

Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları

Undesirable Teacher Behaviors According To School Principals

ÖZET

Bu çalışmada Okul Müdürlerinin görüşlerine göre istenmeyen öğretmen davranışlarının neler olduğu araştırılmıştır. Araştırma nitel araştırma yönteminde tasarlanmıştır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim öğretim yılında Giresun ili Şebinkarahisar ilçesinde bulunan okul müdürlerinden oluşmaktadır. Gönüllü olarak görüşmeye katılan okul müdürlerine tek soru yöneltilmiş cevaplar bu soru etrafında genişletilerek alınmıştır. Cevaplar görüşme esnasında not edilmiş yazım hataları düzeltilerek verilen cevaplar tablo haline getirilmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışları konusunda verdikleri cevaplar, davranış örüntüleri, dışarıya karşı oluşturulan algı, mesleğe bağlılık ve görev bilinci, planlı programlı çalışma stili, iş birliği içinde davranma – sağlıklı iletişim ve yönetsel görevler olmak üzere 6 kategori altında toplanmıştır. Okul yöneticilerinin istenmeyen öğretmen davranışları konusunda en çok ifade ettikleri davranışlar, “dersi planlama / derse hazırlıksız gitme, ders giriş çıkış saatlerine uymama, nöbete zamanında gelmeme, mesleğinde kendini geliştirememesi, okul iklimini olumsuz etkileme, uygun olmayan kıyafet, görev bilincinin düşük olması, sorumluluk duygusunun olmaması ve empati kuramama şeklinde olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul müdürü, öğretmen, istenmeyen davranışlar

ABSTRACT

In this study, it was investigated what are the undesirable teacher behaviours according to the views of school principals. The research was designed in qualitative research method. Research data were collected by semi-structured interview method. The study group of the research consists of school principals in Şebinkarahisar district of Giresun province in the 2023-2024 academic year. School principals who voluntarily participated in the interview were asked a single question and the answers were taken by expanding around this question. The answers were noted during the interview, spelling mistakes were corrected and the answers given were tried to be tabulated. According to the results obtained from the research, the answers given by the school principals about undesirable teacher behaviours were grouped under 6 categories: behavioural patterns, perception created towards the outside, commitment to the profession and sense of duty, planned and programmed working style, acting in cooperation - healthy communication and administrative tasks. The most frequently expressed behaviours by school administrators in terms of undesirable teacher behaviours were as follows: "planning the lesson / going to the lesson unprepared, not obeying the class entrance and exit times, not coming on duty on time, not improving oneself in the profession, negatively affecting the school climate, inappropriate clothing, low sense of duty, lack of sense of responsibility and lack of empathy.

Keywords: School principal, teacher, undesirable behaviour .

GİRİŞ

Toplumlar bilgiyle gelişir, değişir. Bu değişimlerin merkezi okullardır. Toplum, sosyal bir örgüt olan okullarda gelişmesine öncü olan en önemli faktör okul yöneticisi ve hiç kuşkusuz geleceğin mimarı olan öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği, 1973 tarihli 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda şöyle tanımlanmıştır: “Öğretmenlik; devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir”. Aynı yasada “hangi kademede olursa olsun öğretmen adaylarının yükseköğretimden geçmeleri esastır ve öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla sağlanır.” ifadesiyle de öğretmen adaylarının yetiştirme kriterleri ve dolayısıyla öğretmenlerin sahip olmaları gereken davranış kategorileri belirlenmiştir. Şahin (2011) Öğretme-öğrenme sürecinde görev ve sorumluluklar açısından en önemli unsurun öğretmenler olduğunu kalkınma ve çağdaşlaşmanın en önemli girdisinin iyi yetiştirilmiş insan gücü olduğunu bu nitelikli insan gücünü yetiştirenin ise, nitelikli öğretmen olduğunu belirtmiştir. Nitelikli öğretmen; kendisini yetiştiren ve geliştiren, öğrenmeyi beceri haline getirmiş, tutum ve davranış olarak rol model olduğunun bilincinde olan, bu nedenle öğretmen profiline uygun görünüşüyle beraber yüksek iletişim becerilerine sahip sorun çözen ekip liderleridir. Şahin (2011) öğretmenliğin bilgi ve becerilerle beraber tutum ve düzenli alışkanlıkları da zorunlu kılan bir meslek olduğunu belirtmiştir. Yine okulda eğitimden beklenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve eğitimde verimliliğin

Elif Beyoğlu¹
Sinan Yalçın²

How to Cite This Article

Beyoğlu, E. & Yalçın, S. (2024).
“Okul Müdürlerine Göre
İstenmeyen Öğretmen
Davranışları” International Social
Sciences Studies Journal, (e-
ISSN:2587-1587) Vol:10, Issue:6;
pp:929-934. DOI:
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12592598>

Arrival: 15 April 2024
Published: 29 June 2024

Social Sciences Studies Journal is
licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License.

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Giresun, Türkiye.0009-0009-6470-0288

²Doç.Dr.Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Erzincan, Türkiye.0000-0002-2372-9035

sağlanmasında önemli bir rol üstlenen öğretmenin eğitim verme dışında öğrencilere rehberlik etme, rol model olma gibi görevleri de bulunmaktadır. Erdoğan (2006)'ya göre çağımızın öğretmenin, bireylerin yaşam fırsatlarını geliştirme, toplumu geliştirerek ve zenginleştirme evrensel insani değerleri geliştirerek aktarma gibi sorumluluklara sahip olması gereklidir. Bu bağlamda öğretmenlerin öğrencilerde bireysel farklılıkları, ilgi-ihtiyaç, yetenek ve kültürel yapılarını bilmesi, yine demokratik, kültürel, ekonomik, toplumsal ve çevresel problemlerle ilgilenmesi, sevgi dolu ve açık fikirli, yeni eğitim teknolojisi hakkında bilgi sahibi olması gerekir ve buna göre kendini geliştirmelidir. Eğitim ortamının temel unsuru olan öğretmen davranışlarıyla örnek olmalı iyi bir öğretmenin iyi bir sınıf, iyi bir okul, iyi bir toplum, refaha ulaşmış bir ülke olmada önemi unutulmamalıdır; buna bağlı olarak gelişmiş bir ülke için öğretmenin rolü düşünülürse öğretmenlerin davranışları ve bunu etkileyen faktörler büyük önem taşımaktadır (Özkaya, 2013).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; okul müdürlerinin okullarda istenmeyen öğretmen davranışlarına yönelik görüşlerini ortaya çıkarmaktır.

YÖNTEM

Bu araştırma okul müdürlerine göre istenmeyen öğretmen davranışlarını belirlemek için nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Aydın (2008)' a göre bu araştırma yönteminde, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde araştırılarak ortaya konmasına yönelik bir sürecin etkili olduğu araştırma türüdür. Nitel araştırma desenlerinden farkında olduğumuz ancak derinlemesine olarak ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan olgubilim (fenomenoloji/phenomenology) kullanılmıştır(Yıldırım ve Simsek 1999) .

Çalışma Grubu

2023-2024 eğitim-öğretim yılında Giresun'da bulunan Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 11 okul müdürü bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin 1'i kadın 10'u erkektir. Okul müdürlerinin branş dağılımları; 1 Bilişim Öğretmeni, 1 Din Kültürü Öğretmeni, 2 Türkçe Öğretmeni, 3 Sınıf Öğretmeni, 1 Rehberlik Öğretmeni, 2 Beden Eğitimi Öğretmeni şeklindedir. Okul müdürlerinin 1'i yüksek lisans, 10'u lisans mezunudur. Okul müdürlerinin yaş aralığı 34-59'dur. Kıdem açısından bakıldığında okul müdürleri, en az 12 yıl, en fazla 29 yıllık kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı:

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu araştırmacılar tarafından geliştirilmiş, alanında uzman akademisyenlerin okul müdürlerinin görüşleri alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Verilerin toplanması

Araştırmanın uygulanması, gönüllü olarak görüşmeye katılımı kabul eden okul müdürlerine yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak görüşülmüş, bir soru sorulmuş, cevaplar bu soru etrafında genişletilerek alınmıştır. Her katılımcıyla yapılan görüşmelerde, ortalama olarak 15-20 dakikaya yakın süren ayrıntılı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmişlerdir ve görüşmeler öncesinde araştırmanın hakkında bilgilendirilmişlerdir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik:

Geliştirilmiş olan görüşme formu, kapsam geçerliği için uzman görüşü alınmış eğitim bilimleri alanından iki öğretim üyesinin yanı sıra, üç okul müdürünün görüşlerine de sunulmuştur. Akademisyenlerin, okul yöneticilerinin görüş birliği sağlandıktan sonra görüşme formu oluşturulmuştur, uzman önerileri doğrultusunda görüşme formuna son hali verilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar, sınıflandırılarak temalar (kategoriler) oluşturulmuştur. Temalar, farklı araştırmacılar tarafından ayrı ayrı kodlanarak verilmiştir. Böylece, araştırmanın iç geçerliliği (tutarlılık) sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmış, verilen cevapların kaynağına inilmeye çalışılmıştır. Uzman görüşüne başvurma, alıntılara yer verme, birden fazla araştırmacıyı dahil etme, çeşitleme yoluna gitme ile araştırmanın güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır.

Verilerin analizi

Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Katılımcıların alınan cevapların analiz edilmesinde ve yorumlanmasında; adlandırma, tasnif etme, kategori geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik sağlama aşamalarından oluşturulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar, anlam bakımından incelenmiştir. Anlamsız

ifadeler veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonra cevaplar benzerlik yönünden incelenmiş ve birbirine benzer cevaplar birleştirilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar 6 tema altında toplanmıştır. Yanıtların temalar ile eşleştirilmesinde uzman görüşüne başvurulmuştur.

BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen veriler analiz edilerek tablolaştırılmıştır. Oluşturulan tabloda temalar, kodlar ve frekanslar gösterilmiştir.

Tablo 1: Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları (Davranış Örüntüleri Kategorisi)

Kategori	Kodlar	f
Davranış Örüntüleri	-Okul İklimini Olumsuz Etkileme	2
	-Sorun Yaratma	2
	-Fedakâr Davranmama	1
	-Saygısız Davranma	1
	-Ahlaksız Davranma	1

Tablo 1 incelendiğinde okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşlerinin “Davranış örüntüleri” teması altında okul iklimini olumsuz etkileme, sorun yaratma, fedakâr davranmama, saygısız davranma, ahlaksız davranma kodları olmak üzere beş kodda toplandığı görülmektedir.

Bu konuya ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir;

Öğretmenlerin okul iklimini olumsuz etkileyecek davranışlardan kaçınması gerekir. (K1)

Öğretmenlerin sorun yaratmadan kaçınması gerekiyor. (K11)

Öğretmen demek fedakârlıktır. Fedakâr olmama davranışı istenmeyen öğretmen davranışıdır...(K1)

Saygı yönünden duruşuyla örnek olmalıdır. Saygısız davranmamalıdır...(K10)

İyi bir öğretmen ahlaklı davranışa sahip olmalıdır. Ahlaksız davranmamalıdır. (K10)

Tablo 2: Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları (Dışarıya Karşı Oluşturulan Algı)

Kategori	Kodlar	f
Dışarıya Karşı Oluşturulan Algı	-Uygun Olmayan Kılık Kıyafet	2
	-Konuşma ve İfadelerin Olumsuz Olması	1

Tablo 2 incelendiğinde okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşleri “dışarıya karşı oluşturulan algı” teması altında uygun olmayan kılık kıyafet, konuşma ve ifadelerin olumsuz olması kodlarının yer aldığı görülmektedir. Bu konuya ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir;

Kılık kıyafet yönetmeliğine uygun giyinmemeleri öğretmen davranışları açısından olumsuzdur. (K7)

Konuşma ve ifadeleri kabul edilebilir düzeyde olmalıdır...(K10)

Tablo 3: Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları (Mesleğe Bağlılık ve Görev Bilinci)

Kategori	Kodlar	f
Mesleğe Bağlılık ve Görev Bilinci	-Mesleğini Sevmeme	1
	-Mesleğine Saygı Duymama	1
	-Mesleğinde Kendini Geliştirmeme	3
	-Mesleğine Aidiyet Duygusunun Olmaması	1
	-Görev Bilincinin Düşük Olması	2
	-Görevinde Sorumluluk Duygusunun Olmaması	2

Tablo 3 incelendiğinde okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşleri “Mesleğe bağlılık ve görev bilinci” teması altında mesleğini sevmeme, mesleğine saygı duymama, mesleğinde kendini geliştirmeme, mesleğine aidiyet duygusunun olmaması, görev bilincinin düşük olması, görevinde sorumluluk duygusunun olmaması kodlarının yer aldığı görülmektedir. Bu konuya ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir;

Mesleğini sevmesi öğretmenlerin davranışı açısından önemlidir. Mesleğini sevmeden hareket etmesi istenmeyen bir davranıştır...(K9)

Mesleğine saygı duymayan öğretmen...(K9)

Öğretmenlerin her daim kendilerini geliştirmesi gerekir, gelişime açık olmaları önemlidir. (K5)

Öğretmenlerin mesleğine aidiyet duygusu olmalıdır. (K5)

Görev bilinci düşük olmamalıdır...(K5)

Sorumluluk olmak istememesi, mesleğinde sorumluluk duygusunun az olması istenmeyen davranıştır (K2)

Tablo 4:Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları (Planlı Programlı Çalışma /Çalışma Stili)

Kategori	Kodlar	f
Planlı Programlı Çalışma /Çalışma Stili	-Nöbete Zamanında Gelmeme	3
	-Ders Giriş Çıkış Saatlerine Uymama	4
	-Dersi Planlamama/Derse Hazırlıksız Gitme	5
	-Derste Materyal Kullanmama	1

Tablo 4 incelendiğinde okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşleri “planlı programlı çalışma /çalışma stili” teması altında nöbete zamanında gelmeme, ders giriş çıkış saatlerine uymama, dersi planlamama/derse hazırlıksız gitme, derste materyal kullanmama kodlarının yer aldığı görülmektedir. Bu konuya ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir;

Nöbetine zamanında gelmemesi istenmeyen öğretmen davranışıdır. (K6)

Okula geç kalmak ve teneffüsü uzun tutarak derse geç girmek sorunlu bir davranıştır derslerine zamanında girmesi gerekir...(K3)

Öğretmen derslerine hazırlıksız gelmemelidir. Derslerine planlama yaparak hazırlık yapmalıdır...(K4)

Derslerinde materyal kullanmaması ve ciddiye almaması...(K5)

Tablo 5:Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları (İşbirliği İçinde Davranma /Sağlıklı İletişim)

Kategori	Kodlar	f
İş birliği İçinde Davranma /Sağlıklı İletişim	-Sürekli çatışmaya girme	1
	-İletişimsizlik	1
	-İş birliği/Grup Çalışması/Ekip Çalışmasına Yatkın Olmama	1
	-Empati Kuramam	2

Tablo 5 incelendiğinde okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşleri “iş birliği içinde davranma /sağlıklı iletişim” teması altında sürekli çatışmaya girme, iletişimsizlik, iş birliği/grup çalışması/ekip çalışmasına yatkın olmama, empati kuramama kodlarının yer aldığı görülmektedir. Bu konuya ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir;

Okul idaresi veya çalışma arkadaşlarıyla sürekli çatışma halinde olması istenmeyen öğretmen davranışıdır. (K8)

Eğitim öğretim ile ilgili tüm süreçte iletişim halinde olması, iş birliği içerisinde hareket etmesi gerekir. (K5)

Öğretmenler öğrenciler için ekip çalışması şeklinde hareket ederek gerektiğinde disiplinler arası çalışması gerekir. Okul bir ekip işidir. Ekip içerisinde sorumluluğunu bilerek ekiple birlikte hareket edebilmelidir. (K5)

Tüm süreçte olayların özüne inebilmesi için özellikle sınıf içerisinde gerektiğinde empati kurabilmelidir. Empati kuramayan öğretmen sağlıklı bir eğitim süreci yürütemez. (K2)

Tablo 6:Okul Müdürlerine Göre İstenmeyen Öğretmen Davranışları (Yönetimsel Görevler)

Kategori	Kodlar	f
Yönetimsel Görevler	-Yönetimsel Görevlerde İsteksizlik	1

Tablo 6 incelendiğinde okul müdürlerinin istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşleri “yönetimsel görevler” teması altında yönetimsel görevlerde isteksizlik kodlarının yer aldığı görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Okul müdürlerine göre istenmeyen öğretmen davranışlarına dair görüşleri değerlendirildiğinde katılımcıların görüşlerinin altı tema altında toplandığı görülmektedir. Davranış örüntüleri altında okul iklimini olumsuz etkileme, sorun yaratma, fedakâr davranmama, saygısız davranma, ahlaksız davranma kodları altında toplandığı görülmektedir. Katılımcı görüşlerine göre okul iklimini öğretmen açısından olumlu tutmanın, çözüm odaklı olmanın, fedakârlığın, saygılı ve ahlaklı davranmanın önemini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak öğretmen davranışlarının okul iklimi açısından önemli olduğunu, sorun yaratmaktan da ziyade öğretmenlerin çözüm odaklı olmaları gerektiğini, saygının öğretmen davranışı olarak olumlu bir okul iklimi oluşturma açısından önemli bir etken olduğunu, öğretmenlerin tüm ilkelerinin ahlaki değer kapsamında oturup bunun örneğini teşkil edecek şekilde davranmaları gerektiğini, aynı zamanda tüm bu süreçlerde fedakârlığın önemli olduğu sonucuna varılmaktadır. Öğretmenlerin okulda başarıyı önemsemesi, düzen ve disiplini ön planda tutması, yüksek performansa sahip olarak ilişkilerinde iş birliğini teşvik edip etkili öğrenimi oluşturan bir kültürü oluşturması beklenir. Bu nedenle öğretmenlere büyük bir görev düşmekle beraber olumlu bir iklim oluşturma öğretmenin en büyük görevlerinden biri olduğu görülmektedir (Şahin & Atbaş, 2020).

Yine bu çalışmada dışarıya karşı oluşturulan algı temasında iki kod olduğu görülmektedir. Bu iki kod değerlendirildiğinde öğretmenlerin kılık kıyafetlerinin ve konuşmadaki tavır ve ifadelerinin öğretmen açısından dışarıya karşı oluşturulan algı konusunda önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcı görüşlerine dayanılarak öğretmenlerin kılık-kıyafet ve duruşlarına önem vermeleri, konuşurken tavır ve ifadelerine özen göstermeleri gerektiği sonucuna varılmaktadır. Öğretmenlerin, öğretim görevlerinin yanında öğrencileri için bir rol model olma ve toplum lideri olma gibi çok önemli rollerinin bulunması, öğrenci ve toplum üzerinde bıraktığı izlenimleri, yani öğretmenin imajı oldukça önemlidir. Bu imajın öğretmene ve öğretmenlik mesleğine olan güveni, öğretmene olan saygınlığı ve öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerindeki başarısını etkileyecektir (Ölçüm ve Polat, 2016).

İncelenen bu çalışmada mesleğe bağlılık ve görev bilinci temasında altı kod görülmektedir. Katılımcı görüşmelerine dayanılarak öğretmenlerin mesleğini sevmelerinin ve saygı duymalarının, mesleğinde kendilerini geliştirmelerinin, mesleğine ait olma hissiyle davranmalarının, yüksek görev bilinciyle sorumluluklarının farkında olarak davranmalarının mesleğe bağlılık ve görev bilinci açısından önemini ortaya koymaktadır. Buna bağlı olarak her şeyden önce öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri, saygı duymaları ve ait oldukları hissiyle davranarak kendilerini bu yönde geliştirip yüksek görev bilinciyle sorumluluklarını yerine getirmeleri gerektiği sonucuna varılmaktadır. Nitekim öğretmenlerin görevlerini isteyerek, severek ve verimli bir şekilde yapmalarında onların öğretmenlik mesleğine bağlılıklarının önemli bir etkisinin olduğu bundan ötürü bu bağlılığın onların mesleklerini sürdürmelerinde ve mesleklerinde daha başarılı olmalarında önemli bir unsur olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Maral Polat vd., 2022). Öğretmenlik mesleğini diğerlerinden ayıran temel esas görevinin objesini sevmek zorunda olmasıdır. Doktor hastasını, tüccar malını, hâkim yargıladığı bireyi sevmek zorunda değildir. Ancak, öğretmen öğrencisi olan bireyi sevmek, bilgi ve becerilerini sürekli olarak yenilemek zorundadır. Öğretmen öğrenmeye ve gelişmeye açık olmalıdır (Yetim & Göktaş, 2004)

Yine bu çalışmaya göre planlı programlı çalışma /çalışma stili temasında dört kod görülmektedir. Katılımcı görüşlerine dayanılarak nöbet yönetmeliğine riayet etmenin derse giriş çıkış saatlerine özen göstermenin, planlayarak hazırlıklı derse gelme ve dersi materyallerle işlemenin planlı programlı çalışma/çalışma stili açısından önemini ortaya koymaktadır. Önemi ortaya konulan bu değerlendirmelere göre öğretmenlerin nöbet ve ders zamanlamalarına dikkat etmeleri gerektiği, nöbet ve derslerinde planlamaya veya duruma uygun olarak hareket etmeleri gerektiği özellikle planlamalarını yaparak kendilerine yol tayin etmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Okul içi ve okul dışında rolleri bulunan öğretmenlerin temelde iki rolü bulunmaktadır: Yönetim ve öğretim. Bu rollerin her ikisi de aynı süreçte uygulanması gerekir. Okulda ve sınıf içinde öğrenme etkinliklerini ve iş- işlemleri düzenlemede yönetim rolü ön plana çıkarken öğretim rolü ise ders verme, soru sorma, açıklamalarda bulunma, görsel-işitsel eğitim araçlarını kullanma gibi farklı sunum ve iletişim becerilerinden oluşmaktadır. Tüm bu süreçlerde de öğretmenin iyi bir planlama yapması ve uygulaması öğrenmeyi kolaylaştırırken etkileşimi artırır (Yıldırım vd., 2011).

İş birliği içinde davranma/sağlıklı iletişim temasında dört kod görülmektedir. Yine okul müdürlerinin görüşlerine dayanılarak çatışmaya girmekten kaçınmanın sağlıklı iletişim kurmanın ekiple birlikte iş birliğiyle çalışmanın ve empati kurmanın iş birliği içinde davranma /sağlıklı iletişim açısından önemini ortaya koymaktadır. Katılımcıların görüşlerine dayanılarak sorunların çatışmaya girmekten ziyade iş birliği içerisinde iletişim kurarak çözmenin gerektiği, ekip çalışmasının öğretmenin ekipteki rolü gereği sorumluluğunu yerine getirmenin gerektiği, sorunların temeline inmek için de empati kurarak davranılması gerektiği, tüm bu süreçler için en önemlisinin de tüm öğretmenlerin öncelikle iş birliği içinde olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber kişilerarası gerçekleşen bir etkileşim süreci olan eğitimde etkileşimin yönlendiricisi olan öğretmenlerin iletişim becerilerinin ne derece etkili kullandığı oldukça önemlidir. Öğretmenlerin sağlıklı ilişkiler kurabilmesi, karşılaşılan sorunlara çözüm odaklı yaklaşması, kriz veya olumsuz durumları yönetebilmesi ve çevreye yansıtabilmesi aynı zamanda iyi bir model olabilmesi tüm bu süreçleri beceri haline getirmesiyle mümkündür. Bireyi birey yapan olumlu iletişimde önemli unsur olan sosyal becerilerden biri problem çözmedir. Öğretmenlerin buna sahip olması ve bunu öğrencilere aktarabilmesi gelecek neslin gelişimine önemli katkıları olacaktır (Nacar & Tümkaya, 2011).

Son olarak yönetsel görevler temasından bir kod görülmektedir. Belirtilen görüşlere göre yönetsel görevlerde istekli olma yönetsel görevler açısından önemlidir. Okul içinde öğretmenlerin derse girmenin yanı sıra, gün içinde yapmaları gereken ders sürecine dahil olmayan çeşitli görevleri de bulunmaktadır (Gökçe, 2018). Sonuç olarak idari işlerde istekli olma idareyle iş birliğini geliştirmesi ve idari işlerin sağlıklı yürütmesi açısından önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürlerine göre istenmeyen öğretmen davranışlarına yönelik görüşleri incelendiğinde cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve öğrenim durumu gibi faktörlerin bu görüşlerde önemli bir etki yaratmadığı görülmektedir. Bu çalışma neticesinde okul müdürlerine göre eğitim-öğretim ortamında öğretmenlerin davranışlarının eğitim-öğretim

sürecinin yönlendirilmesinde etkili olduğu ve sağlıklı bir eğitim-öğretim ortamının oluşturulması ve devamı için öğretmenlerin istenmeyen öğretmen davranışlarından kaçınılması gerektiği ortaya konulmaktadır.

ÖNERİLER

1. Okul Müdürleri saygının hâkim olduğu, olumlu davranış örüntülerinin okul iklimine yerleştiği bir okul kültürü oluşturmak amacıyla öğretmenleri bu amaç etrafında birleştirecek etkinliklere okuldaki her öğretmeni dahil ederek öğretmenler arasında iletişimin hakim olduğu işbirliği ve paylaşımı artırmalıdır.
2. Öğretmenlik mesleğine hazırlananlar için hizmet öncesi eğitimden başlayarak imajlarını etkileyecek beceri ve profilleri konusunda çocuklar açısından ne derecede etkili olduğu yönünde “öğretmenlik mesleği dersi” adı altında eğitimler verilebilir.
3. Öğretmenlik mesleği için hizmet öncesi eğitime öğretmenlik mesleğini götürebilecek nitelikteki ve istekteki bireylerin belirlendiği bir seçimi yapan sistem geliştirilmeli ; mesleğe karşı toplum tarafından şiddete varan değersizlik algısı yerine, önemli ve değerli oldukları algısının yerleştirilmesi için öğretmenleri aynı zamanda sürdürdükleri mesleğe bağlayıcı düzenlemeler getirilebilir.
4. Öğretmenlerin yönetim ve öğretim becerilerini geliştirecekleri, uygulamalı eğitimlere dayanan hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi için çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, N. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(2), 60-71.
- Erdoğan, M. Y. (2006). Yaratıcılık ile öğretmen davranışları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 5(17), 95-106.
- Gökçe, A. T. (2018). *Sınıfta zaman yönetimi*. Pegem Akademi Yayınları, 269-290.
- Maral Polat, Ç., Yıldız, K., & Yıldız, S. (2022). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları ile öğretim programına bağlılık algıları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 1124-1160. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2022..-1105108>
- Nacar, F. S., & Tümkaya, S. (2011). Sınıf öğretmenlerinin iletişim ve kişilerarası problem çözme becerilerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(2), 493-511.
- Ölçüm, D., & Polat, S. (2016). Evaluation of teacher image on the basis of generations. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5(3), 361-391.
- Özkaya, M. (2013). Literatür ışığında öğretmen davranışları. *EKEV Akademi Dergisi*, (56), 399-408..
- Şahin, A. (2011). Öğretmen algılarına göre etkili öğretmen davranışları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 239-259.
- Şahin, A., & Atbaşı, Z. (2020). Olumlu Okul İklimi Oluşturmada Öğretmenin Rolünün İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.742972>
- Yetim, A. A., & Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550
- Yıldırım, A., Ünal, A., & Çelik, M. (2011). Öğretmen kavramına ilişkin öğretmen, yönetici ve müfettiş algılarının analizi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 92-109.
- Yıldırım, Ali, ve Hasan Simsek. 1999. “Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (11 baskı: 1999-2018)”.