



Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3192>

SCHOOL HEAD ROLES IN TEACHER VOCATIONAL LEARNING

ÖĞRETMEN MESLEKİ ÖĞRENMESİNDE OKUL MÜDÜRÜ ROLLERİ¹

Cafer UÇAR²

Abstract

The research, which was prepared to draw attention to the professional learning of teachers in today's professional learning by examining the roles of school principals in teacher professional learning, is a qualitative research conducted with the case study (phenomenology) model, in which 15 (fifteen) teachers working in secondary schools within the borders of Ordu province Ünye district and determined by criterion sampling method participated. Data were collected with the help of the online system through a semi-structured interview form consisting of 5 (five) open-ended questions obtained by the researcher through the literature review, and grouped in the axis of valid dimensions by creating a theme and code with the content analysis method. According to the research findings, the participants, namely teachers, generally provide professional development with in-service courses and seminars, the school administrator should set an example especially in their professional development, they do not contribute to the development of school administrators in general, they frequently meet with school administrators for professional development, they mostly work professionally at school for professional development. obtained as a result of not. The common view of all participants is that the principal's supportive attitude, positive attitude and communication towards teachers is one of the most important factors in the professional learning process of teachers. It is seen that teachers expect support and guidance from the principal for professional development. At the same time, some teachers emphasized that the principal should be fair and considerate.

Keywords: Professional development, vocational training, school principal, teacher.

Özet

Öğretmen mesleki öğrenmesinde okul müdürü rollerinin incelenmesiyle günümüzde öğretmenlerin mesleki öğrenmelerine dikkat çekmek amacıyla hazırlanan araştırma, Ordu ili Ünye ilçesi sınırları içerisinde bulunan ortaokullarda görev yapan ve ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen 15 (on beş) öğretmenin katıldığı ve durum çalışması (fenomenoloji) modeliyle yürütülmüş

¹ Bu makalede, 2019-2020 akademik dönem sürecinde Tezsiz Yüksek Lisans programı bitirme projesi kapsamında elde edilen veriler kullanılmıştır.

² Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, ucar_fenneci@hotmail.com, ORCID : 0000-0002-3096-958X

nitel araştırmadır. Araştırmacı tarafından alan yazın incelemesiyle elde edilen açık uçlu 5 (beş) sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla çevrimiçi sistem yardımıyla veriler toplanmış, içerik analizi yöntemiyle tema ve kod oluşturularak geçerli boyutlar ekseninde gruplandırılmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların yani öğretmenlerin genellikle hizmet içi kurs ve seminer ile mesleki gelişim sağladıkları, özellikle mesleki gelişimlerinde okul yöneticisinin örnek olması gerektiği, genel olarak okul yöneticilerinin gelişimlerine katkı sağlamadığı, mesleki gelişim için okul yöneticileriyle sık sık görüştükleri, çoğunlukla mesleki gelişim için okulda mesleki çalışma yapılmadığı sonucu elde edilmiştir. Tüm katılımcıların ortak görüşü, müdürün öğretmenlere karşı destekleyici tutumunun, olumlu tutumunun ve iletişiminin öğretmenlerin mesleki öğrenme sürecindeki en önemli faktörlerden biri olduğudur. Öğretmenlerin mesleki gelişim için müdürden destek ve rehberlik bekledikleri görülmektedir. Aynı zamanda, bazı öğretmenler müdürün adil ve düşünceli olması gerektiğini vurgulamıştır.

Anahtar kelimeler: Mesleki gelişim, mesleki eğitim, okul müdürü, öğretmen.

GİRİŞ

Öğretmenlik meslek olarak, insanlığın var oluşuna kadar dayanan bir meslektir. İnsan, her yaşta edindiği bilgileri gelecek nesillere aktarmaya çalışan toplumsal ve sosyal bir varlıktır. İnsan var olduğu sürece öğretmenlik mesleğinin her çağda ve her toplumda var olacağı açıktır. Ancak önemli gelişmeler, çağın ihtiyaçları, yetiştirilecek bireylerin profilleri ve öğretilecek meslekler, eğitim öğretim programlarında farklılıklara yol açacağı gibi öğretmenlerin sahip olması gereken özellikler de çağın temeline dayanmak durumundadır (Coşkun, 2022).

Son yıllarda öğretim değişikliklerini benimseme ve yeni öğrenme program tasarlama gerekliliği artmıştır. Sürdürülebilir okul değişiminin başarılması zordur ve çeşitli faktörlere bağlıdır (Sasson, Grinshtain, Ayali ve Yehuda, 2022). Örgütün varlığını devam ettirebilmesi için öğrenen örgüt haline gelmesi çok önemlidir. Çalışanların mesleki gelişimlerini, örgütün insan potansiyelini değerlendirmesini ve mevcut sosyal sermayenin örgütün amaçları doğrultusunda etkin kullanımını etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Mentorluk, çalışanların mesleki, kişisel ve sosyal gelişimlerini sağlamak için önemli kabul edilir ve kursiyerler ile daha deneyimli eğitimci arasında gelişen bir ilişkiyi ifade eder. Bu duruma en belirgin örnek, daha deneyimli ve bilgili bir çalışanın başka bir çalışanın eğitiminde aktif rol almasıdır (Sezgin, Koşar ve Er, 2014).

En önemli eğitim kurumlarından biri olan okullar, gelecek nesilleri yetiştirmek ve kaliteli hizmet sunmak için öğrenen okullar olmalıdır. Öte yandan okul yöneticilerinin öğrenme merkezli liderlik davranışları, okulun öğrenen bir örgüt haline gelmesi için çok önemli bir değişken haline gelmektedir (Ertürk, 2022). Ayrıca günümüzde müdür, okula gelme motivasyonu düşük öğrenci ve öğretmenleri motive etmeli, öğrenmenin gerçekleşmesini sağlamalı ve idari olarak iyi bir okul ortamı oluşturmalıdır (Balyer, 2012).

Günümüzde hemen hemen tüm meslekler gibi öğretmenlik mesleği de sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Mesleki gelişim, bir öğretmenin hayatı boyunca dinamik bir süreçtir. Bu dinamik doğası nedeniyle mesleki gelişim, sürekli gelişen ve değişen bir olgudur. Öğretmenlik mesleğinde özellikle gelecek nesilleri yetiştiren ve şekillendiren kişilerdeki değişim ve gelişmeler baş döndürücü bir hızla yaşanmaktadır (Aslanargun ve Atmaca, 2017). Mesleki gelişim, tüm okulun enerjilerini bir araya getiren dinamik bir süreç; öğretmenler yeni bilgi, deneyim ve fikirler kazanmak için işbirliği yapmaya teşvik edilir. Bu konuda öğretmenler; okul yöneticilerinin görüşlerini ve okullarda değerlendirme yapan müfettişlerin görüş ve düşüncelerini dikkate alabilirler (Akyıldız, Yurtbakan ve Tok, 2019).

Öğretmen mesleki gelişimi, öğrenci başarısını artırmanın ve daha fazla eşitlik elde etmenin anahtarı olarak geniş çapta kabul görmüştür. Dünyanın dört bir yanındaki hükümetler, öğretmenlerin bilgi ve uygulamalarını geliştirmek için öğretmenlerin mesleki gelişimine her yıl milyarlarca dolar yatırım yapıyor (Gore ve Rosser, 2022). Son yirmi yılda, öğretmenler için profesyonel standartlar, uluslararası birçok bağlamda

öğretmenlerin çalışma ve öğrenmelerinin farklı yönlerini yeniden şekillendirmiştir (Mockler, 2022). Öğretmenlerin mesleki öğrenme fırsatlarının bazı özelliklerinin öğretmen katılımını teşvik edebileceği iyi bilinmektedir; ancak, yeni bilgileri başarılı bir şekilde kapsayıcı öğretim uygulamalarına dönüştürmek zor olmaktadır. Öğretmenlerin profesyonel öğrenme fırsatlarıyla etkileşime girme motivasyonlarının daha iyi anlaşılması, belirli fırsatların neden öğretmen uygulamasında değişikliklere yol açtığını anlamaya yardımcı olabilir (Harper-Hill ve diğerleri, 2022).

Alan yazın araştırması yapıldığında Gözler (2008), Özmuşul (2011), Bümen, Alev, Çakar, Gonca ve Veli (2012), İlğan (2013), Elçiçek ve Yaşar (2016), Güneş (2016), Özdemir (2016), Uştu, Taş ve Sever (2016), Aslanargun ve Atmaca (2017), Sarıdaş ve Deniz (2018), Akyıldız ve diğerleri (2019), Bilge ve Aslanargun (2018), Eroğlu (2019), Özgenel (2019), Eroğlu ve Özbek (2020) gibi araştırmacıların öğretmenlerin mesleki gelişimi; Özdemir (2003), Can (2006), Balyer (2012), Polat, Uğurlu ve Aksu (2018), Tabancalı ve Cengiz (2018), Göksoy, Torlak ve Uğuz (2019), Ertürk (2022), Karaferye (2022) gibi araştırmacılar okul müdürlerinin göstermiş olduğu liderlik özelliği ve rolleri; Atmaca (2020), Özden ve Kılınç (2021) mesleki öğrenme; Baş (2013) öğretmenlerin lisansüstü eğitimi; Coşkun (2022) meslek olarak öğretmenlik ve 21. yy becerileri; Cücemen (2018), Özdemir ve Ögdem (2021) okulların mesleki öğrenme topluluğu oluşu; Çam ve Üstün (2016), Ünal ve Akay (2017) öğretmenlerin yaşamboyu öğrenmeleri ve mesleki tutumları; Ekinci (2012) öğretmenlik mesleğine ilişkin sorunlar; Ertürk (2016) öğretmenlerin mesleki doyumları; Kapan, Kartal ve Erginer (2022) öğretmenlerin öğrenme tarzları; Sezgin ve diğerleri (2014) okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentorluk üzerine çalışmalar yaptığı görülmektedir.

Mesleki gelişim, bir öğretmenin kalitesini yansıtan en önemli faktördür, çünkü bir öğretmen, öğrenciler arasında mesleki bilgi ve becerilerini mesleki öğrenme yoluyla geliştirmede en etkili konumdadır. Bu noktada mesleki gelişim ve öğretmen niteliğindeki değişimler kritik öneme sahiptir. Buna bağlı olarak öğretmen mesleki öğrenmesinde okul müdürü rollerinin incelenmesiyle günümüzde öğretmenlerin mesleki öğrenmelerine dikkat çekmek amacıyla hazırlanan araştırmanın problem cümlesini “Öğretmen mesleki öğrenmesinde okul müdürü rolleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Problem sorusu doğrultusunda şu sorulara cevaplar aranmıştır;

1. Kariyer/mesleki gelişiminiz için neler yaparsınız ya da düşünüyorsunuz?
2. Okul yöneticinizin mesleki gelişimi sizin için ne ifade ediyor?
3. Yöneticinizin mesleki gelişiminden ne ölçüde yararlanırsınız?
4. Yöneticiniz mesleki veya kişisel olarak ne ölçüde sizinle görüşür?
5. Okulda yapılan mesleki gelişim etkinliklerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması (fenomenoloji) modeliyle yürütülmüştür. Nitel araştırma, insanların nasıl yaşadıklarını, hikayelerini, davranışlarını, organizasyonel yapılarını ve sosyal değişimi anlamak için bilgi üreten süreçlerden biridir. İstatistiksel veri analizine dayanan nicel araştırmadan farklı olarak nitel araştırma, insanların olaylara ne anlam yükledikleri, başka bir deyişle onları nasıl tanımladıkları sorusuna cevap vermeye çalışır (M. Özdemir, 2010). Fenomenoloji, yaşanmış deneyimleri değerlendirmeye odaklanan bir yöntem olan nitel araştırma yöntemlerinden biridir. Fenomenoloji öncelikle bireylerin deneyimlediği dünyayı tanımlamaya, yaşanan deneyimin doğasını açıklamaya ve fenomenlerin arkasındaki ortak anlamı keşfetmeye çalışır. Bu amaçla fenomeni deneyimleyen kişi ile fenomen arasında bir bağlantı ve fenomenolojinin çıkış noktasının gerçeğin kendisi olduğundan (Kocabıyık, 2016) fenomenolojik desen tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışmanın ana temelini Türkiye genelindeki tüm türden ortaokullar, uygulama sahasını

ise Ordu ili Ünye ilçesi sınırları içerisinde bulunan ortaokullarda görev yapan ve ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen 15 (on beş) öğretmen oluşturmuştur.

Tablo 1

Çalışma Grubuna Ait Nitelikler

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Mesleki Kıdem (yıl)	Okuldaki Görev Süresi (yıl)	Öğrenim Durumu
Ö1	Erkek	Matematik	34	6	4	Y. Lisans
Ö2	Kadın	Matematik	41	16	5	Lisans
Ö3	Kadın	Arapça	39	4	4	Lisans
Ö4	Erkek	Türkçe	50	25	5	Lisans
Ö5	Erkek	Fen Bilgisi	32	4	4	Y. Lisans
Ö6	Kadın	Fen Bilgisi	28	2	2	Lisans
Ö7	Erkek	Beden Eğitimi	40	12	8	Lisans
Ö8	Erkek	Türkçe	39	16	4	Y. Lisans
Ö9	Erkek	Türkçe	27	4	4	Lisans
Ö10	Erkek	Türkçe	32	6	3	Lisans
Ö11	Kadın	İngilizce	42	20	1	Lisans
Ö12	Erkek	Matematik	33	5	5	Lisans
Ö13	Kadın	Sosyal Bilgiler	42	15	2	Y. Lisans
Ö14	Erkek	Türkçe	39	15	10	Y. Lisans
Ö15	Kadın	Din Kültürü	28	4	4	Lisans

Çalışmaya katılanların 6'sının kadın, 9'unun erkek olduğu; 5'inin Türkçe, 3'ünün matematik, 2'sinin fen bilgisi, 1'inin Arapça, 1'inin beden eğitimi, 1'inin din kültürü, 1'inin İngilizce, 1'inin sosyal bilgiler branşında olduğu; 3'ünün 20-29, 7'sinin 30-39, 4'ünün 40-49, 1'inin 50 ve üzeri yaş grubunda olduğu; 6'sının 1-5, 2'sinin 6-10, 3'ünün 11-15, 3'ünün 16-20, 1'inin 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olduğu; 13'ünün 1-5, 2'sinin 6-10 yıl aynı okulda görev yaptığı ve 10'unun lisans, 5'inin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından alan yazın incelemesiyle elde edilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 (altı), ikinci bölümde ise problemin tespitine yönelik açık uçlu 5 (beş) soru yer almaktadır.

Bu çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, salgın nedeniyle çevrimiçi ortam yardımıyla araştırma grubuna gönderilmiştir. Katılımcıların olası soruları için gerekli iletişim yolları belirtilmiştir. Belirli bir süre sonra çalışma grubunun cevapları herhangi bir değişiklik yapılmadan sistem üzerinden alınmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtların geçerliliği kontrol edilmiş ve çevrimiçi sistem yardımıyla geçersiz olanlar kayıttan çıkarılmıştır.

Verilerin Analizi

Katılımcılara ilişkin veriler aslı değiştirilmeden "Ö" harfi kullanılarak kodlama sistemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle geçerli boyutlara ekseninde gruplandırılmış ve oluşan tema ve kodlar bulgular bölümünde tablo halinde aktarılmıştır.

BULGULAR

Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların mesleki gelişimlerini sağlamak için gerçekleştirdikleri çalışmalara dönük olarak "Kariyer/mesleki gelişiminiz için neler yaparsınız ya da düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplardan hareketle elde edilen bulgular ışığında oluşturulan 2 tema yer almaktadır.

Tablo 2

Kariyer/Mesleki Gelişim Şekline İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	f
Formal	Hizmet İçi Kurs ve Seminer	10
	Yüksek Lisans	6
	Bilimsel Toplantı/Konferans	2
İnformal	Görsel Medya Takibi	7
	Basılı Yayın Okumaları	6
	Meslektaş Bilgi Paylaşımları	2

Tablo 2 incelendiğinde; kariyer/mesleki gelişimin şekline ilişkin katılımcı görüşlerinin **Formal** teması altında 3 (hizmet içi kurs ve seminer f(10), yüksek lisans f(6), bilimsel toplantı/konferans f(2)) ve **İnformal** teması altında 3 (görsel medya takibi f(7), basılı yayın okumaları f(6), meslektaş bilgi paylaşımları f(2)) olmak üzere 6 (altı) kod yer aldığı görülmektedir.

Formal tema kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Sürekli seminerler hizmet içi eğitimler ile kongre ve konferanslara katılıp yenilikleri öğrenmeye özen gösteririm” (Ö1).

“... Kongre ve konferanslara katılıp yenilikleri öğrenmeye özen gösteririm” (Ö1, Ö5)

“Ara ara konferanslara katılıp hizmet içi eğitimlerden faydalanırım” (Ö5).

“Branşımın dışında eğitim alanında veya branşım ile ilgili yüksek lisans yaptım” (Ö8, Ö14).

“MEB'in düzenlediği birçok hizmet içi eğitimleri aldım almaya da devam etmekteyim” (Ö10).

“Branşım veya eğitim alanında yüksek lisans yapıyorum/düşünüyorum” (Ö1, Ö2, Ö5, Ö13).

“Mesleki gelişimim için gerçekleştirilen mesleki çalışmalara katılıyorum” (15).

İnformal tema kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Boş vakitlerde mesleki anlamda örnek çalışmaları takip ettiğim internet siteleri mevcut” (Ö1, Ö4, Ö7, Ö14, Ö15).

“Genellikle internet ortamında alanımla ilgili gelişmeleri ve derste yapabileceğim adına sürekli takip ettiğim siteler ve sosyal medya grupları mevcut” (Ö6, Ö8).

“Dijital yayınların geleneksel yayınları ezdiği bu dönemde branşım ile ilgili bir spor dergisine de aboneliğim vardır yıllardır” (Ö7, Ö8, Ö12).

“MEB'in düzenlediği birçok hizmet içi eğitimleri aldım almaya da devam etmekteyim” (Ö10).

“... genellikle uygulama esnasında ve ihtiyaç duyduğumda diğer öğretmenlerin yardımı ile öğreniyorum” (Ö14, Ö15).

“Mesleğimle ilgili kitapları, yazıları, makaleleri takip edip kendimi geliştirmeye odaklanırım” (Ö15).

İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer/mesleki gelişimlerini sağlamak için gerçekleştirecekleri çalışmalara dönük olarak “Kariyer/mesleki gelişiminiz için yapmayı düşündüğünüz çalışmalara okul müdürünüzün etkisine ilişkin neler düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar incelenmiş elde edilen bulgularla oluşturulan 3 tema yer almaktadır.

Tablo 3

Mesleki Gelişime Dönük Olarak Okul Yöneticisinin Etkisine İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	f
Güdülenme	Örnek Alma	6
	Hedef Birliği	3
Öğrenme Ağı	Deneyimler	3
	Öneriler	2
	İletişim	2
Değerli Hissetme	İnanç	1
	Güven	1

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin kariyer/mesleki gelişimlerine okul yöneticisinin etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinin **Güdülenme** teması altında 2 (örnek alma f(6), hedef birliği f(3)), **Öğrenme Ağı** teması altında 2 (deneyimler f(3), öneriler f(2)) ve **Değerli Hissetme** teması altında 3 (iletişim f(2), inanç f(2), güven f(1)) olmak üzere 7 (yedi) kod yer aldığı görülmektedir.

Güdülenme teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Yöneticime bakıp örnek almalıyım ki kendimi geliştirip öğrencilerime daha faydalı olayım” (Ö1, Ö3, Ö5).

“Bir okulun ya da grubun lideri olan kişi kendini birçok alanda geliştirmeli ki bizim gibi genç öğretmenlere ya da aday öğretmenlere de bir şeyler katabilsin” (Ö6, Ö15).

“Bu açıdan baktığımızda yöneticilerimizde branşımızla ilgili ortak payda bulmakta zorlanıyoruz” (Ö7).

Öğrenme Ağı teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Ara ara kendi deneyimlerini aktarması mesleki anlamda faydalanmamıza kısmen de olsa katkı sağlıyor” (Ö6, Ö8).

“Biz de özellikle yaptığı yanlışlardan ders çıkarıp doğru kararlara bu şekilde ulaşmayı öğreniyoruz” (Ö12).

“Alanımın sosyal etkinliklere açık olmasından dolayı sürekli iletişim halindeyiz ve bir karar alacağımızda bizlerle mutlaka bilgi alışverişinde bulunur” (Ö8, Ö9).

Değerli Hissetme teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“İletişim iki taraflı olmalı ki sağlıklı bir süreç yaşanabilsin” (Ö10).

“Öğretmenini korumayı bilmeyen kişi kendini eğitmiş olsa ne olur ki” (Ö13).

“Müdürümüzün kendi alanındaki duruşu ve kabiliyeti okul kültürü bağlamında olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir” (Ö9).

Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer/mesleki gelişimlerini sağlamak için gerçekleştirecekleri çalışmalara dönük olarak “Yöneticinizin mesleki gelişiminden ne ölçüde yararlanırsınız?” sorusuna verilen cevaplar incelenmiş elde edilen bulgularla oluşturulan 2 tema yer almaktadır.

Tablo 4

Yöneticinin Mesleki Gelişiminden Yararlanma Ölçüsüne İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	f
Mesleki Katkılar	Gelişimime Katkı Sağlamaz	7
	Yönlendirme Yapmalı	4
	Mesleki Alanda Nitelikli Olmalı	3
	İş Yükü Çok Oluyor	3
	Gelişimime Kısmen Katkı Sağlar	2
	Motive Sağlamalı	1
	Gelişimime Katkı Sağlar	1
Bireysel Katkılar	Tek Taraflı Gelişim Gösteririm	6
	Bazı Bireysel Nitelik Göstermeli	4

Tablo 4 incelendiğinde; yöneticinin mesleki gelişiminden yararlanma ölçüsüne ilişkin katılımcı görüşlerinin **Mesleki Katkılar** teması altında 7 (gelişimime katkı sağlamaz f(7), yönlendirme yapmalı f(4), mesleki alanda nitelikli olmalı f(3), iş yükü çok oluyor f(3), gelişimime kısmen katkı sağlar f(2), motive sağlamalı f(1), gelişimime katkı sağlar f(1)) ve **Bireysel Katkılar** teması altında 2 (tek taraflı gelişim gösteririm f(6), bazı bireysel nitelik göstermeli f(4)) olmak üzere 9 (dokuz) kod yer aldığı görülmektedir.

Mesleki Katkılar teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Mesleki gelişimim noktasında idarecimim bana pek bir katkısı olmamakta, bireysel çabalarımınla daha sağlıklı gelişim gösterdiğime inanmaktayım” (Ö2).

“Deneyimli ve iyi niyetli insan olması dışında okulumuzun mevcudu ve personel sayısının fazla olması gibi nedenlerden dolayı yoğun olduğu için bizim gibi aday öğretmenlerle yeteri kadar ilgilenememektedir” (Ö6).

“... branşımızla ilgili yöneticilerimizle ortak bir payda bulamıyoruz. "Küreklerle tek başımıza asılmak zorundayız” (Ö7).

“Yıllar geçmesine rağmen hala görüşür ve onun deneyimlerinden yararlanırım” (Ö8).

“Çalıştığım müdürümle aynı branşta olmamız benim için çok büyük bir avantaj sağlamaktadır. Onun hem yöneticilik hem de aynı branştan olmamız sebebiyle akademik yönden benim rehberim olmaktadır” (Ö9).

“Dolayısıyla eğitimci sıfatından uzaklaşmak zorunda kalmış okul idaresinin mesleki gelişimine dair herhangi bir şeye de şahit olamıyoruz” (Ö13).

Bireysel Katkılar teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Mesleki gelişimim noktasında idarecimim bana pek bir katkısı olmamakta, bireysel çabalarımınla daha sağlıklı gelişim gösterdiğime inanmaktayım” (Ö2).

“Çalıştığım süre zarfında her idarecimden mutlaka bir şeyler öğrenmeyi başardım” (Ö4).

“Bizim yapmak istediklerimiz konusunda destek olmaları bizler için yeterli” (Ö13).

Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer/mesleki gelişimlerini sağlamak için gerçekleştirecekleri çalışmalara dönük olarak “Yöneticiniz mesleki veya kişisel olarak ne ölçüde sizinle görüşür?” sorusuna verilen cevaplar incelenmiş elde edilen bulgularla oluşturulan 2 tema yer almaktadır.

Tablo 5

Yöneticinin Mesleki/Kişisel Olarak Ne Ölçüde Görüştüğüne İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	f
Mesleki Görüşme	Sık Sık Görüşürüz	6
	Hiç Görüşme Yapmaz	5
	Nadiren Görüşürüz	4
	İletişim Niteliği	4
	Kişisel Sorunlar	4
Bireysel Görüşme	Yakın Dostluk Kurma	2
	Mesleki Kıdem ve Danışma	1

Tablo 5 incelendiğinde; yöneticinin mesleki/kişisel olarak ne ölçüde görüştüğüne ilişkin katılımcı görüşlerinin **Mesleki Görüşme** teması altında 4 (sık sık görüşürüz f(6), hiç görüşme yapmaz f(5), nadiren görüşürüz f(4), iletişim niteliği f(4)) ve **Bireysel Görüşme** teması altında 3 (kişisel sorunlar f(4), yakın dostluk kurma f(2), mesleki kıdem ve danışma f(1)) olmak üzere 7 (yedi) kod yer aldığı görülmektedir.

Mesleki Görüşme teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Yöneticimizle sık sık iletişim halindeyim” (Ö1, Ö5, Ö8).

“Çalıştığım okul yöneticisiyle iletişim noktasında sıkıntılar yaşadığımız için mesleki gelişimim noktasında da hiç görüşmeyiz” (Ö2, Ö12).

“Yaşım itibarıyla bir saygı olarak benim fikirlerime sık sık başvurulmaktadır. Çalıştığım müdürlerle sürekli sohbet etme esnasında okul veya öğretmenler için ne yapabiliriz gibi fikir alışverişinde bulunduğumuz çok olmuştur” (Ö4).

“Sık sık olmasa da görüşmeler yaptığımız oluyor” (Ö6).

“Ben kendi şahsıma haftada iki üç defa görüştüğüm olur” (Ö10).

“Meslek hayatımda uzun yıllar ve birçok müdürle çalışmama rağmen bir yıldır bu okuldayım ve müdürümle mesleki ya da kişisel bir durum için nerdeyse hiç görüşme yapmadık” (Ö11).

“Okul yöneticisi olarak biz öğretmenlere arasına gereksiz bir mesafe koyma gayretinde kendisi. Biz de buna saygı duyup onunla kişisel bir iletişim kurmuyoruz. Dolayısıyla yöneticim ile aramda mesleki veya kişisel bir iletişimden bahsedemem” (Ö15).

Bireysel Görüşme teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“... genellikle barınma, maddi manevi bir sıkıntınız var mı, okulun ve öğrencilerin durumu konularda konuşuruz” (Ö6).

“Bir dönem müdür yardımcısı olmam da bu noktada katkı sağladı. Kendisiyle hem kişisel hem de mesleki anlamda bilgi alışverişinde bulunurum. Bazen kendisi de bana bir şeyler anlatır hatta soru sorarak alanım dışı da olsa araştırma yapmama vesile olduğu zamanlar da olmuştur” (Ö8).

“Açıkçası herhangi bir sorun yaşamıyorsam bir yönetici ile görüşeceğim bir durum olmuyor” (Ö14).

Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer/mesleki gelişimlerini sağlamak için gerçekleştirecekleri çalışmalara dönük olarak “Okulda yapılan mesleki gelişim etkinliklerini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar incelenmiş elde edilen bulgularla oluşturulan 2 tema yer almaktadır.

Tablo 6

Okulda Yapılan Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	f
Okul Etkinlikleri	Mesleki Çalışma Yapılmaz	7
	Destek Olma/Yönlendirme	7
	Mesleki Çalışma Yapılır	5
Genel Etkinlikler	Merkezi Çalışmalar	4

Tablo 6 incelendiğinde; okulda yapılan mesleki gelişim etkinliklerine ilişkin katılımcı görüşlerinin **Okul Etkinlikleri** teması altında 3 (mesleki çalışma yapılmaz f(7), destek olma/yönlendirme f(7), mesleki çalışma yapılır f(5)) ve **Genel Etkinlikler** teması altında 1 (merkezi çalışmalar f(1)) olmak üzere 4 (dört) kod yer aldığı görülmektedir.

Okul Etkinlikleri teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“Okul idaresi ile mesleki gelişim konusunda alınacak kararları danışarak istişare ederiz bu sayede mesleki anlamda yeterli düzeye gelmemizi sağlar” (Ö1).

“Milli eğitim müdürlüğünün düzenlediği çalışmalara da zaten katılım zorunlu olduğu için okulumuza özel pek bir çalışma sergilediğini görmedim” (Ö2).

“Merkezi yönetimin en son ayağı olan okul müdürleri de bu noktada maalesef merkezi yönetimin belirlediği çalışmaların dışına çıkamamaktadır. Bir elin parmağını geçmeyecek kadar yönetici bu noktada gerçekten iyi çalışmalar yapmaktadır. Bizim okula özel yapılan bir mesleki gelişim ya da ortam çalışması hatırlamıyorum” (Ö3).

“Bu durumda da ben okulum adına alanımda ne yapabilirim düşüncesiyle araştırma veya inceleme yapıyorum ve alanımla ilgili bir mesleki gelişim süreci yakalama fırsatı buluyorum. Bazen de okul içi etkinliklerde bize de görev verildiği zamanlar bir nebze de olsa mesleki açıdan katkılar elde ediyorum” (Ö6).

“Okul yöneticilerimin yüksek lisans yapması, oradan öğrendikleriyle bizlere yaklaşımında değişiklikler yaşanmaya başladı ve bu noktada da iyi çalışmalar yapmakta ya da bizleri yönlendirmektedir” (Ö10).

“Okul müdürümüz bizlerin mesleki gelişimine katkı sağlaması amacıyla üniversite ile protokol imzaladı” (Ö13).

Genel Etkinlikler teması kapsamında katılımcı öğretmenlerin verdiği ve öne çıkan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

“... MEB’in zorunlu olarak yaptığı rutin mesleki çalışmalar dışında bizlere kendimizi geliştirecek, gelişen teknolojiyi mesleğimiz için daha aktif ve verimli kullanabileceğimiz, çocuklara da daha faydalı olacak çalışmaların olmasını tercih ederdim” (Ö15).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirilen durum çalışması (fenomenoloji) modeliyle yürütülen araştırma öğretmen mesleki öğrenmesinde okul müdürü rollerinin incelenmesine yönelik olup günümüzde öğretmenlerin mesleki öğrenmelerine dikkat çekmek amaçlanmıştır. Bu amaçla yürütülen araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir.

Kariyer/mesleki gelişim hususunda öğretmenlerin yaptıkları ya da yapmayı düşündüklerine ilişkin öğretmenlerin genellikle hizmet içi kurs ve seminer, yüksek lisans, bilimsel toplantı/konferans, görsel medya takibi, basılı yayın okumaları, meslektaş bilgi paylaşımları ile mesleki gelişim sağladıkları özellikle de hizmet içi kurs ve seminer aracılığıyla mesleki gelişim sağlandığı görüşü Ekinci (2012), Baş (2013), Sezgin ve diğerleri (2014), Elçiçek ve Yaşar (2016), Uştü ve diğerleri (2016), Güneş (2016), Akyıldız ve diğerleri (2019), Eroğlu ve Özbek (2020) tarafından yapılan araştırmalarla da

örtüşmektedir. Böylelikle öğretmenlerin daha çok merkezi yönetim tarafından yapılan hizmet içi eğitim veya seminerlerle mesleki gelişimlerini sağladıkları anlaşılmaktadır.

Kariyer/mesleki gelişim hususunda okul müdürünün etkisine ilişkin öğretmenlerin özellikle okul yöneticisinin örnek olması, ortak bir hedef oluşturması ve deneyimlerini paylaşması, önerilerde bulunarak iletişime açık ve destekleyici olması gerektiğini belirtmiş ve genel olarak okul yöneticilerinin gelişimlerine katkı sağlamadığı görülmektedir. En dikkat çekici ve çokça dile getirilen okul yöneticisinin örnek olması gerektiği görüşü Özdemir (2003), Balyer (2012), Sezgin ve diğerleri (2014), Göksoy ve diğerleri (2019), Eroğlu ve Özbek (2020), Özden ve Kılınc (2021) tarafından yapılan araştırmalarla da benzerlik göstermektedir. Böylelikle okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini yeterli derecede desteklemediği anlaşılmaktadır.

Kariyer/mesleki gelişim hususunda okul müdürünün mesleki gelişiminden yararlanmaya ilişkin öğretmenlerin çoğu okul müdürlerinin gelişimlerine katkı sağlamadığı ve öğretmenlerin tek taraflı gelişim gösterdiği şeklinde görüş bildirirken müdürlerin yönlendirme yapması, mesleki alanda nitelikli olması, motive sağlaması ve bazı bireysel nitelik göstermesi gerektiğini belirtmiştir. Böylelikle okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde katkı sunamadığı bu durum karşısında öğretmenlerin ferdi olarak hareket ettikleri anlaşılmaktadır.

Kariyer/mesleki gelişim hususunda öğretmenlerin okul müdürleriyle iletişimine ilişkin öğretmenlerin çoğu ya okul müdürleriyle sık sık görüştüğünü ya da hiç görüşme yapmadığı veya nadiren görüştüğü sonucuna ulaşılırken ayrıca öğretmenler iletişim niteliği, kişisel sorunlar yaşadığı şeklinde görüş bildirmiştir. Böylelikle öğretmenlerin okul müdürleriyle sık sık görüştükleri ancak mesleki gelişim hususunda olmadığı ve nitelik açısından sorun olduğu anlaşılmaktadır.

Kariyer/mesleki gelişim hususunda öğretmenlerin okulda yapılan mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin öğretmenlerin çoğu okullarda mesleki çalışma yapılmadığı, destek olma/yönlendirme yapılması gerektiği, mesleki çalışma yapılsa da genellikle merkezi çalışmalar doğrultusunda yapıldığı şeklinde görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin en çok dile getirdiği okulda mesleki çalışma yapılmadığı sonucu Sezgin ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Genel olarak Türkiye'deki öğretmenlerin mesleki öğrenmelerinde müdürlerin rolüyle ilgili bir sorun olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, yöneticilerin yetiştirilmesinde ve atanmasında yaşanan sorunlardan ve merkezi yönetim tarafından yürütülen mesleki gelişim faaliyetlerinin eksikliğinden kaynaklanmış olabilir. Tüm katılımcıların ortak görüşü, müdürün öğretmenlere karşı destekleyici ve olumlu tutum sergilemesinin, etkili ve nitelikli iletişim kurmasının öğretmenlerin mesleki öğrenme sürecindeki en önemli faktörlerden biri olduğudur. Öğretmenlerin mesleki gelişim hususunda okul müdüründen destek ve rehberlik bekledikleri görülmektedir. Aynı zamanda, bazı öğretmenler müdürün adil ve düşünceli olması gerektiğini de vurgulamıştır.

Öneriler

Yürütülen çalışma sonuçları doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur;

- Öğretmenlerin mesleki öğrenme isteklerine imkan sağlanabilir,
- Öğretmenlerin öğrenme istekleri desteklenebilir,
- Düzenlenen seminer/egitimler paydaşlara yönelik olabilir,
- Okullardaki zümreler işlevsel hale getirilebilir,
- Okul idarecileri modern uygulamalara göre yetiştirilebilir,
- Okul idarecilerinin belirlenmesinde etkili bir mülakat yürütülebilir,
- Öğretmen mesleki gelişiminde yerel düzeydeki tüm paydaşlara sorumluluk verilebilir,
- Karma desende konuyla ilgili araştırmalar yapılabilir,

- Çalışma grubu veya örneklem grubu genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, S., Yurtbakan, E. ve Tok, R. (2019). 2023 eğitim vizyon belgesinde yer alan öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili politikaların öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(1), 827-852.
- Aslanargun, E. ve Atmaca, T. (2017). Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 5(2), 50-64.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin yaptıkları meslek hatalarının mesleki öğrenme bağlamında incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 309-326.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.
- Baş, G. (2013). Öğretmenlerin lisansüstü eğitimden beklentileri: Nitel bir araştırma (Niğde ili örneği). *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 61-69.
- Bilge, B. ve Aslanargun, E. (2018). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve okul müdürlerinin katkı düzeyleri. *Süirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 278-303.
- Bümen, N. T., Alev, A., Çakar, E., Gonca, U. ve Veli, A. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 31-50.
- Çam, E. ve Üstün, A. (2016). Öğretmenlerin mesleki tutumları ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1).
- Can, N. (2006). Öğretmen liderliğinin geliştirilmesinde müdürün rol ve stratejileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(21), 349-363.
- Coşkun, F. (2022). Öğretmenlik mesleği ve 21. yüzyıl becerileri. *Alanyazın*, 3(1), 31-38.
- Cücemem, F. (2018). *Mesleki öğrenme topluluğu olarak ilköğretim okullarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ekinci, A. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki sorunlarına empatik yaklaşımlarının ikili karşılaştırmalar metodu ile incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(3), 759-776.
- Elçiçek, Z. ve Yaşar, M. (2016). Türkiye’de ve dünyada öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 5(9), 12-19.
- Eroğlu, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişime katılımlarıyla, mesleki gelişime yönelik tutumları, kendi kendine öğrenmeye hazır bulunuşlukları ve destekleyici okul özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- Eroğlu, M. ve Özbek, R. (2020). Etkili öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 73-92.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Ertürk, R. (2022). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin öğrenme merkezli liderlik davranışları ile öğrenen okul arasındaki ilişki. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 161-182.
- Göksoy, S., Torlak, E. ve Uğuz, B. (2019). Okul müdürlerinin dönüşümcü (transformational) liderlik rolleri. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 209-222.
- Gore, J. ve Rosser, B. (2022). Beyond content-focused professional development: powerful professional learning through genuine learning communities across grades and

- subjects. *Professional Development in Education*, 48(2), 218–232.
- Gözler, A. (2008). Öğretmenlerin mesleki gelişiminde okul yöneticilerinin güdüleme rolleri. *Education Sciences*, 3(1), 66–79.
- Güneş, F. (2016). Mesleki gelişim yaklaşımları ve öğretmen yetiştirme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 1006–1041.
- Harper-Hill, K., Beamish, W., Hay, S., Whelan, M., Kerr, J., Zelenko, O. ve Villalba, C. (2022). Teacher engagement in professional learning: what makes the difference to teacher practice? *Studies in Continuing Education*, 44(1), 105–118.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ÖYGE Özel Sayısı), 41–56.
- Kapan, S. B., Kartal, Ş. ve Erginer, E. (2022). Öğretmenlerin Öğrenme Stilllerinin Analizi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 180–199.
- Karaferye, F. (2022). Kriz zamanlarında eğitim liderlerinin öğretmenlerin mesleki iyi oluş halini desteklemedeki rolüne bakış. *Alanyazın*, 3(1), 125–138.
- Kocabıyık, O. O. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55–66.
- Mockler, N. (2022). Teacher professional learning under audit: Reconfiguring practice in an age of standards. *Professional Development in Education*, 48(1), 166–180.
- Özdemir, İ. (2003). Öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 448–465.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323–343.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233–244.
- Özdemir, S. ve Ögdem, Z. (2021). Mesleki Öğrenme Toplulukları Olarak Okullarda Rol ve Sorumluluklar. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2070–2089.
- Özden, G. ve Kılınç, A. Ç. (2021). Öğretmen mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin incelenmesi: bir durum çalışması. *Avrasya Beşeri Bilim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1–29.
- Özgenel, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin fenomenolojik bir araştırma. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 2(2), 128–143.
- Özmuş, M. (2011). Öğretmenlerin mesleki gelişimi: ırlanda, litvanya ve türkiye incelemesi. *Education Sciences*, 6(1), 394–405.
- Polat, S., Uğurlu, C. T. ve Aksu, M. B. (2018). Okul yöneticilerinin kendi mesleki gelişimleri ve okulu geliştirmeye yönelik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 205–224.
- Sarıdaş, G. ve Deniz, L. (2018). Çevrimiçi öğrenme topluluklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisine yönelik öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 11–41.
- Sasson, I., Grinshtain, Y., Ayali, T. ve Yehuda, I. (2022). Leading the school change: the relationships between distributed leadership, resistance to change, and pedagogical practices. *International Journal of Leadership in Education*, 1–19.
- Sezgin, F., Koşar, S. ve Er, E. (2014). Okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentörlük sürecinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337–1356.
- Tabancalı, E. ve Cengiz, F. (2018). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 481–499.

- Ünal, K. ve Akay, C. (2017). Öğretmenlik mesleği ve yaşam boyu öğrenme: öğretmen adayları penceresinden. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 821–838.
- Uştu, H., Taş, A. M. ve Sever, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarına ilişkin nitel bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 15–23.