**YÜKSEK LİSANS TEZİ İÇİN ARAŞTIRMA ÖNERİSİ**

**OKUL MÜDÜRÜ LİDERLİK STİLİ İLE OKUL ETKİLİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

**1.GİRİŞ**

Eğitim çevresinde çok yaygın olan “okul müdürü kadar okuldur” sözü konumuzu en kısa şekilde ifade etmektedir. Eğitim örgütlerinin amaçların ulaşılmasında en önemli unsur insan gücüdür. Eğitimde, insan gücünün doğru kullanılması eğitimin kalitesini belirlemektedir. Bu bağlamda, okulun kalitesinin verimliliğinin arttırılmasında, okul yöneticisinin rolü çok önemlidir.

Yöneticinin psikolojik durumu, kişilik özellikleri, örgüte bağlılığı, meslekî bilgi ve becerisi eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle eğitim mevzularında bütün müdürlerin yetki ve sorumlulukları aynı olmasına rağmen her okulun yönetimleri birbirlerinden farklı görüntü vermektedir. Bu farklılıklardan bazıları müdürlerin mevzuatı farklı yorumlamaları, sahip olunan yetkileri kullanma istekliliği ya da isteksizliği, müdürlerin kişilik özelliğinden, yetişme tarzından kaynaklanmaktadır. Bunun sonucunda da ne kadar müdür varsa o kadar değişik yönetim biçimi ortaya çıkmaktadır.

Yöneticilerin davranış özelliklerinin oluşmasında; kişilik özellikleri olarak bilinen dengeli olma, uyum, dikkat, girişkenlik, hafıza gücü, dinamiklik, kararlılık gibi özellikleri de etkili olmaktadır. Bu araştırmada; eğitim yöneticilerinin liderlik stili ile okul etkililiği arasındaki ilişki incelenecektir.

**2.ARAŞTIRMANIN ADI**Okul müdürü liderlik stili ile okul etkililiği arasındaki ilişkilerin incelenmesi

**3.ARAŞTIRMANIN AMACI**Bu araştırmanın amacı, öğretmen görüşleri doğrultusunda; okul müdürü liderlik stili ile okul etkililiği arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

**4.PROBLEM DURUMU**

Bir sosyal örgüt olan okulların en önemli görevi, eğitim sistemi girdisinden en kaliteli çıktıyı almaktır. Okul içinde kaynakların kaliteli biçimde kullanılmasında en önemli görev okul müdürüne düşmektedir. Son yirmi yıl içerisinde yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin, okullarda başarının anahtarı olduklarını ortaya koymuşlardır (Karip ve Köksal, 1999: 193).

Günümüzde ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak büyük toplumsal değişmeler yaşanmakta ve yaşadığımız çağ “Bilgi Çağı” olarak adlandırılmaktadır. Bu hızlı gelişme ve değişmeler; okulların daha yaratıcı, etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Okullarda eylemleri başlatıp, sürdürmek ve devam ettirmek birinci derecede okul müdürünün sorumluluğundadır.

Okulun ayrıcalıklı, etkili ve özel konumu, aynı zamanda okul yöneticiliğini de ön plâna çıkarmaktadır (Açıkalın, 1997: 2). Yönetici, Okuldaki tüm etkinliklerin başarıya ulaşmasında anahtar kişidir (Güçlü, 1997: 50). Yöneticiyi etki sürecinde başarı veya başarısızlığa götüren faktörlerden birisi, yönetilenleri örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yöneltici istek, eylem, beklenti ve davranışların içerdiği etkileyebilme düzeyidir. Etkileme; yöneticinin, altındaki insanlar tarafından kabul edilmesi, rehberlik ve yön almak için aranması, onlar tarafından ihtiyaç ve amaçlarını karşılamada yardımcı olabilecek birisi olarak algılanması anlamına gelir. Buradan hareketle etkileme; bir iletişim süreci, kişiler arası ilişkilerde kaynak ve alıcının birbirlerinin davranışlarını, tutumlarını, değerlerini, inançlarını değiştirmesi, farklılaştırması; etki ise bu sürecin amacı ve sonucu olarak ele alınabilir (Akçay, 2000: 6).

Okul, değişik grupların beklentilerinin ve baskılarının yoğunlaştığı bir örgüttür. Üyeleri, müşterileri ve çevresi ile değişik dinamiklerin oluştuğu bir ortamdır. Bu ortamda informal ilişkiler yoluyla tarafların birbirlerine karşı güç gösterileri ve sosyal yönü daha sınırlı örgütlere göre daha yoğundur. Bu anlamda okullarda müdürler ve öğretmenler arasında, diğer örgütlere nazaran daha canlı etkileme faaliyetlerinin gerçekleştiği söylenebilir (Erçetin, 1993: 186). Bunun için de okul yöneticileri etkili bir lider olmak durumundadır.

**5.PROBLEM CÜMLESİ**

1. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiğini yordamakta mıdır?
3. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
4. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği yaşa-kıdeme göre farklılık göstermekte midir?
5. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği branşa göre farklılık göstermekte midir?
6. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği okul türüne göre farklılık göstermekte midir?

**6.HİPOTEZ**

Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği arasında anlamlı ve ciddi bir ilişki vardır. Okul müdürlerinin liderlik stilleri geliştikçe okul etkililiği de gelişmektedir. Okul etkililiği okul müdürünün liderlik stili ile doğrudan ilişkilidir.

**7.SAYILTILAR**

Araştırmaya ilişkin sayıltılar aşağıda sıralanmıştır:

1. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin okul etkililiğine etkisini belirleyecek niteliktedir.
2. Araştırma kapsamındaki öğretmenler, ölçme araçlarındaki soruları içtenlikle ve objektif bir şekilde cevaplayacakları varsayılmıştır.
3. Örneklem grubunu oluşturan İstanbul ili Ümraniye ilçesinde bulunan ilk-orta-lise okullarında çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik davranışlarını değerlendirebilecek kadar bir zaman birlikte çalıştıkları varsayılmaktadır.
4. Örneklem grubu evreni temsil etmektedir.

**8.SINIRLILIKLAR**

1. Bu araştırma 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye ilçesinde random yöntemi ile seçilen okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Bu araştırma, araştırma aracında yer alan liderlik stilleri ve okul etkililiği alanlarında bulunan maddeler ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma, seçilen okullardaki öğretmenlerinin araştırma aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

**9.EĞİTİM VE OKUL YÖNETİMİNDE LİDERLİK**

Bir uzmanlık alanı olan eğitim yönetimi, amaç ve işlev açısından iş yönetiminden farklılık göstermektedir. Eğitim yönetimini diğer kurumların yönetiminden farklı kılan eğitimin kendine özgülüğüdür. Bir tanım yapmak gerekirse, eğitim yönetimi, toplumun eğitim ihtiyacını gidermek için kurulan eğitim örgütlerini önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için etkili bir şekilde işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecidir. (Başaran, 1993; Akt. Erdoğan, 2000) Okul yönetimi, eğitim yönetiminin bir alt uygulama alanıdır. Eğitim yönetimi eğitime makro düzeyde, okul yönetimi ise mikro düzeyde yaklaşmaktadır. Yani eğitim yönetimi sistem ile ilgiliyken okul yönetimi okul düzeyinde etkililikle ilgilenmektedir (Erdoğan, 2000)

Okul yöneticisi, liderden önce amirdir veya baştır. Amirlik imajından liderlik imajına girebilmesi, çok güç olmakla beraber, bazı yollarla sağlanabilir. Bunlardan birincisi, eğitim hizmetinin temel değer ve ideallerini benimsemesi ve bunları davranışa çevirebilmesidir. Bireyin değeri, işbirliğinin önemi, okulun verimi, öğrencinin gelişmesi gibi bu idealler, okul yöneticisinin liderlik görevlerini bir bakıma tayin etmektedirler. İkincisi, okulun amaçları ile üyelerinin ihtiyaçlarını dengeleyebilecek kadar örgütçü ve yönetici olabilmesidir. Üçüncüsü ise, okulunda ahenkli insan ilişkilerinin kurulduğu ve işlediği bir hava yaratabilmesidir. Liderliğin bir grup eylemi olduğunu, amirliğin ise sadece kişisel hak ve görevleri kapsadığına göre, okul yöneticisi, amirden çok grubuna dönük çalışabilmekte ve onların liderlik imajına yaklaşabilmektedir (Bursalıoğlu, 1971).

Etkileme yeterliği, değerlendirildiğinde başarılı yöneticiliğin; rehberlikte bulunmayı, güdülemeyi, yöneltmeyi, ortak hedefleri gerçekleştirmeye ikna etmeyi ve eşgüdümlemeyi içerdiği söylenebilir (Dawis, 1984: 141).

**10.ETKİLİ OKULUN BOYUTU**

Okul süreçleri değişik ülkelerde o ülkenin kültürel yaşantısına bağlı olarak farklı biçimlerde işleyebilir. Bu nedenle etkili okul araştırma sonuçlarının genellenebilmesi, sosyal bilimlerde yapılan diğer araştırmalar gibi bir takım sınırlılıklar taşımaktadır. Bu sınırlılıklara karşın yapılan çalışmalarda birçok araştırmacı etkili okulların bir takım özelliklere sahip olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmacıların üzerinde en çok durdukları özellikleri şöyle sıralayabiliriz:

* Akademik başarı
* Çalışanların iş doyumu
* Okul yöneticisinin liderliği
* Okulun amaçları ve misyonu
* Okul programı
* Öğretme-Öğrenme süreci
* Öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim
* İç ve dış öğeler arasında işbirliği
* Öğretmenlerin mesleki gelişimi
* Sorumluluk bilinci
* Sınıf yönetimi
* Okulun kaynakları
* Okul çevresi ve aile

**11.YÖNTEM  
11.1.ARAŞTIRMA MODELİ**Bu araştırmada, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmiş veya mevcut durumları var olan şekliyle betimlemeyi amaçlar. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, ona uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 1991). Tarama modellerinden ilişkisel tarama modelleri ise iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 1991).

**11.2.EVREN VE ÖRNEKLEM**Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Ümraniye ilçesi ilk-orta-lise okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticilerden oluşacaktır.

### 12.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

### 12.1.KİŞİSEL BİLGİ FORMU

### Kişisel Bilgi Formu: öğretmenlerin kişisel bilgilerinin yer aldığı bölümdür. Bu bölüm Öğretmenlerin cinsiyetini, eğilim durumunu, görev yaptıkları okulda ne kadar süredir çalıştığını ve meslekteki kıdemini belirlemeye yönelik kişisel bilgilerden oluşmaktadır.

### 12.2.LİDERLİK ENVANTERİ

### Araştırmada, okul yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemek amacıyla 'Liderlik Stilleri Anketi' kullanılmıştır. Liderlik özelliğini ölçen envanter, Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen çok faktörlü Liderlik (MLQ) anketinin, araştırmacı Korkmaz (2005) tarafından faktör analizi yapılarak geliştirilmesi ve bir araştırmada kullanılmasıyla elde edilmiştir. Anketin 34 maddesine yapılan analiz sonucunda liderlik envanteri ölçeği beş faktörden oluşmuştur. Bu faktörler: tam serbest (laissez-faire) yönetim tarzı (madde 5, 7, 28 ve 33), beklentilere (aktif) göre yönetim (madde 4, 22, 24 ve 27), istisnalara (pasif) göre yönetim (madde 3 ve12), karizma (madde 8, 9, 10,11,13,16,18,19, 20, 21, 23, 25, 26, 32 ve34), entellektüel uyarım ve bireysel destek (madde 1, 2, 29, 30, 31 ve 35) şeklindedir. Bu faktörlerden tam serbest yönetim tarzı, beklentilere göre yönetim tarzı ve istisnalara göre yönetim tarzı etkileşimci liderliğin, karizma, entelektüel uyarım ve bireysel destek ise dönüşümcü liderliğin faktörleridir. Bu ölçekte 6 ve 17 nolu maddeler ise faktör yükleme (factor loading) değerleri düşük olduğundan alt gruplardan birine atanmamışlardır (Korkmaz, 2005).

**12.3.ETKİLİ OKUL ÖLÇEĞİ**

"Etkili Okul Ölçeği" Şişman (1996) tarafından hazırlanıp geliştirilmiş ve 1996 yılında Eskişehir ilinde yapılan araştırmada kullanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesinden önce Şişman tarafından alan taraması yapılmış, araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları ve değişkenler incelenmiştir. Yapılan alan taraması sonucu, bir madde/soru havuzu oluşturulmuş, daha sonra bu sorular alan uzmanları ve öğretmenlerle tartışılmış, bazı maddelerin çıkarılmasıyla veri toplama aracı 56 maddeden oluşmuştur. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Aracın iç tutarlılık testinde Cronbach-Alpha Katsayısı.93 olarak bulunmuştur.

**13.VERİLERİN TOPLANMASI**

**13.1.VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı (SPSS, Statistical Package for the Social Sciences) 30.0 ile çözümlenecektir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde hangi tür çözümleme tekniklerinin kullanılması gerektiğine karar vermek amacıyla öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin doldurduğu ölçeklerden elde ettikleri değerlerin parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı ayrıca sorgulanacaktır. Elde edilen bulgulardan hareketle, parametrik testlerin kullanılabileceğine karar verilen durumlarda ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sırasıyla yaş, eğitim durumu, çalıştığı okuldaki hizmet süresi, branş ve okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak amacıyla tüm değişkenlere ilişkin 'Tek Yönlü Varyans Analizi' uygulanacaktır.

**14.SONUÇ VE TARTIŞMA**

Çalışma sonucu bulgular paralelinde tartışılacaktır.

EKLER Anket örnekleri

***Değerli Öğretmen arkadaşım;***

Bu anket, eğitim ile ilgili bir araştırmanın veri toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada *Okul müdürü liderlik stili ile okul etkililiği* arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Katkılarınız ile gerçekleştirilecek olan bu araştırmanın, Türk milli eğitiminin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi çalışmalarına ışık tutması beklenmektedir. Anketi doldururken göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. Anketi doldurmak için ayıracağınız zaman ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim**.**

Nurettin AYAZ

Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Program

Eğitim Yönetimi ve denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

**BÖLÜM I**

**Kişisel Bilgi Formu:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek | Okul türü:  ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise | Bulunduğunuz okuldaki kıdeminiz.  ………………….. |
| Branşınız:  ( ) Sayısal ders öğretmeni  ( ) Sözel ders öğretmeni  ( ) Uygulamalı dersler öğretmeni (Müzik, resim, beden eğitimi vd.) | Yaşınız: …… | Mesleki kıdeminiz.  ………………. |

**BÖLÜM I-Okul müdürü liderlik stili**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anket Maddeleri** |  | | | | |
| Değerli Meslektaşım,  Aşağıda, bazı yargı cümleleri sıralanmış, karşılarında da beş seçenek yer almıştır. Sizden beklenen her cümlede ifade edilen yargıya, kendi okulunuzdaki durumu düşünerek ne ölçüde katıldığınızı belirtmenizdir. Cümlelerdeki yargılara katılma düzeyinizi belirten her ifade için bir seçenek işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. Teşekkür ederiz. | **Hiç katılmıyorum** | **Az katılıyorum** | **Orta derecede  katılıyorum** | **Çoğunlukla  katılıyorum** | **Tamamen  katılıyorum** |
| **A.** (Cümlenin başına, “**Bu okulda okul müdürü”** ifadesini getirerek cevaplayınız); **Bu okulda okul müdürü;** |  |  |  |  |  |
| 1.Benim gösterdiğim çabanın karşılığı olarak bana yardımcı olur. |  |  |  |  |  |
| 2.Önemli kararları uygun olup olmadıklarını belirlemek için yeniden gözden geçirir. |  |  |  |  |  |
| 3.Problemler ciddi bir hal alıncaya kadar müdahale etmez. |  |  |  |  |  |
| 4.Dikkati, düzensizlikler, hatalar, istisnalar ve standartlardan sapmalar üzerinde yoğunlaştırır. |  |  |  |  |  |
| 5.Önemli sorunlar ortaya çıktığında karışmaktan kaçınır. |  |  |  |  |  |
| 6.En önemli değer ve inançları hakkında konuşur. |  |  |  |  |  |
| 7.Kendisine ihtiyaç duyulduğu zaman konuşur. |  |  |  |  |  |
| 8.Problemleri çözmede farklı yaklaşımlar arar. |  |  |  |  |  |
| 9. Gelecek hakkında konuşurken iyimser davranır. |  |  |  |  |  |
| 10.Benim kendisiyle çalışmaktan gurur duymamı ve zevk almamı sağlar. |  |  |  |  |  |
| 11.Performans hedeflerine ulaşmada kimlerin sorumlu olduğunu ayrıntılı olarak tartışır ve belirtir. |  |  |  |  |  |
| 12.Herhangi bir aksaklık ortaya çıkmadıkça harekete geçmez. |  |  |  |  |  |
| 13.Yapılması gereken şeylerden söz ederken büyük bir ilgi ve isteklilik gösterir. |  |  |  |  |  |
| 14.Yapılması gereken şeylerden söz ederken büyük bir ilgi ve isteklilik gösterir. |  |  |  |  |  |
| 15.Beni yetiştirmek ve yönlendirmek için zaman ayırır. |  |  |  |  |  |
| 16.Performans hedeflerine erişildiğinde, bunu gerçekleştirenin karşılığında ne elde edebileceğini açıkça belirtir. |  |  |  |  |  |
| 17."Eğer bozuk değilse, tamir etme" anlayışını kesin olarak kabul ettiğini gösterir. |  |  |  |  |  |
| 18.Grubun yararına olacak şeyleri kendi çıkarından önde tutar. |  |  |  |  |  |
| 19.İnsanları yalnızca bir grubun üyeleri olarak değil, aynı zamanda tek tek bireyler olarak görür. |  |  |  |  |  |
| 20.Problemler ağırlaştığında müdahale eder. |  |  |  |  |  |
| 21.Bana kendisine karşı saygı oluşturacak biçimde davranır. |  |  |  |  |  |
| 22.Bütün dikkatini hatalar, şikâyetler ve başarısızlıklarla uğraşma üzerinde yoğunlaştırır. |  |  |  |  |  |
| 23. Kararların ahlaki sonuçlarını dikkate alır. |  |  |  |  |  |
| 24.Bütün hataların kaydını tutar, izler. |  |  |  |  |  |
| 25.Güvenli ve güçlü olduğunu gösterir. |  |  |  |  |  |
| 26.Gelecekle ilgili olarak harekete geçirici nitelikte bir vizyon oluşturur. |  |  |  |  |  |
| 27.Standartlara ulaşmak için dikkatini başarısızlıklara yöneltir. |  |  |  |  |  |
| 28.Karar vermekten kaçınır. |  |  |  |  |  |
| 29.Beni diğerlerinden farklı ihtiyaç, yetenek ve istekleri olan bir insan olarak değerlendirir. |  |  |  |  |  |
| 30.Benim problemlere birçok farklı açılardan bakmamı sağlar. |  |  |  |  |  |
| 31.Benim kendi yönlerimi geliştirebilmem için bana yardımcı olur. |  |  |  |  |  |
| 32.Verilen görevlerin farklı biçimlerde nasıl yerine getirileceği ile ilgili öneriler sunar |  |  |  |  |  |
| 33.Aciliyeti olan sorulara cevap vermekte geç davranır. |  |  |  |  |  |
| 34. Ortak bir misyon duygusuna sahip olmanın önemini vurgular. |  |  |  |  |  |
| 35. Benden beklenenleri yerine getirdiğimde memnuniyetini ifade eder. |  |  |  |  |  |

**BÖLÜM II-Okul etkililiği**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anket Maddeleri** |  | | | | |
| Değerli Meslektaşım,  Aşağıda, bazı yargı cümleleri sıralanmış, karşılarında da beş seçenek yer almıştır. Sizden beklenen her cümlede ifade edilen yargıya, kendi okulunuzdaki durumu düşünerek ne ölçüde katıldığınızı belirtmenizdir. Cümlelerdeki yargılara katılma düzeyinizi belirten her ifade için bir seçenek işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. Teşekkür ederiz. | **Hiç katılmıyorum** | **Az katılıyorum** | **Orta derecede  katılıyorum** | **Çoğunlukla  katılıyorum** | **Tamamen  katılıyorum** |
| **A.** (Cümlenin başına, “**Bu okulda okul müdürü”** ifadesini getirerek cevaplayınız); **Bu okulda okul müdürü;** |  |  |  |  |  |
| 1. Okulun ve okul programının amaçlarını açıkça ortaya koyar. |  |  |  |  |  |
| 2. Eğitim-öğretimle ilgili her konuda öğretmenlere önderlik yapar. |  |  |  |  |  |
| 3. Eğitim-öğretim sürecini sürekli denetler ve değerlendirir. |  |  |  |  |  |
| 4. Öğretmen ve öğrencilerden, çok başarılı olmalarını bekler. |  |  |  |  |  |
| 5. Okulda her türlü başarının ödüllendirilmesini sağlar. |  |  |  |  |  |
| 6. Okulun her yerinde sık sık görülür ve sınıfları ziyaret eder. |  |  |  |  |  |
| 7. Okulda iyi bir çalışma ortamının oluşmasına öncülük eder. |  |  |  |  |  |
| 8. Okuldaki zamanının çoğunu eğitim-öğretim işlerine ayırır. |  |  |  |  |  |
| 9. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük etkinliklerde bulunur. |  |  |  |  |  |
| 10. Çevrenin ve velilerin okula gerekli desteğini sağlar. |  |  |  |  |  |
| **B.** (Cümlelerin başına,“**Bu okuldaki öğretmenler”** ifadesini getirerek cevaplayınız.  **Genel olarak bu okuldaki öğretmenler;** |  |  |  |  |  |
| 1. Eğitim-öğretimle ilgili konularda, işbirliği içinde çalışırlar. |  |  |  |  |  |
| 2. Her öğrenciye, öğretebileceklerine inanırlar. |  |  |  |  |  |
| 3. Tüm öğrencilerden, çok başarılı olmalarını beklerler. |  |  |  |  |  |
| 4. Her öğrencinin, öğrenebileceğine inanırlar. |  |  |  |  |  |
| 5. Öğrencilerin, sınavlarda çok başarılı olmalarını beklerler. |  |  |  |  |  |
| 6.Yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptirler. |  |  |  |  |  |
| 7. Öğrenciler için ideal davranış modeli oluştururlar. |  |  |  |  |  |
| 8. Mesleki yönden sürekli gelişme arzusu içindedirler. |  |  |  |  |  |
| 9. Dersleriyle ilgili sürekli yeni yöntem ve teknikler bulma ve uygulama çabası içindedirler. |  |  |  |  |  |
| 10. Öğrencilerin akademik yönden gelişim düzeylerini sık sık kontrol ederler. |  |  |  |  |  |
| **C**. (Cümlelerin başına “**Genel olarak bu okuldaki öğrenciler”** ifadesini getirerek cevaplayınız) **Genel olarak bu okuldaki öğrenciler;** |  |  |  |  |  |
| 1. Birlikte ve işbirliği içinde öğrenme anlayışına sahiptirler. |  |  |  |  |  |
| 2. Kendilerinden neler beklendiğinin bilinci içindedirler. |  |  |  |  |  |
| 3. Başarılı olabileceklerine inanırlar. |  |  |  |  |  |
| 4. Başarılı olma konusunda yüksek beklentilere sahiptirler. |  |  |  |  |  |
| 5. Olabildiğince eğitim-öğretimle bütünleşmişlerdir. |  |  |  |  |  |
| 6. Verilecek her türlü sorumluluğu almaya isteklidirler. |  |  |  |  |  |
| 7. Kendileriyle ilgili verilen kararlarda söz hakkına sahiptirler. |  |  |  |  |  |
| 8. Öğretmenlerin öğrettiklerinin çoğunu öğrenebilirler. |  |  |  |  |  |
| **D. Okuldaki okul programı ve eğitim-öğretim süreci:** |  |  |  |  |  |
| 1. Sınıf içinde geçen zamanın çoğu, derse hazırlık, disiplini sağlama vb.’den çok konunun öğretimine ayrılır. |  |  |  |  |  |
| 2. Gerektiğinde yavaş öğrenen öğrencilere fazladan zaman ayrılır. |  |  |  |  |  |
| 3. Ev ödevleri, düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir. |  |  |  |  |  |
| 4. Öğrencilerin eleştirel düşünmelerine önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 5.Eğitim-öğretimde, öğrencinin sadece “ne?” sorusuna değil; “niçin?” ve “nasıl?” sorularına da cevap verilir. |  |  |  |  |  |
| 6. Eğitim-öğretimde, öğrencinin beklenti ve ihtiyaçlarından hareket edilir. |  |  |  |  |  |
| 7. Okulun programı, öğrenci ve velinin beklentilerine cevap verici niteliktedir. |  |  |  |  |  |
| 8. Ev ödevi ve okul dışı çalışmalar/ araştırmalar, okuldaki öğrenmenin kalitesini yükseltmek için önemli görülür. |  |  |  |  |  |
| 9. Eğitim-öğretimde, öğrenci yönünden mükemmellik ve eşitliğe aynı oranda önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 10. Öğrencilerin bireysel gelişimlerini sağlamaya dönük program dışı etkinliklere önem verilir. |  |  |  |  |  |
| **E. Okul Kültürü ve Ortamı** |  |  |  |  |  |
| 1. Okul, çevrenin ve velinin, her türlü önerilerine daima açıktır. |  |  |  |  |  |
| 2. Okulda her örnek davranış ödüllendirilir ve pekiştirilir. |  |  |  |  |  |
| 3. Okulda farklı, olağandışı düşünme ve bunu ifade edebilme teşvik edilir. |  |  |  |  |  |
| 4. Okul, daha iyi bir eğitim-öğretim için her türlü yenilik ve değişmeye açıktır. |  |  |  |  |  |
| 5. Okulun genel havası, öğretmen ve öğrencileri istekle çalışmaya sevk edici niteliktedir. |  |  |  |  |  |
| 6. Okulda herkes, kendilerini ilgilendiren konularda, karar verme süreçlerine katılır. |  |  |  |  |  |
| 7. Okulun amaçları, okuldaki herkes tarafından benzer şekilde anlaşılır ve yorumlanır. |  |  |  |  |  |
| 8. Öğretmen ve öğrenciler arasında bir topluluk ve aile olma duygusu egemendir. |  |  |  |  |  |
| 9. Okulda disiplin ve uygun görülen-görülmeyen davranışlarla ilgili kurallar, ilkeler açıktır. |  |  |  |  |  |
| 10. Okulun amaçlarına ulaşması konusunda, yönetici, öğretmen, öğrenci arasında bir işbirliği vardır. |  |  |  |  |  |
| **F. Okul çevresi ve veliler;** |  |  |  |  |  |
| 1. Veliler, okul ve eğitim-öğretimle ilgili kararlara katılırlar. |  |  |  |  |  |
| 2.Veliler, öğrenci hakkında, yönetici ve öğretmenlerle rahatça konuşabilirler. |  |  |  |  |  |
| 3. Veliler okulla ilgili şikayet ve önerilerini okul yetkililerine çekinmeden iletebilirler. |  |  |  |  |  |
| 4. Okul dışı çevre ve veliler, okula maddi-manevi katkıda bulunmaya isteklidirler. |  |  |  |  |  |
| 5. Veliler, okulun kendilerinden neler beklediğinin bilinci ve sorumluluğu içindedirler. |  |  |  |  |  |
| 6. Öğrenci disiplin kuralları konusunda okulla aile arasında bir uyuşma vardır |  |  |  |  |  |
| 7. Eğitimin amaçları konusunda okulla aile arasında bir uyuşma vardır. |  |  |  |  |  |
| 8. Öğrenci velileri, okul ve öğretmenleri sıkça ziyaret ederler. |  |  |  |  |  |