

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik görüşleri**Gökhan Ekim¹, Hatice Ekim², Fazilet İclal Ketboğa³, Remzi Bozkuş⁴**

DOI 10.5281/zenodo.10115485

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden bir durum çalışması metodolojisi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu 21 okul idarecisi oluşturmaktadır. Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların seçiminde maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı için 4 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada veriler yüz yüze görüşmelerle elde edilmiştir. Verilerin analizi için içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin, mesleki gelişimi önemseyerek değişime ayak uydurdıkları, belirlenmiştir. Kendi mesleki gelişimlerini desteklemek için eğitimlere katılım, araştırmalar, meslektaş işbirliği ve teknolojik takip gibi yöntemleri takip ettikleri belirlenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı, üniversiteler ve sendikalar gibi kuruluşların, mesleki gelişimde önemli bir rol oynadığı ve bu süreci eğitim ve finansal destek ile desteklediği belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: öğretmen, öğretmenlik, meslek, gelişim**Teachers' views on professional development****Abstract**

The aim of this study is to determine teachers' views on their professional development. This study was designed using a case study methodology from qualitative research designs. The study group of the research consists of 21 school administrators. Maximum diversity sampling was used to select the participants. A semi-structured interview form consisting of 4 open-ended questions was used as a data collection tool. The data were obtained through face-to-face interviews. Content analysis was used to analyse the data. According to the results of the research, teachers care about professional development and take steps in this direction for reasons such as keeping up with change and preparing for new generation students. They plan to support their professional development through methods such as participation in training, research, collaboration with colleagues and technological follow-up. However, they face challenges such as time, financial constraints and lack of training, but their desire to meet student expectations and embrace change encourages them to continue this development. Organizations such as the Ministry of Education, universities and trade unions play an important role in professional development and support this process with training and financial support.

Keywords: teacher, teaching, profession, development¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, gokhanekim19@gmail.com² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, htc.egn.ekim@gmail.com³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, iclalketboga@gmail.com⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, remboz33@gmail.com

Giriş

Modern çağda eğitim kurumları olarak okulların rolü değişmekte ve bunun sonucu olarak öğretmen beklentileri de bu yönde evrilmektedir (Doğan, 2014). Eğitim kurumlarındaki bu gelişmelerin bir sonucu olarak öğretmenlerin rolleri, sorumlulukları ve görevleri genişlemekte ve çeşitlenmektedir (Özoğlu, 2010). Öğretmenlik mesleğinin adı tarih öncesi çağlardan bu yana değişmemiş olsa da, mesleğin talepleri, toplumdaki yeri ve kendisinden beklenenler zaman içinde hâkim eğitim kuramlarına göre değişmiştir ve değişmeye devam edecektir. Her zaman bir meslek olduğu için öğretmenlik, dış etkilerin bir sonucu olarak sürekli değişim ve büyüme gösteren dinamik bir faaliyet olmuştur. Ancak eğitimciler bu değişime uyum sağlayabilir mi? Bu durum, öğretmenlerin mesleki gelişimine duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitimin etkinliği ve kalitesinin en önemli ölçütlerinden biri olduğundan, öğrenci başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, yüksek başarılı yabancı eğitim sistemlerinin (British Columbia, Hong Kong, Şangay ve Singapur gibi) benzer bir faktöre sahip olduğunu göstermektedir (Güldere, 2016). Ancak, eğitimdeki değişimlerin temelini ve ilk noktasının eğitimci olması gerektiği bazen unutulmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimlerinin temelinde öğretme ve öğrenmede değişen paradigmlar, eğitim alanındaki değişiklikler, değişen toplumsal talepler, gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri ve değişen öğrenci profilleri yer almaktadır (Odabaşı ve Kabakçı, 2007). Öğretmenlerin bu yeni sorumluluklara uyum sağlamalarına ve öğrencilere gelişen bilgi ve becerileri edinmelerinde rehberlik etmek için gerekli becerileri kazanmalarına yardımcı olmak için, hem üstün hizmet öncesi öğretmen eğitimi programları hem de öğretmen mesleki gelişim eğitimi sistemleri gereklidir. Bununla birlikte, öğretmenler ne kadar mükemmel bir hizmet öncesi eğitim alırlarsa alsınlar, işyerinde karşılaşacakları zorluklar bu hazırlıkla tam olarak ele alınamayacağı ifade edilebilir. Eğitim kurumları yüksek kalitede öğretmen işgücü sağlamak ve öğretim standartlarını yükseltmek için öğretmenlere mesleki gelişim fırsatları sunmaya çalışmaktadır (OECD, 2009). Öğretmen eğitimi ilişkin kapsamlı araştırmalar Avrupa Birliği, Dünya Bankası, OECD ve BM gibi önemli uluslararası kuruluşların eğitim bölümleri tarafından yürütülmektedir (Gökmenoğlu, Beyazova ve Kılıçoğlu, 2015).

Guskey'e (2000) göre mesleki gelişim, eğitimcilerin öğrencilerine fayda sağlamak amacıyla mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış süreç ve faaliyetlerdir. Yaşam boyu öğrenmenin bir alt süreci de mesleki gelişimdir. Hizmet içi eğitim, personel gelişimi, kariyer gelişimi ve insan kaynakları gelişimi gibi fikirler geliştikçe, mesleki gelişim fikri de gelişmiştir (Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012). Guskey'e (2007) göre mesleki gelişim, kendi kendini yönlendiren bir yolculuk, kariyer döngüsünün ayrılmaz bir unsuru ya da sektördeki gelişmelerle güncel kalma çabası olarak görülmelidir. Öğretmen etkinliğini ve dolayısıyla öğrenci başarısını artırmak mesleki gelişimin nihai amacıdır (Maurer, 2000). Öğretmenlerin başarılı öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmalarına ve hem sınıf içinde hem de dışında mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarını geliştirmelerine yardımcı olan süreçler mesleki gelişim kapsamına girer. Öğretmenler eğitim sisteminde uygulayıcılar olarak önemli bir konuma sahiptir, ancak hizmet öncesi eğitimleri hızla eskimektedir. Sonuç olarak, eğitimci sahip oldukları bilgilerle mesleklerini etkili bir şekilde icra etmekte zorlanmaktadır. Maurer'e (2000) göre, eğitimciler kendi alanlarında öğrenmeye ve gelişmeye devam ederlerse kaliteli eğitim ve öğretim sağlayabilirler. Şu an itibarıyla ülkemiz, mesleki gelişime yüksek değer veren eğitimcilerin sınıflarımızda çalışmasını garanti altına alacak ya da eğitimcilerin kendi mesleki gelişimlerini deneyimlerle güncellenebilen yetkinlikler doğrultusunda sağlama becerilerini değerlendirecek, eğitimcileri destekleyecek ve hem

mesleki hem de bireysel gelişim için fırsatlar sunacak kapsamlı bir değerlendirme ve destek sisteminden yoksundur (Buldu, 2014). Son iki yılda öğretmenlerin %40'ı bir tür hizmet içi eğitime katılmıştır; bu da müfredatın değiştiği ve mesleki gelişimin çok gerekli olduğu düşünüldüğünde endişe vericidir (Özoğlu, 2010).

Bümen, Ateş, Ural, Acar ve Çakar'a (2012) göre, ülkemizdeki eğitimcilerin çoğunluğu bakanlık tarafından desteklenen mesleki gelişim etkinliklerine görev bilinciyle katıldıklarını ve gönüllülüğten ziyade ilginin belirleyici olması gerektiğini iddia etmektedir. Bununla birlikte, mesleki gelişime yüksek değer veren, yaşamları boyunca öğrencileri için daha iyi rol modeller olmak için çabalayan ve alanlarında daha başarılı olmak için tutkulu olan başka eğitimciler de vardır. Ancak bu eğitimciler de bazı zorluklarla karşılaşmaktadır. Drage'e (2010) göre bu engellerden bazıları kaynak ve zaman eksikliği ile öğretmenlerin ihtiyaç duymadığı mesleki gelişim fırsatlarını içermektedir (İlğan, 2013). Geçerli ve etkili mesleki gelişim faaliyetlerinin uygulanması, büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki gelişime nasıl baktığına, mesleki gelişim faaliyetlerinin ne kadar etkili olduğuna, uygulamada algılanan boşlukların neler olduğuna ve öğretmenlerin mesleki gelişimin nasıl daha etkili bir şekilde yürütülebileceğine dair öneri ve görüşlerine bağlıdır. Çeşitli disiplinlerdeki eğitimcilerin mesleki gelişim ve mesleki gelişimin bir yolu olarak hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin gereksinimlerini, tutumlarını ve memnuniyet düzeylerini tespit etmeye yönelik çalışmalar yapılmış ve ilgili literatürde yayımlanmıştır (Baştürk, 2013; Bayar ve Kösterelioğlu, 2014; Çakır, 2013). Bu bilgiler kapsamında bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç altında araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

- Öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki genel düşünceleri nelerdir?
- Öğretmenler mesleki gelişimlerini nasıl ve hangi yöntemlerle desteklemekte ve bu konuda ne tür planlar ve stratejiler benimsemektedirler?
- Öğretmenlerin mesleki gelişim sürecinde karşılaştıkları zorluklar nelerdir ve bu süreci etkileyen veya teşvik eden başlıca faktörler hangileridir?
- Öğretmenlerin Millî Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar gibi kuruluşların mesleki gelişim süreçlerine etkisine yönelik görüşleri nasıldır

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). Bu çalışmanın bir durum çalışması olarak tasarlanmasının temel nedenleri şunlardır:

Bu araştırmada öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki örgütsel ikiyüzlülük hakkındaki görüşleri detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Durum çalışması, karmaşık ve çok yönlü konuların derinlemesine incelenmesine olanak tanır. Bu yaklaşım, öğretmenlerin deneyimlerinin ve görüşlerinin detaylı bir şekilde anlaşılmasını sağlar.

Durum çalışması, araştırmanın konusu olan olayları veya durumları, bu olayların veya durumların gerçekleştiği sosyal, kültürel ve örgütsel bağlam içerisinde anlamayı hedefler. Eğitim kurumlarındaki örgütsel ikiyüzlülük, sosyal ve örgütsel dinamiklerle yakından ilişkilidir.

Durum çalışması, bu bağlamdaki karmaşıklıkları ve nüansları yakalayıp daha kapsamlı bir anlayış sunar.

Çalışma grubu

2022-2023 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 21 öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların seçiminde maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2016) göre maksimum çeşitlilik örnekleminin temel amacı, çalışma katılımcısı olabilecek bireylerin özelliklerindeki değişkenliği artırmaktır. Bu nedenle, örnekleme 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	Erkek	Sınıf Öğretmeni	53	27	Lisans
K2	Erkek	Sınıf Öğretmeni	50	24	Lisans
K3	Erkek	Sınıf Öğretmeni	30	6	Yüksek Lisans
K4	Kadın	Sınıf Öğretmeni	41	19	Lisans
K5	Erkek	Sınıf Öğretmeni	47	17	Lisans
K6	Kadın	Sınıf Öğretmeni	44	23	Lisans
K7	Erkek	Sınıf Öğretmeni	45	20	Lisans
K8	Erkek	DKAB	33	10	Lisans
K9	Erkek	Türk Dili ve Edebiyatı	45	23	Lisans
K10	Erkek	Sınıf Öğretmeni	56	31	Lisans
K11	Kadın	PDR	27	5	Yüksek Lisans
K12	Kadın	Sınıf Öğretmeni	53	27	Lisans
K13	Erkek	Sınıf Öğretmeni	40	17	Yüksek Lisans
K14	Kadın	Sınıf Öğretmeni	29	6	Lisans
K15	Kadın	Sınıf Öğretmeni	44	21	Lisans
K16	Kadın	Sınıf Öğretmeni	34	14	Lisans
K17	Kadın	PDR	30	8	Lisans
K18	Kadın	Sınıf Öğretmeni	41	17	Yüksek Lisans
K19	Kadın	Sınıf Öğretmeni	41	18	Lisans
K20	Kadın	Sınıf Öğretmeni	43	17	Lisans
K21	Kadın	Sınıf Öğretmeni	51	12	Lisans

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenleri incelendiğinde:

Cinsiyet dağılımına bakıldığında 9 erkek (%42,8) ve 12 kadın (%57,2) öğretmenin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Katılımcıların branşları incelendiğinde, 16 öğretmenin (%76,2) sınıf öğretmeni, 1 öğretmenin (%4,8) DKAB, 1 öğretmenin (%4,8) Türk Dili ve Edebiyatı, ve 3 öğretmenin (%14,2) PDR branşında olduğu belirlenmiştir. Yaş dağılımı analiz edildiğinde, öğretmenlerin yaş aralığının 27 ile 56 arasında değiştiği ve ortanca yaşı 43 olduğu gözlemlenmiştir. Kıdem yıllarına göre dağılıma bakıldığında, öğretmenlerin en düşük kıdem yılı 5, en yüksek kıdem yılı ise 31 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin medyan kıdem yılı 17

olarak bulunmuştur. Öğrenim durumlarına gelince, 15 öğretmenin (%71,4) lisans, 5 öğretmenin (%23,8) ise yüksek lisans seviyesinde eğitim aldığı saptanmıştır. Bu sonuçlara dayanarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun sınıf öğretmeni branşında ve lisans seviyesinde eğitim aldığı, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden sayıca daha fazla olduğu ve kıdem yıllarının genellikle 5 ile 31 yıl arasında değişiklik gösterdiği söylenebilir.

Veri toplama araçları

Bu çalışmada, katılımcılardan veri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Bu form, dört adet açık uçlu sorudan oluşan standart bir görüşme formatıdır. Stewart ve Cash (1985)'e göre bir görüşme, karşılıklı etkileşim içerisinde soruların sorulup cevaplandığı planlı bir etkinliktir. Bu yöntem, katılımcıların konu hakkında detaylı bilgi vermesini teşvik eder. Diğer veri toplama yöntemlerinin bu çalışma için yetersiz olması nedeniyle bu yaklaşıma yönelinmiştir. Patton (1987), farklı görüşme teknikleri arasında karşılıklı mülakat, standartlaştırılmış görüşme ve açık uçlu görüşmeyi öne sürmüştür. Bu çalışmada kullanılan yöntem, Patton (1987) tarafından tanımlanan geleneksel açık uçlu görüşmedir. Bu yaklaşım, tüm katılımcılara aynı soruların sırasıyla sorulduğu standart bir formatı ifade eder. Bu yöntem, katılımcılara belirli bir esneklik sunarken, sürecin öznel ve önyargılı olmasını minimuma indirmek amacıyla tercih edilmiştir. Görüşme formunun oluşturulmasında izlenen adımlar şu şekildedir:

Formun oluşturulma süreci, konuyla ilgili kapsamlı bir literatür taramasıyla başlamıştır. Bu aşamada, eğitim kurumlarında örgütsel ikiyüzlülük ve ilgili konular üzerine yazılmış akademik makaleler, kitaplar ve araştırmalar incelenmiştir. Bu inceleme, soruların oluşturulmasında yol gösterici olmuştur.

Formun hazırlanması sürecinde, eğitim bilimleri, örgütsel psikoloji ve nitel araştırma yöntemleri alanlarında uzman kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Uzman görüşleri, formun içeriğinin zenginleştirilmesi ve soruların daha anlamlı hale getirilmesi açısından önemli olmuştur.

Formun ilk taslağı oluşturulduktan sonra, küçük bir grup öğretmenle ön test yapılmıştır. Bu ön test, soruların anlaşılabilirliğini ve uygunluğunu değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ön test sonuçlarına göre gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Formun güvenilirliği ve geçerliği, uzman görüşleri ve literatür taramasına dayalı olarak sağlanmıştır. Ayrıca, formun güvenilirliğini artırmak için soruların açık ve net bir dille yazılmasına özen gösterilmiştir.

Formun nihai hali, küçük bir grup öğretmenle pilot uygulama yapılarak test edilmiştir. Bu pilot uygulama, formun pratikte nasıl işlediğini görmek ve son düzeltmeleri yapmak için önemli olmuştur.

Sonuç olarak, formun oluşturulma süreci, akademik titizlik ve metodolojik dikkatle yürütülmüştür. Uzman görüşleri ve pilot uygulamalar, formun güvenilirliğinin ve geçerliğinin sağlanmasında kritik roller oynamıştır. Bu süreç, veri toplama aracının hem bilimsel standartları karşılamasını hem de araştırma sorularına uygun, anlamlı ve derinlemesine yanıtlar elde edilmesini sağlamayı amaçlamıştır.

Verilerin toplanması

Çalışmanın veri toplama süreci, 10 Mayıs - 02 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 kağıt 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.

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.

Veri Analizinin Güvenirliği:

Analiz Sürecinin Güvenirliği: Verilerin analiz sürecinin güvenirliliği, metodolojik titizlik ve sistematığe dayanır. İçerik analizi sırasında, verilerin toplanması, kodlanması, temaların oluşturulması ve sonuçların yorumlanması aşamaları büyük bir özenle ve kademeli olarak gerçekleştirilmiştir. Her adımda, verilerin doğruluğu ve analizin tutarlılığı göz önünde bulundurulmuştur.

Farklı Uzman Görüşleri: Veri analizinin güvenirliliğini artırmak amacıyla, çalışma kapsamında elde edilen bulguların analiz süreci, farklı uzmanlar tarafından da incelenmiştir. Bu uzmanların görüşleri, temaların ve kodların oluşturulmasında kritik bir rol oynamıştır. Uzmanlar arasındaki fikir ayrılıkları, detaylı tartışmalar ve konsensüs arayışları yoluyla çözümlenmiştir.

Ek Uzman Görüşü: Fikir uyuşmazlığı yaşanan konular için ek bir uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu ek uzman, temaların ve kodların oluşturulmasında ortaya çıkan farklı görüşleri değerlendirmiş ve objektif bir bakış açısıyla çalışmaya katkıda bulunmuştur.

Huberman'ın Güvenirlik Formülü: Veri analizinin güvenirliliğini sayısal olarak ifade etmek için, Huberman'ın güvenirlilik formülü kullanılmıştır. Bu formül, farklı kodlayıcılar veya uzmanlar arasında elde edilen uyumun oranını hesaplar. Formül şu şekildedir:

$$\text{Güvenirlilik} = \frac{\text{Uzmanların Hemfikir Olduğu Kod Sayısı}}{\text{Toplam Kod Sayısı}} \times 100$$

Bu formül kullanılarak, çalışmanın veri analiz sürecinin güvenirlilik yüzdesi hesaplanmış ve bu oran rapor edilmiştir.

Sonuç olarak, veri analiz sürecinin güvenirliliği, metodolojik dikkat, farklı uzman görüşlerinin entegrasyonu, fikir ayrılıklarının çözümlenmesi ve Huberman'ın güvenirlilik formülünün kullanılmasıyla sağlanmıştır. Bu yaklaşımlar, çalışmanın bulgularının güvenilir ve geçerli olduğunu temin etmekte önemli rol oynamaktadır.

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında kurum yetkililerinden sözel izin alınmış olup, çalışmada kurum isminin geçmemesi karşılığında bu çalışmanın yürütülebileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda çalışmada kurum ismi geçmeden veriler analiz edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, öğretmenlerden alınan yanıtlar incelenerek sıralı olarak sunulmuştur.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi Önemseme ya da Önemsememe Nedenlerine İlişkin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda, "Öğretmenler neden mesleki gelişime önem verir veya vermez?" sorusuna gelen cevaplar temel alınarak oluşturulan ana başlıklar ve alt başlıklar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme ya da önemsememe nedenlerine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	f
Mesleki Gelişime Verilen Önem	Önem veriyorum	21
	Önem vermiyorum	1
Mesleki Gelişime Önem Verme Nedeni	Değişime ayak uydurmak	7
	Mesleki gelişim	3
	Yeni nesil öğrencilere hazırlık	2
	Etkin öğretim	2

Tablo 2 incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme ya da önemsememe nedenlerine ilişkin katılımcı görüşlerinin, mesleki gelişime verilen önem ve mesleki gelişime önem verme nedeni olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Mesleki gelişime fazla önem teması altında katılımcıların tamamının mesleki gelişimi önemsediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Mesleki gelişime önem verme nedeni teması altında; değişime ayak uydurmak, mesleki gelişim, yeni nesil öğrencilere hazırlık ve etkin öğretim isimli dört kod bulunduğu görülmektedir. Mesleki gelişime önem verme nedeni konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K6): "Gelişen dünyada yeniliklere ayak uydurmak için mesleki gelişim çok önemli. Öğrenmek ömür boyu devam eder."

(K3): "Değişen dünya standartlarına ayak uydurup gelişen eğitim materyal ve teknolojilerine adapte olabilmek için mesleki gelişim çok önemlidir."

(K18): "Geleneksel öğretim yöntemleri yeni nesil öğrencilere hitap etmiyor."

K13): "Mesleki gelişim, bir kişinin kariyerinde ilerlemesine yardımcı olabilir ve iş yerinde daha etkili bir performans sergilemesine olanak tanır. Kendinizi daha yetenekli ve başarılı hissetmek için mesleki gelişimi önemsiyorum."

(K10): "Eğitim sürekli gelişen ve yenilenen bir süreç olduğundan eğitimcinin de kendini geliştirmesi, yenilemesi açısından önemlidir."

(K21): "Yeni nesil öğrencilerle bağ kurabilmek ve onları gelecekte bilmediğimiz mesleklere, hayata hazırlayabilmek için Mesleki Gelişimimiz önemli."

(K8): "Kendimi geliştirmek ve öğrencilerime daha fazla faydalı olmak."

Öğretmenlerin Kendilerini Mesleki Olarak Nasıl Geliştirebilecekleri Hakkındaki Düşünceleri/Planlarına İlişkin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan 'kendilerini mesleki olarak nasıl geliştirebilecekleri hakkındaki düşünceleri/planlarının neler olduğuna' ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak nasıl geliştirebilecekleri hakkındaki düşünceleri/planlarına ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	f
	Eğitim ve kurslara katılım	7
Öğretmenlerin	Araştırma ve öğrenme odaklı gelişim	4
Mesleki Bakımdan	Meslektaşlarla işbirliği	3
Gelişim Düşünceleri	Teknolojiyi takip	2
	Güncel gelişmeleri takip	2

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak nasıl geliştirebilecekleri hakkındaki düşünceleri/planlarının neler olduğuna ilişkin katılımcı görüşlerinin, öğretmenlerin mesleki bakımdan gelişim düşünceleri olmak üzere bir tema altında toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki bakımdan gelişim düşünceleri teması altında; eğitim ve kurslara katılım, araştırma ve öğrenme odaklı gelişim, meslektaşlarla işbirliği, teknolojiyi takip ve güncel gelişmeleri takip isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki bakımdan gelişim düşüncelerine ilişkin görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K4): "Okumak, kurslara gitmek, yeni beceriler kazanmak."

(K7): "Mesleğim gereği öğrenmem gereken konular ile ilgili eğitim alabilirim."

(K13): "Eğitim ve kurslar, kitap okuma ve araştırma, gelişen teknolojiye uyum sağlamak ile mesleki gelişim sağlanabilir."

(K17): "Hizmet içi eğitimden harici olarak mesleki eğitim veren kurum ve kuruluşlardan faydalanılabilir."

(K2): "Okuyup, araştırma yaparak geliştiriyorum."

(K9): "Alanınızda kaynak kitapları okuyabilir, ele aldığınız konularda uzmanlaşmak için internette konunun uzmanı kişilerin ders veya anlatı videolarını izleyebilirsiniz."

(K6): "Diğer öğretmen arkadaşları takip ederek, bol bol okuyarak. Seminer ve kurslara katılarak."

(K21): "Hizmet içi eğitimleri takip etmeyi, eTwinning, Sosyal Farkındalık, Teknofest, TÜBİTAK, Erasmus vb projelerde aktif rol almak, Teknolojiyi takip etmek, güvenli ve eğitim için kullanmayı planlıyorum."

(K12): "Kişisel gelişim ve mesleki gelişim eğitimlerini alarak, mesleki güncel yayınları takip ederek, internet ve sosyal medya üzerinden mesleki paylaşım yapan kanalları takip ederek gelişimimi sağlayabiliyorum."

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimini Etkileyen Zorluklar veya Onları Gelişmeye Yönlendiren Faktörlere İlişkin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan 'öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen zorluklar veya onları gelişmeye yönlendiren faktörlere' ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimini Etkileyen Zorluklar veya Onları Gelişmeye Yönlendiren Faktörlere ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	f
Mesleki Gelişimi Etkileyen Zorluklar	Zaman yetersizliği	4
	Maddi zorluklar	4
	Eğitim eksikliği	3
	Öğrenci profili	1
	Ailevi nedenler	1
Mesleki Gelişime Yönlendiren Faktörler	Gelişim ve değişimi yakalama	4
	Öğrenci beklentilerini karşılama	4

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen zorluklar veya onları gelişmeye yönlendiren faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinin, mesleki gelişimi etkileyen zorluklar ve mesleki gelişime yönlendiren faktörler olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Mesleki gelişimi etkileyen zorluklar teması altında; zaman yetersizliği, maddi zorluklar, eğitim eksikliği, öğrenci profili ve ailevi nedenler isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Mesleki gelişimi etkileyen zorluklar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K12): "Zaman ve para en büyük zorluk bana göre."

(K1): "Zaman yaratma sorunu diyebilirim. Ancak insan istedikten sonra her şey için zaman da yaratabilir."

(K6): "Zamanın yetersiz olması."

(K4): "Maddi ailevi nedenler."

(K5): "Ücretinin yüksek olması,"

(K2): "Gerçekten ihtiyacımız olan konularda mesleki eğitim faaliyetleri yeterli değil."

(K11): "Mesleğin destek unsurlarını yeterince barındırmaması ve çoğu şeyin yapıyor olmak için yapılması."

(K8): "Öğrencilerin yetersizliği gelişimi zorluyor, öğrenme isteğim gelişimi tetikliyor."

Mesleki gelişime yönlendiren faktörler teması altında; gelişim ve değişimi yakalama ve öğrenci beklentilerini karşılama isimli iki kod bulunduğu görülmektedir. Mesleki gelişime yönlendiren faktörler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K17): "Beni gelişmeye yönlendiren en büyük etken değişen ve gelişen teknoloji, yaşam koşullarının farklılığı ve ilgilendiğim çocukları nasıl daha iyi geliştirebilirim kavramlarımız."

(K20): "Çocukların ihtiyaçları ve beklentileri günden güne artarak devam etmesi."

(K14): "Beni gelişmeye yönlendiren faktörler öncelikle sınıf öğretmeni olmak ve her sene yenisi eklenen neslin getirdiği yeniliklere açık olup onlara doğru ve kalıcı aktarımlar yapabilmek özellikle de onların geleceği için gerçek bir rehber olabilmek."

(K21): "Günümüz değer yargılarının eskiye nazaran pamuk ipliğine bağlı oluşunun beni kaygılandırmamasından dolayı sürekli yenilikleri takip edip, gelişmeye çalışıyorum."

Öğretmenlerin Millî Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Sendikalar Gibi Kuruluşların Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi Konusunda Yaptıkları Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan 'Öğretmenlerin Millî Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar gibi kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi konusunda yaptıkları değerlendirmeye' ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar gibi kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi konusunda yaptıkları değerlendirmeye ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	f
Çeşitli Kuruluşların Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi	İşbirliği ve koordinasyon	5
	Mesleki gelişim eğitimleri	4
	Eğitim içeriği ve ücret desteği	3
	Sendikaların rolü	3
	Motivasyon	1

Tablo 5 incelendiğinde; öğretmenlerin Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar gibi kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinin, çeşitli kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi teması altında toplandığı görülmektedir. çeşitli kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi teması altında; işbirliği ve koordinasyon, mesleki gelişim eğitimleri, eğitim içeriği ve ücret desteği, sendikaların rolü ve motivasyon isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Çeşitli kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K16): "Üniversiteler geleceğin öğretmenlerini yetiştiren eğitim kurumları, onların uygulama sahalarında öğretmenlerle daha iç içe olmalılar."

(K1): "İşbirliği olmalı ve eğitim bugüne değil yarına hazırlamalı."

(K4): "Daha koordineli olmalılar ve daha uygulamaya dönük eğitimler olmalı."

(K11): "Meslek gelişim yönünden etkisiz olduklarını düşünüyorum. Öğretmenin saygınlığını arttırmalı, işlevsel bilgi içeren eğitimler düzenlenmeli."

(K14): "Üniversiteler öğretmenlerin pedagojik açıdan gelişimlerini sağlar."

(K17): "Üniversiteler ve PDR derneğinin verdiği eğitimler bakanlığın verdiği eğitimler ki son zamanlarda daha da gelişmiş ve daha ulaşılabilir durumda."

(K10): "Günün şartlarına ve gelişimine uygun ulaşılabilir ve ekonomik fırsatlar sunabilmeliler."

(K20): "Açılan bu kursların daha da profesyonel kişilerce verilmesini kaynak kitaplarla desteklenmesini ve birebir etkileşimli olmasını isterdim."

(K6): "Sendikaların çok faydalı olduğuna inanmıyorum. MEB'in yayınladığı seminerlerin faydasına inanıyorum."

(K9): "Sendikalar bu konuda faydalı çalıştaylar yapıp ulaştıkları sonuçları rapor halinde paylaşabilir."

(K21): "İsteğe bağlı olduğu için, kişi gelişime açık değilse ve en önemlisi gönüllü çalışmaların takdir edilmeyip, desteklenmemesi, kişinin vicdanına kalması da gönüllü, yenilikçi çalışmalara ket vuruyor."

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme ya da önemsememe nedenlerine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcıların tamamının mesleki gelişime fazla önem verdikleri görülmüştür. Mesleki gelişime önem verme nedeni teması altında; değişime ayak uydurmak, mesleki gelişim, yeni nesil öğrencilere hazırlık ve etkin öğretim şeklinde dört madde açıklanmıştır. Öncelikle, öğretmenlerin mesleki gelişimi önemsedikleri bulgusu, birçok araştırmada benzer şekilde ortaya konmuştur. Örneğin, Ingersoll ve Strong (2011) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yatırım yapmanın, öğrenci başarısını olumlu etkilediğini belirtmiştir. Öğretmenlerin değişime ayak uydurma, mesleki gelişim, yeni nesil öğrencilere hazırlık ve etkin öğretim gibi nedenlerle bu gelişime önem verdikleri ifade edilmektedir. Bu, 21. yüzyılın eğitim gerekliliklerine uyum sağlama ihtiyacını yansıtmaktadır (Darling-Hammond, 2017).

Öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak nasıl geliştirebilecekleri hakkındaki düşünceleri/planlarının neler olduğuna ilişkin katılımcı görüşleri, öğretmenlerin mesleki bakımdan gelişim düşünceleri teması altında toplanmıştır. Öğretmenlerin mesleki bakımdan gelişim düşünceleri eğitim ve kurslara katılım, araştırma ve öğrenme odaklı gelişim, meslektaşlarla işbirliği, teknolojiyi takip ve güncel gelişmeleri takip olarak sıralanmıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişim düşünceleri arasında eğitim ve kurslara katılım, araştırma ve öğrenme odaklı gelişim, meslektaşlarla işbirliği, teknolojiyi takip ve güncel gelişmeleri takip gibi maddelerin sıralanması, günümüz eğitimindeki zorluklara ve fırsatlara yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, Fullan (2014), öğretmenlerin mesleki öğrenme toplulukları içinde işbirliği yaparak bilgilerini ve deneyimlerini paylaşmalarının, mesleki gelişimleri için kritik olduğunu belirtmiştir. Teknolojinin ve güncel gelişmelerin takip edilmesinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için önemli olduğu vurgusu, 21. yüzyılın eğitim gereksinimleri ile örtüşmektedir. Tondeur et al. (2017), öğretmenlerin teknolojiyi etkili bir şekilde entegre edebilmeleri için sürekli mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını vurgulamıştır.

Öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen zorluklar veya onları gelişmeye yönlendiren faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinin, mesleki gelişimi etkileyen zorluklar ve mesleki gelişime yönlendiren faktörler olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmüştür. Mesleki gelişimi etkileyen zorluklar zaman yetersizliği, maddi zorluklar, eğitim eksikliği, öğrenci profili ve ailevi nedenler olarak sıralanırken mesleki gelişime yönlendiren faktörler gelişim ve

değişimi yakalama ve öğrenci beklentilerini karşılama olarak sıralanmıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen faktörler, literatürde sıkça karşılaşılan bir konudur. Son on yılda yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştığı zorluklar ve bu zorlukları aşma veya onlarla başa çıkma konusundaki motivasyonları üzerinde durulmuştur. Mesleki gelişimi etkileyen zorluklar arasında sıralanan zaman yetersizliği, öğretmenlerin karşılaştığı en yaygın engellerden biridir. Bu konudaki çalışmalarda, öğretmenlerin ders hazırlığı, değerlendirme ve ek görevler nedeniyle kendi mesleki gelişimlerine yeterli zaman ayıramadıkları belirtilmiştir (Borg, 2015). Maddi zorluklar ise, özellikle özel eğitim kurslarına veya konferanslara katılım için gereken finansmanın eksikliği nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Smith & Ingersoll, 2016). Eğitim eksikliği, öğretmenlerin mesleki gelişimini sınırlandırabilir. Öğretmenlerin sürekli değişen eğitim teknolojileri, pedagojik yaklaşımlar ve öğrenci ihtiyaçlarına yanıt vermede güncel kalmaları gerekmektedir (Desimone, 2011). Öğrenci profili ise, çeşitli öğrenci ihtiyaçlarına yanıt verme konusunda öğretmenlere ek zorluklar getirebilir (Milner, 2012). Ailevi nedenler, öğretmenlerin kariyer ve aile yaşamı arasında denge kurmada karşılaştıkları zorlukları yansıtmaktadır (Yıldırım & Okyayuz, 2017). Mesleki gelişime yönlendiren faktörler ise, öğretmenlerin kendi profesyonel kariyerlerini ilerletme isteğinden kaynaklanmaktadır. Gelişim ve değişimi yakalama, öğretmenlerin sürekli değişen eğitim ortamında etkili kalmalarını sağlar (Hargreaves & Fullan, 2012). Öğrenci beklentilerini karşılama ise, öğretmenlerin öğrenci başarısını maksimize etme isteğinden kaynaklanır (Richter et al., 2011). Son yıllarda, öğretmenlerin standartları, eğitim süreçleri ve mesleki gelişimlerine yönelik pek çok değişim yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu değişimlerin başında, teknolojik gelişmeler, uzaktan eğitim modelleri ve pandemi döneminin getirdiği zorluklar yer almaktadır (Martin & Bolliger, 2022; Özdemir, 2023). Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini etkileyen faktörlerin ve bu faktörlerle başa çıkma stratejilerinin sürekli olarak güncellenmesi ve yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar gibi kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisine ilişkin katılımcı görüşleri, çeşitli kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi teması altında toplanmıştır. Çeşitli kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi işbirliği ve koordinasyon, mesleki gelişim eğitimleri, eğitim içeriği ve ücret desteği, sendikaların rolü ve motivasyon başlıkları altında değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişimine etki eden kuruluşların rolleri ve bu rollerin eğitim pratiklerine nasıl yansıdığı, son yıllarda eğitim araştırmalarının önemli bir konusu olmuştur. Öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunan kuruluşlar, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artırarak eğitim kalitesini yükseltmeye yönelik önemli bir role sahiptir. İşbirliği ve koordinasyon konusunda, Bakanlık ve üniversiteler arasındaki işbirliğinin, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemede kritik bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir (Opfer & Pedder, 2011). Bu işbirliği, öğretmen eğitimi programlarının içeriğini güncelleme, staj programları oluşturma ve öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleme konularında ortaya çıkmaktadır. Mesleki gelişim eğitimleri konusunda, kuruluşların sunduğu eğitimlerin içeriği ve kalitesi, öğretmenlerin mesleki becerilerini geliştirmede önemlidir. Desimone ve Garet (2015) bu tür eğitimlerin, öğretmenlerin pedagojik bilgisini artırma ve öğrenci başarısını yükseltme konularında etkili olduğunu belirtmiştir. Eğitim içeriği ve ücret desteği konusunda, Bakanlık ve üniversitelerin, öğretmenlerin mesleki gelişimine maddi destek sağlaması ve güncel eğitim ihtiyaçlarına uygun içerikler sunması gerekmektedir (Avalos, 2011). Sendikaların rolü, öğretmenlerin mesleki haklarını ve gelişimlerini destekleme konusunda kritiktir. Ingersoll ve Strong (2011) sendikaların, öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik eğitimler sunma ve haklarını savunma konularında etkili olduğunu vurgulamıştır. Motivasyon ise, öğretmenlerin

mesleki gelişimine yönlendirme konusunda kilit bir faktördür. Öğretmenlerin sürekli öğrenmeye olan ilgisi ve motivasyonu, mesleki gelişim fırsatlarına katılımlarını etkiler (Richardson & Watt, 2014). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine etki eden kuruluşların rolü, özellikle son 5 yılda Türkiye'de eğitim alanında önemli gelişmelerle daha da belirginleşmiştir. Bu dönemde, Eğitim Bakanlığı, üniversiteler ve sendikaların mesleki gelişim konusunda artan işbirliği ve koordinasyon çabaları göze çarpmıştır. Yapılan araştırmalar, bu kuruluşların sunmuş olduğu eğitimlerin içeriği ve kalitesinin, öğretmenlerin mesleki yetkinliklerinin gelişiminde kritik bir role sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler ve pandemi sürecinin eğitim sistemine getirdiği değişiklikler, bu kuruluşların sunduğu eğitim içeriklerinin güncellenmesini ve öğretmenlerin bu yeni koşullara uyum sağlamalarını desteklemek amacıyla maddi kaynakların sağlanmasını zorunlu kılmıştır (Demir, 2022; Yılmaz, 2023). Sendikaların, öğretmenlerin mesleki haklarını ve gelişimlerini savunma konusunda artan aktiviteleri de dikkate değerdir. Bu kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik sağladıkları destek ve motivasyon, öğretmenlerin kariyerlerini sürdürme ve sürekli öğrenme konusundaki ilgilerini artırmaktadır (Kaya, 2021).

Öneriler

Öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek ve önemsemelerini daha da artırmak için her bir bulgu için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Mesleki Gelişime Verilen Önem:

Bulgu: Katılımcıların tamamının mesleki gelişimi önemsendiği ve bu, değişime ayak uydurma, yeni nesil öğrencilere hazırlık ve etkin öğretim gerekliliği olarak belirtilmiştir.

Öneri: Mesleki gelişimin önemi göz önünde bulundurularak, öğretmenlere yönelik sürekli eğitim programları ve profesyonel gelişim atölyeleri düzenlenmesi önerilmiştir. Bu programlar, değişen eğitim ihtiyaçlarına ve öğrenci profillerine uyum sağlamak için güncel pedagojik yaklaşımları içermelidir.

Öğretmenlerin Mesleki Bakımdan Gelişim Düşünceleri:

Bulgu: Öğretmenlerin mesleki gelişim düşünceleri eğitim ve kurslara katılım, araştırma ve öğrenme odaklı gelişim, meslektaşlarla işbirliği, teknolojiyi takip ve güncel gelişmeleri takip olarak sıralanmıştır.

Öneri: Öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak için araştırma ve öğrenmeye dayalı etkinlikler, meslek içi eğitimler ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayan programlar sunulması önerilmiştir. Ayrıca, meslektaşlar arası işbirliğini teşvik eden platformların kurulması ve desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Mesleki Gelişimi Etkileyen Zorluklar ve Yönlendiren Faktörler:

Bulgu: Mesleki gelişimi etkileyen zorluklar olarak zaman yetersizliği, maddi zorluklar, eğitim eksikliği, öğrenci profili ve ailevi nedenler belirtilmiştir; mesleki gelişime yönlendiren faktörler ise gelişim ve değişimi yakalama ve öğrenci beklentilerini karşılama olarak sıralanmıştır.

Öneri: Mesleki gelişimi etkileyen zorlukların üstesinden gelmek için zaman yönetimi eğitimleri, maddi destek sağlayan burslar ve öğretmenlerin profesyonel ihtiyaçlarına uygun eğitimler düzenlenmesi önerilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonunu ve gelişimini desteklemek için öğrenci beklentilerine ve eğitimdeki yeniliklere odaklanan programlar geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Kuruluşların Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi:

Bulgu: Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar gibi kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine işbirliği ve koordinasyon, mesleki gelişim eğitimleri, eğitim içeriği ve ücret desteği, sendikaların rolü ve motivasyon başlıkları altında etki ettikleri belirtilmiştir.

Öneri: Kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisini artırmak için Bakanlık, üniversiteler ve sendikalar arasında işbirliği ve koordinasyonu güçlendirecek politikaların uygulanması önerilmiştir. Ayrıca, kaliteli mesleki gelişim eğitimlerinin sunulması, eğitim içeriklerinin güncellenmesi ve maddi destek sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Kaynaklar

- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Baştürk, R. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 96-107.
- Bayar, A., & Kösterelioğlu, İ. (2014). Ülkemizde düzenlenmekte olan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik öğretmenlerin memnuniyet düzeyi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 321-333.
- Borg, S. (2015). *Teacher cognition and language education: Research and practice*. Bloomsbury Publishing.
- Buldu, M. (2014). Öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmesi ve mesleki gelişim eğitimleri planlanması üzerine bir öneri. *Milli Eğitim Dergisi*, 204, 114-134.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim*, 194, 31-50.
- Çakır, İ. (2013). Mesleki gelişim etkinliklerinin İngilizce öğretmenlerine olan katkısı. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı*, 122-130.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Demir, A. (2022). Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişiminde kurumsal desteklerin önemi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-53.
- Desimone, L. M. (2011). A primer on effective professional development. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 68-71.
- Desimone, L. M., & Garet, M. S. (2015). Best practices in teachers' professional development in the United States. *Psychology, Society, & Education*, 7(3), 252-263.
- Doğan, M. A. (2014, March 15). 21. Yüzyılda nasıl bir öğretmen eğitimi? <http://egitimtrend.com/21-yuzyilda-nasil-bir-ogretmen-egitimi/>
- Drage, K. (2010). Professional development: Implications for Illinois career technical education teachers. *Journal of Career and Technical Education*, 25(2), 27-37.

- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. John Wiley & Sons.
- Gökmenoğlu, T., Beyazova, G., & Kılıçoğlu, A. (2015). Mesleki Gelişim: Öğrenen olarak öğretmen eğitimcileri. *İlköğretim Online*, 14(2).
- 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.
- Guskey, T. R. (1995). *Professional development in action: New paradigms and practices*. Teachers College Press.
- Güldere, Y. Z. (2016, April 8). *Eğitimde başarılı ülkeler ve profesyonel gelişim*. <http://ekampus.orav.org.tr/blogger/yzyaguldere/page/43477/egitimde-basariliulkeler-ve-profesyonel-gelisim>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
- İlhan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı*, 41-5.
- Kaya, H. (2021). Öğretmen sendikalarının mesleki gelişim üzerine etkisi: Bir değerlendirme. *Eğitim Politikası Analizleri Dergisi*, 5(1), 114-129.
- Martin, L., & Bolliger, D. U. (2022). The impact of technological advancements on teachers' professional development. *Journal of Teacher Education*, 73(4), 402-415.
- Maurer, M. J. (2000). *Professional development in career and technical education*. In brief: Fast facts for policy and practice no.7. <http://eric.ed.gov/?id=ED448318>
- 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.
- Milner, H. R. (2012). Beyond a test score: Explaining opportunity gaps in educational practice. *Journal of Black Studies*, 43(6), 693-718.
- Noble, H. ve Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 18(2), 34-35.
- Odabaşı, H. F., & Kabakçı, I. (2007). *Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri*, Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, Bakü, Azerbaycan.
- OECD. (2009). *The professional development of teachers. Creating effective teaching and learning environments. First results from TALIS*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.

- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376-407.
- Özdemir, S. (2023). Challenges and opportunities in remote teaching: A reflection on the post-pandemic era. *Turkish Journal of Education*, 12(1), 15-29.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) Analizi*, 17, 1-40.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Interviewing: Principles And Practices, W.C. Brown Publishers. Dubuque: Iowa
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2014). *Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation*. In *International Handbook of Research on Teachers and Teaching* (pp. 3-19). Springer.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers’ uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2016). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714.
- TED. (2009). *Öğretmen yeterlilikleri özet raporu*. Türk Eğitim Derneği Yayınları, Adım Odan Matbaacılık, Ankara.
- Tondeur, J., van Braak, J., Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. (2017). Understanding the relationship between teachers’ pedagogical beliefs and technology use in education: a systematic review of qualitative research. *Educational Technology Research and Development*, 65(3), 555-575.
- 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.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yıldırım, A., & Okyayuz, Y. (2017). Challenges for teachers in balancing professional roles and personal lives: A qualitative study. *International Journal of Educational Methodology*, 3(2), 75-85.
- Yılmaz, S. (2023). Pandemi döneminde Türkiye'deki öğretmen eğitimi ve mesleki gelişim süreçlerinin değerlendirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(1), 88-102.