

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN “SINIF YÖNETİMİ PERFORMANSININ” ARAŞTIRILMASI*

Ali Rıza AYAR, Rumiye ARSLAN

Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı

Özet

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin, sınıf yönetimi performansını belirlemek ve belirlenen bu iş başarımlarının artırılması ile ilgili önerilerin yapılması amacı için gerçekleştirilmiştir. Araştırma 2005-2006 eğitim-öğretim yılında, Amasya ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan toplam 36 sınıf öğretmenine ve 4. ile 5. sınıfta okuyan 977 öğrenciye anket uygulanarak yapılmıştır.

Verilerin değerlendirilmesi sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerine ve okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre sınıf yönetimi performanslarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Sınıf Öğretmeni, Sınıf Yönetimi, Öğretmen Performansı.

EXAMINING THE CLASS MANAGEMENT PERFORMANCE OF TEACHERS WORKING IN ELEMENTARY SCHOOLS

Abstract

The aim of this study is to determine the class management performance of the teachers working in elementary schools and to make proposals to improve their career success. The study is carried out on 36 class teachers working in elementary schools in the center of Amasya and 977 students attending 4th and 5th level by using questionnaire.

Evaluating the data, meaningful differences are seen according to sex of teachers and socio-economic levels of the school.

Key Words: Elementary School Teacher, Class Management, Teacher Performance.

1. Giriş

Sınıflarda öğretmenler öğrencileri nasıl yönetmeliler ki, öğrenciler dersin içeriği dışında başka bir şeyle ilgilenmeden, isteyerek ve sorun çıkarmadan derse katılsınlar? Sınıf içerisinde ortaya çıkabilecek disiplin ve çatışma sorunlarında öğretmenler nasıl daha etkili çözüm yolları bulabilirler? Öğretmenler bu ve buna benzer yönetsel ve eğitimsel durumlar karşısında belirli ve amaca uygun davranış biçimleri ortaya koymak zorundadırlar. Bunun için, etkili bir sınıf yönetimi performansını gerçekleştirmelidirler (Helmke vd., 1993).

Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim süresinde bu alanda aldıkları “Sınıf Yönetimi” dersi, formasyon dersleri arasında en önemli derslerden biridir. Çünkü, bu derste öğretmen adaylarının diğer formasyon derslerinde kazandıkları bilgi ve becerilerin

* Bu çalışma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Araştırma Fonu [AE-028] ile desteklenmiştir.

tamamının bir sınıf ortamında nasıl pratiğe aktarması gerektiği kazandırılmaya çalışılmaktadır (Demirel, 2003). Ancak bu dersin eğitim fakültelerinde genellikle teorik olarak işlenmesi, uygulama ile ilgili yeterli bir çalışma yapılmaması, öğrencilerin dersi bilgi düzeyinde bitirmelerine yol açmaktadır. Yapılan bu çalışmada öğretmenlik uygulaması süresinde de uygulama öğretmenlerinin stajyerlere sınıf yönetimi konusunda yeterli katkıyı sağlayamadıkları belirtilmiştir (Erten ve Canay, 2005).

Bu çalışmada, Amasya ili merkez ilköğretim okullarında sınıf öğretmeni olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin sınıf yönetimi performansının araştırılması amaçlanmıştır.

1.1. Eğitimde Performans Kavramı

Eğitim ve öğretimin tam olarak gerçekleştirilmesi, öğretmenin sınıf yönetimi performansına bağlıdır. Yani öğretmenlerin, hizmet öncesi eğitimde edindikleri bilgi ve becerileri eğitim ortamında pratiğe aktarabilme yeterliliğine göre değerlendirilir.

Performans sözcüğü günümüzde yaşamın bir çok alanında kullanılan bir kavramdır. Özellikle kişilerin mesleki başarılarının betimlenmesi bu kavram ile yapılmaktadır. “*Performans (İş başarımı): Bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir kurumun o işle amaçlanan hedefe yönelik, neleri sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır.*” (MEB, 2005, 8) Bu ve buna benzer tanımlamalar yapılırken iyi, çok iyi, kötü ya da kabul edilemez gibi derecelendirmeler ile bireylerin mesleklerindeki başarıların genel geçer bir ölçütle karşılaştırılarak bir değer yargısına varıldığı görülmektedir. Öğretmen Performans yeterliliği ise; öğretmenin yükümlü olduğu eğitim öğretim etkinliğini gerçekleştirme konusunda algıladığı yeterlilik duygusudur (Altuntepe, 1999).

“Performans Değerlendirme: Kurumun ve kurumda çalışanların, önceden belirlenen standart kriterlere göre iş başarımlarının düzeyinin ölçülerek analiz edildiği ve gelişime yönelik geri bildirimlerin sunulduğu süreçtir”. Performansın ölçülmesi, ölçülen alanın niteliklerine bağlı olarak uygun kriterler belirlenerek gerçekleştirilmesidir (MEB, TKB, 2005).

Eğitim Fakültelerinde aday öğretmenlerin kazanmaları gereken yeterlilikler YÖK tarafından belirlenmiştir. Belirlenen bu yeterliliklerden “Sınıf Yönetimi ve öğrencilerle ilişkiler” başlığı altında listelenenler bu konu ile ilgilidir (YÖK, 2005) :

1. Derslerini amaçlı ve düzenli bir biçimde sürdürme,
2. Derslerine zamanında ve etkili bir şekilde başlayıp bunları yine aynı şekilde tamamlama,
3. Öğrencilere ve konuya uygun nitelikteki, bireysel öğretim, küçük grup ve sınıf öğretimi yöntemlerinden yararlanma,
4. Öğrencilere yakın ilişki ve etkili öğretme-öğrenme etkileşimi kurma,
5. Öğrencilerin dikkatini çekme, onları öğrenmeye güdüleme, onların ilgi ve güdülerini devam ettirme,
6. Ceza ve övgüyü uygun ve etkili kullanma,
7. Kesinti ve müdahaleler karşısında uygun önlemler alma,
8. Gerçekçi ve iyi hedefler belirleme; bunların gerçekleşme derecelerini objektif ve güvenilir bir biçimde değerlendirme, sonuçları kendini geliştirmede kullanma,
9. Sınıfta, öğrencilerin kendilerini ifade edebilmelerine imkan sağlayacak demokratik bir ortam oluşturma.

Hizmet öncesi eğitimden mezun olan bir öğrencinin atandıktan sonra sınıf içerisinde eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürürken, bu yeterliklerinden faydalanarak iyi bir performans sergilemesi gerekmektedir. MEB bu doğrultuda öğretmenlerin değerlendirilmesi sırasında aranan özellikleri yeterlilik alanlarına göre “Öğretmen Performans Göstergeleri” adı altında bildirmiştir. Devlet okullarında gerçekleştirilen değerlendirmeler MEB müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Bir ders esnasında gözlemlenen öğretmenler, oluşturulan bu göstergeler dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Sınıf Yönetimi alanında listelenen göstergeler aşağıdaki gibidir (MEB, 2005):

Öğretmenler, etkili sınıf yönetimi stratejilerini bilirler.

Buna uygun olarak Öğretmenler,

1. Tüm öğrencilerin gereksinimleri için uygun zaman planlaması yapar,
2. Öğrencilerin öğrenme hızı ve türlerindeki farklılıklarını dikkate alan çeşitli öğretim yöntemlerini kullanarak ve öğrenmeye rehberlik yaparak öğrencilerin derse aktif katılımını sağlar,
3. Beklentilere ulaşmak için farklı kaynakları araştırır ve kullanır,
4. Öğrencilerin ilgi alanlarını paylaşmak ve öğrenmeye katılımını sağlamak için fırsatlar yaratır,
5. Tüm öğrencilerin planlı ve amaçlı çalışmalar ile öğrenme fırsatına sahip olmasını güvence altına alır,
6. Disiplini sağlamak için uygun stratejileri kullanır,
7. Farklı öğrenci gereksinimlerini karşılamak için öğretim programına ilişkin düzenlemeler yapar,
8. Sınıftaki sorunlarla, zamanında müdahalelerde bulunarak etkili bir biçimde ilgilenir,
9. Öğrenmeyi sağlama sürecinde öğrencilerle sürekli etkileşim içinde bulunur,
10. Sınıfta, öğrencilerin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir ortam oluşturur.

Bu konuya eklenebilecek eleştirel bir görüşü de atlamamak gerekir. İş başarımı çalışanların kişilik özelliklerinden, çevre şartlarından ve mevcut alt yapıdan etkilendiği düşünülmektedir. Öyleyse standartların belirlenmesi ne kadar tutarlı yapılabilir? Bu konuda şunu söylemek gerekir: Öğretmenlerin iş başarımını belirleyen yeterlilik ifadeleri içeriksel olarak, öğretmenlerin ne yapabilmeleri gerektiğini belirtmekte, ancak iş başarımının derecesi belli olmamaktadır. Diane Ravitch’e göre: “Performans standartları maharetlerin düzeyini ya da yeterliliklerin derecesini belirlemekte. Bunlar şu soruya cevap vermektedir: Yeterli ne kadar yeterlidir? Performans standartları, hangi performansın yetersiz, kabul edilebilir ya da üstün başarı olduğunu betimlemektedir” (Ravitch, 1995, 12).

MEB ve YÖK tarafından belirlenen standartlar ile hangi eylemlerin belli yeterlilik düzeyinde az veya yüksek performans göstergesi olduğu kesin ifadeler ile netleştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda YÖK öğretmen adaylarının performans değerlendirmelerinde standartları belirlemiştir. Bu standartlar dersleri gözlemleyecek kişilerin yapacakları değerlendirmeler için rehber teşkil etmektedir. Sınıf Yönetimi alanında belirlenen göstergeler “iyi yetişmiş, kabul edilebilir ve eksikliği var” olmak üzere öğretmen adaylarından nelerin beklenebileceği, nitelendirilmektedir.

Öğretmenlik uygulamasında öğretmen adayının, ayrıntılara önem vererek, beklentileri karşılamak için uygun planlama ile düzenli ve etkili bir öğrenme ortamı yaratabilmesi, **iyi yetişmiş** olduğunun bir göstergesidir. Öğretmen adayının **kabul edilebilir** bir performans göstergesi ise şu şekilde ifade edilmektedir: “Dersleri düzenli ve iyi planlayabilmektedir, ancak düzenli bir öğrenme ortamı yaratmada güçlük çekmekte, fakat öğrenmeyi olumsuz yönde etkilememektedir”. Son olarak da öğretmen adayının **eksiklerinin** olduğu durumu ise şu şekilde ifade edilmiştir: “Sınıfa bir düzen getirmesi ve güçlükleri fark etmesi gerekmektedir. Öğrenme ürünleri ve öğrenci davranışları konusunda etkili olabilmesi için çaba göstermesi gerekmektedir” (YÖK, 2006).

1.2. Performans Değerlendirme

Değerlendirme, ölçme sonuçlarını belirli bir ölçüt sistemine dayanarak, ölçülen nitelik hakkında bir değer yargısına varma süreci olarak tanımlanabilir. Performans değerlendirme, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla iş görenin işteki performansının değerlendirilmesi süreci ya da bireyin görevindeki başarısı, işteki tutumu ve davranışları, ahlaki durumu ve özelliklerini ayrıntılayan ve bütünleyen, kısaca bireyin, kuruluşun başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır (Eraslan, A., 2005, 95).

Kişinin kendisi için tanımlanan, özelliklerine uygun olan işin, kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleştirilmesi, kişisel başarı olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre başarıdan söz edebilmek için, o işin gerçekleştirme derecesinin göstergesi olan standartlarının saptanmış olmasını gerektirir. Bu standarda ulaşma kişinin başarısı olarak düşünülürken, standardın altında kalma da başarısızlığı olacaktır (Filiz, 2004).

Başarının değerlendirilmesi ile insanın gizli gücünün büyük ölçüde kullanılabilmesi ve işine karşı özendirilmesi sağlanır. Başarı değerlendirmede asıl beklenen sonuç kişinin iş davranışının saptanmasıdır. Böylece elde edilecek bilgilere göre, çalışanların birbirleri ile karşılaştırılmaları mümkün olacak ve kimin hangi yönde geliştirileceğine karar verilecektir. Verimi yüksek olanların belirlenmesi ve ödüllendirilmesi, kişilerin yeni görevlere hazırlanması, eğitim ve geliştirme programlarının düzenlenmesi için hazırlanacak planlar, başarı değerlendirilmesinden alınan sonuçlara göre olmalıdır (Filiz, 2004).

2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve bu öğretmenlerin okuttuğu öğrencilerin görüşlerine dayalı olarak öğretmenlerin sınıf yönetimi performansının belirlenmesidir. Bu araştırma ile öğretmenlerin sınıf yönetimi uygulamaları ile ilgili öğrenci görüşlerine başvurularak hangi sorunların olduğu tespit edilmeye çalışılacak, buradan yola çıkarak çözüm önerileri belirlenecektir.

Bu çalışmada;

[P1]: “Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi performansı ne düzeydedir?” temel problem olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda aşağıdaki alt problemler irdelenmiştir.

[P2]: Öğrencilerin sınıf öğretmenlerinin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin görüşleri,

[P3]: Okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre, öğretmenlerin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin, öğrenci görüşleri,

[P4]: Sınıf öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, öğretmenlerin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin, öğrenci görüşleri,

[P5]: Sınıf öğretmenlerin hizmet yıllarına göre, öğretmenlerin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin, öğrenci görüşleri.

3. Yöntem

Araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır (Nazik ve Arlı, 2001). Verilerin toplanmasında ise anket tekniği kullanılmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Amasya il merkezinde bulunan MEB’na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile eğitim gören 4. ve 5. sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Evreni oluşturan toplam 38 ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri içinden her okuldan tesadüfi olarak 2’şer öğretmen ve bu öğretmenlerin okuttuğu 4. sınıf ile 5. sınıf seçilmiştir. Örneklemi Amasya merkezde bulunan toplam 18 ilköğretim okulunda görev yapan 36 sınıf öğretmeni ile 4. ve 5. sınıflarda okuyan toplam 977 öğrenci oluşturmuştur. Anketler, 2005-2006 öğretim yılının ikinci döneminde uygulanmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Sınıf öğretmenleri ‘sınıf yönetimi performansı’ ölçeği J. Mayr’ın ‘Linzer Diagnosebogen zur Klassenführung’ (Mayr, 2002) adında geliştirdiği sınıf yönetimi ölçeği Türkçe’ye çevrilerek uyarlanmıştır. Avusturya’da sınıf yönetimi alanında bilimsel çalışmalar sürdüren Mayr’dan gerekli izin alınmıştır. Anketin çevirisi yapıldıktan sonra alanla ilgili öğretim elemanları, sınıf öğretmenleri ile bir Almanca öğretim görevlisinin görüşlerine sunulup, gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra son halini almıştır. Anketler uzman görüşüne sunulup geçerliği uzman kanısıyla belirlenmiştir. Anketlerin güvenilirliği ise random seçilen bir ilköğretim okulunun 4. ve 5. sınıfına uygulanarak belirlenmiştir. Anketin alfa değeri .69 olarak hesaplanmıştır. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra anketlerin alfa değeri .84 olarak bulunmuştur. Ayrıca anketlerin güvenilirlik ölçümü Mayr tarafından yapılmıştır. Mayr ankette bulunan 21 soruyu ölçme alanlarına göre gruplandırmış ve her bir grubun alfa değerini aşağıdaki gibi hesaplamıştır:

1. Grup sorular: Dersin Organizasyonu: Alfa değeri .86

1., 4., 7., 10., 18., 20. ve 21. sorular dersin organizasyonu ile ilgilidir. Bu sorular öğretmenin, dersin organizasyonundaki performansını yansıtmaktadır. Örneğin: Dersin planlanması, uygun strateji ve yöntemlerin seçilmesi gibi (bkz. Helmke ve Weinert, 1997; Grell ve Grell, 1999; Meyer 1999).

2. Grup sorular: Sınıf içi etkileşim düzeyi: Alfa değeri .90 öğretmenin, öğrenci - öğrenci ve öğretmen-öğrenci etkileşimini düzenlemesi, yani ilişkilerin düzenlenmesi ile ilgili 2., 5., 8., 11., 14., 16. ve 19. sorular sorulmuştur. (bkz. Singer, 1996; Gordon, 1997; Tausch ve Tausch, 1998)

3. Grup sorular: Sınıf içi davranışların düzenlenmesi: Alfa değeri .79 Sınıf içi davranışların yönetimi ile ilgili olarak da 3., 6., 9., 12., 13., 15. ve 17. sorular kullanılmıştır. (bkz: Kounin, 1970, Emmer ve diğerleri, 1985, Robertson, 1996)

Anketteki kriterler, öğretmenlerin sınıf yönetimindeki iş başarımlarının, çoklu nedenlerini yansıtmaktadır. Birinci grup sorular önlemsel sınıf yönetimi yaklaşımını temsil ederken, ikinci ve üçüncü grup sorular hem önlemsel hem de tepkisel yaklaşımı temsil etmektedir.

3.3. Verilerin Analizi ve Tartışma

Anket aracılığı ile toplanan veriler SPSS istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde, Bağımsız Gruplar t-Testi, Tek Faktörlü Varyans, Bağımsız Mann-Whitney U Testi, Bağımsız Kruskal Wallis Testi, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri kullanılmıştır.

Öğrencilerin ve öğretmenlerin, sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi performansı ile ilgili görüşlere katılıp katılmadıklarıyla ilgili ortalamaların yorumlanmasında: **Hiçbir Zaman** 1.00-1.80, **Çok Az** 1.81-2.60, **Ara Sıra** 2.61-3.40, **Çoğunlukla** 3.41-4.20, **Her Zaman** 4.21-5.00 puan aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 1. Öğrencilerin sınıf düzeylerine göre sınıf öğretmenlerinin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin bağımsız gruplar t-Testi.

Sınıf	N	\bar{X}	S	sd	t	p
4. Sınıf	495	4.45	0.38	975	2.154	.031
5. Sınıf	482	4.40	0.41			

Tablo 1’de görüldüğü gibi, ilköğretim okullarında öğrenim gören 4. sınıf ve 5. sınıf öğrencilerinin puanlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($t_{(975)}=2.154$; $p<.05$). Farklılık 4. sınıfta öğrenim gören öğrenciler lehinedir. Ortalama puanlara göre 4. sınıf öğrencilerinin puanları ($\bar{X}=4.45$) 5. sınıf öğrencilerinin puanlarından ($\bar{X}=4.40$) daha yüksektir. Bunun nedeni, dördüncü sınıf öğrencileri ile beşinci sınıf öğrencileri arasındaki gelişmişlik farklılıkları olabilir. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve devinışsel alandaki farklılıklardır. Bu doğrultuda 4. sınıf öğrencilerinin, öğretmenlerine olan bağlılıkları, öğretmenlerini daha olumlu değerlendirmelerine yol açmıştır. Örneğin ilköğretim 4. sınıftan başlayarak öğrenciler sınıf öğretmeninin yanı sıra farklı branş öğretmenlerinden de ders almaktadırlar. Bu sınıflarda sınıf öğretmeni ile, diğer branş öğretmenlerini karşılaştırma olanağı bulunmaktadır. Ancak daha bilinçli ve özgün değerlendirmeyi 5. sınıfta görmektedir.

Tablo 2. Okulların sosyo-ekonomik düzeylerine (SED) göre sınıf öğretmenlerin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin tek faktörlü varyans.

No	SED	N	\bar{X}	S	sd	F	p
1	Alt Düzey	247	4.25	0.51	2.974	34.34	0.000
2	Orta Düzey	337	4.48	0.32			
3	Üst Düzey	393	4.49	0.35			
Toplam		977	4.43	0.40			

Tablo 2 incelendiğinde, öğrencilerin eğitim gördükleri okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre öğretmenlerinin sınıf yönetimi performansına ilişkin puanlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2-974)}=34.34$; $p<.01$). Aritmetik

ortalama puanlara göre, Üst SED grubundaki öğrencilerin en yüksek puana ($\bar{X}=4.49$), Alt SED grubundaki öğrencilerin ise en düşük puana ($\bar{X}=4.25$) sahip oldukları görülmektedir. Orta SED’deki öğrencilerin puanları da ($\bar{X}=4.48$), üst SED’de bulunan öğrencilerin puanlarına yakın düzeydedir. Scheffe analizine göre, puanlar arasındaki farklılıkların Üst SED ve Alt SED ile Orta SED ve Alt SED grubundaki öğrenciler arasında olduğu belirlenmiştir. Farklılıklar Üst SED ve Orta SED’deki öğrenciler lehinedir.

Öğrencilerin sosyo ekonomik düzeylerine göre öğretmenlerini değerlendirmelerinde ortaya çıkan sonuç irdelendiğinde, sosyo-ekonomik düzeyi düşük öğrenciler öğretmenlerinin sınıf yönetimi performansını diğerlerine göre daha olumsuz değerlendirdiği görülmüştür. Bu bağlamda, sosyo-ekonomik düzeyi düşük okullarında görev alan öğretmenler öğrencilerine karşı ya daha sert bir tavır, ya da daha ilgisiz bir yaklaşım sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 3. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sınıf öğretmenlerinin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin bağımsız Mann-Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bayan	13	25.04	325.50	90.500	0.026
Erkek	25	16.62	415.50		

Tablo 3’te görüldüğü gibi, ilköğretim okullarında 4. sınıf ve 5. sınıflarda eğitim veren öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sınıf yönetimi performansına ilişkin puanlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($U=90,500$; $p<.05$). Sıra ortalamaları dikkat alındığında bayan öğretmenlerin sınıf yönetimi performans düzeylerinin erkek öğretmenlerin sınıf yönetimi performans düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, bayan öğretmenlerin sınıf yönetimi performans konusunda erkek öğretmenlerden daha etkili olduğunu göstermektedir.

Elde edilen sonuçlara göre, bayan öğretmenlerin sınıf yönetimi performansı erkek öğretmenlere göre daha yüksek değerlendirilmiştir. Bayan öğretmenlerin öğrencilerine karşı daha ılımlı yaklaşımları burada, bu sonuca bir etken olarak görülebilir. Ayrıca yapılan benzer bir araştırmada, bayan öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine yönelik daha yüksek düzeyde, öz-yeterlilik inancına sahip oldukları saptanmıştır (Üredi ve Üredi, 2004). Öz-yeterlilik inancının yüksek olması, bireylerin iş başarımlarını olumlu etkilediği bilinmektedir (Bandura, 1993, 117).

Tablo 4. Öğretmenlerin hizmet yıllarına göre sınıf öğretmenlerinin ‘sınıf yönetimi performansına’ ilişkin bağımsız Kruskal Wallis Testi.

Yıl	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
1-10	3	18.50	3	2.152	.541
11-15	3	20.50			
16-20	4	27.00			
21 ve üstü	28	18.43			

Tablo 4'e göre, öğretmenlerin 'sınıf yönetimi performansına' ilişkin puanlarının hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($\chi^2(3)=2.152$; $p>.05$). Bu bulgu, öğretmenlerin hizmet yıllarının 'sınıf yönetimi performans' becerilerinde farklı etkilere sahip olmadığını göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek puanın 16-20 hizmet yılındaki öğretmenlerde (SO=27,00), en düşük puanın ise, 21 ve üstü hizmet yılındaki öğretmenlerde (SO=18,43) olduğu görülmektedir.

Hizmet yılına göre sonuçlar incelendiğinde, 21 ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin sınıf yönetimi performansı düşük çıkmıştır. Artan hizmet yılı ile daha yüksek olması beklentisinin aksine, bu öğretmenlerin sınıf yönetimi performansının, daha düşük düzeyde olması ilginçtir. Bu çerçevede, öğretmenlerin artan hizmet yılı ile kendilerini yeni durumlara uyarlama ve eğitimdeki gelişim ve ilerlemeleri yakından takip edebilme konusunda geri kaldıkları düşüncesi ön plana çıkmaktadır.

4. Sonuç

İlköğretim öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre, sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi performansına ilişkin cevaplarına bakıldığında, 4. sınıf öğrencilerinin, 5. sınıf öğrencilerine göre, öğretmenlerini daha olumlu değerlendirdikleri tespit edilmiştir.

Okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre, öğretmenlerin sınıf yönetimi performansında anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir. Farklılıklar üst düzey ve orta düzeydeki öğretmenlerin lehinedir. Alt sosyo-ekonomik düzey öğrencileri öğretmenlerinin sınıf yönetimi performansını düşük olarak değerlendirmişlerdir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri dikkate alındığında, bayan öğretmenlerin sınıf yönetimi performansının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Hizmet yıllarına göre sınıf yönetimi performansı incelendiğinde ise ilginç bir sonuç ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin hizmet yıllarının sınıf yönetimi performansı becerilerine farklı etkilere sahip olmadığı halde, grup sıralamaları dikkate alındığında ise, 21 ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

5. Öneriler

- Öğretmenler, kendilerini konu alanında sürekli geliştirdikleri gibi, mesleki alanda da geliştirmelidirler. Bunun için mesleki davranışlarını ve iş başarımlarını, eğitimde gelişen yeni bilgi düzeyine göre, sürekli gözden geçirerek, kendilerini yenilemelidirler. Mayr'ın belirttiği gibi, sınıf yönetimi açısından, öğretmenlere ve aday öğretmenlere, iki öneri sunulabilir (Mayr, Johannes, 2002). Bunlar;
- 1. Öğretmenler ve aday öğretmenler, kendi mesleki yeterlilikleri hakkında bilgi edinmelidirler. Bunun için, bu çalışmada uygulanan öz değerlendirme formunu doldurarak, kendi mesleki yeterliliklerini gözden geçirebilirler. Ancak, bireylerin kendi yeterlilikleri gündeme geldiğinde, dile getirdikleri görüşlerin gerçeği tam olarak yansıtması, oldukça zor görünmektedir. Değerlendirmeler daha çok olumlu yapılmaktadır. Eksiklikler net olarak dile getirilemeyebilir. Burada öğrencilerinden kendi mesleki yeterlilikleri - sınıf yönetimi performansı- hakkında geri bildirimler alabilirler. Öğretmenlerin, öğrencileri ile kendi mesleki yeterlilikleri hakkında konuşmaları ya da bir anket uygulamaları, üstesinden gelinmesi zor bir durum gibi

görünse de, istendiği takdirde yapılabilir. Bir taraftan öz değerlendirme formundaki görüşler, diğer taraftan da öğrencilerin gözlemleri karşılaştırılarak daha gerçekçi bir bilgi edinme süreci gerçekleşmiş olur. Uygulama sonucu, öğretmenler kendilerini hangi açıdan geliştirmeleri gerektiğini tespit ederek, sınıf içi davranışlarını bu yönde değiştirebilirler.

2. Öğretmenler ve özellikle de aday öğretmenler derslerinde farklı sınıf yönetimi uygulamaları deneyebilirler. Mayr' e göre bir öğretmenin içinde, farklı durumlara göre, farklı oyuncular mevcuttur. Dersine girdiği sınıflarda, sürekli aynı oyuncuyu öne sürmesi, hem öğrencilere hem de kendine sıkıcı gelebilir ve başarısızlıkla sonuçlanabilir. Eğer sınıflarda, ders esnasında öğrencilerin daha çok çalışmaları ve daha az dersi bozmaları isteniyorsa, duruma göre oyuncu seçilip, sahaya gönderilmelidir. Bazen öğretmen uzun süredir yedekte bekleyen bir oyuncuyu sahaya gönderebilir (Mayr, 2002). Sonuç olarak, öğretmenler bir futbol takımındaki oyuncular gibi, farklı stratejiler ve farklı taktikler uygulayarak, başarıya ulaşabilirler.

Kaynaklar

1. Altuntepe, Özlem (1999). “Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi: Sosyal Bilimler Dergisi, 1.
2. Bandura, A. (1993). “Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning”, Educational Psychologist, 28(2), 117-148.
3. Baştürk, Ramazan (2005). “Performans Değerlendirme Üzerin Genel bir Bakış”, Eğitim Araştırmaları Dergisi, 21, 62-75.
4. Cemaloğlu, Necati (2002). “Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü” Milli Eğitim Dergisi, 154, 180-192.
5. Demirel, Özcan (2003). “Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı”, Pegem A, Ankara.
6. Emmer, E.T., Evertson, C.M. ve Diğerleri (1985). “Classroom Management for Secondary Teachers”, Prentice Hall, Englewood Cliffs .
7. Eraslan, E. ve Algün, O. (2005). “İdeal Performans Değerlendirme Formu ve Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yönetimi Yaklaşımı.” Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fakültesi Dergisi, Cilt 20, No. 1, 95-106.
8. Erten, G. ve Canay D. (2005). “Öğretmen Adaylarının ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Uygulama Öğretmenlerinin Öğretmenlik Uygulaması Etkinliklerine İlişkin Görüşleri.” Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 38 (1), 43-73.
9. Filiz, A. (2004). “Performans Değerlendirme Ve Yönetimi”, Sektörel Tanıtım Dergisi, Ağustos, 2004
10. Gordon, T. (1999). “Lehrer-Schüler-Konferenz.”, Heyne, München.
11. Grell, J.ve Grell, M. (1999). “Unterrichtsrezepte”, Weinheim, Beltz, Weinheim.
12. Helmke, A., Weinert, F.E. (1997). “Bedingungsfaktoren schulischer Leistung.”, Psychologie des Unterrichts und der Schule, Hogrefe, Göttingen, 71-176.

13. Helmke, A. & Renkl, A. (1993). "Unaufmerksamkeit in Grundschulklassen: Problem der Klasse oder des Lehrers?" Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 25, 185-205.
14. Işığçok, Erkan (2005) "Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi." VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
15. Kounin, J.S. (1970). "**Discipline and Group Management in Classrooms.**", Holt, Reinhart & Winston, New York.
16. Kurbanoglu, Serap (2004). " Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi", Bilgi Dünyası, 5 (2), 137-152.
17. Mayr, J (2002). "Mitarbeit und Störung im Unterricht: Klassenführung an HASCH und HAK", Peter Baumgartner & Heike Welte (Hrsg.): Reflektierendes Lernen. Beiträge zur Wirtschaftspädagogik. Studien-Verlag, Innsbruck.
18. Mayr, J (2002). "Linzer Diagnosebogen zur Klassenführung"
19. www.padl.ac.at/staff/maj/ff11.htm (20.07.2004).
20. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2006). "Öğretmen Performans Göstergeleri"
21. http://oygem.meb.gov.tr (30.09.2006).
22. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Teftiş Kurulu Başkanlığı (2005). "**İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Easları**", Ankara.
23. Nazik, M. H., Arlı, M. (2001). "**Bilimsel Araştırmaya Giriş**", Gazi Kitabevi. Ankara.
24. Ravitch, Diane (1995). "**National Standards in American Education. A Citizen's Guide**, Brookings Institution Press, Washington. D.C..
25. Robertson, J. (1996). "**Effective Classroom Control.**" Hodder and Stoughton, London.
26. Singer, K. (1996). "**Lehrer-Schüler-Konflikte Gewaltfrei Regeln.**", Beltz, Weinheim.
27. Tausch, R. ve Tausch, A.M. (1998). "**Erziehungspsychologie. Begegnung von Person zu Peson.**", Hogrefe, Göttingen.
28. Üredi, Işıl ve Lütfi (2006). "Sınıf Öğretmeni Adaylarının Cinsiyetlerine, Buldukları Sınıflara ve Başarı Düzeylerine Göre Fen Öğretimine İlişkin Öz-Yeterlilik
29. İnançlarının Karşılaştırılması", <http://www.istekyasam.com/edu7dergi/edu7/makale7.doc>, (15.12.2006).
30. YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU (YÖK) (2006). "İlköğretim okullarında çalışma yapan öğretmen adayları", www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/kitaplar/uygulama/ilkogretimuyg.doc (10.09.2006).
31. YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU (YÖK) (2006). "Öğretmen Yeterlilikleri",
32. <http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/kitaplar/uygulama/ilkogretimuyg.doc> (01.09.2006).