

**ÖĞRETMENLERİN YETİŞTİRİLMESİNDE VE DEĞERLENDİRİLMESİNDE OKUL MÜDÜRÜNÜN
ROLÜNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
EVALUATION OF TEACHER'S OPINIONS ON THE ROLE OF THE SCHOOL HEAD IN EDUCATION
AND EVALUATION OF TEACHERS**

Özlem TEKİN¹, Hamide Seyhan ÖZYURT², Hacer ÖZCAN³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

22.01.2023

Kabul Tarihi

24.02.2023

Anahtar Kelimeler

Okul, öğretmen,
yetiştirme,
değerlendirme.

Özet

Bu araştırmada öğretmenlerin yetiştirilmesinde ve değerlendirilmesinde okul müdürünün rolüne ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli temel alınarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 46-60 yaş arası katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Mevzuat ve genel işleyiş, kişisel ve mesleki gelişim medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre yüksek lisans mezunu katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Article Info

Received

22.01.2023

Accepted

24.02.2023

Keywords

School, teacher,
training,
evaluation.

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the opinions of teachers about the role of the school principal in the training and evaluation of teachers. This research was conducted on the basis of the survey model, which is one of the quantitative research methods. According to the results of the analysis, it was determined that there were statistically significant differences in terms of adaptation to teaching and institution, legislation and general functioning, education-teaching process and personal and professional development age. It is seen that the scores of the participants between the ages of 46-60 are higher than the average scores. It has been determined that there is a statistically significant difference in terms of legislation and general functioning, personal and professional development and marital status. It is seen that the scores of the graduate graduates are higher than the average scores. It has been determined that there are statistically significant differences in terms of adaptation process to teaching and institution, legislation and general functioning, education-teaching process and personal and professional development age. According to the average scores, it is seen that the scores of the participants who have a professional seniority of 21 years or more are higher.

¹ Kaşgarlı Mahmut Ortaokulu, İstanbul, e-mail: ozlemtekin07@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-0391-4698 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Esenkent Ortaokulu, İstanbul, e-mail: seyhanozyurt18@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8701-4947

³ Esenkent Ortaokulu, İstanbul, e-mail: ozcanhacer@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9411-7194

1.GİRİŞ

Eğitim, izlenecek politikaları ve tahsis edilecek kaynakları gerektirir. Ancak etkili bir öğretmen yetiştirme politikası izlenmezse sistem amacına ulaşamayacaktır. Eğitim ve öğretimin en önemli noktası öğretmen yetiştirmedir. Günümüzde öğretmen yetiştirme, üniversitelerde yapılan eğitimlerle gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sadece mesleki eğitim aşamasında kalır. İşbaşı eğitim, öğretmen adayının fakülteden mezun olup mesleğe ilk adımını atmasıyla başlar. Bütün bu organizasyonlar ve çabalar etkili bir eğitim içindir. İyi bir sistem aynı zamanda sonuçlarıyla da istenilen hedefe ulaşmalıdır. Sağlıklı bir denetim ile eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşip ulaşmadığının tespiti ve gerekli iyileştirme tedbirlerinin alınması mümkün olacaktır. Kontrol örgütün amaçlarının belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır (Gökçe, 1994: 73).

Eğitim örgütlerinin etkililiğini belirlemek için de modern bir teftiş sistemi gereklidir (İnal, 2008: 2). Denetlenenleri denetlemek ve değerlendirmek, işin daha verimli hale getirilmesi için ilgili kişilere önerilerde bulunmak, kuruluşlardaki çalışanlara işlerine ve eğitimlerine rehberlik ederek yardımcı olmayı içeren kapsamlı bir hizmet alanıdır. Ayrıca olası disiplin ve hukuka aykırı durumların soruşturulmasını, soruşturulmasını ve sonucun ilgili üst mercilere bildirilmesini de içermektedir (Taymaz, 2015: 4).

Eğitim sisteminde denetimin liderlik amacı olmalıdır. Burada yapılan denetim hataları tespit etmek için değil, hataları ortadan kaldırmak için yapılmalıdır. Ancak ülkemizde getirilen denetim sistemi, kanundaki talimatlara rağmen uygulamadaki eksikliklerin bulunmasına dayanmaktadır (İnal, 2008: 4).

1.1. Öğretmen Yetiştirme

Öğretmenin rolüne ilişkin bu tartışmalar, öğretmen eğitimi ve öğretmenlerin nasıl yetiştirileceği konusunu gündeme getirmektedir (Kilimci, 2011). Öğretmen yetiştirme konusu Türk eğitim tarihinde çokça tartışılan bir konudur. Ancak 1982 yılında öğretmen yetiştiren enstitülerin üniversitelere devredilmesinden sonra bu tartışmaların yoğunlaştığı görülmektedir (Yüksel, 2011).

Türk toplumunda öğretmen yetiştirme, Osmanlı döneminden günümüze kadar en önemli eğitim sorunu olarak gündemde olmuştur. Zaman içerisinde bu soruna çeşitli çözümler denenmiş ve bu testler sonucunda belli bir tecrübe birikimi oluşmuştur. Türk eğitim tarihi denenmiş ve gerçek öğretmen yetiştirme politikalarından bazılarının vazgeçildiğini görmüştür. Eksiklikleri tespit edilerek iyileştirilmesi gereken bu çalışmalar, Türk eğitim

sisteminin gelişmesine engel olmuştur (Turan, 2009: 6). Öğretmen yetiştirme dünyada ve Türkiye'de farklı aşamalardan geçmiştir. Öğretmen eğitiminin bu tarihsel evrimi bir sonraki bölümde detaylandırılmıştır. Günümüz öğretmenlerinden; öğretmenlik mesleğinin bilgisini, alan bilgisini, genel kültürünü ve teknolojik gelişmeleri eğitim süreçlerinde kullanma yetkinliğini kazanmaları beklenmektedir. Ayrıca eğitim sürecinde karşılaşılabilecek beklenmedik sorunları çözebilme becerisi de öğretmenlerde aranan bir diğer özelliktir (Alkan, 2012).

1.2. Okul Müdürünün Öğretmenleri Geliştirme Rolü

Genel anlamda çalışan gelişimi, çalışanların mevcut ve gelecekteki rollerinde en üst düzeyde performans göstermelerini sağlayan tutum, bilgi ve becerilerini doğrudan etkileyen faaliyetlerin tümüdür. Bu açıdan bakıldığında okul müdürlerinin okuldaki en önemli görevlerinden biri okul personeli olan öğretmenlerin yetiştirilmesinde oldukça aktif rol oynamaktır (Aydın, 2016: 220).

1.3. Okul Müdürünün Denetim Rolü

Son yıllarda okul müdürlerinin rolündeki değişiklikler, okul müdürlerinin denetim faaliyetlerinden daha fazla yararlanmaları gerektiğini düşündürmektedir. Bu değişikliklerden en önemlisi okul müdürünün bir eğitim lideri olarak görülmesidir. Eğitim lideri olan okul müdürlerinin, öğretmenlerin sınıf içindeki etkinliklerini izlemesi ve bu eğitim etkinliğini geliştirmeye yönelik önlemler alması gerekmektedir. Başka bir deyişle, müdürler, sınıf etkinliklerini izlemek ve öğretmenleriyle etkileşim kurmak için sınıflarını terk etmeli, okullarını ziyaret etmelidir. Burada, tüm çabalar eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine yönlendirilmelidir. Okul müdürlerinin denetim görevleri, eğitim sisteminin düzenlenmesine ilişkin kanunlarda yer almaktadır. Buna göre okul müdürü, kurumu amaçları doğrultusunda yönetmekten, değerlendirmekten ve geliştirmekten sorumlu kişidir (Yılmaz, 2009: 24).

Okulların iyi yönetilmesi öğrencilerin eğitimi ve gelişimi için en önemli koşullardan biridir. Denetim, iyi yönetişimin ayrılmaz bir parçasıdır çünkü denetim kuruluşlar için önemli bir süreçtir. Eğitim kurumlarının faaliyetlerinin izlenmesinde asıl rol okul müdürüdür. Bir okul müdürü, okuluyla ilgili her şeyi denetlemelidir (Yılmaz, 2009: 24). Okul müdürlerinin denetimi, müdürün denetim yapabilmek için kendisini yetiştirmesini gerektirir (Başar, 1988); Öğretmenin mesleki gelişimini sağlayarak etkili eğitimin uygulanmasına katkıda bulunmak, mevcut etkinliği değerlendirerek öğretmenin mesleki durumu hakkında karar vermektir (Yılmaz, 2009: 25).

1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin en önemli halkası olan öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi bu örgütün amaçlarına ulaşmasında sorun teşkil etmektedir. Araştırmanın önemi kurumun başı olan okul müdürünün öğretmen yetiştirme ve değerlendirmedeki rolüne ilişkin öğretmen görüşleridir.

1.5. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesiyle kişisel özelliklerinin kıyaslanmasıdır.

1.6. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin kişisel özellikleri arasında anlamlı farklılık var mı?

1.7. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Araştırma doğrultusunda “Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesi Ölçeği” kullanılmış ve nicel bir yaklaşım olan betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışmada veri toplamak için tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin temel özelliği araştırılan durumu olduğu gibi sunmasıdır. Tekil tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli

olmak üzere iki tür tarama modeli vardır. Tekli tarama modelinde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerinin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir (Büyüköztürk ve ark., 2013).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Maltepe ilçesinde görev yapan 166 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyetleri aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f	f	%
	122	44	166	100

Tablo 1'e göre 122 kadın, 44 erkek katılımcı olmak üzere toplam 166 katılımcı olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesi Ölçeği: Araştırma için gerekli veriler örnekleme bulunan öğretmenlerden toplam 4 boyutta ele alınmış 49 maddelik ölçek yardımı ile toplanmıştır. Ölçeğin oluşturulması aşamasında dört uzman görüşüne başvurulmuştur. 63 madde olarak hazırlanan ölçek, uzman görüşleri doğrultusunda 49 maddeye indirilmiştir. Uzman görüşü anket ile veri toplanan çalışmalarda, anketin kapsam geçerliğini göstermek için izlenen bir yoldur (Büyüköztürk ve ark., 2013). Bu araştırmada kullanılan ölçeğin kapsam geçerliği de uzman görüşüne başvurularak belirlenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu da Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 1,000'e yakın, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Faktörlerin özdeğerlerine ait saçılma diyagramı olan Scree Plot grafiği ve açıklanan varyans oranı ölçeğin toplam faktör sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Belirlenen katılımcılara ulaşmak için Google Form kullanılmıştır. Katılımcılardan anket sorularının titizlikle yanıtlanması istenmiş ve veriler dijital ortamdan alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Öğretmenliğe ve Kuruma Uyum Süreci	25-35	44	1,9192	,62962	4,299	,015
	36-45	75	1,9274	,82331		
	46-60	47	2,3333	,92847		
Mevzuat ve Genel İşleyiş	25-35	44	1,8530	,60294	5,927	,003
	36-45	75	1,9227	,75242		
	46-60	47	2,3362	,85612		
Eğitim-Öğretim Süreci	25-35	44	1,9821	,59286	4,899	,009
	36-45	75	2,1210	,85182		
	46-60	47	2,4939	,94383		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	25-35	44	1,8698	,59771	5,833	,004
	36-45	75	2,0703	,89467		
	46-60	47	2,4758	1,03500		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 46-60 yaş arası katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Öğretmenliğe ve Kuruma Uyum Süreci	Kadın	122	1,9800	,80543	-1,571	,922
	Erkek	44	2,2071	,86717		
Mevzuat ve Genel İşleyiş	Kadın	122	2,0038	,81709	-,485	,156
	Erkek	44	2,0697	,62786		
Eğitim-Öğretim Süreci	Kadın	122	2,2108	,87770	,536	,126
	Erkek	44	2,1315	,73086		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Kadın	122	2,1222	,91409	-,233	,624
	Erkek	44	2,1591	,85710		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Öğretmenliğe ve Kuruma Uyum Süreci	Evli	100	2,0222	,86946	-,344	,590
	Bekar	66	2,0673	,76034		
Mevzuat ve Genel İşleyiş	Evli	100	2,0080	,79670	-,273	,554
	Bekar	66	2,0414	,73373		
Eğitim-Öğretim Süreci	Evli	100	2,1950	,89715	,099	,066
	Bekar	66	2,1818	,75137		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Evli	100	2,1264	,89399	-,099	,949
	Bekar	66	2,1405	,90814		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Öğretmenliğe ve Kuruma Uyum Süreci	Lisans	122	1,9918	,77603	-1,259	,094
	Yüksek Lisans	44	2,1742	,94688		
Mevzuat ve Genel İşleyiş	Lisans	122	1,9585	,68532	-1,761	,020
	Yüksek Lisans	44	2,1955	,95516		
Eğitim-Öğretim Süreci	Lisans	122	2,1610	,79463	-,733	,211
	Yüksek Lisans	44	2,2695	,95966		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Lisans	122	2,0820	,80411	-1,198	,024
	Yüksek Lisans	44	2,2707	1,11383		

Analiz sonuçlarına göre mevzuat ve genel işleyiş, kişisel ve mesleki gelişim medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ortalama puanlara göre yüksek lisans mezunu katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, eğitim-öğretim süreci medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Öğretmenliğe ve Kuruma Uyum Süreci	1-5 yıl	69	1,9179	,81997	,955	,416
	6-10 yıl	55	2,1455	,76887		
	11-20 yıl	31	2,0681	,94179		
	21 yıl ve üzeri	11	2,2020	,79321		
Mevzuat ve Genel İşleyiş	1-5 yıl	69	1,9188	,80398	,800	,495
	6-10 yıl	55	2,1164	,70789		
	11-20 yıl	31	2,0323	,82280		
	21 yıl ve üzeri	11	2,1576	,71571		

	1-5 yıl	69	2,1077	,83942		
Eğitim-Öğretim Süreci	6-10 yıl	55	2,2974	,79572	,621	,602
	11-20 yıl	31	2,1406	,87627		
	21 yıl ve üzeri	11	2,3052	,99596		
	1-5 yıl	69	2,0066	,88516		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	6-10 yıl	55	2,2298	,80286	,789	,502
	11-20 yıl	31	2,1906	1,05844		
	21 yıl ve üzeri	11	2,2645	,95559		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p < 0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi ve Değerlendirilmesinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
	1-5 yıl	28	1,7857	,54762		
Öğretmenliğe ve Kuruma Uyum Süreci	6-10 yıl	32	2,0069	,62405	3,004	,032
	11-20 yıl	49	1,9229	,81246		
	21 yıl ve üzeri	57	2,2846	,98847		
	1-5 yıl	28	1,7905	,61710		
Mevzuat ve Genel İşleyiş	6-10 yıl	32	1,9167	,55803	3,796	,012
	11-20 yıl	49	1,9129	,75868		
	21 yıl ve üzeri	57	2,2865	,88524		
	1-5 yıl	28	1,9872	,63145		
Eğitim-Öğretim Süreci	6-10 yıl	32	1,9531	,59833	3,993	,009
	11-20 yıl	49	2,1210	,83417		
	21 yıl ve üzeri	57	2,4812	,97383		
	1-5 yıl	28	1,9156	,67349		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	6-10 yıl	32	1,8523	,52389	3,646	,014
	11-20 yıl	49	2,1095	,96227		
	21 yıl ve üzeri	57	2,4147	1,02766		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim yaş bakımından istatistiksel olarak

anamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 46-60 yaş arası katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ekinci (2010)'nin "Aday Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolü" başlıklı araştırmasında "eğitim - öğretim" boyutuna ilişkin görüşlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mevzuat ve genel işleyiş, kişisel ve mesleki gelişim medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre yüksek lisans mezunu katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, eğitim-öğretim süreci medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bilge (2015)'nin yaptığı çalışmada; okul müdürünün öğretmenlerin mesleki gelişimine doğrudan katkısına ilişkin öğretmen görüşleri hizmet yılı değişkenine göre incelendiğinde; 11-15 arası hizmet yılı bulunan öğretmenler olumsuz görüş bildirirken 21 ve üzeri hizmet yılı bulunan öğretmenlerin olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Öğretmenliğe ve kuruma uyum süreci, mevzuat ve genel işleyiş, eğitim-öğretim süreci ve kişisel ve mesleki gelişim yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gökçen (2014)'nin yaptığı "Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Yöneticilik Becerilerinin Okul İklimine Etkisi" başlıklı çalışmada

“Yönetici; öğretmen, öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” maddesine öğretmenlerin verdiği cevapları "Mesleki Kıdem" değişkenine göre incelenmiş ve 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.1. Öneriler

Öğretmen yetiştirme ve öğretmen performansını değerlendirme hususunda okul müdürlerine hizmet içi eğitim verilebilir.

Okul müdürlerine yöneticilik ve liderlik ile ilgili profesyonel eğitimler verilebilir.

Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar nicel olarak toplanan veriler neticesinde elde edilmiştir. Benzer çalışmalar nitel yollarla toplanacak veriler ışığında yapılarak, bulgular ve sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Alkan, C. (2000). Öğretmenlik mesleğine giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016). Öğretimde denetim, durum saptama, değerlendirme ve geliştirme. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Başar, H. (1988). *Öğretmenlerin değerlendirilmesi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bilge, B. (2015). Bir lider olarak okul müdürünün öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı. (yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., K., Akgün, Ö., E., Karadeniz Ş. ve Demirel, F. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 15 , 63-77
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde denetimin amaç ve ilkeleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10, 73-78
- Gökçen, G. A. (2014). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi. (yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İnal, A. (2008). İlköğretim okullarında yapılan denetimlerde müfettişlerin tutum ve davranışlarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. (yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul
- Kilimci, S. A. (2011). Türkiye'de öğretmen yetiştirme. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Taymaz, H. (2015). Eğitim sisteminde teftiş: kavramlar, ilkeler, yöntemler. Ankara: Pegem Akademi Yay
- Turan, A. (2009). Türkiye'de öğretmen yetiştirmede Akpınar köy enstitüsünün yeri ve önemi. (yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Yılmaz, K. (2009). Okul müdürlerinin denetim görevi, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Nisan 2009, 10(1), 19-35.

Yüksel, S. (2011). Türk üniversitelerinde eğitim fakülteleri ve öğretmen yetiştirme. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.