

İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliklerine ve Okul Müdürlerinin Onların Mesleki Gelişimine Verdiği Desteye İlişkin Algıları

Oskay Özden

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Eğitim Yönetimi
ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Ocak 2018
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Doç. Dr. Canan Zeki
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Yrd. Doç. Dr. Mine Sancar
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehmet Çağlar

2. Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı

3. Yrd. Doç. Dr. Mine Sanca

ÖZ

Tüm toplumlar için öğretmenlik mesleğinin önemi çok fazladır. Toplumlar için bu denli önemli bir rolü olan öğretmenlerin en önemli görevleri, öğrencilerine yaşam boyu öğrenme istek ve motivasyonu kazandırmak olmalıdır. Bu bağlamda kendi gelişiminde yetersiz olan bir öğretmenin öğrencilerine yaşam boyu öğrenme olgusunun önemini kazandırması beklenemez. Öğretmenlerin mesleki eksikliklerinin farkında olmaları ve bu eksiklikleri gidermek için çalışmalar yapmaları gerekliliği eğitim öğretimin niteliği açısından çok önemlidir. Bu çalışmanın amacı İlkokul öğretmenlerinin mesleki yeterlik ve okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine verdikleri destekle ilgili algılarını belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için, eğitim bilimleri alanında özellikle son yıllarda çalışmanın doğruluğunu arttırmak ve daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlamak amaçlı Karma yöntem tercih edilmiştir.

Araştırmanın evrenini Gazimağusa ilçesindeki devlet okullarında görev yapan 405 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rassal seçim yöntemi ile seçilen 309 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel boyutunda, araştırmanın nicel boyutuna katılan 12 farklı okuldan 12 ilkokul öğretmeni yer almıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda öğretmenlere kişisel bilgi formu, öğretmen öz yeterlik ölçeği ve okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine verdiği desteğin algılanması ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 22

programı ile çözümlenmiş ve daha sonra araştırmanın amacına uygun olarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda ise nitel verilerin toplanması için ilkökul öğretmenleri ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerin analiz edilmesi için ise içerik analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen nitel veriler bu bağlamda öncelikle anlamlı bir şekilde kodlanmış, kategorilere ayrılmış, temaları yazılmış ve anlamlı bir şekilde tanımlanmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda yapılan analizler sonucu öğretmen öz yeterlik algısı düzeyi alt boyutu, öğretmenlerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu ortaya çıkmış, öğretmenlerin müdürlerinin mesleki desteklerine ilişkin algıları alt boyu ise öğretmenlerin müdürlerinin desteklerini aldıkları yönünde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise, öğretmenlerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu fakat mesleki anlamda bir takım eksiklikleri olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenler müdürlerinin desteklerinin mesleki gelişim açısından yeterli olmadığını, müdürlerin bu konuda öğretmenleri teşvik edici çalışmalar yapması gerektiği sonucu çıkmıştır.

Bulunan bu bulgular, öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarının öneminin farkında olduklarının ve eksikliklerin giderilmesi için müdür desteği olarak etkili mesleki gelişimsel faaliyetlerin artması gerektiğinin bir göstergesidir.

Anahtar Kelimeler: İlkokul Öğretmeni, Öz yeterlik, Mesleki Gelişim, Yönetici Desteği.

ABSTRACT

Teaching as a profession has an important place in all societies. The most important task of teachers is to instill life-long learning in their students. However, teachers who fail in life-long learning cannot be expected to successfully instill this in their students. It is crucial for the quality of teaching and learning that teachers' be aware of their developmental needs, and spend time and effort to meet these needs. The aim of the study is to determine elementary school teachers' perceptions regarding their professional competencies and the support given by their school principals for professional development. In order to increase the validity and reliability of the study a mixed method approach was adapted. Findings from qualitative data were used to validate, support and clarify quantitative findings.

From a population of 405 elementary school teachers teaching in Famagusta District in TRNC, 309 participated in the quantitative part of the study, and 12 of these teachers teaching at different schools took part in the qualitative data collection process. For quantitative data collection three different tools were used: demographic questionnaire asking personal information, Self-sufficiency Measurement Tool developed by Woolfolk Hoy (2001) and adapted to Turkish by Çapa, Çakıroğlu and Sarıkaya (2005). School Principals' Support for Professional Development, developed by Bekir Bilge (2015).

For qualitative data collection one-to-one semi-structured interviews with 12 teachers were carried out. Data collected from the interviews were analysed using a content analysis approach. Data were arranged into segments, categories were identified,

key concepts under each category thus the themes and sub-themes were determined. Phrases used by interviewees were placed into typologies and propositions were generated. Analysis of quantitative data proved that teachers' perceive themselves to be considerably high self-sufficient and their school principals to display high level of support for teacher development.

However, analysis of qualitative data depicted that even though teachers perceive themselves to be self-sufficient in their teaching endeavour, they have certain developmental needs. While analysis of qualitative data indicated that teachers perceived their school principals to display high support for professional development, qualitative data analysis proved just the opposite. Teachers believed that school principals do not give adequate support for professional development and that they should implement some action for encouraging teachers in their efforts for professional development.

It could be concluded from the findings of the study that elementary school teachers in the Famagusta District of TRNC are very well aware of the importance of professional development and school principals should increase their support, take action and create opportunities for meeting developmental needs of these teachers.

Keywords: Elementary School Teachers, Self-sufficiency, Professional Development, School Principals' support.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezim ile ilgili çalışmalarını yürütürken hiç bir şekilde desteğini esirgemeyen, bilgisi ve deneyimleri ile bana her zaman yol gösterici olan saygı değer tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mine Sancar'a sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimde ders aldığım ve akademik anlamda gelişimime katkı sağlayan Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı, Doç. Dr. Şefika Mertkan, Doç. Dr. Hamit Caner ve Doç. Dr. Ali Sıktı Ağazade hocalarıma teşekkür ederim.

Bu süreçte yardımlarını, fedakarlıklarını ve sonsuz desteklerini esirgemeyen Cihan Tunceli ve Ahmet Sedat Tözün'e sevgilerimi sunar ve teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi, sevgi ve saygılarımı sunarım.

Öz yeterliği yüksek, yaşam boyu öğrenmeyi kendine ilke edinmiş öğretmenler ve yönetici olmaktan çok öğretim lideri olmayı başarabilen okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve bu bağlamda kaliteli bir eğitim sisteminin oluşmasını dilerim.

Oskay Özden

Ocak, 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	viii
KISALTMALAR.....	xi
TABLO LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiv
1 GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Önemi.....	7
1.3 Amaç.....	9
1.4 Problem Cümlesi ve Alt Problemler.....	9
1.5 Varsayımlar.....	10
1.6 Tanımlar.....	10
1.7 Kapsam ve Sınırlılıklar.....	12
2 LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	13
2.1 Öğretmenlik Mesleği.....	13
2.1.1 KKTC’ de Öğretmenlik Mesleği.....	17
2.1.2 KKTC’de Öğretmen Yetiştirme.....	20
2.2.1 Öz Yeterlik.....	24
2.2.2 Mesleki Yeterlik.....	28
2.2.3 Mesleki Gelişim.....	32
2.2.4 KKTC’de Mesleki Gelişim Çalışmaları.....	37
2.3 Mesleki Gelişimde Okul Müdürlerinin Rolü ve Önemi.....	39

2.3.1 Okul Müdürünün Görev ve Sorumlulukları.....	42
2.3.2 KKTC’de Okul Müdürü Görev ve Sorumlulukları.....	43
2.3.3 Etkili Okul Müdürü Özellikleri.....	45
2.4 Özet.....	49
3 YÖNTEM.....	51
3.1 Araştırmanın Modeli.....	51
3.2 Evren ve Örneklem.....	51
3.3 Veri Toplama Araçları.....	53
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	54
3.3.2 Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği.....	54
3.3.3 Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği.....	55
3.4 Verilerin Toplanması ve Analizi.....	56
3.4.1 Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi.....	56
3.4.2 Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi.....	57
4 BULGULAR.....	58
4.1 İlkokul Öğretmenlerinin Yeterlik Algıları.....	58
4.2 İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlik İle İlgili Görüşleri.....	59
4.2.1 İlkokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algısına Etki Eden Faktörler.....	60
4.2.2 İlkokul Öğretmenlerin Gelişim İhtiyacı Hissettikleri Alanlar.....	63
4.2.3 İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Çalışmaları.....	65
4.2.4 İlkokul Öğretmenlerinin Meslektaşlarının Gelişim Gereksinimlerine İlişkin Görüşleri.....	67
4.2.5 İlkokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Meslektaşlarının Yapması Gereken Gelişimsel Faaliyetler.....	68
4.3 KKTC Gazimağusa İlçesi İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Müdürlerin Mesleki Gelişime Olan Desteği İle İlgili Algıları.....	70

4.4 KKTC Gazimağusa İlçesi İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Müdürlerin Mesleki Gelişime Olan Desteği İle İlgili Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	72
4.4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları.....	72
4.4.2 Yaş Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları.....	74
4.4.3 Hizmet Süresi Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları.....	75
4.4.4 Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları.....	77
4.4.5 Mesleki Gelişim Seminerlerine Katılma Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları.....	78
4.5 İlkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Görüşleri.....	79
4.5.1 Okul Müdürlerinin Mesleki Gelişime Desteği İle İlgili Olumlu Görüşler..	80
4.5.2 Okul Müdürlerinin Mesleki Gelişime Desteği İle İlgili Olumsuz Görüşler.....	80
4.5.3 İlkokul Öğretmenlerinin Okul İdaresi ve Eğitim Bakanlığı Hakkında Görüşleri.....	82
4.5.3.1 Bakanlık ve Okul Yönetimi Arasındaki İletişim Sorunu.....	82
4.5.3.2 Denetim Yetersizliği ve/veya Eksikliği.....	83
4.5.3.3 Okul İçi Olumlu İletişimin Önemi.....	84
4.6 İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Çabaları.....	85
5 TARTIŞMA VE SONUÇ	87
5.1 Tartışma.....	87

5.1.1 İlkokul Öğretmenlerinin Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma	87
5.1.2 İlkokul Öğretmenlerinin Müdürlerinin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteğine İlişkin Tartışma.....	90
5.2 Sonuç.....	92
5.2.1 Öğretmenlerin Öz Yeterliliklerine İlişkin Sonuçlar.....	92
5.2.2 Öğretmenlerin Müdür Desteğine İlişkin Sonuçlar.....	92
5.2.3 Okul İdaresi ve Eğitim Bakanlığına İlişkin Sonuçlar.....	93
6 ÖNERİLER.....	95
6.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	95
6.2 İlerde Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	96
KAYNAKLAR	97
EKLER.....	107
EK 1: Kişisel Bilgi Formu.....	108
EK 2: Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği.....	109
EK 3: Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği....	110
EK 4: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları.....	111
EK 5: İzinler.....	112

KISALTMALAR

KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
YÖDAK	Yüksel Öğretim Planlama, Denetleme, Akreditasyon ve Koordinasyon Kurulu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İlkokul Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	52
Tablo 2. İlkokul Öğretmenlerinin Yeterlik Algıları	59
Tablo 3. İlkokul Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mesleki Gelişime Olan Desteği İle İlgili Algıları	71
Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Veriler.....	73
Tablo 5. Yaş Değişkenine İlişkin Veriler.....	74
Tablo 6. Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Veriler	76
Tablo 7. Mezun Olunan Kurum Değişkenine İlişkin Veriler.....	77
Tablo 8. Mesleki Gelişim Seminerlerine Katılma Değişkenine İlişkin Veriler	79

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Öğretmen Yeterliklerinin Kullanım Alanları.....	31
--	----

Bölüm1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın yapılması gerekçelerine ilişkin temel dayanakların yer aldığı Problem Durumu, Varsayımlar, Araştırmanın Önemi, Amaç, Araştırma Soruları, Tanımlar ve Sınırlılıklar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Sanayi toplumundan, bilgi toplumuna geçtiğimiz bu yüzyılda bilim ve teknolojide meydana gelen değişimler birçok alanı olduğu gibi, eğitim alanını da önemli bir şekilde etkilemiştir. Bu etkilenme sürecinde eğitimde birçok yeni yaklaşım ortaya çıkmış ve “eğitim liderliği”, ‘öğrenmeyi öğrenme’, ‘etkili öğrenme’ gibi kavramların ön plana çıktığı öğrenme ve gelişime dayalı okulların konuşulduğu bir eğitim çağına girilmiştir (Akpınar ve Aydın, 2007; Karacaoğlu, 2008).

Bilgi çağının gerektirdiği öğrenme, bilgiye ulaşma ve bilgiyi paylaşma gerekliliklerinin karşılanabilmesi ve toplum olarak gelişip, ilerleyebilmek için okullarda gelişim odaklı bir eğitimin veriliyor olması gerektiği kabul edilen bir gerçektir. Nitelikli bir eğitim için değişime uyum sağlamak ve gelişmek kaçınılmazdır. Nitelikli eğitim bireylerin akademik başarısını olumlu yönde etkilemekte ve mezuniyet sonrası mesleki niteliğini de artırmaktadır. Sonuçta, eğitim ve öğretimin niteliği doğrudan öğretmenlerin niteliği ile alakalıdır. Başka bir deyişle toplumların nitelikli bireylere sahip olması için nitelikli öğretmenlere sahip olması gerekmektedir (Seferoğlu, 2004).

Bu bağlamda denilebilir ki eğitim sisteminin işleyişini ve verilen hizmetin niteliğini belirleyen en önemli faktör öğretmendir. Bir toplumda bireylerin nitelik düzeyinin, öğretmenlerin nitelik düzeyi ile doğru orantıda olduğu düşünüldüğünde, bilgi çağının gerektirdikleri ile uyumlu bir eğitim sistemi oluşturulabilmesi için iyi yetişmiş, gelişim ve değişime açık, kendini tanıyan, niteliklerinin ve gereksinimlerinin farkında olan öğretmenlere ihtiyaç vardır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet, (KKTC) de, zamana ayak uydurmak için, aldığı hizmet öncesi eğitimle yetinmeyip, zamanın ve toplumun gereklerine ve gereksinimlerine göre okuyan, öğrenen ve gerektiğinde hizmet içi eğitim alarak kendini geliştiren öğretmenlere gereksinim vardır. Öz farkındalığı gelişmiş, gelişime açık öğretmenler öğrencilerinin akademik gelişimlerinin yanı sıra; psikolojik gelişim, sosyal etkileşim ve iletişim becerileri dahil bütüncül gelişimlerini olumlu olarak etkilemektedirler (Tedmem, 24 Kasım 2014).

Toplumsal gelişim ve değişimin eğitimle ilgisi yadsınamaz bir gerçektir. Gelişim ve değişim sonucunda ortaya çıkacak olan kalkınmanın, sanayileşmenin, refahın , kültürel ve sosyal gelişimin eğitimle sağlana bilinecek olması tartışmasız herkes tarafından kabul gören ve üstünde durulan bir olgudur. Örneğin, UNESCO'nun (United Nations Educational, ScientificandCulturalOrganization, 2001) yapmış olduğu bir araştırmada, özellikle ekonomik anlamda güçlü olmayan ülkelerde nitelikli öğretmenlere daha fazla ihtiyaç duyulduğu ve bu ülkelerin eğitim niteliklerinin arttırılması gerektiği vurgulanmaktadır (Karacaoğlu, 2008). Atatürk toplumsal ve ekonomik gelişimde yetişmiş nitelikli bireylerin önemini “Memleket evladı, her öğrenim aşamasında ekonomik hayatta verimli, etkili ve başarılı olacak surette donatılmalıdır.” Sözleri ile vurgulamış ve 1925 yılında İzmir’de yaptığı bir

konuşmada “Milletleri kurtaranlar yalnız ve ancak öğretmenlerdir” diyerek öğretmenlik mesleğinin öneminin bir kez daha altını çizmiştir (Nutuk, 1970).

Eğitim sürecinin en etkin unsurlarından biri öğretmenler olduğundan, KKTC’de de nitelikli eğitim için okulların nitelikli öğretmenlerle desteklenmiş olması gerekmektedir. Öğretmenlerin insan yetiştirme sürecinde üstlendikleri görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için üst düzey mesleki yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Yirmi birinci yüzyılın eğitim öğretim gereklilikleri farklılaşmakta, bu durumda eğitim kurumu olarak okulların işlevi değişmekte ve bu değişim öğretmenlerden beklenen görev, rol ve sorumlulukları da farklılaşmaktadır. Bu nedendir ki günümüzde tüm dünyada öğretmen niteliklerini belirlemek eğitim alanının önemli konularından biridir (İlgaz, Bülbül, Çuhadar, 2013; Uştu, Taş, Sever, 2016).

Öğretmenlerin yeni rol ve sorumluluklara adaptasyonu ve gelişen bilgi çağının gerekliliklerine uyum sağlayabilecek öğrenciler yetiştirmeleri için hem kaliteli bir hizmet öncesi eğitim almaları hem de öğretmen mesleki gelişim hizmetlerinden en verimli bir şekilde yararlanmaları gerekmektedir. Ancak günümüzde öğretmenler hizmet öncesinde ne kadar kaliteli bir eğitim sürecinden geçmiş olurlarsa olsunlar teorik olarak öğrendikleri bu mesleklerini icra ederlerken karşılaşacakları problemleri çözmeleri için yeterli değildir. Bu hususta öğretmenlerin mesleklerini icra etmeye başladıktan sonra da eğitim almaya devam edip sürekli olarak yenilenmeye ihtiyaçları vardır (Uştu, Taş ve Sever, 2016).

Bu bağlamda öncelikli olarak bakılması gereken konu, öğretmenler için mesleki gelişimin önemi olmalıdır. Öğretmenler için mesleki gelişim, öğretmen yeterlilikleri ile bağlantılı olarak mesleki gelişim üzerine neler yapılmalıdır konusu üzerinde

durmaktadır. İyi bir öğretmenin tanımına bakacak olursak iyi öğretmenin “kendisini mesleki ve kişisel açılardan sürekli olarak geliştiren, kendisini geliştirmeye ilgili fırsatları ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmen” ifadesiyle karşılaşırız (Seferroğlu, 2004). Rauth ve Bowers (1986)’ın yaptığı bir araştırmada, nitelikli insan gücünde aranan temel özellikler, işini iyi yapan, bilgiye açık, kendisini sürekli olarak geliştiren insan tipi olduğunu belirtilmiştir. Bu hususta öğretmenler için mesleki gelişimin önemi oldukça açıktır.

Hassel (1999, Kent, 2004) tarafından mesleki gelişim, öğrenciler için kaliteli eğitim üretilmesi, öğretmenlerin ihtiyaç duydukları beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi süreci olarak tanımlamıştır (Sıcak, Parmaksız, 2016). Guskey’e (2000) göre mesleki gelişim ise; öğrencilerini geliştirmek için öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek ve ilerletmek için düzenlenen etkinliklerdir. Kısaca mesleki gelişimin amacı öğretmenin etkililiğini artırarak öğrenciyi daha başarılı hale getirmektir. Mesleki gelişim süreci okul içerisinde veya dışarıda öğretmenlerin mesleki bilgilerinin, tutumlarının ve becerilerinin artmasına destek veren, etkili öğrenme ve öğretmen ortamına zemin hazırlamasında öğretmene yardım eden süreçtir (Uştu, Taş ve Sever, 2016).

Mesleki gelişim durağan bir süreç değildir. Sürekli olarak güncel gelişmelere sahip bir süreçtir. Öğretmenin bu süreçte etkin olması mesleki eğitimini planlaması ve sürdürmesi oldukça önemlidir. Bu konuda yapılan araştırmalar nitelikli bir eğitim öğretim sürecinin öğretmenlerin mesleki eğitime verdikleri önemle doğru orantıda olduğunu kanıtlar niteliktedir. Örneğin Taylor ve arkadaşları (2011) mesleki gelişim planı hazırlayan ve uygulayan bir öğretmenin, mesleğinin gereklerinin farkında olan,

kendini geliştirmenin önemini benimsemiş, gelişimi için fırsatlar üreten ve mesleğini daha fazla içselleştirmiş bireyler olarak belirtmektedirler (Yüksel ve Adıgüzel, 2012).

Öğretmenlik mesleği şüphesizdir ki insani duyarlılıklar açısından son derece önemli bir meslektir. Bu mesleği seçen bireylerden, hizmet verecekleri kişilere karşın son derece hassas ve duyarlı olmaları beklenir. Bu duyarlılık bireyin kişisel özelliklerine göre farklılık göstermemelidir. Öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin duyarlılık düzeyleri ile ruhsal sağlıkları önemli ölçüde öğretmen mesleki farkındalığını ve gelişimini etkiler. Çünkü bireyler için meslekler sadece ekonomik gereksinimlerin karşılanması için değil, aynı zamanda psiko-sosyal gelişim ve doyum sağlamak için sürdürülen de bir uğraştır (Yazıcı, 2009).

Nitelikli öğretmenin öneminin farkına varmış olan gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler, eğitim sistemlerini gözden geçirmeye ve gerekli değişiklikleri uygulamaya koymaya başlamışlardır. Özellikle bugünkü AB ülkelerinde, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren eğitim sisteminin niteliğini artırmak amacıyla, öğretmen eğitimi de kapsayan kapsamlı reformlar yapılmıştır. Bu reformlar öğretmen eğitiminin süresinden, mesleği öğrenmeye başlatmadan önce yapılan seçme ve eleme sürecine, öğretmen niteliklerinin yükseltilmesinden, öğretmenliğe atanma ve öğretmen denetimi kıstasına kadar bir dizi yapısal değişiklikleri kapsamaktadır (Kasapçopur, 2007).

Bu anlamda KKTC’de eğitim sisteminin niteliğinin artırılması, bilgi çağının gereklerine uygun nitelikte ürün çıktılarını elde edine bilinmesi, sisteme nitelikli

öğretmen kazandırmakla mümkündür. Öğretmen eğitiminde amaçlanan niteliğin sağlanabilmesi, öngörülen özel ve genel yeteneklere sahip olarak yetişmeleri, eğitim fakültelerinin ve eğitim programlarının günümüz ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmesi ve nitelikli öğretim elemanı ile donatılması gereksinimi vardır (Çağlar, Reis, 2007).

Değişim ve gelişim öğretmenin gereksinimlerinin farkına varması ile başlayabilir ancak orada bitmez. Öğretmenin değişim ve gelişim sürecinde okul müdürlerine de büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bir öğretmen görev aldığı eğitim örgütünde hiyerarşik olarak bir yöneticinin altında çalışacaktır. Sancar (2012) okulun yöneticisi konumundaki okul müdürünün hem kendi hem de kadrosundaki öğretmenlerin gelişim gereksinimlerini karşılayabilmesi için liderlik vasıfları ile donatılmış olması gerektiğini dile getirmektedir. Bir okul müdürünün gelişim açısından öğretmene karşı takındığı tutum, sağladığı olanaklar, yaptığı uygulamalar ve kendi gelişim çabaları ile öğretmenlere örnek ve rehber olması gerekmektedir. Böylece lider olan bir okul müdürü gerektiğinde kendi edindiği bilgi ve becerileri öğretmenlerle paylaşacak, onlara gelişim çabalarında rehberlik edecek, okul içerisinde meslektaşların birbirlerinden öğrenmesi için mesleki etkinlikler düzenleyecek veya öğretmenlerin gelişim gereksinimleri doğrultusunda hizmet içi eğitime yönlendirebilecektir (Sancar, 2012).

Eğitimin değişim karşısında beklenen işlevini yerine getirebilmesi, eğitim reformlarının, okul binası ve sınıflara incek derinliğe ve genişliğe sahip olması ile mümkündür. Sanal'a (1999) göre yöneticilerinin eğitim-öğretime ve öğretmen yeterliliklerine bakış açısı, öğretmenlerin gelişimine yönelik destek ve olanak

sunmasına ve öğretmen gereksinimlerini ne kadar karşıladığı veya kaynakları bu amaçla ne kadar kullandığı ile ilişkilidir. Ancak, öğretmen de gelişimini yönetici inisiyatifine bırakmamalı, eğer mesleğini, öğrencisini ve kendini önemsiyorsa, kendi gelişimini sağlamak için çaba sarf etmelidir. Gelişimin gerekliliğinin farkında olmayan okul yöneticisi ve değişim karşısında kendi önem ve işlevinin farkında olmayan öğretmenler, gelişim ve değişim gereksinimi içindeki topluma nitelikli birey kazandırmakta yetersiz kalırlar (Sanal, 1999).

Daha önce de değinildiği gibi, nitelikli eğitim-öğretim ancak nitelikli öğretmenle mümkündür. Öğretmenin kendini geliştirmeye açık olmasının yanı sıra, okul müdürlerinin de bu bağlamda öğretmeni destekleyici ve olanak yaratıcı bir lider olması gerekmektedir. Bu durumun varlığı veya yokluğu, eğitim ve öğretime önem veren ülkelerde bir problem ve araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, problemin inceleme alanı KKTC'nin Gazimağusa ilçesindeki ilkokul öğretmenleridir. Dolayısı ile çalışmada ilkokul öğretmenlerinin mesleki yeterlik algıları ve okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olan katkısının ne düzeyde olduğuna ilişkin öğretmen algıları saptanmış ve daha sonrasında öğretmenlerin konu ile ilgili görüşleri alınmıştır.

1.2 Araştırmanın Önemi

Dünyada süregelen bilimsel, teknolojik, ekonomik, toplumsal ve siyasi alanlarda yaşanan hızlı gelişim ve değişimler, şüphesizdir ki eğitim alanında da değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişim ve gelişimlere ayak uydurabilmek ise, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin karşı karşıya kaldığı bir problemdir (Arslan ve Özpınar, 2008). Sürekli değişimin ve gelişimin yaşandığı bu çağda, okulların birer öğrenme topluluğu olması düşüncesi, okullarda sadece öğrencinin öğrenme etkinliğine

katılmasının yeterli olmadığı, okullardaki tüm personelin bu öğrenme topluluğunun öğrenen bir parçası olması gerektiğini bize göstermektedir (Özden, 2006). Bu bağlamda şüphesizdir ki, en önemli görev öğretmenlere düşmektedir. Tüm öğretmenlerin en önemli görevleri, öğrencilerine yaşam boyu öğrenme istek ve motivasyonunu kazandırmak olmalıdır. Böyle bir durumda değişime ayak uyduramayan, kendi gelişiminde yetersiz olan bir öğretmen öğrencilerine yaşam boyu öğrenme istek ve motivasyonunu kazandırması beklenemez. Sürekli gelişim ve değişim içerisinde olduğumuz bu çağda, öğretmenlerinde sürekli olarak gelişim içerisinde olması gerekmektedir. Öğretmenler başkası tarafından geliştirilemez, aktif olarak kendilerini geliştirirler. Gelişebilmek için ise hangi alanlarda yeterli, hangi alanlarda gelişime ihtiyaçları olduklarının farkında olmaları gerekir. Bu anlamda kendi öğrenmelerinin yönüne ve sürecine karar vermede merkezde olmaları önemlidir (Poyraz ve Bayrakçı, 2014). Ancak bu sayede nitelikli öğretmenden ve nitelikli öğrenim ortamından söz edebiliriz. Bu hususta unutulmaması gereken bir diğer nokta ise, öğretmenlerin bu gelişim sürecinde aldıkları desteklerdir. Okul müdürlerinin de bu konuda öğretmenleri destekleyici ve öğretmenlere gelişimleri için olanaklar sağlayabilen birer lider olmaları gerekmektedir. Bu gereklilik KKTC içinde büyük sorun teşkil etmektedir (Sancar, 2012).

Bu bağlamda öğretmenlerin öz yeterliklerini, gelişim gereksinimi farkındalıklarını ve okul müdürlerini bu gelişim sürecinde öğretmenlere verdiği desteğin varlığını ve niteliğini sorgulamak açısından bu çalışma KKTC’de bir ilk olmuştur. Ayrıca bu çalışma sonucu elde edilen bulgular, varılan sonuçlar ve yapılan önerilerin dikkate alındığı takdirde Kıbrıs Türk Eğitim Sistemine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3 Amaç

Bu araştırmanın amacı KKTC, Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapmakta olan ilkokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik ve okul müdürlerinin gelişimlerine verdiği destekle ilgili algılarını nicel yöntemlerle belirledikten sonra nitel yöntemlerle elde edilen bulgularla nicel verileri desteklemek ve araştırmanın geçerliğini artırmaktır. Bu amaçlara bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1.4 Problem Cümlesi ve Alt Problemler

İlkokul öğretmenlerinin yeterlik algıları ve okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine olan desteği ile ilgili öğretmenlerin algıları, görüşleri nedir?

Bu amacı gerçekleştirebilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İlkokul öğretmenlerinin:

a. genel;

b. iletişim;

c. öğretim stratejileri ve

d. sınıf yönetiminde öz yeterlik algıları ne düzeydedir?

2. İlkokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik ile ilgili görüşleri nelerdir?

3. İlkokul öğretmenlerin, müdürlerinin onların mesleki gelişim gereksinimlerine desteği ile ilgili algıları ne düzeydedir?

4. İlkokul öğretmenlerinin müdürlerinin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları,

a. cinsiyete,

b. yaşına,

c. hizmet süresine,

d. mezun oldukları kuruma (Atatürk Öğretmen Akademisi, Eğitim Fakültesi),

e. mesleki gelişim (Hizmet içi Eğitim) kurslarına katılıp katılmadıklarına göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?

5. İlkokul öğretmenlerinin müdürlerinin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili görüşleri nelerdir?

1.5 Varsayımlar

Bu çalışmada, çalışma için kullanılan ölçeklerin, çalışmanın amacına uygun olduğu, öğretmenler ile yapılan görüşmelerde sorulan yarı yapılandırılmış soruların amaca hizmet ettiği, çalışmaya katılan ilkököl öğretmenlerinin soruları cevaplarırken, açık, dürüst, samimi oldukları ve içtenlikle davrandıkları varsayılmıştır.

1.6 Tanımlar

Aşağıdaki tanımlar, herhangi bir yanlış anlaşılma veya farklı anlamlara neden olmaması bakımından bu çalışmada kullanılan anlamları dikkate alınarak yazılmıştır.

İlkokul: 5 yıllık veya anasınıfı +5 yıllık ilköğretim birinci aşama okulları.

İlkokul öğretmeni: KKTC’de 5 yıllık veya anasınıfı +5 yıllık okullarda görev yapan, çoğunluğu Atatürk Öğretmen Akademisi mezunu, bir kısmı da üniversitelerin Eğitim Fakültelerinin 4 yıllık öğretmenlik programlarından mezun öğretmenler.

Öz Yeterlik: İstenilen performans türlerini elde etmek için gerekli olan eylemleri düzenleme ve gerçekleştirme yeteneğinin yargısıdır (Bandura, 1977).

Mesleki Gelişim: Mesleki gelişim Guskey (2000)’e göre, öğrencileri ilerletmek için öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve faaliyetlerdir.

Yönetici Desteği: Bu çalışmada yönetici desteği bağlamında Guchait vd. (2014)'ün yapmış olduğu yönetici desteği tanımı dikkate alınmaktadır. Guchait vd. göre yönetici desteği, her üyeye bireysel ilgi ile koçluk yapmayı, bireyi amaçları doğrultusunda yönlendirmeyi, sorumluluklarını yerine getirmeleri için yardımcı olmayı, astların performansını değerlendirip kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar yaratmayı veya fırsatları değerlendirmeyi gerektirmektedir.

Doğrudan Destek: Okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki yeterliklerini arttıra bilmeleri için kaynak sağlaması, okula uzman bireyler davet edip seminerler düzenlemesi, öğretmenlere gerektiği zamanlarda yol göstericilik yapması (koçluk yapması) ve onların mesleki gelişimlerini sağlayacak eğitim programlarına katılmaya teşvik etmesi.

Dolaylı Destek: Okul müdürlerinin okul içerisinde ılımlı bir iş ortamı yaratması, olumlu iletişim kurulmasını sağlaması öğretmenlerin okulla ilgili karar alma süreçlerinde yer almasına teşvik edici olması, eğitim öğretim ile ilgili her türlü gelişmeyi okula getirmesi.

Aday Öğretmen: Atatürk Öğretmen Akademisi veya Eğitim Fakültelerinin 4 yıllık öğretmenlik programlarından mezun olduktan sonra, Kamu Hizmet Komisyonunun yapmış olduğu sınavı geçen bir öğretmenin atanmadan önceki 2 yıllık deneme sürecindeki öğretmen.

1.7 Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırma 2016-2017 Eğitim Öğretim yılında Gazimağusa ilçesine bağlı ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerini kapsamaktadır. Aynı zamanda bu araştırma;

- İlkokul öğretmenlerinin yeterlik algıları ve görüşlerini, okul müdürlerinin öğretmenlere yönelik mesleki gelişim çalışmaları ve öğretmenlere olan desteklerini belirlemeyi amaçlayan, basılı dergi, kitap, doktora ve yüksek lisans tezleri, makale ve bildiriler,
- Araştırmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutları ve
- Yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile sınırlıdır.

Bölüm 2

LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma alanı ile ilgili kavramsal bilgiler, yasal düzenlemeler, ilgili Araştırmalar, çalışmanın amacına yönelik öğretmenlik mesleği, öğretmen yeterlikleri, gelişim gereksinimleri ve okul müdürlerinin gelişime desteği ile ilgili eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanında var olan yazına yer verilmiştir.

2.1 Öğretmenlik Mesleği

Eğitim sistemlerinin genel amacına baktığımızda, ülkeye nitelikli insan gücü kazandırmak ve ülkesine yararlı birer yurttaş olan bireyler yetiştirmek olduğunu görmekteyiz. Bu sebeptendir ki gelişmiş ülkelere bakıldığında en önemli avantajlarının eğitilmiş insan gücü olduğunu görürüz. Bunun sebebi nitelikli eğitim almış bireylere sahip olan ülkelerin maddi olarak zengin olmasalar dahi diğer ülke kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirerek zenginleşmekte olmalarıdır. Öte yandan zengin kaynaklara sahip ülkeler ellerinde nitelikli insan gücü olmadığında fakir kalmakta ve farklı şekillerden diğer ülkelere hizmet etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu açıdan eğitimin diğer faydalarının yanında ülke ekonomisinin ilerlemesi için de oldukça önemli bir koşul olduğu bilinmektedir. Nitelikli insan gücünün sağlanmasının yolu yalnızca eğitimden geçmektedir. Bu gerçeğin farkında olan bütün eğitim sistemleri yetiştireceği insan modelini, benimsediği felsefeyi günün şart ve koşullarına göre sürekli olarak yenilemeli ve iyileştirmeler yapmalıdırlar. Bu noktada ise ortaya öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinin önemi çıkmaktadır (Özer, Gelen, 2008; Çelikten, Şanal, Yeni, 2005).

Bu bağlamda bir toplum olarak ilerleye bilmenin ve gelişmiş ülkelerin refah seviyesine ulaşma bilmenin yolu okullarda verilen nitelikli eğitimden geçmektedir. Ancak okullarda nitelikli bir eğitim verilmesi başka bir deyişle öğrenci başarısının yüksek olma bilmesi, okullarda verilen eğitimin niteliğine bağlıdır. Okullardaki eğitimin niteliğini ise öğretmenler belirler. Başka bir ifade ile başarılı öğrencilere sahip olma bilmesi için başarılı ve nitelikli öğretmenlere ihtiyaç vardır (Seferoğlu, 2004).

Öğretme eylemi evrensel bir eylemdir. Ebeveynler çocuklarına, işverenler çalışanlarına, ve öğretmenler öğrencilere hep bir şeyler öğretirler. Bu noktada asıl önemli unsur, öğretme eyleminin nasıl daha etkili yapılabileceğidir. Bir meslek olarak öğretme işini yapan öğretmenler, sorumluluklarında olan öğretme eylemini gerçekleştirirken mevcut bazı standartları uygularlar. Bu standartların neler olduğu ve ne şekilde uygulanacağı toplumlara göre farklılık gösterir. Bu bağlamda öğretmenlik mesleğinin nitelikleri sadece ülkemiz KKTC’de değil dünyanın pek çok ülkesinde üzerinde sıklıkla durulan önemli bir konudur (Özer ve Gelen, 2008; Seferoğlu, 2004).

Yaşadığımız çağın gereklilikleri ve eğitime duyulan ihtiyacın sürekli olarak artmasını göz önünde bulundurduğumuzda çağın gerekli niteliklerine sahip bireyler ancak çağdaş bir eğitim sistemi içerisinde etkili öğretmenlere erişilebileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedendir ki eğitim kurumlarının çağın gerekliliklerine uyarak ayakta kalmaları ve rekabet edebilmeleri, sahip oldukları insan kaynaklarını en verimli bir şekilde kullanmalarına bağlıdır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda

gereksinimlerinin bilinmesi ve bu gereksinimler doğrultusunda bir takım düzenlemelere gidilmesi öğretmenlerin işlerini daha istekli yapmalarını sağlayabilmektedir. Yapılan çalışmalar öğretmenlerin motivasyonlarının yükseltilmesinin doğrudan öğrencilere yansıdığını, motive olan öğretmenin okul amaçları doğrultusunda öğrenciye yarar sağladığını göstermiştir. Öğretmenlerin motivasyonunun yüksek olması hem öğrencinin sınıfa motive olması hem de eğitim amaçlarının gerçekleşmesi adına son derece önemlidir (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım, Yalçın, 2013 ; Yazıcı, 2009). Eğitim amaçlarını gerçekleştirmede büyük rol oynayan “isteklendirme” kelime olarak İngilizce “motivation” , Latince “motivere” kelimelerinden türetilmiştir ve harekete geçme anlamına gelir (Bektaş, Karagöz, 2017).

Bireyler sosyal bir çevrenin parçalarıdır ve bu sosyal çevre içerisinde birçok uyaranla karşı karşıyadırlar. Bu uyaranlar bireyin, ilgisi, duygusal yapısı, duyu organlarının algılama düzeyi gibi birçok faktör etkisiyle uyaranlar beyin tarafından algılanır veya algılanmaz. Eğer beyinde bu uyaranlar pozitif bir şekilde algılanıyorsa birey motive olmuş olur, eğer negatif bir şekilde algılanıyorsa birey motive olmaz strese girer. Stres bireyin her şekilde performansının düşmesine sebep olur. Literatüre baktığımızda motivasyonun iki şekilde ele alındığını görmekteyiz. İç motivasyon; bireyin kendi inançlarının önemini vurgular. Bireyin inançlarını, ihtiyaçlarını, zevklerini içermektedir ve bireyi asıl motive eden, harekete geçiren motivasyon türüdür. Dış motivasyon ise dıştan sağlanan kontrol anlamına gelir. Bizim dışımızda gerçekleşen, çevreden gelen ödüllendirme, ceza ya da pekiştirme vasıtasıyla bireyin ihtiyaçlarına cevap vermeyi amaçlayan isteklendirme türüdür (Bektaş, Karagöz, 2017).

İçsel ve dışsal isteklendirme arasında ki en temel farklılık, davranış nedenselliği ile alakalıdır. İçsel motivasyonda kontrol bireyin kendindedir. Dışsal motivasyonda ise bireyin çevresi ile alakalıdır. Öğretmenlik mesleğinde her iki motivasyon türünde önemlidir. Önemsenen ve beklenen öğretmenlerin içsel olarak motive olmalarıdır. Araştırmalar içsel motivasyonu yüksek olan bireylerin diğer bireylere oranla başarılarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dışsal motivasyon kaynaklarına sahip bireyler motivasyonu kendi davranışlarını kontrol eden bir araç olarak algıladıklarında, motivasyonun azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durumda içsel motivasyona sahip olan öğretmenlerin, yalnız dışsal motivasyona sahip öğretmenlere kıyasla daha başarılı olduklarını söylemek yanlış olmaz (Yazıcı, 2009).

Bu bağlamda öğretmenleri motive etmek en önemli yönetim becerilerinden biridir. Karakaya ve Ay (2007) göre kurumların başarısı büyük oranda, bireylerin karmaşık yapısının iyi anlaşılmasına ve kuruma uygun çalışma ortamı sağlanmasına bağlıdır. Maslow'a göre bireyler bir örgüte katıldıklarında , beraberinde örgüte, başarıyı etkileyen belirli gereksinimler getirirler. Bu gereksinimlerden bazıları psikolojik ve sosyal değerler ile ilgilidir.

Bu nedendir ki motivasyon ve motivasyona bağlı olarak da öğretmen performansı okulların başarılarında önemli bir yere sahiptir. Motivasyon hem öğretmenin hem de okulun performansını direk olarak etkiler. Performansı arttırmak isteyen bir okul yöneticisi, öğretmenlerin tutum ve davranışlarını, istek ve arzularını, düşünce ve fikirlerini ve bunlara etki eden okul içi ve dışı faktörleri göz önünde bulundurmalı ve motivasyonu arttıracak çalışmalar, düzenlemeler yapmalıdır (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım, Yalçın, 2013).

2.1.1 KKTC' de Öğretmenlik Mesleği

İlköğretim, tüm toplumlarda olduğu gibi bizim de eğitim sistemimizin temel taşıdır. Çünkü ilköğretim eğitim kademesinde çocuğa, toplum içerisinde diğer bireyler ile nasıl uyum içerisinde yaşaması gerektiği, yaşamlarını sürdürmeleri için gerekli bilgi ve beceri, toplumla uyum içinde yaşama kuralları öğretilir. Bu kuralları, bilgi ve becerileri çocuklara kazandıracak olan kişiler ise öğretmenlerdir (Kahyaoğlu, Yangın, 2007). Atatürk (1924) “Öğretmenler, yeni nesil, cumhuriyetin esirgemez öğretmen ve eğitmenleri sizler yetiştireceksiniz. Yeni kuşak sizin eseriniz olacaktır.” Sözleriyle öğretmenlik mesleğinin bir toplum için önemini oldukça açık bir ifade ile vurgulamıştır.

Bu bağlamda Ülkemizde ki Öğretmenlik mesleğini 17/ 1986 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Yasası 57. Maddesi şöyle tanımlamaktadır; “Öğretmenlik, devletin eğitim ve öğretim etkinliklerini yürüten ve eğitim ve öğretim kurumlarının yönetim görevlerini üstlenen özel bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenlik mesleği, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla kazanılır. Bu nitelikleri kazanabilmeleri için, görevleri hangi öğretim basamağında olursa olsun, öğretmenlerin yükseköğrenim görmeleri esastır. Öğretmenler, mesleki görevlerini, Kıbrıs Türk milli eğitiminin genel amaçları ile temel ilkelerine uygun olarak yürütmekle yükümlüdürler. KKTC'de öğretmenlik mesleğini icra edecek olanların, Öğretmenler Yasasında öngörülen özel ve genel nitelikleri taşımaları gerekir. Bu nitelikleri taşıyıp öğretmenlik yapacak olanların, kayıtlarını Bakanlığa yaptırmaları koşuldur.”

17/1986 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Yasasının 57. Maddesinde geçen 25/1985 Öğretmenler Yasası 9. maddeye göre öğretmenlerin özel ve genel nitelikleri ise şu şekildedir; “Öğretmen olarak ilk kez göreve atanacakların, aşağıda belirlenen genel nitelikler ile atanacağı kadronun veya görev yapacağı eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşunun yürütmekle yükümlü olduğu hizmetlerin özelliklerine göre bu Yasada belirlenen diğer özel nitelik ve koşulları taşımaları gerekir.

- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti yurttaşı olmak;
- On sekiz yaşını bitirmiş olmak;
- Kamu haklarından yasaklı bulunmamak;
- Bir yıldan fazla hapis cezasına çarptırılmamış olmak ve affa uğramış olsalar dahi, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekârlık, irtikap, ırza geçme, hileli iflas ve benzeri yüz kızartıcı suçlardan dolayı mahkum olmamış olmak;
- Atanacağı görevi, sürekli olarak yapmasına engel olabilecek bedensel bir hastalık veya sakatlığı veya akıl hastalığı bulunmadığı, Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu raporu ile belgelendirilmiş olmak;
- Yurt ödevi yükümlülüğünü yerine getirmiş olmak;
- Kamu görevinden emekli maaşı çekmemiş olmak veya disiplin suçundan ötürü daha önce kamu görevinden azledilmemiş olmak (görevden uzaklaştırılmamış olmak.)

Bu bağlamda KKTC ilkokul öğretmenlerinin görevlerini incelediğimizde 25/1985 Öğretmenler Yasası 20. Madde şöyle der;

- Öğretmeni bulunduğu okulda eğitim ve öğretim işlerini, Müdürün, Müdür Muavininin veya sorumlu öğretmenin gözetim ve denetiminde ve ulusal

eğitim in amaç larını yürürlükteki yasa, tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak gerç ekleştirecek biçimde yerine getirmek.

- Eğitim ve öğretim işleri ile ilgili olarak Bakanlıkça verilecek yönetim işlerini yapmak.
- Öğrencilerde ulusal değerlerin kökleşmesini ve gelişmesini sağlamak.
- Öğrencileri iyi birer yurttaş ve iyi birer insan olarak yetiştirmek.
- Öğrencilerin kişilik ve yeteneklerini tam olarak geliştirmeleri ve iyi alışkanlıklar kazanmaları için çaba göstermek.
- Öğrencilerin, serbest düşünme ve hareket etmelerine ve toplum yaşamı ile ilgili iyi alışkanlıklar kazanmalarına yardımcı olmak.
- Öğrencilerin zihnen, ruhen ve bedenen gelişmelerini sağlamak.
- Öğrencilerin, boş vakitlerini yararlı bir şekilde geçirmelerine olanak tanımak amacıyla, ilgi ve yeteneklerine uygun olarak sınıf içi ve sınıf dışı etkinliklerde bulunmalarını sağlamak.
- Öğrencilere, yerel koşullara ve iş olanaklarına uyabilmelerini sağlayacak kuramsal ve uygulamalı bilgiler vermek.
- Görevlendirildiği takdirde, bulunduğu yerleşim yerinde devamlılık göstermeyecek nitelikte yaygın eğitim etkinliklerini yürütmek.
- Halkın sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasıyla ilgili olarak Bakanlık aracılığıyla Bakanlar Kurulunca yürürlükteki yasalara uygun olarak verilecek görevleri yerine getirmek.
- Eğitim ve öğretim etkinlikleri ile ilgili olarak Bakanlıkça verilecek diğer işleri yapmak.

2.1.2 KKTC’de Öğretmen Yetiştirme

Öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin önemi, öğretmenlerin rolü ve öğretmen yetiştirme tüm toplumlarda güncelliğini koruyan önemli kavramlardır. Bu sebeptendir ki özellikle son 10 yılda pek çok gelişmiş ülke öğretmen yetiştirme konusunda birçok yenilik ve değişim yapmıştır. Bu yeniliklerin ve değişim ihtiyacının temeli nitelikli öğretmenlere duyulan ihtiyacın gün geçtikçe artmasından kaynaklanmaktadır (Başkan, 2001).

Avrupa Birliği ülkelerinde, 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren süre gelen bilimsel, teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu eğitim sisteminde ve öğretmen yetiştirilmesinde de köklü değişimler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu değişimler, öğretmen eğitiminin süresinin uzatılmasından, düzeyinin yükseltilmesine, öğretmen eğitimi programlarının içeriğinin değişiminden, öğretmenliğe atanma kriterlerinin değişimine kadar bir dizi değişimi, reformu içermektedir (Çağlar, Reis, s. 121, 2007). Bu değişimlerin temel nedeni şüphesizdir ki eğitimin niteliğinin arttırmak ve bilgi çağının gerektirdiklerine uyum sağlamak amaçlı yapılan değişimlerdir. Eğitimin niteliğinin arttırılmasının bir başka ifade ile bilgi çağının gerektirdiği niteliklere sahip ürün çıktılarının elde edilmesinin temel koşulu, eğitim sistemine nitelikli öğretmen girdisi sağlanmasıdır (Sağlam, s.2, 2005)

Bu bağlamda öğretmen eğitiminde gereken niteliğin sağlanabilmesi, öğretmen adaylarının ön görülen genel ve özel yeterliliklere sahip olarak yetiştirilebilmeleri için, öğretmen yetiştiren kurumların, eğitim programlarının günümüz gereklilikleri doğrultusunda geliştirilmesi gerekmektedir. Nitelikli öğretmenler yetiştirilmesi bağlamında ise, yeterli sayıda ve nitelikte öğretim elemanı ile bu kurumların

donatılması zorunludur. Ayrıca, öğretmenlik mesleğine daha nitelikli girdi sağlanması için programa alınacak öğrencilerin seçiminde ve öğretmenlik mesleğine atanacak olan öğretmen adaylarının seçiminde çeşitli yaklaşımların uygulanması gereksinimi vardır (Sağlam, s.2, 2005).

Bu gereksinimler bağlamında KKTC’de diğer yükseköğrenim programlarında olduğu gibi, öğretmen eğitimi programlarına da adaylardan Türkiye’de öğrenim görecekteler, Türkiye merkezli olan Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan sınav sonucuna göre, KKTC üniversitelerinde öğrenim görecekteler olan KKTC vatandaşları ise Yükseköğretim Denetleme, Akreditasyon ve Koordinasyon (YÖDAK) merkezi tarafından düzenlenen sınavlar sonucunda alınmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlik mesleği için eğitimlerini tamamlayan öğretmen adayları, mesleğe atana bilmeleri için, KKTC Kamu Hizmeti Komisyonunca düzenlenen bir sınava girmeleri ve bu sınavdan belirlenen yeterli puanı almaları gerekmektedir (Sağlam, 2005, s.1).

2.2 Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaygınlaşmaya başlayan ve özellikle son çeyreğinden itibaren hızı, kapsamı ve etki alanı giderek genişleyen bilişim teknolojileri alanındaki gelişmeler, eğitim alanında da yeni gereksinimleri ve istekleri ortaya çıkarmıştır. Bu gereksinimlerin ve isteklerin karşılanabilmesi okulların görev ve sorumlulukları, eğitim politikaları, eğitim amaçları ve eğitimin süresinde reformlara gidilmiştir. Bu sebeptendir ki eğitimin bu yeni amaçları ve beklentileri karşılayabilmesi için öğretmenlerin sahip olması gereken nitelikler de yeniden tanımlanmıştır (Sağlam, 2005, s.3).

Bu bağlamda günümüz öğretmenlerinin nitelikli bilgiler ile donatılmış olması önem arz etmektedir. Öğretmenlerin öğretim becerileri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma öğretmenlerin etkililiği ve mesleki tecrübeleri ile öğrenci başarısı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaların bazılarında ise mesleki deneyime bağlı olarak öğretmenlerin öğretim niteliklerinin, daha az deneyime sahip öğretmenlere oranla öğrenci başarısı üzerinde daha olumlu etkilere sahip olduklarını göstermektedir (Özer, Gelen, 2008).

Eğitim bilimleri alanında yapılan araştırmalar öğretmen yeterliliklerinin ve niteliklerinin artmasına bağlı olarak öğrenci başarısının ve öğrenci niteliklerinin de arttığını vurgulamaktadır. Okulların en önemli sorunsalı, öğretmenin ve eğitim öğretimin niteliğidir. Öğretimin niteliği ise öğretmenin niteliği ile doğru orantılıdır. Bu sebeptendir ki öğretim işini gerçekleştiren, eğitim sürecinin önemli ögesi öğretmendir. Hammond'un birçok ülkeyi kapsayan araştırmasında, öğretmen niteliği ile öğrenci başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre öğretmen niteliği ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki, öğrenci başarısı ile sınıf ortamının niteliği, eğitime yapılan harcama, öğretmen maaşları gibi faktörler arasında bulunan ilişkiden çok daha güçlüdür (Akt. Kaplan ve Owings, 2002). Damar'ın (1996) Türkiye'de yaptığı benzer bir araştırma ise , öğretmenlerin okuma yazma öğretiminde karşılaştıkları güçlüklerle öğretmen nitelikleri arasında, öğretmenlerin öğrenim durumları ile öğrenci başarısı arasında, öğretmenlerin kıdem ve hizmet içi eğitimlere katılım gösterip göstermeme durumları ile de öğrenci başarısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Karacaoğlu, 2008).

Yapılan bütün bu araştırmalar, etkili ve nitelikli bir öğretmene sahip olmanın önemini oldukça açık vurgulamaktadır. Bu anlamda nitelikli olarak tanımladığımız öğretmenlerin sahip olması gereken bazı özellikler vardır. Bunlar, nitelikli öğretmenin, içinde yaşadığı toplumu tanınması, insan psikolojisi konusunda uzman olması, toplum isteklerini bilmesi, değişime, yeniliklere, farklılıklara ve teknolojik gelişimlere karşı duyarlı olması şeklinde özetlenebilir (Çelikten, Şanal, Yeni, 2005). Bu özelliklere ek etkili öğretmende bulunması gereken özellikler şu şekilde sıralanmıştır:

Etkili Bir Öğretmende Bulunması Gereken Özellikler

- Sabırlı davranır, olaylar karşısında dayanıklıdır ve duygularını kontrol altında tutar.
- Farklı inanç, görüş ve gruplara saygılı ve uzlaştırıcıdır.
- Kılık kıyafetine, temizlik ve düzene özen gösterir.
- Kendini geliştirmeye ve eleştirmeye açıktır.
- Kişisel sorunlarıyla sınıfı ve okulu meşgul etmez.
- Öğrencileri güdüleyici özelliklere sahiptir.
- Başarıya odaklanmıştır, öğrenciden yüksek başarı beklentisi içinde, destekleyicidir.
- Düşünce ve davranışlarıyla öğrenciler için modeldir.
- Öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü ve sevecendir.
- Öğrencilere karşı güvenilir, dürüst, objektif, sırdaş ve dosttur.
- Sınıfta yapıcı ve eğitsel bir disiplin oluşturur.
- Liderlik özelliklerine sahiptir.
- Öğrencileri, velileri, çevresini etkilemede başarılıdır.
- Arabuluculuk, hakemlik, temsilcilik özelliklerine sahiptir.

- Cesaretlendirici ve destekleyicidir.
- Sevecen, anlayışlı ve esprilidir.
- Sorunlardan yakınmak yerine çözüm bulmak için çaba harcar.
- Sınıfta otoriteyi sağlar, sınıfı grup olarak cezalandırmaz, cezaları bireysel olarak verir.
- Verdiği ödevleri takip ve kontrol eder.
- Eğitim bilimlerinin temel kavramlarını tanır ve öğrenmeyi kolaylaştırır.
- İyi bir gözlemcidir, kendini sürekli yenileme gayreti içindedir.

(Çelikten, Can, 2003, ss. 253-267)

2.2.1 Öz Yeterlik

Daha önce de değinildiği gibi, günümüzde eğitim sisteminin başarısı, büyük ölçüde öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gereklerini ve yeterliliklerini yerine getirmeleri, onların iyi bir eğitim almalarının yanı sıra, görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirebileceklerine olan inançları ile de alakalıdır (Yılmaz, 2004). Bu anlamda öğretmenlerin nitelikli birer bireyler yetiştirebilmeleri, onların öz yeterliliklerinin farkında olmalarına bağlıdır. Öz yeterlilik literatürde, “kişilerin, zor görevler ve kendi çalışmaları üzerinde kontrol sahibi ola bilme yeteneklerine olan inancı” olarak tanımlanmıştır (Eker, 2014) . Bu tanımdan yola çıkarak, kişilerin yeterliliklerini, algılama düzeyleri, başka bir deyişle öz yeterlilikleri, bireylerin eyleme geçerek sorunlarla mücadele etme şekillerini etkilemektedir (Eker, 2014; Basım, Korkmazıyrek ve Tokat, 2008).

Davranışların oluşmasında öz yeterlik etkili bir özelliktir. Öz yeterlik bireyin belli bir performansı gösterebilmesi için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı bir

biçimde yapma kapasitesi hakkında kendi ile yaptığı mukayesedir (Bandura, 1997). Öğretmen öz yeterliği denildiğinde, öğretmenin sınıf yönetimindeki etkililiği, öğrencileriyle ilişkilerinde ki yeterlilikleri ve öğretim stratejilerini kullanmadaki yeteneğine olan inancı akla gelmektedir. Albert Bandura (1986) yayımlandığı "Social Foundations of Thought and Action" adlı kitabında insanların duygu, düşünce ve eylemlerinde kendi kontrollerini sağlayan bir öz sistemden bahsetmektedir. Bandura (1986)'ya göre bu öz sistem, bilişsel ve duygusal yapıları içerisinde barındıran, stratejiler planlayan, davranışları düzenleyen ve öz yansıma da bulunan bir sistemdir. Bahsedilen bu öz kavram Bandura'nın öncüsü olduğu "Sosyal Öğrenme Kuramı"nın temelini oluşturmaktadır (Ayra, 2015).

Bandura (1986) "Sosyal Öğrenme Kuramı" içinde ifade ettiği, öz yeterlik inancını, bir kişinin belirli bir durumda ya da problem karşısında başarılı olup olmayacağına ya da bu problem ya da durumla nasıl başa çıkacağına ilişkin kişisel inançları olarak tanımlamaktadır. Bu inançlar, bireylerin nasıl hissettiklerini, nasıl düşündüklerini, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve nasıl davrandıklarını belirtmektedir (Bandura, 1994).

Bireyler için inançların önemi büyüktür. Çünkü bir birey inançlarına göre yaşam tarzını oluşturur. Bireyler inançlarına göre dünya görüşlerini, değer yargılarını oluşturur. Bu bağlamda bireylerin yetenek ve yeterliliklerine olan inançları, kapasite düzeylerinin farkında olmalarını sağlar. Bu farkındalığın ise bireye yapacağı işlerde güç vermesi ve kendini güdülemesi beklenmektedir. Bireyler bir davranışı gerçekleştirmeden önce yapacakları işte yeterli olup olmadıklarını düşünürler. Bu

düşünceler bireyin performansını etkileme gücüne sahiptir. Bu bağlamda öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler, her hangi bir işte daha başarılı olacaklardır (Ayra, 2015). Öz yeterlilik inancı, bireyin amaçlarını gerçekleştirmede çaba harcamasını, güçlüklerle rağmen sürekliliği sağlamasını, yaşamını etkileyen olaylar ve durumlar karşısında kendisini kontrol etmeyi başarmasını, duygu ve düşüncelerini etkilediği bir inanç sistemidir (Bandura, 1993).

Bu bağlamda öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyle ile düşük olan bireyler arasında farklılıklar vardır. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, zorlu çalışmalarla karşılaştıklarında öz yeterliliği düşük bireylere oranla daha verimli ve rahattırlar. Bu durumun altında yatan sebep düşük öz yeterliliğe sahip bireylerin yapacakları işlerde, işin gerçekte olduğundan daha zor olduğuna kendilerini inandırmalarıdır. Bu durum karşısında bireyin sorun çözme yeteneğinde daralma, stres ve kaygısında artış gerçekleşir. Bu anlamda öz yeterlik inancının bireyin başarı ve güdü düzeyini güçlü bir şekilde etkilediği söylenebilir (Özenoğlu, Kiremit, 2006).

Bandura' ya göre öz yeterlik inancı, başlıca dört bilgi kaynağına dayanmaktadır;

- Performans Başarıları: Bireyler giriştikleri işlerde başarı gösterdikleri takdirde, daha sonra benzer işlerde de başarılı olacaklarını düşünürler. Yaşanan başarı, bireyde ödül etkisi yapar ve gelecekte benzer durumlara karşı bireyin güdü düzeyini artırır.
- Dolaylı Yaşantılar: Bu bilgi kaynağı başkalarından gözlemlenen davranışları kapsamaktadır. Kişilerdeki pek çok beklenti diğer insanların tecrübelerine dayanmaktadır. Çevredeki kişilerin başarılarının gözlemlenmesi, başarılı olma beklentisine girilmesini sağlayabilir.

- Sözel İkna: Bir durum karşısında çevredeki insanların kişiye yönelik teşvik ve öğütleri, kişinin cesaretlenmesine ve öz yeterlik inancının değişmesine neden olabilir.
- Duygusal Durum: Bireyin davranışı gerçekleştireceği sırada duygusal olarak kendini iyi hissetmesi, girişimde bulunma olasılığını artırır.

(Yavuzer ve Koç, 2002)

Bu bilgiler ışığında öğretmen için öz yeterlik inancı, öğretmenin öğretme işlemini başarılı bir şekilde yerine getirmek için gerekli davranışları göstermesi konusundaki inancı olarak literatürde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2004). Tschannen ve arkadaşları (2001) öğretmen öz yeterlik inancını, bir öğretmenin öğrencilerini hedeflenen sonuçlara ulaştırma konusunda, öğretmenin kendi yeteneğine ilişkin inançları olarak tanımlamıştır. Schmitz ve Wiese (2006)'ise öz yeterlik inancının, meslek stresine karşı koruyucu bir faktör olduğunu belirterek, öz yeterliliği olan öğretmenlerin mesleklerine daha çok yönelen ve memnuniyeti yüksek olan öğretmenler olduklarını söylemektedir (Akt: Yılmaz ve diğerleri, 2004). Ashton ve Webb (1986), yüksek öz yeterlik inancına sahip olan öğretmenlerin, tüm öğrencilerin öğrenme yeteneğinin olduğuna inanma eğiliminde olduklarını ve bu öğretmenlerin sınıflarını da bu inanç yönünde geliştirdiklerini belirtmektedir.

Öz yeterlilik inancı öğretmenlerin, öğrencilerini güdülemesini de etkiler. Bu durum öğrencilerin olumlu tutum oluşturmalarına ve akademik başarılarının yükselmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte güçlü bir öz yeterlilik inancına sahip öğretmenin iyi bir eğitim planı yapma ve daha iyi öğretim için gayret gösterme eğilimi oldukça fazladır. Milner ve Woolfolk (2003) öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile eğitimi

planlama ve öğretim süreçlerindeki sınıf içi uygulamaları arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtirken, Pajares (1992) ise, öğretmenlerin eğitimsel öz yeterlik inançlarının, öğretim sürecinde öğretim ortamını olumsuz etkileyen birçok problemi tanımlamada, yeni stratejiler geliştirmede ve bunları uygulamada önemli rol oynadığını belirtilmektedir (Çapri, Çelikleli, 2008). Bu bağlamda öğretmenin öz yeterlik inançlarının, öğrencinin öğretim sürecinde istenilen düzeye ulaşabilmesinde, öğretim ortamının hazırlanmasında ve öğretme-öğrenme faaliyetlerini en verimli bir şekilde yürütülebilmesini sağlamada bir araç olduğu söylenebilir (Eker, 2014).

Bandura (1986), öğretmenin öz yeterlilik inancının sınıfta başarıyı olumlu etkileyen olaylar üzerinde etkisinin olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda öğrenci başarısında öğretmen öz yeterliliğinin önemi oldukça büyüktür.

2.2.2 Mesleki Yeterlik

Nitelikli, öz yeterliliği yüksek bir öğretmenden beklenen mesleki özellikler, öğretmenin kendi yaşantısı doğrultusunda kazandığı ve öğretmene eğitim yoluyla kazandırılan özelliklerdir. Öğretmenler kişisel özellikleri doğrultusunda mesleğe yöneldikten sonra, lisans eğitimlerini alırken kendilerinden beklenen mesleki niteliklerini kazanmalarıdır. Bu noktada göz ardı edilmemesi gerek husus eğitim sisteminde meydana gelen sürekli değişimleri öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonrada takip edip, bu değişimlere uyum sağlayabilmeleridir (Genç, 2015).

Bu bağlamda konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalar, öğretmen adaylarının mesleğe atılmadan önce öğretmen öz yeterliliklerinin yüksek olduğu, fakat göreve başladıktan sonra öz yeterliklerinde anlamlı düşüşler yaşandığını göstermektedir(Hoy, Spero, 2005).

Birlik (1999) tarafından yapılan bir başka çalışma ise, öğretmenler kendilerini mesleki anlamda yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmada sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin olması gereken düzeyden düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda okul müdürlerinin ve öğretmenlerin mesleki yeterliklerini arttırmak ve kendilerini geliştirmek için mesleki çalışmalar yapmasının önemi ortadadır. Yapılan çalışmalar, değerlendirmeler ise bu konudaki eksikliklerin büyük olduğunu ortaya koymaktadır. Keskin (2001) tarafından yapılan “Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları” adını taşıyan araştırmada, öğretmenlerin çoğunun akademik olarak kendilerinin geliştirmediklerini, yüksek lisans ve doktora eğitimi almaya meyilli olmadıklarını, eğitim aldıkları üniversitelerin eğitim kalitelerini beğenmediklerini, yaptıkları işi sevmediklerini ve okul müdürlerinin yöneticilik alanında bilgili olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin akademik anlamda kendilerini geliştirmeye yönelik algılarının düşük olduğunun bir göstergesidir.

Gökalp (2003) tarafından yapılan bir başka çalışma, öğretmenlerin mesleki nitelikleri açısından, alan bilgilerinin yetersiz olduğu, bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri izlemedikleri, eğitim-öğretim programlarına iyi hazırlanıp nitelikli bir eğitim uygulamadıklarını, öğretmenlik mesleği ile ilgili çalışmalarını takip etmediklerini, meslekle alakalı bilgileri yöneticilerine sormadıklarını ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin kişisel nitelikleri açısından ise araştırma, öğretmenlerin kitap okumadığını, bilgi iletişim araç gereçlerini kullanamadıklarını, paylaşımcı, özverili, sabırlı, olmadıklarını ve mesleklerini sevmediklerini ortaya koymuştur.

Ekinci (2010) tarafından yapılan bir araştırmada, mesleki gelişim çalışmaları ile ilgili rretmen sorunları incelenmiştir. Araştırma da, okul müdürleri ve rretmenler görev alanları ile ilgili nitelikli eğitim faaliyetlerine ihtiyaç duyduklarını, fakat mesleki gelişim çalışmalarında yeterince yer alamadıklarını, eğitim sisteminde yapılan değişikliklerin ise kendilerine yeterince aktarılmadığını ifade etmişlerdir.

Taşkın ve Sönmez (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunda rretmenlerin, rretmenlik mesleği genel yeterlikleri olarak ifade edilen öğrenme, öğretme, lme ve değerlendire yeterliklerini rretmenlik mesleği açısından önemli buldukları ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda rretmenlerin mesleki açıdan gelişmesi ve yenilenmesi için uygun ortam hazırlanmalıdır. Yirmi birinci yüz yılın rretmenlerinin çağın gerekliliklerinin farkında olması, kendini bu yönde yetiştirmesi, gelişime açık ve istekli olması gerekir. Kısaca ağdaş bir toplumun nitelikli rretmeni, insanı ve toplumu tanıyan, sorun çözme becerisine sahip, teknolojik gelişmeleri takip eden, kendini sürekli olarak geliştirip yenileyen, toplumun çok yönlü gelişmesine de katkıda bulunan bireyler olması gerekmektedir (Oktay, 1998).

Bu anlamda rretmenlik mesleği genel yeterliklerinin kullanım alanlarının belirlenmesi oldukça önemlidir. rretmenlik mesleği genel yeterlikleri rretmenlerin kendi yetkinlik düzeylerini ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemelerinde, rretmen adayı yetiştiren yükseköğretim kurumlarının ğretim programlarının düzenlenmesinde, rretmenlerin mesleğe kabul ve adaylık süreçlerinde, mesleki gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesinde ve bu ihtiyaçları

gidermeye yönelik faaliyetlerin planlanmasında, öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde, kariyerlerini geliştirmelerinde ve öğretmenlik mesleğinin statüsünün güçlendirilmesi çalışmalarında dikkate alınması gereken önemi bir husustur. Konu ile ilgili ülkemizde, YÖDAK, ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşlar, sendikalar ve çeşitli sivil toplum kuruluşları tarafından ortaya konulacak politika ve uygulamalarda eşgüdüm sağlana bilir. Bu paydaş kurumlar öğretmen yetiştirme ve geliştirme süreçlerindeki uygulamalarını karşılıklı iş birliği içerisinde yeterliklere dayandırdıklarında bu alanda asgari bir standart oluşturula bilinir ve böylelikle birbirini destekleyen bütüncül bir yapı tesis edilebilirler (Yılmaz, 2017).

Öğretmenlik mesleği genel yeterlilik alanları ile ilgili Türkiye’ de yapılan araştırmalar sonrasında Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün belirlediği, öğretmen yetiştirme, geliştirme sürecinde öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin kullanılacağı alanlar bir şekil 1 de olduğu gibi gösterilmiştir.



Şekil 1. Öğretmen Yeterliklerinin Kullanım Alanları (Yılmaz, ss.9, 2009).

Tüm bu araştırmalardan yola çıkarak, ülkemizde öğretmenlerin, okul dönemi boyunca öğrencilerine ulaştıkları bilgiyi en kısa zamanda ve en etkili biçimde aktarması gerektiği anlayışına sahip olan, kendisini sürekli olarak geliştirip yenileyen, öğrenciye bilgiye ulaşmada rehber olan öğretmen anlayışının hakim olması gerektiğini söylemek mümkündür.

2.2.3 Mesleki Gelişim

Bir toplumun gelişmesini sağlayan unsurların başında şüphesizdir ki eğitim vardır. Günümüz bilgi çağının gerekliliklerinden biri olan iş gücünün kalitesinin artması gerekliliği ise eğitimin önemini daha da çok arttırmıştır. Bu anlamda eğitim kurumlarının verdiği hizmetin kalitesinin artmasının önemi dikkat çekmektedir. Eğitim sistemi içerisinde öğrencilerin öğrenmeyi etkileyen birçok faktör vardır. Bu noktada öğretmenin niteliği ve öğretmene sunulan mesleki gelişim faaliyetleri büyük önem taşır (İlhan, 2013).

Mesleki gelişimi Guskey (2000), öğrencileri ilerletmek için öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve faaliyetler olarak tanımlamıştır. Mesleki gelişim aynı zamanda yaşam boyu öğrenme kavramı içinde yer alan bir süreçtir. Mesleki gelişim kavramı, hizmet içi eğitim, personel geliştirme, kariyer geliştirme, insan kaynakları geliştirme gibi kavramların birleşmesi ve kesişmesi sonucu ortaya çıkmıştır. (Uştu, Taş ve Sever, 2016). Guskey (2007) mesleki gelişimin, kariyer yaşamının bir parçası, öz yönetimli bir gezi ya da alandaki gelişmelerle beraber olma çabası olarak görülmesi gerektiğini belirtmiştir.

Mesleki gelişimin asıl amacı ise öğretmen performansını arttırmak, verimsiz uygulamaları değiştirmek, düzenlemek ve eğitim politikalarına uygun öğrenciler yetiştirilmesini sağlamaktır (Sarıdaş, 2017).

Öğretmenlik mesleğinin önemi, bir toplumun kalkınmasındaki rolü günümüzde bütün toplumlarca kabul edilen bir gerçektir. Bu anlamda öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi için birçok düzenleme ve araştırma yapılmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, öğretmenlik mesleğinin gerektiği gibi yürütülmesi ve eğitimin kalitesinin artırılması için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. “Eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin sunacağı eğitim hizmetinin kalitesi de yüksek olur” (Seferoğlu, 1999). Bu sebeptendir ki okullarda verilen eğitimin kalitesinin artması öğretmenlere verilen mesleki gelişim olanaklarının artmasından geçer (Seferoğlu, 2004).

Öğretmenler için mesleki gelişim, öğrencilerin başarıya daha kolay ulaşmalarını sağlamak ve eğitimin kalitesini yükseltmek olmalıdır. Çünkü bir öğretmen öğrendiği çeşitli öğretim yöntemleri ile öğrencilerinin bilgiye daha kolay ve daha fazla

ulaşmalarını sağlaya bilir. Bu bağlamda aslında bir öğretmenin mesleki gelişim çalışmalarını kendi için değil öğrencilerinin gelişimi için yaptığını söylemek mümkündür. Kısaca öğretmenlerin etkili mesleki gelişim çalışmaları öğrencilerinin başarısını arttıracaktır (Guskey, 1994).

Guskey (2000), yaptığı mesleki gelişim çalışmalarında mesleki gelişim etkinliklerini modellere ayırmıştır. Bunlar;

- **Rehberlik bireysel gelişim modeli:** Bu modelde öğretmen kendi sürecini kendisi tasarlamaktadır. Modelin temel görüşü, öğretmenlerin daha istekli olmaları nedeniyle daha etkili gelişimin ortaya çıkacağıdır. Öğretmenler kendi hedeflerini belirleyerek, hedeflerine yönelik etkinlikleri kendi imkanları doğrultusunda gerçekleştirirler.
- **Gözlem-değerlendirme modeli:** Öğretmenlerin belli bir konuda eğitilmesi sonucunda öğretmenin sürecinin gözlenmesi ve gözlem sonu değerlendirmesini içeren modeldir. Gözlem ve değerlendirme sürecinde öğretmene danışmanlık yapılmaktadır. Bu nedenle akran koçluğu gibi çeşitli isimlerle isimlendirilmektedir.
- **Geliştirme- ilerletme sürecine katılım modeli:** Modelin temel görüşü problem veya istek ile karşılaşan öğretmenin daha iyi öğreneceği esasına dayanır. Bu nedenle öğretmen çeşitli konumlarda görev alır. Karşılaştığı problemleri çözmek veya eksiklikleri gidermek amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleki gelişim sürecini devam ettirecektir.
- **Kurs- seminer modeli:** Geleneksel bir model olan kurs / seminer modelinde bir eğitim lideri bir öğretmen grubuna daha önceden hazırlanmış eğitimi sunmaktadır. Sunum sonucu öğretmenlerin edindikleri bilgileri sınıflarına

veya okullarına aktarmaları zayıf kalmaktadır. Bunun nedeni ise izleme ve geri bildirim yapılamamasıdır.

- **Araştırma-inceleme modeli:** Öğretmenin karşılaştığı bir sorunla ilgili olarak araştırma yapması sonucu bilgi toplaması, bu bilgileri yorumlayarak bir sonuca ulaşması ve uyguladığı öğretim modelinde bu yorumlara göre değişiklik yapmasını içerir.
- **Çalışma grupları modeli:** Okuldaki öğretmenlerin belirli bir problem etrafında toplanması ve çözüm üretmesine dayanır. Öğretmenler ekipler halinde problemin farklı boyutlarına odaklanır. Böylece elde edilen sonuçlar okulu geliştirme, personeli geliştirme veya mesleki gelişim etkinliklerini düzenleme süreçlerinde kullanılmaktadır.
- **Danışmanlık modeli:** Aday öğretmenlere uygulanan mesleki gelişim modelidir. Daha deneyimli bir öğretmenin, mesleğe yeni katılmış veya mesleki deneyimi az olan bir öğretmenle çalışmasını içerir. Mesleki hedeflerin tartışılarak daha etkili uygulamaların düzenlenmesini sağlamaktadır.

(Guskey, 2000).

Etkili mesleki gelişim çalışmaları, bireysel veya örgütsel bir gelişim, dönüşüm sürecidir. Gelişim kademeli olarak gerçekleşmelidir. Bu anlamda öğretmenler birbirlerinin gelişimlerini destekleyerek, birbirlerinin gelişimlerini geri bildirimlerle paylaşması gerekir. Gelişim sırasında etkinin artırılması için, sürecin takibinin ve desteğinin önemi göz önünde olmalıdır (Bükmen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012).

Mesleki gelişim çalışmaları yüzde yüz başarıyı garanti etmez. Buna karşın mesleki gelişim çalışmalarının olmayışı ise başarısızlığın kaçınılmaz olduğunu garanti eder. Bu sebeptendir ki etkili bir mesleki gelişim çalışmasında olası gereken bazı unsurlar vardır. Bunlar, gelişimin bireysel ve örgütsel alanda birbirini destekler yapıda olması gerektiği, meslektaşların birbirlerinin gelişimlerini destekler yapıda olmaları, değişimin kademeli olarak küçük adımlarla planlı ve programlı bir şekilde olması gerektiği ve gelişimin sürekliliğinin sağlanması gerektiğidir (Bükmen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012).

Bu bağlamda Sparks ve Horsley (1989) etkili bir mesleki gelişim çalışmasında olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamıştır;

- Okul ortamlarında ve tüm okul kapsamında çalışmaların düzenlenmesi.
- Öğretmenlerin tüm okul kadrosuyla birlikte çalışmalara katılması ve birlikte planlamanın yapılması.
- Farklılaştırılmış eğitim ile bireysel öğretimin odaklanması
- Öğretmenlerin kendileri için hedefler belirlemesi, etkinlikleri seçmesi ve aktif katılımının sağlanması.
- Somut verilere dayalı, zamana yayılmış ve danışman eşliğinde çalışmaların yapılması.
- Sürekli ve istenildiği anda desteğin sağlanması gerekmektedir.

(Sarıdaş, 2017)

Yukarıda ki sıralamada da görüldüğü gibi, mesleki gelişim çalışmalarının etkili olabilmesi örgütsel bağlamda çeşitli yollardan birbirleri ile ilişkilidir. Okul müdürünün mesleki gelişime olan tutumu, bakanlığın gelişime yönelik politikaları, iş birlikçi

çalışma ortamı, okul personelinin tutarlı ve ortak hedeflere sahip olması mesleki gelişim çalışmalarının etkililiğini, başarısını arttırmaktadır.

Mesleki gelişim çalışmalarının etkili bir şekilde yapılıyor olsa da çalışmaların değerlendirme kısımları da oldukça önemlidir. Guskey (2000) mesleki gelişim çalışmalarının değerlendirilme kısmının, çalışmaların işe yarayıp yaramadığını görme anlamında oldukça önemli olduğunu belirtmiştir.

Bu anlamda Guskey (2000) mesleki gelişim çalışmalarının değerlendirilmesini şu şekilde ayırmıştır;

- Katılımcı reaksiyonları
- Katılımcıların öğrenme düzeyleri
- Örgütün desteği ve değişimi
- Katılımcıların kazandıkları yeni bilgi ve becerileri
- Öğrenme çıktıları

Guskey, mesleki gelişim çalışmalarının değerlendirmesini her ne kadar beş düzeye indirgemiş ve sıralamış olsa da bu sıralamanın tersi yönünde hareket edilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu anlamda ilk olarak öğrenme çıktılarının kontrol edilmesi gerekir (Guskey, 2000).

2.2.4 KKTC’de Mesleki Gelişim Çalışmaları

KKTC’de mesleki gelişim çalışmalarını yürüten kurum Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğüdür. Bu dairenin görevlerinden biri de Bakanlığa bağlı bütün kademedeki okullarda görev yapan öğretmenlerin Milli Eğitimin genel amaçlarına uygun şekilde çağdaş eğitim teknolojisinin gerektirdiği bilgi, becerileri ve gerekli

öğretim tekniklerini, ilgili daire müdürlüklerinin görüş ve önerilerini dikkate alarak, Bakanlık yönergeleri doğrultusunda, hizmet içi eğitim planları hazırlayıp sunmaktır. Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Hizmet içi Eğitim Şubesi yıl içerisinde belirli hizmet içi kursları açmakta ve bunların duyurusunu eohd.mebnet.net adresinden yayınlamaktadır. Öğretmenler bu adresten hizmet içi eğitim kurslarını takip etmekte ve kendilerine uygun olduğunu düşündükleri kurslara katılmaktadırlar (eohd mebnet).

Eğitimin yeniden yapılandırılması tüm toplumlarda olduğu gibi KKTC’de de üzerinde önemle durulan bir konudur. Bu sebepten eğitimin yeniden yapılandırılması ve daha nitelikli eğitim-öğretim olanaklarının oluşturulması adına KKTC’de 10-14 Mart 2014 tarihinde yapılan beşinci Milli Eğitim Şurasında bir dizi komisyon kararı alınmıştır. Bu komisyon kararlarından altıncısı öğretmenler yetiştirilmesi, denetlenmesi, yönlendirilmesi ve hizmet içi eğitimle alakalıdır. KKTC beşinci Milli Eğitim Şurasında alınan altıncı komisyon kararlarından bazıları şöyledir;

- Öğretmenler sürekli hizmet-içi eğitimlerle desteklenmeli ve hizmet-içi eğitimler gönüllülük bazından çıkarılmalıdır.
- Hizmet-içi eğitimlerde ihtiyaç analizleri yapılarak konuları belirlenmeli, hizmet-içi eğitimler analiz sonuçları doğrultusunda gerçekleştirilmeli; eğitimlerin planlama- uygulama değerlendirme aşamalarının tümünde denetmenler, ortak hizmetler dairesi, talim terbiye dairesi ilgili daire ve sendikalar da yer almalıdır.
- Hizmet-içi eğitimlerde zaman, süre mekân, amaç ve eğitimci seçimine özen gösterilmelidir. Eğitim verenler teorik bilgilerden uzaklaşmalı, uygulamaya ağırlık vermeli, alanında yetkin kişilerden oluşturulmalıdır.

- Hizmet-içi eğitimlerde alınan belgelerin yükselmelerdeki etkilerinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
- Hizmet-içi eğitim tüzüğü hayata geçirilmeli ve hizmet içi eğitim merkezi oluşturulmalıdır.

2.3 Mesleki Gelişimde Okul Müdürlerinin Rolü ve Önemi

Günümüz bilgi ve teknoloji toplumundaki hızlı gelişmeler, tüm sistemlerde olduğu gibi eğitim sistemini de etkilemiştir. Eğitim sisteminde olan bu hızlı gelişim ve değişim ihtiyacı okulların yöntemini de giderek daha karmaşık bir hale gelmesine sebebiyet vermektedir. Bu gelişim ve değişim ihtiyacının sonunda daha karmaşık bir yapıya dönüşen okulların yönetim işlerini yürüten okul müdürleri bu bağlamda oldukça farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların karşısında müdürler, sorunları analiz etmek ve olası çözüm yolları geliştirmek için belirli bir takım bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir (Çınkır, 2010).

Okulların önemi toplumda üstlendiği stratejik amaçlar ve toplumun hedeflerinden kaynaklanmaktadır. Okul, bir toplumun eğitim ve hizmet kavramlarıyla özdeşleştirdiği bir kurumdur ve eğitim sisteminin en işlevsel üretim parçasıdır. Aynı zamanda okul çok boyutludur ve bir ülkenin gelişmesi, ilerlemesi, kalkınması ve amaçlarına ulaşma bilmesinde kilit noktadır. Okullar toplumların önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına uygun öğrenciler yetiştiren sonrasında topluma kazandıran sosyal ve açık bir sistemdir. Okulun etkililiğinden, çevreye uyumunu sağlamaktan, etkili sürekliliğinden, örgüt içinden ve dışından gelen istekleri yanıtlamaktan sorumlu kişi ise okul müdürüdür (Çelikten , 2004).

Bir okulun müdürü şüphesizdir ki okul ile ilgili her şeyi bilmesi gereken ve sorumluluğu en fazla olan kişidir. Bu bağlamda bir okul müdürü okulun fiziki ihtiyaçlarını bilmesi gerektiği gibi, öğrencilerin ve öğretmenlerin de ihtiyaçlarını bilmesi ve bu ihtiyaçlara cevap vere bilir nitelikte olması gerekmektedir. İhtiyaçlara cevap vere bilme anlamında bir okul müdürü, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının farkında olmalıdır. Her bir öğretmen farklı birer bireydir ve farklı mesleki gelişim ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçları iyi bilmesi gereken okul müdürünün, öğretmenlerin mesleki gelişim açıklarını kapatmaya yarayacak, uygun gelişimsel faaliyetleri öğretmene sunmalıdır (Bilge, 2015).

Açıklan (1998) bir okulun müdürü kadar okul olduğunu ifade eden açıklamasında, okulun her şeyini inşa eden, eksiklikleri gören ve geliştiren unsurun okul müdürü olduğunu söylemektedir. Bu anlamda bir okul müdürünün sahip olduğu tüm yetenekler ve özellikler okulda da hissedilir. Okul müdürünün okulu için yapacağı her şey kendi iç dünyasında saklıdır. Okulu ve öğretmenleri için geliştireceği faaliyetler, müdürün kendi iç dünyasının yansımasıdır. Bir okul müdürü etkili bir şekilde yetiştirilir ve kendini geliştirirse, okulu ve öğretmenleri için de aynı şekilde etkili olacaktır. Bu anlamda okul müdürü kendi gelişimi sayesinde hem okulun hem de öğretmenlerinin gelişime büyük katkı sağlayacak hem de okulunun iyileşmesine yardım edecektir (Bilge, 2015).

Shen, Gerrard ve Bowyer (2009) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, okul müdürlerinin kendileri için yaptıkları mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için önemli bir unsurdur. Bunun sebebi, okul müdürlerinin kendi mesleki gelişimlerini sağladıktan sonra ancak öğretmenlerin gelişimsel ihtiyaçlarını

görüp onlara yardımcı ola bilmesidir. Kendi mesleki gelişimini sağlamayan, mesleki gelişimin önemini kavrayamamış bir okul müdürü, öğretmenlerinin de mesleki gelişim ihtiyaçlarını görmekten yoksun olacaktır. Bu bağlamda bir okulda müdür, öğretmenlerinin mesleki gelişimini sağlamasını ve mesleki gelişim çalışmaları yapmasını istiyor ve bekliyorsa öncelikle kendi mesleki ihtiyaçlarını belirlemeli ve bu ihtiyaçları doğrultusunda çalışmalar yapmalıdır (Yılmaz, 2009).

Agic (2012) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenlerin hem kişisel hem de mesleki gelişim çalışmaları okul müdürleri tarafından etkilenmektedir. Yine aynı araştırmaya göre, öğrencilerinde öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmaları üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Etkili diye nitelendirdiğimiz okullarda öğretmen, mesleki gelişimi için çalışma yapabilecek uygun ortamı bulup kendini geliştire bilmektedir. Etkili okullarda öğretmenler, okul müdürlerinden mesleki gelişim çalışmaları için destek görürler. Okul müdürü okulu etkili kıldığından dolayı, öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmaları için gerekli olan kaynağı öğretmenlere en verimli şekilde sunar. Öğretmenler etkili diye nitelendirdiğimiz okullarda mesleki gelişim çalışmaları gerçekleştirirken, okul müdürleri tarafından herhangi bir engel veya zorlukla karşılaşmazlar. Okulundaki öğrencilerin başarılarının artmasını isteyen bir okul müdürü, öğretmenlerin de mesleki gelişim çalışmalarına destek olur ve bu çalışmalar için gereken kolaylığı onlara sağlar. Çünkü öğrencilerin başarısı, öğretmenlerin başarısını yansıtır. Bu anlamda bir okulda öğrenciler başarılı ise, o okulun müdür ve öğretmenleri de başarılıdır (Erdoğan, 2000).

Etkili bir okulda müdür, okulda yöneticilik yapmak için değil, liderlik yapmak için bulunur. Başarılı bir lider olarak kendini ortaya koyan bir okul müdürü,

öğretmenlerin başarılı olabilmeleri için ise onların mesleki gelişim çalışmalarına önem vermelidir. Lider bir okul müdürü, hem öğrencileri için hem de öğretmenler için başarıyı isteyen, öğretmenlerin ayrı ayrı ihtiyaçlarını belirleyen, her bir öğretmen için ihtiyaca göre mesleki gelişim çalışmaları yürüten kimsedir. Böyle bir ortamda öğrenci ve okul başarısı şüphesiz artmış olacaktır (Bilge, 2015).

2.3.1 Okul Müdürünün Görev ve Sorumlulukları

Bir toplum için okulların önemi açık bir şekilde ortadadır. Bu bağlamda okulların üstlendiği görev ve sorumlulukları yerine getirme işi okul müdürlerine düşmektedir. Okul müdürleri okullarını kanun, yasa ve yönetmeliklere uygun olarak yönetmekle mükelleftirler. Okul müdürleri görevlerini yerine getirirken başta idari işler olmakla birlikte, eğitim ve yönetim, personel ihtiyaçları ve mali konular olmak üzere birçok sorumluluğa sahiptirler (Çınkır, 2010).

Okul müdürleri okulu yönetme sürecinde birçok problemle karşı karşıya kalır. Okul müdürlerinin karşılaştıkları bu problemler müdürlerin görev ve sorumlulukları ile paralellik göstermektedir. Bir okulda müdür;

- Eğitim programının yönetimi,
- Öğrenci kaynağının yönetimi,
- İş gören kaynağının yönetimi,
- Genel hizmetlerin yönetimi,
- Parasal kaynağın yönetimi, konuları ile ilgilenir (Başaran, 2008).

Okul müdürlerinin belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için belli yönetsel beceri ve davranışlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu yönetsel beceri ve davranışların önemini çok iyi kavramış olan ABD, İngiltere, Avustralya gibi gelişmiş

lkeler bu sebepten dolayı okul yöneticiliğini profesyonel bir meslek olarak algılamakta ve okul yöneticilerinin lisans, yüksek lisans düzeyinde yetiştirilmeleri ve mesleğe başladıktan sonra ise hizmet içi eğitimlerle gelişimlerinin sürekliliğini sağlamak amaçlı eğitim politikaları oluşturmuştur. Fakat Türk eğitim sistemi incelendiğinde okul yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı olduğu görüşü yaygın değildir (Başaran, 2008).

Bu bağlamda okul müdürlerinden, etkili liderlik davranışları, yüksek iletişim becerisi, müfredatı değerlendirme, planlama ve örgütleme gibi özelliklerin yanında öğretmenlere ğretim becerilerini arttırıp geliştirecek doğrultuda etkili bir liderlik yapması beklenir.

2.3.2 KKTC’de Okul Müdürü Görev ve Sorumlulukları

KKTC’de okul müdürleri, okulların yönetilmesi ve idare edilmesi için Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı tarafınca görevlendirilmektedirler. Okul müdürleri bakanlıkça kendilerine verilen sorumlulukları ve görevleri yerine getirmekle mükelleftir. Bu bağlamda KKTC (25/1985) ğretmenler Yasası madde 22 müdürlerin görev ve sorumluluklarını şu şekilde sıralamıştır;

- Görevli buldukları okulun yönetim işlerini yürütmek; ve resmi evrak, istatistik, kayıt ve defterlerin tutulmasını ve korunmasını sağlamak;
- Yönetici olduğu okulda görev yapan öğretmenlerin ve diğer personelin yapacağı görev ve işlerin yürütülmesini sağlamak ve onlar hakkında sicil düzenlemek;
- Eğitim ve ğretim etkinlikleri ile diğer okul etkinliklerini düzenlemek ve ders programlarının uygulanmasını sağlamak;

- Öğretmenlere, okutacakları sınıf veya dersleri belirlemek ve yürütecekleri okul etkinliklerini göstermek;
- Görev yaptığı okulda uygulanan beslenme programının usulüne göre uygulanmasını sağlamak; gıda maddelerini korumak, bu amaçla gerekli kayıt ve defterleri tutmak; öğrenci velileri ile eşgüdüm içinde yemeklerin hazırlanmasını sağlamak ve uygulamayı denetlemek;
- Görevini aksatan ve görevine gelmeyen öğretmenlerle diğer okul personelinin durumlarını izlemek ve bağlı buldukları daireye (müdürlüğe) bildirmek;
- Eğitim, öğretim ve yönetim işleri ile ilgili değerlendirmelerde bulunmak, görüş ve önerilerini de içeren raporlar hazırlamak;
- Okul ile öğrenci velileri arasında gerekli ilişkiyi kurmak, okul aile birliğinin çalışmalarına yardımcı olmak;
- Görevli bulunduğu yerleşim yerinde ortaokul bulunmadığı takdirde, köy kadın kursunun yönetim işlerini de yürütmek;
- Görevli bulunduğu okulun her türlü bina, tesis ve demirbaşını korumak ve korunmasını sağlamak.

Aynı zamanda KKTC Talim ve Terbiye Kurulu (2005) yeni eğitim sisteminde öngörülen okul yöneticilerinin mesleki özelliklerinin şu şekilde olması gerektiğini söylemiştir;

- İlişkilerinde demokratik,
- Sürekli olarak kendi kendini ve kadrosunu geliştiren,
- Okul dışındaki kişi ve kurumlarla iletişim kurmayı benimseyen,

- Üst yöneticilerle, velilerle ve okul personeli ile yapıcı iletişim içerisinde olan,
- Güdülendirici ve cesaretlendirici,
- Geleceğe yönelik olumlu ve yaratıcı düşünce sahibi,
- Yeniliklere ve değişime açık,
- Bilgisayar teknolojisini bilen ve okulunun bu alanda gelişmesine katkı koyabilen,
- Bilimselliğe ve eğitim amaçlarına ulaşma çabalarına destek veren,
- Okulda fiziki, sosyal ve psikolojik ortamların oluşmasına rehberlik eden,
- Sorun çözme, karar verme, yazma, konuşma, rapor hazırlama becerilerine sahip,
- Girişimci,
- Gerekğinde yetkilerini devredebilen; fakat sorumluluk bilincini koruyan eğitim yöneticisi.

(KKTC Talim ve Terbiye Kurulu, 2005)

2.3.3 Etkili Okul Müdürü Özellikleri

Etkili bir okul müdürü çevresinde bulunan unsurları etkileyen, okulunu bu etkileme gücü ile harekete geçirip geliştire bilendir. Bir okul müdürünün etrafını etkileyebilmesi ve harekete geçirip, geliştirebilmesi için ise iyi bir lider olması gerektiği şüphesizdir (Erdoğan, 2000). Lider, sözlük anlamı gereği, yönetimde gücü ve etkisi olan, önder, şef kimse anlamına gelmektedir. Literatüre baktığımızda ise liderliğin pek çok tanımı olduğunu görmekteyiz. Çelik'in (1999) liderlik kavramını farklı birçok kaynaktan derleyerek yaptığı tanım ise şu şekildedir; "Liderlik, grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme süreci; görüşleri, eylemleri ve eğilimleri, etkileme, yönlendirme ve yönetme; lider ile her bir izleyici

arasında oluşan çift yönlü bir etkileşim; güçlü bir etki; etkili kişisel özelliklere bağlı bir güç; izleyicilerin düşünce ve eylemlerini etkileme doğrultusunda güç kullanmadır.”Sullivan ve Harper ise (1997) liderliği; “Geniş bir kişisel bakış açısına sahip, gördüklerini ve öğrendiklerini amaçlı bir şekilde birbirine bağlayabilen; değerlerin ve vizyonun köşe taşlarına dayalı stratejik mimariyi oluşturabilen; başkalarının göremediği kalıpları görebilen ve hızla karar verip harekete geçme cesaretine sahip; insanları etkileyerek ve esinlendirerek, öğrenen bir örgüte önderlik edebilecek; bizzat kendileri teknolojiye vakıf olan; astlarına öğretebilen ve onları geliştiren; insani boyutu örgütün merkezine alabilen kişiler.” Olarak tanımlamaktadır (Özdemir, Sezgin, 2002).

Eğitimin yeniden yapılandırılması çalışmalarında, üzerinde önemle durulan konulardan biri, okul müdürünün öğretim liderliğidir. Araştırmalara göre, okuldaki öğrencilerin başarısını, bireysel yetenekler ve örgütsel özellikler etkiler. Bu bağlamda okul müdürünün öğretimse liderliği, okulun başarısında örgütsel bir özellik olarak önemlidir.

Okulun hedeflerini gerçekleştirmesinde, öğretim liderliği yardımcı bir rol oynar. Okullarda öğretim liderliği önemsenererek, öğretim liderliği rolüne gereken önem verilerek, eğitim-öğretim sürecinin kalitesi arttırıla bilinir. Bu bağlamda yapılması gereken, okullardaki mevcut durumdan, hedeflenen ve istenen ideal duruma nasıl getirilebileceğinin kararının verilmesidir. Bu süreçte, okul müdürünün üstleneceği öğretim liderliği rolü başarının sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bu sebeple yapılması gereken, okullarda öğretim liderliği kavramının açık ve anlamlı bir şekilde algılanmasını sağlamak olmalıdır. Daha sonrasında ise öğretim lideri rolünün

başarıyla gerçekleşmesi için liderlik niteliklerini ve davranışsal özelliklerinin neler olduğunun kararlaştırılmasıdır.

Okul müdürü, öğretmenlerin gelişimsel ihtiyaçlarının farkında olan, kişisel gelişim fırsatlarını öğretmenlerine sunan, mesleki gelişim faaliyetlerine katılarak öğretmenin önemini vurgulayacak örnek davranışlar sergileyen bir yönetici olmanın yanında, bilgili ve yetenekli bir öğretim lideri de olmalıdır (Sagor, Barnett, 1994).

Bir okulun etkisini ve gücünü belirleyen üç önemli ögesi vardır. Bunlar; Öğrenciler, okul personeli ve çevredir. Bu ögeler, okulun hedeflerini gerçekleştirmesinde, okulun eğitim öğretim etkinliklerinin biçiminde ve okul başarısında önemli derecede etki sahibidir. Okul müdürlerinin görevi, öğretim lideri olarak, okullarındaki eğitim öğretimin kalitesini arttıracak şekilde bu ögeleri yönetmektir. Bu bağlamda bir öğretim lideri olarak okul müdürü, personelinin, çevrenin ve öğrencilerin okul başarısının artmasını sağlayacak şekilde yönetilmesi için, okulda pozitif öğretme öğrenme ortamı oluşturmaya, öğrenci başarısını ön plana çıkarmaya, okul personeli ile iş birliği yaparak etkili bir iletişim gerçekleştirmeye, öğrenmeyi engelleyecek unsurları ortadan kaldırmaya ve çevre ile aile desteğini almaya yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir (Chell, 1995).

Bu bağlamda bir öğretim lideri olan okul müdürlerinin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Bir vizyona sahiptir. Hedeflerin herkes tarafından anlaşılmasına çalışır, hedeflerin başarılması için uğraşır, müfredatı, öğretimi ve değerlendirmeyi kontrol eder.

- Vizyonu davranışa dönüştürür. Takım halinde çalışır, okulun tamamına yayılmış hedefleri ve beklentileri vurgular.
- Destekleyici bir ortam oluşturur. Akademik becerilerin temel alındığı, düzenli ve amaca uygun bir okul iklimi geliştirir.
- Okulda işlerin nasıl işlediğini bilir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin neyi, ne derece iyi yaptıklarını görür.
- Bilgiyi harekete geçirir. Gerekğinde farklı öğretmen kişilikleri, stilleri ve öğretim stratejileri sunarak, eğitim öğretim etkinliklerine katkıda bulunur.

(Chell, 1995)

Bu bağlamda etkili bir öğretim lideri, hedeflerin gerçekleşmesine odaklanmış, vizyon sahibi biri olmalıdır. Hedefleri gerçekleştirmek için gerekli bütün kaynakları sağlamalı ve bu hedefleri gerçekleştirmede güçlü bir yönetim becerisine sahip olmalıdır (Özdemir, Sezgin, 2002).

Bir eğitim lideri olarak okul müdürünün öğretmenlere yönelik uygulamalarının nasıl olması gerektiğine baktığımızda müdürlerin her öğretmenin yeteneklerinin farkına vara bilmesi gerektiğini görmekteyiz. Çünkü öğretmenler kendi yetenekleri doğrultusunda görevlendirilirse daha iyi motive olurlar. Müdürler kurumsal psikolojiyi iyi bilmeli, grup ve ekip çalışmalarına öğretmenleri teşvik etmelidir. Öğretim lideri olarak müdür açık ve dürüst iletişim kurmalı, yeniliklere ve önerilere açık olmalıdır. Kişisel ve mesleki gelişime önem vermeli, bunun için fırsatları değerlendirmeli ve fırsat yaratmalıdır. Aynı zamanda bir öğretim lideri olarak okul müdürü, çok resmi olmamalı ve aşırı otoriter davranışlardan kaçınmalıdır (Sancar, 2012).

2.4 Özet

Eğitim sisteminin genel amacı ülkeye nitelikli bireyler kazandırmaktır. lkeye nitelikli bireylerin kazandırılmasının yolu ise ancak bu bireyleri yetiştiren nitelikli öğretmenlerden geçer.

Eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalara bakıldığında, öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin mesleki gelişiminin önemi, kapsamı, gerekliliği ve ğretmen öz yeterlik alığı gibi kavramların önemi açıkça ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda öğretmenlik mesleği ve nitelikleri konusu sadece ülkemizde değil dünyanın pek çok ülkesinde üzerinde sıklıkla durulan ve önemi her zaman vurgulanan bir konudur.

Öğretmenlik mesleğinin önemi bu kadar açık olduğundan özellikle son on yıldır özellikle gelişmiş ülkeler ğretmen yetiştirme konusunda birçok yeniliğe ve değişime gitmişlerdir. Bu değişimler ile daha nitelikli ve gelişime açık öğretmenler yetiştirmek öncelikli amaçtır.

Eğitim bilimleri alanında yapılan araştırmalar göstermiştir ki ğretmen yeterlikleri ve nitelikleri ile ğrenci başarısı arasında doğrudan bir ilişki vardır. Bu anlamda ğretmen yeterliklerini belirlemek büyük önem arz etmektedir. Eğitim sisteminin başarısı büyük lde ğretmen niteliklerine bağlıdır. Öğretmenlerin ğretmenlik mesleğinin gerekliliklerini ve yeterliklerini yerine getirmeleri, görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde gerçekleştirmeleri onların öz yeterlik algıları ile alakalıdır. nk davranışların şekillenmesinde öz yeterlik kavramı etkili bir özelliktir. z yeterliliği yüksek öğretmenler başarı ve güdü düzeyi yüksek kimselerdir.

Daha öncede değinildiği gibi toplumların kalkınması için öğretmenlik mesleğinin önemi tüm toplumlarca kabul edilen bir kavramdır. Bu anlamda öğretmenlik mesleğinin gelişimi için birçok araştırma ve düzenleme yapılmaktadır. Öğretmenler için mesleki gelişim, öğrencilerin başarıya daha kolay ulaşmalarını sağlamak adına ve eğitimin kalitesini arttırmak için önemli bir olgudur. Öğretmenler etkili mesleki gelişim çalışmaları ile öğrencilerin başarılarını arttırabilir, eğitim kalitesini yükseltebilir.

Bu bağlamda okul müdürlerinin öğretmenleri desteklemesi ve öğretmenler için etkili mesleki gelişim fırsatları yaratması önemlidir. Okul müdürlerinden beklenen eğitimin niteliğini arttırarak okulun gelişmesine olanak sağlamasıdır. Etkili bir okul müdüründen beklenenler; Eğitim programını uygularken öğretmenlere destek olması, öğretmenlerin ve kendilerinin mesleki gelişimini önemsemesi, sorunların üstesinden başarılı bir şekilde gelerek çözüm üretmek için okul personeli ile birlikte çalışması, kaynakların iyi, verimli ve adil kullanılmasını sağlamasıdır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki öğretmenlerin yeterlikleri, nitelikleri, öz yeterlikleri ve mesleki gelişimleri için yaptıkları çalışmalar öğrenci başarısı ile doğru orantıdadır. Bu anlamda okul müdürlerinin öğretmenler için sağladığı mesleki gelişim fırsatları ve mesleki gelişime olan desteğinin önemi ise oldukça fazladır.

Bölüm 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, verilerin nasıl toplandığı ve analiz edildiği ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel ve nitel veri toplama araçlarının birlikte kullanıldığı karma yöntem araştırmadır. Karma yöntem araştırmaları, hem felsefi varsayımları olan bir araştırma deseni hem de bir araştırma yöntemidir. Karma yöntem araştırmaları, araştırmanın birden çok kısmında nitel ve nicel yaklaşımların bir arada kullanılması ile veri toplama ve analiz etme aşamalarına rehberlik eden felsefi varsayımları içermektedir. Karma yöntem araştırmalarının temel öncülüğü, nicel ve nitel verileri birlikte kullanıp, araştırma probleminin tek başına kullanılan her hangi bir yöntemden çok daha iyi bir şekilde anlaşılmasını ve doğrulanmasını sağlamaktır. Bu araştırmada karma yöntem kullanılmasının sebebi araştırmanın birinci aşamasında ölçeklerle toplanan nicel verilerle ilgili sonuçları derinlemesine irdelemek ve araştırmada elde edilen verileri destekleyerek çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmaktır.. (Creswell, Clark, 2015, s.6).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016-2017 yılında KKTC Gazimağusa ilçesine bağlı 27 ilkokulda görevli 405 ilkokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın nicel örneklemini Gazimağusa ilçesinde bulunan 27 ilkokuldan, merkez ilçede olan okul sayısı az olduğundan tümü, köy ilkokulları ise rassal yöntem ile evrenin %30'unu

temsil edecek şekilde 13 ilkokul seçilmesi sağlanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın nicel örneklemini 7 merkez ve 13 köy ilkokulu olmak üzere toplamda 20 ilkokulda görev yapmakta olan ilkokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemin nitel izleme aşamasında ise araştırmanın nicel aşamasına katılan ilkokul öğretmenlerinden gönüllülük esasına dayalı olarak 12 farklı ilkokuldan 12 öğretmen ile yaklaşık birer saatlik görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeye katılan ilkokul öğretmenlerinin 5'i Erkek 7'si kadın olmak üzere toplamda 12 ilkokul öğretmeni ile görüşme yapılmıştır. Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İlkokul Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	111	66.9
	Erkek	55	33.1
Yaş	21-30	44	26.5
	31-40	85	51.2
	41-50	30	18.1
	51 üzeri	7	4.2
Görev Süresi	0-5 yıl	25	15.1
	6-10 yıl	52	31.3
	11-15 yıl	57	34.3
	16-20 yıl	17	10.2
	21 yıl üzeri	15	9.0
Mezuniyet	Eğitim Yüksek Okulu	2	1.2
	Eğitim Fakültesi	19	11.4
	Öğretmen Akademisi	136	81.9
	Diğer	9	5.4
Öğretim Kademesi	Ön Lisans	9	5.4
	Lisans	141	84.9
	Lisansüstü	16	9.6
Seminer Sayısı	Hiç	3	1.8
	1-2	6	3.6
	3-4	7	4.2
	5-6	47	28.3
	7 üzeri	103	62.0

Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin %66,9'u nu kadın öğretmenler, %33,1'ini ise erkek öğretmenlerdir. Katılımcıların %51,2'si 31-40 yaşları arasında,

%26,5'i 21-30 yaş arasında, %18,1'i 41.50 yaş arasında ve %4,2'si 51 yaş ve üzerinde öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların görev sürelerine baktığımızda ise; araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin görev süreleri %34,3'ü 11-15 yıl, %31,3'ü 6-10 yıl, %15,1'i 0-5 yıl, %10,2'si 16-20 yıl ve %9,0'ı 21 yıl üzeri görev yapmaktadırlar. İlkokul öğretmenlerinin mezun oldukları kurumlara göre dağılımı ise; %81,9'u Öğretmen Akademisi, %11,4'ü Eğitim Fakültesi, %1,2'si Eğitim Yüksek Okulu ve %5,4'ü diğer başka kurumlardan mezun olmuşlardır. Katılımcıların akademik düzeylerinin dağılımı ise; Ön lisans mezunu %5,4, lisans mezunu %84,9 ve lisansüstü mezunu %9,6 ilkokul öğretmenidir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki gelişim seminerlerine katılım gösterme oranları ise; %1,8'i hiç katılmamış, %3,6'sı 1 ve ya 2 seminere, %4,2'si 3-4 seminere, %28,3'ü 5-6 seminere ve %62,0'ı 7 ve ya daha çok mesleki gelişimsel seminerlere katılmışlardır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada karma yöntem araştırmalarından açıklayıcı desen yolu ile veriler toplanmıştır. Açıklayıcı desende veri toplama işlemi, ilk olarak nicel verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi daha sonra nitel bilgilerden çıkarılan sonuçlardan oluşur. Bu sebepten bu desende örnekleme olmak üzere iki aşamadan oluşur bunlar nicel ve nitel aşamalarıdır. (Creswell, Clark, 2015, s. 198).

Araştırmanın nicel kısmında verilerin toplanması için kişisel bilgi formu, öğretmenlik öz yeterlik ölçeği ve okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine desteği ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında ise ilkokul öğretmenlerine araştırmanın amacına bağlı olarak yarı yapılandırılmış görüşme soruları sorulmuştur. Sorular yaklaşık bir saatlik bire bir görüşmeler şeklinde

sorulmuş ve bu görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilip daha sonrasında deşifre edilmiş ve metin haline getirilmiştir.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini belirlemek için kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu öğretmenlerden, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, mezun oldukları okul, eğitim durumları ve mesleki gelişim kurslarına katılıp katılmadıklarını belirlemeye yönelik 6 sorudan oluşmaktadır (Ek, 1).

3.3.2 Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarını belirlemek için orijinali Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen “Teachers’ Sense of EfficacyScale”in (TSES-Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği) Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan “Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ” uygulanmıştır (Ek, 2).

Ölçeğin son hali 3 alt boyuttan oluşmaktadır ve her bir alt boyut için 8 soru toplamda ise 24 soru bulunmaktadır. Alt boyutlar; öğrenciyle iletişimde yeterlik, öğretim stratejilerinde öz yeterlik, sınıf yönetiminde öz yeterlik. Maddeler 5 li dereceleme sistemine göre hazırlanmış ve “1= yetersiz, 2= çok az yeterli, 3= biraz yeterli, 4= oldukça yeterli, 5= çok yeterli” şeklinde derecelendirilmiştir. Bu anlamda ölçekten alına bilinecek en yüksek puan 120, en düşük puan ise 1’dir. Ölçekten alınan en yüksek puan yüksek öz yeterlik inancını, alınan en düşük puan ise düşük öz yeterlik inancını ifade etmektedir.

Ölçeğin uyarlanma çalışmalarında Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya, 628 Türk öğretmen üzerinde yaptıkları çalışma sonunda, güvenilirlik değerini toplam öz yeterlilik puanı

için 0,93 olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .95 olarak belirlenmiştir.

3.3.3 Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği

Öğretmenlerin müdürlerin mesleki gelişimlerine olan desteklerini ortaya koymak amaçlı Bekir Bilge (2015) tarafından yüksek lisans tezi için geliştirilen 28 maddeden oluşan “Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği” uygulanmıştır (Ek, 3).

Ölçeğin son hali 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Doğrudan destek boyutu, dolaylı destek boyutu ve aday öğretmen boyutu. Doğrudan destek boyutu için ölçekte 11 soru, dolaylı destek boyutu için 12 soru ve aday öğretmen boyutu için 5 soru toplamda 28 soru bulunmaktadır. Maddeler 5 li dereceleme sistemine göre hazırlanmış ve “1= hiçbir zaman, 2= nadiren, 3= bazen, 4=sık sık, 5=her zaman” şeklinde derecelendirilmiştir. Bu anlamda ölçekten alınabilecek en yüksek puan 140, en düşük puan 28’dir. Ölçekten alınan yüksek puan öğretmenin mesleki gelişimde müdürünün desteğini aldığı, ölçekten alınan düşük puan ise öğretmenin mesleki gelişiminde müdürünün desteğini almadığı ifade edilmiştir.

Ölçeğin ön uygulamasında Bilge, 293 öğretmenden ham veri toplamıştır daha sonrasında ölçeğin kapsam ve içerik geçerliliğini belirlemek için Cronbach’s Alpha ve Spearman Brown test-yarı test gibi istatistikler yapmıştır. Yapılan testler sonucu değer .70 den büyük çıkmıştır. Bu da bize ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermiştir. Araştırmacının veriler üzerinde yaptığı güvenilirlik katsayısı .98’dir. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .95 olarak belirlenmiştir.

3.4 Verilerin Toplanması ve Analizi

3.4.1 Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma için gerekli verilerin toplanabilmesi için öncelikle KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı İlköğretim Dairesinden gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra daha önce belirlenen okullara gidilerek okul müdürleri ile görüşülmüş, öğretmenlere ölçme aracı dağıtılmış ve aynı gün içerisinde öğretmenlerden ölçme aracı teslim alınmıştır. 152 köy ilkokulu ve 157 merkez ilkokulu olmakla birlikte toplamda öğretmenlere 309 adet ölçme aracı dağıtılmıştır. Gönüllülük esasına dayanan çalışmada 110 köy ilkokullarından ve 56 merkez ilkokullarından toplamda 172 adet anket toplanmıştır. 172 anketin 166 tanesi değerlendirmeye alınırken 7'si ankete ilgisizlik, eksik işaretleme gibi çeşitli sebeplerden dolayı değerlendirme dışında bırakılmıştır.

İlkokul öğretmenlerine uygulanan “ Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği” ve “Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği” sonucunda elde edilen veriler, SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle araştırma için gerekli ölçeklerin ilk bölümü olan öğretmenlerin demografik özelliklerinden elde edilen verilerin frekans ve yüzdeleri belirlenmiştir.

Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği, Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarının ortalamalarını belirlemek için betimsel istatistikler kullanılmıştır.

Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği ölçeğindeki maddeler normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Bundan dolayı cinsiyet, mezun olunan kurum, seminere katılma durumu değişkenlerinde

anlamli bir fark olup olmadigi belirlemek adına Mann-Whitney U testi yapilmistir. Ayrica yas, gorev suresi ve ogretim kademesi degiskenlerinde anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amaçlı Kruskal-Wallis testi uygulanmistir. Bu test sonucu farklılığın tespiti halinde farklılığın nereden kaynaklandığını görmek için Mann-Whitney U testi yapilmistir.

3.4.2 Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın nitel verilerinin toplanması için ilkokul öğretmenleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerin analiz edilmesi için içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi, hacimli olan nitel materyali alarak temel tutarlılıkları ve anlamları belirlemek adına bir nitel veriyi anlamlandırmak olarak tanımlanır. İçerik analizinden elde edilen temel anlamlara tema denir (Patton, 2014, s.453).

Araştırmadan elde edilen nitel veriler bu bağlamda öncelikle anlamlı bir şekilde kodlanmış, kategorilere ayrılmış, temaları yazılmış ve anlamlı bir şekilde tanımlanmıştır. Öğretmenlerin mesleki yeterlik algısının araştırıldığı araştırmada öğretmenlerin mesleki yeterliklerini belirlemek için kullanılan kodlar öğretmenlerin öğrenci katılımında yeterlik algısı, öğretimsel stratejileri kullanmada yeterlik algısı, sınıf yönetiminde yeterlik algısı olarak ayrılmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin desteği algısını belirlemek için oluşturan kodlar ise, müdürlerin doğrudan desteği ve dolaylı desteği olarak ayrılmıştır.

Gönüllülük esasına dayanan bu çalışmaya katılan öğretmenlere ayrı kodlar verilmiştir. Bu kodlarda kullanılan K: katılımcı, A,B,C vb. Harfler ise hangi katılımcı olduğunu belirlemek amacı ile kullanılmıştır.

Bölüm 4

BULGULAR

Bu bölümde, KKTC Gazimağusa ilçesine bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenleri öz-yeterlik, okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine olan desteği ile ilgili algıları ve konuyla ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlere araştırmanın nicel boyutunda 309 ölçek ulaştırılmış, 166 öğretmenin ölçeği uygulamaya alınmıştır. Araştırmanın nitel boyutu için 12 farklı okuldan 12 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Toplanan nicel ve nitel veriler analiz edilerek bulgular ortaya konmuştur.

4.1 İlkokul Öğretmenlerinin Yeterlik Algıları

Araştırmanın alt problemlerinden birincisi olan “İlkokul öğretmenlerinin genel yeterlilik algıları, a. Öğrenci katılımında, b. Öğretim stratejilerinde öz yeterlikleri ve c. Sınıf yönetiminde öz yeterlik algıları ne düzeydedir ?” sorusuna yanıt aramak için betimsel analizler yapılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin öz yeterlik algılarını ölçmek amacıyla kullanılan “Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği” üç tane öz yeterlik alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; öğrenci katılımında öz yeterlik, öğretim stratejilerinde öz yeterlik ve sınıf yönetiminde öz yeterliktir.

Araştırmada kullanılan “Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği” 5’li likert ölçeği olarak hazırlandığından M= 2.5 kesme noktası olarak alınmış ve bunun üstünde bir ortalamanın yüksek öz yeterlik, altında bir ortalamanın ise düşük öz yeterlik algısı göstergesi olarak kabul edilmiştir.

Bu bağlamda “İlkokul öğretmenlerinin genel yeterlilik algıları, a. Öğrenci katılımında, b. Öğretim stratejilerinde öz yeterlilikleri ve c. Sınıf yönetiminde öz yeterlilik algıları ne düzeydedir ?” sorusuna yanıt aramak için yapılan betimsel analizler aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. İlkokul Öğretmenlerinin Yeterlik Algıları

Öz Yeterlik Boyutu	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Öğrenci katılımını sağlama	166	4,1167	,48268	2,63	5,00
Öğretim stratejilerini kullanma	166	4,1288	,53130	2,50	5,00
Sınıf yönetimi	166	4,1378	,50689	2,38	5,00
Genel	166	4,1278	,48498	2,50	5,00

Tablo 2’ye göre ilkokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik inancı toplam ortalamalarının 4.13 olduğu görülmektedir. Alt boyutlarına baktığımızda ise, öğrenci katılımı ortalaması 4.12, öğretim stratejileri ortalaması 4.13, sınıf yönetimi ortalaması 4.14 olduğu görülmektedir. Bu değerlere bakarak öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançlarının yüksek olduğunu söyleye biliriz.

4.2 İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlik İle İlgili Görüşleri

Karma yöntemin kullanıldığı bu çalışmada, araştırmanın nitel boyutu için KKTC Gazimağusa ilçesindeki farklı okullarda görev yapmakta ve nicel boyut için kullanılan ölçekleri yanıtlamış olan 12 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış, bu görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kategorilerine ayrılmış, temalar belirlenmiş ve kodlanmıştır. Verilerden elde edilen bulguların yorumlanması

için de analitik tüme varım yolları kullanılmıştır. Nitel analizden elde edilen bulgular, önceden elde edilen nicel bulgularla karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılıkları ortaya konmuştur (Wolcott, 1994).

Bu bağlamda ilkokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonrası öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda yeterli bulduklarını söyledikleri alanlar özellikle sınıf yönetimi, çocuklarla iletişim ve öğretim stratejilerini kullanma alanlarındadır. Öğretmenler bu alanlarda kendilerini yeterli gördüklerini ve meslekte tecrübe edindikçe bu yeterliklerinin daha da arttığını dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki yeterlikleri hakkındaki görüşlerinden örnekler şöyledir;

KA: "...ben yaparak yaşayarak öğrenme tekniğini oldukça kullanmaktayım ve bu konuda kendimi yeterli görmekteyim... Dediğim gibi tabi ki her öğretmenin kendini farklı yönlerde yeterli hissettiği yerler vardır ancak ne kadar dinamik, enerjik ve bunu günlük yaşantımıza yansıta bilecek benzetmelerle çocukların karşısına çıka biliyorsak aslında kazandırdıklarımız, yaptıklarımız bir o kadar başarılı oluyor demektir. Benim kendi fikrim bu yönde."

KC: "Özellikle sınıf yönetimi konusunda çocukların dikkatini çeke bilecek, dinamikliği yakalaya biliyorum. Onun dışında alanımda yeterli olduğumu düşünüyorum. Çünkü kendimi geliştire bilmek için güncel eğitim modellerini takip ediyorum, çocukların ilgi alanlarını, ihtiyaçlarını araştırıyorum, gözlemliyorum daha doğrusu... Yani sınıf yönetiminde başarılı olmamı düşünmemin sebebi yüksek ihtimalle sınıf içi dinamizm. Çocukların dikkatini çeke bilmek, dersi sevdire bilmek, farklı metotlar, teknikler kullanarak o dersi sevdire bilmek ve eğlenceli şekilde işleye bilmektir önemli olan ."

4.2.1 İlkokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algısına Etki Eden Faktörler

Nicel araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretmenlerin öz yeterliklerinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir (M=4.13, Sd= .48). Ancak öğretmenlerin görüşlerine göre öz yeterlik kolay kazanılan bir şey değildir. Yapılan görüşmelerde öz yeterlik algısının yükselmesine etki eden en önemli faktörlerin deneyim ve

gelişim olduğu savunulmuştur. Aşağıda öz yeterlik kazanmada deneyim ve gelişimin önemine dikkat çeken öğretmen öğretmenlerin söylediklerinden örnekler verilmiştir.

KY: *“Sınıf yönetiminde kendimi yeterli görüyorum. Çünkü ilk yıllarımda çok fazla yapamadığım bir alandı ama çocuklarla nasıl iletişim kuracağımı öğrendikten sonra çok daha iyi oldum. Tabi ki yüzde yüz oldu diyemem ama ilk senelerime göre çok daha yeterli olduğumu düşünüyorum.”*

KS: *“sınıfla olan ilişkilerimde bu yıl daha iyiyim...seneye daha da ileri gitmeyi düşüneceğim. İlk senemde çok acabalarım vardı, tam istediğimi yapamadım. Ama çocukları çözdükçe ve deneyim kazandıkça tabi ki daha üstüne çıkmaya başladım”*

Öğretmenlerin mesleki yeterliklerin deneyimle arttığını dile getiren, görev süresi 15 yılın üzerinde olan öğretmenlerin görüşleri ise şöyledir;

KA: *“ilk 5 yıl öğretmenlik mesleğini anlamakla geçer. Ondan sonraki yıllarda yavaş yavaş mesleğe ısınılır...yıllar geçtikçe sınıf üzerindeki idareyi çok daha iyi yaptığınızı çocuklarımızın çok daha iyi anladığınızı daha iyi anlıyorsunuz. Bunu deneyerek anladık. 5yıldan sonra öğretmen olduğumu anlamaya başlamıştım....”*

KT: *“....sınıf yönetimi tamamen tecrübeye dayalı bir şeydir. Bunu isteseneze belli bir sürecin içine sığdıramazsınız. Bu yaparak yaşayarak deneyimleyerek yapacağınız bir şey. Sınıfı yönetme konusunda bu yüzden hiç bir sıkıntım yok. Çocukları o kadar bir iyi tanıyorum ki onların ne yapabileceklerini, ne yapamayacaklarını bakışlarından hareketlerinden kavriyorum.”*

Tecrübeli ilkokul öğretmenleri kendilerinde mesleki anlamda bir eksik görmemektedirler. Bunun sebebi öğretmenlerin zamanla ve tecrübe edindikçe mesleklerini daha iyi yaptıkları görüşünde olmalarından kaynaklanmaktadır. Öğretmenler mesleğe atıldıkları ilk yıllarda kendilerini daha yetersiz görmekte fakat zamanla tecrübeleri arttıkça mesleki anlamda kendilerini daha yeterli hissetmekte ve kendi gelişimlerinde bir eksik görmemektedirler.

Öğretmenler mesleki yeterliklerinden bahsederlerken, mesleki tecrübelerinin bu yeterlikleri kazanmalarında önemli rol oynadığını belirtmişlerdir. Bu görüş öğretmenlerde mesleki tecrübeleri arttıkça yeterliliklerinin de artacağı inancını geliştirmiştir. Bu bağlamda deneyim kazandıkça öğretme stratejilerini kullanma yeteneklerinin arttığını dile getiren öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıda verilmiştir.

KY: "...yöntem ve teknik olarak daha yeterli olduğumu düşünüyorum... okulda öğretilen teknik ve yöntemlerin hepsini kullanmam. Bazen kendime has teknikler geliştiririm. Çünkü okulda size bir sürü şey anlatırlar ama çoğu teoride kalır. Uygulamada her gün yeni bir şey öğrenirsiniz...öğrenciler de her sene farklıdır..."

KS: "... Demin bahsettiğim deneyimle alakalı...belki zamanla üretim başlıyor, daha üretici oluyorum. Birde çocukları çözmek çok önemli. Çocukları çözdükçe, deneyim kazandıkça baştaki yeteneklerimin üstüne çıkmaya başladım"

KÖ: "...yeterliğim sürekli artarak devam ediyor. İlk öğretmenlik yıllarımda sınıf ortamına girdiğimde afalladım, yargıladım, ders anlatmakta zorlandığım anlar oldu ama yaparak, yaşayarak, deneyimleyerek üstesinden gelmeyi başardım."

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucu öğretmenler, deneyim kazandıkça sınıfta öğrenci katılımını sağlama yeteneklerinin arttığını dile getirmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıda verilmiştir.

KA: "... Yavaş yavaş mesleğe ısındıkça çocuklarla çok daha iyi iletişim kurmaya başlıyorsunuz. Sınıfta davranışları oturuyor, bir göz temasıyla sınıfta öğrencinin katılımını sağlaya biliyorsunuz."

KY: " Sınıfta kullandığım öğretim metotları çocuklara yöneliktir. Katılımı sağlamak için onların algı düzeylerini, ilgi alanlarını bilmek lazım. Çocukları tanıyıp bu bilgilerinizi kullanırsanız sınıfta katılımı sağlamanız kolaylaşır."

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde öğretmenler, öz yeterlik kazanmada gelişimin önemini açık bir şekilde ifade etmişlerdir. Gelişimin önemine dikkat çeken öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıda verilmiştir.

KP: “...bir sınıf öğretmeni bütün alanları iyi bir şekilde bilmek zorundadır. Örneğin matematik alanında yetersiz hissettiğini düşünen bir öğretmen kendini o alanda geliştirmelidir. Ben öyle yaptım ve şimdi kendimi daha yeterli hissediyorum.”

KÖ: “Yıllar geçtikçe daha iyi bir öğretmen olduğumu hissediyorum. Her gün yeni bir şey öğrenip öğrencilerime aktarıyorum. Kendimi hem bilgi hem de meslek yönünden geliştiriyorum... Bir öğretmenin kendini sürekli geliştirmesi gerektiğine inanıyorum.”

KA: “...bir öğretmen olduğu yerde saymamalı. Okulda verilen teorilerle, uygulamadaki pratik beceriyi birleştirmeli. Yeni bir öğretmen deneyimli öğretmenlerle konuşarak kendini geliştirebilir. Başkalarından öğrenmiyorsa deneme yanılma da bir çeşit öğrenmedir.”

4.2.2 İlkokul Öğretmenlerin Gelişim İhtiyacı Hissettikleri Alanlar

KKTC Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik genel ve alt boyutları nicel analizler sonucu her ne kadar yüksek çıkmış olsa da, yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu 15 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahip öğretmenler kendilerini hiçbir konuda yetersiz hissetmediklerini ancak 0-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin sınıf yönetimi, çocuk psikolojisi, iletişim becerisi gibi konularda gelişim gereksinimleri olduğunu göstermiştir. Aşağıda bu alanlara yönelik gelişim gereksinimi duyan öğretmenlerin görüşlerinden örnekler verilmiştir.

KS: “...bazı etkinliklerde istediğim o yükselişi yaşayamadım çünkü çocuklar, çocuklar yapabileceği yaşlara göre sınırlı bu yüzden onlardan istediğim o yükselişi alamadığım için çok fazla verim alamadım ama bu bir sorun değil aslında çocukların yaş düzeylerine uygunluk olarak yapabilecekleri belli bir şeyler vardır ona göre gittik üzerinden diyebilirim”

KE: ”... Eksik tarafım oyun, okul öncesinden daha fazla oyun etkilidir ama hani yapıyorum oyun da daha böyle daha farklı şeyler yapılması gerekir ama yani kendimi bu konuda birazcık böyle ders yapmaya daha böyle yakın hissettiğim için böyle birazcık bende böyle oyun bazen fark ediyorum ki az yapıyorum gün içinde ya da konuyu verirken bazen yani daha fazla arttırmam gerekir diye düşünüyorum...”

Öğretmenler bazı mesleki eksikliklerinin alt yapı eksikliğinden kaynaklandığını dile getirmişlerdir. Bu alt yapı eksiklikleri, aldıkları eğitimin yetersizliği, görev yaptıkları okulun materyal eksikliği gibi durumlardan kaynaklandığını söylemişlerdir. Yapılan görüşmelerde bu türden eksikliklere değinen öğretmen görüşlerinden örnekler şöyledir:

KA: “Çocukların tamamen ihtiyacı teknoloji belki akıllı tahtalar belki yansıtılan görseller, dinletilen herhangi işitsel bazı öğelerin eksiklikleri çocuklarda büyük bir kayba neden oluyor. Yani benim düşüncem şu dur ki bu çağda birçok eğitim kurumu tamamen teknoloji öğelerle desteklenmesi gerektiğidir. Bu bizim en büyük eksiğimizdir diye düşünüyorum ben.”

KC: “...yetersiz gördüğüm alanlar ki halen daha, dinamiği çok yüksek ya da özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklarla iletişim kurmakta zaman zaman zorlana biliyorum. Buda benim alt yapı eksikliğinden. Aldığım eğitimde sadece 1 dönem özel eğitim adı altında bir ders oldu. Yani işte dikkat dağınıklığı olsun, disleksi olsun vb. Tabi ki sınıf kalabalık olduğu zaman böyle özel çocuklar içinde olduğu zaman zorlana biliyorum ve en çok zorlandığım dinamiği yüksek sınıflar.”

KY: “...çocukların kendi özel problemleri ile alakalı yardımcı olma konusunda yetersiz olduğumu düşünürüm. Yani kendimizce bir şekilde ulaşmaya çalışırız bu çocuklara ama doğru şeyleri mi söylerim doğrumu yaklaşıyorum acaba çocukta bir travma yaratır mıyım yoksa acaba işe yarar mı söylediklerim bu konuda yani kendimi yetersiz hissediyorum.”

İlkokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerde öğretmenlerin, eksik hissettikleri alanlar çoğunlukla alt yapı eksikliklerinden kaynaklanıyordur. Bu durum öğretmenlerin yetiştirilmesi sorununu gündeme getirmelidir. Öğretmenlerin birçoğu lisans eğitimde aldıkları derslerin mesleğe başladıklarında yeterli gelmediğini, daha farklı ve günümüz dünyasına uygun derslerin olması gerektiğini vurgulamışlardır.

Öğretmenler mesleğe hazırlanırken anladıkları dersleri bu anlamda eksik ve yetersiz görmekteyler. Öğretmenlerin görüşlerinde belirttiği bir diğer eksiklik ise okul malzemeleri ile ilgilidir. Bu konuda öğretmenler sınıf donanımlarının KKTC ilkokullarında çok eksik olduğunu söylemiş ve öğrenim stratejileri konusunda yapmak istedikleri birçok farklı yöntem olmasına rağmen bu donanım eksiklikleri yüzünden bunları gerçekleştiremediklerinden bahsetmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre okulların donanım eksiklikleri eğitim öğretimin kalitesini ve verimliliğini doğrudan etkileyen bir unsurdur.

4.2.3 İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Çalışmaları

Öğretmenler mesleki anlamda kendilerini yetersiz ya da eksik buldukları alanlarda gelişebilmek adına bazı çalışmalar yapmışlardır. Öğretmenlerin kendi mesleki gelişimleri için yaptıklarını dile getirdikleri çalışmalar hakkında ki öğretmen görüşlerinden örnekler şöyledir:

KC: “...yıllar içerisinde bu eksiklikleri giderdim...Beklentiler yüksekti işte hemen onu yapalım bunu yapalım şöyle bir etkinlik ortaya çıksın ama yanı onlar çocuk bu her şeyin bir zamanı vardır, her söylenen tek seferde anlamaya bilirler evet bize kâğıt üzerinde öğretildi, işte çocukların her birinin öğrenme düzeyi farklı ola bilir ama bu o ortamda yaşamak ilk etapta bana kendimi başarısız hissettirdi, daha sonrasında durup düşündüğümde baktığımda bunu daha farklı nasıl yapa bilirim, başara bilirim diye düşündüğümde ve farklı yöntemler teknikler denediğimde dediğim gibi kendimce yöntemlerle çözdüm ve su an için sorunsuzca ilerlettiğimi düşünüyorum.”

KY: “... Hizmet içi eğitimler çıkar her senenin başında çok takip ettim. Bir iki tanesine denk geldim onların yeri saati uygun olmadı zamanı uygun olmadı. Çünkü bu tarz gerçekten ne zaman işime uygun olan kurs olsa Lefkoşa’da olur Mağusa’da olmaz. Uzakta olur. Onun dışında kendi kendime öğrenmeye çalıştığım şeyler var. Ya da sıkıştığım bir şey olduğunda örneğin bir çocuğun problemi var nasıl yaklaşacağımı bilmem genellikle tecrübeli öğretmenlerden yardım almayı denerim okulda da müdürümüz var tecrübeli olarak. Tabi bütün tecrübeli öğretmenlerden değil, gerçekten akıl ala bileceğim biri olduğumu düşündüğüm zaman yardım alırım.”

Öğretmenler mesleki anlamda kendilerini yetersiz buldukları alanlarda hizmet içi eğitimlerden faydalanmak istediklerini belirtmişler fakat verilen hizmet içi eğitimlerin kendilerine çoğunlukla fayda sağlamadığını ve gelişimlerine yardımcı olmadığını dile getirmişlerdir. Bu konuda ki öğretmen görüşlerinden örnekler şöyledir:

KE: *“Aslında öğretmenliğimin ilk yıllarında hani 2-3 tane gittim kurslara belge de aldık ama yararlı görmedim gittiklerimi belki doğru seçememişte ola bilirim. Yani daha sonrada açıkçası pek takip etmedim hani gittiğim zaman böyle bir sunu şeklinde olmuştu ve ben yani yetersiz buldum çok fazla bana bir şey kattığını düşünmüyorum çünkü yani kendimde bir şey alıp okuduğumda aynı şey yani sonuçta bana katılan çokta bir şey olmadı.”*

KÖ: *“Yani şöyle söyleye bilirim, klasik eğitim modeli. Bir anlatıcı var geçti oradan slaytları açtı konuştu, konuştu vb. Ve verimsizdi yani 2 saat boyunca bir anlatıcının karşısında hiç bir dinamizm olmadan, bir şey anlatması çocukları sıktığı gibi bizi de sıktı. Ve yani o anda öğrenmek istemiyorsunuz hiç bir şeyi. Seminerin veriliş şeklinden dolayı verimsiz oluyor.”*

KS: *“...sıkıcı ve çok basit seminerler oluyor hani bir keresinde bir seminerimiz çok güzeldi ve artık seyircileri yani seyirci demeyim da bizi da işin içine katarak olan bir seminerdi deneyim kazanarak yaptığımız bir seminerdi bu yüzden çok verimliydi mesela. Ama dediğim gibi tek taraflı seminer anlatıp da bitsin de gideyim modunda olan seminerler de çok verimli olmuyor.”*

KA: *“...Gittik hizmet içi kursuna, katıldık farklı farklı eğitimlere yalnız bildiğimiz, gördüğümüz şeyler tekrar karşımıza çıkıyor. Hiç mi yenilik yok, hiç mi farklılık yok. Öğretmenlerde aslında bıktı. Aslında bilinmeyen, görülmeyen gözümüzden kaçan cidden farklı ve yeni bir şeylerle karşılaşmak istiyor aslında öğretmenler.”*

Öğretmenlerden elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin mesleki açıklarını kapatmak adına başvurdukları hizmet içi eğitimler ilgi çekici ve çağın gerektirdiği nitelikte yapılmamaktadır. Bu sebepten öğretmenler, hizmet içi eğitimlere katılmayı tercih etmemekte ve yapılan eğitimleri sıkıcı ve yararsız bulmaktadırlar. Öğretmenler

mesleki gelişimlerini daha çok yaparak yaşayarak, deneyimleyerek ve tecrübelerine güvendikleri meslektaşlarına danışarak geliştirdiklerini ifade etmişlerdir.

4.2.4 İlkokul Öğretmenlerinin Meslektaşlarının Gelişim Gereksinimlerine

İlişkin Görüşleri

Yapılan görüşmelerde öğretmenler, meslektaşlarının mesleki anlamda sınıf yönetimi, öğretim stratejileri, öğrencilerle iletişim gibi alanlarda yetersiz bulduklarından bahsetmiş ve bu alanlarda meslektaşlarının bu yetersizlikleri gidermeleri için yapabilecekleri bazı önerilerde bulunmuşlardır. Öğretmenlerin meslektaşlarını mesleki anlamda yetersiz gördükleri görüşlerinden örnekler şöyledir:

KC: "Öncelikle bence drama yöntemini, dramatize etmeyi, oyun yolu ile eğitimi, klasik eğitim yöntemlerinden çıkıp günümüz 21. Yy eğitim modelleri ile eğitimi benimsemeleri gerektiğini, araştırıp öğrenmeleri gerektiğini düşünüyorum. Çünkü içimizde çalıştığım kurumda 20 yıllık öğretmenler var yani, eğitim her gün şu an şu saniye gelişen ve kendini yenileyen bir sistem o yüzden yeni eğitim modelleri ile ilgili kendilerini geliştirmeleri gerektiğini düşünüyorum."

KA: "... ilkokul öğretmenleri açısından konuşuyorum; drama alanı önemlidir, ben bunun oldukça destekçisiyim.... belirli bir zaman aralığında belki 1 seneye yayarak eğitim alına bilinir. Sonuçta biz öğretmenlerin yaratıcılığının köruklenmesi lazım. Sürekli yaratıcılığımızın üst boyutta olması gerektiği inancındayım ben. Çünkü biliyorsunuz her çocuğun farklı bir zeka boyutu vardır. yani bizim tüm bunlara ulaşma bilmemiz açısından farklı farklı yöntemler kullanmamız lazım ve bunların en başında da drama geliyor. Drama her etkinlik içerisinde farklı zekalara hitap edebilen bölümdür."

Yapılan görüşmelerde ilkokul öğretmenleri meslektaşlarının mesleki yetersizliklerinin altında yatan sebeplerden birinin vicdanları ile ilgili olduğu görüşündedir. Denetim eksikliği olduğunu belirten öğretmenler vicdan sahibi olmayan öğretmenlerin öğrencileri ile de olması gerektiği kadar ilgilenmediğini belirtmişlerdir. Bu konuda ki öğretmen görüşleri şöyledir:

KY: "Vicdan çünkü karşılarındakinin çocuk olduğunu bazen unuturlar. Karısındaki çocuğa eğitmesi gerek işte eksiklerini düzeltmesi hatalarını"

düzetmesi gereken işte yoğurması gereken kişi olarak bakamayıp işte yaptığı işlere kızan, ya da işte tek derdi matematik, Türkçe, fen öğretmek olan koleje sokmak olan birçok öğretmen var yani buda onların vicdanıyla alakalı bir şeydir çünkü yani sadece bakanlığın verdiği planları uygulamanın yeterli olduğunu düşünürler ve bunun dışındaki hiç bir sorunla uğraşmazlar ya da yapmaları gereken hiçbir şeyi yapmazlar.”

KÖ: “Yüzdelik üzerinden konuşacak olursak öğretmenlerin % 10’u belki de yetersizliklerinin farkındadır. Yani farkında değiller. Farkında olduklarını düşünmüyorum. Çünkü bu ülkede tam anlamıyla denetim yapılmadığını düşünüyorum ve bu denetimsizlikten dolayıda, herkeste ben oldum havası var diyebiliriz ...yani çoğu öğretmen çocuğun gelişimi ile ilgili bir kaygı yaşadığını düşünmüyorum.”

Aynı zamanda çalışmaya katılan ilkokul öğretmenleri, meslektaşlarının özellikle sınıf yönetimi ve öğretim teknikleri konularında yetersiz oldukları görüşündedirler. Bu anlamda öğretmen görüşleri şöyledir:

KS: “...hepsi için genel olarak konuşmak doğru olmaz belki ama çoğu öğretmende mesela sınıf otoritesinin eksik olduğunu görüyorum. Sınıf yönetimi konusunda eksiklikler yaşıyorlar ve bunu farklı şekilde bastırmaya çalışıyorlar . Çocuğa ses yükseltme mesela ses yükselterek sınıf yönetimini otoriteyi sağlamaya çalışan birçok öğretmen var ama baktığınız zaman herkesin olduğu gibi eksiklikleri var eksikliklerini da farklı şekilde yani farklı şekilde doldurarak kapatmaya çalışan öğretmenler var.”

KP: “...sınıf yönetimi çok önemli. Sınıf yönetimi ve liderlik konularında da ihtiyaç karşılanmalı. Bazı konularda yetersiz kalına biliniyor. Çünkü jenerasyon değiştikçe aslında karşınıza çıkan çocuk profilleri de çok farklılaşıyor. Bildiğimiz öğrendiğimiz, bu güne kadar kullandığımız yöntemler çoğu kez saf dışı kala biliyor. Bu sebepten öğretmenlerin sürekli yenilenmesi gerekiyor.”

Öğretmenlerin, meslektaşlarının mesleki yetersizliklerinin öğretmenlerin, gelişimsel faaliyetlere katılmama ve kendilerini geliştirmemekten kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bu konuda öğretmen fikirleri meslektaşlarının sürekli olarak gelişime açık olması gerektiği ve çağın öğretim yöntemlerine uygun metotlar kullanmaları gerekliliğini düşünmekteledir.

4.2.5 İlkokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Meslektaşlarının Yapması

Gereken Gelişimsel Faaliyetler

İlkokul öğretmenleri yapılan görüşmelerde meslektaşlarının bazı mesleki eksikliklerini dile getirirken bu eksikliklerin giderilmesi adına yapmaları gerektiğini düşündükleri bir takım mesleki gelişimsel faaliyet önerilerinde bulunmuşlardır. Bu anlamda öğretmen görüşleri şöyledir;

KC: *“...hizmet içi eğitimler düzenlene bilir. Seminerler verile bilir. Öğretmenleri teşvik ede bilir okul idaresi, bu tür etkinliklere katıla bilmeleri için. Ya da bakanlık bu tip faaliyetler için workshop düzenleye bilir teşvik etmeleri çok önemli öğretmenleri. Çünkü maalesef bizim ülkemizde öğretmenler birazcık tembel.”*

KY: *“Yani öğretmenlerin kendisiyle alakalıdır. Sonuçta enstitü mesleki bilgileri verir. Gerisi benim karakterime öz idareme kalan bir şeydir. Ama bu konuda en büyük sıkıntının bakanlıkta olduğunu düşünürüm ben bu konuda. Çünkü o kadar ağır, uzun, fazla bilgi yüklemesi gelir ki bize. Çünkü çok fazla şey var ve yetişmez yani. Ben hiç bir sene hatırlamam %100 bütün konuları vermiş bitireyim. Ve bir şekilde artık kendine göre olması gereken önemli olanları seçip vermek zorunda kalırım arada hani işte daha geri planda kala bilecek konuları bırakmak zorunda kalırım yani yapacak bir şey yok.”*

KS: *“...sınıf ortamına girerek eksikliklerini dış gözün görüp öğretmene o güveni kazandırıp onunla birlikte çalışmalar yapması önemli çünkü direk müdahalede yani direk müdahale dediğim yani direk hani onu düzeltmeye çalıştığımız zaman kabul etmiyorlar dediğim gibi. Ama eğer biri gerçekten onunla birebir bir görüşmede aynı ortamda bulunur eksikliklerini söylerse yavaş yavaş çalışma yaparak ona doğru yolu gösterebilir bu olayın ortadan kalkmasını sağlayabilirler.”*

İlkokul öğretmenleri, meslektaşlarının mesleki yetersizliklerinin giderilmesi için teşvik edilmeleri ve destek görmeleri gerektiği kanısındadır. Öğretmenler bu eksiklerin oluşmasının temelinde yatan sorunun, öğretmenlerin denetlenmemesinden ve mesleki gelişimsel faaliyetlere katılmaları teşvik edilmemesinden kaynaklandığını düşünmekte. Denetlenmeyen, eksiklikleri bilinmeyen ve dile getirilmeyen bir öğretmen kendini mesleki anlamda yetersiz ya da eksik olduğunu düşündüğü bir

konu olmayacaktır. Bu anlamda ilkokul öğretmenleri, öncelikle öğretmenlerin eksikliklerinin paylaşılması ve daha sonra bu eksikliklerin giderile bilinmesi için bir yol çizilmesi gerektiğini ve öğretmenlere bu konuda daha fazla destek verilmesi gerektiğini söylemişlerdir.

4.3 KKTC Gazimağusa İlçesi İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Müdürlerin Mesleki Gelişime Olan Desteği İle İlgili Algıları

KKTC Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, okul müdürlerinin mesleki gelişime olan desteği ile ilgili algıları “Okul Müdürleri Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği” ile ölçülmüş ve öğretmen algıları üç boyutta değerlendirilmiştir. Bunlar doğrudan destek boyutu, dolaylı destek boyutu ve aday öğretmen boyutudur. Beşli likert ölçeğine göre düzenlenen ölçekte $M=2.5$ kesme noktası olarak alındığında, $M= 2.5$ ortalama altı düşük destek algısı, $M=2.5$ ortalama üstü yüksek destek algısı olarak değerlendirilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin müdürlerinin onların mesleki gelişimlerine olan desteğini belirlemek amacı ile yapılan betimsel istatistikler Tablo 3’teki gibidir.

Tablo 3. İlkokul Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mesleki Gelişime Olan Desteği İle İlgili Algıları

Destek boyutu	N	Ortalama	SS	Minimum	Maksimum
Doğrudan	166	3,5241	,76132	1,09	5,00
Dolaylı	166	3,7831	,81168	1,25	5,00
Aday öğretmen	166	3,7687	,82093	1,00	5,00
Toplam	166	3,6920	,74049	1,20	5,00

*p<0.05

Tablo 3'e göre ilkökul öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki gelişime desteği ile ilgili algıları toplam ortalaması 3.70 olduğu görülmektedir. Ölçeğe verile bilinecek en yüksek puanın 5.00 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin müdürlerinin gelişim desteği ile ilgili toplam algılarının yüksek olduğunu söyleye biliriz. Ölçeğin alt boyutlarına baktığımızda ise dolaylı destek boyutu 3.78 ortalama ile ilkökul öğretmenlerinin en çok destek gördükleri alt boyut olduğunu söylemek mümkündür. Aday öğretmen boyutu ortalaması 3.77 ve doğrudan destek boyutu ise 3.52 ortalamaya sahiptir. Tüm bu değerleri incelediğimizde ilkökul öğretmenlerinin müdürlerinden gelişim desteği gördüklerine ilişkin bir algıları olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

4.4 KKTC Gazimağusa İlçesi İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Müdürlerin Mesleki Gelişime Olan Desteği İle İlgili Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın alt problemlerinden dördüncüsü olan Öğretmenlerin müdürlerinin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları, cinsiyete, yaşına, hizmet süresine, mezun oldukları kuruma (Atatürk Öğretmen Akademisi, Eğitim Fakültesi), ve mesleki gelişim (Hizmet içi Eğitim) kurslarına katılıp katılmadıklarına göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir? Sorusuna yanıt aramak amacıyla yapılan analizler sonucu aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

4.4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.'te ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği toplam ve alt boyutları puanlarının cinsiyete göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Veriler

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra		U	P
			Ortalaması	Sıra toplam		
Doğrudan Destek	Kadın	111	82,15	9119,00	2903.000	.607
	Erkek	55	86,22	4742,00		
	Total	166				
Dolaylı Destek	Kadın	111	82,96	9208,50	2992.500	.837
	Erkek	55	84,59	4652,50		
	Total	166				
Aday Öğretmene	Kadın	111	83,80	9302,00	3019.000	.908
	Erkek	55	82,89	4559,00		
	Total	166				
Toplam	Kadın	111	82,65	9174,50	2958.500	.747
	Erkek	55	85,21	4686,50		
	Total	166				

*p<0.05

Tablo 4.'de görüleceği üzere okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır (U=2958.500; p>0.05). Bu bağlamda öğretmenlerin okul müdürlerinin mesleki gelişimlerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bu sonuç ışığında, okul müdürleri mesleki gelişimlerinde öğretmenlere herhangi bir cinsiyet ayrımı yapmamaktadırlar ifadelerini kullanmak yanlış olmaz.

4.4.2 Yaş Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların

Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları

Katılımcıların yaş değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.’de ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği toplam ve alt boyutları puanlarının yaş değişkenine göre Kruskal-Wallis testi analiz sonuçları verilmiştir

Tablo 5. Yaş Değişkenine İlişkin Veriler

Boyut	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P
Dogrudan Destek	21-30	44	84,00			
	31-40	85	83,19	2	4,231	.121
	41-50+	37	84,84			
	Total	166				
Dolaylı Destek	21-30	44	80,16			
	31-40	85	85,54	2	7,787	.79
	41-50+	37	73,19			
	Total	166				
Aday Öğretmene	21-30	44	80,69			
	31-40	85	85,22	2	5,787	.079
	41-50+	37	84,84			
	Total	166				
Toplam	21-30	44	81,13			
	31-40	85	84,95	2	,086	.958
	41-50+	37	98,19			
	Total	166				

*p<0.05

Tablo 5.'de görüleceği üzere okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır ($\chi^2=,086$; $p>0,05$). Bu kategoride farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin aynı görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Ölçek sorularına cevap veren farklı yaş grubuna dahil olan öğretmenlerin, okul müdürlerinin mesleki gelişimlerine katkılarında herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilir.

4.4.3 Hizmet Süresi Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları

Katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.'da ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği toplam ve alt boyutları puanlarının hizmet süresi değişkenine göre Kruskal-Wallis testi analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Veriler

Boyut	görevsüresi	N	Mean Rank	sd	χ^2	P
Doğrudan Desek	0-5yıl	25	65,88			
	6-10yıl	52	83,07			
	11-15yıl	57	85,56	4	5,273	.260
	16-20	17	91,24			
	21 yıl	15	97,77			
	Total	166				
Dolaylı Destek	0-5yıl	25	57,26			
	6-10yıl	52	85,37			
	11-15yıl	57	90,63	4	11,164	.025
	16-20	17	77,00			
	21 yıl	15	101,03			
	Total	166				
Aday Öğretmene	0-5yıl	25	60,82			
	6-10yıl	52	84,85			
	11-15yıl	57	85,71	4	8,739	.068
	16-20	17	84,79			
	21 yıl	15	106,77			
	Total	166				
Toplam	0-5yıl	25	60,34			
	6-10yıl	52	84,13			
	11-15yıl	57	87,50			
	16-20	17	84,88	4	4,062	.398
	21 yıl	15	103,13			
	Total	166				

*p<0.05

Tablo 6.'de görüleceği üzere okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır ($\chi^2= 4,062$; $p>0,05$). Bu kategoride farklı hizmet yılına sahip öğretmenlerin aynı görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Ölçek sorularına cevap veren farklı hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin, okul müdürlerinin mesleki gelişimlerine katkılarında herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilir.

4.4.4 Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları

Katılımcıların mezun oldukları kurum değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7’de ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği toplam ve alt boyutları puanlarının mezun oldukları kurumlara göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Mezun Olunan Kurum Değişkenine İlişkin Veriler

Boyut	Sıra					
	Mezuniyet	N	Ortalaması	Sıra Toplam	U	P
Doğrudan Destek	Eğitim Fakültesi	30	81,48	2444,50	1979.500	.799
	Öğretmen Akademisi	136	83,94	11416,50		
	Total	166				
Dolaylı Destek	Eğitim Fakültesi	30	75,83	2275,00	1810.000	.334
	Öğretmen Akademisi	136	85,19	11586,00		
	Total	166				
Aday Öğretmen	Eğitim Fakültesi	30	85,55	2566,50	1978.500	.796
	Öğretmen Akademisi	136	83,05	11294,50		
	Total	166				
Toplam	Eğitim Fakültesi	30	79,07	2372,00	1907.000	.577
	Öğretmen Akademisi	136	84,48	11489,00		
	Total	166				

*p<0.05,

Tablo 7.'de görüleceği üzere okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin öğretmen algıları mezun olunan kurum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır ($U=1907.000$; $p>0.05$). Bu bağlamda öğretmenlerin okul müdürlerinin mesleki gelişimlerine ilişkin algılarının mezun oldukları okullara göre farklılaşmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bu sonuç ışığında, öğretmenlerin müdür desteği algılarının mezun oldukları okullara göre bir değişiklik göstermediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

4.4.5 Mesleki Gelişim Seminerlerine Katılma Değişkenine Göre ilkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Algıları

Katılımcıların mesleki gelişim seminerlerine katılma değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8'de ilkokul öğretmenlerinin müdürlerin onların mesleki gelişimlerine olan desteği ile ilgili algıları ölçeği toplam ve alt boyutları puanlarının mesleki seminerlere katılmalarına göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları verilmiştir

Tablo 8. Mesleki Gelişim Seminerlerine Katılma Değişkenine İlişkin Veriler

Boyut	Seminer sayısı	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	P
Dogrudan Destek	1-6	63	84,00	5292,00	3213.000	.916
	7+	103	83,19	8569,00		
	Total	166				
Dolaylı Destek	1-6	63	80,16	5050,00	3034.000	.483
	7+	103	85,54	8811,00		
	Total	166				
Aday Öğretmen	1-6	63	80,69	5083,50	3064.500	.554
	7+	103	85,22	8777,50		
	Total	166				
Toplam	1-6	63	81,13	5111,50	3095.500	.620
	7+	103	84,95	8749,50		
	Total	166				

*p<0.05

Tablo 8.'de görüleceği üzere okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin öğretmen algıları mesleki gelişim seminerlerine katılım değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır (U=3095.5000; p>0.05). Bu bağlamda öğretmenlerin okul müdürlerinin mesleki gelişimlerine ilişkin algılarının mesleki gelişimsel seminerlere katılım gösterip göstermeme durumuna göre farklılaşmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bu sonuç ışığında, öğretmenlerin müdür desteği algılarının katıldıkları seminer veya hizmet içi eğitimlere göre bir değişiklik göstermediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

4.5 İlkokul Öğretmenlerinin Müdürlerin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteği İle İlgili Görüşleri

Karma yöntemin kullanıldığı bu çalışmada, araştırmanın nitel boyutu için KKTC Gazimağusa ilçesindeki farklı okullarda görev yapmakta ve nicel boyut için kullanılan ölçekleri yanıtlamış olan 12 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış, bu görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kategorilerine ayrılmış, temalar belirlenmiş ve kodlanmıştır. Verilerden elde edilen bulguların yorumlanması

için de analitik tüme varım yolları kullanılmıştır. Nitel analizden elde edilen bulgular, önceden elde edilen nicel bulgularla karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılıkları ortaya konmuştur (Wolcott, 1994).

4.5.1 Okul Müdürlerinin Mesleki Gelişime Desteği İle İlgili Olumlu Görüşler

Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin birçoğu okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının mesleki gelişim faaliyetlerinde yardımcı kişiler olduklarından söz etmişlerdir. Okul müdürlerinden mesleki destek gördüklerini dile getiren öğretmen görüşlerinden örnekler şöyledir:

KC: *“Kendi kurumum açısından konuşacak olursak farkında olduklarını düşünüyorum. Ve bu yetersizlikleri geliştirmek içinde çaba sarf ettiklerini açıkçası düşünüyorum.”*

KE *“...Arada toplantılarımız olur tabi. Yani bir sıkıntımız olduğunda tabi öğretmenlerle birlikte karar verdiğimiz olur. Birbirimizden yararlandığımız olur. Aynı şekilde müdüre de danışırız. Müdürümüz bize sıkıntılı olduğumuz konularda yol gösterir. Yani bu şekilde o birliktelik o iletişim var okulda yani o şekilde birbirimizin eksikliklerini tamamlıyoruz yani.”*

KP: *“Bizim okulda böyle bir eksiklik yok zaten bu okulda öğretmenlerin hepsi çok deneyimli. Müdür her konuda öğretmenlere destek. Mesela zaman zaman hizmet içi eğitimler geliyor, seminerler, kurslar açılıyor, okullar, öğretmenler bu kurslara katılıyor. Hemen hemen her yıl bununla ilgili belgede alıyoruz. Bunlar faydalıda olur hatırlatma bakımından, yani bazı yöntemlerin, teknik şeylerin hatırlatılması bakımından faydalı olduğunu düşünüyorum.”*

4.5.2 Okul Müdürlerinin Mesleki Gelişime Desteği İle İlgili Olumsuz Görüşler

Okul müdürlerinin mesleki gelişime olan desteği ile ilgili yapılan olumlu yorumların yanı sıra, bazı öğretmenler okul müdürlerinin yalnızca okulun idari işleri ile ilgilendiğini, öğretmenlerin gelişim gereksinimleri ile ilgilenmediğini, hatta farkında dahi olmadıklarını dile getirmişlerdir. Bu konu hakkında öğretmen görüşlerinden örnekler şöyledir:

KT: “...bizde okul müdürü demek okulda şöyle algılanıyor, sınıf paylaşımı okulun yönetimiyle ilgili şeyler hiç okulun eğitimi ile ilgili hiç bir şeye dokunmuyor. Genel işleyişle ilgileniyor. Yani okul müdürlerinin eğitime bence su an hiç bir katkıları yok.”

KA: “.... genellikle müdür sağlıklı ilerliyor mu eğitim, her şey yolunda mı bakanlığın bize gönderdiği bizim ilerleyişimiz bunu doğru buluyor mu gibi şeylerle çok fazla sorgulayıcı bir nitelikte değil. Bizim talebimiz üzerine ancak konuşma fırsatı bula biliyoruz. O sadece okulda ki işleyiş her şey yolunda mı, düzgün ilerliyor mu sistemimiz onunla ilgileniyor. Sadece büyük bir problem olursa devreye giriyor.”

Bu anlamda ilkokul öğretmenlerinin görüşleri, okul müdürlerinin idari işleri yapmanın dışında okulda öğretmenlerinin genel mesleki gelişimleri hakkında bilgi sahibi olmadığı yönündedir. Okul müdürleri ile öğretmenler arasında ciddi iletişim problemleri olduğunu dile getiren öğretmenler, okul müdürlerinin öğretmenleri denetleme konusunda zayıf kaldığını oldukça net bir şekilde belirtmişlerdir. Bu denetim eksikliğinden doğan boş vermişlik öğretmenlerin mesleki anlamda gelişmelerine teşvik olmamakta ve öğretmenler mesleki gelişim çalışması yapmak için kendilerinde bir eksik görmemektedirler.

Aynı zamanda öğretmenlerin okul müdürlerine olan güvensizliğini dile getiren

KT'nin görüşleri şöyledir:

KT: “....bizde müdür olan kişiler her zaman tartışmalı, işte mesela torpille müdür olmuştur, hep öğretmenler suna inanır orda gelen müdürlerin bunu hak etmediklerini düşünür. Tabi içerisinde hak edenlerde vardır. Hep genel kanı müdür olan kişilerin torpille müdür olduğu hakketmeden müdür olduğu. Sistemden dolayı böyle bir serzeniş vardır okullarda.”

Öğretmen görüşlerinden yola çıkarak denilebilir ki öğretmen-okul müdürü arasındaki iletişim, okul müdürünün okulun eğitim, öğretim işleri ile ilgilenmesi ve en önemlisi deneyim ve bilgi açısından öğretilerde saygınlık uyandırması. Okul müdürlerinin öğretmenlerin gelişimine doğrudan veya dolaylı olarak destek olmasında oldukça önemli okul kültürü unsurlarıdır.

4.5.3 İlkokul Öğretmenlerinin Okul İdaresi ve Eğitim Bakanlığı Hakkında Görüşleri

KKTC Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu elde edilen veriler öğretmenlerin öz yeterlik ve okul müdürlerinin mesleki gelişime verdikleri desteğin yanı sıra bakanlık ve okul yönetimi yöneticilerinin öğretmenlerin yeterliklerini geliştirmesi konusunda nelerin eksik olduğu ve neler yapılması gerektiğine ilişkin bulgular elde edilmesini de sağlamıştır. Bu bulgular arasında ön plana çıkan unsur bakanlık ve okul yönetimi arasındaki iletişim sorunu, daha sonra bakanlığın veya okul yönetiminin yetersiz denetimleri ve en son da okul içi iletişim ve gelişime odaklı okul ortamı olmuştur.

4.5.3.1 Bakanlık ve Okul Yönetimi Arasındaki İletişim Sorunu

KKTC Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular KKTC Milli Eğitim Bakanlığı ve okul yönetimi arasındaki iletişim eksikliğinin öğretmen yeterliklerinde etkili olduğu yönündedir.

Aşağıda bu görüşlerden örnekler verilmiştir.

KY: “Bakanlık ve okul yönetimi arasında ki iletişim bozukluğundan dolayı eğitim öğretim bu sebepten ciddi anlamda etkilenir. Bakanlık okulların sorunlarını bilmez okullarla, ilgilenmezler. Bakanlık zaten yapması gereken bir takım işleri çoğu zaman yerine getirmez yani bu okul binaları ile alakalı bakanlığın destek olması gereken çok şey var ama genellikle bakanlık öyle bir destekte bulunmaz. Bakanlığın bu konuda yetersiz olduğunu düşünürüm. Bence bakanlıkla okul idaresi arasında ki bu iletişim probleminin hemen çözülmesi gerekir.”

KC: “...müdür olarak yapması gereken iş öncelikle okuldaki alt yapı çalışmaları ve öğretmen gereksinimleri ile ilgili gerekli bilgilendirmeyi yapmak ve istekleri bakanlığa iletmektir. Öğretmenlerin gelişimi açısından yapılabilecekler konusunda fikir alışverişi yapmaktır.”

4.5.3.2 Denetim Yetersizliği ve/veya Eksikliği

KKTC Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular öğretmenlerin mesleki gelişiminde denetimin önemini ortaya çıkarmıştır. Denetim ödül veya ceza amaçlı değil, öğretmene rehberlik edecek, gelişiminde yol gösterecek nitelikte olmalıdır (Sancar, 2012). Ancak öğretmenler denetimden, öğretmen yeterlikleri açısından önce öğretmenlerin işe alım prosedürlerinin gözden geçirilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Aşağıda öğretmenlerin işe alım prosedürleri e denetim ile ilgili öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.

KC: “Öncelikle öğretmenlerin denetlenmesi gerekir...dünyadaki eğitim modellerine baktığımız zaman mesela İngiltere de öğretmen olmak, geçmeniz gereken sınavlar var, yapmanız gereken gerçek anlamda stajlar var, sizi gözlemleyen bir kurul var ve öğretmen ola bilmeniz için harcadığınız 2 yıllık bir süreç var ve ondan sonra karar veriliyor siz öğretmen ola biliyormuşsunuz. Her şeyden önemlisi psikolojisine bakılıyor öğretmenin. Yani öğretmen olan bir bireyin psikolojik durumunun da sağlıklı olması gerektiğini düşünüyorum ben çünkü psikolojisi düzgün değilse o kişinin zaten sınıf ortamında sınıfa olan verimliliği ne kadar yüksek olur tartışılır.”

KT: “Denetim konusunda ciddi sıkıntılar var okullarda . Bir müdür okulun tüm eğitim ve öğretim işlerinden sorumlu olan kişidir. Öğretmenlerinin ne seviyede olduklarını gözlemlemesi en doğal en birinci bilmesi gereken kısıdır. Bizde bu işi müdürler yapmıyor denetmenler yapıyor. Ben şöyle söyleyeyim size artık bende denetlenmiyorum yanı gelen denetmen beni denetlemiyor. Yetersizler denetmenler. Daha çok denetmenler öğretmen adaylarını denetliyorlar. Ve ya mesleğin ılık 5 yılında olanları belli bir yaşın üstündekileri denetlemiyorlar.”

İlkokul öğretmenlerinin görüşleri öğretmenlerin daha çok denetlenmesi yönündedir.

Böylelikle öğretmenler mesleki gelişimlerinin daha çok farkında olacak, müdür

ancak bu şekilde öğretmenlerinin gelişim ihtiyaçlarını saptaya bilecek ve gelişimsel faaliyetler için çaba harcayacaktır.

4.5.3.3 Okul İçi Olumlu İletişimin Önemi

KKTC Gazimağusa ilçesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular okul içerisinde olumlu iletişimin ve huzur ortamının öğretmen gelişiminde büyük önemi olduğu ve öğretmenlerin birbirlerinden öğrenerek geliştiğini göstermiştir. Aşağıda öğretmenlerin okul içi olumlu iletişim hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir.

KS: “..... Okul içi huzur önemli öğretmenin mutlu olması gerekiyor ki girdiği sınıfta da çocuğu mutlu etsin. mutsuz bir öğretmen kimseyi mutlu edemez. işinde de mutlu olmaz işini yapmak istemez. yani öğretmenlerin mutluluğu bence önemli kurum içinde. Bu sebepten okul yönetimi kendi içerisindeki iletişimsizlikleri ilk önce gidermeli, huzur ortamı yaratmalı ki öğretmenler de gelişimlerini daha fazla sağlasınlar.”

KE: “okulumuzda diğer öğretmen arkadaşlarla ilişkilerimiz iyidir. Gerek hazırlanma olsun gerek malzeme paylaşımı olsun bir birimize yardımcı oluruz. Zorlandığımız konularda birbirimize danışırız.”

Öğretmen görüşlerine göre huzurlu ve iletişimin olumlu olduğu okullarda öğretmenler işlerini daha istekli yapmakta, kendi motivasyonları yüksek olduğu için öğrencilerinin motivasyonlarını da yükseltmekte ve yetersiz oldukları alanlarda gerek okul yönetiminden gerekse meslektaşlarından yardım alabilmektedirler. Böylece okul içinde sürekli bir öğrenme ve gelişme ortamı yaratılmış olur. Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular öğretmenlerin gerekli gelişimi gösterebilmeleri için bakanlık ve okul yönetimi açısından sıkı bir iletişim, okul yönetiminin öğretmenlere yol gösterici gözlem ve denetimlerin olduğu, okul içerisinde olumlu ve öğrenmeye odaklı bir ortam olması gerektiğini göstermiştir.

4.6 İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Çabaları

Öğretmenler gerek kendi gereksinimlerinin farkında olarak, gerek okul müdürlerinin teşviki, gerekse dosyalarına koyacak bir sertifika olması amacıyla seminerlere veya hizmet içi eğitim çalışmalarına katılmaktadırlar. Öğretmenlerin mesleki gereksinimlerini tamamlamak amacı ile yaptıkları çalışmalar hakkında ki görüşleri aşağıda verilmiştir.

KY: “ Hizmet içi eğitimler çıkar her sene başında, çok takip ettim...onun dışında kendi kendime öğrenmeye çalıştığım şeyler oluyor.”

KE: “ Hizmet içi eğitimler genelde Akademide gördüğümüz derslerin bir tekrarı gibidir ama unuttuğumuz şeyleri hatırlamamıza yardımcı olur... Veya sınıfta yaptığımız bazı sezgisel şeylerin aslında teoride de var olduğunu anlarız.”

Öğretmenler gelişimleri için hizmet içi eğitimlerden yararlandıklarını dile getirirken bazı öğretmenler ise kendi gelişimlerine hitap etmediği için bu eğitimler pek faydalı görmediklerini belirtmişlerdir. Bu konu hakkındaki öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıda verilmiştir.

KE: “ Aslında öğretmenliğimin ilk yıllarında 2-3 tane eğitime gittim belgede aldım ama yararlı görmedim gittiklerimi. Belki doğru seçememişte olabilirim...yani yetersiz buldum, çok fazla bir şey bana kattığını düşünmüyorum. Kendimde bir şey alıp okuduğumda aynı şeye denk geliyor bence..”

KÖ: “ ...yani klasik eğitim modeli. Bir anlatıcı var oradan slaytları açıyor ve konuşuyor...verimsiz yani. 2 saat boyunca bir anlatıcının karşısında hiçbir dinamizm olmadan bir şey anlatması çocukları sıktığı gibi bizi de sıktı...seminerin verilmiş şeklinden dolayı verimsiz oluyor.”

KA: “ ... Hizmet içi kurslara katıldım, bildiğimiz gördüğümüz şeyler tekrar tekrar karşımıza çıkıyor. Hiç mi yenilik yok? Hiç mi farklılık yok?cidden farklı ve yeni şeylerle karşılaşmak istiyor öğretmenler.”

Öğretmenlerin söylediklerinden yola çıkarak denilebilir ki öğretmenler gelişime açık ve öğrenmeye isteklidir. Ancak yapılan hizmet içi eğitimler onların gereksinimlerine cevap verecek nitelikte değildir. Hizmet içi eğitimlerden verim alınabilmesi için öncelikle bir ihtiyaç analizi yapılmalı, verilen seminerlerin problem odaklı olması sağlanmalı ve öğretmenler için öğretmen adayı iken görmüş oldukları değil, yenilikçi ve güncel gereksinimlere cevap verecek nitelikte olmalı. Bu da öğretmenlerin daha önce belirttikleri gibi çocuk gelişimi ve psikolojisi, sınıf yönetiminde karşılaşılan sorunlar, öğretmenlerin çocuklarla iletişimini geliştirme ve teknoloji kullanımı ile ilgili olabilir.

Bölüm 5

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmada uygulanan, “Öğretmen Öz Yeterlik Anketi”, “Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği” ve ilkökul öğretmenleri ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan çıkan sonuçlar, alan yazında yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla karşılaştırılarak tartışılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

5.1 Tartışma

5.1.1 İlkokul Öğretmenlerinin Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma

İlkokul öğretmenlerine uygulanan “Öğretmen Öz Yeterlik Anketi” sonuçları değerlendirildiğinde, ilkökul öğretmenlerinin toplam yeterlik düzeylerinin (M=4.13) oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Anketin alt boyutları olan, sınıf yönetimi de yeterlik, öğrenci katılımı da yeterlik ve öğretim stratejilerinde yeterlik alt boyutlarında da durum aynıdır. Elde edilen bu bulgu literatürde yürütülen çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Benzer, 2011, Çimen 2007).

Öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde ise, ilkökul öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının yüksek fakat gelişime ihtiyaçları oldukları alanlar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenler meslektaşlarının bir çoğunun kendini geliştirme konusunda yetersiz oldukları görüşündelerdir. Bu görüşün sebebi öğretmenlerin meslektaşlarının bir çoğunun düşük öz yeterliliğe sahip olduğunu ve bu sebepten kendilerini geliştirmeye açık olmadıklarını düşünmektedirler.

Pajares (1992) ise, öğretmenlerin eğitimsel öz yeterlik inançlarının, öğretim sürecinde öğretim ortamını olumsuz etkileyen birçok problemi tanımlamada, yeni stratejiler geliştirmede ve bunları uygulamada önemli rol oynadığını belirtilmektedir. Bandura (1986), öğretmenin öz yeterlilik inancının sınıfta başarıyı olumlu etkileyen olaylar üzerinde etkisinin olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda öğrenci başarısında öğretmen öz yeterliliğinin önemi oldukça büyüktür.

Yapılan görüşmelerde ilkokul öğretmenlerinin mesleki anlamda yetersiz oldukları alanların olduğunu ve kendilerini bu alanlarda geliştirmek istediklerini öğretmenler açıkça ifade etmiştir. Birlik (1999) tarafından yapılan çalışma da, öğretmenler kendilerini mesleki anlamda yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmada sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin olması gereken düzeyden düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda okul müdürlerinin ve öğretmenlerin mesleki yeterliklerini arttırmak ve kendilerini geliştirmek için mesleki çalışmalar yapmasının önemi ortaya konulmuştur.

Yapılan görüşmelerde ilkokul öğretmenleri kendi yetersizliklerinin farkında ve gelişime açık olduklarını ifade ederlerken, meslektaşları için aynı durum söz konusu olduğunda, meslektaşlarının gelişime açık olmadıklarını ve yetersizliklerinin farkında olmadıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu durum Keskin (2001) tarafından yapılan “Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları” adını taşıyan araştırma ile paralellik göstermektedir. Keskin (2001) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin çoğunun akademik olarak kendilerinin geliştirmediklerini, yüksek lisans ve doktora eğitimi almaya meyilli olmadıklarını, eğitim aldıkları üniversitelerin eğitim kalitelerini beğenmediklerini, yaptıkları işi

sevmediklerini ve okul müdürlerinin yöneticilik alanında bilgili olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin akademik anlamda kendilerini geliştirmeye yönelik algılarının düşük olduğunun bir göstergesidir.

İlkokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerde, öğretmenler meslektaşlarının birçoğunun mesleklerini sevmediklerini, vicdan sahibi olmadıklarını ve sorumluluk almaktan kaçındıklarını bize göstermiştir. Gökalp (2003) tarafından yapılan bir başka çalışma, öğretmenlerin mesleki nitelikleri açısından, alan bilgilerinin yetersi olduğu, bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri izlemedikleri, eğitim-öğretim programlarına iyi hazırlanıp nitelikli bir eğitim uygulamadıklarını, öğretmenlik mesleği ile ilgili çalışmaları takip etmediklerini, meslekle alakalı bilgileri yöneticilerine sormadıklarını ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin kişisel nitelikleri açısından ise araştırma, öğretmenlerin kitap okumadığını, bilgi iletişim araç gereçlerini kullanamadıklarını, paylaşımcı, özverili, sabırlı, olmadıklarını ve mesleklerini sevmediklerini ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına göre ilkokul öğretmenleri, meslektaşlarının mesleki yetersizliklerinin giderilmesi için teşvik edilmeleri ve destek görmeleri gerektiği kanısındadır. Öğretmenler bu eksiklerin oluşmasının temelinde yatan sorunun, öğretmenlerin denetlenmemesinden ve mesleki gelişimsel faaliyetlere katılmaları teşvik edilmemesinden kaynaklandığını düşünmektedirler. Ekinci (2010) tarafından yapılan bir araştırmada, mesleki eğitim çalışmaları ile ilgili öğretmen sorunları incelenmiştir. Araştırma da, okul müdürleri ve öğretmenler görev alanları ile ilgili nitelikli eğitimlere ihtiyaç duyduklarını fakat mesleki gelişim çalışmalarında yeterince yer alamadıklarını, eğitim sisteminde yapılan değişikliklerin kendilerine

yeterince aktarılmadığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda Ekinci (2010) tarafından yapılan araştırma bu bulguyu kanıtlar niteliktedir.

İlkokul öğretmenleri ile yapılan çalışma sonucu öğretmenler, mesleki tecrübeleri arttıkça kendilerini mesleki anlamda daha yeterli gördüklerini belirtmişlerdir. Bu algı yapılan çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Fakat dünya üzerinde yapılan birçok çalışma mesleki gelişimin yaşam boyu devam etmesi gereken bir konu olduğunu ve öğretmenlerin gelişimsel çalışmalarının sürekliliğinin önemini oldukça net bir şekilde ortaya koymaktadır(Oktay, 1998; Uştu, Taş ve Sever, 2016; Seferoğlu, 2004).

5.1.2 İlkokul Öğretmenlerinin Müdürlerinin Onların Mesleki Gelişimlerine Olan Desteğine İlişkin Tartışma

İlkokul öğretmenlerine uygulanan “Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği” sonuçları değerlendirildiğinde ilkokul öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki gelişime desteği ile ilgili algıları toplam ortalaması 3.70’dir. Ölçekten alına bilinecek en yüksek ortalamanın 5.00 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, genel olarak ilkokul öğretmenlerinin müdürlerinin gelişim desteğini aldıklarını söylemek mümkündür. Ölçeğin alt boyutlarını incelediğimizde de durum aynıdır.

Ölçeğin tamamını incelediğimizde ise ilkokul öğretmenlerinin verdikleri cevapların ortalamalarının çoğunlukla “bazen ve sık sık” seçenekleri arasında oldu görülmektedir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin okul müdürlerine karşı koruması bir yaklaşımla ölçekteki soruları cevaplandırmış olabilmeleri mümkündür. Elde edilen bu bulgu literatürde yürütülen çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Bu

örnek Gül (2007) tarafından yapılan okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı ile ilgili çalışma gösterile bilinir.

İlkokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler “Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği” sonuçları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin birçoğu okul müdürlerinden destek aldıklarını düşündüklerini dile getirirler de, bazı öğretmenler genel olarak okul müdürlerinin işlevlerini yetersiz olduğunu Kıbrıs Türk Toplumunda okul müdürlerinin öncelikle kendilerinin gelişim ihtiyaçları olduğunu söylemişlerdir. Bu görüş yapılan benzer araştırmalar ile de paralellik göstermektedir . (Sagor, Barnett, 1994; Chell, 1995; Shen, Gerrard ve Bowyer , 2009).

Okulun ihtiyaçlarını en iyi bilen kişi şüphesizdir ki okul müdürü olmalıdır. Bu bağlamda bir okulun müdürü, öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarını bilen kişi olmalıdır. Çalışmada yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okul müdürleri, öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarının büyük ölçüde farkında değil. Yapılan çalışmada bunun sebebinin öğretmenlerin denetlenmemesi olduğu ortaya çıkmıştır. İlkokul öğretmenleri, okul müdürleri tarafından denetlenmediklerini dile getirirlerken aynı zamanda müdürlerinin mesleki gelişim faaliyetleri oluşturma konusunda yetersiz kaldıklarını bunun sebebinin bakanlık ve okul idaresi arasındaki iletişimsizlikten kaynaklandığını söylemişlerdir.

Yapılan çalışmada ilkokul öğretmenlerinin görüşlerinden elde edilen bulgular, okul müdürlerinin idari işleri yapmanın dışında okulda öğretmenlerinin genel mesleki gelişimleri hakkında bilgi sahibi olmadığı yönündedir. Okul müdürleri ile

öğretmenler arasında ciddi iletişim problemleri olduğunu dile getiren öğretmenler, okul müdürlerinin öğretmenleri denetleme konusunda zayıf kaldığını oldukça net bir şekilde belirtmişlerdir. Bu denetim eksikliğinden doğan boş vermişlik öğretmenlerin mesleki anlamda gelişmelerine teşvik olmamakta ve öğretmenler mesleki gelişim çalışması yapmak için kendilerinde bir eksik görmemektedirler. Bunun sebebi okul müdürlerinin Kıbrıs Türk Toplumunda okul yöneticiliğini bir uzmanlık alanı olarak görmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu genel görüş Türkiye’de yapılan birçok araştırma ile paralellik göstermektedir. Bu anlamda Başaran (2008)’ın yaptığı bir çalışma bu bulguyu kanıtlar niteliktedir.

5.2 Sonuçlar

5.2.1 Öğretmenlerin Öz Yeterliliklerine İlişkin Sonuçlar

- İlkokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik inançları oldukça yeterli düzeyindedir.
- Öğretmenlerin mesleki öz yeterlikleri mesleki deneyim açısından farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.
- İlkokul öğretmenleri kendi meslektaşlarının mesleki anlamda yetersiz olduklarını ve mesleki gelişim faaliyetlerine yeterli ilgiyi göstermedikleri görüşündelerdir.
- İlkokul öğretmenleri deneyimleri arttıkça yeterliklerinin de arttığını söylemişlerdir.

5.2.2 Öğretmenlerin Müdür Desteğine İlişkin Sonuçlar

- İlkokul öğretmenleri müdürlerinden destek almaktadırlar.
- Öğretmenlerin demografik özellikleri müdürlerinden gördükleri desteğe ilişkin algılarında bir farklılık yaratmamaktadır.

- İlkokul öğretmenleri görüşleri, müdürlerinin mesleki gelişim çalışmalarına yeterince önem vermediği yönündedir.
- Okul müdürleri idari işleri dışında öğretmenlerin gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmalar yapmamaktadır.
- Okul müdürleri öğretmenleri denetlemede zayıf kalmaktadır. Bu durum öğretmenlerin öz yeterlilik algılarını etkilemekte ve denetlenmeyen öğretmenler kendilerini mesleki anlamda geliştirmek adına çalışmalar yapmaktan kaçınmaktadır.

5.2.3 Okul İdaresi ve Eğitim Bakanlığına İlişkin Sonuçlar

- Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimleri öğretmenler etkisiz ve niteliksiz bulmakta ve bu sebepten hizmet içi eğitimlere katılmakta istekli ve gönüllü olmamaktadırlar.
- Mesleki gelişim eğitimi seminerleri içeriklerinin öğretmen ihtiyaçları tam olarak tespit edilmeden hazırlanması bu durumun öğretmenlerde gereken ilgiyi uyandırmamasına yol açmaktadır.
- İlkokul öğretmenleri mesleki gelişim çalışmalarını yetersiz ve çoğu zaman niteliksiz bulmaktadır

Öğretmenlerin ile yapılan çalışmalardan yola çıkarak denilebilir ki öğretmenler gelişime açık ve öğrenmeye isteklidir. Ancak öğretmenlerin öz yeterliklerini etkileyen bazı faktörler vardır. Bunlardan en dikkat çekenleri denetim ve gelişim ile ilgili olanlardır. Bu bağlamda bu çalışma göstermiştir ki Kıbrıs Türk Eğitim Sisteminde ciddi denetim eksiklikleri vardır. Öğretmenler ile yapılan görüşmelerde öğretmenler hizmet süresi 10 yıl ve üstü öğretmenlerin bakanlık tarafından denetlenmediğini vurgulamışlardır. Bu denetim eksiklikleri öğretmenlerin gelişimine

bir engel olarak görülmektedir. Ayrıca okul içi iletişimsizlik, okul- bakanlık iletişimsizliği de eğitim öğretimi ciddi oranda olumsuz yönde etkilemekte ve öğretmenlerin gelişim çalışmaları karşısında bir engel olmaktadır. Aynı zamanda yapılan hizmet içi eğitimler onların gereksinimlerine cevap verecek nitelikte değildir. Öğretmenler gelişim ihtiyaçlarını gidere bilmek amaçlı gittikleri seminer ve hizmet içi eğitimlerden yeterli verim alamadıklarını açıkça belirtmişlerdir.

Bölüm 6

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin öz yeterlik algılarının artması ve okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişim için yapacakları çalışmaların arttırılması, mesleki gelişim çalışmalarının içeriklerinin düzenlenmesi ve öğretmenleri bu çalışmalara teşvik etmek konusunda aşağıda ki önerileri sunmak mümkündür.

6.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

- İlkokul öğretmenlerinin mesleki eksikliklerini saptamak adına denetimler yapılabilmeli ve bu eksikliklere yönelik çalışmalar hazırlanabilir.
- Okul müdürü öğretmenlere seminer vermesi için çeşitli uzmanları ve akademisyenleri okula davet etmeli, öğretmenlerin bu seminerlere katılmasını sağlamalıdır. Öğretmenlerin uzmanlardan alacakları eğitimi sınıflarında uygulamaları için imkanlar sağlanmalıdır.
- Okulda mevcut bulunan tüm imkanlar mesleki gelişim çalışmalarında kullanılması için öğretmenlere sunulmalıdır. Hiçbir alet, oda vb. eşya eskiyeceği veya bozulacağı gerekçesiyle öğretmenlerden sakınılmamalıdır ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde kullanılması için doğrudan veya dolaylı yollardan öğretmenlere sunulmalıdır.

- Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik becerilerinin gelişmesine yönelik çalışmalar yapılabilir ve okul müdürlerinin bir yöneticiden çok birer ğretim lideri olmalarının önemi müdürlere aşılana bilir.
- Hizmet içi eğitimlerden verim alınabilmesi için öncelikle bir ihtiyaç analizi yapılmalı, verilen seminerlerin problem odaklı olması sağlanmalı ve öğretmenler için ğretmen adayı iken görmüş oldukları değil, yenilikçi ve güncel gereksinimlere cevap verecek nitelikte olmalı. Bu da öğretmenlerin daha önce belirttikleri gibi ocuk gelişimi ve psikolojisi, sınıf yönetiminde karşılaşılan sorunlar, öğretmenlerin çocuklarla iletişimini geliştirme ve teknoloji kullanımı ile ilgili olabilir.

6.2 İlerde Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik neriler

- Bu alışma KKTC Gazimağusa ilçesinden örnekleme alınarak yapılmıştır. Örnekleme farklı KKTC'nin farklı ilçelerinden alınarak ülke genelinde genel değerlendirme yapılması ve sonuçlara göre atılacak adımların önemi ortaya konulabilir.
- İlkokul ğretmenlerinin ihtiyaç duydukları mesleki eğitim etkinliklerine ilişkin görüşleri nitel yöntemlerle derinlemesine belirlenebilir, mesleki gelişim eğitimi semineri konuları bu ihtiyaçları gidermeye yönelik olarak hazırlanabilir.

KAYNAKLAR

Açıklan A. (1998). Okul Yöneticiliği. *Pegem Yayınları, Ankara*

Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3)*, 151-166.

Agic, H. (2012). *Hope Rites: An Ethnographic Study of Mechanical Help-Heart Implantation Treatment* (Doctoral dissertation, Linköping University Electronic Press).

Akpınar, B., & Aydın, K. (2010). Eğitimde değişim ve öğretmenlerin değişim algıları. *Eğitim ve Bilim, 32(144)*, 71-80.

Arslan, S., & Özpinar, İ. (2008). Öğretmen nitelikleri: İlköğretim programlarının beklentileri ve eğitim fakültelerinin kazandırdıkları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2(1)*.

Atatürk, K. (1970). *Nutuk*. İstanbul: Milli Eğitim Yayınları.

Ayra, M., & Kösterelioğlu, İ. (2015). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Mesleki Öz Yeterlik Alguları ile İlişkisi. *Education Sciences, 9(5)*, 17-28.

- Bandura, A (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J. Prentice –Hall.
- Bandura, A. (1994). ‘Self-efficacy’, V.S. Ramachaudran (Der.) *Encyclopedic Of Human Behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press
- Basim, H. N., Korkmazyürek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- Baskan, G. A. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20).
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2017). Öğretmen Adaylarının Mesleğinde Öz Yeterliğin Tutum ve Motivasyona Etkisi: Eğitim Fakültesi ve Pedagojik Formasyon Eğitimi Alan Öğretmen Adayları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(8), 37-53.

Benzer, F. (2011). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılarının Analizi. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bilge, B. (2015, HAZİRAN). Bir Lider Olarak Okul Müdürünün Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Katkısı. Yüksek Lisans Tezi.

Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & ACAR, V. (2012). Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar ve Öneriler. *National Education*, 31.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

CHELL Jan., (1995), *Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership*. A summary of a master's project. SSTA Research Centre Report.

John W. Creswell, V. L. (2014). *Karma Yöntem Araştırmaları Tasarımı ve Yürütülmesi*. Ankara: Pegem Akademi.

Çağlar, M. ve Reis, O. (2007). *Çağdaş ve Küryerel Eğitim Planlaması*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çapri, B., & Çelikaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi

ÇELİK Vehbi., (1999), Egitimsel Liderlik. Ankara: Pegem Yayinlari

Çelikten, M. (2004). Bir okul müdürünün günlüğü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 123-135.

Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.

Çınkır, Ş., & Çetin, S. K. (2010). Öğretmenlerin okullarda mesleki çalışma ilişkileri hakkındaki görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 353-371.

Damar, M. (1996). İlkokuma Yazma Öğretiminde Karşılaşılan Güçlüklerle Öğretmen Nitelikleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eker, C. (2014). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanç düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014(17).

Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Sistem yayıncılık.

- Genç, M., & Şahin, F. (2015). İşbirlikli öğrenmenin başarıya ve tutuma etkisi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 9(1).
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and teaching*, 8(3), 381-391.
- Guskey, T. R. (2003). What makes professional development effective?. *Phi delta kappan*, 84(10), 748-750.
- Hasan, U. Ş. T. U., TAŞ, A. M., & SEVER, B. (2016). Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Algılarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1).
- Ilgaz, G., Bülbül, T., & Çuhadar, C. (2013). Öğretmen adaylarının eğitim inançları ile öz-yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013(14).
- Kahyaoğlu, M., & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.

Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlilik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).

Karakaya, A., & Ay, F. A. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.

Kasapçopur, A., & Başmüfettişi, M. E. B. (2007). Avrupa Birliği ülkelerinde eğitim denetimi. *Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, rdb. meb.gov.tr/yayinlar/AB%20egitim.pdf*, Erişim Tarihi, 5.

Kiremit, H. Ö. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması* (Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Mertkan, Ş. (2015). *Karma Araştırma Tasarımı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York. McGraw-Hill.

O'Sullivan, F. (1997). Learning Organisationsreengineering schools for life long learning. *School Leadership & Management*, 17(2), 217-230.

Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği. (2014).

<https://tedmem.org/yayin/ogretmen-gozuyle-ogretmenlik-meslegi>

Özdemir, S., ve H. Ibrahim Yalın, (2000), Öğretmenlik Meslegine Giriş. Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. ÖZDEN Yüksel,, (1998), Eğitimde Dönüşüm. Yeni Değer ve Olusumlar. Ankara: Pegem Yayınları.

Özdemir, S., (2000), Eğitimde Örgütsel Yenileşme. 5. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Özdemir, S., & Sezgin, A. G. F. (2002). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Kirgizistan Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 266-282.

Özden, Y., (1998), Eğitimde Dönüşüm. Yeni Değer ve Olusumlar. Ankara: Pegem Yayınları.

Özden, Y. (2005). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Özer, B., & Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi/Having general adequacy of teaching profession evaluation of the views of teacher candidates and teachers about their. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9).

Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Poyraz, H., ve Bayrancı, M. (2015). Yaşam Boyu Öğrenmede Öğretmenlerin Kurumları Tarafından Desteklenmeleri: Ölçek Geliştirme Çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 114-124
- Rauth, M., & Bowers, G. R. (1986). Reactions to induction articles. *Journal of Teacher Education*, 37(1), 38-41.
- Sagor, R., ve Bruce G. Barnnet., (1994), The TQE Principal. A Transformed Leader. Volume 4. California: Corwin Press, Inc.
- Sancar, M. (2012). Centralized education systems, bureaucracy and leadership. *Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research*, 49/A, 103-120.
- Seferoğlu, S. S. (1999). Hizmet içinde mesleki gelişim ve uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması. Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı, sayfa 103-111. Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı. BalgatAnkara, Aralık 1999.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Shen, J., Gerard, L., & Bowyer, J. (2009). Getting from here to there: The roles of policy makers and principals in increasing science teacher quality. *Journal of Science Teacher Education*, 21(3), 283-307.

- SICAK, A., & PARMAKSIZ, R. Ş. (2016). İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1).
- Şanal, A. G. M. (1999). Toplumsal Değişim Süreci İçerisinde Öğretmenler ve Öğretmen Rollerindeki Değişmeler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(17), 53-64.
- Woolfolk Hoy, A. & Burke Spero, R. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. *Teaching and Teacher Education*. 21,343-356
- Yavuzer, Y., & Koç, M. (2002). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmen yetkinlikleri üzerinde bir değerlendirme. *Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 35-43
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 109-128.

Yılmaz, K. (2009). Supervision duty of school principals. *Journal of Inonu University Faculty of Education*. 2009; 10 (1) 19, 35.

Yüksel, İ., & Adıgüzel, A. (2012). Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modeline ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. *MUKADDİME*, 6(6).

EKLER

EK 1: Kişisel Bigi Formu

Değerli Öğretmenler,

Doğu Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı bağlamında yürütmekte olduğum ‘İlkokul Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik ve Okul Müdürlerinin Mesleki Gelişime Verdikleri Destekle İlgili Öğretmen Algıları’ başlıklı tez araştırmamın bir parçası olarak, katılımcıların kişisel bazı bilgilerine ihtiyaç duymaktım. Aşağıdaki soruları, verilerin katılımcıların cinsiyeti, yaşı, görev süreleri, mezun oldukları eğitim kurumu, öğrenim kademeleri ve katıldıkları eğitim etkinliklerine bağlı olarak değerlendirilebilmesi açısından yanıtlamanızı rica ederim. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Oskay Özden

DAÜ Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız	<input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51 ve üzeri
3. Görev süreniz	<input type="checkbox"/> 0-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri
4. Mezun olduğunuz kurum	<input type="checkbox"/> Eğitim Yüksek Okulu <input type="checkbox"/> Eğitim Fakültesi <input type="checkbox"/> Atatürk Öğretmen Akademisi <input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen okulunuzun ismini belirtiniz) _____
5. Öğrenim kademeniz	1 <input type="checkbox"/> Ön Lisans 2 <input type="checkbox"/> Lisans 3 <input type="checkbox"/> Lisansüstü
6. Öğretmenlik meslek bilgisi ile ilgili veya alanınızda katıldığınız kurs, seminer veya hizmetiçi eğitim sayısı	<input type="checkbox"/> Hiç katılmadım <input type="checkbox"/> 1-2 seminer veya kursa katıldım <input type="checkbox"/> 3-4 seminer veya kursa katıldım <input type="checkbox"/> 5-6 seminer veya kursa katıldım <input type="checkbox"/> 7 ve daha çok seminer veya kursa katıldım

EK 2: Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Değerli Öğretmenler;

Bu ölçek ile öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları araştırılmaktadır. Ölçekte katılımcıların kimliklerini belirleyici hiçbir madde bulunmamaktadır. Veriler genel bir değerlendirme amacıyla kullanılacak, ve yalnızca araştırmacı tarafından işlenecektir. Bu ölçeğe vereceğiniz cevabın içtenliği ve samimiyeti çalışmanın doğruluğunu ve başarısını arttıracaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Oskay Özden

*Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi
Oskay.ozden@emu.edu.tr*

ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki ifadelerin sonundaki rakamlardan sizin için en uygun olanı işaretleyiniz. Lütfen bütün ifadelere cevap veriniz.	Çok Yeterli	Oldukça Yeterli	Biraz Yeterli	Çok Az Yeterli	Yetersiz
1	Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı ne kadar başarabilirsiniz?	5	4	3	2	1
2	Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
3	Sınıfta dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
4	Derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
5	Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi ne kadar açık ortaya koyabilirsiniz?	5	4	3	2	1
6	Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırmayı ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
7	Öğrencilerin zor sorularına ne kadar iyi cevap verebilirsiniz?	5	4	3	2	1
8	Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
9	Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
10	Öğrettiklerinizin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını ne kadar iyi değerlendirebilirsiniz?	5	4	3	2	1
11	Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacak soruları ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
12	Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine ne kadar yardımcı olabilirsiniz?	5	4	3	2	1
13	Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
14	Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
15	Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri ne kadar yatıştırabilirsiniz?	5	4	3	2	1
16	Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemi ne kadar iyi oluşturabilirsiniz?	5	4	3	2	1
17	Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
18	Farklı değerlendirme yöntemlerini ne kadar kullanabilirsiniz?	5	4	3	2	1
19	Birkaç problemlili öğrencinin derse zarar vermesini ne kadar iyi engelleyebilirsiniz?	5	4	3	2	1
20	Öğrencilerin kafası karıştığında ne kadar alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
21	Sizi hiçe sayan davranışlar gösteren öğrencilerle ne kadar iyi baş edebilirsiniz?	5	4	3	2	1
22	Çocuklarının okulda başarılı olmalarına yardımcı olmaları için ailelere ne kadar destek olabilirsiniz?	5	4	3	2	1
23	Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini ne kadar iyi uygulayabilirsiniz?	5	4	3	2	1
24	Çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını ne kadar sağlayabilirsiniz?	5	4	3	2	1

EK 3: Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği

Değerli Öğretmenler;

Bu ölçek ile okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine yaptığı katkı araştırılmaktadır. Ölçekte katılımcıların kimliklerini belirleyici hiçbir madde bulunmamaktadır. Verilerle genel bir değerlendirme amacıyla kullanılacak, ve yalnızca araştırmacı tarafından işlenecektir. Bu ölçeğe vereceğiniz cevapların içtenliği ve samimiyeti çalışmanın doğruluğunu ve başarısını arttıracaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Oskay Özden

Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi
Oskay.ozden@emu.edu.tr

Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği Ölçeği

	Aşağıdaki ifadelerin sonundaki rakamlardan sizin için en uygun olanı işaretleyiniz. Lütfen bütün ifadelere cevap veriniz.	Her Zaman	Sık Sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir Zaman
	Bu Okulda Müdür;					
1	Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verir.	5	4	3	2	1
2	Mesleki gelişimin önündeki engelleri kaldırmaya gayret eder.	5	4	3	2	1
3	Aday öğretmenlerin yetiştirilmesine önem verir.	5	4	3	2	1
4	Aday öğretmenlerle ilgili planlamaları tecrübeli öğretmenlerle birlikte yapar.	5	4	3	2	1
5	Aday öğretmenlerin yetiştirilmesi için deneyimli öğretmenlere görevler verir.	5	4	3	2	1
6	Aday öğretmenlerin rehberlik ihtiyaçlarının karşılanması için çaba sarf eder.	5	4	3	2	1
7	Aday öğretmenlere mesleki gelişimin önemini fark ettirmek için gayret eder.	5	4	3	2	1
8	Öğretmenlerin, kendisi ile iletişim kurmalarını teşvik eder.	5	4	3	2	1
9	Öğretmenlerin yaptıkları mesleki gelişim çalışmalarının sürekli olmasını sağlar.	5	4	3	2	1
10	Öğretmenlerin bilimsel faaliyetlerde bulunmalarını destekler.	5	4	3	2	1
11	Öğretmenlerin tecrübelerini okulda kullanmalarını teşvik eder.	5	4	3	2	1
12	Kendisine danışan öğretmenlere tatmin edici cevaplar verir.	5	4	3	2	1
13	Öğretmenlerin okulda aktif olmasını sağlar.	5	4	3	2	1
14	Öğretmenlerin okul ile ilgili her konuda görüşlerini belirtmeleri için teşvik eder.	5	4	3	2	1
15	Öğretmenlere geri bildirimlerde bulunur.	5	4	3	2	1
16	Eğitim-öğretimdeki gelişmeleri öğretmenler ile paylaşır.	5	4	3	2	1
17	Mesleki gelişim için uygun ortamlar hazırlamaya çalışır.	5	4	3	2	1
18	Öğretmenlerin birbirlerini ders içerisinde gözlemlemelerine imkan tanır.	5	4	3	2	1
19	Öğretmenlerin kariyer planı yapmalarını teşvik eder.	5	4	3	2	1
20	Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için diğer okul müdürleri ile iş birliği yapar.	5	4	3	2	1
21	Başarılı öğretmenleri diğer öğretmenlere örnek olarak gösterir.	5	4	3	2	1
22	Öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmalarını destekler.	5	4	3	2	1
23	Öğretmenlere seminer vermesi için çeşitli uzmanları okula davet eder.	5	4	3	2	1
24	Alanlarındaki çalışmalarını takip etmeleri konusunda öğretmenleri teşvik eder.	5	4	3	2	1
25	Öğretmenlerin kendi uzmanlık alanları ile ilgili seminerler vermesini teşvik eder.	5	4	3	2	1
26	Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına zaman ayırmasında yardımcı olur.	5	4	3	2	1
27	Lisansüstü mezunu öğretmenlerden, diğer öğretmenlerin mesleki gelişiminde faydalanır.	5	4	3	2	1
28	Yeni ve çeşitli hizmetçi eğitim faaliyetlerinin açılması için üst yönetimle iletişim kurar.	5	4	3	2	1

EK 4: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

İlkokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik ve Okul Müdürlerinin Mesleki Gelişime Verdikleri Destekle İlgili Öğretmen Görüşleri Konulu Görüşme Soruları

1. Kendinizi yeterli ve yetersiz bulduğunuz alanlar nelerdir ?
2. Öğretmenlerin kendilerini yetersiz buldukları alanlarda gelişebilmeleri için neler yapmalarını önerirsiniz?
3. Sizce ilkokul öğretmenlerinin hangi alanlarda gelişim gereksinimleri vardır?
4. Bu gereksinimlerin karşılanması için bakanlık veya okul yönetimi ne gibi çalışmalar yapmakta, hizmet içi eğitimler düzenlemekte midir?
5. Okul yöneticinizi dikkate alacak olursanız, gelişim gereksinimlerinizin ne kadar farkındadır?
6. Bu gereksinimler için ne gibi çalışmalar yapmaktadır?
7. Sizce bakanlık veya okul yönetimi öğretmenlerin gelişimleri için neler yapmalıdır?

EK 5: İzinler



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: İÖD.0.00-35/2016/1B -2644

Lefkoşa, 02 Kasım 2016

**Sayın Oskay ÖZDEN,
Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Gazimağusa.**

Müdürlüğümüze bağlı okullarda görev yapan **“Okul Müdürlerinin, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Desteği”** konulu anket soruları, Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş olup gizlilik ve gönüllülük ilkelerine riayet edilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Çalışma uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve tamamlandıktan sonra da sonuçların **Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü**'ne iletilmesi hususunda gereğini saygı ile rica ederim.

Ali Bolatcan
Ali BOLATCAN
Müdür



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: İÖD.0.00-35/2016/1B-264

Lefkoşa, 02 Kasım 2016

**Sayın Oskay ÖZDEN,
Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Gazimağusa.**

Müdürlüğümüze bağlı okullarda görev yapan “**Öğretmenlerin Özyeterliliği**” konulu anket soruları, Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş olup gizlilik ve gönüllülük ilkelerine riayet edilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Çalışma uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve tamamlandıktan sonra da sonuçların **Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü**'ne iletilmesi hususunda gerçeğini saygı ile rica ederim.

Ali Bolatcan
Ali BOLATCAN
Müdür