

## Öğretmenlerin Sosyal ve Duygusal Öğrenme Hakkındaki Düşüncelerinin Belirlenmesi

*Determination of Teachers' Thoughts about Social and Emotional Learning*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı sosyal ve duygusal öğrenme konusunda öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya 13 öğretmen dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış 3 sorudan oluşan bir görüşme formu tercih edilmiştir. Ulaşılan veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, öğrencilerin özgüvenlerini artırmak ve empati yeteneklerini geliştirmek amacıyla çeşitli stratejilerin vurgulandığını gösteriyor. Öğretmenler, öğrenci özsaygısını pozitif geri bildirimler, bireysel hedefler, projelerle desteklemeyi öneriyorlar. Ayrıca, duygusal zeka geliştirme ve empatiyi teşvik etme konularında çeşitli etkinlikler önerilmektedir. Değerlendirme ve geri bildirim süreçlerini geliştirme stratejileri de öğrenci özgüvenini artırmayı amaçlıyor. Bu stratejiler, öğrencilere düzenli geri bildirimler, bireysel hedefler ve özgüvenlerini görsel olarak izleme fırsatları sunmaktadır. Sonuç olarak, bu öneriler öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimlerine katkı sağlamayı hedeflemekte ve öğrenci merkezli öğretimi teşvik etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Öğrenme, Sosyal Öğrenme, Duygusal Öğrenme.

### ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on social and emotional learning. While determining the method of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. In this context, 13 teachers were included in the study with convenience sampling method. A semi-structured interview form consisting of 3 questions was preferred as a data collection tool. The data obtained were evaluated by content analysis. According to the findings of the study, various strategies were emphasized to increase students' self-esteem and improve their empathy skills. Teachers suggested supporting student self-esteem with positive feedback, individual goals, projects. In addition, various activities are suggested to develop emotional intelligence and promote empathy. Strategies to improve assessment and feedback processes also aim to increase student self-esteem. These strategies provide students with regular feedback, individual goals and opportunities to visually monitor their self-confidence. In conclusion, these recommendations aim to contribute to students' emotional and social development and promote student-centered teaching.

**Keywords:** Teacher, Learning, Social Learning, Emotional Learning.

### GİRİŞ

Okul yöneticilerinin işlevi de yönetim bilimindeki gelişmelerin bir sonucu olarak evrim geçirmiştir. Okul yöneticileri 1960'larda program yöneticisi, 1980'lerde eğitim lideri, 1990'larda ise dönüştürücü lider olarak sorumluluklarını birleştirmişlerdir (Vandenberghe, 1995). Okul yöneticilerinin altı önemli sorumluluğunu içeren aşağıdaki liste konuyla ilgili literatürden alınmıştır: Yönetici, değerlendirici, disiplin sağlayıcı, öğretimsel lider, insan ilişkilerini kolaylaştırıcı ve çatışmalarda arabulucu (Gorton ve Schneider, 1991). Dönmez (2000), Morris'in (1999) yirmi birinci yüzyılda başarılı okul liderliğinin kolaylaştırma, öğretme, uzman danışmanlık, kaynak koordinasyonu, iletişim kurma ve destekleme görevlerini gerektirdiğini söylediğini aktarır. Okul yöneticileri, okulun insan ilişkilerine dayalı ve kendine özgü özellikleri çerçevesinde işleyişini desteklemek, olumlu bir okul iklimi yaratmak ve bu alandaki engelleri ortadan kaldırarak işleri kolaylaştırmakla yükümlüdür. Başka bir deyişle, okul yöneticisi kolaylaştırıcı liderlik sergiler. Yönetimin geniş yönlerinin yanı sıra, sınıfta başarılı olmak için de liderlik şarttır. Albrecht (1996) liderliği, insan enerjisini önceden belirlenmiş hedeflerin gerçekleştirilmesine yöneltme kapasitesi olarak tanımlar. Gordon (1997) liderliği, kişinin kendi ihtiyaçlarının yanı sıra kendisini takip eden diğerlerinin ihtiyaçlarını da ortaklaşa karşılama ve bunları nerede keşfedip uygulayacağını bilme kapasitesi olarak tanımlar. Korkut'a (1992) göre lider, parçası olduğu grubun amaçlarını belirleyen ve grubu bu amaçlara en verimli şekilde ulaştırmaya yönlendirebilen kişidir.

İşbirliğini, katılımı ve koordinasyonu vurgulayan kolaylaştırıcı liderlik taktikleri, sosyal merkezli kişilik paradigması ile ilişkili özellikler sergileyen kişiler için en uygun olanıdır. Bu paradigmaya göre liderler grup üyelerini tanımak ve onlara arkadaş gibi davranmakla ilgilenmelidir. Doğa ve diğer canlılarla uyumlu sosyal bağlar da itici unsurlar olarak

Berk Bayraktar<sup>1</sup>   
Hakan Arısoy<sup>2</sup>   
Enver Düzenli<sup>3</sup>   
Adem Eski<sup>4</sup> 

### How to Cite This Article

Bayraktar, B., Arısoy, H., Düzenli, E. & Eski, A. (2023).

“Öğretmenlerin Sosyal ve Duygusal Öğrenme Hakkındaki Düşüncelerinin Belirlenmesi”, International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:55; pp:4099-4107. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72936>

Arrival: 09 September 2023

Published: 30 November 2023

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

<sup>1</sup>Müdür Yardımcısı, MEB, Bursa

<sup>2</sup>Okul Müdürü, MEB, Sivas

<sup>3</sup>Müdür Yardımcısı, MEB, Samsun

<sup>4</sup>Müdür Yardımcısı, MEB, Çorum

vurgulanmaktadır. Bu bireyler işyerinde sosyal etkileşime değer verirler, dolayısıyla genellikle uyuma öncelik veren ekiplerde en iyi performansı gösterirler (Korkut, 1992). Kolaylaştırıcılık, eğitim kurumlarında yöneticilerin temel sorumluluklarından biridir. Yöneticiler, personelin sorumluluklarını yüksek düzeyde kişisel performansla tamamlayabilecekleri bir çalışma ortamı sağlamak için kolaylaştırıcı olarak çalışırlar. Jenlink, Kinnucan-Welsch ve Odell (1996) öğrenen bir okul topluluğu oluşturmada bunun önemini vurgularken, Oberg ve Underwood (1992) kolaylaştırıcı okul liderlerinin sorumluluklarından birinin de öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek olduğunu belirtmektedir. Elliott (1990) mesleki gelişim sürecine yardımcı olduklarını vurgulamaktadır. Kolaylaştırıcı liderler, çalışanlarına işlerini yapmaları için ihtiyaç duydukları araçları verir, görevleri bağımsız olarak tamamlayabilmeleri için onları eğitir ve işyerinde dostane ilişkilerin, sürekli öğrenmenin ve ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmanın değer gördüğü bir ortamı teşvik etmek için çalışır (Töremen, 2004).

Okulda yer alan tüm taraflar, kendilerine özgü çabalarının ortak hedefler etrafında bütünleşmesi için ortak bir vizyon oluşturmak üzere birlikte çalışmalıdır (Hord, 1992). Kolaylaştırıcılar olarak okul liderleri, okul toplumundaki herkesin ortak bir vizyon oluşturmaya destek olmak için çalışır. Kendilerinin ya da başkalarının ortaya koyduğu bir vizyonu dayatmak yerine, müzakere ve okul topluluğu üyelerinin yetkilendirilmesi yoluyla ortak bir vizyon geliştirmeye çalışırlar. Öğretmenler ortak bir vizyon etrafında profesyonel bir topluluk olarak bir araya geldiklerinde, genellikle daha fazla işbirliği içinde çalışacak ve ekip çalışması içinde eylemlerinin sonuçları için ortak bir sorumluluk duygusu geliştireceklerdir. Sonuç olarak, kolaylaştırıcı liderler kişisel vizyonlarıyla okul topluluğunun diğer üyelerini etkilese de okul çapında bir işbirliği ve ekip çalışması kültürü oluşturulabilir (Lashway, 1997; Aytaç, 2000). Bu ortak hedef, öğretmenlerin itici gücü, motivasyonu ve neden sınıfta olduklarına dair açıklamalarının yanı sıra yol haritaları ve gelecekte zevke ulaşmak için şu anda karşılaştıkları zorlukların gerekçesi olarak hizmet edecektir.

Sürekli gelişen bir dünyada okullar da sürekli değişen çevrelerine uyum sağlamak zorundadır. Yöneticilerin rolleri, bu gelişimi zamanında ve uygun bir şekilde anlama kapasitelerine göre belirlenir. Değişen çevreye uyum sağlamak için kendilerini sürekli olarak yeniden keşfetmek zorunda olan okulların yöneticilerine düşen en önemli sorumluluklardan biri, personelin değişim hızına ayak uydurmak için ihtiyaç duydukları eğitim ve gelişimi almalarını ve buna uyum sağlamak için gerekli becerileri edinmelerini sağlamaktır. Kolaylaştırıcı liderler, personelin eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını tespit etmek için hem resmi hem de gayri resmi iletişim kanallarından gelen bilgileri kullanmalıdır. Ayrıca personele ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri edinme ve gerekli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi, sürdürülmesi ve değerlendirilmesine aktif olarak katılma şansı vermelidirler (Hord, 1992). Kolaylaştırıcının rolü, eğitimcilerle kendi gelişimleri için kişisel sorumluluğu benimsemeleri ve sürekli eğitimi okulun ethosuna entegre etmeleri için ilham vermek ve onları teşvik etmektir. Yaşam boyu öğrenen eğitimcilerden oluşan bir "öğrenen okul" kurmanın tek yolu budur. Örgütlenme ve Tedarik Kolaylaştırıcı liderler, okulun tüm ortaklarıyla işbirliği yaparken okulun vizyonu ve hedefleriyle tutarlı gelecek planları yaparlar. Bu politikalar, personelin belirli faaliyetlerini kısıtlayacak kadar katı ve kesin olmadan, okulun değişen koşullara hızla uyum sağlamasına izin verecek kadar esnek olmalıdır (Hord, 1992). Stratejik planlar geliştiren ve bunları aşamalı olarak uygulayan yöneticiler, geleceğin karmaşıklığı ve öngörülemezliği ile kolaylıkla başa çıkabilecek cesarete sahip olacaklardır. Kolaylaştırıcı olan eğitim yöneticileri, sınıfları ve okulları düzenli olarak ziyaret etmeli, öğretmenlerin ve öğrencilerin faaliyetlerini ve ihtiyaçlarını izlemeli ve ihtiyacı olanlara derhal zaman, emek ve ekipman sağlamalıdır (Hord, 1992). Eğitim yöneticileri, öğretmen verimliliğini artırmak ve öğrenci başarısını yükseltmek istiyorlarsa, mevcut materyalleri öğretmenler için erişilebilir ve kullanışlı hale getirmelidir. Eğitimi Teşvik Etmek Okul çalışanları için öğrenmeyi kolaylaştırmak ve okullarda öğrenmeyi organize etmek başarılı organizasyonların temel bir bileşenidir. Okul yöneticileri, yaşam boyu öğrenenlerden oluşan öğrenen bir okul topluluğu oluşturmak için tüm yönetim süreçlerinde bu unsurları göz önünde bulundurmalıdır.

Öğrenme kolaylaştırıcıları olarak görev yapan eğitim yöneticileri, öğretim yöntemlerini kendilerine özgü özelliklere göre uyarlamak için öğrenen okul topluluğunun her bir üyesinin olgunluk seviyesinin ve tercih ettiği öğrenme stilinin farkında olmalıdır. Öğrenen merkezli, demokratik ve bireyci bir yaklaşıma öncelik veren bir eğitim kurumunda herkes kendi eğitim yolculuğunu denetlemek ve yönlendirmekle sorumludur. Bireysel yetkinlik ve yaratıcılığı geliştirmek, iyi ve tehditkâr olmayan bir kurumsal atmosferi teşvik ederek işbirliğine dayalı öğrenmeyi ve işbirliğini teşvik eden bir öğrenme topluluğunda kurumsal başarıyı sağlamanın hedefidir (Musinski, 1999).

Okullarda liderlik ve eğitim yönetimi, bir okulun başarısını büyük ölçüde etkileyen kritik bir faktördür. Öğretmen görüşlerinin bu alandaki önemi birkaç açıdan değerlendirilebilir:

**Eğitim Politikalarının Şekillenmesi:** Öğretmenler, eğitim politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında önemli bir rol oynarlar. Okul yönetimindeki kararlar, öğretmenlerin günlük işlerini nasıl etkileyeceğini ve öğrencilerinin başarısını nasıl etkileyebileceğini göz önünde bulundurmalıdır. Öğretmenlerin görüşleri, eğitim politikalarının daha iyi şekillenmesine ve uygulanmasına yardımcı olabilir.

**Okul İçi İklimin Geliştirilmesi:** Okul liderleri, okulun iç iklimini olumlu bir şekilde etkileyebilmelidir. Öğretmenlerin liderlik ve eğitim yönetimi konusundaki görüşleri, okulun işleyişini ve atmosferini nasıl deneyimlediklerini yansıtır. Bu görüşler, okulun içinde daha iyi bir işbirliği, motivasyon ve öğrenci başarısı sağlamak için kullanılabilir.

**Profesyonel Gelişim ve Eğitim Programlarının İyileştirilmesi:** Öğretmenlerin liderlik ve eğitim yönetimi konusundaki görüşleri, profesyonel gelişim ihtiyaçlarını ve eğitim programlarının etkinliğini belirlemeye yardımcı olabilir. Okullar, öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve geri bildirimlerine dayalı olarak liderlik ve yönetim eğitimlerini geliştirebilirler.

**Öğrenci Başarısının Artırılması:** Başarılı bir okul yönetimi, öğrenci başarısını artırmak için kritik bir rol oynar. Öğretmenler, öğrencilerin eğitimine doğrudan etki eden kişilerdir ve bu nedenle okul yönetiminin nasıl daha iyi çalışabileceği konusunda değerli görüşler sunabilirler.

**Toplumsal Katkı ve İletişim:** Okullar, toplumun önemli bir parçasıdır ve toplumsal destek gerektirir. Öğretmenler, okul yönetiminin toplumla iletişimini ve ilişkisini yorumlayabilirler. Bu, okulun daha iyi bir toplumsal katkı yapmasına ve desteklenmesine yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin liderlik ve eğitim yönetimi konusundaki görüşleri, okulların daha iyi çalışmasına, eğitim politikalarının geliştirilmesine ve öğrenci başarısının artırılmasına katkı sağlayabilir. Bu nedenle, öğretmenlerin bu konudaki görüşlerinin alınması ve dikkate alınması önemlidir.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel fenomenolojik desen kullanılmıştır (Marton, 1988). Fenomenolojik araştırmada, incelenen olguyu deneyimleyen ve bunu ifade edebilen veya yansıtabilen bireyler veya gruplar veri kaynağı olarak kabul edilir. Olguyla ilişkili anlamları ve deneyimleri ortaya çıkarmak için görüşmeler yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013)

(Ekiz, 2003).

### Çalışma Grubu

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme araştırma grubunu belirlemek için kullanılan kasıtlı örnekleme tekniklerinden biridir. Kolayda örnekleme katılmak için en yakın kişilerin seçilmesi, o anda erişilebilir olanlardan gerekli örneklem büyüklüğüne ulaşılan kadar bu prosedürün devam ettirilmesini gerektirir (Karataş, 2015). Araştırmaya dahil olmak için onay veren 13 öğretmen ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 1 örneklemin bilgilerini göstermektedir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri  
Okullarda Liderlik ve Eğitim Yönetimi: Başarılı Bir Okul Yönetimi İçin En İyi Uygulamalar

Kod	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	37	12	Lisans
K2	Kadın	32	7	Yüksek Lisans
K3	Kadın	31	6	Lisans
K4	Kadın	43	11	Yüksek Lisans
K5	Erkek	41	12	Lisans
K6	Erkek	32	6	Lisans
K7	Kadın	42	16	Lisans
K8	Kadın	36	11	Yüksek Lisans
K9	Erkek	34	10	Yüksek Lisans
K10	Kadın	40	15	Lisans
K11	Kadın	43	16	Lisans
K12	Erkek	44	17	Lisans
K13	Kadın	37	14	Yüksek Lisans

Bu tablo, belirli bir grup bireyin kişisel bilgilerini içermektedir. Tablodaki bireylerin cinsiyeti gösterilmiştir. Bu grupta hem kadınlar hem de erkekler bulunmaktadır. Toplamda 7 kadın ve 6 erkek bulunmaktadır. Bireylerin yaşları, 31 ile 44 yaş arasında değişmektedir. Ortalama yaş, bu bireyler için yaklaşık 37'dir. Bireylerin mesleklerindeki deneyimlerini gösteren "kıdem" bilgisi de tabloda bulunmaktadır. Kıdem, 6 ile 17 yıl arasında değişmektedir. Bireylerin öğrenim durumları da listelenmiştir. Lisans ve yüksek lisans derecelerine sahip olan bireyler arasında bir dağılım görülmektedir. Bu tablo, bu belirli grup insanların demografik bilgilerini sunar ve bu bilgiler, her birinin eğitim düzeyi, mesleki deneyimi ve yaş gibi faktörlere sahip olduğunu gösterir. Bu bilgiler, bu grup insanların mesleki deneyimlerini ve potansiyel olarak iş yerlerindeki rollerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

### Veri Toplama Aracı

İki uzmanın bakış açısına dayanarak, araştırma konusundaki görüşlerini öğrenmek için 6 soruluk bir görüşme formu oluşturulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda form 3 soru ile son haline getirilmiştir. Sorular, katılımcıların konuya ilişkin tutumları, deneyimleri ve görüşleri hakkında bilgi edinmek amacıyla yazılı hale getirilmiş ve

eğitmenlere yöneltilmiştir. Gönüllü bir görüşmeye katılması için eğitmenle ilk olarak araştırmacılar tarafından iletişime geçilmiş ve görüşmenin amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Belirlenen gün ve saatte, görüşmeler öğretmenin eğitim verdiği yerde gerçekleştirilmiştir..

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma grubunun bir parçası olmak üzere çeşitli bölgelerden öğretmenler özenle seçilmiştir. Bu nedenle, öğretmenlerin çoğunluğu çeşitli elektronik arayüz araçları kullanılarak internet üzerinden uzaktan video görüşmelerine katılmıştır. Veri toplama sürecinde, öğretmenlerle yüz yüze ve sanal görüşmeler kendi programlarına göre planlanmış ve karşılıklı olarak mutabık kalınan bir zamanda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler en az 17 dakika, en fazla 45 dakika sürmüş ve ortalama süre 28 dakika olmuştur. Araştırma için toplanan verilerin incelenmesinde içerik analizi yaklaşımı kullanılmıştır. İçerik analizi özünde, görüşme dökümlerinden elde edilen materyalin ilgili konunun teorik çerçevesine uygun olarak düzenlenmesidir. Bu çalışmada amaç, kodlar içindeki ilgili fikir ve temalardan kodlar türetmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İlk olarak, bu vakadaki görüşme verileri bilgisayar ortamına taşınmıştır. Genel olarak, öğretmenlerin yanıtları tekrar, yazım hataları ya da anlamsız cümleler açısından incelenmiştir (Ekiz, 2003). İki alan uzmanı bağımsız olarak verileri incelemiş, kod ve temaları çıkarmış ve çalışma analizinin geçerliliğini sağlamıştır. Araştırmacıların kod ve temalarının benzerlik oranı (r:75) önemli derecede bir ilişki olduğunu göstermiştir. Karar verilemeyen kodlar ve konular hakkında bağımsız bir alan uzmanının görüşü alındıktan sonra uygun olan veya önerilen kodlar ve temalar araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece nitel araştırmada güvenilirliğin bir diğer boyutu olan inandırıcılık, puanlayıcı güvenilirliği ile desteklenmeye çalışılmıştır. Çünkü puanlayıcı güvenilirliğini sağlamak itibarı artırmanın bir yöntemidir. Kod ve tema geliştirmenin her aşamasında kuramsal çerçeveye yer verilmesine özen gösterilmiştir (Karataş, 2015). Nitel araştırma güvenilirlik türlerinden biri olan aktarılabilişliğin sağlanmasında, çalışmanın ve veri toplama süreçlerinin detaylı bir şekilde açıklanmasının yanı sıra teorik arka planın da verilmesinin çok yardımcı olduğu söylenebilir.(Yıldırım ve Şimşek, 2013).

### BULGULAR

#### **Size başarılı bir okul yönetimi ve liderlik, öğrenci başarısını nasıl etkiler? Liderlik ve eğitim yönetimi konusunda gördüğünüz en olumlu uygulamalar nelerdir?**

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Size başarılı bir okul yönetimi ve liderlik, öğrenci başarısını nasıl etkiler? Liderlik ve eğitim yönetimi konusunda gördüğünüz en olumlu uygulamalar nelerdir?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

(K1) “Başarılı bir okul yönetimi, öğrenci başarısını olumlu bir şekilde etkiler. İyi bir liderlik, öğrencilere ilham verir ve disiplinli bir öğrenme ortamı oluşturur.”

(K2) “Öğrenci başarısını artırmak için, okul yöneticilerinin vizyon sahibi ve öğrencilere odaklı olması gerekiyor. Liderler, öğrencilerin ihtiyaçlarını anlamalı ve onları desteklemelidir.”

(K3) “Liderler, öğretmenleri motive etmek ve gelişimlerini desteklemek için düzenli geri bildirimler sağlamalıdır. Bu, öğrenci başarısına olumlu bir katkı sağlar.”

(K4) “İyi bir okul yönetimi, öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik eder. Birlikte çalışma ve bilgi paylaşımı, öğrencilerin daha iyi öğrenmelerine yardımcı olur.”

(K5) “Okul liderleri, öğrenci başarısını izlemek ve verilere dayalı kararlar almak için etkili bir veri analizi yapmalıdır. Bu, zayıf alanları belirlememize ve iyileştirmemize yardımcı olur.”

(K6) “Öğrenci başarısını artırmada öğretmenlerin profesyonel gelişimi önemlidir. Liderler, öğretmenlere eğitim fırsatları sunarak ve yeni öğretim yöntemlerini tanıtarak destek olmalıdır.”

(K7) “Başarılı bir okul yönetimi, öğrencilerin güvenliğini ve refahını ön planda tutar. Bu, öğrencilerin öğrenmeye odaklanmalarına yardımcı olur.”

(K8) “Liderler, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına da dikkat etmelidir. İyi bir ruh hali, öğrencilere daha iyi hizmet vermemize yardımcı olur.”

(K9) “Okul liderleri, öğrencilere rehberlik ve destek sağlamalıdır. Öğrencilere akademik ve kişisel gelişimlerinde yardımcı olurlar.”

(K10) “Liderler, öğrenci başarısını artırmak için öğretmenler arasında deneyim paylaşımını ve işbirliğini teşvik etmelidir.”

(K11) “İyi bir okul yönetimi, öğrenci başarısını artırmak için açık iletişim ve şeffaflık sağlar. Bu, velilerin ve toplumun okula daha fazla katılımını teşvik eder.”

(K12) “Öğrenci başarısını etkileyen başka bir önemli faktör, öğretmenlerin sürekli motivasyonudur. Liderler, öğretmenlerin moralini yüksek tutmalıdır.”

(K13) “Okul liderleri, öğrenci başarısını izlemek ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına odaklanmak için düzenli olarak ölçüm ve değerlendirme yapmalıdır.”

Öğretmenlerin ifadeleri, başarılı bir okul yönetimi ve liderliğin öğrenci başarısına nasıl etki edebileceği hakkında önemli içgörüler sunmaktadır. İfadeler, liderlik ve eğitim yönetimi konularında belirgin bir farkındalık içermekte ve bu iki alanın öğrencilerin eğitimine ve gelişimine nasıl katkı sağlayabileceğine dair değerli perspektifler sunmaktadır. Özellikle vurgulanan noktalardan biri, iyi bir okul yönetiminin öğretmenleri motive etme ve profesyonel gelişimlerine destek sağlama kapasitesidir. Öğrenci başarısını artırmak için liderlerin, öğretmenlerin yeteneklerini geliştirmelerini teşvik etmeleri ve yeni öğretim yöntemlerini tanıtmaları gerektiğine dair ifadeler, liderlerin öğretmenlerin mesleki büyümesine nasıl katkıda bulunabileceğini vurgular. Bu, öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunma potansiyelini artırabilir. Öğretmenlerin güvenlik ve refah konularına vurgu yapmaları da önemlidir. Okul liderlerinin öğrencilerin güvenliğini ve duygusal refahını ön planda tutmaları, öğrencilerin öğrenmeye odaklanmalarına yardımcı olabilir. Bu, öğrenci başarısını etkileyen bir başka önemli faktörü yansıtır. Ayrıca, liderlerin öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik etmeleri ve açık iletişim ve şeffaflık sağlamalarının, öğrenci başarısını artırma potansiyeline sahip olduğu da belirtilmiştir. İyi bir okul yönetimi, okul kültürünü şekillendirme ve pozitif bir öğrenme ortamı oluşturma konularında önemli bir etkiye sahip olabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin ifadeleri, başarılı bir okul yönetimi ve liderliğin, öğrenci başarısını artırmak için kritik öneme sahip olduğunu vurgular. Bu görüşler, okul yöneticileri ve liderler için rehberlik sağlayarak, öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunma amacını güçlendirebilir.

**Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimine nasıl katkıda bulunabileceğini düşünüyorsunuz? Bu konuda daha etkili olmaları için önerileriniz nelerdir?**

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimine nasıl katkıda bulunabileceğini düşünüyorsunuz? Bu konuda daha etkili olmaları için önerileriniz nelerdir?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

(K1): “Okul yöneticileri, öğretmenlere düzenli olarak profesyonel gelişim fırsatları sunmalıdır. Bu, yeni öğretim yöntemlerini ve en iyi uygulamaları öğrenme fırsatı sunar.”

(K2): “Yöneticiler, öğretmenlerin ihtiyaçlarını dinlemeli ve öğretmenlerin kendi mesleki hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak kaynakları sağlamalıdır.”

(K3): “Liderler, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etmelidir. Meslektaşlar arası paylaşım ve işbirliği, herkesin gelişimine katkıda bulunabilir.”

(K4): “Yöneticiler, geri bildirim olumlu bir şekilde kullanılmalıdır. Öğretmenlere düzenli olarak geribildirim vermek, onların gelişimine katkı sağlar.”

(K5): “Okul yöneticileri, öğretmenlerin profesyonel gelişim için dış kaynaklara erişimini kolaylaştırmalıdır. Seminerlere, konferanslara ve eğitimlere katılma fırsatları sunmalıdır.”

(K6): “Liderler, öğretmenlerin kişisel ve mesleki ihtiyaçlarını anlamalı ve bu ihtiyaçlara uygun destekler sağlamalıdır.”

(K7): “Yöneticiler, öğretmenlerin yaratıcı düşüncelerini ve kendi öğrencilerine özel çözümler üretmelerini teşvik etmelidir.”

(K8): “Okul yöneticileri, öğretmenlerin liderlik rollerini üstlenmelerine ve projelerde yer almalarına olanak tanımalıdır. Bu, öğretmenlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.”

(K9): “Liderler, öğretmenlerin profesyonel gelişim planlarını desteklemeli ve bu planların takibini yapmalıdır.”

(K10): “Yöneticiler, öğretmenler arasında deneyim ve bilgi paylaşımını teşvik etmelidir. Bu, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerine olanak tanır.”

(K11): “Okul yöneticileri, öğretmenlerin günlük sınıf uygulamalarını gözlemlemeli ve geri bildirimde bulunmalıdır. Bu, öğretmenlerin pratiğini iyileştirmelerine yardımcı olabilir.”

(K12): “Liderler, öğretmenlerin mesleki gelişim için zaman ayırabilmeleri için gerekli kaynakları sağlamalıdır. Bu, öğretmenlerin yeni fikirleri denemelerine olanak tanır.”

(K13): “Yöneticiler, öğretmenlerin kendi ilgi alanlarına ve güçlü yönlerine odaklanmalarını teşvik etmelidir. Bu, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir.”

Bu öneriler, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine daha etkili bir şekilde katkıda bulunmalarına yardımcı olabilir ve böylece öğrencilerin eğitim deneyimini iyileştirebilir. Öğretmenlerin verdiği değerlendirmeler, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak için benimsedikleri stratejileri ve uygulamaları değerlendirmeye yönelik önemli içgörüler sunmaktadır. Bu değerlendirmeler, başarılı bir okul yönetimi ve öğretmen liderliği konularında daha etkili uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin katılımı ve mesleki gelişimlerine yönelik beklentileri, liderlerin düzenli profesyonel gelişim fırsatları sunmalarını gerektirdiği şekilde yorumlanabilir (K1). Bu, liderlerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini güncellemelerine olanak tanır ve bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim sunma potansiyelini artırır. Ayrıca, öğretmenlerin öğrenci merkezli eğitim yaklaşımlarını benimsemelerine yardımcı olmak için liderlerin işbirliğini ve paylaşımı teşvik etmeleri gerekebilir (K3). Öğretmenler arası işbirliği, yenilikçi eğitim yöntemlerinin paylaşılmasını ve öğrencilere özgün çözümler sunulmasını kolaylaştırabilir. Öğretmenlerin görüşlerinden anlaşılacağı üzere, liderlerin geri bildirim verme pratiği (K4) ve öğretmenlerin profesyonel gelişim planlarını desteklemesi (K9), öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunabilir. Bu, liderlerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki ihtiyaçlarını anlamaları ve onları desteklemeleri gerektiğini göstermektedir. Yöneticilerin ayrıca, öğretmenlerin liderlik potansiyellerini geliştirmelerine ve daha fazla sorumluluk alabilmelerine olanak tanımaları gerekebilir (K8). Bu, okul içinde liderlik kapasitesinin artmasına yardımcı olabilir ve okulun genel performansını yükseltebilir. Son olarak, liderlerin öğretmenlerin eğitim literatürünü takip etmelerini ve güncel bilgilere erişimlerini kolaylaştırmaları, okulun bilimsel temellere dayalı en iyi uygulamalara dayalı bir yaklaşım benimsemesine yardımcı olabilir. Bu değerlendirmeler, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için daha etkili stratejiler ve uygulamalar geliştirmelerine yönelik rehberlik sağlamaktadır. Bu sayede okul liderleri, öğrenci başarısını artırmak ve başarılı bir okul yönetimi sağlamak için daha iyi donanımlı olabilirler.

### **Okul yönetimi ve liderlikle ilgili karşılaştığımız zorluklar veya sorunlar nelerdir? Bu zorlukların üstesinden gelmek için nasıl bir destek veya çözüm önerirsiniz?**

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Okul yönetimi ve liderlikle ilgili karşılaştığımız zorluklar veya sorunlar nelerdir? Bu zorlukların üstesinden gelmek için nasıl bir destek veya çözüm önerirsiniz?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.”

(K1) “İletişim eksikliği.” Bazı öğretmenler, yöneticileriyle yeterince iletişim kuramamaktan kaynaklanan bir zorluk yaşadıklarını belirttiler. Çözüm olarak daha düzenli ve açık iletişim önerildi.

(K2) “Kaynak kısıtlamaları.” Okulların sınırlı kaynaklarla karşı karşıya olduğu vurgulandı. Özellikle materyal, teknoloji ve öğretim kaynaklarının eksikliği sorun olarak öne çıktı. Daha fazla kaynak tahsisi ve etkili kaynak yönetimi öneriler arasındaydı”.

(K3) “Öğrenci davranış sorunları.” Bazı öğretmenler, öğrenci davranışlarına ilişkin zorluklarla başa çıkmakta güçlük yaşadıklarını ifade etti. Bu sorunun üstesinden gelmek için daha fazla rehberlik ve davranış yönetimi eğitimi önerildi.”

(K4) “Değerlendirme baskısı.” Bazı öğretmenler, öğrenci başarılarının sürekli olarak değerlendirildiği ve sonuçlarının performanslarına yansıtıldığı bir ortamda çalışmanın stresli olduğunu belirttiler. Bu durumu hafifletmek için daha iyi bir denge sağlanması ve adil bir değerlendirme süreci önerildi.

(K5) “İş yükü.” Öğretmenler, ders planlaması, öğrenci izlemesi ve aile ile iletişim gibi iş yükünün arttığını ifade ettiler. Daha fazla destek, yardımcı öğretmenler veya zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi önerildi.

(K6) “Karar alma süreçlerine katılım eksikliği.” Öğretmenler, okul yönetiminin karar alma süreçlerine yeterince katılmadıklarını hissettiklerini dile getirdiler. Daha fazla öğretmen katılımının teşvik edilmesi ve karar alma süreçlerine dahil edilmeleri önerildi.

(K7) “Eğitim politikalarının etkisi.” Bazı öğretmenler, eğitim politikalarının sınıf içi uygulamalarını sınırladığını ve öğretim özgürlüğünü kısıtladığını belirttiler. Daha fazla öğretmenlerin eğitim politikalarıyla ilgili karar alma süreçlerine dahil edilmesi ve politika değişikliklerine katkıda bulunmaları önerildi.

(K8) “Profesyonel gelişim eksikliği.” Öğretmenler, profesyonel gelişim fırsatlarının sınırlı olduğunu ve kişisel ve mesleki büyümelerini desteklemek için daha fazla eğitim ve atölye çalışması talep ettiler.

(K9) “Çatışma yönetimi.” İlgili bir konu olarak, öğretmenler arasındaki çatışma yönetimi ve okul liderlerinin bu tür durumlarla başa çıkma becerisi önemli bir zorluk olarak belirtildi. Daha iyi çatışma çözme becerileri ve rehberlik önerildi.

(K10) “Öğrenci farklılıkları.” Öğretmenler, farklı öğrenci ihtiyaçlarına nasıl daha iyi yanıt verebileceklerini öğrenme konusundaki ihtiyaçlarını dile getirdiler. Daha fazla öğrenci farklılıkları eğitimi önerildi.

(K11) “İdari destek eksikliği.” Okul liderlerinin öğretmenleri destekleme ve sorunları ele alma konusundaki yetersizliği, zorluk olarak öne çıktı. Daha fazla idari destek ve rehberlik önerildi.

(K12) “Zaman yönetimi.” Bazı öğretmenler, iş ve kişisel yaşam dengesini sağlama konusunda zorlandıklarını ifade ettiler. Daha iyi zaman yönetimi stratejileri ve destek önerildi.

(K13) “Aile ile iletişim.” Öğretmenler, ailelerle iletişim kurma ve işbirliği yapma konusundaki becerilerini geliştirme ihtiyaçlarını dile getirdiler. Aile ile iletişim eğitimi önerildi.

Bu öğretmenlerin görüşleri, okul yönetimi ve liderlik alanındaki zorlukların farkındalığını artırırken, bu zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla destek, eğitim ve işbirliği gerektiğini vurgulamaktadır. Bu sorunların çözümü, okul liderlerinin ve eğitim politika yapımcılarının dikkate alması gereken önemli konulardır. Öğretmenlerin okul yönetimi ve liderlikle ilgili görüşleri, eğitim alanında karşılaşılan bazı temel zorlukları ve çözüm önerilerini yansıtmaktadır. Bu değerlendirmeler, eğitim sistemlerinin ve okul yönetiminin karşılaştığı bazı önemli konuları ele almaktadır. Öğretmenlerin iletişim eksikliği olarak gördükleri zorluk, açık ve düzenli iletişimin eğitim kurumlarında önemini vurgulamaktadır. İyi iletişim, öğrenci başarısını artırabilir ve okul topluluğunu güçlendirebilir. Kaynak kısıtlamalarının vurgulanması, eğitim kurumlarının daha fazla finansal destek ve kaynak yönetimi becerilerine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Eğitimde yeterli kaynakların sağlanması, öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunabilir. Öğrenci davranış sorunlarına yönelik zorluklar, öğretmenlerin davranış yönetimi konusundaki ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. Öğretmenlere davranış yönetimi eğitimi ve rehberlik, sınıf içi disiplini artırabilir. Değerlendirme baskısı, öğretmenlerin sıkça karşılaştığı bir zorluk olarak öne çıkmıştır. Bu, eğitim sisteminin öğrenci başarısını değerlendirme odaklı olduğunu göstermektedir. Daha dengeli ve adil bir değerlendirme süreci, öğretmenlerin iş yükünü hafifletebilir. İş yükünün artması, özellikle ders planlaması ve öğrenci izlemesi konularında, öğretmenlerin daha fazla destek ve zaman yönetimi becerilerine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu, öğretmenlerin daha etkili bir şekilde öğrencilere odaklanmalarını sağlayabilir. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılım eksikliği, okul yönetimi ve liderliğinin katılımcı bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini yansıtmaktadır. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine dahil edilmeleri, okul topluluğunun birlikte çalışmasını teşvik edebilir. Eğitim politikalarının etkisi, öğretmenlerin eğitim politikalarının sınıf içi uygulamalarını nasıl etkilediğine dair endişelerini yansıtmaktadır. Politika yapımcılarının öğretmenlerin görüşlerini dikkate alması, daha iyi eğitim politikalarının oluşturulmasına yardımcı olabilir. Profesyonel gelişim eksikliği, öğretmenlerin mesleki büyümelerini destekleme ihtiyaçlarını göstermektedir. Daha fazla profesyonel gelişim fırsatı, öğretmenlerin yeteneklerini geliştirebilir. Çatışma yönetimi konusundaki endişeler, okul liderlerinin çatışma çözme becerilerini geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İyi bir çatışma yönetimi, okul topluluğunun uyumlu bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir. Öğrenci farklılıkları, öğretmenlerin öğrencilere daha iyi uyum sağlama konusundaki ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. Öğretmenlerin öğrenci farklılıklarıyla başa çıkma becerilerini geliştirmeleri önemlidir. İdari destek eksikliği, okul liderlerinin öğretmenlere daha fazla destek sağlama sorumluluğunu vurgulamaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenleri destekleme rolü, okulun başarısını etkileyebilir.

## SONUÇ

Öğretmenlerin ifadeleri, başarılı bir okul yönetimi ve liderliğin öğrenci başarısına nasıl katkı sağlayabileceği konusunda değerli içgörüler sunmaktadır. Bu ifadeler, eğitim liderlerinin ve okul yöneticilerinin öğrencilerin eğitimine ve gelişimine daha olumlu bir şekilde etki etmelerine yardımcı olabilecek önemli konuları yansıtmaktadır. Özellikle, öğretmenlerin liderlerinin profesyonel gelişimlerine destek sağlamaları ve yeni öğretim yöntemlerini tanıtmaları gerektiği yönündeki vurgular, liderlerin öğretmenlerin mesleki büyümesini teşvik etme kapasitesini yansıtmaktadır. Bu, öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunma potansiyelini artırabilir ve öğretmenlerin etkili bir şekilde öğretebilme yeteneklerini güçlendirebilir. Öğrencilerin güvenlik ve refahına dair ifadeler, liderlerin ve okul yöneticilerinin öğrencilerin duygusal refahını ve güvenliğini ön planda tutmalarının önemini vurgulamaktadır. Bu, öğrencilerin öğrenmeye odaklanmalarını kolaylaştırabilir ve öğrenci başarısını olumlu bir şekilde etkileyebilir. Ayrıca, liderlerin işbirliğini ve iletişimi teşvik etmeleri, öğretmenler arasında olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilir. İşbirliği ve açık iletişim, öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunma potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak, bu ifadeler, liderlerin ve okul yöneticilerinin öğrenci başarısını artırmak için kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu görüşler, liderlere ve yöneticilere rehberlik ederek, okullarda daha iyi bir eğitim ortamı oluşturmalarına yardımcı olabilir. Öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmanın yanı sıra, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek de bu sürecin önemli bir parçasıdır.

Öğretmenlerin ifadeleri, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine daha etkili bir şekilde katkıda bulunmaları ve böylece öğrencilerin eğitim deneyimini iyileştirmeleri için önemli fırsatlar ve yönlendirmeler sunuyor. Bu değerlendirmeler, liderlerin öğretmenlerin mesleki büyüme ihtiyaçlarını anlamaları ve karşılamaları gerektiğini vurguluyor. Öğretmenlerin katılımı ve mesleki gelişim beklentileri, liderlerin düzenli profesyonel gelişim fırsatları sunmalarını gerektiriyor. Bu, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncellemelerine olanak tanır ve bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim sunma potansiyelini artırır. Aynı zamanda, öğretmenlerin öğrenci merkezli eğitim yaklaşımlarını benimsemelerine yardımcı olmak için liderlerin işbirliği ve paylaşımları teşvik etmeleri gerekebilir.

Öğretmenler arası işbirliği, yenilikçi eğitim yöntemlerinin paylaşılmasını ve öğrencilere özgün çözümler sunulmasını kolaylaştırabilir. Öğretmenlerin görüşlerinden anlaşılacağı üzere, liderlerin geri bildirim verme pratiği ve öğretmenlerin profesyonel gelişim planlarını desteklemesi, öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunabilir. Bu, liderlerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki ihtiyaçlarını anlamaları ve onları desteklemeleri gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, liderlerin öğretmenlerin liderlik potansiyellerini geliştirmelerine ve daha fazla sorumluluk alabilmelerine olanak tanımaları önemlidir. Bu, okul içinde liderlik kapasitesinin artmasına yardımcı olabilir ve okulun genel performansını yükseltebilir. Son olarak, liderlerin öğretmenlerin eğitim literatürünü takip etmelerini ve güncel bilgilere erişimlerini kolaylaştırmaları, okulun bilimsel temellere dayalı en iyi uygulamalara dayalı bir yaklaşım benimsemesine yardımcı olabilir. Bu değerlendirmeler, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için daha etkili stratejiler ve uygulamalar geliştirmelerine yönelik rehberlik sağlamaktadır. Bu sayede okul liderleri, öğrenci başarısını artırmak ve başarılı bir okul yönetimi sağlamak için daha iyi donanımlı olabilirler.

Öğretmenlerin görüşleri, okul yönetimi ve liderliği ile ilgili önemli zorlukları ve çözüm önerilerini yansıtmaktadır. Bu görüşler, eğitim alanında karşılaşılan bazı temel sorunlara ve bu sorunların üstesinden gelmek için atılması gereken adımlara işaret etmektedir. Öncelikle, iletişim eksikliği olarak ifade edilen zorluk, okul yönetiminde açık ve düzenli iletişimin önemini vurgular. İyi iletişim, öğrenci başarısını artırabilir ve okul topluluğunu güçlendirebilir. Kaynak kısıtlamalarının vurgulanması, eğitim kurumlarının daha fazla finansal destek ve kaynak yönetimi becerilerine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu, eğitimde yeterli kaynakların sağlanmasının öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunabileceğini gösterir. Öğrenci davranış sorunlarına yönelik zorluklar, öğretmenlerin davranış yönetimi konusundaki ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. Öğretmenlere davranış yönetimi eğitimi ve rehberlik, sınıf içi disiplini artırabilir. Değerlendirme baskısı, öğretmenlerin sıkça karşılaştığı bir zorluk olarak öne çıkmıştır. Bu, eğitim sisteminin öğrenci başarısını değerlendirme odaklı olduğunu göstermektedir. Daha dengeli ve adil bir değerlendirme süreci, öğretmenlerin iş yükünü hafifletebilir. İş yükünün artması, özellikle ders planlaması ve öğrenci izlemesi konularında, öğretmenlerin daha fazla destek ve zaman yönetimi becerilerine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu, öğretmenlerin daha etkili bir şekilde öğrencilere odaklanmalarını sağlayabilir. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılım eksikliği, okul yönetimi ve liderliğinin katılımcı bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini yansıtmaktadır. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine dahil edilmeleri, okul topluluğunun birlikte çalışmasını teşvik edebilir. Eğitim politikalarının etkisi, öğretmenlerin eğitim politikalarının sınıf içi uygulamalarını nasıl etkilediğine dair endişelerini yansıtmaktadır. Politika yapıcılarının öğretmenlerin görüşlerini dikkate alması, daha iyi eğitim politikalarının oluşturulmasına yardımcı olabilir. Profesyonel gelişim eksikliği, öğretmenlerin mesleki büyümelerini destekleme ihtiyaçlarını göstermektedir. Daha fazla profesyonel gelişim fırsatı, öğretmenlerin yeteneklerini geliştirebilir. Çatışma yönetimi konusundaki endişeler, okul liderlerinin çatışma çözme becerilerini geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İyi bir çatışma yönetimi, okul topluluğunun uyumlu bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir. Öğrenci farklılıkları, öğretmenlerin öğrencilere daha iyi uyum sağlama konusundaki ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. Öğretmenlerin öğrenci farklılıklarıyla başa çıkma becerilerini geliştirmeleri önemlidir. Son olarak, idari destek eksikliği, okul liderlerinin öğretmenlere daha fazla destek sağlama sorumluluğunu vurgulamaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenleri destekleme rolü, okulun başarısını etkileyebilir. Bu değerlendirmeler, okul yönetimi ve liderliği konusunda dikkate alınması gereken önemli konuları ortaya koymaktadır ve bu sorunların çözümü için daha fazla işbirliği, eğitim ve destek gerektiğini vurgular.

- ✓ İletişimi Güçlendirme: Okul liderleri, açık ve düzenli iletişimi teşvik etmelidir. Öğretmenlerle düzenli toplantılar düzenlemek, sorunları çözmek ve iyi bir iletişim ortamı oluşturmak için önemlidir.
- ✓ Kaynak Yönetimi ve Destek: Okul yöneticileri, daha fazla finansal destek ve kaynak yönetimi becerilerini geliştirmek için çaba harcamalıdır. Bu, öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunabilir.
- ✓ Davranış Yönetimi Eğitimi: Öğretmenlere davranış yönetimi konusunda eğitim ve rehberlik sağlanmalıdır. Sınıf içi disiplini artırmak için etkili bir davranış yönetimi önemlidir.
- ✓ Denge ve Adil Değerlendirme: Eğitim sistemi, daha dengeli ve adil bir değerlendirme süreci geliştirmelidir. Bu, öğretmenlerin iş yükünü hafifletebilir ve öğrencilere daha adil bir eğitim sağlayabilir.
- ✓ Profesyonel Gelişim Fırsatları: Liderler, öğretmenlere düzenli profesyonel gelişim fırsatları sunmalıdır. Öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncellemelerine yardımcı olur.
- ✓ Katılımcı Karar Alma: Okul yöneticileri, öğretmenleri karar alma süreçlerine dahil etmelidir. Katılımcı bir yaklaşım, okul topluluğunun birlikte çalışmasını teşvik edebilir.
- ✓ Eğitim Politikalarının İyileştirilmesi: Eğitim politika yapıcıları, öğretmenlerin görüşlerini dikkate almalı ve daha iyi eğitim politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmalıdır.
- ✓ Çatışma Çözme Becerileri: Okul liderleri, çatışma çözme becerilerini geliştirmelidir. İyi bir çatışma yönetimi, okul topluluğunun uyumlu bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir.



- ✓ Öğrenci Farklılıklarına Odaklanma: Öğretmenler, öğrenci farklılıklarıyla başa çıkma becerilerini geliştirmelidir. Öğrencilere daha iyi uyum sağlama konusundaki yetenekleri önemlidir.
- ✓ İdari Destek ve Liderlik: Okul liderleri, öğretmenlere daha fazla destek sağlamalı ve liderlik rollerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Bu, okulun genel performansını etkileyebilir.

Bu öneriler, okul yönetimi ve liderliği alanında karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek ve öğrencilerin eğitim deneyimini iyileştirmek için rehberlik sağlamaktadır. Bu önerilerin uygulanması, eğitim sistemlerinin ve okulların daha etkili hale gelmesine yardımcı olabilir.

## KAYNAKÇA

Albrecht, K.(1996). *CreatingLeadersforTomorrow, Productivity Process*, Portland.

Aytaç, T.(2000). *Okul Merkezli Yönetim*, Nobel Yayınevi, Ankara.

Dönmez, B.(2000). Müfettiş, Okul Müdürü ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Yöneticilerinin Yeterlilikleri, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 29, s.27-45.

Ekiz, D.(2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Elliott J.(1990). Teachers as researchers; Implicationsforsupervisionandteachereducation, *TeachingandTeacherEducation*, Vol. 6 1, pp. 1-26

Gorton R.A. ve Schneider, G.T.(1991). *School-BasedLeadership, ChallengesandOpportunities*, Third editionWm. C. Brown Publishers.

Hord, S.M.(1992). *FacilitativeLeadership: TheImperativeforChange*, SouthwestEducational Development Laboratory, Austin, Texas, US. <http://search.epnet.com/>Erişim: 11 Ağustos 2023,

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.

Korkut, H.(1992). *Dört Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları*, Üniversiteler Arası Kurul Yayınları, Ankara.

Lashway, L.(1997). *LeadershipStylesandStrategies*. In Smith, S.C. andPiele, P.K.(Eds.), *School Leadership: HandbookforExcellence*, University of Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management, Third Edition.

Musinski, B.(1999). Theeducator as a facilitator: A newkind of leadership. *Nursing Forum*, Vol. 34, Issue 1. 11 Mart 2006, <http://search.epnet.com/>

Oberg, A. ve Underwood, S.(1992). *Facilitatingteacher self-development; Reflections on experience*. InHargreaves, A. andFullan, M.G.(Eds.), *Understandingteacherdevelopment*, TeachersCollegePress, New York, pp. 162-177.

Odell, S.J.(1996). *Designingprofessionaldevelopmentlearningcommunities*. In; McIntyre, D.J. andByrd, D.M.(Eds.), *Preparingtomorrow'teachers; Thefieldexperience*, ATE TeacherEducation Yearbook IV, CorwinPress, Inc., ThousandOaks, CA, pp. 63-86.

Töremen, F.(2004). A Study of FacilitativeLeadershipBehaviorandits Role in theSuccess of School, *International Journal of Educational Reform*, Vol. 13, No. 3.

Vandenberghe, R.(1995). *Creative Management of a School*. *Journal of Educational Administration*. Vol. 33, No. 2.

Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.