD 3. Okul yönetimi ile iyi bir ilişki ve etkileşim içindedirler.	2,38
F-KOD 4. Eğitimin amaçları konusunda okulla aile arasında bir uyum vardır.	2,38
F-KOD 5. Öğrenci velileri, okul ve öğretmenleri sıkça ziyaret ederler.	2,33
GENEL ORTALAMA	2,35

Tablo 34: F Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
F-KOD 1.	2 1,1%	17 9,6%	50 28,1%	76 42,7%	33 18,5%
F-KOD 2.	6 3,4%	16 9,0%	50 28,1%	72 40,4%	34 19,1%
F-KOD 3.	3 1,7%	17 9,6%	57 32,0%	69 38,8%	32 18,0%
F-KOD 4.	8 4,5%	16 9,0%	50 28,1%	65 36,5%	39 21,9%
F-KOD 5.	8 4,5%	14 7,9%	49 27,5%	65 36,5%	42 23,6%

Veliler ile ilgili bazı ifadelerin yöneltildiği öğretmenlerin verdiği cevapların ortalamalarına bakıldığında, ifadelerin birbirine çok yakın 2,32 ile 2,38 arasında ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Okul çevresi ve veliler ile ilgili bölümün genel ortalaması 2,35 olarak hesaplanmıştır. Katılıyorum yanıtından uzaklaşıp, kısmen katılıyorum yanıtına yaklaşmaya eğilim gösteren bu bölümde diğer bölümlere oranla daha fazla sayıda katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtı alınmıştır.

Etkili okulun özellikleri arasında yukarıda sıralanan ifadelerin yer almasına karşın bu ifadelere katılımın düşük olması, öğretmenlerin velileri daha az etkili algıladıklarını göstermektedir. Bu duruma ilişkin çapraz tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 35: “Bu Okulda Öğretmenler Velilerle Sürekli İletişim Halindedirler” / “Öğrenci Velileri, Okul ve Öğretmenleri Sıkça Ziyaret Ederler” Çapraz Tablosu

			Öğrenci velileri, okul ve öğretmenleri sıkça ziyaret ederler.					
			1	2	3	4	5	Toplam
Bu okulda Öğretmenler Velilerle sürekli iletişim halindedirler.	1	Adet	27	19	7	2	2	57
		Satır Yüzde	47,4%	33,3%	12,3%	3,5%	3,5%	100,0%
		Sütun Yüzde	15,2%	10,7%	3,9%	1,1%	1,1%	32,0%
	2	Adet	9	30	18	4	2	63
		Satır Yüzde	14,3%	47,6%	28,6%	6,3%	3,2%	100,0%
		Sütun Yüzde	5,1%	16,9%	10,1%	2,2%	1,1%	35,4%
	3	Adet	6	14	20	4	2	46
		Satır Yüzde	13,0%	30,4%	43,5%	8,7%	4,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	3,4%	7,9%	11,2%	2,2%	1,1%	25,8%
	4	Adet	0	2	4	3	2	11
		Satır Yüzde	0,0%	18,2%	36,4%	27,3%	18,2%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	1,1%	2,2%	1,7%	1,1%	6,2%
	5	Adet	0	0	0	1	0	1
		Satır Yüzde	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	,6%
Toplam		Adet	42	65	49	14	8	178
		Satır Yüzde	23,6%	36,5%	27,5%	7,9%	4,5%	100,0%

“Bu okulda öğretmenler velilerle sürekli iletişim halindedirler”/ “Öğrenci velileri, okul ve öğretmenleri sıkça ziyaret ederler” ifadeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, alınan yanıtların birbirini doğrular şekilde gerçekleştiği görülebilir. Her iki ifadeye verilen cevapların yüksek oranda örtüştüğü, öğretmen-veli iletişimi ile velilerin okul ve öğretmenleri ziyareti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Velilerin okulu sıkça ziyaret etmeleri, öğretmenlerle görüşmeleri, böylece öğretmen-veli arasında sürekli bir iletişimin olmasını sağlamaktadır. Velilerin okul ve öğretmen ziyaretlerinin sıklığı, öğretmen-veli iletişiminin kalitesinin ölçütü olarak görülebilir. Sonuç olarak görülmektedir

ki bu iki ifade birbirine bağılı çalışan iki dişli gibidir, birinin durması diğeri durdurmakta, birinin iyi çalışması diğeri de performansının artmasına neden olmaktadır.

Tablo 36: “Bu Okulda Okul Müdürü Çevrenin, Velilerin Okula Gerekli Desteğini Sağlar” / “Veliler Okul ve Eğitim-Öğretim ile İlgili Kararlara Katılırlar”
Çapraz Tablosu

			Veliler okul ve eğitim-öğretim ile ilgili kararlara katılırlar.					
			1	2	3	4	5	Toplam
Bu okulda Okul Müdürü Çevrenin, velilerin okula gerekli desteğini sağlar.	1	Adet	22	24	5	2	0	53
		Satır Yüzde	41,5 %	45,3 %	9,4%	3,8%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	12,4 %	13,5 %	2,8%	1,1%	0,0%	29,8%
	2	Adet	10	34	22	3	1	70
		Satır Yüzde	14,3 %	48,6 %	31,4 %	4,3%	1,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	5,6%	19,1 %	12,4 %	1,7%	0,6%	39,3%
	3	Adet	1	15	20	5	1	42
		Satır Yüzde	2,4%	35,7 %	47,6 %	11,9%	2,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,6%	8,4%	11,2 %	2,8%	0,6%	23,6%
	4	Adet	0	3	3	7	0	13
		Satır Yüzde	0,0%	23,1 %	23,1 %	53,8%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	0,0%	1,7%	1,7%	3,9%	0,0%	7,3%
Toplam		Adet	33	76	50	17	2	178
		Satır Yüzde	18,5 %	42,7 %	28,1 %	9,6%	1,1%	100,0%

Yukarıdaki tabloya bakıldığında “Okul müdürünün çevrenin ve velilerin okula gerekli desteği vermesini sağlaması ile velilerin eğitim-öğretim ile ilgili kararlara katılması” arasındaki ilişkide, cevapların genelde benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Ancak cevapların bir bölümünün de yakın cevaplara dağıldığını göz ardı etmemek gerekir. Okul müdürü velilerin ve çevrenin desteğini alırken, bu sayede velilerin okul ve eğitim-öğretim ile ilgili kararlara katılması sağlanır. İki ifadenin yüzde yüz

örtüşme göstermemesine rağmen büyük bir oranda bağlantılı olduğu ve bu ifadeler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tablo 37: Branşlara göre F Bölümü Yanıtlarının Dağılım Tablosu
Öğretmenlikteki Branşınız

	Sınıf Öğretmeni					Branş Öğretmeni				
F Soruları	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
F-KOD 1.	0	8	28	40	23	2	9	22	36	10
	0,0	8,1	28,3	40,4	23,2	2,5	11,4	27,8	45,6	12,7
F-KOD 2.	2	6	32	36	23	4	10	18	36	11
	2,0	6,1	32,3	36,4	23,2	5,1	12,7	22,8	45,6	13,9
F-KOD 3.	0	9	32	38	20	3	8	25	31	12
	0,0	9,1	32,3	38,4	20,2	3,8	10,1	31,6	39,2	15,2
F-KOD 4.	3	8	24	38	26	5	8	26	27	13
	3,0	8,1	24,2	38,4	26,3	6,3	10,1	32,9	34,2	16,5
F-KOD 5.	1	10	23	37	28	7	4	26	28	14
	1,0	10,1	23,2	37,4	28,3	8,9	5,1	32,9	35,4	17,7

Öğretmenlikteki branş ile ilgili verilen cevaplara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin verdiği cevaplar, branş öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre farklılık göstermektedir. Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtları, sınıf öğretmenlerine oranla daha fazla branş öğretmenleri tarafından dile getirilmiştir. Kısmen katılıyorum cevaplarında branşlar arasında belirgin bir fark görülmemektedir. Tamamen katılıyorum yanıtlarında sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine oranla daha fazla iken, katılıyorum yanıtında az da olsa branş öğretmenlerinden alınan yanıtların fazlalığı göze çarpmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin etkileşimde bulunduğu öğrenci grubu, branş öğretmenlerinin etkileşimde bulunduğu öğrenci grubuna göre yaş itibarıyla daha küçüktür. Öğrenci velileri gerek çocuğun sorumluluk alacak yaşta olmamasını düşünmeleri gerekse de çocuğu korumaya daha çok gereksinim duymaları sebebi ile okula daha sık gelmektedirler. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasındaki farklılaşmanın sebebi, velilerin okula geliş sıklığını etkileyen

öğrencinin yaşı olabileceği gibi daha büyük çocukların dış çevre ile daha fazla ilişkide olması ve bunlardan etkilenmesi de olabilir.

Tablo 38: Branşlara Göre F Bölümü Genel Değerlendirme Tablosu

F bölümü-Branş					
			Öğretmenlikteki Branşınız		Toplam
			Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	
F bölümü	Tamamen Katılıyorum	Adet	120	60	180
		Yüzde	13,5%	6,7%	20,2%
	Katılıyorum	Adet	189	158	347
		Yüzde	21,2%	17,8%	39,0%
	Kısmen Katılıyorum	Adet	139	117	256
		Yüzde	15,6%	13,1%	28,8%
	Katılmıyorum	Adet	41	39	80
		Yüzde	4,6%	4,4%	9,0%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Adet	6	21	27
		Yüzde	0,7%	2,4%	3,0%
Toplam		Adet	495	395	890
		Yüzde	55,6%	44,4%	100,0%

Veliler ile ilgili ifadelerin yer aldığı bu bölümde, sorulara verilen yanıtların katılıyorumdan, kısmen katılıyorduma doğru kaydığı, veliler ile ilgili okul personelinin her konuda memnun olmadıkları görülmektedir. İfadelere verilen olumsuz yanıtların %12 olması bu saptamanın bir göstergesi olarak düşünülebilir. Branş öğretmenlerinden 60, sınıf öğretmenlerinden ise 47 olumsuz fikir gelmiştir. Sınıf öğretmenlerinin öğrenci sayısından dolayı daha az veli ile görüşmesi, bu veliler ile de sık sık görüşmelerinden dolayı aralarında oluşan ilişki olumsuz yorumların azalmasına etki etmiştir denilebilir. Branş öğretmenlerinde ise bu durumun olmamasından dolayı bir farklılık olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Okullarda verilen eğitimin niteliği, günümüz toplumunda yaşamı yakalama ve değişime ayak uydurma sürecini etkileyen en önemli unsur olarak değerlendirilebilir. Bu önemden ötürü, mevcut eğitim sisteminin bazı aksaklıklarından kaynaklanan sorunları giderici ve okulun kalitesini arttırmaya yönelik çalışmalar hız kazanmaktadır. Eğitimdeki kalitenin arttırılması ancak eğitimin verildiği yer olan okulların kalitesinin arttırılması yani etkilileştirilmesiyle mümkündür. Okulların etkilileştirilmesinde ise yalnızca okul, yönetici, öğretmen, eğitim- öğretim süreci ve programı gibi okul içi değişkenlerin rol oynamadığı; aynı zamanda veliler, okul çevresi ve okul kültürünün oluşturulması, sivil toplum kuruluşları gibi okul içi ile sınırlı olmayan değişkenlerin de rol oynadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin etkili okul algılarını belirlemeye dönük alan araştırması sonucuna göre; en etkili algılanan boyut öğretmen boyutudur (2,06). Bunu sırasıyla okul müdürü (2,09), okuldaki okul programı ve eğitim- öğretim süreci (2,12), okul kültürü ve ortamı (2,15), okul çevresi ve veliler (2,35) ile öğrenci(2,43) boyutları izlemektedir.

Öğretmenlerin en etkili algıladıkları boyut kendilerine ilişkin boyut olmuştur. Öğretmenlerin etkili okul kavramına ilişkin en etkili boyut olarak kendilerini görmeleri, kendilerini etkili algılamaları, eğitim- öğretim sürecinde gerek okulu gerekse de öğrenciyi başarıya götürecek en önemli unsur olmalarının farkında olmaları bakımından önemli görülmektedir.

Öğretmenlerin kendilerine ilişkin en yüksek oranda katıldıkları madde “Yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisindedirler.” İfadesidir (1,95). En düşük oranda katıldıkları madde ise “ Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler.”(2,27) ifadesidir.

Okul müdürünü etkili algılama düzeyine ilişkin boyutta katılımın en çok olduğu madde “ Öğretmen ve öğrencilerden çok başarılı olmalarını bekler.” (1,76) ifadesi iken katılımın en düşük olduğu madde “Personelin okula bağlanmasını sağlar.” (2,31) ifadesidir.

Öğrencileri etkili algılama düzeyine ilişkin boyutta katılımın en fazla olduğu madde “Kendileriyle ilgili verilen kararlarda söz hakkına sahiptirler.” (2,29) ifadesi olmuştur. Katılımın en düşük olduğu madde ise “ Okuldaki kurallara uyarlar.” (2,53) ifadesidir.

Okuldaki okul programı ve eğitim- öğretim süreci boyutunda en yüksek katılım “Ev ödevi, okul dışı çalışmalar/araştırmalar okuldaki öğrenmenin kalitesini yükseltmek için önemli görülür” (2,04) ifadesinde olmuştur. “Öğrencilerin bireysel gelişimlerini sağlamaya dönük program dışı etkinliklere (gezi, okula uzman bir kişinin davet edilmesi vs.) önem verilir.” (2,16) maddesi ise katılımın en düşük olduğu ifadedir.

Okul kültürü ve ortamı boyutunda katılımın en yüksek olduğu madde “Okul, çevrenin ve velinin her türlü önerilerine daima açıktır.” (1,97) ifadesi olmuştur. En düşük katılım ise “Okulda herkes kendilerini ilgilendiren konularda, karar verme süreçlerine katılır.” (2,23) ifadesinde gerçekleşmiştir.

Okul çevresi ve velileri etkili algılama düzeyine ilişkin boyutta en yüksek katılım “Veliler okul ve eğitim- öğretim ile ilgili kararlara katılırlar.” (2,32) ifadesinde olmuştur. En düşük katılım ise “Okul yönetimi ile iyi bir ilişki ve etkileşim içindedirler.” (2,38) maddesi ile “ Eğitimin amaçları konusunda okulla aile arasında bir uyuşma vardır.”(2,38) maddesinde gerçekleşmiştir.

Eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin, mevcut ilköğretim okullarını etkili algılama düzeylerine ilişkin yapılan bu çalışmada, değişkenlerin bu algılamayı nasıl etkilediklerine dair sonuçlar, etkili okulun boyutlarında nasıl bir etkide bulundukları ile ilişkilendirilerek belirtilmiştir. Bu boyutlar; “okul müdürü”, “öğretmenler”, “öğrenciler”, “okul programı ve eğitim- öğretim süreci”, “okul kültürü ve ortamı”, “okul çevresi ve veliler” olarak sıralanmaktadır. Bu değişkenler incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan okul türü, öğretmenlikteki hizmet süresi, öğretmenlikteki statü, bulundukları okuldaki hizmet süresi değişkenlerinde, az miktarda farklılaşmalar olmasına karşın bu farklılaşmaların sonuca etki edecek kadar anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlikteki branş değişkeninin ise birden fazla boyutta anlamlı farklılıklar oluşturabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürünü etkili algılama boyutunda, branş öğretmenlerinin, okul müdürünü, sınıf öğretmenlerine nazaran daha az etkili algıladıkları görülmüştür. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında farklılaşmanın olmadığı tek boyut okul kültürü ve ortamına ilişkin algı düzeyini belirleyen boyuttur. Burada farklılaşmanın olmayışı okulun genel yapısıyla ve hem sınıf öğretmenlerini hem de branş öğretmenlerini aynı düzeyde etkiliyor olmasıyla açıklanabilir. Diğer boyutlardaki farklılaşmalar ise, branş öğretmenlerinin, okullardaki kalifiye eleman eksikliğinden ötürü kendi branşları dışında da iş görmek durumunda kalmaları, eğitim verdikleri öğrenci sayısının fazla olması sebebiyle öğrencilerle olan iletişim ve etkileşim düzeyinin sınıf öğretmenlerine göre daha az yoğunlukta olması, velilerle olan ilişkilerinin sınıf öğretmenlerine kıyasla daha az olması gibi sebeplerle açıklanabilir.

Bütün boyutlar göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin okulu büyük ölçüde etkili algıladıkları söylenebilir. Öğretmenlerin algılarının bu yönde olmasında örneklemin yarı yarıya 1-10 yıllık yani genç öğretmenlerden oluşuyor olmasının etkisi olduğu söylenebilir. Şöyle ki, öğretmenlerin genç oldukları için yeni program ve gelişmelerden haberdar olmalarının yanında değişime ve kendilerini geliştirmeye açık olduklarından söz edilebilir. Diğer yandan aynı grubun mesleğe başladıkları yıllar göz önüne alındığında büyük oranda eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Grubun önemli ölçüde eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden oluşuyor olması, alan bilgilerinin ve mesleki formasyonlarının gelişmiş olmasından ötürü, grubun kendisini etkili algılamasında rol oynamış olabilir. Diğer yandan öğretmenlerin okulu etkili algılamasını sadece kendileriyle açıklamak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Son yıllarda yapılan müfredat ve program değişiklikleri, öğrenci merkezli eğitimin yaygınlaşması, hizmet içi eğitimlerin sayıca arttırılması ve katılımın arttırılması gibi sistem değişimine bağlı etkenler de öğretmenlerin okulu etkili algılıyor olmalarının bir açıklayıcısı olarak görülebilir.

Öğretmenlerin okulu büyük ölçüde etkili algılıyor olmalarına karşın en az etkili olarak algılanan boyut öğrenci boyutu olmuştur. Bunda alan araştırmasının yapıldığı Zeytinburnu ilçesinin genel sosyo-ekonomik koşulları (orta ve ortanın altı gelir grubunun çoğunlukta olması, eğitim düzeylerinin düşük olması, kalabalık aileler, göç vb.) ve çevrenin eğitim düzeyi etkili olmuş olabilir. Öğrenci boyutundan sonra en az etkili

algılanan boyutun okul çevresi ve velilere ilişkin boyut olması bu açıklamayla örtüşmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre aşağıda belirtilen hususların yapılmasında yarar görülmektedir:

- Öğretmenlerin en az etkili algıladıkları boyut olan öğrenci ve velilere ilişkin boyutların daha az etkili algılanma sebepleri araştırılmalıdır. Bunun yanında öğrenci ve velilerin diğer boyutlara nazaran daha az etkili olmalarına sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılmalarına ilişkin çalışmalar yapılmalıdır. Diğer yandan çevre ve velilerle olan ilişkilerin geliştirilmesine yönelik, aile eğitimi, seminer gibi çalışmaların yarar sağlayacağı açıktır.
- Öğrenci merkezli eğitimin yaygınlaştırılması ve etkililiğinin artırılması yoluna gidilerek öğrenci beklentilerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır. Bu bağlamda kurslara, seminere, sosyal- kültürel aktivitelere yer verilmelidir.
- Etkili okul kavramında öne çıkan düşüncenin; uygun ortamlar sağlandığında her öğrencinin öğrenebileceği ve her öğretmenin öğretebileceği düşüncesi olmasına karşın öğretmenler tarafından öğrenci boyutunun düşük etkililikte algılanıyor olmasının sebebi daha sonraki araştırmacılar tarafından araştırılmalıdır.
- Okul yöneticisinin, öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla, teorik kısımda değinilen, öğretmen yardım merkezlerinden faydalanabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.
- Bu çalışmada kullanılan 5’li Likert tipi ölçeğin ortaya yığılma hatasına sebep olabileceği ihtimali düşünülerek bu hatanın sonuca etki edip etmediğini sınamak amacıyla farklı ölçek kullanılarak benzer bir araştırma yapılabilir.
- Sorunların ve iletişim engellerinin nereden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çift yönlü anket araştırması(öğretmen- öğrenci/ öğrenci- öğretmen) yapılabilir.

Kaynakça

- Akın, M.A., İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkililik Durumlarının Değerlendirilmesi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya, 2002.
- Aksu, A., Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya, 1994.
- Aydın, M., Okul ve Çevre İlişkileri, Eğitim Kurumları Yönetici Adaylarının Eğitim Yönetimi Ders Notları, Ankara, 2002.
- Aydın, M., Eğitim Yönetimi, Ankara, 1991.
- Aytaç, T., Okul Merkezli Yönetim, Ankara, 2003.
- Aytürk, N., Yönetim Sanatı, Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri, Ankara, 1990.
- Balcı, A., Etkili Okul.Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma, Ankara, 2007.
- Barış, B., İlköğretim Okullarında Uygulanan Davranış Yönetim Politikalarının Okul Geliştirme Sürecine Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002.
- Başaran, İ.E., Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara, 1993.
- Baştepe, İ., Normal ve Taşımali Eğitim Yapan Resmi İlköğretim Okul Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okul (Örgütsel) Etkililik Algıları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2002.
- Baştepe, İ., “Etkili Okul ve Nitelikleri”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Yıl.29, Sayı.315-Aralık, Ankara, 2004.
- Binbaşoğlu, C., “Etkili Okul Kavramı ve Buna Etki Eden Bazı Etkenler”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Yıl.18, Sayı.185-Şubat, Ankara, 1993.
- Bloom, B.S., İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme (Çev. D. A. Özçelik), İstanbul, 1995.
- Bozkurt, M., Sistem İçerisinde Görev Yapmakta Olan Stajyer Öğretmenlerin Etkili Öğretmen Özellikleri Hakkındaki Görüşleri ile Kendilerinin Bu Özelliklere Uygunluklarının Karşılaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1998.
- Can, N., “Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl.1, Sayı.16, 2004. http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_16/08_can.pdf (24.06.2008)

- Cerit, Y., Bilgi Toplumunda İlköğretim Okulu Müdürlerinin Roller, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu, 2001.
- Çelik, C., - Şahin, F., Eğitim Yöneticiliği, Ankara, 2002.
- Çelik, K., Uzman Öğretmenlik Başöğretmenlik Sınavlarına Hazırlık Kılavuzu, Ankara, 2005.
- Çelikten, M., vd., “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl.2, Sayı.19, Kayseri, 2005.
- Çetinkaya, A.N., - Gülmez, T.S., Okul Gelişim Modeli, Ankara, 2002.
- Çeviş, M., Denizli İli Merkez İlköğretim Okullarındaki Okul-Aile İşbirliğinin Yönetici, Öğretmen ve Veli Tarafından İdeal ve Pratik Düzeyde Değerlendirilmesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2002.
- Çınar, C., Sınıf Yönetiminde Etkili Öğretmenlik Yaklaşımı, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, İstanbul, 2006.
- Dağlı, A., İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1996.
- Daylan, M.A., Eğitimin Yerinden Yönetiminde Müfredat Laboratuvar Okulları, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2002.
- Dönmez, B., “Bir Okul Geliştirme Modeli Olarak Laboratuvar Okulları Uygulamasının Değerlendirilmesi”, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt.27, Sayı.126(70-83), Ankara, 2002.
- Ensari, H., “Öğrenen Organizasyon Olarak Okul”, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.10, İstanbul, 1998.
- Erdoğan, İ., Okul Yönetimi Öğretim Liderliği, İstanbul, 2000.
- Erdoğan, İ., Sınıf Yönetimi, İstanbul, 2002.
- Girmen, P., Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerini Karşılama Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2001.
- Gordon, T., Etkili Öğretmenlik Eğitimi (Çev. Emel Aksoy), İstanbul, 1999.
- Halis, İ., Modern Toplumda Okul ve Sınıf, Sınıf Yönetimi (Ed. Ömer Üre), Ankara, 2003.
- http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I/mustafa_tatar.doc (07.01.2008)

<http://teknolojik.org/forum/empty-t10889.0.html:msg63310> (02.04.2008)

İlgar, L., Eğitim Yönetimi. Okul Yönetimi. Sınıf Yönetimi, İstanbul, 2005.

İntel Öğretmen Programı Temel Kursu, 10. Versiyon, y.y. 2007.

İra, N., “Etkili Sınıf Yönetimi ve Aktif Öğrenme”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı.310, Ankara, 2004.

Kara, S., Özel İlköğretim Okulları Müdürlerinin Sosyal Beceri Yeterlik Düzeyleri, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000.

Karadeniz, K., Öğretmen Yetiştirme Sorunu, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, İstanbul, 2006.

Kemiksiz, Z., Öğrenciler Tarafından Daha Çok Sevilecek Bir Okulun Özellikleri, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2002.

Kırkaya, D., İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkililiğini Etkileyen Etkenlerin Öğretmen Görüşlerine Dayalı Olarak Değerlendirilmesi-Ordu İli Örneği, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu, 2006.

Kızıltepe, Z., “İyi ve Etkili Öğretmen”, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt.27, Sayı.126, Ankara, 2002.

Korkmaz, G., 21. Yüzyıl Bilgi Toplumunda Okul Kültürü ve Yönetimi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

Köktaş, Ş.K., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Adana, 2003.

Oktaylar, H.C., KPSS Eğitim Bilimleri, Ankara, 2006.

Oral, Ş., İlköğretim Okullarının Etkili Okul Kavramı Açısından Değerlendirilmesi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, 2005.

Özbek, R., Eğitim Durumları ve Öğretim, Öğretimde Planlama ve Değerlendirme (Ed. Salih Uşun-Devrim Özdemir Alıcı), İstanbul, 2006.

Özdemir, S., Eğitimde Örgütsel Yenileşme, Ankara, 1996.

Özden, Y., Eğitimde Yeni Değerler, Ankara, 2005.

Özkalp, E.- Kirel, Ç., Örgütsel Davranış, Eskişehir, 2003.

Özsoy, H.İ.,-Ataüenal, A., Nasıl Bir İnsan ve Nesil, Ankara, 2001.

- Rıdvan, K., vd., Genel İşletme, Eskişehir, 2001.
- Sağlam, M., Örgütsel Gelişme, Ankara, 1979.
- Sungur, N., Yaratıcı Okul-Düşünen Sınıflar, İstanbul, 2001.
- Şen, A., Eğitim Öğretim Ortamında Etkili Öğretmenlik ve İletişim Gücü, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, İstanbul, 2006.
- Şişman, M., Eğitimde Mükemmellik Arayışı, Ankara, 2002.
- Tarhan, S., İdeal Okul, Zeytinburnu Belediyesi Sosyal İçerikli Öğretmen Proje Yarışması, Yayınlanmamış Proje Çalışması, İstanbul, 2007.
- Taş, A., İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000.
- Taymaz, H., Okul Yönetimi, Ankara, 2003.
- Türk, E., Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Yapısal Değişmeler ve Türk Eğitim Sistemi, Ankara, 1999.
- www.haberler.com/ogretmenler-2008-de-hayat-standartlarinin-haberi (24.06.2008)
- www.dersimiz.com/eyazim/yazi.asp?id=75-21k (25.07.2008)
- www.cydd.org.tr/?sayfa=haberac&id=245 (27.07.2008)
- www.gencbeyinler.net/showthread.php?p=1214 (27.07.2008)
- www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/sinif_ogretmenligi.doc (01.08.2008)
- Yaralı, İ., İlköğretim Kurumlarının Etkili Okulun Veliler Boyutundaki Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2002.
- Yazıcı, S., Öğrenen Organizasyonlar, İstanbul, 2001.
- Yemenici, H., Okula Dayalı Yönetim, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2001.
- Yıldız, Ş., Hava Harp Okulunun Etkili Okul Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

EKLER

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

EK-1: Valilik Oluru

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/2345/64747

14/06/2008

Konu : Anket.

Suna TARHAN

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi: a) Valilik Makamının 18/06/2008 tarih ve 2327/64258 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) 05/06/2008 tarih ve 1236-2745 sayılı yazınız.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **Suna TARHAN**'ın, ilimizde ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları**" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru.

2. Anket soruları.



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meh.gov.tr **Web :** <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

4440632

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2327/64258
Konu: **Anket.**
Suna TARHAN

18 Haziran 2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a-)Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 05/06/2008 tarih ve 1236-2745 sayılı yazısı.
b-)Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c-)Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d-)Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 13/06/2008 tarihli tutanağı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Suna TARHAN**'ın, İlimiz ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları**" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Suna TARHAN**'ın, İlimiz ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları**" konulu anket çalışmalarını yapması, 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. ATA ÖZER
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a)yazı ve ekleri

OLUR
17.06/2008
Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

ANKET

Değerli Meslektaşım,

Bu anketten elde edilecek bilgiler “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları” ile ilgili bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması, büyük ölçüde sizin ankette yer alan soruların tamamını içtenlikle cevaplamınıza bağlıdır. Ayıracağınız zaman ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla,

Suna TARHAN

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1. Cinsiyetiniz | ☐ Kadın | ☐ Erkek | |
| 2. Medeni Durumunuz | ☐ Evli | ☐ Bekâr | |
| 3. Yaşınız | ☐ 20-25
☐ 36-40
☐ 51-55 | ☐ 26-30
☐ 41-45
☐ 56 ve üstü | ☐ 31-35
☐ 46-50 |
| 4. Mezun olduğunuz okulun türü | ☐ Öğretmen Okulu
☐ Eğitim Enstitüsü – Eğitim Yüksek Okulu
☐ Açık Öğretim Fakültesi
☐ Eğitim Fakültesi
☐ Diğer Fakülteler
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora | | |
| 5. Öğretmenlikte geçirdiğiniz hizmet süresi | ☐ 1 -5 yıl
☐ 16 – 20 yıl | ☐ 6 -10 yıl
☐ 21–25 yıl | ☐ 11- 15 yıl
☐ 26 ve üstü |
| 6. Öğretmenlikteki branşınız? | ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni | | |
| 7. Öğretmenlikteki statünüz? | ☐ Kadrolu ☐ Vekil ☐ Ücretli
☐ Stajyer-Kadrolu ☐ Stajyer-Sözleşmeli | | |
| 8. Bu okuldaki hizmet süreniz | ☐ 1 -3 yıl
☐ 10 – 12 yıl
☐ 20 ve üstü | ☐ 4 -6 yıl
☐ 13 – 16 yıl | ☐ 7 – 9 yıl
☐ 17 – 19 yıl |

*Anket; Mehmet Şişman’ın “Eğitimde Mükemmellik Arayışı” adlı eserinde yer alan anket esas alınarak ve ankette araştırmanın amacına uygun olarak gerekli değişiklikler yapılarak hazırlanmıştır.

BÖLÜM 2

Bu bölümde sizin aşağıdaki görüşlere ne derecede katıldığınızı tespit edilmek istenmektedir. Her ifadenin okulunuzdaki uygulamalarda ne derecede gerçekleştirildiğini düşününüz. Sonra da bu ifadelere katılma durumunuzu gösteren maddelerin sağındaki kutucuğa (X) işareti koyunuz.

ANKET MADDELERİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Aşağıdaki cümlelerin başına, özne olarak “A,B,C,D,E,F” ifadelerini getirerek cevaplayınız.					
A. Bu okulda okul müdürü, ...					
1. Okulun ve okul programının amaçlarını açıkça ortaya koyar.	()	()	()	()	()
2. Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizer, planlar ve uygulamaya koyar.	()	()	()	()	()
3. Eğitim-öğretim ile ilgili her konuda öğretmenlere önderlik yapar.	()	()	()	()	()
4. Eğitim-öğretim sürecini sürekli denetler ve değerlendirir.	()	()	()	()	()
5. Öğretmen ve öğrencilerden çok başarılı olmalarını bekler.	()	()	()	()	()
6. Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar.	()	()	()	()	()
7. Personelin okula bağlanmasını sağlar.	()	()	()	()	()
8. Okuldaki kuralları korumada katıdır.	()	()	()	()	()
9. Başkalarına (öğretmen, öğrenci, veli v.s) eşit şekilde ve bireyler olarak ilgi gösterir.	()	()	()	()	()
10. Okulun her yerinde sık sık görülür ve sınıfları ziyaret eder.	()	()	()	()	()
11. Okulda iyi bir çalışma ortamının oluşmasına öncülük eder.	()	()	()	()	()
12. Okuldaki zamanının çoğunu eğitim ve öğretim işlerine ayırır.	()	()	()	()	()
13. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur.	()	()	()	()	()
14. Çevrenin, velilerin okula gerekli desteğini sağlar.	()	()	()	()	()
15. Eğitim- öğretim ile ilgili konularda işbirliği içinde çalışırlar.	()	()	()	()	()
B. Genel olarak bu okuldaki öğretmenler, ...					
1. Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar.	()	()	()	()	()
2. Yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptirler.	()	()	()	()	()
3. Öğrenciler için ideal davranış modeli oluştururlar.	()	()	()	()	()
4. Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler.	()	()	()	()	()
6. Sınıfta düzenli ve disiplinli bir ortam sağlarlar.	()	()	()	()	()
7. Sınıf ortamında doğru iletişim biçimlerini kullanırlar.	()	()	()	()	()
8. Öğrenci merkezli öğretim yaklaşımını uygularlar.	()	()	()	()	()
9. Öğrencilerin bir konuyu öğrenebilmesi için gereken yeterlilikte zaman ayırırlar.	()	()	()	()	()
10. Öğrenme amaçlarına uygun öğretim stratejileri (teknikleri, yöntemleri) seçerler.	()	()	()	()	()
11. Velilerle sürekli iletişim halindedirler.	()	()	()	()	()
12. Yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisindedirler.	()	()	()	()	()
13. Okul kültürü ve ikliminin oluşumunda etkin rol oynarlar.	()	()	()	()	()
14. Öğrencilerin ders dışı sorunlarıyla da ilgilenirler ve gerekli	()	()	()	()	()

yönlendirmeleri yaparlar.					
15. Sınıf kurallarını öğrenci katılımıyla oluştururlar.	()	()	()	()	()
C. Genel olarak bu okuldaki öğrenciler, ...					
1. Başarılı olabileceklerine inanırlar.	()	()	()	()	()
2. Eğitim- öğretimin amacını bilirler.	()	()	()	()	()
3. Verilecek her türlü sorumluluğu almaya isteklidirler.	()	()	()	()	()
4. Kendileriyle ilgili verilen kararlarda söz hakkına sahiptirler.	()	()	()	()	()
5. Okuldaki kurallara uyarlar.	()	()	()	()	()
D. Okuldaki okul programı ve eğitim-öğretim süreci, ...					
1. Öğrencilerin eleştirel düşünmelerine önem verilir.	()	()	()	()	()
2. Eğitim- öğretimde, öğrencinin sadece “ ne ?” sorusuna değil; “ niçin ? ” ve “nasıl? ” sorularına da cevap verilir.	()	()	()	()	()
3. Ev ödevi okul dışı çalışmalar/ araştırmalar okuldaki öğrenmenin kalitesini yükseltmek için önemli görülür.	()	()	()	()	()
4. Öğrencilerin bireysel gelişimlerini sağlamaya dönük program dışı etkinliklere (gezi, okula uzman bir kişinin davet edilmesi v.s) önem verilir.	()	()	()	()	()
5. Ders dışı etkinliklerinin planlamasında öğretmen görüşüne önem verilir.	()	()	()	()	()
E. Okul kültürü ve ortamı, ...					
1. Okul, çevrenin ve velinin her türlü önerilerine daima açıktır.	()	()	()	()	()
2. Okulda her örnek davranış ödüllendirilir ve pekiştirilir.	()	()	()	()	()
3. Okul her türlü yenilik ve değişmeye açıktır.	()	()	()	()	()
4. Okulda herkes kendilerini ilgilendiren konularda, karar verme süreçlerine katılır.	()	()	()	()	()
5. Okulun amaçlarına ulaşması için öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasında uyum ve işbirliği vardır.	()	()	()	()	()
6. Öğretmen ve öğrenciler arasında bir topluluk ve aile olma duygusu egemendir.	()	()	()	()	()
F. Okul çevresi ve veliler, ...					
1. Veliler okul ve eğitim-öğretim ile ilgili kararlara katılırlar.	()	()	()	()	()
2. Okulun etkinliklerine destek verirler.	()	()	()	()	()
3. Okul yönetimi ile iyi bir ilişki ve etkileşim içindedirler.	()	()	()	()	()
4. Eğitimin amaçları konusunda okulla aile arasında bir uyuma vardır.	()	()	()	()	()
5. Öğrenci velileri, okul ve öğretmenleri sıkça ziyaret ederler.	()	()	()	()	()

Bu konularda ayrıca belirtmek istediğiniz bir husus varsa lütfen yazınız.

.....

.....

.....

Teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

11 Temmuz 1972 tarihi, Tunceli doğumluyum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Elazığ'da tamamladıktan sonra, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Biyoloji Bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 1995 yılında mezun oldum. İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde, altı yıl sınıf öğretmenliği yaptıktan sonra, dört yıldır da müdür yardımcılığı görevini sürdürmekteyim. 2005 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünü bitirdim. 2006 yılında da, Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü'nde Yüksek Lisans öğrenimine başladım.

Özel ilgi alanlarım arasında; eğitimde toplam kalite yönetimi, eğitim psikolojisi, eğitim sosyolojisi, özel eğitim, rehberlik, etkili iletişim teknikleri, yönetici davranış biçimleri, yaratıcı drama, ekoloji temelli doğa seminerleri, izci liderliği ve proje üretme çalışmaları sayılabilir.

MEB bünyesinde eğitimle ilgili çeşitli hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlere katıldım. Yabancı dilim İngilizce olup, bekarım.

Suna TARHAN