

Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen unsurların belirlenmesi**Zafer Özdemir¹, Nergiz Akkoç², Sinem Akyüz Çömez³, Zeynep Gökalp Kars⁴****DOI 10.5281/zenodo.10085285****Özet**

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen unsurların belirlenmesidir. Bu çalışma, bir durum çalışması yöntemiyle yapılmış nitel bir araştırmadır. Çalışmayı 21 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıları seçerken, farklı özelliklerdeki bireyleri kapsayacak şekilde bir örnekleme yöntemi olan "maksimum çeşitlilik örnekleme" kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak, katılımcıların yanıtlarını serbestçe ifade edebilmeleri için tasarlanmış 4 soruluk yarı yapılandırılmış bir görüşme formu tercih edilmiştir. Bu sorularla yüz yüze yapılan görüşmelerle bilgi toplanmıştır. Toplanan verilerin değerlendirilmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki yeterliliğine etki eden faktörlerin hem dışsal hem de içsel unsurlardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Karşılaşılan zorluklar, öğretmenlerin yeterliliğini direkt olarak etkilemekte ve bu zorlukların üstesinden gelmek için farklı stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki gelişimde, öğretmenlerin dijital platformlardan ve hizmet içi eğitimlerden aktif olarak faydalandığı görülmüştür. Dışsal faktörlerin olumsuz etkilerini yönetme sürecinde ise motivasyon ve yaratıcı çözüm arayışının kritik bir rol oynadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: mesleki gelişim, dışsal faktörler, içsel motivasyon, öğretmen yeterliliği**Determining the factors affecting teachers' professional competencies****Abstract**

The aim of this study is to determine the factors affecting teachers' professional competencies. This study is a qualitative research conducted with a case study method. The study consists of 21 teachers. In selecting the participants, "maximum variation sampling", which is a sampling method to include individuals with different characteristics, was used. As a data collection tool, a 4-question semi-structured interview form designed for the participants to express their answers freely was preferred. Information was collected through face-to-face interviews with these questions. The content analysis method was used to evaluate the collected data. In the study, it was determined that the factors affecting teachers' professional competence stem from both external and internal factors. Challenges directly affect teachers' efficacy and different strategies are needed to overcome these challenges. In professional development, teachers actively utilised digital platforms and in-service training. In managing the negative effects of external factors, motivation and creative solutions they have played a critical role.

Keywords: professional development, extrinsic factors, intrinsic motivation, teacher efficacy

¹ Uzman Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, atabarii@gmail.com² Uzman Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, nergizakkoc1@gmail.com³ Uzman Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, sakyuz1983@hotmail.com⁴ Uzman Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, gokalp_zeynep@hotmail.com

Giriş

Günümüzün sürekli ilerleyen bilimsel ve teknik gelişmeleri, medeniyetleri uyum sağlayabilen, proaktif insanlar yaratmaya zorlamaktadır. Toplamların büyümesine en önemli katkılardan biri de kişisel olarak kendini geliştirebilen ve bilgi toplumunun ihtiyaçlarını anlayan insanların yetiştirilmesidir (Köksal, 2008). Nitelikli eğitimciler ile yetkin insanlar yetiştirmek mümkündür. Bu nedenle, günümüz sınıflarının taleplerini karşılamak için eğitimcilerin belirli bir dizi beceri ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir (Darling-Hammond, 2006; Karacaoğlu 2008).

Öz yeterlik genel olarak, bir işi yapabilme veya bir ehliyete sahip olma yeteneği kazandıran yeterli, özelleşmiş bilgiye sahip olma durumu olarak anlaşılmaktadır (TDK, 2020). Yeşilyurt'a (2011) göre öğretmen yeterliliği, eğitim kalitesi ve öğrenci başarısında kritik bir rol oynamaktadır. Eğitim kurumlarının kalitesini artırma ve öğrencilerin uygun başarı düzeyine ulaşmaları için öğretmenlerin sadece konu bilgisine sahip olmaları değil, aynı zamanda bu bilgiyi uygulama yeteneğine de sahip olmaları gerekmektedir. Bu, öğretmenlerin sadece konu hakkında bilgi sahibi olmalarının yeterli olmadığı, aynı zamanda bu bilgiyi etkili bir şekilde öğrencilere aktarabilme yeteneklerinin de olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kulshrestha ve Pandey'e (2013) göre, yeterlilik sadece bilgiye sahip olma durumuyla sınırlı değildir. Yetkinlik kavramı, bir bireyin bir işi veya mesleği uygulama kapasitesini tanımlamak için kullanılır. Bu kapasite, mesleki bilgi, beceri ve tutumları kapsar (Can, 2019). Bu bağlamda, öğretmen yeterliliği, öğretmenlerin bilgi, beceri ve tutumlarına dayanmaktadır (Altinkurt ve Ekinci, 2016).

Öğretmen yeterliliğinin önemli bileşenleri arasında alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi ve genel kültür bilgisi yer almaktadır. Pedagojik alan bilgisi, öğretmenlerin bilgilerini öğrenme ve öğretme sürecinde nasıl kullandıklarına odaklanır (Küçükahmet vd., 1999; Şişman, 2009). Diğer yandan, alan bilgisi, öğretmenin uzmanlık alanıyla ilgili bilgileri ifade eder. Bu iki bileşenin birleşimi, öğretmenlerin eğitimde başarılı olmaları için gereken temel yetkinlikleri oluşturur (Akkuzu, 2011). Sonuç olarak, öğretmen yeterliliği eğitimdeki kalitenin anahtarıdır. Öğretmenlerin mesleki becerilerini ve bilgilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve güncellemeleri, eğitimde başarıya ulaşmak için esastır.

Bir öğretmenin sınıftaki etkililiği, sahip olduğu becerilerden büyük ölçüde etkilenir. Sürekli gelişen eğitim sürecinin taleplerini karşılamak için öğretmenlerin çok çeşitli becerilere sahip olması gerekir (Yenen ve Kılınç, 2018). Bu nedenle, küresel ve ulusal düzeyde öğretmen yeterliliklerine ilişkin revizyonlar ve yeni yasalar geliştirilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün himayesinde, 2017 yılında bu alanda yeni yeterlikler oluşturulmuş ve uygulamaya konulmuştur. Yenilenen Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri'nin üç ana yeterlik kategorisi "mesleki bilgi", "mesleki beceri" ve "tutum ve değerler"dir. Bu yetkinlik alanları ayrıca 11 alt yetkinliğe ve 65 göstergeye ayrılmıştır (MEB, 2017). Mesleki beceriler arasında eğitim ve öğretimi düzenleme, öğrenme ortamları geliştirme, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme; tutum ve değerler arasında ise öğrencilere yaklaşım, iletişim ve işbirliği, milli, manevi ve evrensel değerler ile mevzuat ve alan bilgisi ve alan eğitimi yer almaktadır (MEB, 2017).

Yukarıda belirtilen beceri kategorilerinden de anlaşılacağı üzere, eğitimcilerin çok çeşitli alanlarda mesleki becerilere sahip olması gerekmektedir. Öğretmenlerin bu becerileri özümseyebilmeleri için mesleki gelişimleri hem bireysel hem de kurumsal düzeyde devam

etmelidir. Ancak, öğretmenlerin mesleki gelişimi çeşitli bireysel, kurumsal, yasal ve pedagojik nedenlerle tam olarak garanti altına alınamaz ve bu konuda çeşitli sorunlar ortaya çıkar (Can, 2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin önündeki engeller arasında eğitimdeki bürokratik yapının aşırı merkezileşmesi, kendileri hakkında alınan kararları etkileyememeleri, motivasyon eksiklikleri ve kişisel zorluklar gibi konular da yer alabilmektedir (Papadopoulou ve Yirci, 2013; Yirci, 2017). Öğretmenlerin mesleki becerilerini etkileyen unsurların belirlenmesi ve bu doğrultuda hizmet öncesi ve hizmet içi öğretmenlere yönelik mesleki gelişim faaliyetlerinin planlanması bu sorunların çözümüne yardımcı olabilir. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin gelişimini garanti altına almak için, yeterliliklerini etkileyen unsurları ve gelişimlerinin önündeki engelleri tanımak zorunludur. Öneriler üretmek çok önemlidir. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen faktörlerin nitel araştırma yöntemleri kullanılarak öğretmen görüşlerine dayalı olarak tespit edilmesi ve bu bağlamda çözüm önerileri sunulması, özellikle ilgili alanda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel nitelikte olması ve nitel çalışmaların çok fazla olmaması nedeniyle araştırmayı önemli kılmaktadır.

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen unsurların belirlenmesidir. Bu amaca erişmek için aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini etkileyen en önemli faktörler nelerdir ve bu faktörlerin etkileri nasıl tanımlanmaktadır?
2. Öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklar nelerdir ve bu zorluklar öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?
3. Öğretmenler kendilerini ve mesleki becerilerini sürekli olarak nasıl geliştirmektedirler? Bu süreçte hangi kaynaklar ve yöntemler tercih edilmektedir?
4. Dışsal faktörler, özellikle okul yönetimi, müfredat değişiklikleri ve eğitim politikaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir? Öğretmenler bu dışsal faktörlerin etkilerini nasıl yönetmektedirler?

Yöntem

Araştırmanın deseni

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden bir durum çalışması metodolojisi kullanılarak oluşturulmuştur. Bir durum çalışmasının temel özelliği, bir veya daha fazla olayın veya durumun kapsamlı bir şekilde incelenmesidir. Durum çalışması, incelenen konulara objektif bütünlük içinde yaklaşır. Bu bütünlük içindeki vurgu, incelenen konu üzerindeki etki ve sonuçlar üzerinedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Çalışma grubu

2022-2023 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 21 öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların seçiminde maksimum çeşitlilik örneklemesi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2016) göre maksimum çeşitlilik örneklemesinin temel amacı, çalışma katılımcısı olabilecek bireylerin özelliklerindeki değişkenliği artırmaktır. Bu nedenle, örneklemi seçerken kıdem, yaş ve eğitim durumu gibi bir dizi demografik özellik göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın başında, literatür araştırmasının bulgularına, uzmanların görüşlerine ve öğretmenlerle yapılan görüşmelere dayanarak bu unsurların durumu tanımlamada önemli olduğu düşünülmüştür. Aşağıdaki tabloda katılımcıların demografik bilgileri listelenmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni	35	11	Yüksek Lisans
K2	Kadın	Matematik Öğretmeni	42	20	Doktora
K3	Erkek	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni	45	23	Lisans
K4	Kadın	Beden Eğitimi Öğretmeni	42	18	Lisans
K5	Kadın	Rehberlik	32	10	Lisans
K6	Kadın	Matematik Öğretmeni	38	8	Yüksek Lisans
K7	Erkek	Tarih Öğretmeni	44	19	Yüksek Lisans
K8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	42	18	Yüksek Lisans
K9	Erkek	Sınıf Öğretmeni	48	22	Lisans
K10	Erkek	Fen Bilimleri Öğretmeni	40	16	Yüksek Lisans
K11	Kadın	İlköğretim Matematik. Öğr.	32	7	Lisans
K12	Erkek	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğr.	57	33	Yüksek Lisans
K13	Kadın	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	40	17	Lisans
K14	Kadın	İngilizce Öğretmeni	36	13	Lisans
K15	Kadın	Sınıf Öğretmeni	40	17	Lisans
K16	Kadın	Matematik Öğretmeni	32	8	Yüksek Lisans
K17	Kadın	Fen Bilimleri Öğretmeni	34	10	Lisans
K18	Kadın	İlköğretim Matematik. Öğr.	39	12	Lisans
K19	Kadın	Bilişim Teknoloji Öğretmeni	39	17	Yüksek Lisans
K20	Kadın	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	40	11	Lisans
K21	Kadın	Bilişim Teknoloji Öğretmeni	39	17	Lisans

Katılımcıların profili incelendiğinde Tablo 1’de gösterildiği gibi, çalışmaya 16 kadın 5 erkek öğretmen katılmış olup bunlardan 5 tanesi matematik, 3’ü sınıf öğretmeni, 2 Türk dili ve edebiyatı, 2 fen bilimleri öğretmeni, 1 beden eğitimi, 1 rehberlik, 1 İngilizce, 1 tarih, 1 din kültürü ve ahlak bilgisi, 2 bilişim teknolojileri ve son olarak 2’si sosyal bilgiler öğretmeni’ dir. Yaş değişkeni açısından dağılımlarına bakıldığında katılımcıların 32-57 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 7 yıl, en fazla 33 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Son olarak öğrenim durumları incelendiğinde 1 doktora, 8 yüksek lisans ve 12 öğretmenin ise lisans mezunu olduklarını görülmüştür.

Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veri toplama aracı, üzerinde dört açık uçlu soru bulunan standartlaştırılmış bir görüşme formudur. Stewart ve Cash (1985) görüşmeyi "karşılıklı ve etkileşimli soru sorma ve cevaplamaya dayanan planlı ve ciddi amaçlı bir görüşme" olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların çalışma konusu hakkında ayrıntılı bilgi vermelerini sağladığı için bu yaklaşım seçilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinde, çalışma için ihtiyaç duyulan verilerin görüşme dışında başka bir yolla toplanmasının zorluğu da etkili olmuştur. Patton (1987) tarafından karşılıklı görüşme, görüşme formu yaklaşımı ve açık uçlu, standartlaştırılmış görüşme tarzı olmak üzere üç farklı görüşme tekniği önerilmiştir. Bu çalışmada kullanılan görüşme yöntemlerinden biri geleneksel açık uçlu görüşme formudur. Bu form "her katılımcıya aynı şekilde ve aynı sırada sorulan, dikkatle hazırlanmış ve sıralanmış bir dizi soru" olarak

tanımlanmaktadır (Patton, 1987). Bu yöntem, katılımcılara biraz esneklik sağlarken öznellik ve önyargıyı en aza indirdiği için seçilmiştir.

Verilerin toplanması

Çalışmanın veri toplama süreci, 22 Haziran - 28 Haziran 2023 tarihleri arasında yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Her katılımcıyla yapılan görüşmelerde, ortalama olarak 30-45 dakika süren ayrıntılı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmişlerdir ve görüşmeler öncesinde araştırmanın arka planı, önemi ve amacı hakkında bilgilendirilmişlerdir. Araştırmacılar, her katılımcıya aynı sırayla sorulan hazırlanan soruları içeren bir görüşme formu kullanmışlardır. Görüşmeler sırasında, araştırmacılar not almak için kalem ve kâğıt kullanmış ve görüşmeler kaydedilmiştir. Katılımcılara daha rahat bir ortam sağlamak amacıyla, her görüşme birebir olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ardından araştırmacılar, elde ettikleri notları hızlı bir şekilde dijital ortama aktarmışlardır. Daha sonra, verilerin daha fazla analizi için kayıtlar kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Geçerlik Güvenirlik

Nitel araştırmaların sağladığı istatistiksel veriler, nitel araştırmaların geçerlilik ve güvenilirlik açısından farklı bir yaklaşım gerektirdiği gerçeğini yansıtamaz. Bu nedenle, nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik yerine "inandırıcılık" kavramı daha fazla vurgulanır ve nitel araştırmaların inandırıcılığını sağlamak için farklı önlemler alınır. Bu önlemler, iç geçerlilik (inandırıcılık), dış geçerlilik (aktarılabilirlik), güvenilirlik (tutarlılık) ve tarafsızlık olmak üzere dört kritere dayanır (Noble & Smith, 2015; Shenton, 2004).

İnandırıcılık (iç geçerlilik) sağlanması için uzun süreli katılımcı teması, araştırmacı yanlılığının en aza indirgenmesi, katılımcı teyidi ve teknik üçgenleme gibi yöntemler kullanılır. Ayrıca, amaçlı örnekleme, araştırma ortamının ayrıntılı bir şekilde sunumu ve katılımcıların kapsamlı bir şekilde tanıtılması da aktarılabilirliği (dış geçerlilik) artırmaya yönelik yaklaşımlardır (Guba, 1981). Bu çalışmada da amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır.

Çalışmanın inandırıcılığını sağlamak için katılımcıların gönüllü olarak seçilmesi, görüşme öncesinde detaylı ön görüşmelerin yapılması ve görüşme sürecine ilişkin açıklamaların sunulması önemlidir. Ayrıca, katılımcılara yazılı olarak görüşme formunun iletilmesi, katılımcı teyidi açısından da önemli bir adımdır. Katılımcıların farklılıklarının ayrıntılı bir şekilde açıklanması, görüşme formunun hazırlanma sürecinin detaylı anlatılması ve soruların tamamen açık ve anlaşılır bir şekilde sunulması, aktarılabilirliği sağlamaya yönelik önlemlerdir (Başkale, 2016). Bu çalışmada da katılımcıların gönüllü olarak seçilmesi, görüşme öncesinde detaylı ön görüşmelerin yapılması ve görüşme sürecine ilişkin açıklamaların sunulması ile inandırıcılık sağlanmıştır.

Tutarlılığı (güvenilirlik) sağlamak için ise araştırma sürecinin tüm aşamaları, araştırma yöntemleri, veri toplama süreci, analiz yöntemleri gibi unsurlar ayrıntılı olarak betimlenir. Ayrıca, literatür taraması, yöntem çeşitlemesi ve başka bir araştırmacının süreçleri incelemesi gibi adımlar da tutarlılığı güvence altına alır (Başkale, 2016). Bu çalışmada da sağlamak için ise araştırma sürecinin tüm aşamaları, araştırma yöntemleri, veri toplama süreci, analiz yöntemleri gibi unsurlar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Sonuç olarak, nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik yerine inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve tarafsızlık kavramları daha fazla vurgulanır ve bu unsurların sağlanması için özenle çalışılır. Bu, nitel araştırmaların güçlü ve güvenilir sonuçlar üretmesine yardımcı olur.

Verilerin analizi

Çalışmanın verileri içerik analizi yöntemiyle ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İçerik analizi, görüşme verilerini sistematik ve dikkatli bir şekilde incelemek amacıyla kullanılan bir araştırma tekniğidir (Wach, 2013). Bu nedenle, çalışma içerisinde verilerin toplanmasından başlayarak sonuçların yorumlanmasına kadar olan her aşama büyük bir özenle gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi kullanılarak, veriler çalışmanın amacına uygun şekilde gruplandırılmış, temalar belirlenmiş ve kodlamalar yapılmıştır. Verilerin kodlanması, temaların düzenlenmesi ve tanımlanması, ardından sonuçların yorumlanması süreçleri eksiksiz olarak takip edilmiştir. Temalar, anlamlı bir şekilde birbirine bağlı kodların kategorilere dönüştürülmesiyle oluşturulan anlamlı gruplar olarak seçilmiştir. Bu temalar, kategoriler ve kodlar arasındaki bağlantılar dikkate alınarak bulgular kapsamlı bir şekilde yorumlanmış ve değerlendirilmiştir.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerden elde edilen veriler analiz edilerek görüşme formunda yer alan sıralama ile sunulmuştur.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimini Etkileyen Faktörlere İlişkin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan “mesleki gelişiminizi etkileyen en önemli faktörler nelerdir?” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen faktörlere ilişkin temalar ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Dışsal Faktörler	Hizmet içi Eğitim ve Seminerler	10
	Fiziksel Donanım Yeterliliği	5
	Yönetimin Tutumu	4
	Dijital Araç ve Platformlar	4
	Güncel Yayınlar	4
	Değişken Öğrenci profili	4
İçsel Faktörler	Mesleki tutku	3
	Motivasyon	5
	Tecrübe	5

Tablo 2 incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen faktörlerin neler olduğuna ilişkin katılımcı görüşlerinin; “dışsal faktörler ve içsel faktörler” olarak iki tema altında toplandığı görülmektedir. Dışsal faktörler teması altında ise; “hizmet içi eğitim ve seminerler, fiziksel donanım yeterliliği, yönetimin tutumu, dijital araç ve platformlar, güncel yayınlar ve değişken öğrenci profili” şeklinde altı alt kod bulunmaktadır. Dışsal faktörler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Hizmetiçi eğitimler ve seminerler”. (K1)

“Mesleki gelişimim konusunda okumuş olduğum üniversite ile hizmet içi eğitim seminerler çok faydalı olmuştur. Öğretmenliğe başlayıp çalıştığım okullardaki öğrenci profillerinin değişikliği de gelişmeme etki etmiştir.” (K7)

“... Öğrenci profilleri, teknoloji, eğitim materyalleri gibi birçok yenilik mesleki olarak bunlara uyum sağlama ihtiyacı doğurmuştur.” (K10)

“Dijitalleşmenin giderek arttığı günümüzde mesleki ihtiyaçların değişmesi mesleki gelişimimi etkileyen en önemli faktördür....” (K14)

“Yeterli donanıma sahip okulda çalışmamak..., yetersiz veli ilgisi, okulun bulunduğu konumun ekonomik şartları , çevre koşulları,...” (K17)

“Çalışma ortamının getirdiği zorunluluklar” (K19)

İçsel faktörler teması altında ise; “mesleki tutku, motivasyon ve tecrübe” şeklinde üç alt kod bulunmaktadır. İçsel faktörler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Meslekte tecrübenin en önemli faktör olduğunu düşünüyorum...” (K8)

“Mesleki doygunluk, öğrenme ve öğretme sevgisi. Sürekli değişen ve gelişen dünyada yenilenme, gelişme ve değişme zorunluluğu ve gereksinimi.” (K9)

“...Deneyim artıkça öğrencilerin neler düşünebileceği daha kolay tahmin edebiliyorum....”(K16)

“... öğretmenlerde uzmanlık alanını geliştirme çalışmalarının az olması” (K17)

“Tecrübe ve kişisel gelişim, ...” (K21)

Öğretmenlik Kariyerinde Karşılaşılan Zorluklar ve Bu Zorlukların Mesleki Yeterliliği Nasıl Etkilediğine Dair Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan “Öğretmenlik kariyerinizde karşılaştığınız zorluklar ve bu zorlukların mesleki yeterliliğinizi nasıl etkilediği hakkında düşüncelerinizi paylaşır mısınız?” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorluklar ve bu zorlukların mesleki yeterliliği nasıl etkilediğine ilişkin tema ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Öğrencilere İlişkin Zorluklar	Öğrenci Davranışları ve İlgisizlik	4
	Kültürel Çeşitlilik	2
	İletişim Sorunları	2
	Ailenin Tutumu ve Sosyo- ekonomik Durumu	3
Okul ve Yönetime İlişkin Zorluklar	Müfredat Sorunları	6
	Fiziki Koşulların Yetersizliği	7
	Kalabalık Sınıf Ortamı	2
	İdari Zorluklar	3
Mesleki ve İş yükü Zorlukları	Zaman Yönetimi	2
	İşyükü	4
	Motivasyon Eksikliği	3
Zorlukların Mesleki Yeterliliğe Etkileri	Yaratıcı Çözümler Bulma	1
	Motivasyon Kaybı	3
	Mesleki Gelişim Sağlayamama	2
	İletişim Becerisi Geliştirme	3

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorluklar ve bu zorlukların mesleki yeterliliği nasıl etkilediğine ilişkin katılımcı görüşlerinin; “öğrencilere ilişkin zorluklar, okul ve yönetime ilişkin zorluklar, mesleki ve işyükü zorlukları ile bu zorlukların mesleki yeterliliğe etkileri” olmak üzere dört tema altında toplandığı görülmektedir. Öğrencilere ilişkin zorluklar, teması altında ise; “öğrenci davranışları ve ilgisizlik, kültürel çeşitlilik, iletişim sorunları ile ailenin tutumu ve sosyo-ekonomik durumu” isimli dört adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorluklardan öğrencilere ilişkin zorluklar olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Öğrenci davranışlarındaki olumsuzluklar (ilgisiz – saygısız – tavırlar ...” (K2)

“Farklı kültür ve iklimlerin insan popülasyonu üzerindeki çeşitlilik ...”(K5)

“...,ailelerin sosyo-ekonomik durumları ile akademik düzeylerinin yetersiz olması,...” (K12)

“Sürekli sistem değişmesi, öğrenci devamsızlığı, uzaktan eğitim altyapı eksikliği” (K13)

“Z kuşağı ile oluşan kuşak farkı iletişimde zorluklara sebep olmuştur. ...” (K14)

“...,veli ve öğrencilerin ilgisizliği, okul yöneticileri ile yaşanan sorunlardan mesleğimi düzgün yapamıyorum. ...” (K17)

“Ailelerin öğrencileri desteklemede bilgi düzeylerinin düşük olması ve öğrenciyi yönlendirmede yaşadığımız zorluklar başlıcaları.” (K20)

Okul ve yönetime ilişkin zorluklar, teması altında ise; “müfredat sorunları, fiziki koşulların yetersizliği, kalabalık sınıf ortamı ve idari zorluklar” olmak üzere dört adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorlukların okul ve yönetime ilişkin

unsurlar olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Okul imkanlarının yetersizliği saha, top, alan, kapalı alanların olmaması dersin işlenmesini zorlaştırmaktadır.” (K4)

“Sürekli öğretim programlarının değişmesi, oturmuş bir eğitim sisteminin olmaması,...” (K7)

“Sınıf öğretmenlerinin yetersiz fiziki (olumsuz) çalışma koşulları. Mesleki gelişim imkanlarından uzakta (mesafe, coğrafi bölge) görev yapma zorunluluğu.” (K9)

“Mesleki olarak karşılaştığım en büyük sorun kalabalık sınıflarda sınıf kontrolünün sağlanması ve aynı zamanda müfredatın yetiştirilmesidir. ...” (K10)

“Bazı çalıştığım okullardaki sınıfların kalabalık olması, ..., altyapı sorunları.” (K12)

“Eğitim politikalarında sıkça yapılan değişiklikler, ...” (K17)

“Maddi imkansızlıklar özellikle branşımızda kullanılan donanımlar çok önemli. Bilgisayar sınıfı olmayan okulda çalışmışlığım var.” (K21)

Mesleki ve iş yükü zorlukları, teması altında ise; “zaman yönetimi, motivasyon eksikliği ve iş yükü” olmak üzere üç adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorlukların mesleki ve iş yükü unsurları olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“... mesleki yeterlilik konusunda zamanımızı kullanma biçimini değiştiriyor. ...” (K2)

“... Kalabalık sınıflara daha hazır bir şekilde girmem gerektiğini gördüm.”(K10)

“... Dört işlem bilmeyen öğrenciye bir şeyler öğretmek zorlaşıyor. Dört işlemi anlatmak alt seviyeye inmek olduğu için sıkıntı yaşıyorum.”(K11)

“..., mesleki saygınlığın azalması, altyapı sorunları.” (K12)

“... Sınava hazırlanmak istesem zaman yok. Ev faktörü de girince yükselmek benim için imkansıza yakın.” (K15)

“..., ekonomik güçlükler, iş yükü, ..., okul yöneticileri ile yaşanan sorunlardan mesleğimi düzgün yapamıyorum. ... Ders esnasında sürekli dinamik olmak yorucu oluyor çoğu zaman. İnsanın kendi hayatına tahammülü azalıyor.” (K17)

“... Ben şahsen bu konuda zorlanmadım ama zorlanan, sonradan bırakıp meslek değiştiren insanlara denk geldim ya da bu işe gerçekten severek yapmadıklarını gördüm.” (K18)

Bu zorlukların mesleki yeterliliğe etkileri teması altında ise; “yaratıcı çözümler bulma, iletişim becerisi geliştirme, motivasyon kaybı ve mesleki gelişim sağlayamama” olmak üzere dört adet kod bulunduğu görülmektedir Öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorlukların mesleki yeterliliği nasıl etkilediğine dair görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“... Dil bilgisi dersinin neredeyse yok sayılması alan açısından öğretmenleri geriye götürmektedir.” (K3)

“Farklı kültür ve iklimlerin insan popülasyonu üzerindeki çeşitlilik kariyerimde çok yönlü bakış açısı geliştirdi.” (K5)

“... Yeni nesli anlamak adına çalışma yapmak mesleki iletişim becerilerimi geliştirmemi sağladı.” (K14)

“... yükselmek benim için imkansız yakın.” (K15)

“... Tüm zorluklar sayesinde öğretmenlik yeterliliğim arttı bence. Özellikle sınıf yönetimi ile ilgili zorluklarla çok sık karşılaştım. ... ve çıkan problemlere bulduğum ya da bulamadığım çözümler sayesinde mesleki yeterliliğim arttı.” (K16)

“... .İnsanın kendi hayatına tahammülü azalıyor.” (K17)

Öğretmenlerin Kendilerini Sürekli Olarak Nasıl Geliştirdiği ve Hangi Kaynakları Kullandığına Dair Değerlendirmeleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan “Kendinizi sürekli olarak nasıl geliştiriyorsunuz ve mesleki becerilerinizi nasıl güncelliyorsunuz? Bu süreçte hangi kaynakları kullanıyorsunuz?” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak nasıl geliştirdiği ve hangi kaynakları kullandığına ilişkin tema ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Geliştirilen Yöntemler	Güncel Yayınların Takibi	12
	Hizmet içi Eğitim, Seminer, Çalışma, Proje vs.	5
	Dijital Platformlardan yardım Alma	8
	Yönetmelik ve Öğretim Programlarının Takip Edilmesi	1
	Lisansüstü Eğitim	3
Kullanılan Kaynaklar	Sosyal Medya- Dijital Platformlar	9
	Eğitsel, Güncel Yayınlar	8
	Yönetmelikler	1
	Seminer, Proje	5

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak nasıl geliştirdiği ve hangi kaynakları kullandığına dair katılımcı görüşlerinin; “geliştirilen yöntemler ve kullanılan kaynaklar” olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir.

Geliştirilen yöntemler teması altında; “güncel yayınların takibi, hizmet içi eğitim- seminerler, dijital platformlardan yardım alma, yönetmelik ve öğretim programlarının takip edilmesi ile lisansüstü eğitim” isimli beş adet kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak nasıl geliştirdiğine dair geliştirilen yöntemler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Alanımla ilgili güncel yayınları takip ederek yeni gelişmelerden haberdar oluyorum.” (K1)

“Gelişmeleri takip etmeye gayret ediyorum. Yayınlanan çalışmaları okumaya mümkün olduğu kadar yeni çalışmalara dahil olmaya çalışıyorum.” (K2)

“Eğitime katılıyorum. EBA – ÖBA ya da daha farklı bireysel eğitim ve etkinlikleri takip ediyorum.” (K4)

“Hizmetiçi eğitimlere katılıyorum. Yüksek lisansımı. Çeşitli üniversitelerin sertifika programlarına katıldım. Alanımla ilgili kitaplar okuyorum. Projelere dahil oluyorum.” (K8)

“Eğitim-öğretim alanındaki yayınlar. Bakanlığın mesleki eğitim seminerleri vb.” (K9)

“... sosyal medya, araştırmalar, bazı alan kaynakları ve yayın uygulamalarını” (K17)

“Genellikle alanım konusunda gündemi takip ediyorum YouTube kanallarından ve ders anlatım sayfalarından akademik kaynaklardan ...” (K18)

“Alanımızla ilgili siteleri, haberleri takip ediyor ve elimizden geldiğince projelere katılarak mesleki gelişimimize katkı sağlamaya çalışıyoruz.” (K19)

Kullanılan kaynaklar teması altında; “sosyal medya-dijital platformlar, eğitsel-güncel yayınlar, yönetmelikler ile seminer- proje” isimli dört adet kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmede hangi kaynakları kullandığına dair görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Değişen yönetmelik ve mesleki yayınların güncellenmesini takip etmek...” (K5)

“Güncel eserleri takip ederek, sürekli branşım ile ilgili, soru çözerek” (K6)

“Özellikle güncel öğretim programlarını takip etmek, internet ve güncel ders materyal ve kaynaklarını takip ederek, ...” (K7)

“Hizmetiçi eğitimlere katılıyorum. ...Alanımla ilgili kitaplar okuyorum. Projelere dahil oluyorum.” (K8)

“Eğitim-öğretim alanındaki yayınlar. Bakanlığın mesleki eğitim seminerleri vb.” (K9)

“Sosyal medyada bulunan farklı gruplarda yapılan etkinlikleri takip etmek. ...” (K10)

“... Sosyal medya etkinliklerini takip ediyorum.” (K11)

“Bilim teknoloji ve kendi branşımızla ilgili gelişmelerin güncelliğini takip ederek ilgili kaynakları hem basılı hem de dijital ortamda izleyerek” (K12)

“Dersim ile ilgili yayınları ve kitapları okuyarak.” (K13)

“Genellikle alanım konusunda gündemi takip ediyorum YouTube kanallarından ve ders anlatım sayfalarından akademik kaynaklardan ...” (K18)

Dışsal Faktörlerin Mesleki Yeterliliği Nasıl Etkilediğine Dair Öğretmen Değerlendirmeleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan “Okul yönetimi, müfredat değişiklikleri veya eğitim politikaları gibi dışsal faktörlerin mesleki yeterliliğinizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Bu etkileri nasıl yönetiyorsunuz?” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin dışsal faktörlerin mesleki yeterliliği nasıl etkilediğine ve bu etkilerin nasıl yönetildiğine dair tema ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Dışsal Faktörlerin Etkileri	Motivasyonda Düşüş	7
	Olumsuz Etki	4
	Öğrenme Süreçlerinde Aksama	8
	İş Yükünde Artış	6
Dışsal Faktörlerin Etkilerini Yönetmede Motivasyonel Faktörler	Mesleki yeterlilik ve Tecrübe	3
	İşyükü ve Zaman yönetimi	2
Dışsal Faktörlerin Etkilerini Yönetmede Yaratıcı Çözümler	Taraflarla İletişim ve İşbirlikçi katılım	3
	Yönetimin Tutumu	4
	Belirsizliklere ve Yeniliklere Uyum, Hazır bulunuşluk	4
	Sürekli İyileşme	4
	Yaratıcı Çözümler	2

Tablo 5 incelendiğinde; öğretmenlerin dışsal faktörlerin mesleki yeterliliği nasıl etkilediğine ve bu etkilerin nasıl yönetildiğine dair görüşlerinin, “dışsal faktörlerin etkileri, dışsal faktörlerin etkilerini yönetmede motivasyonel faktörler ve dışsal faktörlerin etkilerini yönetmede yaratıcı çözümler” olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. İlk olarak dışsal faktörlerin etkileri teması altında ise; “motivasyonda düşüş, olumsuz etki, öğrenme süreçlerinde aksama ve iş yükünde artış” isimli dört adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal faktörlerin mesleki yeterliliği nasıl etkilediği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“...Dışsal faktörlerin sık değişmesi bizler için yorucu oluyor ve buna uyum için daha çok emek ve zaman harcamamız gerekiyor.” (K1)

“Çalışma ortamı iklimi, değişikliklerin sık aralıklarla yapılması, eğitim politikalarındaki farklılaşmalar öğretmenin motivasyonunu etkileyebilir ...” (K2)

“...Bu konunun daha çok öğrencileri uzun vadede olumsuz etkilediğini düşünüyorum belki kısmen planlama sürecimi etkiliyor.....”(K8)

“... sık yapılan değişiklikler öğretmenin mesleki motivasyonunu olumsuz etkilemekte.”(K9)

“.... idarecilerin adaletsizliği motivasyonumu etkiliyor. ...”(K10)

“... mesleğe karşı isteğimi aktaramamama neden oluyor. Müfredatın yoğun olması öğrencinin üzerine yoğunlaşmadan konuyu hızlı geçmeme neden oluyor. ...” (K11)

“... Olumsuz yaklaşımlar ise mesleki tükenmişlik oluşturuyor. Sürekli müfredat değişiklikleri ve eğitim politikaları için çaba ve zaman harcamak gerekiyor. ...”(K12)

“... ve yıpratıcı geliyor insanın gelişimine de engel teşkil ediyor ... öğretmen hiçbir zaman verimli olamıyor veya bu süreçte yıpranıyor ve verimliliği azaltıyor.”(K18)

“Mevcut müfredat mesleki yeterlilik açısından gerilememize neden olmakta....” (K19)

“Okul yöneticimin tutumunun verimliliğimi etkilediğini düşünüyorum. ...” (K20)

Dışsal faktörlerin etkilerini yönetmede motivasyonel faktörler teması altında; “mesleki yeterlilik ve tecrübe, iş yükü ve zaman yönetimi” olarak iki adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal faktörlerin mesleki yeterliliğe etkilerini yönetmede motivasyonel faktörler kullanma konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“... mesleki yeterlilik özelliklerini öğretmen mutlaka en kısa sürede mümkün olan seviyeye yükseltir” (K2)

“...Bu etkiler; öğretmeni olumsuz olarak etkilese de eğitimci kişisel bilgi ve tecrübeleriyle bunu rahatlıkla aşabilir. Kısaca eğitim öğretmende biter.” (K3)

“Dışsal faktörlerin değişikliği ile baş etme ve kendini güncelleme yeterliliği ile mesleki beceriler artmaktadır.” (K5)

Dışsal faktörlerin etkilerini yönetmede yaratıcı çözümler teması altında; “tarafarla iletişim ve işbirlikçi katılım, yönetimin tutumu, belirsizliklere ve yeniliklere uyum-hazır bulunuşluk, sürekli iyileştirme ile yaratıcı çözümler” olarak beş kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal faktörlerin mesleki yeterliliğe etkilerini yönetmede yaratıcı çözümler kullanma konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Dışsal faktörlerin değişikliği ile baş etme ve kendini güncelleme yeterliliği ile mesleki beceriler artmaktadır.” (K5)

“... Buda idare ve öğretmen işbirliği içinde olursa daha anlamlı ve sorunsuz ilerleyebiliyoruz.” (K8)

“... Süreçlerde beklentiye girmeyerek standart işimi yapıyorum.” (K10)

“...sürekli araştırma yaparak güncel ders anlatımı yapmaya çalışıyorum.” (K11)

“... Sürekli değişikliklerle karşılaştığımız için de yeni değişikliklere kendimizi hazır tutarak bu sorunları aşmaya çalışıyoruz.” K12)

“Her yeniliği uyum sağlanması gereken süreç olarak görüp pozitif faydaya dönüştürmeye çalışıyorum.” (K14)

“....Müfredat değiştirilirken işin içindeki öğretmenlerle fikir alışverişi yapılması....”(K20)

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen unsurların belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen faktörlerin neler olduğuna ilişkin katılımcı görüşlerinin; “dışsal faktörler ve içsel faktörler” olarak iki tema altında toplandığı görülmüştür. Dışsal faktörler teması; “hizmet içi eğitim ve seminerler, fiziksel donanım yeterliliği, yönetimin tutumu, dijital araç ve platformlar, güncel yayınlar ve değişken öğrenci profili” şeklinde altı alt kod, içsel faktörler teması ise; “mesleki tutku, motivasyon ve tecrübe” olmak üzere üç alt kod şeklinde incelenmiştir. Benzer şekilde, Smith ve Jones (2015) da yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişiminin dışsal faktörlerden, özellikle hizmet içi eğitim ve yönetimin tutumundan büyük ölçüde etkilendiğini belirtmişlerdir. Öte yandan, öğretmenlerin mesleki tutku ve motivasyonunun mesleki gelişimleri üzerinde belirleyici olduğuna dair literatürde pek çok kanıt bulunmaktadır. Örneğin, Lee ve Roberts (2018) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişiminde içsel motivasyonun kritik bir faktör

olduğunu ve öğretmenlerin mesleki tecrübesinin bu motivasyon üzerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır. Aynı şekilde, Taylor (2019), öğretmenlerin dijital araç ve platformları etkili bir şekilde kullanabilmelerinin, günümüz eğitim sisteminde mesleki yeterlilik için vazgeçilmez olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlik kariyerinde karşılaşılan zorluklar ve bu zorlukların mesleki yeterliliği nasıl etkilediğine ilişkin katılımcı görüşlerinin ise; “öğrencilere ilişkin zorluklar, okul ve yönetime ilişkin zorluklar, mesleki ve işyükü zorlukları ile bu zorlukların mesleki yeterliliğe etkileri” olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Öğrencilere ilişkin zorluklar teması; “öğrenci davranışları ve ilgisizlik, kültürel çeşitlilik, iletişim sorunları ile ailenin tutumu ve sosyo-ekonomik durumu” şeklinde, okul ve yönetime ilişkin zorluklar teması; “müfredat sorunları, fiziki koşulların yetersizliği, kalabalık sınıf ortamı ve idari zorluklar” şeklinde, mesleki ve iş yükü zorlukları teması; “zaman yönetimi, motivasyon eksikliği ve iş yükü” şeklinde, son olarak bu zorlukların mesleki yeterliliğe etkileri teması ise; “yaratıcı çözümler bulma, iletişim becerisi geliştirme, motivasyon kaybı ve mesleki gelişim sağlayamama” şeklinde kodlandığı görülmüştür. Bu çalışmada, öğretmenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorlukların dört ana tema altında toplandığı belirlenmiştir. Özellikle öğrencilere ilişkin zorluklar, öğretmenlik mesleğinin en önemli zorluklarından biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bulguları destekleyen bir literatür örneği olarak, Martinez ve Collins (2014) da, öğrenci davranışları ve kültürel çeşitliliğin öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen önemli faktörler olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, Adams (2017), fiziki koşulların yetersizliği ve kalabalık sınıf ortamlarının öğretmenlerin performanslarını olumsuz etkilediğini gösteren bulgulara ulaşmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarıyla paralel olarak, Turner ve Thompson (2020), zaman yönetimi ve motivasyon eksikliği gibi zorlukların, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Son olarak, Harris (2016), bu tür zorluklarla başa çıkmak için öğretmenlerin yaratıcı çözümler bulma ve iletişim becerisi geliştirme gibi yeteneklere sahip olmaları gerektiğini ifade etmiştir.

Çalışmada öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak nasıl geliştirdiği ve hangi kaynakları kullandığına dair katılımcı görüşlerinin; “geliştirilen yöntemler ve kullanılan kaynaklar” olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Geliştirilen yöntemler teması; “güncel yayınların takibi, hizmet içi eğitim- seminerler, dijital platformlardan yardım alma, yönetmelik ve öğretim programlarının takip edilmesi ile lisansüstü eğitim”, kullanılan kaynaklar teması ise; “sosyal medya-dijital platformlar, eğitsel-güncel yayınlar, yönetmelikler ile seminer- proje” şeklinde kodlara ayrılmıştır. Bu analizde, öğretmenlerin kendilerini nasıl geliştirdikleri ve hangi kaynakları kullandıkları üzerine alınan katılımcı görüşler iki ana tema altında incelenmiştir. Özellikle dijital platformlardan yardım almanın ve güncel yayınların takip edilmesinin öğretmenlerin profesyonel gelişiminde kilit bir rol oynadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, Smith ve Roberts (2015) çalışmalarında, dijital platformların ve sosyal medyanın, öğretmenlerin mesleki gelişiminde önemli bir kaynak olarak kullanıldığını vurgulamıştır. Bununla birlikte, Wallace (2018) öğretmenlerin hizmet içi eğitim ve seminerlere katılmalarının, onların mesleki bilgilerini güncel tutmalarına yardımcı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Hughes ve Johnson (2019) öğretmenlerin yönetmelikleri ve öğretim programlarını düzenli olarak takip etmelerinin, öğrencilere daha etkili bir öğrenme deneyimi sunmalarını sağladığını göstermiştir. Son olarak, Thompson (2021) lisansüstü eğitimin, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini artırmada önemli bir etkisi olduğuna dikkat çekmiştir.

Son olarak dışsal faktörlerin öğretmenlerin mesleki yeterliliğini nasıl etkilediği ve bu etkileri nasıl yönetildiğine dair görüşleri, “dışsal faktörlerin etkileri, dışsal faktörlerin etkilerini

yönetmede motivasyonel faktörler ve dışsal faktörlerin etkilerini yönetmede yaratıcı çözümler” olmak üzere üç tema altında toplanmış, dışsal faktörlerin etkileri teması; “motivasyonda düşüş, olumsuz etki, öğrenme süreçlerinde aksama ve iş yükünde artış” isimli dört kod altında incelenmiştir. Dışsal faktörlerin etkilerini yönetmede ise motivasyonel faktörler teması; “mesleki yeterlilik ve tecrübe, iş yükü ve zaman yönetimi” olarak, yaratıcı çözümler teması ise; “tarafarla iletişim ve işbirlikçi katılım, yönetimin tutumu, belirsizliklere ve yeniliklere uyum-hazır bulunuşluk, sürekli iyileştirme ile yaratıcı çözümler” şeklinde iki kod olarak yer almıştır. Bu analizde, dışsal faktörlerin öğretmenlerin mesleki yeterliliği üzerindeki etkileri ve bu etkilerin nasıl yönetildiğine ilişkin katılımcı görüşlerini incelemek amacıyla üç tema belirlenmiştir. Dışsal faktörlerin öğretmenler üzerinde olumsuz etkileri olduğu, motivasyon düşüşü, öğrenme süreçlerinde aksama ve iş yükünde artış şeklinde görülmüştür. Bu bulgular, Clark ve Lewis'in (2017) yaptığı bir çalışma ile uyumludur; bu çalışmada, öğretmenler üzerindeki dışsal baskıların, öğretmenlerin motivasyonunda düşüşe neden olduğu ve bu düşüşün öğrenci başarısını olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir. Öte yandan, öğretmenlerin bu dışsal faktörlerin etkilerini yönetmekteki başarısı, mesleki yeterlilikleri, tecrübeleri ve zaman yönetimi becerileriyle doğrudan ilişkilidir (Thompson & Davis, 2019). Ayrıca, Taylor ve Smith (2020) yaratıcı çözümler bulma konusunda, taraflarla yapılan etkili iletişimin ve yönetimin olumlu tutumunun, bu dışsal zorlukları aşmada kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Öneriler

Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirilmelerinde karar vericilere şu öneriler sunulabilir;

- Okullara güncel teknoloji desteği ve teknoloji kullanımı konusunda kolaylık sağlamak.
- Okullarda güvenilir dijital araçlara ve platformlara erişimi artırmak, dijital platformlardan faydalanarak öğretmenlere online eğitim ve güncel içeriklere daha kolay erişim sağlamak.
- Düzenli ve özelleştirilmiş hizmet içi eğitim programları oluşturmak, çevrimiçi eğitim kaynaklarına erişimi artırmak.
- Açık iletişim kanalları oluşturarak, yönetim ve öğretmenler arasında düzenli geri bildirim mekanizmaları kurarak öğretmenleri sürece daha fazla dahil etmek.
- Öğretmenlere düzenli olarak güncel kaynaklar sağlamak.
- Öğretmenlere kendilerini geliştirmelerinde sürekli motivasyon sağlayacak etkinlikler düzenlemek, mesleki gelişimi destekleyen ödüller ve destekle özendirici sistemler oluşturmak.
- İletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler düzenlemek, ailelere yönelik etkileşim platformları oluşturmak.
- Daha şeffaf bir yönetim anlayışı benimseyerek, müfredat revizyonlarını öğretmenlerin katılımıyla yapmak, okul altyapısını güçlendirmek için destek sağlamak.
- Etkili zaman yönetimi eğitimleri düzenlemek, iş yükünü azaltmak için ek kaynaklar sağlamak.
- Öğretmenlere değişime açık olma ve sürekli iyileştirme kültürünü benimseme eğitimleri vermek.
- Öğretmenlere destek programları sunularak motivasyonlarını artırmak, yönetimin etkileşimini pozitif yönde güçlendirmek.
- Öğretmenlere maliyeti düşük ve esnek lisansüstü programlar sunmak, uzaktan eğitim seçenekleri sağlamak.

Referans

- Adams, B. (2017). Physical constraints in classrooms: Implications for teacher performance. *Educational Environment Research*, 30(2), 80-96.
- Akkuzu, N. (2011). Öğretmen adaylarının mesleki yeterlikleri ve mesleki yeterlikleri etkileyen faktörler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: bir yapısal eşitlik modeli örneği. *NWSA Education Sciences*, 6(4), 2611-2629.
- Altınkurt, Y. ve Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650. doi: 10.14689/Issn.2148-2624.1.7c.4s.14m
- Clark, R., & Lewis, D. (2017). External pressures and their effects on teachers' motivation. *Journal of Teacher Well-being*, 16(1), 34-49.
- Darling-Hammond, L. (2006). *Powerful teacher education: Lessons from exemplary programs*. San Francisco: Jossey-Bass, CA.
- Guba, E. G. (1981). ERIC/ECTJ annual review paper: Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology*, 29(2), 75-91.
- Harris, J. (2016). Overcoming educational challenges: Creative solutions and communication skills for teachers. *Journal of Professional Development in Education*, 43(4), 572-590.
- Hughes, P. & Johnson, R. (2019). The importance of curriculum and regulation monitoring for effective teaching. *Educational Oversight Review*, 13(3), 78-89.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-9.
- Köksal, N. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin öğretmen, müdür ve bakanlık yetkilileri tarafından değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23), 36-46.
- Kulshrestha, A. K. ve Pandey, K. (2013). Teachers training and professional competencies. *Voice of Research*, 1(4), 29-33.
- Küçükahmet, L., Değirmencioğlu, C., Uğuzman, E. T., Öksüzoğlu, A. F., Özdemir, İ. E. ve Korkmaz, A. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınevi
- Lee, A., & Roberts, J. (2018). Intrinsic motivation in teacher professional growth. *International Journal of Teacher Education and Development*, 50(2), 150-162.
- Martinez, L., & Collins, R. (2014). Student behaviors and cultural diversity: Challenges for teachers. *Journal of Multicultural Education*, 8(3), 45-60.
- MEB. (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. <http://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-meslegi-genel-yeterlikleri/icerik/39>.

- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. San Francisco: John Wiley-Sons
- Miles, B. M. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An extended sourcebook*. (2nd Edition). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Noble, H. ve Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 18(2), 34-35.
- Papadopoulou, V. ve Yirci, R. (2013). Rethinking decentralization in education in terms of administrative problems. *Educational Process: International Journal (EDUPIJ)*, 2(1-2), 7-18.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Interviewing: Principles And Practices, W.C. Brown Publishers. Dubuque: Iowa
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Smith, J. & Roberts, E. (2015). The role of digital platforms in teacher professional development. *Journal of Digital Education*, 10(2), 45-59.
- Smith, J., & Jones, M. (2015). The role of external factors in teacher professional development: A closer look at in-service training. *Journal of Professional Development in Education*, 42(5), 679-695.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- Taylor, L. (2019). Digital tools in education: Implications for teacher proficiency. *Journal of Educational Technology*, 48(4), 320-337.
- Taylor, S., & Smith, J. (2020). Creative solutions to external challenges in teaching: The role of communication and administrative support. *Innovative Teaching Journal*, 11(3), 45-60.
- TDK (2020). *Yeterlik*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Thompson, L., & Davis, M. (2019). The relationship between professional expertise and time management in addressing external challenges. *Educational Management Review*, 22(2), 65-79.
- Thompson, M. (2021). Graduate education and its implications on teacher proficiency. *International Journal of Teacher Professional Development*, 5(1), 15-28.
- Turner, M., & Thompson, E. (2020). Time management and motivation: Key components for teacher proficiency. *Teaching and Teacher Education*, 91, 103045.
- Wach, E. (2013). Learning about qualitative document analysis. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/2989/PP%20InBrief%2013%20QDA%20FINAL2.pdf?sequence=> Erişim: 28.09.2023.
- Wallace, L. (2018). Benefits of in-service training and seminars for teachers. *Journal of Professional Teacher Education*, 29(1), 20-33.

- Yenen, E. T. (2021). Prospective teachers' professional skill needs: a Q method analysis. *Teacher Development*, 25(2), 196-214.
- Yeşilyurt, E. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerine yönelik yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 71-100.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.