

ÖĞRETMEN LİDERLİĞİ EĞİTİM PROGRAMININ KURUMSAL GELİŞİME ETKİLERİ VE KATKILARI HAKKINDA KADROLU ÖĞRETMEN VE USTA ÖĞRETİCİLERİN GÖRÜŞLERİ¹

Reyhan ŞEKERCİ², Süleyman KARATAŞ³

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan etkileri ve katkıları hakkında kadrolu öğretmen ve usta öğreticilerin görüşlerini belirlemektir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmaya amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme ile belirlenen 6 kadrolu öğretmen ve 6 usta öğretici katılmıştır. Araştırma nitel araştırma desenlerinden olgu bilim desenindedir. Bu nedenle araştırmada da veri toplamak amacı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen tüm veriler kodlanmış, araştırmanın amacına uygun olarak çeşitli boyutlar ve bu boyutlara uygun temalar saptanmış, temalara ilişkin yüzde ve frekanslar hesaplanmıştır. Araştırmada öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan etkileri ve katkıları hakkında kadrolu öğretmen ve usta öğreticilerin görüşlerine göre bu tür mesleki programların kurumsal gelişim açısından pozitif yönde anlamlı katkı sağladığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen Liderliği, Kurumsal Gelişim, Nitel Araştırma, Öğretmen Liderliği Eğitim

THE OUTLOOK OF STAFF TEACHERS AND MASTER INSTRUCTORS ON HOW THE TEACHER LEADERSHIP TRAINING PROGRAM INFLUENCES AND CONTRIBUTES TO INSTITUTIONAL DEVELOPMENT

Abstract

This study was conducted to determine the point of views staff teachers and master instructors about how the teacher leadership training program influences and contributes to institutional development. Six staff teachers and six master instructors, whom were specified through convenience sampling, which is one of the purposeful sampling methods, participated in this qualitatively oriented research. The study employs phenomenology, which is among the qualitative research designs. Therefore, the interview technique was used in the study by preparing a semi-structured interview form in order to collect data. The data were analyzed by using the content analysis technique. They were then coded and various dimensions and appropriate

1. Bu çalışma, Reyhan ŞEKERCİ'nin Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ danışmanlığında yapmış olduğu "Öğretmen Liderliği Eğitim Programının Yaygın Eğitim Kurumları Usta Öğretici ve Öğretmenlerinin Liderlik Becerilerine Etkisi: İç İç Geçmiş Karma Yöntem Araştırması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

2. Dr., Konyaaltı Halk Eğitim Merkezi, rmazaroglu@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-9348-2621

3. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, skaratas07@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0002-2886

themes for these dimensions were determined in accordance with the aim of the study. The percentages and frequencies related to the themes were calculated. The results indicate that such professional programs are expected to make a positive contribution in terms of institutional development according to the views of staff teachers and master instructors about how the teacher leadership training program influences and contributes to institutional development.

Keywords: Teacher Leadership, Institutional Development, Qualitative Research, Leadership Training Program

Giriş

Okullarda yönetiminin öğretmen liderliğine bakış açısı öğretmen liderlerin ortaya çıkmasında ve etkili bir yapı arz etmesi bakımından çok önemlidir. Öğretmen liderliğinin daha da işlevsel olmasında okulun hiyerarşik, yukarıdan aşağıya devam eden ve tamamen bürokrasiye dayanan geleneksel örgüt yapısının, çağdaş, demokratik ve katılımcı bir yapıya doğru değişmesi gerekmektedir. Her ne kadar yasal durum sınırlayıcı bir etkiye sahip de olsa, mevcut olan okul yapısı içinde okul yönetimleri öğretmen liderliğini besleyici ve destekleyici ortamlar yaratabilirler. Bolin, okulda ortamında “liderliğin eğitim-öğretimi kontrol eden bir mekanizmadan ziyade eğitim-öğretim için destek sağlayan bir işlevi olduğunu” belirtmektedir (Akt Murphy, 2005, s.33). Barthise, “müdürün öğretmen liderliğinde iyi ya da kötü bir etkisinin olduğunu” ifade etmektedir (Akt. Murphy, 2005, s. 128).

Harris ve Muijs (2000, s.51-53) öğretmen liderliğinin geliştirilebilmesi için şu anahtar kavramların gerekliliğine dikkat çekmektedirler: Paylaşılan ve destekleyici liderlik, Ortak yaratıcılık, Destek oluşturan şartlar, Kişisel deneyimlerin paylaşılması. Harris ve Muijs'in de bu kavramlardan ilki olan “paylaşılan ve destekleyici liderlik” okul yönetiminin ya da müdürün öğretmen liderliğindeki etkisine dikkat çekmektedir. Okul düzeyinde yapılacak değişimlerde okul müdürü ve yardımcılarının yaklaşımları çok önemlidir. Okulu ortaklaşa öğrenilen bir örgüte dönüştürmek, yalnızca yönetimin katılımı ve okul toplumu bu sürece yönlendirmesiyle mümkün olabilir. Bu da okulda yeniden bir yapılanmayı gerektirmektedir. Öğretmen liderliği böyle bir ortama sahip okullarda gelişebilir. Harris ve Muijs (2005, s.63-66), okul yönetiminin okulda öğretmen liderliğini destekleyici bir yeniden yapılanma için uygun bir altyapı oluşturabilmesi için bazı boyutlara ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedirler. Bunlar: Öğretmenler arasında ortak çalışmaların ve mesleki gelişimin planlanması zaman gerektirir. Öğretmenlerle planlama yapmak, işbirlikçi çalışmalar, öğretmenler arası bağlantılar oluşturmak için zaman oluşturmak gerekir. Lider öğretmenler rollerini genişletebilmek için devamlı mesleki gelişim olanaklarına karşı bir ihtiyaç hissederler. Öğretmen liderliği için bu tür gelişim olanaklarının programlanması önemlidir. Öğretmen liderliği, yönetim ve diğer öğretmenlerin desteklediği bir ortamda gelişir. Bu açıdan bu paydaşların insani ilişkilere ve güvene dayalı yaklaşımları önemlidir. Öğretmen liderler güdülenmeyi artırıcı desteğe ihtiyaç duyarlar. Bu bakımından ödüllendirme, değer verme gereklidir.

Öğretmen liderliğinin geliştirilmesinde Hale'in önerdiği, müdürlerin uygulayabilecekleri stratejiler şöyle özetlenebilir (Akt. Can, 2006):

Öğretmen liderliğine özendirilen bir hava oluşturulmalıdır. Müdür, özgüven duymalı, rahat hissetmeli, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmalı ve diğer kişilerin destek sağladığı katılımcı bir atmosfer yaratmalıdır. Müdür araştırmacı olmalıdır. Öğretmenleri eğitimsel hedeflerini gerçekleştirme çalışmalarında desteklemelidir. Öğretmenler farklı ilgi alanlarına sahip olabilirler. Onlara çeşitli araçlar sunarak ilgi alanlarına göre kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar yaratmalıdırlar. Tüm öğretmenlerin gelişimi için imkân sağlamalıdır. (s. 356-357)

Bu nedenle bu çalışmada öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan etkileri ve katkıları hakkında kadrolu öğretmen ve usta öğreticilerin görüşlerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Yaygın eğitim kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan etkileri ve katkıları hakkında görüşleri nelerdir?
2. Yaygın eğitim kurumlarında görev yapan kadrolu öğretmenlerin öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan etkileri ve katkıları hakkında kadrolu öğretmen ve usta öğreticilerin görüşleri nelerdir?

Yöntem

Bu çalışma Karasar'a (2009) göre bir durum ve konuyu ayrı ayrı betimlemeye çalışan betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Bu betimlemenin derinlemesine yapılabilmesi için ise çalışmada nitel araştırma tekniği kullanılmış olup, araştırma bir durum çalışmasıdır. Bu nedenle çalışmada da veri toplamak amacı ile görüşme tekniği kullanılmış, bu amaçla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubu Antalya ili Konyaaltı ilçesinde yaygın eğitim veren bir okulda görev yapan kadrolu öğretmenler ve usta öğreticiler arasından seçilmiştir. Ayrıca amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme kullanılmıştır. Böylece örneklem bir yaygın eğitim kurumunda görev yapan 6 kadrolu öğretmen ve 6 usta öğreticiden oluşan toplam 12 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar görüşme sırasına göre; Öğretmenler; Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5,Ö6; Usta öğreticiler; U1, U2,U3,U4, U5 ve U6 olarak kodlanmıştır (Kuş, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışma Grubunun Kişisel Özellikleri

Tablo 1. Usta öğretici Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Kod	U1	U 2	U3	U4	U 5	U 6	f
Görev	Emekli UÖ	√		√	√			3
	Normal UÖ		√			√	√	3
Cinsiyet	K		√			√	√	3
	E	√		√	√			3
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	√	√	√	√			4
	Lisans					√		1
K u r s Türü	Lisans Üstü						√	1
	Genel	√			√			2
	Mesleki/Sanat		√	√		√	√	4
	0-10 yıl	√	√	√		√		4
Kıdem	10 yıl ve üzeri				√		√	2

Usta öğreticilerin demografik özellikleri incelendiğinde görüşmeye katılanların görev ve cinsiyet durumu dengeli dağılım göstermektedir. Çoğunluğu ön lisans mezunu iken bir kişi lisans, bir kişi de lisansüstü öğrenime sahiptir. Usta öğreticiler branş bazında mesleki ve sanat alanında ağırlık göstermekte ve tamamına yakını 10 yıl ve altı kıdeme sahip genç ya da çalışma hayatına sonradan atılmaya karar vermiş eğitimcilerdir.

Tablo 2. Kadrolu Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Kod	K1	K2	K3	K4	K5	K6	f
Görev	Kadrolu	√				√	√	3
	Görevlendirme		√	√	√			3
Cinsiyet	K		√			√	√	3
	E	√		√	√			3
Öğrenim Durumu	Lisans	√					√	2
	Yüksek Lisans		√	√	√			3
Branş	Doktora					√		1
	Genel	√		√		√		3
	Mesleki Sanat		√		√		√	3
	0-10 yıl							
Kıdem	10 yıl ve üzeri	√	√	√	√	√	√	6

Kadro lu öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde görev türü ve cinsiyet değişkenlerinin dengeli olarak dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu çoğunlukla lisans ve üzeridir. Branş bazında dengeli dağılım görülmektedir. Katılımcıların tamamı 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olup, katılımcıların tamamı aynı kurumda en az 1 yıl ve üzeri çalışmış kadro lu öğretmenlerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Görüşme soruları yapılan alan yazın incelemesinden yararlanılarak hazırlanmış ve bir alan uzmanına inceletirilmiştir. Görüşme sorularının ön uygulaması araştırmaya katılan katılımcıların dışında birer öğretmen ve usta öğretici ile yapılmıştır. Bu görüşmeden alınan dönütlerden yola çıkılarak görüşme sorularına son hali verilmiştir. Görüşme soruları on sorudan oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda öğretmen liderliğinde meslektaşlarla işbirliği yapılan konular, fırsatlar ve engellere ilişkin farklı statüdeki öğretmen görüşlerine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Görüşme yapılması düşünülen katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve araştırmaya katılmak isteyen öğretmenler ve usta öğreticiler gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Görüşmelerle eş zamanlı olarak araştırmacı tarafından notlar alınmıştır. Görüşmelerin yaklaşık 30-50 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler Eylül-Kasım 2018 tarihleri arasında, kurs merkezlerindeki ofislerde ve kurs yerlerindeki uygun sınıflarda gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizinde ise betimsel ve tema analizi yapılmış olup ortaya çıkan temalar görüşleriyle birlikte tablolarda gösterilmiştir. Katılımcılara bilgi verilerek gönüllü katılımın sağlanması amaçlanmıştır. (Kuş, 2003). Nitel verilerin güvenilirlik ve geçerliliğiyle ilgili olarak verilerin analizinde araştırmacı ile birlikte eğitim yönetimi, teftişi, ekonomisi ve planlaması alanında bir uzmanla birlikte çalışmanın alan yazınından ve çalışma sorularından hareketle verilerin analizinde uyum ve birlikteliği sağlamak için saptanmış kriterlerin ve tematik bütünün yer aldığı bir yol izlenmiş ve buna uygun çözümlenmeler yapılmıştır. Verilerin analizinde bütünlük ve denge sağlanarak ilk iki katılımcının (1 usta öğretici ve 1 öğretmen) verileri birlikte değerlendirilmiştir. Analiz sırasında izlenen bu süreç nitel verilerin güvenilirliği ve geçerliği için oldukça önemlidir (Morse vd., 2002; Yıldırım & Şimşek, 2011). Araştırmacı ve alan uzmanının bağımsız olarak yaptıkları analizlerde kodlamaların büyük ölçüde uyumlu olması araştırmanın güvenilirliğini artırmıştır. Yine bağımsız iki araştırmacıdan da kodlamalar arasındaki karşılaştırmalı uyumunun güvenilirliğinin belirlenmesi için SPSS 21.00 paket programında Kohen Kappa tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 3. Kohen Kappa Tutarlılık Katsayısına İlişkin Değerler

	Value	Asymp.	Std. Error(a)	Approx. T(b)	p
Measure of Agreement	Kappa 0.840	0.037		106.312	0.000
N of Valid Cases					

$p < 0.001$

Tablo 3'e göre, Kohen Kappa tutarlılık katsayısının .84 seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kohen Kappa tutarlılık katsayısının .81 ile 1. arasında olması mükemmel bir uyum olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Landis ve Koch, 1977). Sonuç olarak bu çalışmada, iki araştırmacı arasında mükemmel bir uyum yakalandığı düşünülerek kodlamaların güvenilir olduğu düşünülmektedir.

Bulgular

Bu bölümde, öğretmen liderliğinde meslektaşlarla işbirliği yapılan konular, fırsatlar ve engellere ilişkin farklı statüdeki öğretmen görüşlerine dair elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

Öğretmen Liderliği Eğitim Programının Kurumsal Gelişmeye Olan Etkileri ve Katkıları Hakkında Usta Öğreticilerin Görüşleri

Tablo 4. Öğretmen Liderliği Eğitim Programının Kurumsal Gelişmeye Olan Etkileri ve Katkıları Hakkında Usta Öğreticilerin Görüşleri

Temalar	U1	U2	U3	U4	U5	U6
1.Vizyon Geliştirme						√
2.Rol Model Olma			√			√
3.Tercih Edilir Olma	√	√	√	√	√	√
4.Kurumsal Kalitede Artış	√		√	√	√	√
5.İş Yükünde Azalma	√	√		√	√	√
6.Reklam, Tanıtım ve Geliştirme	√	√	√	√	√	√
7.Yönetmeliklerin Paylaşımı	√	√	√	√	√	√
8.Kurumsal Büyüme		√	√	√	√	√
9.Kurslara Katılımın Artması	√	√	√	√	√	√

Tablo 4. Öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan katkıları, yararları ve etkileri hakkında usta öğreticilerin görüşleri şu şekildedir:

“Öğretmenin çalışma alanı sadece sınıf içi olmadığını düşünmekteyim. Bu nedenle liderlik kapsamında öğretmenin amaç edindiği ilkeli, önder, rehberlik yapan, çalışkan, vizyon sahibi ve eğitsel olmalıdır. Bu nedenle çalıştığı kurum içerisinde de eğitime ve öğretime verdiği önem ve örnek teşkil edecek davranışları ile de kurum içerisinde de örnek olmaya devam etmelidir. Bu davranışlarının o kuruma değer katacağı düşüncesindeyim.” (U1,3,4,5,6,7,9)

“Öğretmenin ders zamanında yerinde ve zamanında olması, kursiyerlerin sorularına yeterli cevap vermek, kuruma olan başvuruları artırır.” (U2,3,5,6,7,8,9)

“Lider öğretmen, doğru saptamalar ve yönlendirmeler yapabilir, idari ve öğrenci işlerini kolaylaştırabilir ve kurumsal kaliteyi artırabilir.” (U3,2,3,4,6,7,8,9)

“Öğretmenin örnek davranışları kurumun da ismini ön plana çıkarır. Bu bir zincir sistemidir. Kuruma olan rağbet artar.” (U4,3,4,5,6,7,8,9)

“Öğretmen liderliği bence genel olarak idarecilere atfettiğimiz liderlik yüklerinin yapısını değiştiriyor ve öğretmenleri farklı yönetsel faaliyetlere yönlendiriyor.” (U5,3,4,5,6,7,8,9)

“Öğretmenin disiplinli olarak derse gelmesi, kursiyerlerin de kursu disiplinli takip etmelerini sağlar. Ayrıca öğretmenin sorulara anlaşılır yanıt vermesi de kursa katılımı artırır bu da kurumsal büyümeye neden olur. Ayrıca kurumun bir vizyonu olur. Buna uygun reklam tanıtım yaygınlaştırma çalışmaları yapar.” (U6,1,2,3,4,5,6,7,8,9)

Usta öğreticilerin tamamı liderlik ve yönetsel becerilerinin hepsinin sadece görevli yöneticilerden beklenmesinin yanlış olduğunu düşünmektedir. Kurumda görev yapan tüm katılımcıların yönetim süreçlerine dâhil edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Yaygın eğitim kurumları gibi esnek, bağımsız ve yaratıcı eğitim öğretim faaliyetlerine dönük alanlarda liderlik becerilerinin öğretmenlerce kazanılması ve öğretmen liderliğinin güçlendirilmesinin son derece gerekli olduğu özellikle vurgulanmıştır. Hatta görev yapan yöneticilerin de sadece belirli alan ve bölgelerden sorunlu olmak yerine 6 ay ya da yılda bir kez yapılan görev tanımlarının yenilenerek sorumlu alanların değiştirilerek dönüştürülmesinin yöneticilerin de liderlik becerilerinin gelişmesine, sürekli belirli öğretmenlerin görev almasının önüne geçileceğinden öğretmen liderliğinin de güçlendirilmesine yardımcı olacağını belirtmişlerdir.

Öğretmen Liderliği Eğitim Programının Kurumsal Gelişmeye Olan Etkileri ve Katkıları Hakkında Kadrolu Öğretmenlerin Görüşleri

Tablo 5: Öğretmen Liderliği Eğitim Programının Kurumsal Gelişmeye Olan Etkileri ve Katkıları Hakkında Kadrolu Öğretmenlerin Görüşleri

Temalar	K1	K2	K3	K4	K5	K6
1.Vizyon Geliştirme				√		
2.Rol Model Olma			√			
3.Tercih Edilir Olma	√	√	√	√	√	√
4.Kurumsal Kalitede Artış	√		√	√	√	
5.İş Yükünde Azalma	√	√		√	√	√
6.Reklam, Tanıtım ve Geliştirme	√	√	√	√	√	
7.Yönetmeliklerin Paylaşımı	√	√	√	√	√	
8.Kurumsal Büyüme		√	√	√	√	√
9.Kurslara Katılımın Artması	√	√	√	√	√	√

Tablo 5. Öğretmen liderliği eğitim programının kurumsal gelişmeye olan etkileri ve katkıları hakkında kadrolu öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Öğretmen Liderliği kurumun bütünlüğü ve kurumun başarısına direkt katkıda bulunacaktır, çünkü kurumun temelinde öğrenciler ve öğretmenler vardır. Öğrencilerin iyi yetişmesi kurumun gelişmiş olduğunu göstermektedir.” (K1,3,4,5,6,7,9)

“Eğitim kurumlarında aslında her şey sınıfta başlıyor. Sınıf ortamında iyi bir öğretim varsa bu tüm kuruma ve işleyişine yansıyor. Yani sınıfa hâkim olamıyorum, çok problemliler diyen öğretmen var. Bu öğretmenin sınıf yönetiminde problem yaşadığını gösterir. Zaten eğitimde sınıfta olup biten bir şey bence. Öğretmen ne kadar nitelikli olursa ne kadar iyi bir öğretmen liderliği sergilerse eğitim hedefine o kadar çok ulaşılıyor.” (K2,3,5,6,7,8,9)

“Liderlik rolünü yerine getirebilen öğretmenlerin olduğu bir kurum tabii ki değişime ve gelişime de açık olacaktır. Kurumdaki kültür bundan olumlu etkilenecek iklim anlamında da pozitif durumlar olacaktır bu sebeple de kurumsal gelişmenin sağlanabileceği bir ortam oluşabilecektir.” (K3,2,3,4,6,7,8,9)

“Kurum içerisinde öğrencilere ve öğretmenlere yeni ilhamlar vermek, kurumun bir vizyonu olması ve bunu geliştirebilmesi için oldukça önemlidir.” (K4,1,3,4,5,6,7,8,9)

“Tek bir kişinin bir yöneticinin her şeyi bilmesi ve her şeyi yönetmesi beklenmeli ve beklenemez. Liderlik açısından alt kademeler öğretmenlerde mevcut görev yerlerinde teşvik edilerek liderlik becerileri paylaşılmalı, desteklenmeli ve geliştirilmelidir. Bu aynı zamanda kurumsal anlamda yaşanabilecek sorunları da en aza indirerek kurumsal gelişme ve büyümeyi de sağlar ve kolaylaştırır.” (K5,3,4,5,6,7,8,9)

“Her şeyden önce öğretmen liderliği ile sorunlara anında müdahale sağlanacağı bu da zamandan tasarruf sağlayacağı ve iş ve emek kaybının önüne geçeceğini düşünüyorum.”(K6,3,5,8,9)

Kadrolu öğretmenlerin çoğunluğu, programı ilk duyduklarında diğer kurslara benzeyeceğini ve katılımın az ve süresiz olacağını düşündükleri ancak usta öğretici, diğer kadrolu arkadaşların bir araya gelmesinin kurumsal açıdan iyi olmasını beklediklerini ifade etmişlerdir. Katılımın yoğun ve sürekli olmasının kendileri için bir avantaj olduğunu, kurumsal işlerin de bu vesileyle hızlandığını, önceden yılda bir iki kez bir araya gelen tüm öğretmenlerin daha sık ve kalite bir zaman diliminde bir arada olmalarının kurum için olumlu bir gelişme olarak değerlendiklerini beyan etmişlerdir.

Sonuç ve Tartışma

Eğitim programına gönüllü olarak kendi istekleri ve bir öğretmen olarak katılmak istediklerini beyan eden yöneticiler ise, programı ilk duyduklarında diğer kurslara benzeyeceğini ve katılımın az ve süresiz olacağını düşündükleri ancak usta öğretici, kadrolu ve yönetici arkadaşlarının bir araya gelmesinin mesleki ve kurumsal açıdan iyi olmasını beklediklerini ifade etmişlerdir. Katılımın yoğun ve sürekli olmasının kendileri için bir avantaj olduğunu, kurumsal işlerin de bu vesileyle hızlandığını, önceden yılda bir iki kez bir araya gelen tüm öğretmenlerin daha sık ve kalite bir zaman diliminde bir arada olmalarının kurum için olumlu bir gelişme olarak değerlendiklerini beyan etmişlerdir. Harris ve Muijs, (2005) öğretmen liderliğinde ancak bu bütünleşme ve birleşmenin yaşanacağından mesleki ve kurumsal liderliğin güçleneceğinden bahsetmiştir.

Kurs alanlarının bir birinden bağımsız ve uzak oluşu, usta öğretici hatta yönetici görevlendirmesindeki belirsizlik ve sirkülasyon sebebi ile öğretmenlerin bir türlü kaynaşamadığı bu da iş ve emek kaybına yol açtığı, her sene başında tekrar ve sürekli en başa dönmek gerektiğinden oluşan yılgınlığın eğitim öğretim faaliyetlerine olumsuz yansıdığını belirtmişlerdir. Scott da (2011) benzer şekilde öğretmen liderliğinin önündeki formal engellerden sıkça bahsetmiştir. Ayrıca yaygın eğitim kurumlarında halen seminer dönemlerinde öğretmenlere ek ders ödemesinin tam olarak yapılamaması nedeniyle seminer çalışmalarında alan taraması dışında bir şey yapılamadığı, alan taraması ile ifade edilen şeyin göreceli olması nedeniyle seminer dönemlerinin verimsiz ve boş geçtiğine dönük bir algı oluştuğu belirtilmektedir. Bu zaman dilimlerinde ek ders ödenemese dahi yaygın eğitim kurumlarında bu tür eğitim programlarının uygulanmasının görevli yönetici, öğretmen ve usta öğreticiler için oldukça faydalı olabileceği düşünülmektedir (Murphy, 2005; Burke, 2009). Buckner ve McDowelle okul yöneticilerinin öğretmen liderliğini geliştirmede birçok rolü yerine getirebileceğini belirtmektedir (Can, 2006).

Kaynakça

- Burke, K. A. (2009). The Principal's Role in Supporting Teacher Leadership and Building Capacity: Teacher and Administrator Perspectives, (Doktora Tezi, University of California, San Diego), ProQuest Dissertations and Theses, (UMI No. 3344566).
- Can, N. (2006). Öğretmen Liderliğinin Geliştirilmesinde Müdürün Rol ve Stratejileri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (2), 349-363.
- Harris, A & Muijs, D. (2000). Improving Schools Through Teacher Leadership, Berkshire: Open University Press.
- Harris, A & Muijs, D. (2005). Teacher Led School Improvement: Teacher Leadership in the UK, Teaching and Teacher Education, 22, 961-972.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuş E. (2003). Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri. Ankara; Anı Yayıncılık.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). An Application of Hierarchical Kappa-Type Statistics in The Assessment of Majority Agreement Among Multiple Observers. Biometrics, 363-374.
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. International Journal of Qualitative Methods, 1(2), 13-22.
- Murphy, J. (2005). Connecting Teacher Leadership And School Improvement. Thousand Oaks, London, New Delhi: Corwin Press, Sage.
- Scott, P. D. (2011). Teacher Leadership Development at the Second Career Stage: Influential Factors, Challenges, and Systems Implications (Doctoral Dissertation, University of Washington).
- Yıldırım A., Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım A., Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.