



**ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİM ETKİNLİKLERİNE YÖNELİK
GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Serap Hakyemez

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

OCAK, 2016

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Serap
Soyadı : HAKYEMEZ
Bölümü : Eğitimde Program Geliştirme
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi.

İngilizce Adı : The investigation of various variations terms of opinions for professional development activities of teachers working in secondary schools.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Serap HAKYEMEZ

İmza

: 

Jüri Onay Sayfası

Serap HAKYEMEZ tarafından hazırlanan “Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi.” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Melek ÇAKMAK

Eğitim Programları ve Öğretim, Gazi Üniversitesi



Başkan: Prof. Dr. Ülker AKKUTAY

Eğitim Programları ve Öğretim, Gazi Üniversitesi



Üye: Doç. Dr. A. Cendel KARAMAN

Eğitim Fakültesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 28 / 01 / 2016

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Tahir ATICI



TEŞEKKÜR

Bu araştırma ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, mesleki gelişimlerine ilişkin görüşlerinin betimlenmesi ve konunun çeşitli değişkenler açısından analiz edilmesi amaçlanmış ve Eylül 2015’de tamamlanmıştır.

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında yardımlarını esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Melek ÇAKMAK’a, anket geliştirme ve değerlendirme aşamasında görüş, bilgi ve önerilerinden faydalandığım Prof. Dr. Yusuf BUDAK’a, Doç. Dr. Bekir BULUÇ’a, Doç. Dr. İsmail KARAKAYA’ya ve Yrd. Doç. Dr. Emine ÖNEN’e, anketin uygulanma sürecinde yardımcı olan, uygulama talebimi kabul eden ve görüşmeye katılan değerli meslektaşlarıma, son olarak çalışmalarında beni destekleyen sevgili aileme ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

**ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİM ETKİNLİKLERİNE
YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Serap Hakyemez

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ocak, 2016

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişime ilişkin görüşlerini betimlemek ve konuyu çeşitli değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş, katıldığı etkinlik sayısı) açısından analiz etmektir. Karma yöntem ile yürütülen bu çalışmada veriler, nicel olarak anket ile nitel olarak ise görüşme ve ankette yer verilen açık uçlu sorular ile elde edilmiştir, böylelikle çalışmada veri çeşitlemesi yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini Ankara ili Keçiören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapmakta olan ortaokul öğretmenleri oluşturmuştur. Çalışmada 341 öğretmenden elde edilen nicel veriler, SPSS paket programı yardımıyla, frekans (f), yüzde (%), standart sapma, aritmetik ortalama, t testi ve Anova testi kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmada 29 öğretmenden görüşme ile elde edilen veriler ile açık uçlu sorulardan elde edilen verilere yönelik içerik analizi yapılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar ile ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim kavramını, mesleki bilgileri güncellemek, mesleki ve kişisel yeterlilikleri geliştirmek ve yenilikleri takip etmek olarak açıkladıkları; mesleki gelişim etkinliklerinin güçlü yönleri arasında uygulama ve içeriği, zayıf buldukları yönleri arasında ise zamanlama ve uygulama boyutlarını vurguladıkları; mesleki gelişim etkinliklerine yönelik beklentilerinin içeriğin ilgi ve ihtiyaca yönelik oluşturulması, uygulama sürecinde aktif bir katılımın sağlanması,

uygulayıcının nitelikli ve donanımlı kişilerden seçilmesi ve etkinliğin, öğretmenlerin çalışma takvimi ve saatleri de düşünülerek, en uygun zaman dilimlerinde yapılması yönünde olduğu belirlenmiştir.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler : Ortaokul, mesleki gelişim, öğretmen eğitimi

Sayfa Adedi : 121

Danışman : Doç. Dr. Melek ÇAKMAK

**THE INVESTIGATION OF VARIOUS VARIATIONS TERMS OF
OPINIONS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES OF
TEACHERS WORKING IN SECONDARY SCHOOLS**

(Master Thesis)

Serap HAKYEMEZ

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

January, 2016

ABSTRACT

The main aim of this research is to describe their views on the professional development of the teaching profession the teachers who work in secondary schools and is to analyze the subject to various variables (gender, seniority, level of education, industry, number of events attended). The data in this study conducted with mixed methods, qualitative and survey quantitatively given in the interviews and questionnaires were obtained with open-ended questions so that data variation has been done. The sample of the survey is formed secondary school teachers who are working in state schools in MNE that are in the district Kecioren in Ankara. The quantitative data obtained from 341 teachers in the study, with the help of SPSS, frequency (f), percentage (%), standard deviation, mean, were analyzed using t-test and ANOVA test. Content analyses of the data obtained from open-ended questions in the survey with data obtained from interviews with 29 teachers have been made. Research results obtained in the secondary school teachers' professional development concept, updating professional knowledge, which they describe as professional and personal competencies to develop and pursue innovation; applications and content between the strengths of professional development activities, between the direction in which they found weak emphasized the timing and size of applications; professional development be created for the needs and interests of the content of their expectations for their activities, to ensure an active participation in the implementation process, the

selection of qualified and equipped individual practitioners and the effectiveness of teachers in mind the work schedule and hours, it was determined that the direction be done at the appropriate time.

Science Code :

Key Words : Secondary school, professional development, teacher education

Page Number : 121

Supervisor : Doç. Dr. Melek ÇAKMAK

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI	iv
ÖZ.....	v
YABANCI DİLDE ÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Problem Cümlesi	4
1.4. Alt Problemler	4
1.5. Araştırmanın Önemi	4
1.6. Sayıtlar	5

1.7. Sınırlılıklar	5
1.8. Tanımlar	5
BÖLÜM II	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Yaşam Boyu Öğrenme	7
2.2. Mesleki Gelişim.....	9
2.3. Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişimin Rolü	10
2.4. Mesleki Gelişim Modelleri	14
2.5. Türkiye’de Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri	21
BÖLÜM III.....	29
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	29
3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	29
3.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	37
BÖLÜM IV	39
YÖNTEM.....	39
4.1. Araştırmanın Modeli.....	39
4.2. Evren ve Örneklem.....	40
4.3. Veri Toplama Araçları.....	44
4.4. Çeşitleme (Triangulation)	44
4.5. Anket Tekniği ve Hazırlanma Süreci	45
4.6. Açık Uçlu Soruların Hazırlanması Süreci.....	48
4.7. Görüşme Tekniği ve Hazırlanması Süreci	48
4.8. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Analizi	49
4.8.1. Anket Verilerinin Toplama Süreci.....	49
4.8.2. Anket Verilerinin Analiz Süreci	50

4.8.3. Görüşme Verilerinin Toplanma Süreci	52
4.8.4. Görüşme Verilerinin Analiz Süreci.....	53
BÖLÜM V.....	55
BULGULAR ve YORUM.....	55
5.1. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim” Kavramına İlişkin Görüşleri.....	55
5.2. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Yönelik Görüşleri Nelerdir?	68
5.3. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşleri Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşmakta mıdır?	92
5.4. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşleri Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşmakta mıdır?	96
BÖLÜM VI.....	101
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
6.1. Sonuçlar.....	101
6.2. Öneriler	104
6.2.1. Araştırmacılara Öneriler	104
6.2.2. Mesleki Gelişim Programlarına Yönelik Öneriler:	104
KAYNAKLAR	105
EKLER.....	114
Ek 1. Uygulanan Anket ve Görüşme Formlarının İzin Belgesi.....	115
Ek 2. Ortaokul Öğretmenleri İçin Hazırlanan Anket Formu.....	116
Ek 3. Ortaokul Öğretmenleri İçin Hazırlanan Görüşme Formu.....	120

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Yıllara Göre Dağılımı	22
Tablo 2.2. Hizmet İçi Eğitim Enstitülerin Yıllara Göre Dağılımı	23
Tablo 3.1. İhtiyaç Duyulan Eğitim Faaliyetleri	36
Tablo 4.1. Farklı Evren Büyüklükleri İçin Uygun Örneklem Büyüklükleri.....	41
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere ilişkin Bilgiler	42
Tablo 4.3. Görüşmeye Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgi.....	43
Tablo 5.1. Ortaokul Öğretmenlerinin “Mesleki Gelişim” Konusundaki Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
Tablo 5.2. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Tanımları İçerik Analizi Sonuçları	64
Tablo 5.3. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimin Kapsamına Yönelik Görüşleri	65
Tablo 5.4. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Katıldıkları Etkinlikler.....	68
Tablo 5.5. Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Etkili Olma Derecesine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	70
Tablo 5.6. Öğretmenlerin İhtiyaç Duydukları Mesleki Gelişim Alanları.....	71
Tablo 5.7. Ortaokul Öğretmenlerinin “Mesleki Gelişim Etkinlikleri” Konusundaki Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	72
Tablo 5.8. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Güçlü Yönlerine İlişkin Görüşleri (Görüşme).....	74
Tablo 5.9. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Güçlü Yönlerine İlişkin Görüşleri (Anket)	76

Tablo 5.10. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Zayıf Yönleri (Görüşme).....	78
Tablo 5.11. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Zayıf Yönleri (Anket).....	79
Tablo 5.12. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Motive Eden Unsurlara Yönelik Görüşleri	82
Tablo 5.13. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Yönelik Beklentileri (Anket).....	84
Tablo 5.14. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Beklenti ve Önerilerine Yönelik Görüşleri (Görüşme)	87
Tablo 5.15. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faaliyetlerinde Eğitici-Öğretici Personelden Beklentilerine Yönelik Görüşleri.....	89
Tablo 5.16. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t Testi Sonuçları	92
Tablo 5.17. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Mesleki Kıdeme İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	93
Tablo 5.18. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	94
Tablo 5.19. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Branşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	95
Tablo 5.20. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Katıldığı Etkinlik Sayısına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	96
Tablo 5.21. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t Testi Sonuçları.....	97

Tablo 5.22. Ortaokulda Çalışan öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Mesleki Kıdeme İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97
Tablo 5.23. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	98
Tablo 5.24. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Branşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	99
Tablo 5.25. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Katıldığı Etkinlik Sayısına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Yaşam boyu eğitim süreci	8
Şekil 2.2. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin etkileri	11
Şekil 2.3. Model 1, Lawnmower Yaklaşımı	17
Şekil 2.4. Model 2, Türbin yaklaşımı	18
Şekil 2.5. Türkiye’de Fen ve Fizik öğretmenlerinin mesleki gelişimi için önerilen model.....	20
Şekil 4.1. Örneklem büyüklüğü hesaplama formülü	40
Şekil 4.2. Çeşitleme tekniği	44
Şekil 4.3. Anket geliştirme süreci	46
Şekil 4.4. Anket geliştirme basamakları	47
Şekil 4.5. Görüşme formunun hazırlık aşaması	49
Şekil 4.6. Görüşme verilerinin analiz süreci	51
Şekil 4.7. Kategori oluşturma örneği	52
Şekil 5.1. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik cevaplarının aritmetik ortalama değerlerini gösteren grafik.....	61
Şekil 5.2. Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin aritmetik ortalama değerini gösteren grafik	73
Şekil 5.3. Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılımları açısından en uygun zaman dilimi konusunda düşünceleri	91

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AFT	American Federation of Teachers
BİDEB	Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığı
EBA	Eğitim Bilişim Ağı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical Packet for The Social Scienc
TİKA	Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
TODİAE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TUBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu
df	Serbestlik Derecesi
f	Frekans
$\bar{X}$	Aritmetik Ortalama
n	Birey sayısı
p	Anlamlılık Düzeyi
SD	Standart Sapma
%	Yüzde

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Bir ülkenin kalkınmasını sağlayan unsurların başında sunulan eğitimin kalitesi ve eğitilmiş insan gücü yer almaktadır. Eğitimin kaliteli olması ise öğretmenler ve onların verdiği eğitim ile ilgilidir (Gelen ve Özer, 2008, s. 41). Bir ülkede verilen eğitimin kalitesini artırmak için öncelikle her yönden donanımlı öğretmenler yetiştirmek gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinde profesyonelleşmeleri, sadece mesleklerini yürütmeye başlamadan önce aldıkları hizmet öncesi eğitim ile sağlanamaz. Çünkü öğretmenin mesleğini yürüttüğü zaman içerisinde hızla gerçekleşen teknolojik gelişmelerden, yeni eğitim - öğretim tekniklerinden, alanıyla ilgili yeniliklerden haberdar olması gerekir. Örneğin geçmişte bilgiyi aktaran, öğreten konumundaki öğretmenler günümüz için yeterli olmamaktadır. Bunun yerine rehberlik etme, karar verme, toplumsal olaylarla ilgilenme, doğanın korunması gibi etkinliklerle yükümlü olması gerekir (Mc Neil J.D.'den aktaran Gelen ve Özer, 2008, s. 40).

Bilgi, teknolojiadaki değişimlere, değişen toplumsal gereksinimlere, öğrenci profili sebebiyle farklılaşan mesleki sorumluluklara, öğretme ve öğrenmede oluşan yeniliklere bağlı olarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerine gereksinim duyulmaktadır. Mesleki gelişim sadece öğretmenin mesleki ve kişisel gelişimi veya yeni bilgi edinimini sağlamak amacıyla yapılan etkinlikler olmayıp, aynı zamanda eksik bilgileri de tamamlamaktadır.

Öğretmen hizmet öncesi eğitimde yeterince edinemediği bilgileri mesleki gelişim etkinlikleri ile karşılayabilmektedir (Seferoğlu, 2004a, s. 85).

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmen ne kadar iyi bir hizmet öncesi eğitim almış olsa bile mesleğe başladığı zaman onu birtakım problemler beklemektedir. Bu sorunların başında deneyimsizlik, hizmet öncesi eğitimde kazanılanlarla uygulama arasında çatışma, evrak düzenleme, teftiş korkusu gibi yükümlülükler gelmektedir (Yalçınkaya, 2002, s. 153). Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitiminin eksikliklerini gidermek ve mesleğe adaptasyonunu sağlayabilmek amacıyla hizmet süresince eğitimlerinin devamını sağlayıp, meslekte başarı duygusunu yakalamaları amaçlanmaktadır. Mesleğinde başarılı olan öğretmenler mesleki özelliklerine ve yeteneklerine daha fazla güven duygusu geliştirir ve etkili olabilmek için de kendilerini geliştirmeye yönelirler (Seferoğlu, 2004b). Bu yönelim ise öğretmenin başarısını daha fazla artırmakta olup öğretmenin öğrencilerini tanımasını kolaylaştırmaktadır.

Ülkemizde eğitime yönelik alınan kararların gündeminde öğretmenlerin mesleki gelişimlerini artırmaya yönelik maddeler bulunmaktadır. 01–05 Kasım tarihleri arasında gerçekleştirilen 18. Milli Eğitim şurasında (MEB, 2010) öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik alınan kararlarda özellikle üzerinde durulan bazı hususlar şu şekilde özetlenebilir;

- Öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerinde okul temelli modellerin uygulanması ve her öğretmen için mesleki gelişim etkinliklerine katılmanın hak ve sorumluluk olarak görülmesi gerektiği,
- Öğretmenlerin eğitim teknolojileri aracılığıyla internet üzerinden interaktif yöntemlerle hizmetiçi eğitim almalarının sağlanması,
- Hizmetiçi eğitim programlarında görev alacak personelin en az yüksek lisans düzeyinde eğitim alması gerektiği,
- Kariyer basamaklarının belirlenmesinde, öğretmen yeterlikleri ile performans değerlendirme ve ücretlendirmede, öğretmenlerin hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile kongre, seminer, konferans vb. bilimsel etkinlikler sonucunda almış oldukları belgelerin esas alınmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarının sağlanması.

4 Ocak 1995 tarihli ve 22161 sayılı resmi gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği'ne göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hedefleri şu şekildedir (MEB, 1995).

1. Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma uyumlarını sağlamak,
2. Personele Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
3. Mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
4. Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve beceri kazandırmak,
5. Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
6. İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
7. Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
8. Türk Millî Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
9. Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
10. Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.

Eğitimi nitelikli kılan birçok unsur bulunmaktadır. Öğretmenin gelişimi ise bu unsurlar içerisinde yer alan önemli değişkenlerdendir. Araştırmalarda iyi bir öğretmenin tanımlarına bakıldığında “Öğretmenin kendisini mesleki ve kişisel açılardan sürekli olarak geliştiren, kendini geliştirmeye ilgili fırsatları, olanakları araştıran ve bu fırsatları değerlendiren şekilde tanımlar görülmektedir (Seferoğlu, 2004b, s. 41)”. Bu çalışmanın oluşmasında, mesleğin içerisinde yer alan ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin önemine inanan biri olarak, çalışmanın mesleki gelişimlerine ilişkin öğretmenlere katkı sağlayacağı düşüncesi yer almaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerini betimlemeyi ve konuyu çeşitli değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş, katıldığı etkinlik sayısı) açısından irdelemeyi amaçlamaktadır.

1.3. Problem Cümlesi

Bu araştırmada “Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik görüşleri nelerdir ve bu görüşler çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranacaktır. Bu problem cümlesi çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere de cevap aranması planlanmaktadır.

1.4. Alt Problemler

- 1.Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik görüşleri nelerdir?
- 2.Öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.2. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.3. Eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.4. Branş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.5. Katıldığı mesleki gelişim etkinlik sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlik mesleğini yürüten her birey için mesleki gelişim önem göstermektedir. Öğretmenler, mesleğe başladıkları ilk yıldan itibaren mesleki gerekliliklerini yerine getirebilmeleri için mesleki gelişime gereksinim duymaktadırlar. Zaman içerisinde gelişen teknolojik gelişmeler, eğitimde meydana gelen farklılıklar, öğrenci profilinin değişmesi ve eğitimde meydana gelen yenilikler dikkate alındığında öğretmenlerin eğitimde yeni ihtiyaçları öne çıkmaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin mevcut bilgi birikimlerini geliştirebilmeleri ve yeni gelişmeler hakkında bilgilendirilmeleri açısından mesleki gelişime ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki gelişim öğretmenler için devamlılık özelliği taşıyan bir konudur. İlgili alan yazında öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin daha çok, hizmetiçi eğitimle sınırlandırıldığı gözlemlenmektedir. Öğretmenlerin mesleki

gelişimlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi ile bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmada:

1. Öğretmenlerin kullanılan ölçme araçlarını içtenlikle, objektif olarak cevapladığı,
2. Veri toplama araçlarının araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırma;

1. MEB'e bağlı ortaokullarda görev alan ortaokul öğretmenleri ile
2. Ankete katılan ve görüşme sorularını yanıtlayan öğretmenlerin verdikleri cevaplarla, sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Mesleki Gelişim: Okul içinde ve dışında öğretmenlerin mesleki bilgilerinin, becerilerinin, değerlerinin ve tutumlarının gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene destek sağlayan süreçlerdir (MEB, 2007a).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusuna ve problemine ilişkin kavramsal çerçeveye ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir.

2.1. Yaşam Boyu Öğrenme

Günümüzde bilim ve teknolojide meydana gelen değişimler, kişilerin mesleki bilgisinde farklılıklara, yeniliklere ve iş yaşamında personelden beklentilerin değişmesine neden olmuş ve personelin bu değişikliklere uyum sağlamasını zorunlu hale getirmiştir. Bu hususta kişilerin meslek öncesinde öğrendikleriyle yaşamlarının sonuna kadar yetinmeleri olası görünmemektedir.

Toplumda meydana gelen sürekli değişimler eğitim sistemini de değiştirmeye, yeniliklere uyum sağlamaya yönelik yenilenmeye doğru götürür. Özellikle çağımızın teknolojik bilgi beceri seviyesi yükselmesiyle, eğitimin belirli sürelerle ve klasikleşmiş programlarla kısıtlanması yetersiz kalmaktadır (Taymaz, 1992, s. 1). Kişiler mesleğe başladıkları andan itibaren hizmet öncesinde edindikleri bilgilerin uygulamada yetersiz kaldığı ve ya bu bilgilerin zaman içerisinde hızla değişmesi ile yaşam boyu, sürekli bir eğitime ihtiyaç duyarlar (Kanlı, 2001, s. 30).

Güleç, Çelik ve Demirhan (2012) çalışmasında yaşam boyu eğitimi “Mevcut sistemi yeniden yapılandırmayı ve formal eğitimin dışında eğitimle ilgili tüm potansiyeli geliştirmeyi amaçlayan genel bir düzenleme olup örgün, yaygın her türlü eğitimi kapsayan geniş bir kavram” olarak tanımlamışlardır. UNESCO tarafından hazırlanan Yetişkin

Eğitimi Terimleri Sözlüğünde (UNESCO’dan aktaran Duman, 2000, s. 70) ise yaşam boyu eğitim şu şekilde tanımlanmıştır;

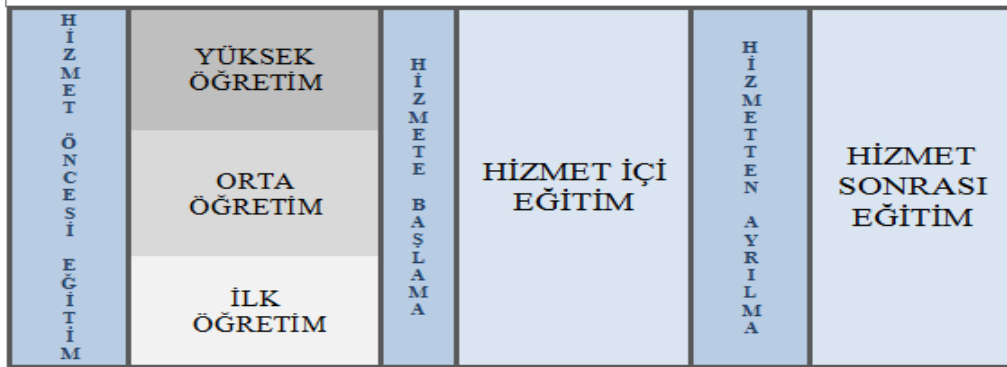
... Yaşam boyu eğitim, çocukluktan başlayan, ilk ve son deneyimin olmadığı, aksine hayat boyu devam etmesi gereken bir süreçtir. Yaşamın kendisi sürekli öğrenmeyi gerektirir. Fakat her insanın toplumsal ve teknik değişimlere ayak uydurması, kendi yaşantısında meydana gelen değişikliklere uyum sağlaması ve kişisel gelişim açısından birikimini en son noktasına erişmesi için gerek mesleki gerek genel alanda daha ileri seviyede ve yeni eğitim fırsatlarından yararlanmaya ihtiyacı vardır. Yaşam boyu eğitim kişinin hem bilinçli hem de rastlantısal öğrenme yaşantılarını içerir.

Aşağıda yaşam boyu eğitim ile ilgili diğer tanımlara yer verilmiştir;

Demirel vd. göre (2011, s. 220) yaşam boyu öğrenme “Bireyin kişilik, sosyal ve mesleki alanda gelişimini amaçlayan tüm yaşam süresince devam eden çok geniş bir kavramdır.”

Gündoğan’a (2003, s. 2) göre “Öğrenme, kişilerin yaşamlarının bütün dönemlerini kapsayan bir süreçtir. Yaşam boyu öğrenme ise bu anlayışın bir sonucu olarak, öğrenmeyi beşikten mezara kadar uzanan bir faaliyet olarak gören bir yaklaşımdır” olarak ifade etmiştir.

Avrupa Birliği komisyonu yaşam boyu öğrenmenin kapsamını okul öncesi eğitimden başlayarak emeklilik sonrasına kadar uzanan tüm örgün ve informal eğitimler olarak belirtmiştir (Kıvrak, 2007, s. 62). Küçükahmet, yaşam boyu eğitimin sürecini Şekil 2.1’de görüldüğü gibi açıklamaktadır.



Şekil 2.1. Yaşam boyu eğitim süreci (Küçükahmet, 2009, s. 6)

Küçükahmet’e göre, kişiler doğdukları andan itibaren sürekli bir eğitim süreci içerisindeyler. Bu süreç, topluma uyum sağlamaları ve yaşadıkları toplumda yaşantılarını

daha iyi kontrol edebilmeleri için kişilere, hayatın her alanında ve evresinde aktif rol üstlenmelerine imkân vermektedir (MEB, 2009).

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler diğer alanlarda olduğu gibi eğitim dünyasında da sürekli değişim yaratmaktadır. Toplumsal ve teknolojik gelişmeler, eğitimde ortaya çıkan yeni uygulamalar, öğretmenlik mesleğine yönelik değişen bakış açıları ve yeni yaklaşımlar yaşam boyu öğrenme becerilerini öğretmenler için önemli yeterlik alanı olarak görülmesine sebep olmuştur (Kılıç, 2014, s. 80). Ayrıca okullar kişilere yaşam boyu eğitim becerilerinin kazandırılmasında sorumlu olan kurumların başında yer almaktadır. Okulların bu sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için öncelikle okullarında çalışan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip olması ve öğrencilerine bu becerileri kazandırmaya yönelik etkinlikler yapabilmesi gerekmektedir (Selvi, 2011, s. 68).

2.2. Mesleki Gelişim

Mesleki gelişim, yaşam boyu eğitimin bir parçasıdır. Mesleki gelişim kavramı, hizmetiçi eğitim, personel geliştirme, kariyer geliştirme, insan kaynakları geliştirme gibi kavramlarla gelişmiştir. Geleneksel bakış açısıyla mesleki gelişim personele verilen üç-dört günlük eğitim iken günümüzde mesleki gelişim, personel merkezli, uzun süreli öğrenme deneyimleridir (Bümen, Ateş, Ural, Çakar ve Acar, 2012, s. 32). Mesleki Gelişim kavramı öğrencilerinin öğrenmelerini ilerletmek için öğretmenlerin mesleki bilgi, tutum ve becerilerini zenginleştirmeye yönelik tasarlanan süreç ve etkinlikler olarak tanımlanır (Guskey 2000'den aktaran Bümen vd., 2012, s. 32). Ganser'e (Ganser 2002'den aktaran Abazaoğlu, 2014, s. 10) göre mesleki gelişim, resmi tecrübeleri (çalıştay, toplantıları izleme, etkinliklere katılma vb. gibi) ve informal tecrübeleri (meslekle ilgili kitap takip etme, televizyon programı izleme vb. gibi) içermektedir. Günümüzde mesleki gelişim etkinlikleri daha çok hizmetiçi eğitimle sınırlandırılmıştır. Oysaki mesleki gelişim proje yürütme, mesleki kongrelere katılma lisansüstü eğitim, meslektaş paylaşımları gibi çeşitlilik göstermektedir. Bu eğitimlerin programlanması, yetişkin eğitimi ilkelerine uygun olması gerekir (Altunay ve Tonbul, 2011). Bu noktada yetişkinlerin eğitimi önem kazanmaktadır.

Yetişkin eğitimi, yetişkin kişilerin çalışma güçlerini artırmak, yaşama düzeyini yükseltmek, milli ve insani değerlerini geliştirmek maksatlı okul eğitimi dışında yapılan eğitim ve öğretim çalışmalarıdır (Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976, s. 341). Çocuk ile yetişkin arasında psikolojik, toplumsal ve fiziki anlamda farklılıklar vardır. Bu farklılıklardan ötürü yetişkinlere verilen eğitimlere de farklı yaklaşılması gerekmektedir. Yetişkinlerin eğitimlerinde görev alacak eğitimciler, onların fizyolojik, zihinsel, sosyal özelliklerini ilgilerini ve temel ihtiyaçlarını bilmelerinde büyük yarar vardır (Kurt, 2000, s. 66). Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO 1983'den aktaran Kurt, 2000) göre bir yetişkin en iyi şu durumlarda öğrenir;

- Yetişkin öğrenmeye hevesli ve bir hedefi olduğunda,
- Yetişkin eğitimcilerin hedeflerine ilgi duyduğunu fark ettiğinde,
- Bir yetişkin olarak eşit uygulama ve davranış ile karşılaştığında,
- Eğitim konularının ve kullanılan yöntemin kendi hayatları ile yakınlığı var ise,
- Eğitim sürecinde verilen bilgilerin mantıklı bir sıra içerisinde verildiğini fark ederlerse,
- Eğitim sürecinde soru sormaya, tartışma ortamına teşvik edilirse,
- Yetişkinler aktif olarak çalışmaya katılabilirlerse,
- Var olan bilgi ve tecrübelerini öğrenme durumunda kullanabilirlerse,
- Eğitimde öğrenme aşamasında uygulama ve tekrar yapılıyorsa,
- Kendisinde gelişme ve başarı duygusu oluşuyorsa yetişkinler daha verimli öğrenir.

2.3. Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişimin Rolü

Mesleki gelişim, okul içinde ve dışında öğretmenlerin mesleki bilgilerinin, becerilerinin, değerlerinin ve tutumlarının gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene destek sağlayan süreçlerdir (MEB, 2007a). Avrupa komisyonu verilerine göre genel anlamda mesleki gelişim “Eğitimin kalitesini, dolayısıyla öğretmenin niteliğini artıran eğitimidir.” olarak ifade edilmektedir (Yurdakul, Odabaşı ve Erişti, 2013, s. 63).

Öğretmenler değişen toplumun ihtiyaçlarına uygun, zamanın gerisinde kalmayan bireyler yetiştirmekle yükümlüdürler. Bu sorumlulukları yerine getirebilmeleri için değişen yeterlilikleri kazanabilmeleri, yeniliklere ayak uydurabilmeleri ve öğrencilerine kaliteli bir

eğitim sunabilmeleri için öğretmenler önce kendi gelişimlerini sağlamalıdır. Ayrıca öğretmenler sürekli olarak aynı öğrencilerle mesleğini devam ettirmemektedir. Dolayısıyla farklı yaş gurupları, farklı öğrenme kapasiteleri, farklı konu alanları ve farklı sosyo-ekonomik yapılara sahip öğrencilere tek tip anlatım uygun olmayacaktır. Bu durum öğretmenlerin farklı yaklaşım, yöntem ve teknikleri öğrenmesini ve kullanmasını gerekli kılmaktadır. Bu sebeple nitelikli eğitim ve öğretmen için mesleki gelişim konusunda öğretmenlere sürekli bir destek sağlanması gereklilik taşımaktadır (Seferoğlu, 2015). Odabaşı ve Kabakçı (2007)'nın çalışmasına göre öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimlerinin temelini oluşturan faktörler şu şekildedir;

- Eğitimde kaliteye yönelik beklentilerdeki değişimler
- Toplumsal gereksinimlerin değişimi
- Bilim ve teknolojilerinde ki değişimler
- Teknolojilerin öğrenme ve öğretme üzerindeki etkisi
- Değişen öğrenci profili
- Öğrenme ve öğretmede değişen paradigmalardır.

Toplumun gelişmesinde büyük bir payı olan öğretmenlerin kendi gelişimlerinden yarar gören sadece kendileri olmayacaktır. Şekil 2.2'de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişimleri, öğrencilerin, meslektaşlarının, okul yönetiminin, öğrenci ve okulun gelişmesine katkı sağlayacaktır (Odabaşı ve Kabakçı, 2007, s. 3).



Şekil 2.2. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin etkileri
(Odabaşı ve Kabakçı, 2007, s. 3)

Eğitimi ve öğrenciyi başarılı kılmasında etkili olan birçok faktör bulunmakla birlikte öğretmenler bunların en önemlilerindendir. Öğretmenler eğitim sisteminin merkezinde yer alması ve yönetim ile ğrenci basamaklarının arasında köprü görevini gerçekleştirmesinden dolayı adeta bir ark sisteminin merkez dışısı gibi eğitim sistemindeki tüm unsurlarını etkilemektedir. Dolayısıyla ğretmene yapılan yatırım topluma olumlu bir şekilde geri dönecektir. Yukarıdaki şekil öğretmenin etkilediği unsurlardan en temel olanları belirlenmiştir. Öğretmenler zaman içerisinde, farklı ğrenci kitleleriyle ve farklı sorunlar, ihtiyaçlar ile karşı karşıyadır. Ayrıca zaman içerisinde farklı konuların ele alınması farklı yöntemlerin derslerde kullanılmasını da zorunlu kılabilir (Seferoğlu, 2004a, s. 88). Yaşam boyu öğrenmenin merkeze alındığı çağımızda öğretmenlerin mesleğe başladıkları anda gelişmelere uyum sağlayabilmeleri, görevini daha iyi yürütebilmeleri için gerekli yeterliliklere sahip olmaları, yani mesleğinin standartlarıyla uyum sağlamaları gerektiği söylenebilir (Tonbul ve Altunay, 2011).

AB ülkelerinin eğitim bakanları ğretmen niteliklerini artırmak için birçok alanda işbirliği halinde çalışmaya karar vermişlerdir. Bu alanlar: Sürekli ğretmen eğitimi, öğretmenlik mesleğinin daha cazip hale getirilmesi, mesleki değerler, ğretim nitelikleri, öğretmenlerin desteklenmesi ve sürekli mesleki gelişimdir (EU, 2010, s. 13–14). Öğretmenlerin aldıkları eğitim sonucunda mesleğinde başarılı uygulamalar gerçekleştirmeleri için mesleki gelişim etkinliklerinin kaliteli ve verimli olması gerekir. Mesleki gelişimin kaliteli olması öğretmenin bilgi-becerilerinin artırması, ğretim uygulamalarının ve ğrenci başarısının iyileştirilmesinde öğretmenin başarılı olmasını sağlar (İlđan, 2012, s. 10). Literatürde etkili mesleki gelişimin şu özellikleri içerdiği belirtilmiştir (İlđan, 2012);

- Zaman kaynağının sağlanması
- Etkinliklerin uzun periyotlara dayanması
- Aynı okulda çalışan ve ya aynı branşa sahip öğretmenlerin bir arada katılımı
- Aktif ğrenme fırsatı sunulması
- Reform çabaları ile tutarlılık
- İçeriğe ve öğrenciye odaklanması

Amerikan Öğretmenler Federasyonu mesleki gelişim programlarını etkili kılabilmek için aşağıdaki ilkeleri hazırlamıştır (AFT, 2002);

- Mesleki gelişimin içerik bilgisi genişletilmeli ve derinleştirilmelidir.
- Mesleki gelişim eğitim bilimine güçlü bir temel oluşturmalıdır.
- Mesleki gelişim öğretme ve öğrenme süreçleri hakkında bilgi sağlamalıdır.
- Mesleki gelişim bu konu üzerinde yapılan araştırmaları yansıtmalıdır.
- Mesleki gelişimin içeriği, öğretmen yeterlilikleri ve eğitim programlarına göre düzenlenmelidir.
- Mesleki gelişim, öğrenci başarısına ölçülebilir bir ilerleme sağlamalıdır.
- Mesleki gelişim; öğretmenlerin, yeni içerik ve eğitim bilimlerinde uzmanlaşmalarına imkân verebilmeli ve bu yenilikleri kendi uygulamaları ile bütünleştirebilmeleri için yeterli zaman, destek ve kaynak sağlamalıdır.
- Mesleki gelişim programları, uzman kişilerin ve öğretmenlerin işbirliği ile geliştirilmelidir.
- Mesleki gelişimin sunulmasında alternatif yollar denenmelidir.
- Mesleki gelişim, öğretmenlik mesleğinin içeriğine yerleştirilerek çalışma saatleri içerisinde olacak şekilde planlanmalıdır.

Çağın gelişmesiyle birlikte eğitimde öğretmene düşen rolde değişmektedir. Çağdaş toplumun öğretmeni; teknolojiye hâkim olabilen, sorunlara çözüm bulabilen, öğrenci ve veli ile olumlu ilişki kurabilen, okul ve sınıfın tüm imkânlarından yararlanarak aktif öğrenme ortamları oluşturabilen ve en önemlisi de sürekli öğrenmeyi ilke haline getirmiş ve bu tüm rolleri üstlenerek toplumun gelişmesine katkı sağlayabilecek düzeyde profesyonel olması gerekir (Oktay, 1998). Mesleki gelişim programlarının, günümüz şartlarına uygun öğretmen yeterliliklerine göre kendini yenilemesi, geliştirilmesi gerekmektedir. Mesleki gelişim konusunda son eğilimler şu başlıklarda toplanmaktadır (CDEST, 20'dan aktaran İlğan, 2012);

- Mesleki gelişimin, öğretmenin ve öğrencinin kolay öğrenmesine katkı yapacak şekilde kapsamlı bir gelişim içine girmesi gerekmektedir.
- Bireysel gelişme ile örgütsel gelişme birbiriyle ilişki içerisinde.

- Bireylerin okulların ihtiyaçlarını karşılamak amaçla tasarladığı mesleki planlar ile okulların hem bireysel hem de toplu olarak öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılaması arasında denge kurulması gerekmektedir.
- Uzun vadede kitlesel değişim sağlayabilmek ve öğretmenin değişimini sürekli hale getirebilmek için, öğretmenin öğrenmesini ve eğitimi iyileştirmeyi sağlama ve sürdürme noktasında mesleki gelişim programlarının alt yapıya ihtiyaçları vardır.
- Mesleki gelişime, sorgulama yapabilme, yansıtma ve yol gösterici olma açısından yeterli zaman ayrılması gerekmektedir. Bu yüzden mesleki gelişim faaliyetleri öğretmenin çalışma zamanının önemli bir parçasıdır. Bununla birlikte öğretmenlerin çalışma koşullarının ve mesleki sorumluluklarının yeniden planlanması gerekmektedir.
- Öğretmenin araştırmacı ve öğrenci bir yapıya sahip olması ile öğrencinin iyi öğrenme sonucu vermesi arasında olumlu bir ilişki vardır.
- Mesleki gelişim öğrenme yolları, etnik kökenleri, kültürleri ve sosyo-ekonomik yapıları farklı olan öğrencilerin ihtiyaç duyacakları eğitimin karşılanabilmesi için öğretmenlere ve diğer okul personeline yardımcı olur.

Öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitim yıllar içerisinde yetersiz kalmakta ve bu bilgilerle mesleğin yürütölmesi imkânsız hale gelmektedir. Bu sebeple her öğretmenin; eğitimle ilgili yayınlardan, mesleki gelişim seminer çalışmalarından, hizmetiçi seminerlerden internet ve her türlü diğer imkânlardan yararlanması, mesleği ile ilgili gelişmeler ve yenilikleri takip etmesi, meslek hayatı boyunca bilgilerini tazelemesi çağın gerektirdiği insanı yetiştirmesi açısından zorunluluk (MEB, 2006) niteliğindedir.

2.4. Mesleki Gelişim Modelleri

Mesleki gelişim modelleri, mesleki gelişim planlarının uygulamaya geçirilmesinin yani teorik ifadelerin uygulamaya dönüştürölmesinin temel dayanağını oluşturmaktadır (Yurdakul vd., 2013, s. 101). Ülkemizde mesleki gelişim etkinlikleri daha çok kurs, seminer faaliyetleri ile yapılmaktadır. Fakat alanyazın incelendiğinde farklı modellerinde var olduğunu söyleyebiliriz (Bümen vd., 2012, s. 34). Ayrıca inceleme sonucunda modellerde birlik olunmadığını, farklı araştırmalarda farklı modellere yer verildiği gözlenmiştir.

Bümen vd. (2012)'nin “Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar Ve Öneriler” isimli çalışmasında literatürdeki mesleki gelişim modellerini şu şekilde toplamıştır (Bümen vd., 2012);

a) Rehberli Bireysel Gelişim Modeli: Öğretmenler ihtiyaç duydukları konularda öğrenme hedeflerini belirler ve bu hedeflere yönelik etkinlikleri seçerler. Değerlendirme bölümünde ise öğretmenler kendi öğrenmelerini değerlendirirler. Bu modelin temelinde öğretmenin öğrenmeyi kendisinin tasarlaması yer almaktadır.

b) Gözlem / Değerlendirme Modeli: Bu model literatürde akran koçluğu, klinik denetim olarak da yer almaktadır. Öğretmenler etkili eğitim uygulamaları konusunda yetiştirildikten sonra sınıf içerisinde gözlemlenir. Sonuç olarak öğretmenlerin performanslarıyla ilgili geribildirim sağlanır.

c) Geliştirme / İlerletme Sürecine Katılım Modeli: Bu model yetişkinlerin bilmeleri gereken bir konu olduğunda ya da bir sorun olduğunda daha iyi öğrenecekleri düşüncesine dayanır. Okuma, tartışma, deney ve gözlem yoluyla kendilerini geliştirirler.

d) Kurs / Seminer Modeli: Bir eğitim lideri tarafından belli bir öğretmen grubuna anlatım ya da grupla öğretim yolu ile bilgi, beceri geliştirmek amacıyla uygulanan mesleki gelişim modelidir.

e) Araştırma–inceleme modeli: Öğretmenler öğretim alanında bir sorunun çözümüne yönelik plan yapması, veri toplaması ve yorumlanması aşamalarına dayanan modeldir. Bu model ile öğretmenler kendi öğretimleriyle ilgili değişiklikler yapabilir.

f) Çalışma Grupları Modeli: Tüm okul personelinin katılımıyla gerçekleşen bu model ile oluşturulan çalışma grupları sorunun farklı boyutlarına odaklanır. Bu model sayesinde okul gelişimi işbirliği ile sağlanmış olur.

g) Danışmanlık Modeli: Bu model deneyimsiz ve ya az deneyimli öğretmenin, deneyimli ve başarılı bir meslektaşı ile çalışmasını içermektedir. Böylece güncel yöntemlerle ilgili tartışmalara, sınıf gözlemleri sonucunda gelişmeye yönelik taktiklere, etkili uygulamalar hakkında stratejilerin paylaşılmasına olanak sağlanır.

Yurdakul, Odabaşı ve Erişti (2013)'nin “Öğretmenlikte Mesleki Gelişim” isimli eserinde literatürdeki mesleki gelişim modellerini şu şekilde toplamıştır (Yurdakul vd., 2013, s. 101–115);

a) Yetişkin Öğrenme Modeli: Bu model yetişkinlerin ihtiyaç duydukları konularda gelişebilmesini sağlar. Öğretmen öncelikle problemi fark eder, ardından problemin çözümüne yönelik bilgi toplar daha sonra en iyi çözüme ulaşabilmek için çözüm yollarını birbiriyle kıyaslar, seçtiği çözüm yolunu uygulamaya geçmeden test eder. Son aşama da ise uygulamaya geçilir.

b) Gereksinime Dayalı Uyum Modeli: Bu modelin hedefinde kurumun ve öğretmenlerin değişime uyum sağlamaları ve değişime ilişkin gereksinimlerinin karşılanması yer almaktadır. Bu özelliğiyle öğretmenlerin bilgi ve teknoloji değişimlerine uyum sağlamaları ve bu değişimleri öğretime yansıtabilmeleri hedeflenir.

c) Dönüştürücü Öğretmen Modeli: Bu modelin hedefi, yetişkinlerin bireysel yaşam deneyimi kazanması ve deneyimlerini eleştirel olarak değerlendirebilmeleridir. Eleştirel yansıtma sürecinin sonunda ise öğretmenlerin bakış açılarının değişmesi hedeflenir.

d) Programlı Model: Mesleki gelişimin kurumsal boyutta amaçları, vizyonu belirlenerek sistematik bir plan içerisinde öğretmenin gelişim ihtiyaçlarını karşılanmasına odaklanır. Bu modelde mesleki gelişim programı her aşamada ayrıntılı olarak planlanmıştır.

e) Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli: Bu model öğrencilerin ihtiyaçları, kurumun hedefleri doğrultusunda öğretmenin bireysel ve ya grup olarak mesleki gelişim planının hazırlaması ve uygulaması olarak ifade edilmektedir (MEB, 2007a). Bu modele göre her öğretmen kendi gelişiminden ve mesleki gelişimini planlamasından sorumludur. Okul temelli mesleki gelişim modelinin diğer modellerden farkı doğrudan okul gelişimine odaklı olmasıdır.

f) Eylem Araştırması Modeli: Sınıf, öğretim programı ya da okulun mevcut durumunun değişmesi ve gelişmesi için yapılan sistematik araştırma sürecidir. Bu modelde öğrencilerin daha iyi nasıl öğrenebilecekleri konusunda bilgi edinmeleri amaçlanır ve böylece öğretmenin mesleki, kişisel ihtiyaçlar doğrultusunda gelişimleri sağlanır. Öğretmen, sınıf içerisinde karşılaştıkları öğretim problemlerine çözüm bulabilmek için ortaya çıkan soruna ilişkin eylem planı oluşturarak öğretim sorunlarını çözmeyi hedefler ve bu aşamada da kendini geliştirir.

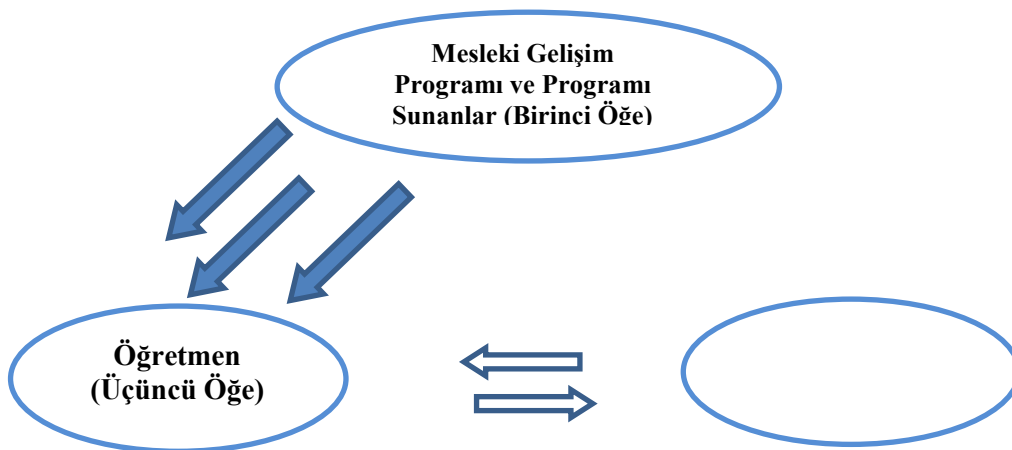
g) İşbirliğine Dayalı Problem Çözme Modeli: İki ya da daha fazla öğretmenin herhangi bir sorunun çözümüne ilişkin bir araya gelerek çalıştıkları mesleki gelişim modelidir. Bu

modelin sürecinde öncelikle öğretmenler, problemin çözümü için görev paylaşımı gerçekleştirirler. Daha sonra her bir öğretmen görevine yönelik çalışmalarını diğer meslektaşlarıyla paylaşarak birbirlerini bilgilendirme aşamasını gerçekleştirmiş olurlar.

h) Öğretmenliğin Gözlem ve Değerlendirilmesi Modeli: İki öğretmen arasında gerçekleşen bu model, sınıf içerisinde gözlem yapılması ve bulguları değerlendirmesine odaklıdır. Takım haline çalışan iki öğretmen gözlemci ve gözlenen rollerini belirler ve dönüşümlü olarak ders ve ya sunu esnasında gözlemlenir. Gözlem sonrasında gözlenen ve gözlemci işbirliği içerisinde verileri analiz ederek, bulguları değerlendirir. Bu roller dönüşümlü olarak devam ettirilir.

Bayram (2010) ve Abazaoğlu (2014) çalışmalarında Mackenzie'nin iki farklı modelinden bahsetmişlerdir. Bu iki modelde üç öge vardır. Bunlar: Mesleki gelişim programları, okul ve öğretmenlerdir. Bu iki model arasındaki fark üç öge arasındaki etkileşim düzeyi ve türüdür (Bayram, 2010, s. 12).

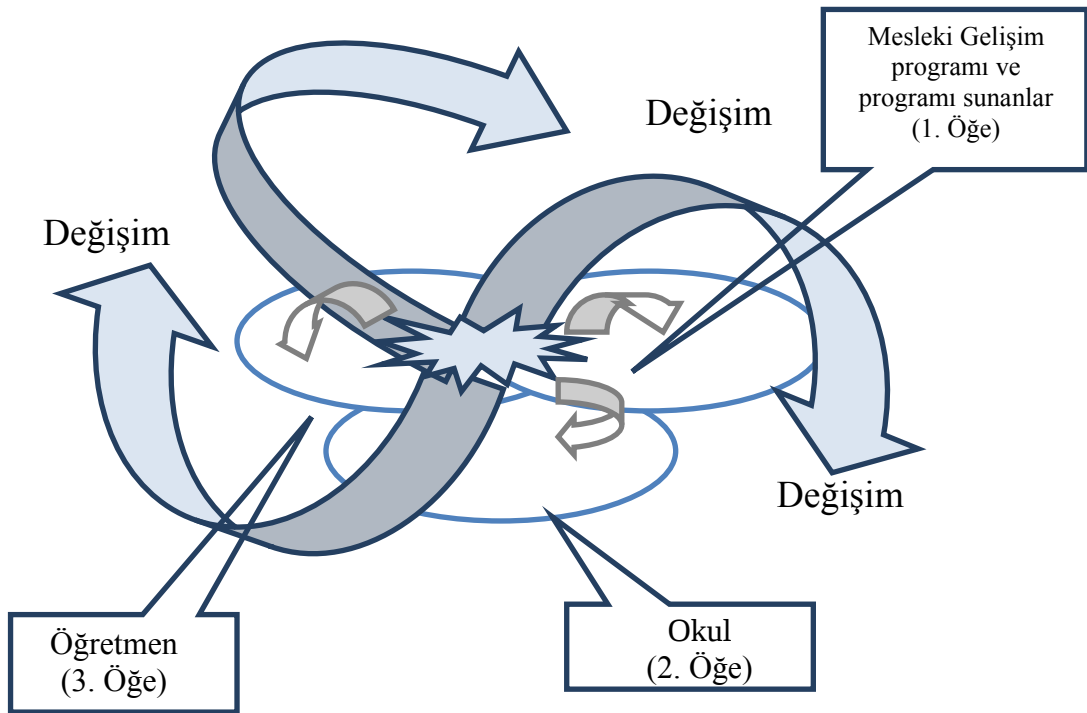
Mackenzie'nin birinci modelinde Şekil 2.3'de görüldüğü gibi üç öge birbirinden bağımsızdır ve mesleki gelişim programını sunanlar programın belirli unsurlarını tek yönlü olarak öğretmenlere aktarırlar. Öğretmenler bu bilgileri tecrübelerine göre yorumlarlar. Bu programa katılan öğretmenler genellikle farklı ihtiyaçlara sahip olacaktır ve bu model ile ihtiyaçlarının çok az kısmını karşılayabileceklerdir. Program daha önceden planlandığı için katılımcıların programı etkileme şansı düşüktür. Bu model sonunda öğretmende davranış değişikliği çok az gerçekleşecektir.



Şekil 2.3. Model 1, Lawnmower Yaklaşımı (Mackenzie'den aktaran Bayram 2010, s. 13).

Bunun sebebi öğeler arasında etkileşim düzeyinin düşük olmasıdır. Bu modelde öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programları okuldan girdi alınmadan, dışarıdan geliştirilmektedir. Okul öğretmenlerin mesleki gelişimi için katkı sağlamayabilir ve öğrenilenlerin bir kısmı okula iletilmektedir (Bayram, 2010).

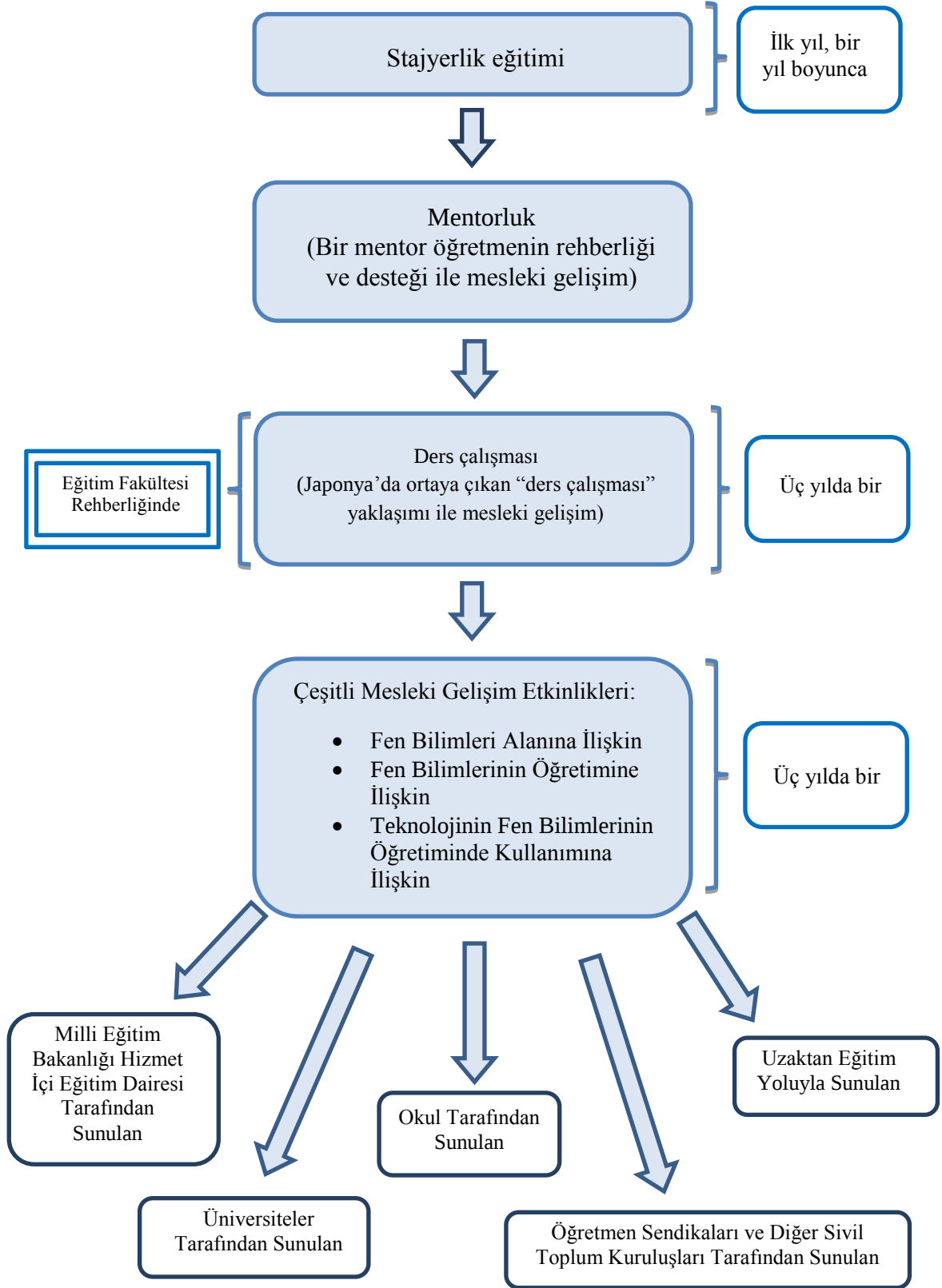
İkinci model Şekil 2.4’de gösterilmiştir. Mackenzie’nin ikinci modelinde de aynı öğeler yer almaktadır. Fakat öğeler daha etkin bir şekilde birbiriyle etkileşim içerisindedir. Bu model de öğelerin tümünün ortak bir amacı vardır ve amaca giden yol öğretmenlerin, okulların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmiştir. Model 2’de mesleki gelişim programını sunan kişiler daha esnek ve alanında bilgilidirler. Bu sebeple farklı yollar izleyerek ortak amaca ulaşabilme yeteneğine sahiptirler. Bu model de gelişim tek yönlü değil, etkileşimlidir ve üç öğenin tümünde değişim beklenmektedir (Abazaoğlu, 2014).



Şekil 2.4. Model 2, Türbin yaklaşımı (Mackenzie’ den aktaran Bayram 2010, s. 15).

Model 2’de öğeler arasındaki sürekli etkileşim olması ve sistemin dinamik yapısı itibarıyla Model 1’e göre daha kalıcı çıktı oluşmaktadır. Alanyazın incelendiğinde birçok çalışmada Japonya’da öğretmenlerin hizmetiçi eğitimleri için kullanılan “Ders Çalışması

(Lesson Study) Modeli” bahsedilmiştir. Bu model bir grup öğretmenin sistematik ve işbirliğine dayalı olarak dersler üzerinde çalıştıkları ve geliştirdikleri uzun süreli mesleki gelişim modelidir. Ders çalışması genellikle birkaç ay ve daha uzun süren aşamalardan oluşur. Modele göre süreç öğretim sonunda ulaşılmak istenen amaçları belirlemekle başlar. Sonrasında öğretmenler amaca ulaşabilmek için gerekli stratejiler geliştirerek ders üzerinde çalışmaya başlarlar ve grup olarak ders planı hazırlarlar. Bu aşamadan sonra gruptaki öğretmenlerden biri hazırladıkları ders planını sınıfında uygular. Diğer grup üyeleri ise bu dersi gözlemler ve ders planına yönelik notlar alır. Dersin bitiminden sonra grup üyeleri bir araya gelerek gözlem sonuçlarını birbiriyle paylaşırlar. Tartışma sonucunda ders planı gözden geçirilir ve gerekli düzenlemeler gerçekleştirilir. Sonrasında grup üyelerinden bir başka öğretmen düzenlenmiş ders planını kendi sınıfında uygular ve diğer öğretmenler dersi gözler, not alır. Dersten sonra öğretmenler önerilerini, düşüncelerini paylaşırlar (Bayram, 2010, s. 93). Bayram (2010) “Türkiye, ABD, Japonya, İngiltere ve Avustralya’da Fen ve Fizik Öğretmenlerine Yönelik Mesleki Gelişim Programlarının Karşılaştırılması” isimli çalışmasında Türkiye’de Fen ve Fizik öğretmenlerinin mesleki gelişimleri için bir model önermiştir. Önerilen mesleki gelişim modeli Şekil 2.5’de gösterilmiştir.



Şekil 2.5. Türkiye’de Fen ve Fizik öğretmenlerinin mesleki gelişimi için önerilen model
(Bayram, 2010, s. 177)

Bu modele göre öğretmenliğe yeni başlayan Fen ve Fizik öğretmenleri ilk yıl ve bir yıl boyunca stajyerlik eğitimi almalıdır. Ayrıca model de öğretmenlerin üç yılda bir ders çalışması gerçekleştirmeleri önerilmiştir. Modelde önerilen ders çalışması yaklaşımı uzun ve yoğun bir çalışma sürecidir. Bu yaklaşım daha önce Türkiye’de denenmediği için pilot uygulamalarla başlaması, öğretmenlere bu yaklaşımın nasıl uygulandığının açıklanması ve bu konuda eğitim fakültelerinden yardım alınması gerekmektedir. Ayrıca bu modelde öğretmenleri diğer mesleki gelişim etkinliklerine katılmaları da önemsenmiştir. Bilgi ve teknolojinin hızla değiştiği günümüzde öğretmenlerin kendilerini ve alan bilgilerini geliştirebilmeleri için en çok üç yılda bir bu tür mesleki gelişim etkinliklerine katılmaları önerilmiştir (Bayram, 2010, s. 179).

2.5. Türkiye’de Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri

Mesleki gelişim öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ve meslekleri ile ilgili destek etkinliklerini içerir (MEB, 2007b). Milli Eğitim Bakanlığı’nca eğitim alanında hizmetiçi eğitim, “Personelin hizmete başladığı tarihten emekli oluncaya kadar bilgi, beceri, algı ve tutumunu geliştirmek, mesleğe ve yeni gelişmelere uyum sağlamaları için gerçekleştirilen planlı eğitim faaliyetleri” olarak tanımlanmıştır (MEB, 1994). Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri 1960 yılından itibaren, Milli Eğitim Bakanlığı’nda Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu’nun kurulması ile gerçekleştirilmiştir. 1966 yılından itibaren “Eğitim Birimi Müdürlüğü” olarak faaliyetine devam eden kurum 1975 yılında tekrar isim değiştirerek “Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı” adını almıştır. O döneme ait alan yazın incelendiğinde, dönemin hizmetiçi eğitimin daha çok mesleki eğitim alanında çalışan öğretmenlere yönelik olup, hedefinde öğretmenlerin alanlarında meydana gelen değişimlerin takip edilmesinin sağlanması yer almaktadır (Günel ve Tanrıverdi, 2014, s.84). Bu dönemde öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçları belirli bölgelerde yer alan hizmetiçi eğitim merkezlerinde, genellikle yaz aylarında düzenlenen bir veya iki haftalık kurslar ile karşılanmaya çalışılmıştır (Saban, 2000). 1980’li yıllarda kurum, isim değişiklikleri yaşayarak 1981 yılında genel müdürlük, 1982 yılında ise tekrar daire başkanlığı olarak hizmetiçi eğitim faaliyetlerine devam etmiştir (Günel ve Tanrıverdi, 2014, s. 84). 1993 yılına kadar mevcut enstitülerde gerçekleştirilen 1–2 haftalık eğitimlere sınırlı sayıda öğretmenlerin

katılabilmesi sorunu yeni düzenlemelere yol açmıştır (Özoğlu, 2010). Böylece etkinlikler 1993 yılında illere yetki verilmesi ile mahalli olarak da düzenlenmeye başlanmıştır. Günümüzde öğretmenlere yönelik mesleki eğitim planları Milli Eğitim Bakanlığı birimlerinin iş birliği içerisinde Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı'nca merkezi, il milli eğitim müdürlüklerince de mahalli olarak hazırlanmaktadır. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ilişkin son istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.1. Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Merkezi		Mahalli		Genel Toplam	
	Faaliyet Sayısı	Katılan Sayı	Faaliyet Sayısı	Faaliyet Sayısı	Katılan Sayı	Faaliyet Sayısı
2010	957	48.629	18.554	396.063	19.511	444.692
2011	1.156	51.557	19.972	427.879	21.128	479.436
2012	286	13.071	13.577	369.046	13.865	382.117
2013	290	13.634	18.313	349.761	18.603	363.415
2014	309	19.735	10.772	372.094	11.081	391.829

Kaynak: (MEB, 2015a)

Tablo 2.1 incelendiğinde faaliyet sayılarının en fazla 2011 yılında gerçekleştiği görülmekte olup, zaman içerisinde faaliyet ve katılımcı sayılarında düşüş olduğu gözlenmektedir. Ülkemizde öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları öğretmen istekleri, yönetmelik, bilim ve teknolojiye gelişmeler, yönetici ve denetim raporları, bilimsel araştırma sonuçları, anket sonuçları, kurum ihtiyaçları, kalkınma planları, şura kararları, hükümet programları, eylem planları ve diğer üst belgeler göz önüne alınarak tespit edilir ve bu tespitlere göre yıllık plan hazırlanır (MEB, 2015a). Mesleki gelişim boyutunda öğretmenlere adaylık uyum, bilgi yenileme, geliştirme ve üst görevlere hazırlama, alan değiştirme, pedagojik formasyon, yabancı dil, bilgisayar, özel eğitim vb. eğitimler verilmektedir (Yazıcı ve Gündüz, 2011). Mesleki gelişim faaliyetleri öncelikle hizmetiçi eğitim enstitülerinde

düzenlenmekte olup ihtiyaç halinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı diğer okul ve kurumlar ile özel otel vb. işletmelerde de düzenlenebilmektedir. Aşağıda, Tablo 2.2’de hizmetiçi eğitim enstitülerinde 2009–2014 yıllarında gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine göre katılımcı sayıları verilmiştir.

Tablo 2.2. Hizmet İçi Eğitim Enstitülerin Yıllara Göre Dağılımı

Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri	Katılımcı Sayısı						Toplam
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
ANKARA Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri	1390	1569	3977	1313	1205	1843	11297
Çayeli/RİZE Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri	3266	3809	3089	1243	1127	1033	13567
ERZURUM Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri	10891	9894	8375	571	1200	1499	32430
Esenköy/YALOVA Hizmetiçi E. E.	10541	9545	5189	2925	1894	1740	31834
MERSİN Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri	3667	4725	4136	-	-	836	13364
AKSARAY Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri	3041	2990	2992	881	783	726	11413
İSTANBUL Zübeyde Hanım Hizmetiçi E. E.	-	-	-	-	-	941	941
Genel Toplam	32796	32532	27758	6933	6209	8618	114846

Kaynak: (MEB, 2015b)

Tablo 2.2 incelendiğinde katılımın en çok Erzurum Hizmetiçi Eğitim Enstitülerinde olduğu görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı yeniden yapılandırılmasıyla öğretmenlerin meslek içinde yetiştirilmesine yönelik faaliyetleri yürütmek üzere Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün bünyesinde Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı oluşturulmuştur. Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu, 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 1739 sayılı Milli

Eğitim Temel Kanunu kapsamında yer alan hükümlere göre çalışmasını yürütmektedir. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir (MEB, 2013);

1. Öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarıyla işbirliği içerisinde öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlayacak ulusal ve uluslar arası düzeyde sempozyum, konferans, seminer vb. etkinlikler düzenler.
2. Öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim çalışmalarını düzenler ve yürütür.
3. Hizmet öncesi eğitimi izleme ve değerlendirme sürecini gerçekleştirerek, hizmet öncesi eğitimin iyileştirilmesi ve geliştirilmesini sağlar,
4. Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin sağlanması için lisansüstü eğitim yapmalarını destekler
5. Öğretmen yeterliliklerinin yönelik öğretmenlerin başarılarına yönelik çalışmalar yapar.

Millî Eğitim Bakanlığı, okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği 38 maddesi ile yönetici ve öğretmenlerin, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde mesleki çalışma yapmaktadır (MEB, 2014). İlköğretim öğretmenlerine yönelik derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar olan seminerler ile yeni göreve başlayan öğretmenlerin adaylık eğitimleri hariç mesleki gelişim etkinliklerine katılım zorunlu değildir. Türkiye’de eğitim etkinlikleri, ağırlıklı olarak yaz tatillerinde, ara tatilde, hafta sonları, ders saatleri dışındaki sürelerde gerçekleştirilmektedir (MEB, 2012a). 2005 yılından itibaren eğitimlerin daha hızlı, etkili yapılmasını sağlamak için uzaktan mesleki gelişim etkinlikleri uygulamaları başlamıştır. Böylece daha az bir maliyetle öğretmenlerin sürekli eğitilmeleri amaçlanmıştır. Bu kapsamda Sertifika Temelli Hizmetiçi Eğitim Projesi (e-Sertifika), Witpet Projesi, Intel Öğretmen Programı Eğitimleri, Yapılandırmacı İnteraktif Hizmetiçi Eğitim Programı ve Uzaktan İngilizce Eğitimleri düzenlenmiştir (MEB, 2015a). Öğretmenlerin gelişimine katkı sağlayan bir diğer uygulama ise Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen Eğitim Bilişim

Ağı (EBA) platformudur. Öğretmen ve öğrenciler başta olmak üzere eğitimin bütün paydaşları için tasarlanan EBA (EBA, 2015);

- Zengin, eğitici içerikler sunmak,
- Bilişim kültürünü eğitimde kullanılmasını sağlamak,
- İçerik ihtiyaçlarına cevap vermek
- Sosyal ağ yapısıyla bilgi alışverişi sağlamak,
- Zengin ve gittikçe büyüyen arşiviyle derslere katkı sağlamak,
- Bütün öğretmenleri ortak bir paydada buluşturarak eğitime el birliğiyle yön vermelerini sağlamak,
- Teknolojiyi araç olarak kullanmak amacıyla tasarlanan sosyal bir eğitim platformudur.

Böylece EBA ile öğretmenler içerik ve materyal ihtiyaçlarını karşılayabileceklerdir. Ayrıca meslektaşları ile fikir alışverişinde bulunabilecek ve meslektaşlarının faydalı uygulamalarından yararlanabileceklerdir. Öğretmenlerin faydalanabilecekleri bir diğer portal ise Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı Öğretmenler Portalıdır. Bu portalın içeriğinde öğretim programları, eğitim ile ilgili alınan kararlar, etkinlik ve plan örnekleri gibi çeşitli materyaller yer almaktadır (Abazaoğlu, 2014). Son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlere gelişimlerini desteklemek amacıyla verdiği hizmetlerden biri Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) çalışmalarıdır. OTMG bireysel ve mesleki gelişimlerini sağlamak isteyen öğretmenin kurum içi olanaklarından yararlanarak, kendi gelişim planını hazırlaması, uygulaması ve izlemesi aşamalarında öğretmenlere yol gösteren bir kılavuzdur (MEB, 2007a). OTMG çalışmaları 2000 yılında Avrupa Birliği Komisyonu ile imzalanan finansman anlaşmasıyla başlatılan TEDP (Temel Eğitime Destek Programı) isimli proje kapsamında yer almaktadır (MEB, 2007b). 2002 yılında başlatılan TEDP (Temel Eğitime Destek Programı) okullaşma oranını ve eğitimin kalitesini artırmaya yönelik bir program olup, programın eğitim başlığında yer alan TEDP'in beş bileşeninden biri Öğretmenlerin eğitimidir. Bu kapsamda proje Öğretmenlik Mesleği Genel ve Özel Alan Yeterlilikleri bu yeterlilikleri geliştirmek, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak amacıyla yönelik ise Okul Temelli Mesleki Gelişim Planı hazırlanmıştır. Bu proje çalışmasının yükümlülüğü ise Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü yürütmektedir (MEB, 2008).

OTMG; öğretmenlerin mesleki gelişimlerini okul ortamında yakın çevre olanaklarıyla sağlayan, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmek, öğrencilerin öğretim sürecine katılımını etkinleştirmek ve aynı zamanda okul, öğretmen ve öğrenci işbirliğini daha etkin hale getirmek amacıyla yapılan öğretmene iş başında verilen hizmetiçi eğitimidir. Bu durumda OTMG, geleneksel okul dışında verilen hizmetiçi eğitimlerin sıkıntısı olan bütçe, zaman, mekân sorunlarına çözüm olabilecek nitelikte bir programdır (Yüksel ve Adıgüzel, 2012). Öğretmenlere yönelik mesleki gelişim etkinlikleri sadece Milli Eğitim Bakanlığı birimlerinin işbirliğince yürütülen hizmetlerle sınırlı değildir. Özellikle son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığının mesleki gelişim faaliyetlerine ek olarak çeşitli kuruluşlarda öğretmenlerin eğitimlerine, gelişimlerine katkıda bulunmaktadır (Bümen vd, 2012).

Öğretmenlerin gelişimi için birçok üniversite veya kurum ile Milli Eğitim Bakanlığı birimlerinin işbirliği içerisinde öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunacak birçok kongre, seminerler düzenlenmektedir. Bu duruma örnek olarak Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü ile üniversitelerin işbirliğiyle yapılan kongreler verilebilir. TÜBİTAK-BİDEB tarafından desteklenen öğretmenlerin gelişimine yönelik çalıştay ve projeler, Öğretmen Akademisi Vakfı ve özel bir bankanın desteğiyle kurulan ÖRAV seminerleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim çalışmaları (SEÇBİR) merkezinin yürüttüğü proje ve seminerler, Sabancı Üniversitesi bünyesinde hayata geçen Eğitim Reformu Girişimi (ERG) merkezinin yürüttüğü öğretmenlere yönelik çalışmalar bu faaliyetlere örnek gösterilebilir. Ayrıca 20 Temmuz – 12 Eylül 2015 tarihleri arasında Türk Telekom - Sebit işbirliği içinde 12 ilden (Ankara, İstanbul, Bursa, Samsun, İzmir, Antalya, Mersin, Kayseri, Şanlıurfa, Erzurum, Van, Eskişehir) gönüllü öğretmenlere verilen E-içerik geliştirme eğitimi de bu duruma örnektir (EBA, 2015).

Nitelikli öğretmenlerin yetişmesine katkıda bulunmak için Bahçeşehir Üniversitesi “Öğretmen Mesleki Gelişim, Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÖGAM)” adı altında bir merkez oluşturmuştur. Bu merkezde hem öğretmen adaylarına hem de mesleğini devam eden öğretmenler için “Mesleki Gelişim Sertifika Programları” oluşturmakta olup aynı zamanda öğretmenlik mesleğine yönelik akademik araştırma ve uygulama çalışmaları yapılmaktadır. Program, yapılan mesleki hizmetiçi eğitim programları üzerinde yapılan birçok araştırma sonuçları dikkate alınarak oluşturulduğu belirtilmiş ve bu sonuçlar doğrultusunda örnek vaka analizleri, drama etkinlikleri, örnek ders videoları analizleri,

problem çözme etkinlikleri ve grup çalışmaları kullanılarak, uygulamaya dayalı bir eğitim modeli tasarlanmıştır (ÖGAM, 2013).

Bu bilgiler doğrultusunda; Türkiye’de planlanan meslek içi eğitim faaliyetleri için, Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı, YÖK, Üniversiteler, TİKA, TODİAE, diğer resmi ve özel kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve yabancı kültür merkezlerinin işbirliği ve katkılarıyla gerçekleştiğini ifade edebiliriz (MEB, 2015a).

BÖLÜM III

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde literatür taraması sonucu ulaşılan, konuyla ilgili araştırmalar “Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar” ve “Yurtdışında Yapılan Çalışmalar” olmak üzere iki başlık altında sunulmuştur.

3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Tonbul (2004), İlköğretim okullarında yapılan mesleki çalışmaların etkililiğini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bunun için İzmir Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde 20 ilköğretim okulunda görev alan öğretmen, yöneticiler ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görevli ilköğretim okulu müfettişlerinin görüşleri alınmıştır. Alınan görüşler araştırmacılar tarafından geliştirilen “İlköğretim okullarında Mesleki Çalışma Uygulamalarına İlişkin Görüşler” adlı ölçekle toplanıp, analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, katılımcıların görüşlerine göre mesleki çalışma konuları belirlenen okulun çevresi ve öğretmenin gereksinimleri dikkate alınmadan hazırlandığını ifade etmişlerdir. Öğretmenler rapor sonuçlarının dosyada kaldığını ve sonuçlardan yararlanamadıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler, okul yöneticisi ve eğitim deneticilerinin mesleki çalışmalara yönelik gerekli duyarlılığı göstermedikleri görüşündedirler. Ayrıca öğretmenler en çok ihtiyaç duydukları mesleki çalışma konularının eğitim teknolojileri ile çağdaş öğretim yöntem ve teknikleri olduğunu belirtmektedirler.

Akar (2006), ülke genelinde biyoloji öğretmenlerinin mesleki gelişim ve ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları

okulların olanaklarının; okul yönetici tutum ve yaklaşımlarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olan etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada ayrıca öğretmenlerin mesleki gelişim ve ihtiyaçlarının çalıştıkları okul türüne göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmada, yedi coğrafi bölge ve on yedi ilde özel-vakıf okulları ile genel ve Anadolu liselerinde çalışan 338 biyoloji öğretmenine bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin mesleki gelişim ve ihtiyaçlarında, öğretim ile ilgili yeterlilikleri hususunda, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda kendilerine sağlanan teknik olanaklar ve çalışma koşulları ile okul müdürlerinin sağladığı destek ve öğretmenlerin mesleki gelişimleri için kullandıkları yöntemler konusunda öğretmenlerin çalıştıkları okul türüyle ilişkili farklılıklar gözlenmiştir. Farklı türde çalışan öğretmenler arasında öğretmenlerin mesleki gelişimleri için öğrenme ve geliştirme konularına ihtiyaç duymaları ile çalıştıkları okul türü arasında manidar bir farklılık gözlenmemiştir. Araştırma sonucuna göre, vakıf – özel liselerinde çalışan öğretmenler Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenlere göre; öğretimle ilgili yeterliliklerini daha etkin kullandıklarını, görev yaptıkları okullarda teknik donanım olarak daha iyi olanaklara sahip olduklarını ve son olarak çalıştıkları okulların müdürleri tarafından daha fazla destek aldıklarını belirtmişlerdir.

Uçar ve İpek (2006), İlköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin Milli eğitim sistemimizde yer alan hizmetiçi eğitim uygulamalarına yönelik görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma ile öğretmen ve yöneticilerin hizmetiçi eğitim uygulamalarına yönelik sorunları dile getirilmiştir. Araştırma 2004–2005 yılında Van il merkezinde bulunan ilköğretim okullarından random ile seçilen 15 ilköğretim okulunda görev yapan 512 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen anket aracılığıyla toplanılmıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev alan yöneticiler öğretmenlere kıyasla hizmetiçi eğitim uygulamalarını daha fazla etkili görmüşlerdir. Ayrıca araştırma sonucuna göre hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılım istekleri öğretmenlere oranla daha fazla bulunmuştur. Fakat tüm bu görüşlere rağmen öğretmen ve yöneticiler hizmetiçi eğitim uygulamalarını yetersiz bulmuşlardır.

Gültekin ve Çubukçu (2008), ilköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim etkinliklerine yönelik görüşlerini ve hizmetiçi eğitimden geçirilmelerini gerekli kılan etmenleri

belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Eskişehir il merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 530 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada araştırmacılar tarafından hazırlanan anket kullanılmış ve verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, ikili karşılaştırmalarda bağımsız t testi, çoklu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenler, hizmetiçi eğitimi hem kurumsal hem de bireysel bakımdan kendilerine katkı sağlayan bir etkinlik olarak düşündükleri ortaya çıkmıştır. Araştırma ile öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi gerekli görmelerinin nedenleri; öğretmenlerin üst görevlere hazırlanma istekleri ile hizmet öncesi eğitimden kalan eksiklerin olduğu fark edilmiştir.

Bayram (2010), Türkiye, ABD, Japonya, İngiltere ve Avustralya'da Fen ve Fizik öğretmenlerine yönelik mesleki gelişim programlarının karşılaştırılması ve sonucunda Türkiye'de görev alan fen ve fizik öğretmenlerine yönelik mesleki gelişim programları için öneri geliştirmek amacı ile karşılaştırmalı bir eğitim araştırması yapmıştır. Araştırmada örneklem olarak seçilen ülkeler, gelişmişlik düzeyi, farklı anakaralarda bulunmaları dikkate alınarak araştırma dâhil edilmiştir. Araştırmada ülkelerin öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programları karşılaştırılmış ve Türkiye için bir model önerilmiştir. Bu modelde fen ve fizik öğretmenlerinin mesleki gelişimi için mentorluk, ders çalışması ve diğer mesleki gelişim etkinlikleri ile mesleki gelişimin tamamlanması önerilmiştir.

Gültekin, Çubukçu ve Dal (2010), ilköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim gereksinimlerini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada Eskişehir il merkezinde yürütülen bu çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere (n=530) anket verilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin eğitim öğretim ile ilişkili birçok alanda (Öğrenciyi tanıma, materyal geliştirme, ölçme-değerlendirme, rehberlik, öğretimi planlama, özel eğitim vb.) hizmetiçi eğitime ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Ayrıca araştırma ile İlköğretim öğretmenlerinin yeterlilik alanlarına yönelik hizmetiçi eğitim gereksinimlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Tonbul ve Altunay (2011), Eğitim fakültelerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olan katkısını belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada 2008–2009 öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerinde, devlet-özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev alan 838 öğretmene anket uygulanmıştır. Verilerin analizi için

dağılımları belirlemek için betimleyici istatistikler ve açık uçlu sorular için içerik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin öğretim üyelerinin de bulunduğu mesleki gelişim faaliyetlerine az katıldıkları ve öğretim üyelerinin gerçekleştirdikleri çalışma sonuçlarından yeterince yararlanamadıkları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenler eğitim fakülteleri ve okullar arasında işbirliğinin bulunmamasına rağmen beklentilerinin bu yönde olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler eğitim fakültelerinden öğretim yöntemleri ve teknolojileri konusunda destek sağlanması, hizmetiçi eğitim ve mezuniyet sonrası izleme gibi hususlarda kurumlar arasında işbirliğinin sağlanması gerektiğini düşünmektedirler.

Altun ve Cengiz (2012), branş öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleri hakkında görüşlerini incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Erzurum ili merkezinde ilköğretim okulunda bulunan 10 branş öğretmenine yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanarak veriler toplanılmıştır. Veri analizinde sürekli karşılaştırmalı analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenler çalıştıkları okulun mesleki gelişimlerine yönelik yeterli fırsatlar sunmadığını, okullarının fiziki alt yapılarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan öğretmenler öğretmen gelişiminin okul gelişimini etkilediğini ve mesleki gelişim kurslarına katılmak istediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler katıldıkları hizmetiçi eğitim çalışmalarında kursların teorik olması, kursiyerlerin uzman olmaması, kursların fiziki alt yapı ve materyal eksikliği ve kursa katılan diğer öğretmenlerin kursları ciddiye almaması hususunda sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Kanadlı (2012), öğretmenlere sınıf içinde öğretmen-öğrenci rolleri ile ilgili formatör öğretmenler tarafından verilen mesleki gelişim programının etkililiğini değerlendirerek öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarına ve öğrenci ürünlerine katkısını belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. İki formatör öğretmen ile üç katılımcı fen ve teknoloji öğretmenin sınıf içi uygulamaları bu araştırmanın konusu olup, bu araştırma bir vaka inceleme çalışmasıdır. Çalışmanın ilk aşamasında akademisyenler tarafından formatör öğretmenler yetiştirilmiş; sonrasında ise formatör öğretmenler katılımcılara sınıf içerisinde ne tür beklentiler oluşturmaları gerektiği ile ilgili yaklaşık üç hafta süren bir eğitim vermiştir. Sonrasında öğretmenler kendi sınıflarında uygulama gerçekleştirmiş ve bu uygulamalar video kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Verilerin analizinde tümdengelim ve

söylem analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin eğitim sonrasında sınıflarında öğrenci merkezli eğitim inançlar oluşturmaya başladıkları gözlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin dönütlerine göre eğitim öncesinde otoriter söylemin sınıf ortamında yoğun kullanıldığı, fakat eğitim sonrasında diyalogik söylemlerin daha sıklıkla kullanıldığı gözlenmiştir. Bunun sonucunda ise öğrencilerin derslere bireysel olarak katılmayı istedikleri, fikirlerini gerekçelendirerek belirttikleri tespit edilmiştir. Ayrıca sınıflarda, öğrencilerin konuşma sürelerinde artma gözlenmiştir.

Durmuş (2013), ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki gelişime yönelik görüşlerini betimlemek ve önerilerde bulunmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen hizmetiçi eğitim programlarının öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılama noktasında ne derece etkili ve yeterli olduğu araştırılmıştır. Çalışmada MEB'nın öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programlarına katılmış, farklı okullarda görevli, Manisa ilinin Kırkağaç ilçesinde çalışan 20 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Görüşme formunda toplam 23 soru sorulmuş ve verilerin analizi için "Betimsel analiz" tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul merkezli mesleki gelişim faaliyetlerinin verimli şekilde yapılmadığı, uzaktan eğitim ile yapılan seminerlerin yararlı olmadığı, hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin entelektüel gelişimini ve liderlik yönleri hususunda gelişim sağlamadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin mesleki gelişim programlarının; planlama, içerik, uygulama ve katılım yönünden düzenlenmesi önerilmiştir. Araştırmada, mesleki gelişim etkinliklerinin içerik yönünden öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamadığı, bundan dolayı içeriğinin planlanmasında öğretmenlerin görüşlerinin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mezun oldukları okullara, çalıştıkları okul türlerine, kıdem durumlarına göre mesleki gelişim ihtiyaçlarının tespiti belirlenmeli, aynı statü ve aynı profildeki öğretmenlerin bir araya gelebileceği şekilde, programlar ayrıntılı olarak planlanması önerilmiştir.

İnal ve Büyükyavuz (2013), İngilizce öğretmen adaylarının almakta oldukları lisans eğitimine ilişkin görüşlerini ve göreve başladıktan sonra mesleki açıdan kendilerini nasıl geliştireceklerini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma için Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi 2006–2007 eğitim–öğretim yılında İngilizce Öğretmenliği Bölümü'nde eğitim alan 214 İngilizce öğretmen adayına anket

uygulanmıştır. Ayrıca katılımcılara, mesleki açıdan kendilerini nasıl geliştirmeyi düşündüklerine ve aldıkları lisans eğitime yönelik görüşlerini almak üzere iki açık uçlu soru sorulmuştur. Verilerin analizinde yüzde ve frekans hesaplamaları kullanılmış ve açık uçlu soruların yanıtları için ise temalar oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda adayların, hizmetiçi eğitim almaya istekli oldukları, lisansüstü eğitim yapmak istedikleri ve kendilerinden deneyimli meslektaşları tarafından gözlemlenmeye olumlu baktıkları ve meslektaşları ile fikir alışverişinde bulunmak istedikleri belirlenmiştir. Ayrıca öğretmen adaylarının çoğu mesleki gelişimlerini ölçen bir sınavın gerekliliği konusunda olumlu görüşlerini belirtmişlerdir.

Süleymangil (2013), Aydın ili Söke ilçesinin Atabey ve Güçlü İlköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile sınıf içi öğretim etkinliği geliştirme ve sınıf içinde kullanma çalışmaları yürütülmüş, bu etkinlik ve çalışmaların öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerine katkısı hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Nitel araştırma yöntemi kullanarak gerçekleştirilen bu çalışmada katılımcıların etkinlikler sonunda tuttuğu günlükler, sınıf içi öğretim etkinlikleri sonrası yapılan görüşmelerin ses kayıtları ve araştırmacının etkinlikler sırasında almış olduğu notlar içerik analizi ile incelenmiş ve yorumlanmıştır. Sınıf içi öğretim etkinliği geliştirme ve uygulama çalışmaları ile öğretmenlerin; meslektaşlarıyla iletişiminin artacağı, mesleki beceri olarak gelişim gösterecekleri, moral ve motivasyonlarının artacağı, sunulan tüm bu katkılar sonucunda mesleki olarak ilerleme kaydedileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Genç (2015), öğretmenlerin sene başı ve sene sonunda gerçekleştirilen mesleki seminer çalışmaları hakkındaki görüşleri ortaya çıkarmak amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Araştırmanın evrenini İstanbul ili, örneklemini ise Bahçelievler ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullar oluşturmaktadır. Araştırma nitel ve nicel olarak karma yöntemle gerçekleştirilmiş ve veriler frekans ve yüzde, ortalama, T testi ve one way Anova testi kullanılarak çözümlenmiştir. Sonuçlar sekiz farklı boyutta değerlendirilmiştir. Amaca uygunluk boyutunda, çalışmaların “amacına ulaşmayan program” olduğu belirlenmiştir. İçerik uygunluğu boyutunda çalışma içeriklerinin “Yetersiz ve bilinen konuların tekrarı” olduğu belirtilmiştir. Süreç uygunluğu boyutunda, sürecin “Verimsiz ve zaman kaybı” olduğu belirtilmiştir. Yöntem ve tekniklerin uygunluğu boyutunda, yöntem ve tekniklerin “Sıkıcı, tek taraflı ve uygulamadan çok teorik bilgiye dayalı” olduğu ifade edilmiştir.

Ortam ve teknik altyapı uygunluğu boyutunda, çalışma ortamının teknolojiden uzak olduğu belirlenmiştir. İhtiyaç uygunluğu boyutunda çalışmaların öğretmen ihtiyaçlarına uygun hazırlanmadığı belirlenmiş ve sonuçların amaca uygunluğu boyutunda ise çalışma sonuçlarının “Uygulamadan uzak ve formalite” olduğu tespit edilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı hedeflerini gerçekleştirebilmek adına çalışan personelinin meslek içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik olarak her yıl anket düzenlemektedir. 2012 yılında düzenlenen anket sonuçlarına göre ankete toplam 57.358 kişi katılmıştır. Uygulanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılan personelin genel bilgileri sorgulanmıştır. İkinci bölümde ise meslek içi gelişim ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak amacıyla; mesleki gelişim konuları, dil eğitimleri, bilişim teknolojileri konuları, kişisel gelişim konuları hususunda bilgi toplanılmıştır (MEB, 2012b).

MEB (2012) araştırmasına göre, öğretmenlerin branşlarına bakıldığında ağırlıklı olarak sınıf öğretmenleri (%43) ankete katılmışlardır. Katılımcılar sunulan seçenekler içinde, “Öğretmenlik mesleği eğitimleri” alanında; Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme (%44), “Bilgisayar Teknolojisi Alanı Eğitimleri” alanında; Etkileşimli Tahta Kullanımı (%30) ve “Kişisel Gelişim Eğitimleri” alanında; Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri (%37) konularını diğer seçeneklere göre daha çok tercih etmişlerdir (MEB, 2015c).

2013 yılında uygulanan anket sonuçlarına göre ankete toplam 37451 kişi katılmıştır. Katılımcıların %82’si öğretmen, %15’i yönetici olarak görev yapmakta olup ağırlıklı olarak (%40) İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branşlarına bakıldığında ağırlıklı olarak sınıf öğretmenleri (%21) ankete katılmışlardır. Hizmet süresi olarak ise 11–15 yıl (%23) arasında hizmet vermiş olan katılımcılar diğer zaman dilimlerinde hizmet vermiş katılımcılardan sayıca öne çıkmaktadır. Katılımcılara hizmetiçi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik, üç temel alanda seçenekler sunulmuştur. Katılımcılar sunulan seçeneklerden “Öğretmenlik mesleği eğitimleri” alanında; Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme (%46), “Bilgisayar Teknolojisi Alanı Eğitimleri” alanında; Etkileşimli Tahta Kullanımı (%31) ve “Kişisel Gelişim Eğitimleri” alanında; Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri (%33) konularını diğer seçeneklere göre daha çok tercih etmişlerdir (MEB, 2015c).

2014 yılında Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan personelin meslek içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik anket uygulanmıştır. Ankete toplam 5562 kişi katılmış ve toplamda

46573 tercih alınmıştır. Uygulanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılan personelin genel bilgileri sorgulanmıştır. Anketin sonuçlarına göre, katılımcıların %82'si öğretmen, %13'ü müdür unvanına sahip olup ağırlıklı olarak İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden (%53) oluşmaktadır. İkinci bölümde ise meslek içi gelişim ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak amacıyla; öğretmenlik mesleği, öğretmenlik alanı (branş) eğitimleri, bilişim teknolojisi alanı eğitimleri ve kişisel gelişim eğitimleri konularında düzenlenmesi istenen eğitim bilgilerine yer verilmiştir. Katılımcıların %39'u "Kişisel Gelişim", %31'i "Bilişim Teknolojileri", %30'u "Mesleki Gelişim" olarak ihtiyaçlarını belirtmişlerdir (MEB, 2015c). Ankete katılan personelin düzenlenmesini istediği eğitim faaliyetlerinden en çok tercih edilenler ise Tablo 3.1'de sıralanmıştır.

Tablo 3.1. İhtiyaç Duyulan Eğitim Faaliyetleri

Eğitim Faaliyeti	f	Yüzde
Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme	2273	%4,88
Rehberlik	2171	%4,66
Sınıf yönetimi	1997	%4,28
Özel öğretim yöntemleri	1946	%4,17
Anlayarak hızlı okuma teknikleri	1863	%4,00
Etkileşimli tahta kullanımı	1832	%3,93
Gelişim psikolojisi	1641	%3,52
Dikkat artırma teknikleri	1604	%3,44
Öğrenme öğretme kuram ve yaklaşımları	1362	%2,92
Ölçme ve değerlendirme	1266	%2,71

Kaynak: (MEB, 2015c)

Son üç yılın anket verileri incelendiğinde, öğretmenlerin; “Öğretmenlik mesleği eğitimleri” alanında; “Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme”, “Bilgisayar Teknolojisi Alanı Eğitimleri” alanında; “Etkileşimli Tahta Kullanımı” ve “Kişisel Gelişim Eğitimleri” alanında ise, “Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri” konularına ihtiyaç duyduklarını belirttikleri görülmektedir.

3.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Desimone, Porter, Garet, Yoon ve Birman (2002), öğretmen eğitiminde mesleki gelişim faaliyetlerinin etkilerini incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmaya Amerika’nın beş eyaletine bağlı on farklı bölgeden seçilen otuz farklı okulda görev alan mesleğinde başarılı 207 öğretmen katılmıştır. Araştırmada 1996–1999 yılları arasında öğretmenlerin mesleki gelişim özellikleri ve Matematik ve Fen bilimlerinde gelişen eğitim öğretim yöntemlerinin etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre eğitim-öğretim yöntemlerine odaklı mesleki gelişim etkinliklerine katılan öğretmenler bu yöntemleri sınıfta kullandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler bilgisayarı daha çok rapor yazmak için kullandıklarını ve teknolojiyi 1996–1997 ve 1998–1999 yıllarında sınıf içerisinde yöntem-teknik olarak sık kullanmadıklarını belirtmişlerdir. Araştırma da 1998–1999 dönemlerinde teknolojiyi yöntem teknik olarak kullanılma oranının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Son olarak araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere yönelik aktif öğrenme fırsatlarının öğretmenlerin eğitim-öğretimindeki etkililiğini artırdığı belirlenmiştir.

Iyunade (2011), Nijerya’nın Bayelsa Eyaleti’nde temel eğitim ile öğretmenlere yönelik mesleki gelişimlerinin ilişkisini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma için 20 ilkokul ve ortaokuldan rastgele seçilen 500 öğretmenden anket ile veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin temel eğitim için hazırlıklı ve yeterli olmadıkları belirlenmiştir. Araştırmacı temel eğitim veren okullara daha nitelikli öğretmenlerin seçilmesi gerektiğini önermiştir. Ayrıca öğretmenlerin performanslarını artırmak amacıyla düzenli olarak seminer, atölye çalışmalarına katılmaları için fırsat verilmesi gerektiği önerilmiştir.

BÖLÜM IV

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçlarının hazırlanması, veri toplama aracının uygulanması ve elde edilen verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada karma yöntem modeli kullanılmıştır. Baki ve Gökçek (2012) karma yöntemi; “Çeşitli yöntemler kullanarak olayları bir çerçeve içerisinde sunma, analiz etme ve bir araya getirmektir” olarak ifade etmişlerdir. Creswell ve Plano Clark (2014, s. 6)’a göre karma yöntem modelinin temeli, nitel ve nicel verilerin birlikte kullanımı olup, araştırma probleminin tek başına kullanılan herhangi bir yöntemden çok daha anlaşılır kılmasıdır.

Karma yöntem hem nitel hem de nicel araştırmanın zayıf yönlerini telafi etmektedir. Nicel araştırma verileri ile araştırmaya katılanların görüşleri doğrudan verilmemekte olup araştırmacı arka planda kalmakta ve yorumları nadiren tartışılmaktadır. Nicel araştırma için belirtilen bu zayıflıklar nitel araştırma ile telafi edilebilmektedir. Nitel araştırma ise katılımcıların sınırlı sayıda olması, araştırma sonuçlarını geniş bir gruba genelleme yapılamamasından dolayı yetersiz bulunmaktadır. Nitel araştırmanın bu dezavantajı ise nicel araştırma ile kapanmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2014, s. 14).

Karma yöntem araştırmalarının kullanım yerleri ve genel olarak amaçları şu şekildedir (Fırat, Ersoy ve Yurdakul, 2014);

- Veri toplama araçlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesinde,
- Verilerin çapraz doğrulanması ve yorumlanmasında,
- Aynı konuyu farklı yönlerden incelenmesinde,
- Karmaşık olguların farklı açılardan keşfedilmesinde,
- Tek bir yöntemle elde edilen bulguların test edilmesinde kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, araştırma konusuna yönelik öğretmen görüşlerini daha detaylı ortaya çıkarabilmek ve bulguları destekleyebilmek amacı ile nitel ve nicel araştırma teknikleri bir arada kullanılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Herhangi bir araştırma ya da gözlem alanına giren obje ve bireylerin tümüne evren denir. Evren tam olarak betimlenmiş bireyler ya da gözlemler grubudur (Kaptan, 1998, s. 116) Evren, başka bir şekilde, araştırma için toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı büyük gruptur (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Araştırma evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmının çalışma grubu olarak gerek en büyük ilçe olması, gerekse öğretmenlere erişim kolaylığı nedeniyle Ankara ili, Keçiören ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenleri olarak belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından Keçiören ilçesindeki ortaokullar ziyaret edilerek gönüllü olarak çalışmaya katılma isteği gösteren tüm öğretmenlerle bu çalışma yürütülmüştür.

İlgili alanyazında örneklem büyüklüğü hesaplamasında çeşitli formüller kullanılmaktadır. Bu çalışmada, ankete katılacak öğretmen sayılarının hesaplanması Cochran tarafından geliştirilen Şekil 4.1’de verilen formüle göre belirlenmiştir.

$n_0 = \frac{t^2 \cdot s^2}{d^2}$	$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N}$
-----------------------------------	-----------------------------

N: Evren Büyüklüğü
n: Örneklem Büyüklüğü
t : Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0.05 için 1.96, 0.01 için 2.58, 0.001 için 3.28)
s= Evren için tahmin edilen standart sapma (0,5)
d: Kabul edilebilir sapma toleransı (0.05)

Şekil 4.1. Örneklem büyüklüğünü hesaplama formülü

(Bartlett, Körtlik ve Higgins’den aktaran Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 127)

Bu formüle göre araştırmada ankete katılacak öğretmen sayısı şu şekilde hesaplanmıştır:

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,16$$

$$n = \frac{384,16}{1 + 384,16 / 2507} = 333,38$$

N= 2507 öğretmen

t= 1,96

s= 0,5

d=0,05

Hesaplamalar sonucu bulunan değerler alınması gereken en az örneklem sayısını temsil etmektedir. Ayrıca farklı örnekleme hataları için hesaplanmış evren büyüklüklerine göre çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri aşağıda Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Farklı Evren Büyüklükleri İçin Uygun Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50)

Tablo 4.1’de verilere ve formül hesaplarına göre örneklem sayısı en az 333 öğretmen olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada, uygulanan anketlerin eksik veya yanlış doldurulması, dağıtılan anketlerin geri dönmemesi gibi durumlar düşünülerek 460 öğretmene anket

dağıtılmış olup geri dönüşü olan anketlerden 341 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırmada ankete katılan öğretmenlere ait kişisel bilgiler ise Tablo 4.2’de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere ilişkin Bilgiler

Öğretmenlerin Özellikleri		f	%
Cinsiyet	Kadın	225	66,0
	Erkek	116	34,0
Toplam		341	100
Mesleki Kıdem	0–5 Yıl	71	20,8
	6–10 Yıl	73	21,4
	11–15 Yıl	79	23,2
	16–20 Yıl	54	15,8
	21+ Yıl	64	18,8
Toplam		341	100
Eğitim Durumu	Yüksekokul	9	2,6
	Üniversite	280	82,1
	Yüksek lisans	47	13,8
	Doktora	5	1,5
Toplam		341	100
Branş	Bilişim Teknolojileri Öğrt.	14	4,1
	İlk. Matematik Öğretmeni	65	19,1
	Türkçe Öğretmeni	50	14,7
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	24	7,0
	Fen ve Tekn. Öğretmeni	40	11,7
	İngilizce Öğretmeni	37	10,9
	Görsel Sanatlar öğretmeni	12	3,5
	Müzik Öğretmeni	12	3,5
	Tekn. Tasarım Öğretmeni	25	7,3
	Din K. ve Ahl. Bil. Öğretmeni	22	6,5
	Beden Eğitimi Öğretmeni	19	5,6
	Rehber Öğretmen	21	6,2
Toplam		341	100
Katıldığı Etkinlik Sayısı	Hiç Katılmadım	3	0,9
	1–3 Arası	155	45,5
	4 Ve Üstü	183	53,7
Toplam		341	100

Tablo 4.2’de ki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %66’sının kadın, %34’ünün erkek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde yaklaşık olarak; %21’inin 0–5 yıl, %21’inin 6–10 yıl, %23’ünün 11–15 yıl, %16’sının ise 16–20 yıl aralığındaki kıdemlere sahipken, yaklaşık %19’unun ise 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Görüldüğü gibi öğretmenlerin kıdem aralıklarının yüzdeleri birbirine yakındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları incelendiğinde %4’ünün Bilişim Teknolojileri öğretmeni, yaklaşık %19’unun İlköğretim Matematik öğretmeni, yaklaşık %15’inin Türkçe öğretmeni, %7’sinin Sosyal Bilgiler öğretmeni, yaklaşık %12’sinin Fen Bilgisi öğretmeni, yaklaşık %11’inin İngilizce öğretmeni, yaklaşık %4’ünün Görsel sanatlar öğretmeni, yaklaşık %4’ünün Müzik öğretmeni, yaklaşık %7’sinin Teknoloji Tasarım öğretmeni, yaklaşık %7’sinin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni, yaklaşık %6’sının Beden Eğitimi öğretmeni ve son olarak yaklaşık %6’sının Rehber öğretmeni olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim etkinlikleri sayıları incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 3 kişinin hiç katılmadığı, yaklaşık %45’inin 1–3 arasında, yaklaşık %55’inin ise 4 ve üzerinde mesleki gelişim etkinliklerine katıldıkları görülmektedir.

Araştırmada nitel veri elde etmek için ise amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçsal örnekleme yöntemi, çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011, s. 89). Bu araştırmada, görüşmeye katılacak öğretmen sayısı için her kıdem aralığını yansıtan en az beş öğretmen hedeflenmiştir. Tablo 4.3 kıdemlerine göre görüşmeye katılan öğretmenlere ilişkin bilgi sunmaktadır.

Tablo 4.3. Görüşmeye Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgi

Kıdem	f	%
0-5	6	20.06
6-10	5	17.25
11-15	5	17.25
16-20	5	17.25
21+	8	27.29
Toplam	29	100

Tablo 4.3.'de görüldüğü gibi, görüşmeye katılan 29 öğretmenin yaklaşık %20'si 0–5 kıdem aralığında, yaklaşık %17'sinin 6–10 kıdem aralığında, yaklaşık %17'sinin 11–15 kıdem aralığında, yaklaşık %17'sinin 16–20 kıdem aralığında ve son olarak yaklaşık %27'sinin 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri çeşitlemesi (data triangulation) yapılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik verileri toplamak amacıyla anket ve görüşme tekniği kullanılmıştır. Ayrıca ankette açık uçlu sorulara yer verilmiştir.



Şekil 4.2. Çeşitleme tekniği

4.4. Çeşitleme (Triangulation)

Yıldırım ve Şimşek (2006, s. 95)'e göre çeşitleme “Farklı veri kaynakları, farklı veri toplama ve analiz yöntemleri kullanarak araştırma sonuçlarının inandırıcılığını artırmaya yönelik çabaların bütünü”dür. Denzin (Denzin 1989’dan aktaran Türnüklü, 2001) aynı konuyu sorgulamak için farklı araştırma yöntem ve tekniklerinin kombinasyonunu önermektedir. Aynı araştırma sorusu olabildiğince farklı yöntemsel açılardan incelendiği takdirde tek bir yöntem, tekniğe, ölçüme ve ölçme aracına bağlı olarak elde edilen bilginin sınırlılıklarının, yanlılığının ve dezavantajlarının ortadan kaldırılacağını belirtmektedir. Gerçeğin farklı yönlerini keşfedebilmek için araştırmacı araştırdığı konuya

ilişkin farklı bakış açıları, farklı kaynakları ortaya sunmalıdır. Araştırmacı bu farklılıkları göz ardı ederek çoğunluğun gerçekliğini ortaya çıkarma, genelleme çabası araştırmanın geçerliliğini düşürecektir. Bu amaçla araştırmacı farklılıkları törpüleyerek ortak bir sonuca varmak yerine olabildiğince sergilemelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 267)

Denzin (Denzin 1989'dan aktaran Türnüklü, 2001), temel olarak dört tip çeşitleme önermektedir. Bunlar yöntem, veri, araştırmacı ve kuram çeşitlemesi olarak ifade edilebilir. Bu araştırmada veri çeşitlemesi kullanılmıştır.

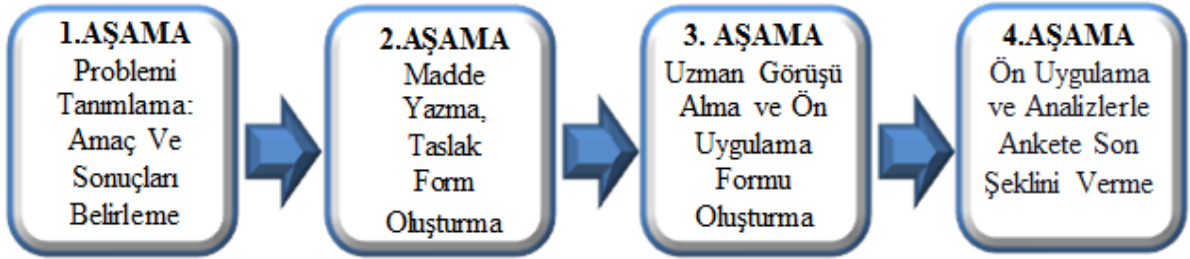
4.5. Anket Tekniği ve Hazırlanma Süreci

Bu araştırmada nicel ve nitel veriler için anket tekniği kullanılmıştır. Kaptan'a (1998, s. 138) göre anket "Kalem-kâğıt yoluyla objenin, bireyin veya grubun kendisi hakkında bilgi vermesi şeklidir". Bir veri toplama aracı olan anket, araştırmaya katılan kişilerin araştırma konusu hakkında düşünce, tutum ve davranışlarını önceden belirlenmiş, bir sıra ve yapıda oluşturulmuş sorulara dayalı olarak elde etmeyi amaçlar (Gülbüz ve Şahin, 2014, s. 173). Anketin diğer veri toplama tekniklerine göre daha büyük gruplara hızlı ulaşılabilmesi ve maliyetinin düşük olması gibi avantajları vardır (Büyüköztürk vd., 2011, s. 126).

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesin yönelik bir anket tasarlanmıştır. Anket altı bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü katılımcıların demografik bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim konusunda görüşlerini belirlemeye yönelik 19 madde bulunmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerini belirleyebilmek için beşli likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Her bir madde için katılımcılara "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Orta Derecede Katılıyorum", "Katılmıyorum", "Hiç Katılmıyorum" seçenekleri sunulmuştur. Anketin üçüncü Bölümünde ise sıralama sorularına yer verilmiştir. Mesleki gelişim etkinliklerinden belli başlıları sıralanmış olup katılımcıların düşüncelerini kısıtlamamak için "diğer" seçeneği eklenmiştir. Katılımcılardan en etkili buldukları etkinlik türlerinden üçünü belirlemeleri ve önem sırasına göre sıralamaları istenmiştir. Anketin dördüncü bölümü için anketin ikinci bölümüne benzer her bir madde için

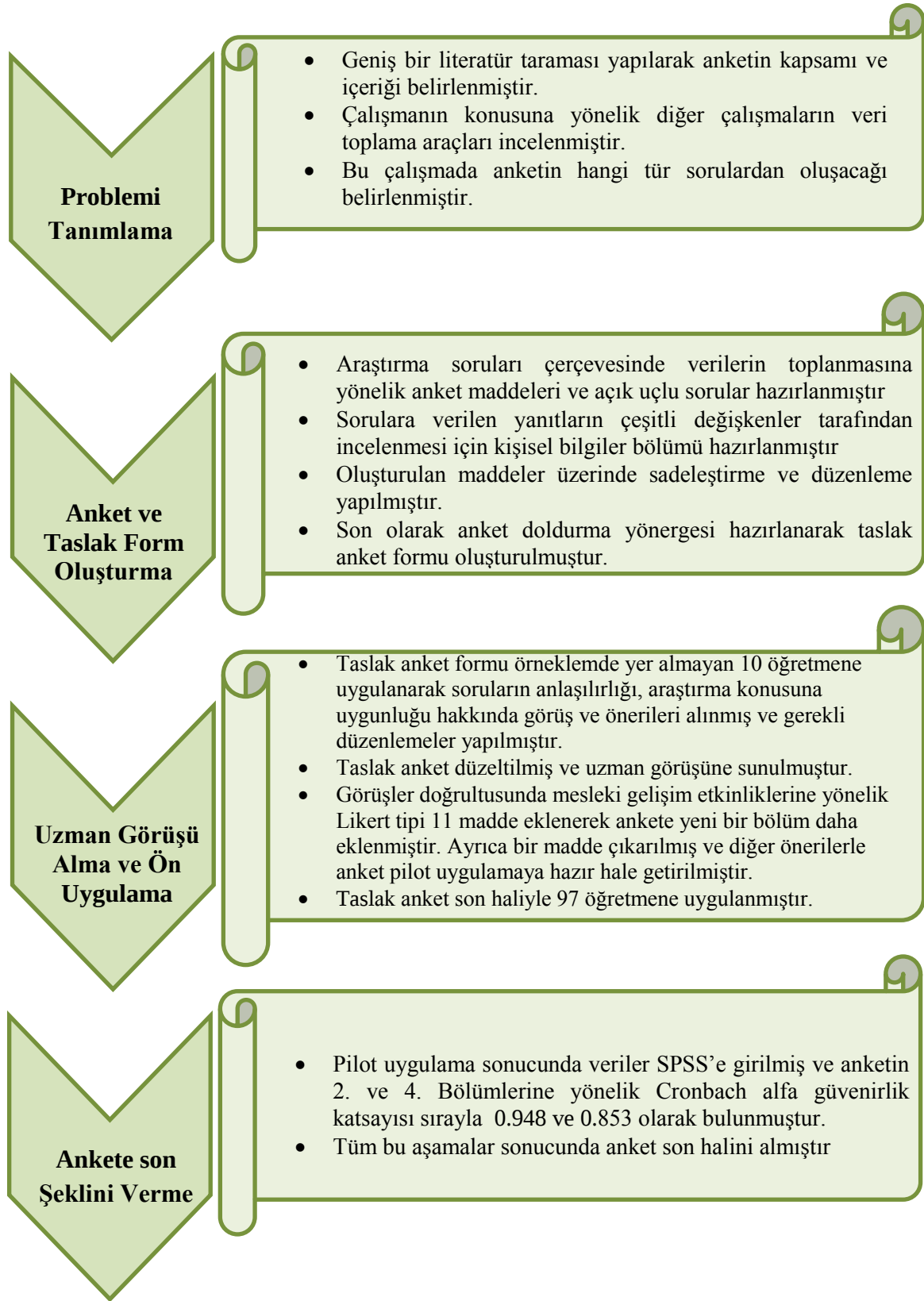
katılımcılara “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Orta Derecede Katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Hiç Katılmıyorum” seçenekleri sunulmuştur. Bu bölümde öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla 11 madde bulunmaktadır. Anketin beşinci bölümünde ise öğretmenlerin mesleki gelişim alanlarından 11 tanesi verilmiş olup öğretmenlerden en çok ihtiyaç duydukları dört alanı işaretlemeleri istenmiştir.

Anketin son bölümünde ise araştırma konusuna yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Bu bölüm katılımcıların ifade etmek istedikleri başka düşünceleri varsa iletebilmeleri ve derinlemesine bilgi sağlamak için hazırlanmıştır. Böylece araştırmayı anket maddeleriyle sınırlandırmayıp katılımcıların serbestçe cevap verebilmeleri sağlanmıştır. Açık uçlu sorular araştırmacının planlayamadığı cevapları alabilmesi ve böylece araştırma konusu hakkında daha geniş ve ayrıntılı bilgiye ulaşabilmesi açısından avantajlıdır (Büyüköztürk vd., 2011, s. 129). Literatürde anket tasarımına ilişkin birçok görüş bulunmaktadır. Bu çalışmada Büyüköztürk’ün (2005) önerdiği süreç temel alınmıştır. Anket geliştirme süreci Şekil 4.3’de gösterilmektedir.



Şekil 4.3. Anket geliştirme süreci (Büyüköztürk, 2005, s. 127)

Şekil 4.4’de, Şekil 4.3’de belirtilen süreç temel alınarak, bu çalışmanın nicel veri toplama aracı olan anketin geliştirme basamaklarına yer verilmiştir.



Şekil 4.4. Anket geliştirme basamakları

4.6. Açık Uçlu Soruların Hazırlanması Süreci

Çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine yönelik görüşlerini daha zengin ve derinlemesine inceleyebilmek amacıyla açık uçlu sorulardan da yararlanılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından dört açık uçlu soru hazırlanmıştır. Oluşturulan sorulara ilişkin uzman görüşü alınmış ve soruların anlaşılabilirliği için beş ortaokul öğretmen ile pilot uygulama yapılmıştır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile soruların cevaplandırılma süreleri değerlendirilmiş ve son olarak öğretmen görüşleri doğrultusunda soru ifadelerine son şekli verilmiştir.

4.7. Görüşme Tekniği ve Hazırlanması Süreci

Karasar'a göre (2012, s. 165) görüşme “sözlü iletişim yoluyla veri toplama tekniğidir”. İnsanların gerçekliğe yönelik algılarını, tanımlamalarını, anlamlarını ve gerçeği inşa ediş şekillerini öğrenmenin iyi bir yoludur (Punch, 2005, s. 165). Görüşme, katılımcıların verilerini, görüşlerini, deneyimlerini ve duygularını ortaya çıkarma yönünden güçlü olması, iletişimin en yaygın biçimi olan konuşmayı temel almasından dolayı en çok kullanılan veri toplama tekniklerinden birisidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 127).

Bu çalışmada nitel verileri toplamak amacıyla görüşme tekniği kullanılmıştır. Literatürde görüşme çeşitlerine yönelik çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler hem sabit soruları cevaplandırmayı hem de ilgili alanda derinlemesine gidebilmeyi birleştirir (Büyüköztürk vd., 2011, s. 163). Araştırmada görüşme tekniği, öğretmenlerin görüşlerini daha derinlemesine incelemek ve anket verilerine destek sağlamak amacıyla kullanılmıştır. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla oluşturulan görüşme formunun hazırlık aşaması Şekil 4.5’de verilmiştir.

- Alan yazın taranmış, görüşmenin kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur.
- Görüşme soruları hazırlanmıştır.
- Görüşme sorularının açık ve anlaşılır olup olmadığını belirlemek için beş öğretmenle pilot uygulama yapılmıştır.
- Pilot uygulamaya katılan öğretmenler araştırma örneklemine alınmamıştır.
- Görüşme formu için uzman görüşüne başvurularak, uzmanların önerileri doğrultusunda son düzenlemeler yapılmıştır.
- Görüşme formu hazırlanmıştır.

Şekil 4.5. Görüşme formunun hazırlık aşaması

4.8. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Analizi

4.8.1. Anket Verilerinin Toplama Süreci

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya yönelik araştırma problemlerine cevap bulabilmek amacıyla anket kullanılmıştır. Anketin uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmış (bkz: Ek1) ve anket 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Keçiören ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerine uygulanmıştır.

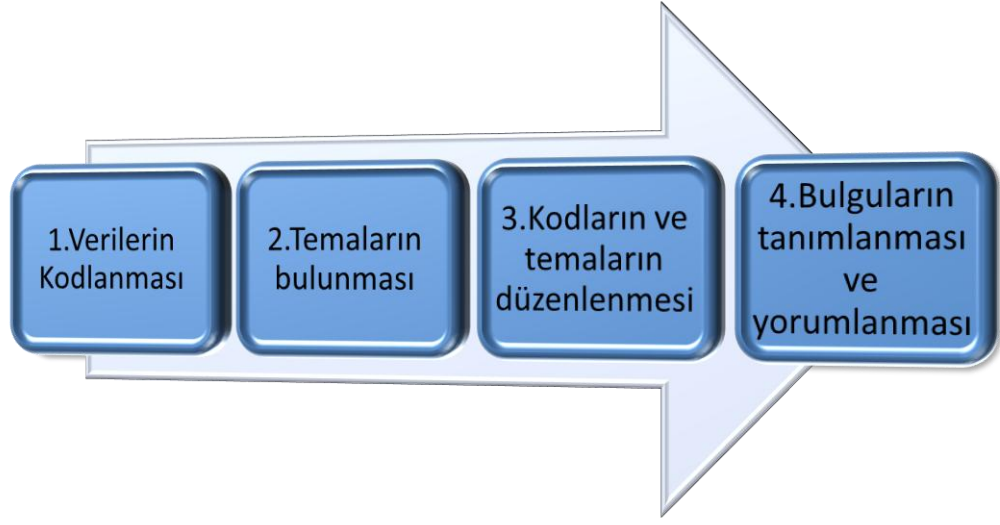
Araştırmacı anketin uygulanma sürecinde Ankara ili, Keçiören ilçesinde bulunan ortaokulları gezerek öğretmenlerin her birine birebir ulaşmaya çalışmıştır. Araştırmacı anketi uygulamaya başlamadan önce öğretmenlere araştırmanın amacını ve içeriğini kısaca anlatmış ve bu doğrultuda katılmayı isteyen öğretmenlerle çalışmaya özen göstermiştir. Araştırmacının gittiği okulların çoğunda öğretmenlerin bir kısmı bu çalışmaların kendilerine geri dönüşü olmadığı, bir kısmının ise vakitlerinin kısıtlı olduğu düşüncesiyle anket çalışmasına katılmak istememişlerdir. Araştırmacı uygulama sürecinin başında çalışmaya katılmak isteyen öğretmenlere anketleri dağıtmış ve onlara birkaç gün süre

tanımıştır. Bu aşamada araştırmacıya ulaşan anket sayısı dağıtılan anket sayısına göre oldukça az olmuştur. Bu nedenle, araştırmacı anketleri mümkün olduğunca öğretmenlerin boş saatlerinde veya iki-üç saatlik süre verilerek gün içerisinde toplamaya çalışmıştır. Sonuç olarak araştırmacı tarafından 460 öğretmene anket dağıtılmış, 372 anket araştırmacıya geri ulaşmıştır. Anketlerden özensiz doldurulanlar ayıklanmış ve değerlendirmeye katılmamıştır. Tüm bu aşamalar sonucunda 341 anket araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Anketin uygulanması sürecinde yaşanan bir diğer güçlük ise ankette yer alan açık uçlu soruların öğretmenler tarafından cevaplamak istememeleridir. Bu durumda araştırmacı araştırmanın öğretmenler için önemini anlatarak öğretmenleri ikna etmeye çalışmıştır. Öğretmenlerin bir kısmı ise bu bölümü doldururken bazı sorulara cevap vermiş, bazı soruları boş bırakmıştır. Sonuç olarak toplam 159 öğretmen anketin açık uçlu sorularını cevaplamışlardır. Açık uçlu sorulara yönelik 159 katılımcıdan, 147 öğretmen birinci soru, 120 öğretmen ikinci soru, 156 öğretmen üçüncü soru, 135 öğretmen ise dördüncü soru için görüşlerini ifade etmişlerdir.

4.8.2. Anket Verilerinin Analiz Süreci

Anket aracılığıyla elde edilen veriler istatistik paket programına (SPSS) aktarılmış ve bu program aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ankete verdikleri cevapların analizi için frekans (f), yüzde (%), standart sapma, aritmetik ortalama, t testi ve Anova testi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ankette yer alan açık uçlu sorulara verdikleri cevapların analizinde ise içerik analizi kullanılmıştır. Alan yazında nitel verilerin çözümlenmesine ilişkin ortak kullanılan bir yaklaşım yoktur (Punch, 2005, s. 188). Bu çalışmada nitel verilerin analizi için Yıldırım ve Şimşek (2006, s. 228)'in belirlediği aşamalardan yararlanarak veriler analiz edilmiştir. Bu aşamalar Şekil 4.6'da gösterilmiştir.



Şekil 4.6. Görüşme verilerinin analiz süreci

(Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 228)

İlk olarak ankette yer alan açık uçlu sorulara verilen cevaplar araştırmacı tarafından birkaç kez üst üste okunarak incelenmiş ve verilen cevaplardan ortak noktalar yakalanmaya çalışılmıştır. Benzer ifadeler bir araya getirilerek alt kategoriler oluşturulmuş. Alt kategoriler birleştirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Son olarak ise kategori ve alt kategorilerin frekansları verilerek tablo halinde sunulmuştur. Örneğin öğretmenlere yöneltilen açık uçlu sorulardan “Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik düzenlenecek faaliyetler için varsa önerileriniz nelerdir?” sorusuna öğretmenlerin verdiği cevaplardan elde edilen verilerin analizi şu şekilde yapılmıştır;

Açık uçlu soruyu cevaplayan öğretmenin orijinal cevabı:

Faaliyet zamanlarının öğretmenlerin çalışma saatlerine uygun olması daha fazla katılım sağlayacaktır. (Kadın, Fen Bilg. Öğrt., 6–10 yıl)

(Öğretmenlerin çalışma saatlerine uygunluk)

Bir başka öğretmenin orijinal cevabı:

...Çalışmaların seminer dönemlerinde yapılması daha uygun olur. (Kadın, Matematik Öğrt., 11–15 yıl)

(Seminer dönemi)

Bir başka öğretmenin orijinal cevabı:

...Seminer dönemleri daha verimli geçirilebilir. (Kadın, İngilizce Öğrt., 11-15yıl)

(Seminer dönemi)

Bu işlem her bir soruya verilen cevaplar için ayrı ayrı incelenerek gerçekleştirilmiştir. Daha sonra benzer ifadeler kategorilere yerleştirilmiş ve bu doğrultuda frekansların yer aldığı tablolar hazırlanmıştır. Örneğin;

Kategori	Alt Kategori
Zamanlama (n=29)	• Çalışma saatlerine uygunluk (n=20) • Seminer Dönemi (n=9)

Şekil 4.7. Kategori oluşturma örneği

Mesleki gelişim etkinliklerinin zayıf ve güçlü yönlerine yönelik verilen cevapların analizinde ise kategorilendirme yapılmamış, en sık belirtilen ifadeler frekanslarına göre sıralanmıştır.

4.8.3. Görüşme Verilerinin Toplanma Süreci

Görüşmeler, gerekli izinlerin alınmasıyla 2014–2015 eğitim öğretim yılında Ankara ili Keçiören ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, görüşmelerin belirlenen kıdem aralıklarının her birinden en az beş öğretmenle yapılması hedeflenmiştir. Görüşmeye katılacak öğretmenler gönüllülük esasına dayalı olarak seçilmiş olup, görüşme zamanı katılımcılarla birlikte belirlenmiştir. Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara görüşmenin konusu ve amacı ile ilgili bilgiler verilmiş, görüşme formunda kişisel bilgiler doldurulmuş ve katılımcılardan görüşme sürecinin ses kayıt cihazıyla kaydedilmesi için izin istenmiştir.

Görüşmelerin çoğu (n=27) katılımcıların izni dâhilinde cihaz ile kaydedilmiştir. İki öğretmen ses kayıt cihazının kullanılmasını istemedikleri için bu öğretmenlerle yapılan görüşmeler not alma yöntemi ile kaydedilmiştir.

4.8.4. Görüşme Verilerinin Analiz Süreci

Görüşmeye katılan öğretmenlerin sesli kayıtları araştırmacı tarafından dikkatle dinlenerek yazılı metne dönüştürülmüştür. Bu kayıtlar soru bazında bir araya getirilerek analiz işlemi gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye katılan öğretmenlerin, mesleki gelişim etkinliklerinin zayıf ve güçlü yönlerine, mesleki gelişim faaliyetlerinde eğitici öğretici personelden beklentileri ile mesleki gelişim faaliyetlerine katılımları açısından en uygun zaman dilimi konusundaki düşüncelerine yönelik görüşlerinin analizinde en sık belirtilen ifadeler frekans verilerek tablo halinde sunulmuştur. Diğer soruların analizinde ise içerik analiz yönteminden yararlanılmıştır. Ankette yer alan açık uçlu soruların analizinde belirtilen içerik analizi aşamaları, görüşme soruların analizinde de uygulanmıştır.

BÖLÜM V

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde bulgular alt problemler çerçevesinde sırayla sunulmaktadır.

5.1. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim” Kavramına İlişkin Görüşleri

Araştırmada ilk olarak “Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik görüşleri nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu soruya cevap bulmak amacıyla gerek anket gerekse görüşme teknikleri aracılığı ile öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Araştırmanın bu bölümünde görüşme tekniği ile elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Öğretmenlere ilk olarak kavram olarak “Mesleki Gelişim” sizin için nedir? Kapsamında neler vardır?” soruları sorulmuştur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin bu soruya ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcıların bir kısmı (n=3) mesleki gelişimi, “*Öğretmenlerin yeterliliklerini ve mesleki bilgilerini geliştirmek*” olarak tanımlamışlardır. Bu durum, Kanlı ve Yağbasan (2002)’ın yürüttüğü çalışmada, Fizik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmede etkili olduğu görüşü ile tutarlıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki gelişim tanımlarından dikkat çekici bazı alıntılar şu şekildedir:

Mesleki gelişim bence bir öğretmenin kendi alanında kendini geliştirmesi, yeterli hale gelmesi, sadece kendi alanında değil aslında öğretmenlik alanında kendini geliştirmesi her yönüyle, uygulama bazında, bilgi bazında her alanda kendini geliştirebilmesidir. Mesela ben Sosyal Bilgiler öğretmeniyim, sosyal bilgiler alanında da gelişimim olmalı ama bunun yanında da öğretmenlik adına ilerleme kat etmeliyim. Mesleki gelişimi, hem öğretmenlik bazında hem de alan bazında gelişim olarak düşünüyorum. (Kadın, Sosyal Bilg. Öğrt., 6–10 yıl)

Mesleki Gelişim kavram olarak kişinin kendi alanında kendi mesleğinde yeterlilik sahibi olabilmesi bu yeterliliğini güncelleyebilmesi, yani sürekli mesleği ile ilgili bütün yenilikleri takip edebilmesi, sürekliliğini devam ettirebilmesi ve alanında uzmanlaşmasıdır. (Kadın, Görsel Sanatlar Öğrt., 16–20 yıl)

Öğretmenlerin bir kısmı ise (n=4) mesleki gelişimi, *mesleğinde en iyisini yapabilme imkânı vermesi* olarak tanımlamışlardır. Mesleki gelişimi bu yönde tanımlayan ve açıklayan öğretmenlerin cevaplarından bazı alıntılar şu şekildedir:

Mesleki gelişim öğretmenin kişisel olarak olabilir, meslek olarak olabilir eksiklerini gidermesi olabilir... Daha iyi bir eğitim vermesi için kendini geliştirmesi olarak ifade edebilirim. Kendi alanındaki gelişimi, çocukların istekleriyle ilgili gelişimler olabilir çünkü çocuklarla ilgileniyoruz. (Erkek, Fen Bilgisi Öğrt., 11-15 yıl)

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu ise (n=10) mesleki gelişimi; *“Değişim ve yenilikleri takip etmek ve uyum sağlamak”* olarak tanımlamışlardır. Araştırmanın bu sonucuna paralel olarak Ayvacı vd. (2014) çalışmasında, fen bilimleri öğretmenlerinin çoğunun hizmetiçi eğitim kurslarını öğretmenlerin mesleklerini icra ederken gelişen teknolojiye ayak uydurması, kendilerini geliştirmesi ve alandaki değişiklikleri takip etmesi olarak tanımladıkları görülmüştür. Benzer şekilde Ergin, Akseki ve Deniz (2012)’in yürütmüş olduğu çalışmada ise sınıf öğretmenlerin bilimsel, teknolojik ve toplumsal değişmelere uyum sağlayabilmek, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanabilmek için hizmetiçinde eğitilmeyi gerekli gördükleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin verdikleri tanımlardan dikkat çekici bazı alıntılar şu şekildedir:

Dünya değişiyor ister istemez buna eğitim camiası da dâhil bunun için öğretmenlerinde bu değişime ayak uydurması gerekiyor. Bu nasıl olur, öncelikle mesleki gelişim öğretmenlerin olmazsa olmaz bir alanıdır. Kendi alanıyla alakalı dergidir, görselliktir, makalelerdir bunları takip etmek gerekir. (Erkek, Sosyal bilgiler Öğrt., 0-5 yıl)

Net bir tanımı yoktur ama benim kendi tanımım mesleğinin öngördüğü değişim ve gelişime ayak uydurmak için bilinçli olarak sergilediğimiz davranışlar örüntüsüdür. Dünya değişiyor çağ değişiyor bizlerde eğitimciyiz. Eğitimde değişiyor, farklı anlayışlar gereklilikler çıkıyor karşımıza. Bu değişikliklere ayak uydurabilmek için çeşitli eğitimler gerekiyor... (Erkek, Türkçe Öğrt., 0-5yıl)

Mesleki gelişimi, branş olarak ya da atandığımız her alanda dönem dönem yapılan daha doğrusu oluşan gelişmeleri takip etmek anlamında ya da değişen koşullar gereği, değişen dersler, içerikler konusunda mesleki olarak yapılan tamamlama işlemleri olarak düşünüyorum. Mesleki gelişim olarak teknoloji tabanlı gelişim çok fazla sağlıyoruz. Teknolojik anlamda gelişme söyleyebilirim. Onun dışında dönem dönem eğitim farklılıkları var ya da eğitim uygulama yöntemleri hakkında farklılıklar olabiliyor. Bu konudaki değişimleri de mesleki gelişim içerisinde görüyorum. (Kadın, Tek Tas Öğrt., 16-20yıl)

Eğitim öğretim hayatı boyunca o meslekle ilgili öğretmenin kendisini yenilemesi, geliştirmesidir. Sosyal bilgiler dersinde günün şartlarına göre mesela zaman içerisinde birtakım dünyada ve ülkemizde değişiklikler oluyor. Ona göre yenilenme yapılması, güncelin

yakalanması dünyanın takip edilmesi gerekir. Bireysel anlamda öğretmen çaba göstermelidir. Şöyle bir şey var ki bizler biraz zorlamayla kendimizi geliştiriyoruz, yani kişisel çabamızla. Bu olmadığı zaman başladığı gibi bitebiliyor da. Öğretmenlik mesleğinde kendini yenilemeden geliştirmeden herhangi bir noktaya ulaşamıyorsun. Bu noktada devlet, hizmetiçi eğitim yoluyla periyodik olarak öğretmenleri bu eğitimlere alabilir. O zaman öğretmen kendini geliştirmeye mecbur kılar. Artık 20 sene önceki teknolojiyle şu an çok farklı. Yirmi sene önce kara tahta vardı şimdi projeksiyon var, bunu bir öğretmen çok iyi kullanabilmeli. Bunlarla ilgili kurslar, seminerler verilerek öğretmeni geliştirmeli, bu olmadığı zaman öğretmen yerinde sayar. (Erkek, Sosyal Bilg. Öğrt., 16-20 yıl)

Dört öğretmen ise, mesleki gelişimi; *zaman ve tecrübe ile oluşan birikimler* olarak açıklamışlardır. Öğretmenlerin bu yöndeki açıklamalara ilişkin aşağıda örnekler verilmektedir;

Okulu bitirdikten sonra bizlere yarar sağlayan her şey mesleki gelişimdir. Çünkü okulda hep teorik şeyler öğreniyoruz ve meslek yaşamamıza girdiğimizde aslında kendimizi o zaman geliştirmeye başlıyoruz çünkü karşına her türlü sorun çıkıyor, olay çıkıyor ve biz işin içine girince öğreniyoruz. (Erkek, Rehberlik Öğrt., 11-15 yıl)

Mesleki Gelişim tecrübe, deneme yanılma, bir anlamda öğrencilerle ne kadar çok vakit geçirirsen o kadar deneyimli oluyorsun ve gelişim sağlıyorsun... Bunun dışında meslektaşlarla işbirliği görüş alışverişi, arkadaşlarla yardımlaşma bunlar da geliştiriyor. (Kadın, Matematik Öğrt., 21+yıl)

Araştırmada üç öğretmen ise mesleki gelişimi; *öğretmenleri yetiştirmek amacıyla düzenlenen; kurs, seminer gibi faaliyetler* olarak açıklamışlardır. Örnek vermek gerekirse;

Bireysel gelişim artı akademik eğitime destek olarak bakanlık tarafından bize sunulan eğitim olarak açıklayabilirim. Hizmetiçi eğitimin yanında bireysel gelişim olarak tanımlayabiliriz. (Erkek, Matematik Öğrt., 6-10yıl)

Bu araştırmada görüşmeye katılan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin açıklamaları; alanlarına, ilgi ve ihtiyaçlarına göre benzerlik ve farklılıklar taşıdığı söylenebilir. Örneğin öğretmenlerin bir kısmı mesleki gelişim konusunda teknolojiyi ön plana çıkarırken, bir kısmı bilimsel çalışmaları, bir kısmı ise değişen ihtiyaçları ön plana çıkarmışlardır.

Öğretmenlerin konuyla ilgili belirttikleri görüşlere benzer olarak İlğan (2012) mesleki gelişimi, alan bilgisi ve öğretim uygulamalarında öğretmenin ufkunu genişleten, bilgilerini zenginleştiren destekleyici bir sistem olarak ifade etmiştir. Ayrıca Orhan ve Akkoyunlu (1999)'ya göre öğretmenler, bilgi teknolojisindeki gelişmeleri takip etmek, öğretimdeki çağdaş gelişmelere uygun sınıf ortamı yaratmak, yeni yöntem ve teknikleri sınıflarında kullanabilmeleri için sürekli yetiştirilmelidirler. Eğitim-öğretimi birincil sorumlularından olan öğretmenlerin aldıkları eğitimler oldukça önemlidir. Bu nedenle hem kendini hem de öğrencisini zamanın gerekleri doğrultusunda geliştirebilen, teknolojiyi takip edip bilgiye

kolay ulaşabilme ve edindiği bilgileri doğru yönde kullanabilme noktalarında nitelikli olan eğitimciler yetiştirebilmek ülkelerin en önemli görevlerindendir (Gelen ve Özer, 2008).

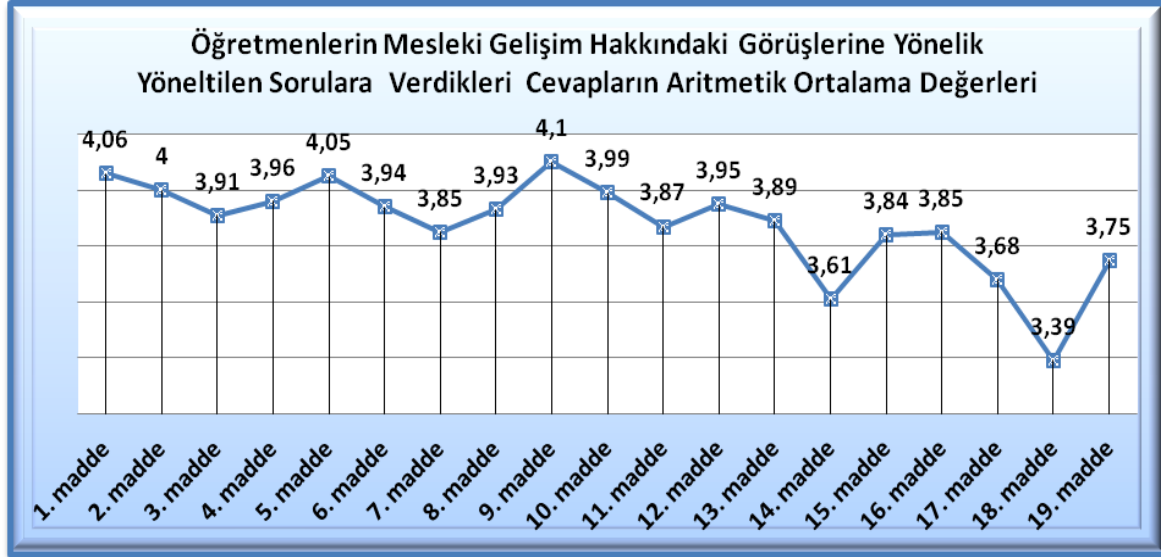
Öğretmenlerin mesleki gelişimi nasıl açıkladıklarını betimlemek amacıyla görüşme sorularına ek olarak anket hazırlanmıştır. 341 öğretmenin mesleki gelişime ilişkin görüşleri, hazırlanan 19 madde aracılığıyla incelenmiştir. Tablo 5.1’de bu bölüme ilişkin bulgular bulunmaktadır.

Tablo 5.1. Ortaokul Öğretmenlerinin “Mesleki Gelişim” Konusundaki Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam			
Mesleki Gelişim ile öğretmenlerin:	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%	$\bar{X}$	SD
1. sürekli yenilenmeleri gerçekleşir.	125	36,7	132	38,7	67	19,6	15	4,4	2	0,6	341	100	4,06	0,89
2. hizmet öncesinde edindikleri bilgileri gelişir.	104	30,5	150	44,0	72	21,1	15	4,4	0	0,0	341	100	4,00	0,83
3. hizmet öncesi eğitimlerindeki eksiklikleri tamamlanır.	106	31,1	126	37,0	86	25,2	21	6,2	2	0,6	341	100	3,91	0,93
4. mesleğe uyumu kolaylaşır.	105	30,8	141	41,3	75	22,0	18	5,3	2	0,6	341	100	3,96	0,89
5. mesleki bilgileri gelişir.	110	32,3	156	45,7	57	16,7	17	5,0	1	0,3	341	100	4,05	0,85
6. eğitsel alanlardaki yetkinlikleri artar.	99	29,0	146	42,8	75	22,0	19	5,6	2	0,6	341	100	3,94	0,89
7. konu alanlarındaki yetkinlikleri artar.	101	29,3	123	36,1	84	24,6	31	9,1	2	0,6	341	100	3,85	0,97
8. bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma yeterlilikleri artar.	109	32,0	122	35,8	89	26,1	20	5,9	1	0,3	341	100	3,93	0,92
9.yenilikleri izleme olanakları sağlanır.	121	35,5	147	43,1	59	17,3	13	3,8	1	0,3	341	100	4,10	0,84

	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam			
Mesleki Gelişim ile öğretmenlerin:	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%	$\bar{X}$	SD
10. yeniliklerin gerektirdiği bilgi-beceri-davranışları gelişir.	109	32,0	134	39,3	82	24,0	16	4,7	0	0,0	341	100	3,99	0,87
11. öğrenciler için rehberlik yapma yetkinlikleri artar.	93	27,3	136	39,9	87	25,5	23	6,7	2	0,6	341	100	3,87	0,91
12. kendilerini geliştirmesi teşvik edilir.	104	30,5	139	40,8	76	22,3	21	6,2	1	0,3	341	100	3,95	0,89
13. mesleğe yönelik özgüvenleri artar.	104	30,5	128	37,5	79	23,2	28	8,2	2	0,6	341	100	3,89	0,95
14. mesleki doyumu artar.	81	23,8	107	31,4	100	29,3	46	13,5	7	2,1	341	100	3,61	1,05
15. meslektaşları ile yardımlaşma ve iletişimleri artar.	89	26,1	138	40,5	87	25,5	24	7,0	3	0,9	341	100	3,84	0,93
16. mesleki yayınlar ve bu yayınlardan yararlanmaya yönelik bilgilendirilmesi sağlanır.	90	26,4	147	43,1	69	20,2	33	9,7	2	0,6	341	100	3,85	0,94
17. öğrencileri ile iletişimi güçlenir.	77	22,6	127	37,2	91	26,7	42	12,3	4	1,2	341	100	3,68	0,99
18. veliler ile ilişkisi güçlenir.	63	18,5	95	27,9	108	31,7	63	18,5	12	3,5	341	100	3,39	1,09
19. okul gelişimine katkısı artar.	84	24,6	132	38,7	85	24,9	36	10,6	4	1,2	341	100	3,75	0,98

Tablo 5.1 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki gelişimleri hakkındaki görüşlerine yönelik maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları aşağıdaki Şekil 5.1 ile özetlenmiştir.



Şekil 5.1. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik cevaplarının aritmetik ortalama değerlerini gösteren grafik

Şekil 5.1’de görüldüğü üzere, maddelerin aritmetik ortalamalarına göre, en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{X}=4,10$) sahip maddenin “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin yenilikleri izleme olanakları sağlanır* (Madde-9)” ifadesi olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip ifadenin ise ($\bar{X}=3,39$) “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin veliler ile ilişkisi güçlenir* (madde-18)” ifadesi olduğu görülmektedir. Tablo 5.1 maddelerin yüzde değerleri açısından incelendiğinde ise “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde %37 ile “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin sürekli yenilenmeleri gerçekleşir*” ifadesi olduğu görülmektedir. “Katılıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde %46 ile “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin mesleki bilgileri gelişir*” ifadesi, “Orta Derecede Katılıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde %32 ile “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin veliler ile ilişkisi güçlenir*” ifadesi; “Katılmıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde ise %19 ile “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin veliler ile ilişkisi güçlenir*” ifadesidir. “Hiç Katılmıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde ise %4 ile “*Mesleki gelişim ile öğretmenlerin veliler ile ilişkisi güçlenir*” ifadesi olduğu

görülmektedir. Sonuç olarak ankete katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı, mesleki gelişim ile yenilikleri takip edebildiklerini belirtmektedirler. Bu sonuç görüşmeye katılan öğretmenlerin mesleki gelişim kavramına yönelik verdikleri cevaplar ile tutarlıdır. Ayrıca Genç (2015) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmaları ile mesleki yenilikler hakkında bilgi edinebildikleri yönündeki görüşleri bu çalışmanın sonuçları ile tutarlıdır. Benzer olarak Uçar (2005) tarafından yürütülen çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mesleki eğitimin çağımızın gereği olduğu, çalışmaların yenilikleri yakından takip etme olanağı sağladığı, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin hizmetiçi eğitimi zorunlu kıldığı yönündeki görüşleri de bu çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmada ayrıca ankette yer verilen açık uçlu sorularla da öğretmenlerinin mesleki gelişim ile ilgili görüşleri detaylı olarak betimlenmiştir. Öğretmenlere anket aracılığıyla *“Sizin için mesleki gelişim kavramı neyi ifade etmektedir?”* sorusu sorulmuştur. İçerik analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin bu soru üzerindeki görüşlerinin *“Mesleki yeterliklerin gelişimi”*, *“Yenilikleri izleme ve uyum sağlama”*, *“Motivasyon”* ve *“İletişim”* olmak üzere dört kategoride toplandığı görülmektedir. Analiz sonuçları Tablo 5.2’de verilmektedir.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Tanımları İçerik Analizi Sonuçları

Kategori	Alt Kategoriler	Örnek İfadeler
1.Mesleki Yeterliklerin Gelişimi (n=117)	- Kendini geliştirme ve güncelleme (n=62) - Etkili uygulamalara yönelik çaba ve eğitim (n=55)	- Öğrencilerimize daha kalıcı ve eğlenceli bir eğitim verebilmek için alanımızla ilgili sürekli kendimizi yenilememizi ve geliştirmemizi ifade eder. (Kadın, Türkçe Öğret., 6-10 yıl) - Bireyin mesleki açıdan eksikliklerini tamamlaması ve fiziksel, psikolojik açıdan mesleğine hazır olması demektir. (Kadın, Türkçe Öğrt., 0-5yıl)
2.Yenilikleri İzleme ve Uyum Sağlama (n=80)	- Kendini yenileme (n= 35) - Gelişen teknolojiyi izleme ve uyum (n=26) - Yeniliklere ilişkin bilgilenme ve yenilenme (n=19)	- Yeni gelişmelerden haberdar olup eski ve yeniği harmanlamaktır. (Kadın, İngilizce Öğrt., 11-15yıl) - Gelişen teknolojiye kendini uydurmaktır. (Erkek, Fen Bilg Öğrt., 11-15 yıl) - Öğretmenin değişen öğrenci profiline uygun olarak kendini yenilemesi özellikle teknolojiyi bilmesi, kullanması demektir (Kadın, Teknoloji Tas. Öğret., 21+yıl) - Bilimsel yöntem ve tekniklerin, bilimsel gelişmelerin takip edilmesidir. (Erkek, Fen Bilg. Öğrt., 21+ yıl)
3. Motivasyon (n=7)	Mesleğe yönelik motivasyon (n=7)	Alana ve öğretmenliğe yönelik motivasyonun sağlanmasını ifade etmektir... (Erkek, DİKAB Öğrt., 16-20 yıl)
4. İletişim (n=5)	İdareci-veli –öğrenci ile iletişim ve etkileşim (n=5)	Öğrenci ve veliler ile daha iyi iletişim kurabilmektir. (Kadın, Sosyal Bilg.Öğrt., 6-10 yıl)

Tablo 5.2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin açık uçlu olarak yöneltilen “Mesleki gelişim kavramı neyi ifade etmektedir?” sorusuna çoğunlukla; “Mesleki yeterliklerin gelişimi (n=117)” ve “Yenilikleri izleme ve uyum sağlama (n=80)” kategorileri altında toplanabilen görüşlerle cevap vermişlerdir. “Alana ilişkin yeterliklerin gelişimi” kategorisinde en fazla belirtilen görüşler ise “Kendini geliştirme ve güncelleme (n=62)” alt kategorisinde toplanmıştır. “Etkili uygulamalara yönelik çaba ve eğitim (n=55)” bu kategoriye ait diğer bir alt kategori olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca Tablo 5.2’ye göre öğretmenlerin mesleki gelişim kavramına yönelik olarak “Yenilikleri izleme ve uyum sağlama” kategorisindeki görüşleri ise; “ Kendini yenileme (n=35)”, “Gelişen teknolojiyi izleme ve uyum (n=26)”, “Yeniliklere ilişkin bilgilenme ve yenilenme (n=19)” alt kategorilerinde toplandığı görülmektedir. Özkan vd. (2014) çalışmalarında “Mesleki gelişim eğitimlerinin amacı ne olmalıdır” sorusuna cevap aramış ve bulgularında öğretmenlerin daha çok yenilikleri takip etmek, haberdar olmak/bilgilendirmek, eksiklikleri tamamlamak yönündeki ifadeleri, araştırmanın bu sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Bu araştırmada anket ve görüşme teknikleri aracılığıyla toplanan verilerin, mesleki gelişim kavramı konusunda öğretmen görüşleri açısından tutarlı olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin gerek görüşme ve gerekse anket sorularına verdikleri cevapların analizi, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel olarak mesleki gelişim kavramını; mesleki bilgilerini güncellemek, yeterliliklerini geliştirmek ve yenilikleri izleme olanağı sağlamak olarak tanımladıklarını ve açıkladıklarını göstermektedir. Bu bulgular diğer bazı araştırma sonuçları ile de paralellik göstermektedir. Örneğin, Özyürek (1981), bir çalışmada öğretmenlerin, mesleğe başladığı andan itibaren hizmet öncesinde edindiği bilgi ve becerilerin uygulamada yetersiz kaldığını, çalıştığı alanda yeterli bilgiye sahip olmadığını veya meslek yaşamında bilgi ve becerilerin hızla değiştiğini gören kişi sürekli bir mesleki eğitime gereksinim duyduğunu ifade etmektedir. Tonbul (2004), çalışmada öğretmenlik mesleğinin değişen, sürekli gelişen ve teknolojik gelişmelerden etkilenen bir meslek olduğunu ve bu sebeple öğretmenlerin görevlerini en etkili bir şekilde yürütebilmesi için kendilerini sürekli yenileyip geliştirmeleri gerektiğini belirtmiştir. Sarıgöz (2011), öğretmenlerin kendilerini yenileyebilmeleri ve yeniliklerden haberdar olabilmeleri için kurum ya da kuruluşlar tarafından sürekli hizmetiçi eğitim almaları gerektiğini ifade etmiştir. Benzer bir biçimde, Kayabaş (2008), hizmetiçi eğitimlerin temel amacının öğretmenlerin yeniliklerden ve gelişmelerden haberdar edilmesi ve öğretmenlerin

gelişiminin sağlanması olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca bu araştırmada öğretmenlere göre mesleki gelişim, iletişim becerilerini geliştirmekte ve mesleğe motivasyonu sağlamaktadır. Çubukçu ve Gültekin (2008) çalışmalarında ulaşmış olduğu; hizmetiçi eğitimlerin, öğretmenlerin hizmet niteliğini artırdığı ve iletişim becerilerini geliştirdiği, mesleğe yönelik motivasyonu sağladığı, yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını kolaylaştırdığı ve etkileşimi artırdığı yönündeki bulgular, bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırmada öğretmenlere, mesleki gelişim kavramına yönelik düşüncelerini daha detaylı betimlemek amacıyla ankette yer verilen “Mesleki Gelişimin kapsamında neler vardır.” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruyu ankete katılan 341 öğretmenden 35 kişi cevaplamış, kalan 306 öğretmen ise soruyu yanıtsız bırakmıştır. Verilen cevapların içerik analizi Tablo 5.3’de sunulmaktadır.

Tablo 5.3. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimin Kapsamına Yönelik Görüşleri

Mesleki Gelişimin Kapsamı	
Konu Alanı Odaklı MG. (n=44)	Diğer Etkinlik Türleri Odaklı MG. (n=17)
✚ Sınıf yönetimi (n=12) ✚ Alan bilgisi (n=8) ✚ Rehberlik (n=7) ✚ İletişim (n=5) ✚ Teknoloji ve materyal kullanımı (n=4) ✚ Öğretim yöntem ve teknikleri (n=3) ✚ Pedagojik formasyon(n=2) ✚ Mesleğe hazırlık ve uyum ✚ Özel eğitim ✚ Yönetmelikler	✚ Hizmetiçi eğitim (çalıştay, kurs, seminer, panel...) (n=12) ✚ Yüksek lisans (n=2) ✚ İletişim ve Etkileşim (n=2) ✚ Mesleki ve kişisel araştırmalar

Öğretmenlerin bu soruya yönelik görüşleri, **Konu alanı odaklı** (n=44) ve **Diğer etkinlik türleri odaklı** (n=17) olarak iki temel kategori altında toplanmıştır. Öğretmenlerin bu soruda belirttikleri “Sınıf Yönetimi (n=12)”, “Alan bilgisi (n=8)”, “Rehberlik (n=7)”, “İletişim (n=5)”, “Teknoloji ve materyal kullanımı (n=4)”, “Öğretim yöntem ve teknikleri (n=3)”, “Pedagojik formasyon (n=2)”, “Mesleğe hazırlık ve uyum”, “Özel eğitim ve Yönetmelikler” alt başlıkları **Konu alanı odaklı mesleki gelişimi** içinde; “Hizmetiçi

eğitimler (n=12)”, “Yüksek lisans eğitimi (n=2)”, “Meslektaşlar arası etkileşim (n=2)”, ve “Mesleki ve kişisel gelişimi sağlayacak araştırmalar” ise ***Diğer etkinlik türleri odaklı mesleki gelişim*** içinde değerlendirilebilir.

Araştırmada aynı soru daha detaylı bilgi edinmek amacıyla öğretmenlere görüşme sürecinde de yöneltilmiştir. Görüşmede elde edilen öğretmen görüşleri de açık uçlu sorularda olduğu gibi içerik analizine tabi tutulmuştur. Görüşme analizi sonuçları, Tablo 5.3’de belirtilen açık uçlu soruların analizi ile tutarlı bulunmuş, bu soruya yönelik oluşturulan kategoriler açık uçlu sorularda kullanılan kategoriler ile uyumlu çıkmıştır. Buna göre:

Mesleki gelişimin kapsamında ***“Konu alanı odaklı mesleki gelişim”*** (n=19) çerçevesinde olarak ifade ettikleri alt boyutlar şu şekildedir;

- Eğitim Teknolojilerinin kullanımı (n=3)
- Branşlara yönelik eğitimler (n=3)
- Ölçme Değerlendirme (n=2)
- Yaratıcı Drama çalışmaları (n=2)
- Eğitimdeki farklılıklara, değişimlere yönelik eğitim (n=2)
- Program Geliştirme
- Yabancı Dil
- Okuryazarlık
- Diksiyon
- Sınıf Yönetimi
- Eğitim yöntem ve teknikleri
- Proje Geliştirme

“Diğer etkinlik türleri odaklı mesleki gelişim” kapsamında (n=13) yer alan öğretmen görüşlerinin ifade ettikleri alt boyutlar ise şu şekildedir:

- Seminer, Konferans, Hizmetiçi eğitim, sertifika programları (n=7)

- Yüksek lisans, doktora programları (n=2)
- Zümre toplantıları
- İnternet üzerinden yapılan çalışmalar
- İlgili kitap eser.. vs. okumak
- Öğretmenler kurulu toplantıları

Bu noktada öğretmenlerin mesleki gelişimin kapsamına yönelik görüşlerinden bazı alıntılar aşağıda yer verilmektedir:

...Kendi alanıyla alakalı dergidir, görselliktir, makalelerdir bunları takip etmek gerekir. Ve bu şekilde kendini daha iyi yeni yeni konulara taşıması gerekir. Bunun yanında yüksek lisans gibi doktora gibi kendimizi geliştirilebileceğimizi düşünüyorum. (Erkek, Sosyal Bilg. Öğrt., 0-5 Yıl)

...Kişinin okuyacağı kaynaklar edineceği tecrübeler, gönderileceği seminerler kurslar eğitimle sertifika programları bunların da içinde bulunacağı kapsam içerisinde değerlendirebiliriz. (Erkek, Beden Eğit. Öğrt., 0-5 Yıl)

...Kapsamında sene başında ve sene sonunda yapılan seminerleri söyleyebiliriz, ilçenin ya da ilin düzenlemiş olduğu iki günlük, bir günlük ya da haftalık olan seminerleri söyleyebilirim. Zümre toplantıları ya da okullarda gerçekleştirilen öğretmenler kurulu toplantılarını söyleyebilirim bunların içerisinde, yüksek lisans yapılması olabilir, aslında öğretmenler odası bile mesleki gelişimde bir unsur olabilir sonuçta herkes birbirinin deneyimlerinden tecrübelerinden de yararlanacaktır ve eksikliklerinde meslektaşları tarafından çeşitli yönlendirmelerde olabilir. (Kadın, Matematik Öğrt., 6-10 yıl)

... Meslektaşlarla işbirliği görüş alışverişi, arkadaşlarla yardımlaşma bunlar da öğretmeni geliştiriyor. (Kadın, Matematik Öğrt., 21+ yıl)

Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, mesleki gelişimin kapsamında, yetkili kurum ve kuruluşlarca verilen eğitimlerin yanında, öğretmenlerin alanlarına yönelik okudukları kitaplar ve makaleler, meslektaşlarıyla etkileşimleri, görüş alışverişleri, kurumlarında yapılan toplantılara da yer verdikleri gözlenmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin konuyla ilgili görüşlerine benzer olarak Ganser (Ganser 2002'den aktaran Abazaoğlu, 2014), mesleki gelişimin resmi tecrübeleri (çalıştay, toplantıları izleme, etkinliklere katılma vb. gibi) ve informal tecrübeleri (meslekle ilgili kitap takip etme, televizyon programı izleme vb. gibi) içerdiğini ifade etmiştir.

5.2. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Yönelik Görüşleri Nelerdir?

Görüşmeye katılan öğretmenlere “Mesleki gelişiminiz için ne tür etkinlik/faaliyetlere katıldınız. Açıklar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru ile görüşmeye katılan öğretmenlerin, daha çok ne tür ve hangi konularda mesleki gelişim etkinliklerine katıldıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri görüşler değerlendirildiğinde aşağıda verilen Tablo 5.4 oluşmaktadır.

Tablo 5.4. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Katıldıkları Etkinlikler

Etkinlikler (n=88)	
✓ Kurslar (n=11)	✓ Sempozyum, panel (n=2)
✓ Eğitim Teknolojilerinin kullanımı (n=10)	✓ İletişim (n=2)
✓ Alan Bilgisi (n=6)	✓ Sergi, atölye çalışmaları vs takip etmek (n=2)
✓ Seminer (n=6)	✓ Saha Çalışmaları
✓ Yaratıcı Drama (n=5)	✓ Arşiv Çalışmaları
✓ Özel Eğitim (n=5)	✓ Toplam Kalite Yönetimi (n=2)
✓ Kişisel Gelişim (n=5)	✓ Yabancı Dil (n=2)
✓ Yüksek Lisans (n=4)	✓ Sivil Savunma (n=2)
✓ Rehberlik (n=3)	✓ Ölçme Değerlendirme(n=2)
✓ Sınıf Yönetimi (n=3)	✓ İnovasyon Eğitimi
✓ Öğretim Yöntem ve Teknikleri (n=3)	✓ Ders araç gereçlerin kullanımı
✓ Televizyon programları, kaynak, makale türü vs takip etmek (n=3)	✓ Dersin yapılmasıyla ilgili eğitim
✓ Uzaktan Eğitim (n=3)	✓ Avrupa Birliği eğitim sistemleri
	✓ İlk Yardım

Tablo 5.4 incelendiğinde görüşmeye katılan öğretmenler daha çok kurs, seminer yolu ile eğitim aldıkları görülmektedir. Akçay ve Özdemir (2012)’in yürüttüğü çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki gelişim etkinlikleri içinde genel olarak en fazla “Eğitim konferansları veya seminerleri” ve “Kurslar / çalıştaylar” etkinliklerine katılım gösterdikleri görülmüştür. Ayrıca Tablo 5.4’e göre öğretmenlerin daha çok, “Eğitim Teknolojilerinin kullanımı (n=10)” ve “Branşlara yönelik eğitim (n=6)” konularında eğitim

aldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin katıldıkları mesleki eğitim etkinliklerine yönelik verdikleri görüşlere örnekler aşağıda yer almaktadır:

Benim kendi alanım Sosyal Bilgiler olduğu için daha çok sözel alana hitap ediyor, bizim alanımızla ilgili laboratuvar ortamımız yok, bunun için bizim daha çok saha çalışmaları, arşiv çalışmaları yapmamız gerekiyor. Bunun içinde belli başlı tarihçilerin kaynakları, televizyon programlarını, dizileri takip ederek ortaya çıkarmaya çalışıyoruz. Ama daha çok yazılı kaynak dediğimiz tarihi kaynaklar, makale türü, eserler okumaya gayret ediyoruz. Bunların bizim mesleki gelişimde daha iyi noktalara taşıyacağını düşünüyorum tabi bunun yanında sadece alan bilgisi yeterli değil... Bununla ilgili de sınıf yönetimi ile ilgili gerek internet ortamında olsun gerek üniversitelerde olsun verilen kurslara katılmaya çalışıyoruz. Özellikle Türk Tarih kurumunun yapmış olduğu sempozyumlar var fırsat buldukça katılıyoruz... (Erkek, Sosyal B. Öğrt., 0-5yıl)

...İyi bir öğretmen olabilmek için yaptığım okumalar bana çok şey kattı. Hem eğitim alanıyla ilgili hem insan psikolojisiyle ilgili. Bir öğretmenin kendisini geliştirmesi gerekir. Ben de bu alanda okumalar yaptım. Birçok farklı insanı tanıdım ve kendimi iletişim yönünden geliştirdim. (Erkek, Beden Eğit Öğrt., 0-5yıl)

...Kendi mesleğimle ilgili öncelikle bilgisayar kurslarına gittim. Yüksek lisansta alan taraması yapabilmek adına İngilizce kursuna gittim. Kendi mesleğimle ilgili kitaplar alıp takip ediyorum. Bunlar gelişimimiz için gerekli. Ancak Bakanlığın bu alanda yeterli olduğuna inanmıyorum. Sadece kendi çabalarımızla neler yapabiliyorsak onlardan oluşuyor... (Kadın, Fen B. Öğrt., 11-15yıl)

...Kesinlikle sergilere giderim. Sergileri, galerileri takip ederim. İnternet üzerinden çeşitli sanat dallarıyla ilgili olan farklı sanat dallarıyla olan farklı sanatsal olayları takip eder, çocuklara yansıtırım. Örneğin resim öğretmeni olduğum için başka ülkelerdeki eğitimlerden de bahsederim. Bir grubum var ressamlarla sürekli bir aradayız. Sevdiğim ressamlar var onların çalışmalarını takip ediyorum, atölyelerine gidiyorum. Onun için bu tip etkinlikleri kaçırmıyoruz... (Kadın, Görsel Sanatlar Öğrt., 16-20yıl)

...Seminerlere katıldım genelde ilçe bazında. Toplam Kalite Yönetimi, Özel eğitimle ilgili bir seminere katılmıştım. Sosyal Bilgiler eğitimi ile ilgili bir eğitime katılmıştım. Drama seminerine katılmıştım mesela. Yüksek lisans yapıyorum aynı zamanda şimdi bitirmek üzereyim. Bu da hem benim mesleki gelişime katkı sağlayacak hem de birey olarak benim gelişimimi sağlayacak. (Kadın, Sosyal B. Öğrt., 6-10yıl)

Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde öğretmenler, mesleki gelişimleri için seminer, kurs, sempozyum, panel, yüksek lisans programları, uzaktan eğitim seminerleri gibi etkinliklere katıldıklarını, meslekleriyle ilgili sergi, tv programı, makale, dergi, kitap, vb. takip ettiklerini ve meslektaşlarıyla etkileşimde bulunduklarını ifade etmektedirler. Bu soru ile bağlantılı olarak, öğretmenlerden anket aracılığıyla, etkili buldukları mesleki gelişim etkinliklerinden üçünü seçmeleri ve seçtikleri etkinlikleri önem sırasına göre sıralamaları istenilmiştir. Bu soruya ilişkin bulgular Tablo 5.5’de yer almaktadır.

Tablo 5.5. Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Etkili Olma Derecesine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Mesleki Gelişim Etkinlikleri	Yüksek derecede etkili		Orta derecede etkili		Düşük derecede etkili		Tercih edilmeyen		N	$\bar{X}$
	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Kurs	95	27,85	85	24,92	66	19,35	95	27,85	341	1,57
2. Seminer	47	13,78	96	28,15	81	23,75	117	34,31	341	1,21
3. Eğitim Konferansları	46	13,48	66	19,35	79	23,16	150	43,98	341	1,06
4. Diploma / Sertifika Prog.	85	24,92	48	14,07	34	9,97	174	51,02	341	1,12
5. İnternet	32	9,38	17	4,98	43	16,60	249	73,02	341	0,50
6. Çalıştay	35	10,26	29	8,50	34	9,97	243	71,26	341	0,57
7. Diğer...	1	0,29	0	0,00	2	0,58	338	99,12	341	0,01

Not: Etkili olma derecesine göre tercihler 0-3 arası katsayılar vererek (**Yüksek derecede etkili: 3, Orta derecede etkili: 2, Düşük derecede etkili: 1, Tercih edilmeyen: 0**) ağırlıklı ortalama hesaplanmıştır.

Tablo 5.5 etkinliklerin etkili olma derecesine göre hesaplanan ağırlıklı ortalamaları incelendiğinde öğretmenler daha çok, “Kurs” ve “Seminerleri” etkili bulmuşlardır. Öğretmenlerin etkinlikler hakkındaki görüşleri yüzde değerlerine göre incelendiğinde; “Yüksek derecede önemli” kategorisinde, en fazla tercih edilen etkinliklerin; “Kurs (%28)” ve “Diplomalı ve Sertifika Programları (%25)”, “Orta derecede önemli” kategorisinde; “Seminer (%28)” ve “Kurs (%25)”, “Düşük derecede önemli” kategorisinde ise “Seminer (%24)” ve “Eğitim Konferansları (%23)” olduğu görülmektedir. Diğer seçeneğini işaretleyen 3 kişinin etkili buldukları etkinlikler ise, “Yurtdışı eğitimi –comenius proje eğitimi (düşük)”, “İlgili Yayınlar takibi (düşük)”, “Uygulamalı seminerler (yüksek)” dir.

Öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirleyebilmek için araştırmaya katılan öğretmenlerden anket aracılığıyla mesleki gelişim alanlarından en çok ihtiyaç duydukları dört alanı seçmeleri istenilmiştir. Bu soruya ilişkin bulgular Tablo 5.6’da yer almaktadır.

Tablo 5.6. Öğretmenlerin İhtiyaç Duydukları Mesleki Gelişim Alanları

Öğretmenlerin İhtiyaç Duydukları Mesleki Gelişim Alanları	f	%
Materyal Geliştirme	181	53,07
Eğitim teknolojilerinin branslara yönelik uygulanması	181	53,07
Branşa yönelik alan bilgisi	166	48,68
Sınıf Yönetimi	163	47,80
Öğretim teknolojileri	159	46,62
Rehberlik	154	45,16
Özel eğitime gereksinimi olan öğrencilere BEP planlarının hazırlanması	92	26,97
Ölçme-değerlendirme	78	22,87
Yabancı Dil Öğrenme	75	21,99
Program Çalışmaları	56	16,42
Okul Yönetimi	54	15,83
Diğer (varsa belirtiniz).....	3	0,87

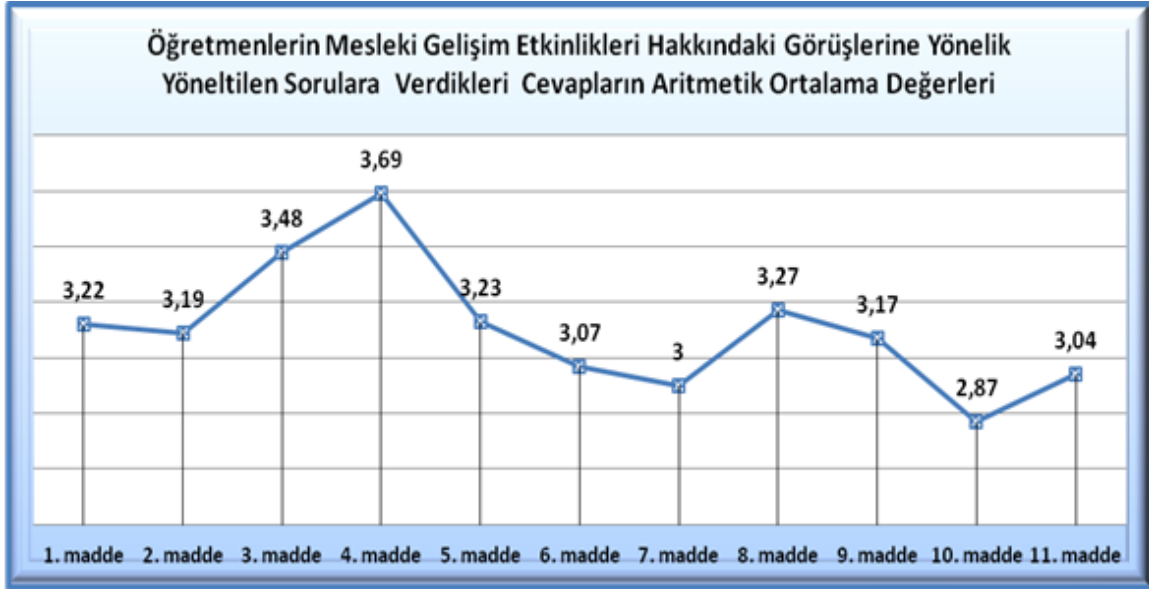
Tablo 5.6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin en fazla ihtiyaç duyduğu mesleki gelişim etkinlik alanları; “Materyal Geliştirme” (n=181), “Eğitim teknolojilerinin branslara yönelik uygulanması” (n=181), “Branşa yönelik alan bilgisi” (n=166), “Sınıf Yönetimi” (n=163), “Öğretim Teknolojileri” (n=159) olarak saptanmıştır. Diğer kısmı işaretleyen öğretmenler ise ihtiyaç duydukları alanları; “Toplam Kalite Yöntemi”, “Yurt dışı eğitim programları”, “Gelişim Psikolojisi” olarak belirtmişlerdir. MEB’nin her yıl uygulamış olduğu, personelinin ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik olan, anketlerin, son 3 yıl verileri incelendiğinde öğretmenlerin; “Öğretmenlik mesleği eğitimleri” alanında; “Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme” konularında eğitime ihtiyaç duydukları sonucu, araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlere anket aracılığıyla mesleki gelişim etkinliklerine ilişkin görüşleri alınmıştır. Ankette bu yönde “Öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim etkinlikleri” konusundaki görüşlerini ifade eden 11 madde hazırlanmıştır. 339 öğretmenin görüşü alınan bu bölüme ilişkin anket sonuçları Tablo 5.7’de yer verilmiştir.

Tablo 5.7. Ortaokul Öğretmenlerinin “Mesleki Gelişim Etkinlikleri” Konusundaki Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Kayıp Veri		Toplam		X	SD
Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde:	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%		
1. program hazırlıkları (program duyurusu, düzenlenmesi, programla ilgili bilgilendirme vb.) yeterlidir	18	5,3	108	31,7	153	44,9	51	15,0	9	2,6	2	0,6	341	100	3,22	0,86
2. içerik öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmiştir.	17	5,0	103	30,2	160	46,9	46	13,5	13	3,8	2	0,6	341	100	3,19	0,87
3. etkinlik konuları programın amaçları ile ilişkilidir.	28	8,2	140	41,2	141	41,3	27	7,9	3	0,3	2	0,6	341	100	3,48	0,79
4. eğitimin planı program öncesinde belirlenmiştir.	48	14,1	162	47,5	108	31,7	19	5,6	2	0,6	2	0,6	341	100	3,69	0,80
5. kullanılan öğretim yöntem ve teknikleri etkilidir.	21	6,2	104	30,5	154	45,2	51	15,0	9	2,6	2	0,6	341	100	3,23	0,87
6. kullanılan öğretim materyalleri yeterlidir.	17	5,0	85	24,9	156	45,7	66	19,4	15	4,4	2	0,6	341	100	3,07	0,91
7. teknolojik altyapı ve fiziksel koşullar açısından “ortam” uygundur.	12	3,5	89	26,1	144	42,2	76	22,3	18	5,3	2	0,6	341	100	3,00	0,92
8. eğiticiler nitelik açısından yeterlidir.	25	7,3	107	31,4	154	45,2	40	11,7	13	3,8	2	0,6	341	100	3,27	0,90
9. süre yeterlidir.	20	5,9	110	32,3	129	37,8	69	20,2	11	3,2	2	0,6	341	100	3,17	0,93
10.zamanlama öğretmenler için uygundur.	16	4,7	79	23,2	120	35,2	92	27,0	32	9,4	2	0,6	341	100	2,87	1,03
11.değerlendirme etkili bir biçimde (uygun ölçme araçlarıyla) yapılmıştır.	16	4,7	85	24,9	153	44,9	67	19,6	18	5,3	2	0,6	341	100	3,04	0,92

Tablo 5.7 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri hakkındaki görüşlerine yönelik maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları aşağıdaki Şekil 5.2 ile özetlenmiştir.



Şekil 5.2. Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin aritmetik ortalama değerini gösteren grafik

Şekil 5.2 incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre, en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{X}=3,69$) sahip ifadenin “Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde; eğitimin planı programı öncesinde belirlenmiştir (Madde-4)” maddesi olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadenin ise ($\bar{X}=2,87$) “Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde; zamanlama öğretmenler için uygundur (Madde-10)” ifadesi olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu sonucuna paralel olarak Genç (2010) tarafından yürütülen çalışmada İngilizce öğretmenlerinin en fazla etkilendikleri kurumsal engeller arasında “Eğitim etkinliklerinin zamanlaması bizlere uymuyor” ifadesinin yer aldığı görülmektedir.

Tablo 5.7 yüzde değerleri açısından incelendiğinde ise, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde %14 ile “Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde eğitimin planı program öncesinde belirlenmiştir” ifadesi olduğu görülmektedir. “Katılıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde ise %48 ile

“Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde eğitimin planı program öncesinde belirlenmiştir. ”Orta Derecede Katılıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde %47 ile “Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde içerik öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmiştir.” maddesidir. “Katılmıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde ise %27 ile “Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde zamanlama öğretmenler için uygundur.” ifadesidir. “Hiç Katılmıyorum” seçeneğinin en çok tercih edildiği madde ise %9 ile “Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde zamanlama öğretmenler için uygundur” ifadesi olduğu görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşleri aynı zamanda görüşme ve açık uçlu sorularla da ele alınmıştır. Bu çalışmada görüşme yapılan öğretmenlere “Katıldığınız mesleki gelişim etkinliklerinin en güçlü bulduğunuz yönleri nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerin bu konudaki görüşlerinin analizi aşağıda Tablo 5.8’de yer verilmiştir.

Tablo 5.8. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Güçlü Yönlerine İlişkin Görüşleri (Görüşme)

- Etkinliklerin uygulamalı olması (n=5)
- Meslektaşlarımızla görüş alışverişine imkân sağlaması (n=4)
- Kendimizi değerlendirme ve eksikliklerimizi tamamlama fırsatı sağlaması (n=3)
- Farklı bakış açıları kazandırması (n=3)
- Hiçbir güçlü yanı yok (n=3)
- Donanımlı eğitim üyelerinin olması (n=2)
- Bilgi seviyesini artırması (n=2)
- Teknolojiyi yakalamak adına katkı sağlaması (n=2)
- Eğitimlerin içeriğinin kapsamlı olması (n=2)
- Sürenin iyi olması (n=2)
- Planlamanın iyi yapılmış olması
- İletişim unsurunu güçlendirmesi (n=2)

Tablo 5.8 incelendiğinde, öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim etkinliklerinde güçlü buldukları yön daha çok eğitimlerin uygulamalı olarak verilmesidir. Ayrıca öğretmenler katıldıkları etkinliklerde diğer meslektaşlarla görüş alışverişinin olmasını da güçlü bir yön olarak ifade etmektedirler. Genç (2015) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerin, mesleki gelişim çalışmalarının fikir alış veriş ve bilgi aktarımı sağlayabilme, eksik

bilgileri tamamlayabilme ve mesleğe dair yeni ufuklar açabilme yönünde katkıları olduğu yönündeki görüşleri Tablo 5.8 ile uyumlu olduğu görülmektedir. Aynı soru öğretmenlere anket aracılığıyla açık uçlu soru olarak sorulmuştur. İçerik analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin bu soru üzerindeki görüşlerinin “*Öğretim süreci ve bileşenleri*”, “*İçerik*”, “*Öğretici ve nitelikleri*”, “*Programın faydalılık özelliği*”, “*Zaman ve Mekan*” olmak üzere beş kategoride toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerden (n=120) gelen cevapların analiz sonuçları Tablo 5.9’da verilmektedir.

Tablo 5.9. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Güçlü Yönlerine İlişkin Görüşleri (Anket)

Kategori	Alt Kategoriler	Örnek İfadeler
Öğretim Süreci ve Bileşenleri (n=33)	• Öğretim teknolojileri ve materyal kullanımı (n=13) • Öğretim stratejileri (n=10) • Uygulamalı eğitim (n=9) • Değerlendirme (n=1)	• Uygulamalı yapıldığı müddetçe daha faydalı oluyor. (Kadın, Matematik Öğrt., 6-10 yıl) • Sıradan bir sunumdan ziyade iyi hazırlanmış dikkat çekici etkinliklerle sunulması güçlü yanıdır. (Kadın, DiKAB Öğrt., 6-10yıl) • Uygulamalar, örneklemeler, teknolojinin kullanılması... (Kadın, Tek. Tas Öğrt., 21+yıl)
İçerik (n=28)	• İçeriğin nitelik boyutu (n=25) • İçeriğin bilgilendirme boyutu (n=3)	• Yeni gelişmeler ve tekniklerin aktarılması... (Erkek, DiKAB Öğrt., 11-15yıl) • Anlatılanların günlük hayatla ilişkilendirilmesi kalıcı bir öğrenmenin ön koşulu olduğu için verilen örnekler hala aklımdadır. Bu yüzden amaca uygun iyi verilmiş örneklerin verilmesi etkinliği güçlü kılar.” (Kadın, Türkçe Öğrt., 11-15yıl) • Etkinliklerin amaçlarının doğru tespit edilmiş olması...”(Erkek, Sosyal B. Öğrt., 11-15 yıl)
Öğretici ve Nitelikleri (n=25)	• Alanda uzmanlık (n=20) • İletişim becerisi (n=5)	• Uzmanın kendini ifade şekli, diksiyon ve beden dilinin iyi olması güçlü yanıdır.”(Kadın, Fen B Öğrt., 0-5 yıl) • ...etkinlikleri sunanların alan hâkimiyeti... (Erkek, Tek. Tas Öğrt., 21+yıl)
Programın Faydalılık Özelliği (n=20)	• Etkileşim sağlaması (n=15) • Bilgi ve beceri kazandırması (n=15) • Katılımcıların iletişim becerilerini geliştirmesi (n=13)	• Bilgimi geliştirebilmek için izlenecek yolların öğretilmesi güçlü yönlerindendir. (Erkek, Fen B. Öğrt., 16-20yıl) • Seminerde hayal gücüm geliştirdi ve yeni yöntem ve teknikleri derslerimde uygulamak üzere arşivime ekledim. (Kadın, İngilizce Öğrt., 0-5 yıl) • Pratiğe dökülebileceğim grup çalışmaları yapabilmek ve meslektaşlarımla aynı konuyu farklı bakış açıları ile yaklaşabilmek eğlenceli oluyor. (Kadın, PDR Öğrt., 0-5yıl)
Zaman ve Mekan (n=9)	• Uygun zamanlama ve süre (n=6) • Uygun mekan (n=3)	• Genellikle zamana uygun davranılıyor. (Kadın, Sosyal B Öğrt., 11-15 yıl) • Moral ve motivasyon açısından uygun ortamlar... (Erkek, Tek. Tas Öğrt., 6-10yıl)

Tablo 5,9’da görüldüğü üzere analiz sonuçlarına göre, ankete katılan öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerini “Öğretim süreci ve bileşenleri (n=33)” ve “İçerik (n=28)” yönlerinde daha güçlü bulmuşlardır. Öğretmenler, mesleki gelişim etkinliklerinin “Öğretim süreci ve bileşenleri” kategorisinde güçlü buldukları yönleri; “Öğretim teknolojileri ve materyal kullanımı (n=13)”, “Öğretim stratejileri (n=10)”, “Uygulamalı eğitim (n=9)”, “Değerlendirme (n=1)” olarak ifade etmişlerdir. Mesleki gelişim etkinliklerinin “İçerik” kategorisinde güçlü buldukları yönlerini ise; “İçeriğin nitelik boyutu (n=25)” ve “İçeriğin bilgilendirme boyutu (n=3)” olarak belirtmişlerdir. Her iki yöntemde de ifade edilen görüşler incelendiğinde tutarlı oldukları görülmektedir. Gerek görüşme gerekse açık uçlu soruların verileri incelendiğinde, güçlü yön olarak etkinliklerin; uygulamalı olması, iletişimi artırması, farklı bakış açıları ve bilgi-beceri kazandırması, içeriğin nitelikli olması ve sürenin iyi ayarlanmış olması gibi benzer ifadelerin yer aldığı görülmektedir.

Görüşme tekniği aracılığıyla öğretmenlere “Katıldığınız mesleki gelişim faaliyetlerinin zayıf bulduğunuz yönleri nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerden gelen yanıtların analizi şu şekildedir.

Tablo 5.10. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Zayıf Yönleri (Görüşme)

- Uygulayıcının yetersiz kalması ve isteksiz olması (n=12)
- Uygulamalı yöntemlere yer verilmemesi (n=7)
- Teorik bilginin fazla olması (n=6)
- Formalite olarak yapılması ve doğru değerlendirme yapılmaması (n=6)
- İçeriğin yetersiz olması (n=5)
- Katılımcıları isteksiz olması (n=5)
- Uygulanabilirliğinin olmaması (n=4)
- Zamanının uygun seçilmemesi (n=3)
- Kaynak yetersizliği (n=2)
- Sürenin kısıtlı olması (n=2)
- Hedef-Amaç yönünden eksikliklerin olması (n=2)
- Katılımcının ihtiyaçlarına yönelik olmaması (n=2)
- Grup içi etkileşimin yetersizliği
- Kalabalık gruplara uygulanması
- Eğitim sisteminin sorunlarına yönelik olmaması

Tablo 5.10 incelendiğinde, öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim etkinliklerinde zayıf buldukları yön daha çok eğitici personelin yetersiz kalması ve isteksiz olması durumudur. Ayrıca öğretmenler, katıldıkları mesleki gelişim etkinliklerinin uygulamalı olmaması ve daha çok teorik bilgilerle sunulmasını da zayıf bir yön olarak belirtmişlerdir. Gümüş (2006) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin görevli eğitim elemanlarına yönelik görüşleri incelendiğinde uzman olmayan kişilerin görev aldığı, görev alan kişilerin niteliklerinin yetersiz olduğu ve bu sürece ilişkin hazırlıksız oldukları yönündeki görüşleri ile aynı çalışmanın sonucunda yer alan mesleki gelişim çalışmalarında uygulamaya yeterince ağırlık verilmediği yönündeki görüşleri Tablo 5.10 ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Aynı soru daha çok sayıda öğretmen görüşlerini betimleyebilmek amacıyla ankette de yer almıştır. Anket katılımcılarının (n=156) yazarak cevapladıkları bu soru üzerinde yapılan içerik analizi sonucunda öğretmen görüşleri sekiz kategoride toplanmıştır: “Zamanlama ve Mekân”, “Uygulama süreci”, “Öğretici ve nitelikleri”, “Amaç- planlama”, “İçerik”, “Uygulanabilirlik”, “Değerlendirme”, “Motivasyon”. Analiz sonuçları Tablo 5.11’de verilmiştir.

Tablo 5.11. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Zayıf Yönleri (Anket)

Kategori	Alt Kategoriler	Örnek İfadeler
Zamanlama ve Mekân (n=66)	• Süre ve zamanlama(n=43) • Ortam yetersizliği (n=23)	• Fiziki ortam zaman zaman uygun olamayabiliyor. Bazı eğitimlerin içeriği çok yoğun oluyor ve zaman yeterli gelmiyor. Seminerler eğitim öğretim döneminde yapıldığı için yıl içerisinde başvuramıyorum. (Kadın, PDR Öğrt., 0-5yıl) • Teknolojik altyapı ve fiziksel koşulların uygun olmaması. (Kadın, İngilizce Öğrt., 0-5 yıl)
Uygulama Süreci (n=46)	• Kullanılan yöntem (n=34) • Yetersiz materyal ve doküman olması (n=12)	• Sadece sunuş yoluyla anlatım yapıldığında sıkıcı oluyor. (Kadın, Matematik Öğrt., 6-10 yıl) • Aynı konuların aynı yöntemle aktarılması. (Kadın, Fen B Öğrt., 16-20 yıl) • Eğitimci sadece slaytları okuyup geçiyorlar, uygulama hiç yok. Perdeye yansıyanları bizde okuyabiliriz. (Kadın, Görsel Sanatlar Öğrt., 16-20 yıl) • En önemli eksiklik ise anlatıcının herhangi bir materyal kullanmadan kuru bir ifadeyle sunmasıdır. (Kadın, Türkçe Öğrt., 6-10 yıl)
Öğretici ve Nitelikleri (n=44)	• Alanda uzmanlık ve yeterlilik (n=39) • Öğreticinin motivasyonu (n=5)	• Konuya hakim olmayan yeterince hazırlanmamış eğitimcilerin sunum yapmaya çalışmaları. (Kadın, DiKAB Öğrt., 6-10 yıl) • Eğitimi veren kişilerin konu alanında yeterli olmaması ve bu işi istemeyerek zorunlu yapması... Gönüllülük esas olmayınca verim olmadığını düşünüyorum. (Kadın Fen Bilimleri Öğrt., 16-20) • İnsanlar ücret almak için seminer veriyorlar, işin ehli değil, yeterince hazırlanmıyorlar. Yapmış olmak için yapılıyor çoğu zaman..." (Kadın, Bilişim Teknolojileri Öğrt., 11-15 yıl)

Kategori	Alt Kategoriler	Örnek İfadeler
Amaç-Planlama (n=23)	• Ciddiyet (n=9) • Amaca yönelik olma (n=8) • Planlama (n=3) • Duyuru (n=3)	• Ciddi değil iş olsun diye yapılıyor. (Erkek, DiKAB Öğrt., 21+yıl) • Etkinliğin reklamı konusunda (duyuru) zayıf kaldığını düşünüyorum.”(Erkek, Müzik Öğrt., 0-5yıl) • Konunun farklı yönleri kayması, etkinliğin amacına yönelik ilerlememesi... (Kadın, Sosyal B.Öğrt., 11-15yıl) • Planlamaların yetersiz olması...(Kadın, Matematik Öğrt., 11-15 yıl)
İçerik (n=19)	• Nitelik ve yeterlilik (n=10) • İlgi ve ihtiyaca yönelik olma (n=7) • Güncel bilgiler (n=2)	• Gereksiz bilgilerle dolu olması, içeriğinin yeterli olmaması... (Kadın, Matematik Öğrt., 11-15 yıl) • Öğretmenlerin bildiği konuların tekrar tekrar anlatılması, güncel sorunlara yer verilmemesi. (Kadın, Fen B. Öğrt., 0-5 yıl) • Öğretmenlerin branşlarında yaşadıkları sorunlara çok fazla değinilmemesi... (Erkek, Matematik Öğrt., 11-15 yıl)
Motivasyon (n=15)	• İsteksiz katılımcılar (n=15)	• Bu kursa katılan bireylerin kendini geliştirme niyetinin olmaması. (Kadın, Fen B Öğrt., 0-5yıl) • Katılımcıların isteksiz oluşu ve mecburiyetten gelmesi... (Erkek,Teknoloji Tasarım Öğrt., 21+ yıl)
Uygulanabilirlik (n=9)	• Uygulanabilir olmayan eğitimler (n=9)	• Uygulamanın okullara indirgenmesi çok da gerçekçi olmayan, Ancak etkinliklerde konuşulanlarla kalması... (Erkek, Beden Eğitimi Öğrt., 16-20yıl) • Gerçekte uygulaması olmayan hayali düşüncelerin yer alması... (Kadın, Fen Bilimleri Öğrt., 21+ yıl)
Değerlendirme (n=6)	• Değerlendirme (n=3) • Geri bildirim (n=3)	• Bence bu etkinliklerde en zayıf nokta değerlendirme aşamasında oluyor. Daha sağlıklı değerlendirme yapılabilir. (Kadın, Müzik Öğrt., 6-10 yıl)

Tablo 5.11’de görüldüğü üzere, ankete katılan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinde yetersiz buldukları boyutlar, “Zamanlama ve mekân” (n=66) ve “Uygulama süreci” (n=46) kategorileri altında verilmiştir. Öğretmenler, etkinliklerin “Zamanlama ve Mekân” kategorisinde en çok “Süre ve zamanlama” (n=43) konusunda sorunlarını ifade etmişlerdir. Bunu “Ortam yetersizliği” (n=23) izlemiştir. “Uygulama süreci” kategorisinde ise, “Kullanılan yöntem” (n=34) en sık ifade edilen yetersiz boyut olarak dikkat çekmektedir.

Mesleki gelişim etkinliklerine yönelik araştırmada yapılan nitel ve nicel analizlere göre öğretmenler, daha çok etkinliklerin; zamanlama ve uygulama boyutundaki eksiklikleri, uygulayıcıların yetersiz ve isteksiz olma durumlarını belirtmişlerdir. Bu konuda Sarıgöz (2011) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenler, hizmetiçi eğitimlerin teorik olarak anlatılmasının dersin verimini düşürdüğünü belirtmekte ve hizmetiçi eğitimleri uygulamalı olarak almak istediklerini ifade etmektedirler. Cengiz ve Altun (2012), çalışmalarında öğretmenlerin, katıldıkları hizmetiçi eğitim çalışmalarında kursların teorik olması, kursiyerlerin uzman olmaması, kursların fiziki alt yapı ve materyal eksikliği ve kursa katılan diğer öğretmenlerin kursları ciddiye almaması hususunda sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Bu iki araştırmanın bulguları, bu çalışmanın verilerini destekler niteliktedir. Ayrıca eğitimlerin, uygulamalı yapılması öğretmenlerin etkinlikleri güçlü bulmalarında, eğitimlerin uygulamalı yapılmaması ise etkinlikleri yetersiz bulmalarında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin uygulamalı olması durumunda daha verimli olduğu yönünde düşündüklerini de göstermektedir.

Görüşmede öğretmenlere “Katıldığınız ya da katılacağınız mesleki gelişim faaliyetlerinde sizi isteklendiren (motive eden) unsurlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevapların analizi Tablo 5.12’de verilmektedir.

Tablo 5.12. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Motive Eden Unsurlara Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt Kategoriler
İçerik (n=19)	- Faydalılık (n=15) - Uygulama odaklılık (n=4)
Uygulayıcı ve İletişim (n=10)	- Eğiticilerin niteliği ve motivasyonu (n=8) - İletişim ve etkileşim (n=2)
Motivasyon (n=8)	Katılımcıların motivasyonu (n=8)
Zamanlama ve Mekan (n=4)	Zaman ve mekân planlaması (n=4)

Tablo 5.12 incelendiğinde, öğretmenleri mesleki gelişim etkinliklerine motive eden unsurlar; “İçerik”, “Uygulayıcı ve iletişim”, “Motivasyon”, “Zamanlama ve Mekân” olmak üzere dört temel kategoride toplanmıştır. Ayrıca görüşmeye katılan öğretmenlerden gelen cevaplara göre öğretmenleri mesleki gelişim faaliyetlerinde en çok motive unsurların ağırlıklı olarak “İçerik” (n=19) ve “Uygulayıcı ve iletişim” (n=11) kategorilerinde toplandığı görülmektedir. İçerik” kategorisinde öğretmenler daha çok etkinliklerin faydalı (n=15) olması özelliğini vurgulamışlardır. Görüşme sürecinde öğretmenlerin bu konuda verdikleri görüşlere bazı örnekler verilmiştir:

Eğer ilgimi çeken, yapmaktan keyif aldığım ve mesleki anlamda eksiklik gördüğüm bir alanla ilgili eğitim yapılırsa istekle katılırım. (Erkek, Beden Eğit Öğrt., 0-5yıl)

Anlatıcının gerçekten o alanda bilgi sahibi olduğunu görmek çok önemli. Ama bunun dışında en çok motive eden tabi ki yine benim. Gerçekten o eğitimin yararına, o eğitimi uygulayabileceğime inandığım anda gerçekten motive oluyorum. (Kadın, Türkçe Öğrt., 6-10 yıl)

... Kesinlikle bana verimli olacağını hissettiğim kişilerle görüştürülmek isterim... (Kadın, Görsel S. Öğrt., 16-20 yıl)

... Eğitici çok önemli. Eğitici sizi motive ediyorsa siz o kursu çok rahat götürüyorsunuz. Mesela hastasınız bir doktora gideceksiniz bir araştırma yaparsınız tabi ki iyisine gidiyim diye. Kurs alırken de aynı şeyi yaparsınız ama illa isim yapmış olması gerekmez. Alanına hakim biri de sizi iyi motive ettiği zaman sizin için hiç bir problem olmaz. (Kadın, Fen B. Öğrt., 11-15 yıl)

Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin daha çok mesleğine katkı sağlayabilecek, eksikliklerini tamamlayabilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri eğitimlere katılmak istedikleri görülmektedir. Ayvacı vd. (2014) çalışmasında, fen bilimleri öğretmenlerinin çoğunun hizmetiçi eğitim kurslarına, mesleğinde gelişmeye ve çağa ayak uydurmaya yardımcı olduğu için katılmak istedikleri sonucu araştırmanın bu sonucu ile tutarlılık göstermektedir. Ayrıca öğretmen görüşlerine göre motivasyon sağlayıcı bir diğer unsur ise eğitimcilerdir. Görüşmeye katılan öğretmenler, etkinliklerde görevli olan eğitimcilerin donanımlı, konuya hâkim ve anlatım becerisinin iyi olmasının katılımcıları isteklendirme noktasında önemli olduğu görüşündedirler.

Anket ve görüşmede öğretmenlerden, mesleki gelişim etkinliklerine yönelik beklenti ve önerilerini ifade etmeleri istenilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerden gelen cevapların içerik analizi sonuçlarına göre, “İçerik”, “Uygulama Süreci”, “Uygulayıcı Nitelikleri”, “Zamanlama”, “Süre ve Mekân”, “Motivasyon”, “Plan-Program”, “İletişim” ve “Etkinlik Türü” olmak üzere dokuz kategoride toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin (n=135) bu konudaki görüşleri Tablo 5.13’de sunulmuştur.

Tablo 5.13. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Yönelik Beklentileri (Anket)

Kategori	Alt Kategoriler	Örnek İfadeler
İçerik (n=73)	- İlgi ve ihtiyaca yönelik olma (n=50) - Güncel bilgiler (n=9) - Nitelikli olma (n=8) - Uygulanabilirlik (n=6)	- Güncel sorunları ve değişiklikleri içermelidir. (Kadın, Fen B Öğrt., 0-5 yıl) - İhtiyacı belirleyip ona göre düzenlenmelidir. (Kadın, Fen Bilimleri Öğrt., 21+ yıl) - Faaliyetlerin günün şartlarına uygun, öğretmenlerin performanslarını artırıcı ve mesleki yönden destekleyici niteliklerinin olması şarttır (Erkek, Türkçe Öğrt., 21+ yıl)
Uygulama Süreci (n=38)	- Uygulamalı eğitim (n=18) - Öğretim teknolojileri ve materyal kullanımı (n=13) - Öğretim stratejileri (n=7)	- Öğretmenin dinleyici olmaktan çok olayın içinde yer aldığı bir sistem olmalı. (Kadın, Türkçe Öğrt., 21+ yıl) - Programlar rutin ve sıkıcı olmamalı, örneklerle ve uygulamaya yönelik olmalıdır. (Erkek, Tek. Tas. Öğrt., 21+ yıl) - Mesleki gelişimlerin 2015 yılı teknolojisine uygun olması gerekir. Projeksiyon, akıllı tahta vb. materyallerle somutlaştırılması gerekir. Oyun çağındaki çocuğun dört duvar arasında nasıl eğiteceğimize dair etkinlikler artık çocuğa hitap etmiyor. (Erkek, Sosyal B. Öğrt., 16-20 yıl)
Uygulayıcı Nitelikleri (n=30)	- Profesyonellik (n=21) - Üniversite – MEB işbirliği (n=6) - Deneyim (n=3)	- Programı sunanların bilgi, tecrübe ve iletişim seviyelerinin üst düzey olmalarına dikkat edilmelidir. (Erkek, Tek. Tas. Öğrt., 21+ yıl) - Etkinlikler, gerçek anlamda bu mesleği iyi bilen, okulu öğrenciyi iyi tanıyan insanlar tarafından verilmelidir. (Bayan, Türkçe Öğretmeni, 21+ yıl)

Kategori	Alt Kategoriler	Örnek İfadeler
Zamanlama (n=29)	- Öğretmenlerin çalışma saatlerine uygunluk (n=20) - Seminer Dönemi (n=9)	- Seminer dönemleri daha verimli geçirilebilir... (Kadın, İngilizce Öğrt., 11-15 yıl) ...Zamanlama öğretmenlerin programlarına uygun olması gerekir. Eğitim sürecini aksatmamalı... (Kadın,Dikab Öğrt., 6-10 yıl)
Motivasyon (n=15)	- Motivasyonu artırıcı unsurlar içerme (belge, ödül kariyer basamakları, gönüllülük vb. (n=12) - Fırsat Eşitliği (n=3)	- Katılan öğretmenlere ders ücreti verilirse daha istekli katılırlar. (Erkek, Sosyal B. Öğrt., 21+ yıl) - İçeriğin önceden belirlenip gönüllülük esasına göre yapılması gerekir. (Kadın, Matematik Öğrt., 11-15 yıl) ...Bütün il ve ilçelerde uygulanmalı ve böylece her öğretmene fırsat verilmelidir. (Erkek, Sosyal B. Öğrt., 11-15 yıl) - Sonuçlar öğretmene bildirilmeli. Ölçme ve değerlendirme sonuçları sertifika vb. ödüllendirmeler gibi... (Kadın, Tek. Tas. Öğrt., 21+ yıl)
Plan ve Program (n=13)	- Nitelikli planlama (n=9) - Bilgilendirme (n=4)	Faaliyetlerden önce tanıtım amaçlı kitapçıklar olmalı, konularla ilgili özet broşürler hazırlanarak duyuru yapılmalıdır. (Kadın, Tek. Tas. Öğrt., 21+yıl)
Süre ve Mekân (n=13)	- Uygun mekân (n=9) - Yeterli süre (n=4)	- Yapılan eğitimler eğitim öğretim devam ederken yapıldığı için süre kısıtlı oluyor. (Erkek, Matematik Öğrt., 21+ yıl) - Çalışmaların yakın okullarda yapılması daha iyi olur (Kadın, Matematik Öğrt., 11-15 yıl)
Etkinlik Türü(n=5)	- Çalıştay (n=2) - Uzaktan Eğitim (n=3)	Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine hitap edecek şekilde internet üzerinden eğitim gerçekleştirilebilir. (Kadın, Tek. Tas. Öğrt., 11-15 yıl)
İletişim (n=4)	Bilgi alışverişi ve etkileşim (n=4)	Etkinlikler sonrasında gerekli olan her türlü iletişim sağlanmalıdır. (Kadın, Matematik Öğrt., 6-10yıl)

Tablo 5.13 incelendiğinde verilen cevaplara göre, öğretmenler daha çok mesleki gelişim etkinliklerinin “İçerik” (n=73) ve “Uygulama Süreci” (n=38) kategorilerinde beklenti ve önerilerini dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin “İçerik” kategorisinde belirttikleri beklenti ve öneriler incelendiğinde en fazla; “İlgi ve İhtiyaca Yönelik olma (n=50)” özelliğini vurguladıkları görülmektedir. “Güncel Bilgiler (n=9)”, “Nitelikli olma (n=8)”, “Etkinliklerin uygulanabilirliği (n=6)”, “İçerik” kategorisinde dile getirilen diğer beklenti ve önerilerdir. Çalışmanın bu sonucuna paralel olarak Genç (2015) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin etkinliklerin çalışma içerikleri hazırlanırken öğretmen ihtiyaçlarının dikkate alınmadığı ve dolayısıyla içeriğin öğretmen ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz olduğu, etkinliklerin ilgi çekici ve verimlilik konusunda istenilen düzeyde olmadığı ve çalışmaların “kısmen” güncel içeriklere sahip olduğu yönünde görüşlerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin “Uygulama Süreci” kategorisinde belirttikleri beklenti ve öneriler incelendiğinde ise “Uygulamalı Eğitim (n=18)” özelliği en çok belirtilmiştir. Ayrıca etkinliklere yönelik beklenti ve öneriler için “Uygulama Süreci” kategorisi bazında, “Öğretim Teknolojileri ve Materyal Kullanımı (n=13)”, “Öğretim Stratejileri (n=7)” alt kategorilerine yer verilmiştir.

Bulguları desteklemek ve derinlemesine bilgi alabilmek amacıyla görüşmeye katılan öğretmenlere de bu konuyla ilgili görüşleri sorulmuştur. İçerik analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin bu soru üzerindeki görüşlerinin “İçerik”, “Katılımın sağlanması”, “Uygulama Süreci”, “Uygulayıcı Nitelikleri”, “Zamanlama” olmak üzere beş kategoride toplanmıştır. Görüşmeye katılan öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevapların analizi Tablo 5.14’de yer almaktadır.

Tablo 5.14. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Beklenti ve Önerilerine Yönelik Görüşleri (Görüşme)

Kategori	Alt Kategoriler
İçerik (n=19)	- İlgi ve ihtiyaca yönelik olma (n= 10) - Nitelik ve yeterlilik (n=5) - Uygulanabilirlik (n=4)
Katılımın sağlanması (n=12)	- Motivasyonun sağlanması (n=10) - Kısmi zorunluluk(n=2)
Uygulama Süreci (n=11)	- Uygulamalı eğitim (n=6) - Bilgi alışverişi ve etkileşim(n=3) - Değerlendirme (n= 2)
Uygulayıcı Nitelikleri (n=7)	Nitelik ve profesyonellik (n=7)
Zamanlama (n=6)	- Eğitim –öğretim yılı dönemi(n= 4) - Seminer dönemi olmalı (n=2)

Tablo 5.14’de görüldüğü üzere, öğretmenler daha çok mesleki gelişim etkinliklerinin “İçerik (n=19)” ve “Katılımın sağlanması (n=12)” hususlarında beklenti ve önerilerini dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin içerik kategorisinde belirttikleri beklenti ve öneriler incelendiğinde daha çok “İlgi ve ihtiyaca yönelik olma” (n=10) özelliğine yer verilmiştir. Bu kategoride yer alan diğer ifadeler ise “Nitelik ve yeterlilik” (n=5), “Uygulanabilirlik” (n=4) alt kategorilerinde toplanmıştır. Öğretmenlerin etkinliklere katılımın sağlanmasına yönelik beklenti ve önerileri incelendiğinde ise daha çok, “Motivasyonun sağlanması” (n=10) özelliğini ifade ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde açık uçlu sorular ile görüşme tekniğinden elde edilen veriler birbiriyle tutarlı olup öğretmenler daha çok etkinliklerin içeriği boyutunda öneri belirtmektedirler. Her iki analiz sonuçları, öğretmenlerin genel olarak etkinliklerin uygulanabilir, ihtiyaca

yönelik, güncel ve faydalı olması yönünde beklenti içerisinde olduklarına işaret etmektedir. Bu soruya yönelik görüşmelerden dikkat çekici bazı alıntılar aşağıda verilmiştir;

...Öğretmenlerin ders saati içinde yapamıyorsunuz mesleki gelişim faaliyetlerini. Bizleri çok fazla bunaltmayacak, sıkımayacak pozisyonda olması, bazen mesela etkinlikleri zorunlu kılıyorlar bunların bize hiçbirinin faydası yok. Gönüllülük esas olmalı. Bize gerçekten öğretmenlikte işe yarayacak etkinlikleri yapsınlar. Uygulayabileceğimiz şeyler olsun... (Kadın, Türkçe Öğrt., 11-15yıl)

...Tecrübelerden faydalanılmalı, çünkü öğretmenlik mesleği bir yerde tecrübe mesleği insanlar birbirine tecrübelerini aktarması lazım, çoğu sınıf ortamında yaptığımız faaliyetler kitaplarda yazmayan faaliyetler, doğaçlama faaliyetle, o olay anında gerçekleşen faaliyetler olduğu için öğretmenler birçok noktada hazırlıksız yakalanıyor. İşte bu insanlar kendi alanlarıyla alakalı tecrübelerini kitaplaştırabilirler, makale yazabilirler ve bunları yayın haline çevirip Milli Eğitim kanalıyla okullara ulaştırabilirler. Zümre faaliyetleri bence çok önemli, Milli Eğitimin bu noktada önem vermesi gerekir. Zümre toplantıları aktif olması, gerçekten verimli şekilde yapılmaları gerekiyor. Zümreler içerisinde de bilgi ve kaynak alışverişinin üst düzeye çıkarılması lazım. Kendini geliştirmiş bir öğretmenle daha geliştirememiş öğretmen arasındaki o makas kapanabilsin. Bu noktadaki düşüncem budur... (Erkek, Sosyal B Öğrt., 0-5 yıl)

...Eğitim sistemi bana bir vizyon sunsun isterim. Dünyadan ülkemizden iyi örnekleri bize sunsun isterim Örneğin Bir sınıf öğretmeni gittiği her ilde öğrencilerine bursluluk sınavı kazandırmış. Ben yeni 3 yıllık bir öğretmenim. Bana bir vizyon sunmasını beklerim... (Erkek, Türkçe Öğrt., 0-5 yıl)

... Uygulamalı olmalıdır. İçerik olarak gerçekten bizim için faydalı olmalı ki zaman kaybetmemeliyiz. Bizim bazı karşılaştığımız sorunlarımıza çözüm olabilecek, çünkü biz o kursa katılırken kendimizi bazı konularda yetersiz görüyoruz ki bunu kapatmak için o kursa katılıyoruz. O yüzden bizi yetiştirebilecek düzeyde olmalı kurslar... (Kadın, Fen B Öğrt., 11-15 yıl)

...İdeal mesleki gelişim faaliyeti mesela evet seminerler yoluyla olmalı, konferanslar yoluyla olmalı ama okullarda da etkinlikler olmalı. Yıl içerisinde okul içinde öğretmenlerin birlikte yapabileceği uygulamalar olmalı mesela. Hep birlikte diyelim ki seminerler de gördün bir de seminerler de gördüğün bilgiyi okullarda öğretmenlerle birlikte uygulamaya dökrebilmelisin mesela. Mesela seminerlere katılan öğretmen okulunda görevlendirmeleri, okulunda o etkinlikleri yapmalı. O zaman ne olur sen o öğrendiğin bilgileri diğer insanlarla da paylaşmış oluyorsun ve o zaman olumlu bir katkı sağlamış oluyorsun. (Kadın, Sosyal B. Öğrt., 6-10 yıl)

Araştırmanın bu soruya yönelik analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin, eğitimlerin uygulamalı olması ve güncel bilgiler sunması yönündeki beklentileri; Tonbul ve Altunay (2011) araştırmasında ulaşılan öğretmenlerin, etkinliklerin uygulamalı olarak verilmesi ve seminerler aracılığıyla alanyazındaki gelişmelerden haberdar edilmeleri yönündeki beklentileri ile tutarlılık göstermektedir. Ayrıca bu çalışmada öğretmenlerin etkinliklerin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olması yönündeki beklentileri; Sarıgöz (2011) çalışmasına katılan öğretmenlerin etkinliklerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi yönündeki beklentileri, Özer (2004) çalışmasına katılan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim konularının belirlenmesinde kendilerine sorulması yönündeki beklentileri, Altun ve Cengiz (2012) çalışmasına katılan öğretmenlerin etkinliklerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi yönündeki beklentileri ile tutarlıdır. Bu çalışmada öğretmenlerin etkinliklerde teorik bilginin yanı

sıra uygulama fırsatlarının da sunulması yönündeki beklentileri; Gökdere ve Çepni (2004) çalışmasına katılan öğretmenlerin seminerin içeriğinde teorik bilginin yanı sıra uygulama yapılması yönündeki beklentileri, Sarıgöz (2011) çalışmasına katılan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim derslerinin uygulamalı olarak sunulması yönündeki beklentileri ve son olarak Altun ve Cengiz (2012) araştırmasına katılan öğretmenlerin mesleki gelişim kurslarında uygulamaya da yer verilmesine yönelik beklentileri ile örtüşmektedir. Son olarak Özcan vd. (2014), yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin, uygulamaya dönük, iyi planlanmış, öğretmen ihtiyaçlarına yönelik, amacın uygun olması, uzman kişiler tarafından verilmesi ve katılımcıların gönüllü olması yönündeki önerileri, bu çalışmanın sonuçları ile tutarlı olduğu görülmektedir. Araştırmada görüşmeye katılan öğretmenlere “Mesleki gelişim faaliyetlerinde eğitici öğretici personelden beklentileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5.15’de sunulmuştur.

Tablo 5.15. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faaliyetlerinde Eğitici-Öğretici Personelden Beklentilerine Yönelik Görüşleri

Öğretmenlerinin eğitici öğretici personelden beklentileri	f
• Donanımlı ve alanında uzman kişilerden seçilmesi	17
• İstekli ve motive edici olması	7
• Öğretim yöntem ve sunum tekniklerini iyi uygulaması	7
• İletişimi güçlü ve iletişime açık olması	5
• Etkinliği hedefe ve ihtiyaca uygun bir şekilde gerçekleştirmesi	3
• Hazırlıklı, planlı davranması	3
• Akademisyenlerden seçilmesi	2
• Tecrübeli öğretmenlerden seçilmesi	2
• Sabırlı ve samimi olması	2
• Geri dönüt vermesi	2

Tablo 5.15 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinde eğitici-öğretici personelin en çok, “Donanımlı ve alanında uzman kişilerden seçilmesi (n=17)”, “İstekli ve motive edici olması (n=7)”, “Öğretim yöntem ve sunum tekniklerini iyi uygulaması

(n=7)” ve “İletişimi güçlü ve iletişime açık olması (n=5)” özelliklerini vurguladıkları görülmüştür. Bu araştırmada öğretmenlerin; etkinliklerde görevli eğitimcilerin donanımlı, uzman ve iletişimi güçlü kişiler olması yönündeki beklentilerine benzer olarak; Ekinci ve Yıldırım (2009)’ın yapmış olduğu çalışmaya katılan öğretmenler, görevli hizmetiçi eğitimcilerin alanında uzman, deneyim sahibi, mesleki bilgisi yeterli, iletişim becerisi yüksek kişiler olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca Sarıgöz (2011) çalışmasında öğretmenler, hizmetiçi eğitimi veren görevlilerden, eğitimlere katılımları için teşvik edici davranışlar sergilemeleri yönündeki beklentileri; araştırmanın analizinde yer alan etkinliklerde görevli eğitimcilerin istekli ve motive edici olmaları yönündeki beklentileri ile uyumaktadır. Benzer olarak Genç (2015) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenler seminerlerde görevli öğreticilerin alanında uzman, konularına hâkim ve etkili sunuş becerilerine sahip, gerekirse alanında popüler kişilerden seçilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Aşağıda öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinde eğitici-öğretici personelden beklentilerini yansıtan ifadelere yer verilmiştir:

İşi gerçekten hazırlıklı, planlı, biraz motive etme yeteneği de olmalı. Şimdi buradan yorgun gidiyorsunuz mesela işten çıkıp. Sunum teknikleri sizi biraz motive edecek özellikte ön hazırlık, bir plan olması... Ama biraz onun becerisi de olacak ki sizi orada tutsun, bazen isteksiz de gidebiliyoruz. (Kadın, DİKAB Öğrt., 21+ yıl)

Gelen kişi bir kere donanımlı olmalı. Bize gelen bir eğitimci bir kere bilgisayar bile kullanamıyordu. Boşuna vakit kaybettik. Oradakini bile düzgün okuyamadı. Ayrıca madem okuyacaktın onu bizde okurduk. Etkili bir anlatım yok, konuya hakim değiller. (Kadın, Matematik Öğrt., 21+ yıl)

Alanında her türlü donanıma sahip olmalı. Benim kadar bir şey biliyorsa bana çok fazla faydalı olamaz. Üst düzey araştırması kendi gelişimini sağlamış olması gerekir ki katılımcılara faydalı olabilsin. Teknolojiye hakim olması da gerekir. (Kadın, Sosyal B Öğrt., 16-20 yıl)

Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde mesleki gelişim etkinliklerinde görev alan eğitici personellerden, bu eğitimin etkililiğine inanmaları ve bu doğrultuda katılımcıları da inandırmaları yönünde beklenti gözlenmektedir. Ayrıca öğretmenler etkinliklerde, donanımlı, katılımcılara bilgilerini etkili yollarla aktarabilecek ve bu işi verimli bir şekilde yapabileceğine inanan kişilerden eğitim almak istediklerini vurgulamışlardır. Görüşmeye katılan öğretmenlerin bir kısmı, katılımcıların iş dünyasını ve sorunlarını daha iyi anlamaları açısından “Tecrübeli öğretmenlerden seçilmeli” (n=2) düşüncesindedirler. Bir kısmı ise konuya daha iyi hâkim olabilecekleri düşüncesiyle “Akademisyenlerden seçilmeli” (n=2) düşüncesindedirler. Altunay ve Tombul (2011) çalışmalarında, üniversitelerin hem uzmanlık açısından hem de teknik ve fiziksel olanakları bakımından

birçok olanağa sahip oldukları gerçeğinden yola çıkarak mesleki gelişim etkinlikleri, üniversitelerle iş birliği halinde yürütülmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Ayrıca öğretmenlerin zamanlama konusundaki düşüncelerini alabilmek için öğretmenlere görüşme aracılığıyla “Mesleki gelişim etkinliklerine katılımınız açısından en uygun zaman dilimi konusunda düşünceleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya öğretmenlerden gelen yanıtlar Şekil 5.3’de özetlenmiştir.



Şekil 5.3. Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılımları açısından en uygun zaman dilimi konusunda düşünceleri

Şekil 5.3’de görüldüğü üzere verilen cevaplar “Eğitim-öğretim dönemi”, “Seminer dönemi” ve “Tatil dönemi” olmak üzere üç kategoride toplanmaktadır. Öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerinin en çok “Yaz-Güz Seminer Dönemi” (n=15) sürecinde faydalı olacağı düşüncesindedirler. Bu durumu “Eğitim-Öğretim Dönemi” (n=12) izlemektedir. Öğretmenlerin bu konudaki görüşlerinden dikkat çeken ifadeler şu şekildedir;

Bana göre boş günleri dinlenme günlerini ayırmak verimliliği azaltır. Sağlıksız olur ve katılımı düşürür. Mümkün olduğu kadar rahat dönemlerde yaz tatillerinde olabilir ya da kurum bunu mesai içerisinde değerlendirmeli ve çalışıyor gibi maaşı devam ettirilmelidir. (Erkek, Beden Eğit. Öğrt., 0-5yıl)

Sene başı seminer dönemlerinde olması motivasyonu artırır, sene sonundaki seminer döneminde de güzel bir değerlendirme olmuş olur... (Erkek, Dikab,0-5 yıl)

Yaz dönemi daha uygun gibi ya da ara dönem. Çünkü sabah derse girenler için öğleden sonrası ve ya öğleden sonra derse girenler için sabah gelmek zor geliyor insanlara, iş uzuyor, herkesin kendine ait sorumlulukları işleri var. Bu yüzden boş dönemler de mesela yaz tatilinde, ara tatilde yapılması daha verimli olur... (Erkek, Sosyal Bilg. Öğrt., 21+ yıl)

Bence mesela seminer dönemleri olabilir. Dersler bitmiş oluyor hem de seminer dönemlerini daha etkili kullanmış oluruz. Ya da eğitim öğretim yılı devam ederken hafta sonları da olabilir belli aralıklarla hafta sonları da olabilir çünkü hafta sonları olursa o öğrendiğin şeyleri sıcaklığına uygulama imkânı bulabilirsin... (Kadın, Sosyal Bilg. Öğrt., 6-10 yıl)

Görüşmeye katılan öğretmenlerin bir kısmı (n=12) etkinlikleri, hemen yansıtabilmeleri açısından eğitim-öğretim dönemi içerisinde yoğun olmadıkları dönemlerde ara verilerek yapılmasını istemektedirler. Mesleki gelişim etkinliklerinin tatil dönemine olmasını isteyen öğretmenler (n=8), eğitim öğretim süreci içerisinde yoğun olduklarından dolayı verimli olamayacağı düşüncesindedirler. Bu iki fikir karşısında çoğu öğretmen (n=15) ise, seminer dönemlerini daha çok tercih etmektedir. Özcan vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada, katılımcılara göre mesleki gelişim etkinlikleri için en uygun zamanın, sene başı ve sene sonunda ya da eğitim-öğretim süreci içerisinde olmasına ilişkin edindikleri bulgu bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

5.3. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşleri **Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşmakta mıdır?**

Araştırmada anket aracılığıyla “Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu soruya cevap veren katılımcıların cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş ve katıldığı etkinlik sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş ve bulgular aşağıda sırasıyla verilmiştir. Tablo 5.16 öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşlerinin cinsiyete ilişkin t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.16. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SD	df	t	P
Kadın	225	3,8982	,69689	339	0,818	0,414
Erkek	116	3,8321	,72786			

Tablo 5.16 incelendiğinde ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermemektedir ($p>,05$). Bulunan sonuca göre; Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri, cinsiyete göre değişmemektedir. Tablo 5.17 öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşlerinin Mesleki Kıdeme İlişkin tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.17. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Mesleki Kıdeme İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
0–5 Yıl (1)	71	3,8288	,71497	2,483	0,044	3–4 3–5
6–10 Yıl (2)	73	3,8890	,77121			
11–15 Yıl (3)	79	3,6995	,73366			
16–20 Yıl (4)	54	4,0039	,64799			
21+ Yıl (5)	64	4,0222	,59522			

Tablo 5.17’ye göre, ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir ($F: 2,48, p<0,05$). Aralarında anlamlı bir fark bulunan kıdem aralıklarının; aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, mesleki kıdemi “16–20 yıl” ve “21+ yıl” olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik görüşleri, mesleki kıdemi 11–15 aralığında olan öğretmenlerin görüşlerine göre daha

olumludur. Tablo 5.18 öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşlerinin eğitim durumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.18. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
Yüksekokul (1)	9	4,0526	,70906	0,855	0,464	---
Üniversite (2)	280	3,8945	,68244			
Yüksek Lisans (3)	47	3,7424	,78812			
Doktora (4)	5	3,7579	1,24805			

Tablo 5.18'e göre, ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F: 0,85, $p>0,05$). Bulunan bu sonuca göre; ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri, eğitim durumuna göre değişmemektedir. Tablo 5.19 öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşlerinin öğretmenlerin branşlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.19. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Branşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Branş	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
Bilişim teknolojileri öğretmeni(1)	14	3,5940	,69928	0,899	0,541	---
İlk. Matematik Öğretmeni(2)	65	3,7425	,71732			
Türkçe Öğretmeni(3)	50	4,0411	,77850			
Sosyal Bilgiler Öğretmeni(4)	24	3,9737	,56430			
Fen ve Tekn. Öğretmeni(5)	40	3,8632	,71371			
İngilizce Öğretmeni(6)	37	3,8193	,66488			
Görsel Sanatlar Öğretmeni(7)	12	3,9518	,76779			
Müzik Öğretmeni(8)	12	3,7939	,61765			
Tekn. Tasarım Öğretmeni(9)	25	3,8316	,66817			
Din K. ve Ahl. Bil. Öğretmeni(10)	22	3,9115	,73637			
Beden Eğitimi Öğretmeni(11)	19	4,0609	,70137			
Rehber Öğretmen(12)	21	3,9449	,75347			

Tablo 5.19'a göre, ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri branşa göre farklılık göstermemektedir (F: 0,89, $p>0,05$). Bulunan bu sonuca göre; ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri, branşa göre değişmemektedir.

Tablo 5.20 öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşlerinin katıldığı etkinlik sayısına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.20. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşlerinin Katıldığı Etkinlik Sayısına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Katıldığı Etkinlik Sayısı	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
Hiç katılmadım	3	3,7544	,92717			
1-3 Arası	155	3,8920	,70490	0,110	0,896	---
4 ve üstü	183	3,8640	,70981			

Tablo 5.20'ye göre, ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri katıldığı etkinlik sayısına göre farklılık göstermemektedir ($F:0,11$, $p>0,05$). Bulunan bu sonuca göre; Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki görüşleri, katıldığı etkinlik sayısına göre değişmemektedir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik görüşleri öğretmenlerin; cinsiyet, eğitim durumu, branş ve katıldığı etkinlik sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemekte fakat öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir fark göstermektedir.

5.4. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşleri Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşmakta mıdır?

“Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu soruya cevap veren katılımcıların cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş ve katıldığı etkinlik sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş ve bulgular aşağıda sırasıyla verilmiştir. Tablo 5.21 öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşlerinin cinsiyete İlişkin t Testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.21. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SD	df	t	p
Kadın	223	3,1834	,61952	337	-0,797	0,426
Erkek	116	3,2414	,66428			

Tablo 5.21 incelendiğinde Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermemektedir ($p>,05$). Bulunan bu sonuca göre; Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri, cinsiyete göre değişmemektedir. 5.22 öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşlerinin mesleki kıdeme ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.22. Ortaokulda Çalışan öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Mesleki Kıdeme İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
0–5 Yıl (1)	70	3,1753	,70847	2,669	0,032	3–5
6–10 Yıl(2)	72	3,1591	,62104			
11–15 Yıl (3)	79	3,0587	,55433			
16–20 Yıl (4)	54	3,3215	,70434			
21+ Yıl (5)	64	3,3622	,55935			

Tablo 5.22 incelendiğinde ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir ($F: 2,669, p<0,05$). Aralarında anlamlı bir fark bulunan kıdem aralıklarının; aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında; mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri, mesleki kıdem aralığı 11–15 yıl olan öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumludur. Tablo 5.23 öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki

görüşlerinin eğitim durumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.23 Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
Yüksekokul (1)	9	3,0808	,45782	0,523	0,667	---
Üniversite (2)	278	3,2181	,65210			
Yüksek Lisans (3)	47	3,1683	,55395			
Doktora (4)	5	2,9273	,70535			

Tablo 5.23 incelendiğinde uygulanan tek yönlü varyans analizine göre ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir (F: 0,523, $p>0,05$). Bulunan bu sonuca göre; Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri, öğretmenlerin eğitim durumuna göre değişmemektedir. Tablo 5.24 öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşlerinin branşa ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.24. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Branşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Branş	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
Bilişim teknolojileri öğretmeni (1)	14	3,1494	,68273	0,578	0,846	---
İlk. Matematik Öğretmeni (2)	65	3,1930	,70096			
Türkçe Öğretmeni (3)	48	3,1477	,70208			
Sosyal Bilgiler Öğretmeni (4)	24	3,2235	,47046			
Fen ve Tekn. Öğretmeni (5)	40	3,1773	,60616			
İngilizce Öğretmeni (6)	37	3,1548	,54160			
Görsel Sanatlar Öğretmeni (7)	12	3,2652	,78151			
Müzik Öğretmeni (8)	12	3,2273	,50019			
Tekn. Tasarım Öğretmeni (9)	25	3,0836	,46423			
Din K. ve Ahl. Bil. Öğretmeni (10)	22	3,2975	,63555			
Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	19	3,2249	,59949			
Rehber Öğretmen (12)	21	3,4848	,81734			

Tablo 5.24 incelendiğinde tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri branşa göre farklılık göstermemektedir (F: 0,578, $p>0,05$). Bulunan bu sonuca göre; Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri, öğretmenlerinin branşlarına göre değişmemektedir. Tablo 5.25 öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşlerinin katıldığı etkinlik sayısına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.25. Ortaokulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinlikleri Konusundaki Görüşlerinin Katıldığı Etkinlik Sayısına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Katıldığı Etkinlik Sayısı	n	$\bar{X}$	SD	F	p	Anlamlı Fark
Hiç Katılmadım (1)	1	3,5455	1			
1-3 arası (2)	155	3,2158	155	0,210	0,811	---
4 ve Üstü (3)	183	3,1908	183			

Tablo 5.25 incelendiğinde, tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri katıldığı etkinlik sayısına göre farklılık göstermemektedir (F: 0,210, $p>0,05$).

Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşleri, öğretmenlerin, cinsiyet, eğitim durumu, branş, daha önce katıldıkları mesleki gelişim etkinlik sayısına göre farklılaşmamakta fakat mesleki kıdeme göre farklılaşmaktadır. Sarıgöz (2011) yapmış olduğu çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimlere ilişkin tutumları cinsiyete göre farklılaşmamakta fakat öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılaşmaktadır. Bu çalışma, araştırmanın sonucuyla tutarlılık göstermektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

6.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

- Öğretmenler genel olarak mesleki gelişim kavramını, mesleki bilgilerini güncellemek, yeterliliklerini geliştirmek ve yenilikleri izleme olanağını gerçekleştirebilmek olarak görmektedirler. Ayrıca öğretmenlere göre mesleki gelişim, iletişim becerilerini geliştirmekte ve mesleğe motivasyonu sağlamaktadır.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimin kapsamına yönelik verdikleri cevaplar etkinlik türü odaklı ve konu alanı odaklı olarak ikiye ayrılmış, öğretmenlerin bu soruya daha çok daha çok konu odaklı fikir yürüttükleri gözlenmiştir.
- Öğretmenler mesleki gelişimleri için; seminer, kurs, sempozyum, panel, yüksek lisans programları, uzaktan eğitim seminerleri gibi etkinliklere katılmakta, meslekleriyle ilgili tv programı, makale, dergi, kitap... vb. takip etmekte ve meslektaşlarıyla etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerinden daha çok; Kurs, seminer, Diploma / Sertifika Programlarını önemli bulmuşlardır. Ayrıca öğretmenler mesleki gelişim alanı olarak, “Materyal Geliştirme” ve “Eğitim

Teknolojilerinin branşlara yönelik uygulaması” konularına ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

- Öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerinin güçlü yanı olarak daha çok içerik ve uygulama boyutunu belirtmişlerdir. Etkinliklerin, içeriğinin; kapsamlı, nitelikli, ihtiyaca yönelik, değişimlere ve günlük hayattan örneklerle yer veren, amacına uygun olması durumunda, uygulamanın ise dikkat çekici ve etkili, iletişim unsurunun yer aldığı, teknolojiye ve görsel materyallere yer verilmiş olması durumunda daha güçlü olduğu düşüncesindedirler. Uygulayıcının nitelikli olması ve zaman ve mekânın erişilebilir olması da mesleki gelişim etkinliklerini güçlü kılan etmenlerdendir. Ayrıca öğretmenler, mesleki gelişim etkinliklerini, etkileşim sağlaması, bilgi beceriyi artırması, kişiyi yenilemesi ve farklı bakış açıları sunması yönünden de güçlü bulmuşlardır. Çalışmada öğretmenler etkinliklerin uygulamalı olması durumunda daha güçlü ve faydalı olduğu görüşündedirler.
- Öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerinde daha çok zamanlama, uygulama ve uygulayıcı boyutunda sorunlarını belirtmişlerdir. Öğretmenler, katıldıkları mesleki gelişim etkinliklerinde, zamanının öğretmenlere uygun seçilmemesi, eğitimlerin teorik verilmesi, materyal ve dokümanlarla desteklenmemesi, etkinliklerde görevli eğitimcilerin alanında uzman olmaması ve isteksiz olması gibi durumlarda yetersiz buldukları görüşündedirler.
- Öğretmenlerin büyük çoğunluğu, mesleğine katkıda bulunabilecek, eksikliklerini tamamlayabilecekleri ve kendilerini geliştirebileceklerine inandıkları eğitimlere katılmak istemektedirler.
- Öğretmenler etkinliklerin uygulanabilir, ihtiyaca yönelik, güncel, materyal açıdan zengin nitelikli ve faydalı olması yönünde beklenti içerisindeyler. Ayrıca öğretmenler etkinliklerin; teknoloji açısından çağa uygun, etkili, teşvik edici, iyi planlanmış olması yönünde beklentilerini belirtmektedirler.
- Öğretmenler etkinliklere gönüllü katılmak istemektedirler. Bu hususta öğretmenler etkinliklere zorunlu olarak katıldıklarında verim alamadıklarını ve isteksiz katılımcıların olduğu etkinliklerde motivasyon düşüklüğü yaşadıklarını ifade etmektedirler.
- Öğretmenler etkinliklerde aktif olmak istemektedirler. Yaparak-yaşayarak öğrenmenin kalıcılığına değinen öğretmenler etkinliklerin uygulamalı olması yönünde beklentilerini ifade etmektedirler.

- Öğretmenler tecrübe, bilgi ve kaynakların paylaşıldığı, etkileşimin güçlü olduğu etkinliklere katılmak istemektedirler. Böylece öğretmenler, meslektaşlarıyla ya da yetkili uzmanlar ile iletişime geçebildiklerini ve onların deneyimlerinden, bakış açılarından yararlanabildiklerini ifade etmektedirler.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerini gerçekleştirecek olan personelin; bilgi düzeyi yüksek, donanımlı ve nitelikli, iletişimi güçlü, akademisyenler, tecrübeli öğretmenler veya diğer eğitimcilerden seçilmesinin önemi üzerinde durmuşlardır. Bununla birlikte bu personelin istekli ve motive edici, sabırlı ve samimi olmasının gerekliliğini vurgulamışlardır. Eğitimlere hazırlıklı olmaları, planlı davranmaları; hedefe ve ihtiyaca uygun şekilde, öğretim yöntem ve tekniklerini iyi kullandıkları uygulamalar yapmaları ve geri dönüt sağlamaları gibi özelliklerde öğretmenlerin, eğitici-öğretici personelden diğer önemli beklentileridir.
- Mesleki gelişim etkinliklerinin zamanlaması için öğretmenler en çok eğitim öğretim döneminin başındaki ve sonundaki seminer dönemlerini uygun bulmaktadırlar. Öğretmenlerin bir kısmı eğitim-öğretim dönemi içinde yapılmasını önerirken bir kısmı ise eğitimlerin yaz tatili veya sömestr tatili gibi dönemlerde yapılması görüşündedirler.

6.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

- Araştırmada, öğretmenlerin *mesleki gelişime yönelik görüşleri*, cinsiyet, eğitim durumu, branş ve katıldığı etkinlik sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Mesleki kıdemi 15 yıl üzerinde olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik görüşleri, mesleki kıdemi 11–15 aralığında olan öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumludur.
- Öğretmenlerin *mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşleri*, cinsiyet, eğitim durumu, branş, daha önce katıldıkları mesleki gelişim etkinlik sayısı değişkenlerine göre farklılaşmamakta fakat mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmaktadır. Mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri konusundaki görüşleri, mesleki kıdem aralığı 11–15 yıl olan öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumludur.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara Öneriler

- Bu araştırma konusu, daha genelleme yapılabilir sonuçlar elde edebilmek için geniş bir örneklem üzerine yapılabilir.
- Mesleki gelişim etkinliklerinin, etkinliklerde görevli olan öğretmenlerin gözüyle incelenmesi bu konuda yapılacak yeni araştırmalarda bir boyut olarak düşünülebilir.

6.2.2. Mesleki Gelişim Programlarına Yönelik Öneriler:

- Mesleki gelişim programlarının öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulmasına önem verilerek ve bu konuyla ilgili yapılmış bilimsel çalışmalar dikkate alınarak öğretmenlerin görüş ve beklentileri programlara yansıtılabilir
- Her mesleki gelişim etkinliği sonucunda anket düzenlenerek mesleki gelişim etkinlikleri, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda yeniden değerlendirilebilir ve yeni düzenlemeler yapılabilir.
- Mesleki gelişim programlarına katılımın sağlanması açısından, zamanlama unsuru üzerinde detaylı çalışmalar yapılabilir.
- Araştırmanın sonucuna göre öğretmenler uygulamalı etkinliklerde daha kalıcı kazanımlar elde ettiklerini belirttiklerinden mesleki gelişim etkinliklerinin, teorikten çok uygulamalı eğitimi sağlayacak şekilde düzenlenmesi yapılabilir.
- Mesleki gelişim programlarının içeriği kadar sunumu da önemlidir. Bu konuda öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinde görevli eğitici personelden beklentileri dikkate alınabilir.
- Mesleki gelişim programların hazırlanması ve uygulanması aşamasında üniversitelerle iş birliği halinde olunması programları daha etkili kılabilir.

KAYNAKLAR

- Abazaoğlu, İ. (2014). Dünyada öğretmen yetiştirme programları ve Öğretmenlere yönelik mesleki gelişim uygulamaları. *Turkish Studies*, 9(5), 1–46. 12 Ağustos 2015 tarihinde http://www.turkishstudies.net/Makaleler/1877241816_01Abazao%C4%9Flu%C4%B0lkay-sos-1-46.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Adıgüzel, A., & Yüksel, İ. (2012). Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modeline ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. *Mukaddime Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 120–134.
- AFT. (2002). *Guidelines for Creating Professional Development Programs That Make a Difference*. Principles for Professional Development. Washington, DC.
- Akar, Ö. E. (2006). Farklı türde okullarda çalışan biyoloji öğretmenlerinin mesleki gelişim deneyim ve ihtiyaçları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 174–183.
- Akçay H., & Özdemir, M. S. (2012). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine Katılım Durumlarının, Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları ve Mesleki Doyumları İle İlişkisi*. II. Ulusal Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Alaylıoğlu, R., & Oğuzkan, F. (1976). *Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü*. İstanbul: İnkılap ve Aka.
- Altınay, E., & Tonbul, Y. (2011). Eğitim fakültelerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(3), 2188_2209. 2 Aralık 2013 tarihinde http://www.newwsa.com/download/gecici_makale_dosyalari/NWSA-4861-1-9.pdf sayfasından erişilmiştir.

- Altun, T., & Cengiz, E. (2012). İlköğretim II. kademe branş öğretmenlerinin mesleki gelişim fırsatları hakkındaki görüşleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 672–690. 15 Kasım 2013 tarihinde http://www.iojes.net/userfiles/Article/IOJES_762.pdf adresinden alınmıştır.
- Altunay, E., & Tonbul, Y. (2011). Eğitim fakültelerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(3), 2188_2209. 2 Aralık 2013 tarihinde http://www.newwsa.com/download/gecici_makale_dosyalari/NWSA-4861-1-9.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Ayvacı, H., Bakırcı, H., & Yıldız, M.(2014). Fen bilimleri öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 357–383.
- Baki, A., & Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 1–21. 18 Aralık 2013 tarihinde <http://www.esosder.com/dergi/42001-021.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Bayram, D. (2010). *Türkiye, ABD, Japonya, İngiltere ve Avustralya’da Fen ve Fizik öğretmenlerine yönelik mesleki gelişim programlarının karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bümen, T. N., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 194, 31–48.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133–151.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V. L. (2014). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi* (Y. Dede& S. Demir (Ed.), çev.). Ankara: Anı.
- Çubukçu, Z., Gültekin M., & Dal, S. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin eğitim öğretimle ilgili hizmetiçi eğitim gereksinimleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 131–152.
- Demirel, Ö. (Ed.). (2011). *Eğitimde yeni yönelimler*. Ankara: Pegem Akademi.

- Desimore, L.M., Porter, A.C., Garet, M.S., Yoon, K.S., & Birman B. F. (2002). Effects of professional development on teachers' instruction: results from a three-year longitudinal study. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 2, 81–112.
- Duman, A. (2000). *Yetişkinler eğitimi*. Ankara: Ütopya.
- Durmuş, E. (2013). *Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- EBA.(2015). Eğitim bilişim ağı: Hakkımızda. 25 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.eba.gov.tr/hakkinda> sayfasından erişilmiştir.
- Ekinci, Ö., & Yıldırım, A. (2009). İl eğitim denetmenleri ve ilköğretim okulu yöneticilerinin hizmetiçi eğitim faaliyetlerine yönelik beklentileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(1), 70–9.
- Ergin, İ., Akseki, B., & Deniz, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(42), 1 Aralık 2015 tarihinde <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/viewFile/5000068530/5000063592> sayfasından erişilmiştir.
- EU. (2010). *Teachers' Professional Development: Europe in international comparison*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- Fırat, M., Yurdakul, I., & Ersoy, A. (2014). Bir eğitim teknolojisi araştırmasına dayalı olarak karma yöntem araştırması deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 12 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.enadonline.com/tr/index.php?git=22&kategori=99&makale=853> sayfasından erişilmiştir.
- Gelen, İ., & Özer, B. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 40–55.
- Genç, G. (2010). İngilizce Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Sürecinin Önünde Algıladıkları Başlıca Engeller: Malatya İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 Aralık 2015 tarihinde <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000068294/5000063357> sayfasından erişilmiştir.

- Genç, S. G. (2015). *Mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi örnekleme*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökdere, M., & Çepni S. (2004). Üstün yetenekli öğrencilerin fen öğretmenlerinin hizmetiçi ihtiyaçlarının değerlendirilmesine yönelik bir çalışma; bilim sanat merkezi örnekleme. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 1–14.
- Güleç, İ., Çelik S., & Demirhan B. (2012). Yaşam boyu öğrenme nedir? Kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*, 2(3), 34–48. 12 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423911392.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Gültekin, M., & Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime ilişkin görüşleri, *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 185–201.
- Gümüş, C. (2006). *Milli eğitim bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin zorunlu olarak katıldıkları mesleki eğitim çalışmalarının değerlendirilmesine ilişkin uygulamalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Gündüz, Y., & Yazıcı, Ö. (2011). Gelişmiş bazı ülkeler ile Türkiye’deki öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlerinin karşılaştırılması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4, 1–15.
- Günel, M., & Tanrıverdi, K. (2014). Dünya’da ve Türkiye’de hizmetiçi eğitimler: kurumsal ve akademik hafıza kayıplarımız. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39, 73–94.
- Gündoğan, N. (2003). Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde bir istihdam politikası aracı olarak yaşam boyu öğrenme ve bazı örnek program ve uygulamalar. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 2, 2–15.
- Gürbüz, S., & Şahin, F.(2014).*Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Iyunade, O. T. (2011). Teachers’ continuing professional development as correlates of sustainable universal basic education in Bayelsa state, Nigeria. *An International Multidisciplinary Journal*, Ethiopia, 5(4), 161–177.

- İlğan, A. (2012). *Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve denetimi*. Ankara: Anı.
- İnal, S., & Büyükyavuz, O. (2013). İngilizce öğretmen adaylarının mesleki gelişime ve lisans eğitime yönelik görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 221–233.
- İpek, C., & Uçar, R. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmetiçi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 34–53.
- Kanadlı, S. (2012). *Öğretmenlere yönelik hazırlanan bir mesleki gelişim programının etkililiğinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kanlı, U. (2001). *Ortaöğretimde görev yapan Fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmetiçi eğitim programlarının etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kanlı, U., & Yağbasan R. (2002). 2000 yılında Ankara'da fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmetiçi eğitim yaz kursunun etkinliği. *Milli Eğitim Dergisi*. 153–154. 1 Aralık 2015 tarihinde http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/153-154/kanli.htm sayfasından erişilmiştir.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekışık.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik.
- Kayabaş, Y. (2008). Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimde yetiştirilmesinin önemi ve esasları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 9–32.
- Kıvrak, E. (2007). *Avrupa Birliği Ve Türkiye’de yaşam boyu öğrenme politikaları ve istihdam ilişkisinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, Ç. (2014). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenmeye yönelik algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi (Journal of Research in Education and Teaching)*, 3(4), 26 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/08.kilic.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Kurt, İ. (2000). *Yetişkin eğitimi*. Ankara: Nobel.

- Küçükahmet, L. (2009). *Program geliştirme ve öğretim*. Ankara: Nobel.
- MEB. (1995). Millî Eğitim Bakanlığı hizmetiçi eğitim yönetmeliği. *Tebliğler Dergisi*, Resmi Gazete, 22161. 22 Kasım 2013 tarihinde <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/51.html> erişilmiştir.
- MEB. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaptıkları mesleki seminer çalışmalarının değerlendirilmesi. *Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı*, Ankara.
- MEB. (2007a). *Okul temelli mesleki gelişim kılavuzu*. Ankara: Anıl.
- MEB. (2007b). *Temel eğitime destek programı*. Ankara: Can.
- MEB. (2008). Okul temelli mesleki ve bireysel gelişim programının ve verimliliğinin belirlenmesi. *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. 15 Aralık 2013 tarihinde http://otmg.meb.gov.tr/belgeler/otmg/2008_otmg_raporson.pdf adresinden erişilmiştir.
- MEB. (2009). *Türkiye hayat boyu öğrenme strateji belgesi ve 2009–2013 dönemi hayat boyu öğrenme faaliyet planı*. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü. Ankara: Ostim Mesleki Eğitim Merkezi.
- MEB. (2010). 18 Milli Eğitim Şurası Kararları. *Tebliğler Dergisi*, 8848, 22 Aralık 2015 tarihinde http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113646_18_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB. (2012a). Düünden bugüne hizmetiçi eğitim. *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. 20 Aralık 2013 tarihinde <http://oyegm.meb.gov.tr/dosyalar/ekitap/index.html#/0> adresinden erişilmiştir.
- MEB. (2012b). Meslek içi eğitim ihtiyacını belirleme anketi genel değerlendirme sonuçları. *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. 22 Kasım 2013 tarihinde http://oyegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_07/26120639_anket_ihtiyac_belirleme2012.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB. (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. *Tebliğler Dergisi*, Resmi Gazete, 29072. 22 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.html> sayfasından erişilmiştir.

- MEB. (2015a). Kurum tanıtımı. *Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. 10 Ağustos 2015 tarihinde <http://oyegm.meb.gov.tr/www/tanitim/icerik/7> sayfasından erişilmiştir.
- MEB. (2015b). Hizmet İçi Eğitim Enstitüleri. *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. 10 Ağustos 2015 tarihinde http://oyegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_04/03034647_enstituler.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB. (2015c). Anketler. *Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. 10 Ağustos 2015 tarihinde <http://oyegm.meb.gov.tr/www/anketler/icerik/23> sayfasından alınmıştır.
- Odabaşı, H.F., & Kabakçı, I. (2007). *Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri*. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumunda sunulan bildiri, Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Bakü.
- Oktay, A.(1998), Türkiye’de öğretmen eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 137, 22–27
- Orhan, F., & Akkoyunlu, B. (1999). Uzaktan eğitim yaklaşımında temel eğitim I. Kademe öğretmenlerinin video destekli hizmetiçi eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(17), 134 – 141.
- ÖGAM. (2013). Kurum tanıtımı. *İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi Öğretmen Mesleki Gelişim Uygulama ve Araştırma Merkezi*. 25 Aralık 2013 tarihinde <http://www.bahcesehir.edu.tr/idaribirimler/ogam> sayfasından erişilmiştir.
- Özan, B. M., Şener, G., & Polat, H.(2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 167–180.
- Özer, B. (2004). *Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi: katılma durumları, beklentileri ve engelleri*. XIII. Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Ankara: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA).
- Özyürek, L. (1981). *Öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim programlarının etkililiği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

- Punch, K. F. (2005). Sosyal araştırmalara giriş (D. Bayrak, B. Arslan, Z. Akyüz, Çev.). Ankara: Siyasal.
- Saban, A. (2000). Hizmetiçi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 145.
- Sarıgöz, Ö. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ankara: Siyasal Kitabevi* 25 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/181.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Seferoğlu, S. S. (2004a). Öğretmenlerin hizmetiçi eğitiminde yeni yaklaşımlar. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 1, 83–95.
- Seferoğlu, S. S. (2004b). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58, 40–45.
- Seferoğlu, S. S. (2015). Okullarda teknoloji kullanımı ve uygulamalar: gözlemler, sorunlar ve çözüm önerileri. *Artı Eğitim*, 123, 90–91. 5 Ağustos 2015 tarihinde <http://www.egitimtercihi.com/okulgazetesi/17207-okullarda-teknoloji-kullan-m-ve-uygulamalar.html> sayfasından erişilmiştir.
- Selvi, K.(2011). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlilikleri. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 63.
- Süleymangil, M. (2013). *Sınıf içi öğretim etkinliği geliştirme ve kullanma çalışmalarının sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimleri üzerindeki rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Taymaz, H. (1992). *Hizmetiçi eğitim, kavramlar, ilkeler, yöntemler*, Ankara: Pegem.
- Tonbul, Y. (2004). *İlköğretim okullarındaki mesleki çalışma uygulamalarının etkililiğiyle ilgili görüşler*. Eğitimde Yeni Yönelimler Sempozyumunda sunulan bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Türnüklü, A. (2001). Eğitim bilim alanında aynı araştırma sorusunu yanıtlamak için farklı araştırma tekniklerinin birlikte kullanılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 26(120), 8–13.
- Uçar, R. (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

- Yalçinkaya, M. (2002). Yeni Öğretmen ve Teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*, 153–154. 26 Ağustos 2015 tarihinde http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/153-154/yalcinkaya.htm sayfasından erişilmiştir.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yurdakul, I. (Ed.). (2013). *Öğretmenlikte mesleki gelişim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi.

EKLER

Ek 1. Uygulanan Anket ve Görüşme Formlarının İzin Belgesi



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481/605.99/3214727

25/03/2015

Konu: Araştırma izni

GAZİ ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) 09/03/2015 tarihli ve 1155 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Serap HAKYEMEZ' in "Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler (yaş, cinsiyet, branş...) açısından incelenmesi" başlıklı tezi kapsamında çalışma yapma talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve araştırmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Uygulama formunun (6 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini arz ederim.

Ali GÜNGÖR
Müdür a.
Şube Müdürü

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır.

20/3/2015


Yaşar SUBAŞI
Şef

Atatürk Blv. 06648 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: adsoyad@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ad SOYAD Ünvan
Tel: (0 312) XXX XX XX
Faks: (0 312) XXX XX XX

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cb9c-f9f8-3a87-a9bb-8891 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Ortaokul Öğretmenleri İçin Hazırlanan Anket Formu

ANKET

Sayın meslektaşım;

Bu anket, 'Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi' konulu tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Anket formundaki bilgiler sadece bu tez çalışmasında kullanılacaktır. Çalışmaya vereceğiniz katkı araştırma için son derece önem taşımaktadır. Araştırmaya sağladığınız katkı, katılım ve ilginiz için çok teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

Serap HAKYEMEZ
Gazi Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitimde Program Geliştirme
Yüksek Lisans Öğrencisi
Serap_028@hotmail.com

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni durumunuz:

☐ Bekâr ☐ Evli

3. Mesleki kıdeminiz:

☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 ☐ 21yıl+

4. Eğitim durumunuz:

☐ Yüksek Okul ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer.....

6. Branşınız (lütfen yazınız) :.....

7. Katıldığınız mesleki gelişim etkinlikleri sayısı:

☐ Hiç katılmadım ☐ 1-3 arası ☐ 4 ve üstü

Diğer sayfaya geçiniz.....

BÖLÜM II: Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim” Konusunda Görüşleri

Mesleki Gelişim ile öğretmenlerin:	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Orta derecede Katılıyor	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. sürekli yenilenmeleri gerçekleşir.	⑤	④	③	②	①
2. hizmet öncesinde edindikleri bilgileri geliştir.	⑤	④	③	②	①
3. hizmet öncesi eğitimlerindeki eksiklikleri tamamlanır.	⑤	④	③	②	①
4. mesleğe uyumu kolaylaşır.	⑤	④	③	②	①
5. mesleki bilgileri geliştir.	⑤	④	③	②	①
6. eğitsel alanlardaki yetkinlikleri artar.	⑤	④	③	②	①
7. konu alanlarındaki yetkinlikleri artar.	⑤	④	③	②	①
8. bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma yeterlilikleri artar.	⑤	④	③	②	①
9.yenilikleri izleme olanakları sağlanır.	⑤	④	③	②	①
10. yeniliklerin gerektirdiği bilgi-beceri-davranışları geliştir.	⑤	④	③	②	①
11. öğrenciler için rehberlik yapma yetkinlikleri artar.	⑤	④	③	②	①
12. kendilerini geliştirmesi teşvik edilir.	⑤	④	③	②	①
13. mesleğe yönelik özgüvenleri artar.	⑤	④	③	②	①
14. mesleki doyumu artar.	⑤	④	③	②	①
15. meslektaşları ile yardımlaşma ve iletişimleri artar.	⑤	④	③	②	①
16. mesleki yayınlar ve bu yayınlardan yararlanmaya yönelik bilgilendirilmesi sağlanır.	⑤	④	③	②	①
17. öğrencileri ile iletişimi güçlenir.	⑤	④	③	②	①
18. veliler ile ilişkisi güçlenir.	⑤	④	③	②	①
19. okul gelişimine katkısı artar.	⑤	④	③	②	①

BÖLÜM III: Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Etkili Olma Derecesine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Aşağıda en çok etkili bulduğunuz mesleki gelişim etkinlik türlerinden üçünü işaretleyiniz ve yan taraftaki kutucuğa o etkinliğe vereceğiniz önem sırasını yazınız.	En etkili	Önem sırası
1. Kurs	☐	
2. Seminer	☐	
3. Eğitim Konferansları	☐	
4. Diploma / Sertifika Programları	☐	
5. İnternet	☐	
6. Çalıştay	☐	
7. Diğer	☐	

Diğer sayfaya geçiniz...

BÖLÜM IV: Öğretmenlerin Katıldıkları Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri

Katıldığım mesleki gelişim etkinliklerinde:	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. program hazırlıkları (program duyurusu, düzenlenmesi, programla ilgili bilgilendirme vb.) yeterlidir	⑤	④	③	②	①
2. içerik öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmiştir.	⑤	④	③	②	①
3. etkinlik konuları programın amaçları ile ilişkilidir.	⑤	④	③	②	①
4. eğitimin planı program öncesinde belirlenmiştir.	⑤	④	③	②	①
5. kullanılan öğretim yöntem ve teknikleri etkilidir.	⑤	④	③	②	①
6. kullanılan öğretim materyalleri yeterlidir.	⑤	④	③	②	①
7. teknolojik altyapı ve fiziksel koşullar açısından "ortam" uygundur.	⑤	④	③	②	①
8. eğiticiler nitelik açısından yeterlidir.	⑤	④	③	②	①
9. süre yeterlidir.	⑤	④	③	②	①
10.zamanlama öğretmenler için uygundur.	⑤	④	③	②	①
11.değerlendirme etkili bir biçimde (uygun ölçme araçlarıyla) yapılmıştır.	⑤	④	③	②	①

BÖLÜM V: Öğretmenlerin İhtiyaç Duydukları Mesleki Gelişim Alanları

Aşağıda belirtilen mesleki gelişim alanlarından en çok ihtiyaç duyduğunuz 4 alanı işaretleyiniz.	
1.Branşa yönelik alan bilgisi	☐
2.Ölçme-değerlendirme	☐
3.Sınıf Yönetimi	☐
4.Öğretim teknolojileri	☐
5.Materyal Geliştirme	☐
6.Eğitim teknolojilerinin branslara yönelik uygulanılması	☐
7.Rehberlik	☐
8.Okul Yönetimi	☐
9.Özel eğitime gereksinimi olan öğrencilere BEP planlarının hazırlanması	☐
10.Yabancı Dil Öğrenme	☐
11.Program Çalışmaları	☐
12.Diğer (varsa belirtiniz).....	☐

Diğer sayfaya geçiniz...

1. Sizin için mesleki gelişim kavramı neyi ifade etmektedir? Neleri içermektedir?

2. Katıldığınız mesleki gelişim etkinliklerinde EN GÜÇLÜ bulduğunuz yönler nelerdir?

3. Katıldığınız mesleki gelişim etkinliklerinde EN ZAYIF bulduğunuz yönler nelerdir?

4. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik düzenlenecek faaliyetler için varsa önerileriniz nelerdir?

Katkı ve katılımınız için teşekkür ederim.

Ek 3. Ortaokul Öğretmenleri İçin Hazırlanan Görüşme Formu

Araştırma Sorusu:

Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşleri nelerdir?

CİNSİYET:

BRANŞ :

TARİH ve SAAT: :

KIDEM : () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21yıl +

GİRİŞ:

Merhaba, benim adım Serap Hakyemez. Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinin, çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan bir çalışma yapıyorum. Bu görüşmede amacım öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri ile ilgili ne düşündüklerini ortaya çıkarmaktır. Öğretmenlerle görüşme yapıyorum, çünkü öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerine katılan ve sonuçlarını uygulamaya yansıtacak olan kişilerdir. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçların, bundan sonra yapılacak mesleki gelişim etkinliklerinin niteliğinin artırılmasına katkıda bulunacağını ümit ediyorum. Bu nedenle sizin, mesleki gelişim etkinliklerine yönelik görüşlerinizi öğrenmek istiyorum.

- Görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizli tutulacaktır. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken, bireylerin isimlerini rapora yansıtmayacağım.
- Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?
- Görüşmeyi izin verirsiniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizin için bir sakıncası var mı? İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

Görüşme Soruları:

1. Kavram olarak “Mesleki Gelişim” sizin için nedir? Kapsamında neler vardır?

2. Mesleki gelişiminiz için ne tür etkinlik/faaliyetlere katıldınız. Biraz açıklayınız?

3. Katıldığınız mesleki gelişim faaliyetlerinin en güçlü bulduğunuz yönleri nelerdir?

4. Katıldığınız mesleki gelişim faaliyetlerinin en yetersiz bulduğunuz yönleri nelerdir?

5. Mesleki gelişim faaliyetlerine yönelik beklenti ve önerileriniz nelerdir? Size göre “ideal mesleki gelişim faaliyetleri” nasıl olmalıdır?

6. Katıldığınız ya da katılacağınız mesleki gelişim faaliyetlerinde sizi isteklendiren (motive eden) unsurlar nelerdir?

7. Mesleki gelişim faaliyetlerinde eğitici öğretici personelden beklentileriniz nelerdir?

8. Mesleki gelişim faaliyetlerine katılımınız açısından en uygun zaman dilimi konusunda düşünceleriniz nelerdir?

(Yaz tatili , seminer dönemleri, ders dönemi hafta içleri , ders dönemi hafta sonları , sömestr tatili)

9. Mesleki gelişim faaliyetleri hakkında diğer önerileriniz nelerdir?



GAZİ GELECEKTİR...