

Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmaları ile ilgili görüşleri

Metin Alma¹, Emrah Yücekaya², Kerem Işık³, İlyas Asan⁴

DOI 10.5281/zenodo.10600727

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarıyla ilgili görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda yöntem olarak nitel araştırma tekniği kullanılmış olup çalışmada veri toplamak amacıyla görüşme tekniğine başvurulmuştur. Çalışma grubu olarak örneklem yöntemiyle araştırmaya katılmaya gönüllü 10 öğretmen belirlenmiştir. Katılımcılara uygulanacak yarı yapılandırılmış görüşme formu için literatür taraması yapılmış ve araştırmanın amacını ortaya koymaya yönelik sorular hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda; mesleki gelişim seminerleri kapsamlı olsa da bu çalışmalardan verimli bir sonuç alınmadığı, güncellik yönüyle yeterli olmadığı, ilgi çekici konuların bulunmadığı, ortamın iletişime katkı sağlamadığı, mesleki gelişim seminerlerinin faydalı olması için farklı ortamların tercih edilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Yapılan Araştırmanın sonucuna göre, mesleki gelişim eğitim seminerlerinin planlaması yapılırken bireysel ihtiyaçların göz önünde bulundurulması gerektiği, güncel konuların belirlenerek ilgi çekici hale getirilmesi gerektiği, teoriden çok uygulamaya yönelik çalışmalar hazırlanması gerektiği; doğada veya farklı bir ortamda seminer çalışmalarının yapılmasının faydalı olacağı öneri olarak sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: mesleki gelişim, öğretmen, seminer, sorunlar

Teachers' opinions on professional development seminars

Abstract

The purpose of this research is to determine the opinions of teachers about professional development seminars. For this purpose, the qualitative method was used in the study, and the interview technique, one of the qualitative methods, was used. As the study group, a simple random sampling determined ten teachers who volunteered to participate in the research. A literature review was conducted for the semi-structured interview form to be applied to the participants, and questions were prepared to reveal the purpose of the study. The data obtained with the semi-structured interview form were analysed using the content analysis method. As a result of the analysis, Although professional development seminars are comprehensive, it has been determined that there is no efficient result, they are not sufficient in terms of timeliness, there are no exciting topics, the environment does not contribute to communication and different environments should be preferred for professional development seminars to be beneficial. According to the results of the research, it is suggested that individual needs should be taken into consideration while planning professional development training seminars, current issues should be determined and made interesting, studies should be prepared for practice rather than theory, and it would be beneficial to conduct workshops in a different environment in nature.

Keywords: professional development, teacher, seminar, problems

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, metin_alma@hotmail.com

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, emrah9905@hotmail.com

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, kerem.54@hotmail.com

⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, ilyasasan@gmail.com

Giriş

Günümüzde bilim ve teknoloji hızla gelişmekte ve değişmektedir. Bu olaylar ve değişimler insanların önceliklerini, alışkanlıklarını kısaca tüm yaşamlarını etkiler. Teknolojik gelişimin neden olduğu dijital devrim, bu etkileri çok daha hızlı bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda bu değişim ve gelişmelere kayıtsız kalmak imkansız hale gelmiş durumdadır. Toplumlar bu değişimlere ayak uydurabilmek için başta eğitim olmak üzere birçok alanda reformlar yapmaktadırlar. Bu reform süreçlerinde eğitimin ön planda tutulmasının temel nedeni, bu değişim süreci için nitelikli insan gücüne olan ihtiyaçtır (Altun ve Cengiz, 2012; Darling-Hammond, 2000; Özyar, 2003; Seferoğlu, 2004; Yaylacı, 2013).

Eğitimin önemli hedeflerinden biri, bütün öğrencilerin etkili şekilde öğrenmelerini ve nitelikli bireyler olmalarını sağlamaktır. Öğretmenlerin hayat boyu öğrenme felsefesi doğrultusunda mesleki gelişimleri için sürekli eğitime ihtiyaçları vardır. Birçok araştırmaya göre etkili hizmet öncesi eğitimin ve mesleki gelişimin verilmesi, çalışma şartlarının ve maaşların iyileştirilmesi; öğretmenlik mesleğinin cazip hale gelmesi ve öğretmenlerin meslekte kalmalarının sağlanması için zorunluluk haline geldiği belirtilmektedir (OECD, 2016). Eğitim öğretimdeki hızlı değişimler, sürekli gelişen yöntem ve teknikler toplumun sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının ve hedeflerinin sürekli yenilenmesi ve değişmesi gibi nedenler eğitimde reformları dolayısıyla da öğretmenlerin yeterliliklerini artırmalarını zorunlu kılmaktadır. Bütün bu gereksinimlerin karşılanabilmesi öğretmenlerin mesleki gelişim konusunda destek almalarını zorunlu kılmaktadır. Bu yüzden de öğretmenler eğitim öğretim süreçlerindeki yenilikleri ve değişiklikleri öğrenmek, bilgilerini tazelemek ve gelişmek için hizmet içi eğitim seminerlerine gereksinim duymaktadır (Taymaz, 2005).

Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimleri değerlendirildiğinde, bazı önemli problemlerin olduğu ve bu problemleri gidermeye yönelik gerekli düzeyde çalışmaların yapılmadığı görülmektedir (Bellibaş ve Gümüş, 2016; Bümen vd., 2012; Eroğlu, Elçiçek ve Yaşar, 2016; Özbek ve Şenol, 2016). Kalkınma planlarında, Milli Eğitim Şuralarında ve 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesi'nde ele alınmasına karşın öğretmenlerin mesleki gelişimindeki problemler devam etmektedir (Bümen vd., 2012; MEB, 2017). Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili ilişkin sıkıntılarının çok yönlü olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları, kişisel özellikleri, okulların imkanları, yöneticilerin tutumları, öğretmenlere sunulan mesleki gelişim fırsatlarının sınırlı olması ve mesleki gelişim etkinliklerinin niteliği bu boyutlardan sadece birkaçıdır (Bayrakçı, 2009; Cengiz ve Altun, Dervişoğulları, 2014; 2012; Elçiçek ve Yaşar, 2016). Bu boyutlardan en önemlisi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarıdır. Çünkü mesleki gelişim bir zorunluluktan öte gönüllü çalışmayı gerektiren bir süreçtir (Seferoğlu, 2001).

Alan yazın incelendiğinde öğretmenlik mesleği seminerlerini konu alan çalışmaların sayıca az olduğu görülmektedir (Akar, 2006; Boydak Özan, Şener ve Polat, 2014; Genç, 2010; Genç, 2015; Gültekin, Güvey Aktay ve Gültekin, 2018; Kahyaoğlu ve Karataş, 2019; Paşa, 2002; Turgud Kasap, 2021; Uçar, 2005). Bu bağlamda bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmada seminer çalışmalarına katılan öğretmenlerin deneyimlerine yer verilmesi yönüyle de çalışma önem taşımaktadır.

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma yöntemi, araştırma ekibi, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve veri analizi hakkında detaylı bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, mesleki gelişim eğitim seminerleriyle ilgili öğretmen görüşlerini belirlemeye yönelik olduğu için çalışmada nitel yöntem takip edilmiştir. Nitel araştırmalar; olayların ve algıların doğal ortamında bütüncül ve gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği ve doküman analizi, görüşme, gözlem vb. nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Diğer bir ifadeyle nitel verilerin toplanmasını ve analizini gerektiren yöntemdir. Çalışmada nitel yöntemlerden olgubilim deseni kullanılacaktır. Olgubilim deseni, olayları bulunduğu ortam şartlarında inceleyip tanımlama yapmaya olanak sağlayan bir yöntemdir (Baş ve Akturan, 2017). Bu yaklaşımın temelinde bireysel tecrübeler yer almaktadır. Araştırmacı olgubilim deseninde tasarladığı araştırmasında görüşüne başvurduğu kişilerin olaylara yüklediği anlamları ve olaylara yönelik algılarını anlamaya çalışmaktadır (Baş ve Akturan, 2017: 85). Bu doğrultuda araştırmacı ulaşmak istediği amaçla ilgili görüşme tekniğine başvurmuştur. Nitel araştırma yöntemleri arasında en sık kullanılan görüşme tekniği, katılımcılarla yüz yüze yapılan sohbetlerdir. Buradaki amaç, katılımcıların konuya yönelik tecrübelerini ve algılarını nasıl ifade ettiklerini anlamaya çalışmaktır (Sönmez ve İlgün, 2018). Dolayısıyla çalışmada olgubilim desenine uygun olan görüşme tekniğine başvurulacaktır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Sakarya ilinde resmi liselerde görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü öğretmenlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın çalışma grubu belirlenirken örneklem yöntemi kullanılarak 20 katılımcı belirlenmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1 ve 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet ve Yaş Özellikleri

Cinsiyet		Yaş				Öğrenim düzeyi	
Kadın	Erkek	25-30	31-40	41-45	45 ve üzeri	Lisans	lisansüstü
3	7	2	7		1	3	7

Tabloda 10 katılımcıya ait verilen cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyi ile ilgili bilgilerde 7 erkek, 3 kadın olduğu; 25-30 yaş arasında 2 katılımcı, 31-40 yaş arasında 7 katılımcı, 41-45 yaş arasında bulunan bir katılımcı olmadığı, 45 ve üzeri yaş grubunda 1 katılımcı olduğu; lisans düzeyinde olan 3 katılımcı, lisansüstü düzeyinde olan 7 katılımcı olduğu görülmektedir. Tabloda verilenlerden hareketle erkek katılımcıların kadınlara kıyasla daha fazla olduğu, 31-40 yaş arasında olan katılımcıların sayısının diğerlerine kıyasla fazla olduğu, lisansüstü düzeyinde olan katılımcıların lisans düzeyinde olanlardan fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki Kıdem Özellikleri

Mesleki Kıdem					
1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 ve üzeri
	6	3			1

Katılımcıların kıdem özelliklerine bakıldığında 1-5 yıl arasında kıdem sahibi olan katılımcı bulunmamaktadır. 6-10 yıl arasında 6 katılımcı, 11-15 yıl arasında kıdem sahibi olan 3 katılımcı bulunurken 16-20 ve 21-25 yıl arasında kıdem sahibi olan katılımcı bulunmamaktadır. 26 ve üzeri yıl arasında kıdem sahibi olan 1 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdem özellikleri kıyaslandığında 6-10 yıl arasında kıdem sahibi olan 6 katılımcının diğerlerinden fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplamak için görüşme tekniklerinden en sık kullanılan teknik olan yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; ana hatları belirlenmiş görüşmelerin, görüşme anında sunulan yeni bilgiler ışığında, yeni sorular üretebilme esnekliğine sahip, duruma ve konuşulan kişiye göre soruların sırasının değişebileceği, ekleme ya da çıkarma yapabilme olanağı sunan, görüşme türüdür (Yüksel ve Yüksel 2004).

Veri Analizi

Katılımcıların görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda temalar belirlenecektir. Belirlenen temalara göre kodlar oluşturulup yorumlanmaya hazır hale getirilecektir. Tema ve kod belirleme işlemi iki araştırmacı tarafından yapılacak olup uygulama sonrasında belirlenen tema ve kodlar karşılaştırılacaktır. Gereken değerlendirmelerin ardından birbiriyle örtüşen tema ve kodların dışında kalanlar araştırma bulgularına dahil edilmeyecektir. Bu şekilde güvenilirliği sağlanan verilerin yorumlanmasına geçilmiştir. Çalışmada toplanan verileri açıklayabilmek ve detaylandırmak için içerik analizi yöntemi tercih edilecektir. Nitekim içerik analizinde veriler arasında yer alan anlamlı bölümlere isim verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 259). Yapılan analizlere göre belirlenen kodlar tablollaştırılarak verilecektir. Her bir katılımcıya verilen kod adlar (K1, K2, K3...) tabloda belirlediği kodun karşısındaki satırda yer alacaktır. Bu şekilde bir kodun kaç katılımcı tarafından tekrar edildiği anlaşılacaktır. Ayrıca her tablo altında belirlenen kodlarla ilgili katılımcı görüşleri doğrudan aktarım yöntemiyle yer almıştır. Bu şekilde araştırmada kullanılan analizin geçerliği sağlanmış olacaktır. Tablolarda yansıtılan kodlarla ilgili tekrarlanma sıklıkları ilgili tablonun altında hem sayıyla hem de sözel ifadeyle belirtilecektir. Katılımcı görüşlerine yönelik araştırmacı tarafından yorumlara yer verilecektir.

Bulgular

Mesleki Gelişim Eğitim Faaliyetleri ile İlgili Olumlu/Olumsuz Görüşlerle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Mesleki gelişim eğitim faaliyetleri ile ilgili olumlu/olumsuz düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan alt temalar ve alt temaları belirleyen katılımcı kodları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Mesleki gelişim eğitim faaliyetleri ile ilgili olumlu/olumsuz görüşlere ilişkin temalar ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Olumlu Olumsuz	Kapsamlılık	3
	Alan Uzmanlığı	2
	Erişilebilirlik	2
	Çeşitlilik	2
	Amaca Ulaşılabilirlik	2

Tabloya bakıldığında 5 alt tema belirledikleri görülmektedir. Bu alt temalardan “Oldukça kapsamlı ancak uygulamada verimli değil” alt temasını 3 katılımcı, “Alanında uzman kişiler tarafından yapıldığında gerekli” alt temasını 2 katılımcı, “Pandemi sürecinde uzaktan olması olumlu” alt temasını 2 katılımcı, “Branşlara göre farklı konular olmalı” alt temasını 2 katılımcı, “Uzaktan yapılması dezavantaj” alt temasını 2 katılımcı tekrar etmiştir. Alt temalar kendi aralarında kıyaslandığında “Oldukça kapsamlı ancak uygulamada verimli değil” alt temasının diğerlerine kıyasla daha fazla tekrar ettiği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki gelişim eğitim faaliyetleri ile ilgili olumlu/olumsuz görüşlerinden bazıları:

K1: *Uygulama açısından geniş kapsamlı olmasına rağmen disiplin altında yapılmaması verimliliği azaltmaktadır.*

K3: *Eğitim alanında uzman ve toplum tarafından kabullenilmiş kişilerce verildiği takdirde gerekli olduğunu düşünüyorum.*

K4: *Pandemi süreciyle birlikte mesleki gelişim seminer çalışmalarının online yapılması kalabalık ortamlarına girilmesini engellediği için oldukça olumlu bir gelişmeydi. Olumsuz olarak da aynı konular etrafında videolar izletilmekte, konular farklı olursa daha iyi.*

K8: *Mesleki gelişim faaliyetleri yüz yüze yapıldığında ve alanında uzman olan eğitimciler tarafından verildiğinde oldukça faydalı olur. Uzaktan yapıldığında ortaya bazı sorunlar çıkabilir.*

K9: *Öğretmenlerin branşlarına göre farklı konular seçilmesi eğitimlere olan ilgiyi arttıracaktır.*

Öğretmenlere göre mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinin yeterlilik durumuyla ilgili bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmenlere göre mesleki gelişim eğitim faaliyetleri yeterli midir?” sorusuna verilen katılımcı yanıtlarından hareketle alt temalar, alt temaları oluşturan katılımcı kodları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlere göre mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinin yeterlilik durumu

Temalar	Kodlar	f
Yetersiz	Beklendik Davranış Değişiklikleri	10

Tabloya bakıldığında tek alt temanın olduğu görülmektedir. Katılımcıların tamamı, mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Demokratik okul yöneticisinin karşılaştığı güçlüklerle ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları:

K1: Öğretmenlerin ilgisini çekmediği için yetersiz olduğunu düşünüyorum.

K2: Öğretmenler istemedikleri eğitimlere alınmamalı; bu durum motivasyonu düşürüyor.

K3: Çok fazla gereksiz eğitim var, bu durum kafa karıştırıyor ve gerekli olan eğitimleri kaçırmıyoruz.

K4: Eğitimlerin mesai saatleri dışında olması şahsi işlerimizi ertelememize neden oluyor

K5: Günümüz koşullarında uzaktan yapıldığı için bana göre yetersiz. Geçmiş yıllarda merkezde yapılan mesleki gelişim seminerleri daha verimliydi belki.

K6: Eğitimler alanında uzman ve kursiyerin dikkatini çekebilecek kişiler tarafından verilmeli.

K7: Tekdüze ve bilinen şeylerin anlatılması konuyu amacından uzaklaştırıyor.

K8: Her öğretmenin ilgi alanına uygun verildiğinde yeterli olur.

K9: İlgi çekici değil.

K10: Eğitimlerin bütçeleri arttırılmalı ve alan eğitimleri yapılmalı.

Öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” sorusuna verilen cevaplara göre oluşturulan alt temalar, alt temaları oluşturan katılımcılar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar

Temalar	Kodlar	f
	Kapsam Geçerlilik	4
Mesleki Gelişim Eğitim	İhtiyaç Analizi	2
Faaliyetlerinde Karşılaşılan	Hazırbulunmuşluk	1
Sorunlar	Erişilebilirlik	2
	Yöntem ve Teknikler	1

Tabloda katılımcı görüşleri bağlamında 5 alt tema olduğu görülmektedir. Bu alt temalardan

“Yeterince ilgi çekici konular yok” alt teması 4 katılımcı, “İhtiyaç analizi yapmadan planlama yapılmakta” alt teması 2 katılımcı, “İsteksiz öğretmenler” alt teması 1 katılımcı, “İnternet erişimi ve elektrik kesintisi” alt teması 2 katılımcı, “Tek taraflı anlatım tarzı” alt teması 1 katılımcı tarafından tekrar edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminer çalışmalarlarıyla ilgili yeterince ilgi çekici konu olmaması sorun olarak algılanmaktadır denilebilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları:

K2: *İhtiyaç analizi yapılmadan yöneticiler tarafından belirlenen eğitimler verilmektedir.*

K3: *Öğretmenlerin isteksiz, arzusuz, beklentisiz ve mesleki birikimlerindeki eksiklikler eğitimler için heyecan duymalarını engelliyor.*

K4: *Öğretmenlerin ilgisini çekebilecek günümüz dünyasına hitap eden konular yok.*

K5: *Zaman zaman internet erişimi ve elektrik kesintisi sorun teşkil edebilmekte.*

K7: *Sunulan konular, öğretmenlerin de kolaylıkla ulaşabileceği türden. Farklı konularla ilgili çekilmeli.*

K8: *Monoton ve tekdüze anlatım tarzı dikkatlerin dağılmasına ve anlatılan konudan uzaklaşılmasına neden oluyor.*

Mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde öğretmenler arası iletişimle ilgili bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmenler, mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde öğretmenler arası iletişimi nasıl değerlendirmektedir?” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan alt temalar ve alt temaları oluşturan katılımcılar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde öğretmenler arası iletişim

Temalar	Kodlar	f
	Eğitim Ortamları	5
Eğitim Ortamlarının İletişime Olan Etkisi	Etkileşim	3
	Amaç Birliği	1
	Kapsamın Dışına Çıkma	1

Tabloya bakıldığında 4 alt tema olduğu görülmektedir. Katılımcılar tarafından oluşturulan alt temalardan “İletişime katkı sunacak ortam yok” alt temasını 5 katılımcı, “Etkileşim olduğunda iletişim güçlü” alt temasını 3 katılımcı, “Farklı ortamlarda bir arada iyi iletişim kurulabilir” alt temasını 1 katılımcı, “Samimi ortamlar ciddiyete zarar vermekte” alt temasını 1 katılımcı tekrar etmiştir. Buradan hareketle mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde öğretmenler arası iletişimle ilgili iletişime katkı sunacak ortam olmadığı düşünülmektedir denilebilir.

Mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde öğretmenler arası iletişimle ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları:

K5: Öğretmenler arasında öğrenilenlerin paylaşımını sağlayacak iletişim ortamı yok.

K7: Farklı eğitim ortamlarına dahil olan bireyler amaç birliği etrafında sıkı iletişim kurabilmektedirler.

K8: Karşılıklı etkileşimin olduğu ortamlarda iletişim her zaman güçlü olmaktadır.

K9: Samimi ilişkiler kurulduğunda seminer çalışmalarının ciddiyeti ortadan kalkıyor. Dolayısıyla faydalı bir sonuç alınamıyor.

Öğretmenlere göre mesleki gelişim çalışmalarının geliştirilmesi için önerilerle ilgili bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmenlere göre mesleki gelişim çalışmalarının geliştirilmesi için neler yapılması önerilmektedir?” sorusuna verilen cevaplara göre oluşturulan alt temalar, alt temaları oluşturan katılımcılar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlere göre mesleki gelişim çalışmalarının geliştirilmesi için öneriler

Temalar	Katılımcılar	f
	Özel Hedefler	1
	Farklı Eğitim Ortamları	3
Daha İyi Mesleki Gelişim İçin Yapılması Gerekenler	Sağlıklı Planlama	2
	Atölye Çalışmaları	1
	Yüz Yüze Eğitim	1
	İhtiyaca Göre Tercih Edilebilirlik	2

Tabloya bakıldığında katılımcıların 6 alt temaya yöneldikleri görülmektedir. Bu alt temalardan “Her okulun kendi istek ve ihtiyaçları belirlenmeli” alt temasını 1 katılımcı, “Farklı bir ortamda yapılmalı” alt temasını 3 katılımcı, “Planlama daha iyi yapılmalı” alt temasını 2 katılımcı, “Atölye çalışmaları yapılmalı” alt temasını 1 katılımcı, “Seminerler yüz yüze yapılmalı” alt temasını 1 katılımcı, “Öğretmen ihtiyacı olan konuya yönelik seminer seçebilmeli” alt teması 2 katılımcı tarafından tekrar edilmiştir. Katılımcılar tarafından belirlenen alt temalar kıyaslandığında öğretmenlere göre mesleki gelişim çalışmalarının geliştirilmesi farklı bir ortamda seminer çalışması yapılması önerilmektedir.

Öğretmenlere göre mesleki gelişim çalışmalarının geliştirilmesi için önerilerle ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları:

K1: İhtiyaçlara göre özel hedefler belirlenmelidir.

K2: Planlama çok önemli. Bir yılın planı hazır olmalı; sürpriz planlara yer verilmemelidir.

K5: Eğitimler mümkün olduğunca yüz yüze yapılmalıdır

K7: Teorik anlatımdan ziyade atölye çalışmalarına yer verilmelidir.

K8: *Bütüncül bir bakış açısı yerine her öğretmenin ilgi alanı dikkate alınmalı.*

K10: *Planlamanın daha iyi yapılmasına özen gösterilmeli, güncel konularda seminer çalışmaları yapılmalı.*

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin eğitim öğretim hedeflerini gerçekleştirmek için belli yeterliliklere sahip olması, yeterliliklerinin geliştirilmesi ve çağın koşullarına cevap verebilecek nitelikte donanımlı hale getirilmeleri amacıyla eğitim öğretim yılı başında ve sonunda yapılan mesleki gelişim seminerleri düzenlenmektedir. Ancak teoride eksiklikleri kapatmaya, bilgi ve becerileri artırmaya yönelik planlama yapıldığı yönünde hedefler belirlenmiş olsa da uygulamada öğretmenlerin genelini pek çok sorunla karşı karşıya kaldıkları araştırma sonuçlarında yer almaktadır. Alana yönelik araştırma verilerinin desteklenmesi, öğretmenler açısından önemli olan mesleki gelişim seminer faaliyetleriyle ilgili sorunlar, sorunları gidermeye yönelik öneriler ve seminer çalışmalarıyla ilgili deneyimlerin belirlenmesi ihtiyacından hareketle bu araştırma yapılmıştır.

Bilgi ve teknoloji çağının bir sonucu olarak güncel bilginin takip edilmesi, bilginin yapılandırılması, düzenlenmesi, eleştirel yönde düşünce geliştirilmesi, problem çözme becerileri yüksek bireyler yetiştirilmesi için öğretmenlerin mevcut yeterliliklerini artırması hizmet içi eğitim seminerleriyle mümkün olmaktadır (Taymaz, 2005). Ancak mesleki gelişim eğitim seminerleriyle ilgili öğretmenlerin birçok konuda sorun yaşamaları buna karşın çözüme yönelik herhangi bir adım atılmaması oldukça dikkat çekicidir. Diğer bir ifadeyle konuya yönelik farkındalık geliştirecek düzeyde yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır (Bellibaş ve Gümüş, 2016; Bümen vd., 2012; Elçiçek ve Yaşar, 2016; Eroğlu, Özbek ve Şenol, 2016).

Mevcut araştırmalarda mesleki gelişim eğitim seminerlerine yönelik belirlenen sonuçlar; mesleki gelişim etkinliklerinin niteliği, öğretmenlere sunulan mesleki gelişim fırsatlarının sınırlı olması, okulların imkanları, öğretmenlerin kişisel özellikleri ve mesleki gelişime yönelik tutumları şeklinde sıralanmaktadır (Elçiçek ve Yaşar, 2016; Bayrakçı, 2009; Dervişoğulları, 2014; Cengiz ve Altun, 2012). Ulaşılan sonuçlarla araştırmada öğretmen deneyimlerine dayalı olarak yapılan betimlemelerden bazılarının örtüştüğü görülmektedir. Araştırmada ulaşılan sonuçlardan mesleki gelişim seminerlerini yetersiz bulmaları, seminerlerin verildiği ortam, iletişimi destekleyecek bir gelişmenin olmaması sonuçları bahsi geçen araştırma sonucuyla paraleldir (Elçiçek ve Yaşar, 2016; Bayrakçı, 2009; Dervişoğulları, 2014; Cengiz ve Altun, 2012). Araştırmada mesleki gelişim seminerlerinin verimli olmadığı yönünde ulaşılan sonuçla Yaşar ve Elçiçek (2016) çalışmasındaki sonuç benzerdir. Robinson ve Carrington, (2000) çalışmasında da belirtildiği gibi öğretmenler için ilgi çekici bireysel ihtiyaçları karşılamaya yönelik seminer çalışması yapılması önemli bir gerekliliktir. Bu sonuç araştırmada ulaşılan sonuçla örtüşmektedir. Boydak Özkan, Şener ve Polat (2014) çalışmasında uygulamaya dönük bir eğitim verilmesi sonucu bildirilmiştir. Araştırmada da benzer bir sonuç tekrar etmiş ve katılımcılar, uygulamaya yönelik eğitim verilmesini bir ihtiyaç olarak betimlemişlerdir.

Araştırmada ulaşılan sonuçları maddeler halinde şu şekilde belirtmek mümkündür:

- Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarını oldukça kapsamlı bulduğu ancak uygulamada verimli olarak değerlendirmedeği,
- Seminer çalışmalarını yetersiz buldukları.
- Mesleki gelişim eğitim seminer çalışmalarıyla ilgili yeterince ilgi çekici konu olmamasını sorun olarak algıladıkları.
- Mesleki gelişim eğitim faaliyetlerinde öğretmenler arası iletişime katkı sunacak ortam olmadığı.
- Mesleki gelişim çalışmalarının geliştirilmesi için farklı bir ortamda seminer çalışması yapılmasını öneri olarak sundukları tespit edilmiştir

Araştırmada ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda şu öneriler sunulmaktadır:

- Öğretmenler için önemli olan mesleki gelişim seminerleriyle ilgili ihtiyaç analizi yapılması,
- Seminerle ilgili katılımcıların kendi ihtiyaçları doğrultusunda tercih yapabilme hakkının bulunması,
- Farklı ortamlarda öğretmenleri öğrenmeye teşvik edici etkinlikler planlanarak eğitim çalışması yapılması,
- Teoriden çok uygulamaya yönelik etkinliklerin planlanması,
- Gereken ciddiyetin sağlanarak verimlilik çıktısına odaklanması,
- Alanında uzman öğreticilerin olması ve seminer ortamlarının fiziki elverişliliğinin sağlanması önerilmektedir.

Referans

Acat, B. (Ed.) (2017). *Etkili öğretim yöntemleri*. Ankara: Nobel yayıncılık.

Akar, E. (2006). Farklı türde okullarda çalışan biyoloji öğretmenlerinin mesleki gelişim deneyim ve ihtiyaçları. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 174-183. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara*.

Alkan, C. (2000). *Meslek ve öğretmenlik mesleği. İçinde V. Sönmez (Ed.)*. Öğretmenlik mesleğine giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.

Altun, T., & Cengiz, E. (2012). Upper primary school teachers' views about professional development opportunities. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3).

- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal bilimlerde bilgisayar destekli nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bayraçi, M. (2009). In-service teacher training in Japan and Turkey: A comparative analysis of institutions and practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 34(1), 10-22.
- Bellibaş, M.S. ve Gümüş, E. (2016). Teachers' perceptions of the quantity and quality of professional development activities in Turkey. *Cogent education*, 3(1), 1-15.
- Boydak Özan, M., Şener, G. ve Polat, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 167-180.
- Boydak Özan, M., Şener, G. ve Polat, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 167-180.
- Bümen, N.T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim, Bahar 194*, 31-50.
- Carrington, S. ve Robinson, R. (2007). A case study of inclusive school development: A journey of learning. *International Journal of Inclusive Education*, 8(2), 141-153.
- Cengiz, E. ve Altun, T. (2012). Upper primary school teachers' views about professional development opportunities. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3).
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education policy analysis archives*, 8(1), 1-44.
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M.W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 76(8), 597-604.
- Dass, P. M., & Yager, R.E. (2009). Professional development of science teachers: History of reform and contributions of the STS-based Iowa Chatauqua Program. *Science Education Review*, 8(3), 99-111.
- Dervişoğulları, M. (2014). Profesyonel öğrenme topluluklarının boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.
- Doğan, N., Çakıroğlu, J., Bilican, K. ve Çavuş, S. (2011). *Bilimin doğası ve öğretimi*. Ankara: Pegem A.
- Elçiçek, Z. ve Yaşar, M. (2016). Türkiye'de ve dünyada öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(9), 12-19.
- Eroğlu, M., Özbek, R. ve Şenol, C. (2016). Öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin milli eğitim şurası kararlarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 6(12).

- Fenstermacher, G.D., & Berliner, D.C. (1983). A conceptual framework for the analysis of staff development. *Unpublished manuscript, California: Santa Monica.*
- Firat, M., Kabakçı Yurdakul, I. ve Ersoy, A. (2014). Bir eğitim teknolojisi araştırmasına dayalı olarak karma yöntem araştırması deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 2(1), 65-86.*
- Fullan, M. G. (1995). The limits and the potential of professional development. *Professional development in education: New paradigms and practices, 253-267.*
- Gemeda, F.T., & Tynjälä, P. (2015). Exploring teachers ' motivation for teaching and professional development in Ethiopia. *Voices from the field. Journal of Studies in Education, 5(2), 169-186.*
- Genç, G. (2010). İngilizce öğretmenlerinin mesleki gelişim sürecinin önünde algıladıkları başlıca engeller: Malatya ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(31), 103-117.*
- Genç, G.S. (2015). Mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi örnekleme (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Gençtürk Güven, E., Akbaş, Y., & Kaymakçı, S. (2012). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının bakış açısıyla ideal öğretmenin özellikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(2), 1559-1568.*
- Gültekin, M., Aktay, E. G. ve Gültekin, I. (2018). İlköğretimde mesleki çalışma (seminer) dönemi uygulamaları. *Anadolu Journal of Educational Sciences International, 8(2), 482-513.*
- Kabakçı Yurdakul, I. (2008). Öğretmenlikte mesleki gelişim modelleri. İçinde I. Kabakçı Yurdakul (Ed.), *Öğretmenlikte mesleki gelişim (s 1-28)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1809.
- Kahyaoğlu, R.B. ve Karataş, S. (2019). Mesleki gelişim eğitim seminerlerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 37, 191-220.*
- Köseoğlu, F., Tumay, H. ve Üstün, U. (2010). Developing a professional development package for nature of science instruction and discussion about its implementation for pre-service teachers. *Journal of Kirsehir Education Faculty, 4, 129-162.*
- Little, J.W. (1993). Teachers' professional development in a climate of educational reform. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 15(2), 129-151.*
- MEB (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri. *Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.*

- MEBÖYGM. (2006). TEDP, Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. (2021, 11 Aralık). Erişim adresi: http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/13161921_YYretmenlik_MesleYi_Genel__YETERLYKLERi_onaylanan.pdf.
- MEBÖYGM. (2008). Öğretmen eğitime yeni bir yaklaşım okul temelli mesleki gelişim süreç raporu. (2021, 11 Aralık). Erişim adresi: <https://oygm.meb.gov.tr/www/okul-temelli-mesleki-gelisim/icerik/65>.
- MEBÖYGM. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Ankara: MEB Yayınları.
- OECD. (2016). Teachers in the Asia-Pacific: career progression and professional development. OECD Publishing, Paris. (2021, 11 Aralık). Erişim adresi: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246011/PDF/246011eng.pdf.multi>
- Özdemir, T. (2018). *Öğretmenlik mesleği ve Türkiye’de öğretmen yetiştirme*. İçinde M.B. Özcan ve T.Y. Özdemir (Ed.). Eğitim Bilimine Giriş (s. 202-228). Ankara: Asos Yayınları.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. *Seta Analiz*, 17.
- Özyar, A. (2003). Millî Eğitim Bakanlığı’nın öğretmen yetiştirme politikaları. Ankara. (2021, 13 Aralık). Erişim adresi: http://oyegm.meb.gov.tr/ortasayfa/gn_md_sunu.
- Paşa, M.B. (2002). İlkokul sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Renyi, J. (1996). *Teachers take charge of their learning*. Transforming Professional Development for Student Success [and] Executive Summary.
- Seferoğlu, S.S. (2001). Elementary school teachers perceptions of Professional development. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20), 117-125.
- Seferoğlu, S.S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Senemoğlu, N. (2007). *Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. İstanbul: Anı.
- Sönmez, S. ve İlgün, G. (2018). Nitel araştırma yöntemlerinin sağlık hizmetleri bağlamında incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 375-400.
- Şişman, M. (2006). *Öğretmenliğe giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar, ilkeleri yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- TEDMEM. (2016). 2016 Eğitim değerlendirme raporu. (2021, 13 Aralık). Erişim adresi: <https://tedmem.org/yayin/2016-egitim-degerlendirme-raporu>

- Turgud Kasap, H. (2021). Mesleğine yeni başlayan öğretmenlere verilen seminerlerin etkililiği ve öğretmenlerin meslekten beklentileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Uçar, R. (2005). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin meb hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (Van ili örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Ünal, I. (2004). Teacher in the imagination of neo-liberal education: teacher training in Turkey. 12th World Congress On Comparative Education: Education And Social Justice (Havana, Cuba, 25-29 October 2004).
- Yaylacı, A.F. (2013). Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine ilişkin yaklaşım sorunu. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel sayı, 25-40.*
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.