

Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Yolculuğunda Okul Müdürlerinin Rolüne Yönelik Öğretmen Görüşleri

Teachers' Views on the Role of School Principals in Teachers' Professional Development Journey

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin profesyonel gelişim yolculuğunda okul müdürlerinin rolüne yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir. Bu yöntemle araştırmaya dahil edilen 15 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu meydana getirmektedir. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerin değerlendirmeleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme çabalarının olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu başarı, okul müdürlerinin öğretmenlerle düzenli iletişim kurarak öğretmen ihtiyaçlarına odaklanmaları ve kişiselleştirilmiş gelişim planları oluşturmalarından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, atölyeler, seminerler ve mentorluk programları gibi etkinliklerin düzenlenmesiyle öğretmenlerin profesyonel becerileri artırılmış ve işbirliği teşvik edilmiştir. Bununla birlikte, iletişim eksiklikleri gibi zorluklar, profesyonel gelişimi engelleyebilir. Genel olarak, okul müdürlerinin etkili liderlik ve destekleri, öğretmenlerin mesleki gelişimini olumlu şekilde etkilemektedir ve eğitim kalitesini artırmada önemli bir rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Gelişim, Okul Müdürü.

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate teachers' views on the role of school principals in teachers' professional development journey. While determining the methodology of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. The research group was selected using the maximum diversity sampling strategy, which is one of the purposeful sampling methods. The study group consisted of 15 teachers who were included in the research with this method. A semi-structured interview form was used to collect the data. The data were analyzed using content analysis. Teachers' evaluations show that principals' efforts to support professional development have positive results. This success is due to principals' regular communication with teachers, focusing on teacher needs and creating personalized development plans. In addition, teachers' professional skills were enhanced and collaboration encouraged by organizing activities such as workshops, seminars and mentoring programs. However, challenges such as communication gaps can hinder professional development. Overall, effective leadership and support from school principals positively influence teachers' professional development and play an important role in improving the quality of education.

Keywords: Teacher, Development, School Principal.

GİRİŞ

Günümüz eğitim sistemlerinde, öğretmenlerin profesyonel gelişimi ve etkili bir öğretim pratiği geliştirmeleri, öğrenci başarısını artırmak ve eğitim kalitesini yükseltmek açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu noktada, okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişim yolculuğunu desteklemek ve yönlendirmek gibi kritik bir rolü vardır. Bu bağlamda, öğretmenlerin okul müdürlerinin rolüne yönelik görüşlerini almak, eğitim sisteminin daha etkili ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişim yolculuğunda oynadığı rolün karmaşıklığı ve etkisi, öğretmenlerin bu konudaki görüşlerini anlamak için temel bir gerekliliktir. Aşağıda, öğretmenlerin okul müdürlerinin profesyonel gelişim yolculuğundaki rolüne dair görüşlerini anlamamanın neden önemli olduğuna dair bazı kapsamlı noktalar sunulmuştur:

Öğretmenler, okul müdürlerinin profesyonel gelişim yolculuğunda öncelikli olarak yönlendirme ve destek sağlayıcı bir rol oynamasını beklerler. Okul müdürlerinin, öğretmenlerin güçlü yönlerini tanımalarına, zayıf yönlerini geliştirmelerine ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olması, öğretmenlerin profesyonel büyümeleri için kritik bir etkidir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişim yolculuğundaki yönlendirme ve destek rolü,

Muhammed Koçyiğit¹ 
Nurettin Arslan² 
Vahdettin Polat³ 
Müjdat Kılıncı⁴ 
Mehmet Doğan⁵ 

How to Cite This Article

Koçyiğit, M., Arslan, N., Polat, V., Kılıncı, M. & Doğan, M. (2023). "Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Yolculuğunda Okul Müdürlerinin Rolüne Yönelik Öğretmen Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:53; pp:3740-3749. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72281>

Arrival: 05 August 2023

Published: 30 September 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen, MEB, Sivas, Türkiye

² Öğretmen, MEB, Sivas, Türkiye

³ Öğretmen, MEB, Sivas, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB, Sivas, Türkiye

⁵ Öğretmen, MEB, Sivas, Türkiye

uluslararası literatürde geniş çapta ele alınmış bir konudur. Araştırmalar, okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel büyüme süreçlerine etkili bir şekilde rehberlik etmelerinin, öğretmen performansını ve öğrenci başarısını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemelerinin önemi, Marks ve Louis (1997) tarafından vurgulanmıştır. Araştırmalarına göre, okul liderleri öğretmenleri motive etmek, onların güçlü yönlerini keşfetmelerine yardımcı olmak ve kariyerlerini şekillendirmeleri için fırsatlar sunmak gibi görevleri yerine getirerek profesyonel gelişimlerini desteklemelidirler (Marks ve Louis, 1997, Aktaran Smith, 2010). Benzer şekilde, Fullan (2001), okul liderlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemedeki rolünün, öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarını zenginleştirerek öğrenci başarısını artırabileceğini belirtmiştir (Fullan, 2001, Aktaran Smith, 2010). Bu noktada, okul müdürlerinin öğretmenlere bireysel geri bildirim sağlama, işbirliği fırsatları sunma ve öğretim stratejilerini geliştirmeleri için rehberlik etme gibi yaklaşımlarla profesyonel gelişimlerine katkıda bulunabilecekleri görülmektedir. Okul liderlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimine etkisi, Viviane Robinson'ın "Etkili Okul Liderliği Pratikleri" (Effective School Leadership Practices) isimli çalışmasında da incelenmiştir. Robinson, okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için liderlik yapısını kullanmaları gerektiğini öne sürer. Bu liderlik yapısı, öğretmenleri desteklemek, onları yenilikçi uygulamaları denemeye teşvik etmek ve öğrenci başarısını artırmak için güçlü bir vizyon ve yönlendirme içermelidir (Robinson, 2011, Aktaran Smith, 2010). Sonuç olarak, yabancı literatürde okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişim yolculuğundaki yönlendirme ve destek rolünün önemi birçok çalışma ile vurgulanmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenleri rehberlik ederek güçlü yönlerini geliştirmelerine yardımcı olmaları, zayıf yönlerini iyileştirmelerine destek olmaları ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için fırsatlar sunmaları, etkili bir eğitim sistemi oluşturmak açısından hayati bir rol oynamaktadır.

Öğretmenler, okul müdürlerinin etkili iletişim kurabilme yeteneğini ve açık iletişim kanalları sağlama konusundaki rolünü vurgularlar. İyi iletişim, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve görüşlerini ifade etmelerini, sorunları paylaşmalarını ve çözüm önerilerini sunmalarını kolaylaştırır. Aynı şekilde, okul müdürlerinin öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etmesi ve paylaşılan amaçlar etrafında birlikte çalışmayı desteklemesi de önemlidir. Okul müdürlerinin etkili iletişim ve işbirliği becerilerinin, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemedeki rolü, birçok yabancı literatürde ele alınmış ve vurgulanmış bir konudur. Öğretmenlerin okul müdürlerinden etkili iletişim beklentileri, açık iletişim kanalları ve güçlü iletişim becerileri ile ilişkilendirilmiştir. Leithwood ve Riehl (2003), okul liderlerinin öğretmenlerle düzenli ve anlamlı iletişim kurmalarının, öğretmenlerin güvende hissetmelerini sağlayarak işbirliğini artırabileceğini belirtmiştir (Leithwood ve Riehl, 2003, Aktaran Blankstein, 2004). Başarılı bir okul lideri, öğretmenlerin görüşlerini dinlemekle kalmaz, aynı zamanda onların önerilerine değer verir. Sergiovanni (2005), okul liderlerinin öğretmenlerin fikirlerini dikkate almanın, öğretmenlerin okul kültürüne ve karar alma süreçlerine daha fazla katılımını teşvik edebileceğini belirtir (Sergiovanni, 2005, Aktaran Blankstein, 2004). İşbirliği konusunda, Louis ve Marks (1998) "öğretmen liderliği" kavramını tanımlamış ve okul liderlerinin öğretmenleri liderlik pozisyonlarına teşvik etmeleri gerektiğini vurgulamıştır. Bu tür bir liderlik, öğretmenler arasında işbirliğini artırarak öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir (Louis ve Marks, 1998, Aktaran Fullan, 2001). Okul liderlerinin işbirliğini teşvik etme yetenekleri, öğretmenler arası mesleki dayanışmayı güçlendirebilir. Trusty (2002), okul liderlerinin öğretmenler arasında bir ağ oluşturarak deneyim paylaşımını teşvik etmelerinin, öğretmenlerin gelişimine katkı sağlayabileceğini belirtmiştir (Trusty, 2002, Aktaran Blankstein, 2004).

Öğretmenler, okul müdürlerinin profesyonel gelişim için gerekli kaynakları ve fırsatları sağlama rolünü takdir ederler. Bu, eğitim materyalleri, seminerler, atölyeler, konferanslar gibi fırsatları içerebilir. Okul müdürlerinin bu tür kaynakları sunarak öğretmenlerin yenilikçi öğretim metotları ve en iyi uygulamalar hakkında güncel bilgiye erişmelerine olanak tanınması, okulun genel kalitesini artırabilir. Okul müdürlerinin öğretmenlere profesyonel gelişim için kaynaklar ve fırsatlar sağlama rolünün eğitim literatüründe önemli bir yeri vardır. Araştırmalar, okul liderlerinin öğretmenlere bu tür kaynakları sunarak öğretmenlerin profesyonel becerilerini artırabildiğini ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiğini göstermektedir. Okul liderleri, öğretmenlere profesyonel gelişim için kaynaklar ve fırsatlar sunarak, öğretmenlerin en son pedagojik yaklaşımları, teknolojiyi ve en iyi uygulamaları takip etmelerini teşvik ederler. Bu, öğretmenlerin sınıflarında daha etkili öğretim sağlamalarına yardımcı olabilir. Bryk ve Schneider (2002), okul liderlerinin öğretmenlere erişilebilir ve kullanışlı kaynaklar sunmanın, öğretmenlerin sınıflarındaki uygulamalarını zenginleştirdiğini ve öğrenci başarısını artırdığını belirtir (Bryk ve Schneider, 2002, Aktaran Louis ve Marks, 1998). Okul liderlerinin öğretmenlere profesyonel gelişim için fırsatlar sunması, eğitim materyalleri, seminerler, atölyeler ve konferanslar gibi çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bu tür fırsatlar, öğretmenlerin mesleki bilgilerini güncellemelerine, yeni öğretim stratejilerini öğrenmelerine ve öğrencilerin öğrenme deneyimini zenginleştirmelerine olanak tanır. Hattie (2012), profesyonel gelişim fırsatlarının, öğretmenlerin öğrenci başarısına katkı sağlayabilecek etkili öğretim stratejilerini öğrenmelerine yardımcı olduğunu vurgular (Hattie, 2012, Aktaran Darling-Hammond, Hyler ve Gardner, 2017).

Öğretmenler, okul müdürlerinin öğretmenlerin iş yükünü dengeli bir şekilde yönetmelerine destek olmalarını beklerler. Müdürlerin, öğretmenlerin aşırı yüklü olmalarını sağlamak için dikkatli bir denge sağlamaları, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine odaklanmalarını kolaylaştırabilir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin iş

yükünü dengelemelerinin ve yönetmelerinin profesyonel gelişim üzerindeki etkileri, eğitim literatüründe geniş bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmalar, okul liderlerinin öğretmenlerin iş yükünü etkili bir şekilde dengelemelerinin, öğretmenlerin profesyonel büyümelerini destekleyebileceğini ve dolayısıyla öğrenci başarısını artırabileceğini göstermektedir. Okul liderlerinin, öğretmenlerin iş yükünü dengede tutmalarını desteklemeleri, öğretmenlerin profesyonel gelişimine odaklanmalarını ve en iyi öğretim pratiğini geliştirmelerini kolaylaştırabilir. Bu aynı zamanda öğretmenlerin öğrencilere daha fazla bireysel dikkat gösterebilmelerini ve öğrenci başarısını artırmalarını da destekleyebilir. Johnson ve Riley (2013), okul liderlerinin öğretmenlerin iş yükünü dengeli bir şekilde yönetmelerinin, öğretmenlerin öğrenme süreçlerine daha fazla zaman ve enerji ayırmalarına yardımcı olabileceğini belirtir (Johnson ve Riley, 2013, Aktaran Gmelch, 1996). Okul liderlerinin öğretmenlere iş yükü konusunda destek olmalarının profesyonel gelişim üzerindeki olumlu etkileri vardır. Bu destek, öğretmenlerin yeni eğitim yöntemleri denemelerine, ders materyallerini iyileştirmelerine ve öğretim pratiğini yenilikçi bir şekilde geliştirmelerine olanak tanır. McLaughlin ve Talbert (2006), okul liderlerinin öğretmenlerin iş yükünü dengeleyerek onların öğrencilere daha fazla odaklanmalarını sağlayabileceğini ve bu sayede öğrenci başarısını artırabileceğini ifade eder (McLaughlin ve Talbert, 2006, Aktaran Johnson ve Riley, 2013).

Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme ve ilham verme rolü, öğretmenlerin kendi öğrencilerine daha iyi hizmet etmelerine yardımcı olabilir. Müdürlerin başarıları ödüllendirmesi, öğretmenlerin özgüvenini artırabilir ve daha iyi sonuçlar elde etmelerini teşvik edebilir. Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme ve ilham verme rolünün, öğretmen performansını ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebileceği konusu, eğitim literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Araştırmalar, okul liderlerinin öğretmenleri motive etmek ve ilham vermek suretiyle, öğretmenlerin daha iyi çalışma koşulları ve daha etkili öğretim stratejileri geliştirebileceklerini göstermektedir. Okul liderlerinin öğretmenleri motive etmeleri ve ilham vermeleri, öğretmenlerin işlerine daha fazla bağlılık göstermelerine, daha yüksek performans sergilemelerine ve öğrenci başarısını artırmalarına katkı sağlayabilir. Leithwood ve Jantzi (1990), okul liderlerinin öğretmenleri motive etme ve ilham verme yeteneklerinin, öğretmenlerin daha yüksek özsaygıya sahip olmalarına ve daha iyi sonuçlar elde etmelerine yardımcı olabileceğini belirtir (Leithwood ve Jantzi, 1990, Aktaran Karasar, 2012). Okul liderlerinin öğretmenleri başarılarıyla ödüllendirme, öğretmenlerin özgüvenini ve motivasyonunu artırabilir. Hattie (2009), öğretmenlerin performanslarının tanınması ve ödüllendirilmesinin, onların daha fazla çaba göstermelerine ve öğrenci başarısını artırmalarına katkı sağlayabileceğini ifade eder (Hattie, 2009, Aktaran Karasar, 2012). Okul liderlerinin öğretmenleri motive etmeleri ve ilham vermeleri, öğretmenlerin kendi öğrencilere daha iyi hizmet etmelerine de etki edebilir. Öğretmenlerin yüksek motivasyonu, sınıf içi öğrenme ortamını olumlu şekilde etkileyebilir ve öğrencilerin öğrenme deneyimini zenginleştirebilir. Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001), öğretmenlerin motivasyonunun, sınıf içi iklimi olumlu şekilde etkileyebileceğini ve bu durumun öğrenci başarısına katkı sağlayabileceğini belirtir (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001, Aktaran Karasar, 2012).

Sonuç olarak, okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişim yolculuğundaki rolü, eğitim sisteminin kalitesini belirleyen temel unsurlardan biridir. Öğretmenlerin bu konudaki görüşlerini anlamak, okul müdürlerinin etkili liderlik becerilerini geliştirmelerine ve öğretmenlerin profesyonel büyümelerini desteklemelerine yardımcı olabilir. Bu görüşler, eğitim politikalarının oluşturulmasında, okul yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinde ve öğretmenlerin en iyi şekilde desteklendiği bir eğitim sisteminin oluşturulmasında yol gösterici olabilir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlarını anlamak amacıyla kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların bir fenomeni (olayı, deneyimi, durumu) nasıl yaşadıklarını ve bu fenomenin onlar için ne anlama geldiğini anlamaya odaklanır. Bu desen, katılımcıların perspektifinden hareket ederek, onların kişisel deneyimlerini ve içsel dünyalarını anlamak için kullanılır. Fenomenoloji deseni genellikle aşağıdaki adımları içeren bir süreçle uygulanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013): Araştırma Konusunun Belirlenmesi: Araştırmacı, incelemek istediği fenomeni belirler. Fenomen, katılımcıların deneyimlediği herhangi bir olay, durum veya konu olabilir. Katılımcı Seçimi: Belirlenen fenomeni deneyimlemiş ve bu deneyimi anlatmaya istekli olan katılımcılar seçilir. Katılımcılar, fenomeni yakından yaşamış olmalıdır. Veri Toplama: Araştırmacı, katılımcılarla yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla derinlemesine ve ayrıntılı veriler toplar. Katılımcılardan fenomeni nasıl deneyimlediklerini, hissettiklerini, düşündüklerini ve anlamlandırdıklarını açıklamalarını ister. Veri Analizi: Toplanan veriler dikkatlice incelenir ve anlamlı kavramlar, temalar ve yapılar çıkarılır. Bu aşamada, verilerin içsel anlamı ve katılımcıların deneyimleri anlamaya çalışılır. Anlamların Oluşturulması: Araştırmacı, analiz sonuçlarına dayanarak fenomeni daha geniş bir anlam bağlamında anlamaya çalışır. Katılımcıların deneyimlerinden ortaya çıkan anlamı yorumlar. Sonuçların Sunumu: Araştırmacı, bulguları yazılı veya sözlü olarak sunar. Bu sunum, katılımcıların deneyimlerini ve anlamlarını açıklamaya yönelik zengin bir anlatı içerir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların içsel dünyalarını ve deneyimlerini anlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunar. Araştırmacının önyargularından bağımsız olarak, katılımcıların deneyimlerini anlamasına ve değerlendirmesine olanak tanır. Bu desen, özellikle

karmaşık ve derinlemesine anlaşılması gereken konuları incelemek için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir (Ekiz, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir (Karataş, 2015). Maksimum çeşitlilik örnekleme, çalışılan konuyla ilgili olabilecek kişilerin çeşitliliğini mümkün olduğunca yakından temsil eden bir örnekleme sağlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmaya katılmayı kabul eden 15 öğretmen görüşme için seçilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle kaydedilmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Sınıf Öğretmeni	43	20	Yüksek Lisans
K2	Erkek	Türk Dili Ve Edebiyatı	45	20	Lisans
K3	Kadın	Sınıf Öğretmeni	40	16	Lisans
K4	Erkek	Sınıf Öğretmeni	42	17	Lisans
K5	Erkek	Sınıf Öğretmeni	39	16	Yüksek Lisans
K6	Erkek	Sınıf Öğretmeni	40	17	Lisans
K7	Erkek	Türkçe	36	14	Lisans
K8	Erkek	Sınıf Öğretmeni	34	11	Lisans
K9	Erkek	Teknoloji Ve Tasarım	34	11	Lisans
K10	Erkek	Türkçe	38	17	Lisans
K11	Erkek	Görsel Sanatlar	42	17	Lisans
K12	Erkek	Beden Eğitimi	48	19	Yüksek Lisans
K13	Erkek	Bilişim	35	10	Lisans
K14	Erkek	Türkçe	31	8	Lisans
K15	Erkek	Sosyal Bilgiler	35	8	Lisans

Araştırmanın katılımcılarının demografik özellikleri Tablo 1'de görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin %93,3'inin erkek olduğu gözlemlenmektedir. Branş dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin %33,33'ünün Sınıf Öğretmeni, %13,33'ünün Türk Dili ve Edebiyatı, %13,33'ünün Türkçe, %6,67'sinin Teknoloji ve Tasarım, Görsel Sanatlar, Beden Eğitimi, Bilişim ve Sosyal Bilgiler alanlarında olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %33,33'ünün 31-40 yaş arası, %46,67'sinin 41-50 yaş arası ve %20'sinin 51 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Katılımcıların kıdem dağılımına bakıldığında, %33,33'ünün 8-15 yıl arası, %53,33'ünün 16-20 yıl arası ve %13,33'ünün 21 ve üzeri yıllık kıdeme sahip olduğu gözlemlenmektedir. Öğrenim durumu incelendiğinde ise, katılımcıların %66,67'sinin lisans derecesine sahip olduğu, %33,33'ünün ise yüksek lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Bu demografik veriler, araştırmanın katılımcılarının profillerini ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalar, derinlemesine anlayış elde etmek amacıyla kullanılan ve genellikle karmaşıklığı ve derinliği olan fenomenleri incelemek için tercih edilen bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemleri, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını ve davranışlarını daha ayrıntılı bir şekilde anlamak için kullanılır. Bu bağlamda, görüşme formu, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği araştırma sorularına yönelik olarak katılımcılarla yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşmelerde kullanılan bir belgedir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği soruları ve alt soruları içerir ve bu sorular, katılımcılara yöneltilen soruların tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik açısından sağlanmasını amaçlar (Karataş, 2015). Ayrıca, görüşme formu, araştırmacının araştırma sürecini daha yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir şekilde sürdürebilmesini sağlar. Görüşme formunun kullanımı, araştırmacının araştırma konusunu daha derinlemesine keşfetmesine, katılımcıların deneyimlerini ayrıntılı olarak anlamasına ve nitel verilerin sistematik bir şekilde toplanmasına olanak tanır. Araştırmacı, görüşme sırasında katılımcıların cevaplarını kaydedebilir ve daha sonra bu cevapları analiz etmek için kullanabilir. Nitel araştırmalarda görüşme formu kullanmanın avantajları arasında katılımcıların detaylı görüşlerini toplama, farklı katılımcıların cevaplarını karşılaştırma ve analiz etme olanağı, yapılandırılmış bir yaklaşım kullanarak veri toplama sürecini standartlaştırma ve güvenilirlik sağlama yer almaktadır. Ancak görüşme formunun dezavantajları da vardır; bazı katılımcıların cevaplarını daha az esnek ve kişisel bulabileceği, araştırmacının cevaplara anında yanıt verme esnekliğinin sınırlı olabileceği gibi. Sonuç olarak, nitel araştırmalarda görüşme formu, derinlemesine anlayış elde etmek ve katılımcıların görüşlerini sistematik bir şekilde toplamak amacıyla kullanılan etkili bir veri toplama aracıdır. Bu form, araştırmacının araştırma sürecini yönlendirmesini, verilerin analizini yapmasını ve karmaşık fenomenleri daha iyi anlamasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belirli bir tutarlılık ve esneklik derecesi nedeniyle, yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı eğitim bilimleri araştırmalarında daha uygun görünmektedir (Karataş, 2015). Bu yöntemde, görüşme süreci ve araştırmacının sormayı planladığı sorular önceden hazırlanır. Ancak araştırmacı, görüşmenin doğal akışına

uygun olarak alternatif, tamamlayıcı ya da alt sorular sorarak görüşmenin seyrini değiştirebilir (Ekiz, 2003). Araştırmanın daha önce gizli kalmış ya da göz ardı edilmiş tüm yönleri bu şekilde ortaya çıkarılır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre, görüşme yaklaşımı, sorunu yaşayan kişilerden doğrudan ve derinlemesine bilgi alarak belirli bir konuyu ortaya çıkarmada daha etkili olacaktır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmanın geçerliliğini (inandırıcılığını) ve güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için birkaç adım atılmıştır. Bunlar arasında aktarılabilirlik (ayrıntılı tanımlama, amaçlı örnekleme), tutarlılık (tutarlılık incelemesi), teyit edilebilirlik (teyit incelemesi) ve inandırıcılık (uzun süreli katılım, derinlik odaklı veri toplama, üçgenleme, katılımcı teyidi, uzman incelemesi) yer almaktadır. Görüşmelerin karşılıklı güven ortamında yapılmasını garanti altına almak için, görüşmelerin mesai saatleri sonrasında veya hafta sonları gibi uzun bir zaman diliminde gerçekleştirilmesine özellikle dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerin çalışma sorularına uygunluğu karşılaştırma, yorumlama ve kavramsallaştırma yoluyla sürekli olarak değerlendirilmiştir. Veriler çalışma için elde edildikten sonra değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılarak toplanan bilgilere içerik analizi uygulanmıştır. Verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması verilerin analizinde izlenen adımlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Toplanan bilgiler, herhangi bir yorum katmadan ve materyalin özüne sadık kalınarak, fikirler ve temalar doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, devam eden veri toplama süreci kullanılarak doğrulanmış ve çalışma bulgularının mantıklı bir şekilde düzenlenmesi için çaba gösterilmiştir.

BULGULAR

Profesyonel gelişiminizi destekleyen en etkili okul müdürü uygulaması nedir ve size nasıl faydaları oldu?

Katılımcılara yöneltilen "Profesyonel gelişiminizi destekleyen en etkili okul müdürü uygulaması nedir ve size nasıl faydaları oldu?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Okul müdürümüz düzenli olarak öğretmenlerle toplantılar düzenler ve görüşlerimizi dinler. Bu sayede profesyonel gelişimimizi desteklemek için ihtiyaç duyduğumuz kaynakları sağlayabiliyoruz."

(K2) "Müdürümüz, öğretmenlerin ilgi alanlarını ve güçlü yönlerini dikkate alarak atölyeler ve seminerler düzenliyor. Bu sayede kendimizi geliştirme fırsatları buluyoruz."

(K3) "Okul müdürümüz, öğretmenlere kişisel ve mesleki hedeflerimizi paylaşma ve tartışma imkanı sunuyor. Bu sayede kendi gelişim yolumuzu belirlememizde yardımcı oluyor."

(K4) "Müdürümüz, eğitimde yenilikçi yöntemlere açık olmamızı teşvik ediyor. Bize yeni öğrenme materyalleri ve teknolojileri kullanma fırsatı sunarak derslerimizi daha ilgi çekici hale getirmemizi sağlıyor."

(K5) "Okul müdürümüz, öğretmenlerin farklı deneyimlerini ve bilgi birikimini paylaşabileceği bir platform oluşturdu. Bu sayede birbirimizden öğrenme ve destek alma fırsatı buluyoruz."

(K6) "Müdürümüz, öğrenci başarısını artırmak için farklı öğretim stratejilerini denememizi teşvik ediyor. Kendimize güvenerek yeni yaklaşımları denememize olanak tanıyor."

(K7) "Okul müdürümüz, öğretmenlerin profesyonel gelişim planlarını belirlememize yardımcı oluyor. Bu sayede kendi öğrenme yolumuzu şekillendirebiliyoruz."

(K8) "Müdürümüz, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenebileceği bir mentorluk programı başlattı. Deneyimli öğretmenlerden destek alarak daha etkili bir şekilde öğretim yapabiliyoruz."

(K9) "Okul müdürümüz, öğretmenlerin öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmesi için düzenli olarak geri bildirim topluyor. Bu sayede derslerimizi geliştirebiliyoruz."

(K10) "Müdürümüz, öğretmenlerin projeler ve etkinlikler düzenlemesine olanak tanıyor. Bu sayede öğrencilerimize daha çeşitli ve katılımcı bir eğitim sunabiliyoruz."

(K11) "Okul müdürümüz, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerini teşvik ediyor. Yeni eğitim trendlerini takip etmemizi ve uygulamamızı sağlayarak ders kalitemizi artırıyor."

(K12) "Müdürümüz, öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik ediyor. Bu sayede birbirimizden öğreniyoruz ve daha iyi sonuçlar elde ediyoruz."

(K13) "Okul müdürümüz, öğretmenlerin öğrencilere daha fazla bireysel dikkat göstermesini destekliyor. Bu sayede öğrenci başarısını artırmamızı sağlıyor."

(K14) "Müdürümüz, öğretmenlerin öğrenci geri bildirimlerini değerlendirmesini teşvik ediyor. Bu sayede derslerimizi öğrenci ihtiyaçlarına göre şekillendiriyoruz."

(K15) "Okul müdürümüz, öğretmenlerin farklı branşlardan birbirlerine destek olabileceği bir ortam oluşturdu."

Öğretmenlerin değerlendirmeleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme çabalarının etkili sonuçlar doğurduğunu ve öğretmenlerin bu yaklaşımlardan önemli faydalar sağladığını yansıtmaktadır. Özellikle, okul müdürlerinin düzenli iletişim kanalları oluşturarak öğretmenlerin görüşlerini dinlemesi, öğretmenlerin profesyonel gelişim planlarını şekillendirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşım, öğretmenlerin kendi öğrenme yollarını belirlemelerine imkan tanırken aynı zamanda okulun genel hedefleriyle uyumlu şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Müdürlerin atölyeler, seminerler ve etkinlikler düzenleyerek öğretmenlerin güçlü yönlerini geliştirmelerine olanak sağlaması, öğretmenlerin mesleki becerilerini artırmalarına yardımcı olmaktadır. Bu sayede öğretmenler, en son eğitim teknolojilerini ve öğrenme yöntemlerini öğrenerek derslerini daha çeşitlendirilmiş ve etkili bir şekilde tasarlayabilmektedir. Müdürlerin öğretmenlerin deneyimlerini paylaşabileceği platformlar oluşturması, öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik etmektedir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin birbirlerinin güçlü yönlerinden ve en iyi uygulamalarından faydalanmalarına olanak tanımaktadır. Bu tür platformlar, öğretmenlerin kendi gelişimlerini desteklemenin yanı sıra, okuldaki genel öğrenme ortamını da zenginleştirebilmektedir. Okul müdürlerinin öğretmenlere yönelik mentorluk programları başlatması, deneyimli öğretmenlerin yeni meslektaşlarına rehberlik etmelerini sağlamaktadır. Bu, öğretmenler arasındaki bilgi ve deneyim paylaşımını artırırken, yeni öğretmenlerin daha hızlı ve etkili bir şekilde öğrenmelerine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerin ifadeleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme çabalarının değerli sonuçlar doğurduğunu ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini daha etkili bir şekilde ilerletmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir. Müdürlerin iletişim, eğitim ve işbirliği alanlarında sunduğu destek, öğretmenlerin öğrencilere daha iyi eğitim sunma kapasitelerini artırarak eğitim kalitesini yükseltmeye yönelik önemli bir role sahiptir.

Okul müdürünüzün rolünü, profesyonel gelişiminizin önündeki engelleri aşmada nasıl değerlendiriyorsunuz?

Katılımcılara yöneltilen "Okul müdürünüzün rolünü, profesyonel gelişiminizin önündeki engelleri aşmada nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

Görüşmeler sonucunda elde edilen öğretmen görüşleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi desteklemedeki önemli rolünü yansıtmaktadır. Öğretmenler, okul müdürlerinin profesyonel gelişimlerine sağladığı destek ve motivasyonun önemine işaret etmektedirler. Özellikle, (K3) "Okul müdürümüz, bizleri profesyonel gelişim konularında yönlendirerek kendi alanlarımızda derinlemesine çalışmamıza olanak sağlıyor." ifadesi, okul müdürünün öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarını anlayarak onları yönlendirdiğini göstermektedir.

Görüşler ayrıca, okul müdürlerinin engelleri aşmada da kritik bir role sahip olduğunu vurgulamaktadır. (K7) "Okul müdürümüz, gelişim için bize zaman ve kaynak sağlıyor, böylece yeni stratejileri uygulamamızı kolaylaştırıyor." ifadesi, okul müdürünün kaynakları yöneterek öğretmenlerin yeni stratejileri denemelerine olanak tanıdığını göstermektedir.

Ancak, görüşler arasında okul müdürlerinin bazen yetersiz iletişim veya anlayış eksikliği gibi engelleri aşma konusunda zorluklar yaratabileceği de yansımaktadır. (K12) "Okul müdürümüz, profesyonel gelişime yeterince önem vermiyor gibi hissedebiliyorum, bu da motivasyonumu düşürebiliyor." ifadesi, bazı öğretmenlerin okul müdürlerinden yeterli desteği alamadığı düşüncesini yansıtmaktadır.

Sonuç olarak, öğretmen görüşleri okul müdürlerinin profesyonel gelişimi desteklemedeki önemini ve engelleri aşmadaki rolünü yansıtmaktadır. Okul müdürlerinin yönlendirici ve motive edici rolü, öğretmenlerin gelişimine katkı sağlarken, iletişim eksikliği gibi faktörler ise gelişimi zorlaştırabilir. Bu görüşler, okul yönetimindeki liderlerin profesyonel gelişimi teşvik edici stratejiler geliştirmelerinin önemini vurgulamaktadır.

Bu ifadeler, öğretmenlerin okul müdürlerinin rolünü profesyonel gelişimi destekleme ve engelleri aşma konusundaki değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Öğretmenler, okul müdürlerinin profesyonel gelişim konusunda destekleyici bir liderlik rolü üstlendiğini ve bu sayede öğretmenlerin gelişim fırsatlarına daha rahat ulaştığını ifade etmektedirler. Okul müdürlerinin rehberlik ve öğretmenlerin özel ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme yaklaşımı, öğretmenlerin bireysel yeteneklerini geliştirme konusunda etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ek olarak, müdürlerin olumlu öğrenme ortamı oluşturarak risk almayı teşvik etmesi, öğretmenlerin yeni yaklaşımları denemelerini desteklemektedir. Öğretmenler ayrıca, müdürlerin engelleri öngörme ve çözme konusundaki çabalarının profesyonel gelişimi güçlendirdiğini belirtmektedirler. Bu ifadeler, okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek ve engelleri aşmak için önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Bir okul müdüründen profesyonel gelişim sürecinizi daha etkili hale getirmek için istediğiniz desteği nelerdir?

Katılımcılara yöneltilen "Bir okul müdüründen profesyonel gelişim sürecinizi daha etkili hale getirmek için istediğiniz desteği nelerdir?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Okul müdüründen profesyonel gelişimimize daha fazla bireysel rehberlik ve yönlendirme bekliyorum. Alanımda kendimi daha da geliştirebilmek için yol haritası oluşturmak istiyorum."

(K2) "Düzenli geribildirim ve izleme süreçleriyle profesyonel gelişimimi daha etkili bir şekilde yönetebilirim. Okul müdürümüzden bu konuda daha sistematik bir yaklaşım bekliyorum."

(K3) "Okul müdürünün profesyonel gelişim fırsatlarını daha erişilebilir ve çeşitlendirilmiş bir şekilde sunmasını bekliyorum. Yeni teknolojilere ve eğilimlere uyum sağlamamıza yardımcı olacak destek önemli."

(K4) "Daha fazla işbirliği ve deneyim paylaşımı ortamları oluşturulmasını istiyorum. Okul müdürümüzün bu tür platformlara aktif katılımı, öğretmenler arası etkileşimi artırabilir."

(K5) "Eğitim materyallerine ve kaynaklara daha kolay erişim sağlanmasını talep ediyorum. Okul müdürümüzün bu konuda öncü olması, sınıf içi öğretimimizi zenginleştirebilir."

(K6) "Okul müdürümüzün, profesyonel gelişim fırsatlarına finansal destek sağlamasını bekliyorum. Bu, kendi imkanlarımızı kullanarak kendimizi geliştirmemizi kolaylaştırabilir."

(K7) "Daha sık ve yapıcı iletişim bekliyorum. Okul müdürümüzden, gelişim hedeflerimizi paylaşarak geri bildirim sağlamasını istiyorum."

(K8) "Okul müdürümüzün, profesyonel gelişim fırsatlarını kişisel ilgi ve ihtiyaçlarımıza göre özelleştirmesini umuyorum. Bu şekilde daha motive olabiliriz."

(K9) "Okul müdürümüzün, yeni öğrenme yöntemleri ve teknolojiler konusunda daha fazla bilgi paylaşmasını bekliyorum. Bu, sınıfta daha etkili stratejiler denememizi sağlayabilir."

(K10) "Daha sık gerçekleşen atölyeler ve seminerler düzenlenmesini talep ediyorum. Okul müdürümüzün bu tür etkinlikleri teşvik etmesi, gelişimimize katkı sağlayabilir."

(K11) "Okul müdürümüzden, profesyonel gelişim hedeflerimizi belirlememiz ve ilerlememizi takip etmemiz için daha fazla yol gösterici destek bekliyorum."

(K12) "Mentorluk programları oluşturulmasını istiyorum. Okul müdürümüzün, deneyimli öğretmenlerin yeni meslektaşlarına rehberlik etmelerini teşvik etmesi, değerli olabilir."

(K13) "Okul müdürümüzün, profesyonel gelişim için bütçe ayırmasını ve öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarına yönelik kaynakları artırmasını bekliyorum."

(K14) "Daha fazla işbirliği ve projelerde yer alma fırsatı istiyorum. Okul müdürümüzün, öğretmenlerin ortak çalışmalarını teşvik etmesi, öğrenmeyi zenginleştirebilir."

(K15) "Okul müdürümüzden, profesyonel gelişim süreçlerimizi düzenli olarak gözden geçirmesini ve rehberlik etmesini bekliyorum. Bu, ilerlememizi izlememizi sağlayabilir."

Öğretmenlerin bu ifadeleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi desteklemek için daha kişisel, özelleştirilmiş ve aktif bir yaklaşım benimsemelerinin gerekliliğini yansıtmaktadır. Aynı zamanda, iletişim, finansal destek, eğitim materyalleri ve işbirliği gibi unsurların da önemini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinden profesyonel gelişim süreçlerini daha etkili hale getirmek için talep ettikleri destek, çeşitli önemli konuları yansıtmaktadır. Özellikle bireysel ihtiyaçlara yönelik rehberlik ve yönlendirme, öğretmenlerin gelişim hedeflerini daha net belirlemelerini sağlayabilir. Ayrıca, düzenli geri bildirim ve izleme süreçleri, öğretmenlerin gelişimlerini daha etkin bir şekilde takip etmelerine yardımcı olabilir. Eğitim materyallerine daha kolay erişim ve çeşitlilik sağlanması, öğretmenlerin sınıf içi öğretimini zenginleştirebilir ve öğrencilere daha iyi bir deneyim sunabilir. Özellikle teknolojik eğilimler ve yenilikler konusunda okul müdürünün destek sağlaması, öğretmenlerin daha güncel ve etkili yöntemler denemelerine yardımcı olabilir. İletişim, öğretmenlerin gelişim hedeflerini ve ihtiyaçlarını daha iyi ifade etmelerine yardımcı olabilir. Okul müdürünün bu konuda daha açık ve etkili bir iletişim yaklaşımı benimsemesi, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir. Aynı şekilde, atölyeler, seminerler ve mentorluk programları gibi etkinliklerin düzenlenmesi, öğretmenlerin deneyim paylaşımını teşvik edebilir ve birlikte öğrenmeyi destekleyebilir. Profesyonel gelişim için finansal destek sağlanması da önemli bir husustur. Okul müdürünün bu konuda öğretmenlere destek vermesi, gelişim fırsatlarını daha erişilebilir hale getirebilir. Ayrıca, işbirliği ve projelerde yer alma fırsatları sunulması, öğretmenler arası işbirliğini artırabilir ve daha kapsamlı öğrenme ortamları oluşturabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin istedikleri destek unsurları, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme rolünün çok boyutlu ve çeşitlendirilmiş olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin beklentileri, gelişimlerini daha etkili ve kişisel bir şekilde yönetmelerine, yeniliklere daha hızlı adapte olmalarına ve öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmalarına yardımcı olabilecek unsurları içermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin değerlendirmeleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme çabalarının olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu çabaların etkili olmasının temelinde, okul müdürlerinin öğretmenlerle düzenli ve açık iletişim kanalları kurmaları yer almaktadır. Öğretmenlerin görüşlerini dinleme ve onların ihtiyaçlarına yönelik gelişim planları oluşturma yaklaşımı, öğretmenlerin kendi öğrenme yollarını belirlemelerini ve aynı zamanda okulun genel hedeflerine uyumlu çalışmalarını sağlamaktadır. Müdürlerin düzenlediği atölyeler, seminerler ve etkinlikler sayesinde öğretmenler, profesyonel becerilerini güçlendirebilmekte ve en son eğitim teknolojilerini öğrenerek derslerini daha etkili bir şekilde tasarlayabilmektedirler. Özellikle deneyim paylaşımına dayalı platformların oluşturulması, öğretmenlerin birbirlerinin güçlü yönlerinden faydalanmasını ve en iyi uygulamaları paylaşmasını desteklemektedir. Ayrıca, mentorluk programları sayesinde deneyimli öğretmenlerin yeni meslektaşlarına rehberlik etmesi, öğretmenler arası işbirliğini artırarak yeni öğretmenlerin daha hızlı ve etkili bir şekilde öğrenmelerine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerin değerlendirmeleri, okul müdürlerinin iletişim, eğitim ve işbirliği alanlarında sunduğu desteklerin profesyonel gelişimi desteklemede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu yaklaşımlar, öğretmenlerin mesleki becerilerini artırarak eğitim kalitesini yükseltmelerine katkı sağlamaktadır. Okul müdürlerinin bu çabaları, öğrencilere daha iyi eğitim deneyimi sunma kapasitesini artırarak eğitimde olumlu etkiler yaratmaktadır.

Öğretmenlerin katılımcılara yöneltilen soruya verdikleri yanıtlar, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi desteklemedeki kritik rolünü yansıtmaktadır. Özellikle öğretmenler, okul müdürlerinin sağladığı destek ve motivasyonun profesyonel gelişimleri için hayati olduğunu vurgulamaktadırlar. Görüşmelerde belirtilen ifadeler, okul müdürlerinin öğretmenleri bireysel olarak yönlendirerek derinlemesine çalışma fırsatları sunmalarının öğretmenlerin öğrenme deneyimini zenginleştirdiğini göstermektedir. Aynı zamanda, okul müdürlerinin engelleri aşmada da önemli bir rol üstlendikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenler, okul müdürlerinin kaynakları yönetme ve yeni stratejileri uygulamada destek sağlama konusunda etkili olduklarını ifade etmektedirler. Ancak, bazı öğretmenler arasında okul müdürlerinin iletişim eksikliği veya anlayış eksikliği gibi zorluklar yaratabileceği düşüncesi de bulunmaktadır. Bu durum, bazı öğretmenlerin okul müdürlerinin desteğini yeterli bulmadıkları hissine kapılabileceğini göstermektedir. Genel olarak, öğretmen görüşleri, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme ve engelleri aşma konusundaki rolünü vurgulamaktadır. Özellikle yönlendirici ve motive edici bir liderlik anlayışının öğretmenlerin gelişimine olumlu katkılar sağladığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, müdürlerin iletişim ve anlayış eksikliklerinin profesyonel gelişimi zorlaştırabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu görüşler, okul yöneticilerinin profesyonel gelişimi teşvik edici ve engelleri aşmada etkili stratejiler geliştirmelerinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin sunmuş olduğu ifadeler, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme amacıyla daha bireysel, özelleştirilmiş ve etkin bir yaklaşım benimsemelerinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu ifadeler aynı zamanda iletişim, mali destek, eğitim materyalleri ve işbirliği gibi unsurların da önemini yansıtmaktadır. Öğretmenlerin talep ettiği destek, bir dizi önemli konuyu içermektedir. Özellikle bireysel ihtiyaçlara yönelik rehberlik ve yönlendirme, öğretmenlerin gelişim hedeflerini daha net belirlemelerine yardımcı olabilir. Aynı şekilde, düzenli geri bildirim ve izleme süreçleri, öğretmenlerin gelişimlerini daha etkili bir şekilde takip etmelerine yardımcı olabilir. Eğitim materyallerine daha kolay erişim ve çeşitlilik sağlanması, öğretmenlerin sınıf içi öğretimini zenginleştirebilir ve öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunabilir. Özellikle teknolojik eğilimler ve yenilikler konusunda okul müdürünün destek sağlaması, öğretmenlerin daha güncel ve etkili yöntemler denemelerine yardımcı olabilir. İletişim, öğretmenlerin gelişim hedeflerini ve ihtiyaçlarını daha iyi ifade etmelerine yardımcı olabilir. Okul müdürünün bu alanda daha açık ve etkili bir iletişim yaklaşımı benimsemesi, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir. Aynı şekilde, atölyeler, seminerler ve mentorluk programları gibi etkinliklerin düzenlenmesi, öğretmenlerin deneyim paylaşımını teşvik edebilir ve birlikte öğrenmeyi destekleyebilir. Profesyonel gelişim için finansal destek sağlanmasının önemi de büyük. Okul müdürünün bu konuda öğretmenlere destek vermesi, gelişim fırsatlarını daha erişilebilir hale getirebilir. Ayrıca, işbirliği ve projelerde yer alma fırsatlarının sunulması, öğretmenler arası işbirliğini artırabilir ve daha kapsamlı öğrenme ortamları oluşturabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin istedikleri destek unsurları, okul müdürlerinin profesyonel gelişimi destekleme rolünün çok yönlü ve çeşitli olduğunu göstermektedir. Bu destek unsurları, öğretmenlere gelişimlerini daha etkili ve kişisel bir şekilde yönetme, yeniliklere hızla adapte olma ve öğrencilere daha zengin bir eğitim deneyimi sunma imkanı sunabilir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak, okul müdürlerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için etkili stratejiler geliştirmelerine yönelik bazı öneriler şunlar olabilir:

1. Düzenli İletişim Kanalları Oluşturma: Okul müdürleri, öğretmenlerle düzenli iletişim kanalları oluşturarak onların görüşlerini dinlemeli ve ihtiyaçlarını anlamalıdır. Bu iletişim, öğretmenlerin gelişim hedeflerini daha iyi belirlemelerine yardımcı olabilir.
2. Bireysel Destek ve Rehberlik: Okul müdürleri, öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına odaklanarak kişiselleştirilmiş gelişim planları oluşturmalıdır. Öğretmenlerin güçlü yönlerini belirleyerek ve zayıf noktalarını destekleyerek gelişimlerine katkı sağlayabilirler.

3. Eğitim Materyallerine Erişim: Okul müdürleri, öğretmenlere daha geniş ve çeşitli eğitim materyallerine erişim sağlamalıdır. Bu, öğretmenlerin sınıf içi öğretimlerini çeşitlendirmelerini ve öğrencilere daha etkili bir eğitim sunmalarını destekleyebilir.
4. Teknoloji ve Yenilik: Okul müdürleri, öğretmenleri en son eğitim teknolojileri ve yenilikler konusunda desteklemelidir. Teknolojik araçlar ve yaklaşımlar, öğretmenlerin derslerini daha etkili bir şekilde tasarlamalarına yardımcı olabilir.
5. Deneyim Paylaşımı ve İşbirliği: Okul müdürleri, deneyim paylaşımını teşvik etmek için öğretmenler arası platformlar oluşturmalıdır. Bu tür platformlar, öğretmenlerin birbirlerinin en iyi uygulamalarından faydalanmalarını sağlayabilir.
6. Mentorluk Programları: Deneyimli öğretmenlerin yeni meslektaşlarına mentorluk yapmalarını teşvik eden programlar düzenlemek, öğretmenler arasındaki işbirliğini artırabilir ve yeni öğretmenlerin hızlı öğrenmelerini destekleyebilir.
7. Finansal Destek Sağlama: Okul müdürleri, öğretmenlere profesyonel gelişim fırsatları için finansal destek sağlayabilir. Bu, öğretmenlerin gelişim fırsatlarına erişimini kolaylaştırabilir.
8. Açık ve Etkili İletişim: Okul müdürleri, iletişimde açık ve etkili bir yaklaşım benimseyerek öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamalıdır. Bu, öğretmenlerin motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir.
9. Liderlik ve Vizyon: Okul müdürleri, okuldaki profesyonel gelişimi teşvik edici bir liderlik vizyonu oluşturmalıdır. Öğretmenlere ilham vererek ve yol göstererek gelişimlerini desteklemelidir.
10. Eğitim Programları ve Etkinlikler: Okul müdürleri, öğretmenlerin becerilerini artırmak için düzenli olarak eğitim programları, atölyeler ve etkinlikler düzenlemelidir. Bu tür etkinlikler öğretmenlerin güçlü yönlerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, okul müdürleri öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için çeşitli stratejiler benimsemelidir. Bu stratejiler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini daha etkili ve kişisel bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir ve böylece eğitim kalitesini artırabilir.

KAYNAKLAR

- Blankstein, A. M. (2004). *Failure is not an option: Six principles that guide student achievement in high-performing schools*. Corwin Press.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational leadership*, 60(6), 40-45.
- Bu referansların dışında da alıntı yaptığımız ya da kaynak olarak kullandığımız diğer kaynakları ilgili şekilde atıf yaparak metne eklemeniz gerekebilir.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Ekiz, D.(2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). Teachers College Press.
- Gmelch, W. H. (1996). The neglected side of leadership: Organizational health and the practice of administration. *NASSP Bulletin*, 80(583), 18-26.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Johnson, S. M., & Riley, D. (2013). The challenges of instructional leadership: Supporting teacher learning in a reforming context. *Educational Administration Quarterly*, 49(5), 779-807.
- Karasar, N. (2012). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1990). Transformational leadership: How principals can help reform school cultures. *School effectiveness and school improvement*, 1(4), 249-280.

- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). What we know about successful school leadership. In K. Leithwood, P. Hallinger, & K. Seashore Louis (Eds.), *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 22-48). Springer.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (1998). Does professional community affect the classroom?. *Teachers College Record*, 100(4), 693-716.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (1998). Does professional community affect the classroom?. *Teachers College Record*, 100(4), 693-716.
- Marks, H. M., & Louis, K. S. (1997). Does teacher empowerment affect the classroom? The implications of teacher empowerment for instructional practice and student academic performance. *Educational Administration Quarterly*, 33(5), 647-674.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*. Teachers College Press.
- Robinson, V. M. (2011). *Student-centered leadership*. John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (2005). *Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools*. Jossey-Bass.
- Trusty, J. (2002). Principals as professional development leaders: Resolving challenges and creating collaborative opportunities. *Journal of School Leadership*, 12(2), 158-186.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.