

A Phenomenological Study on Teachers' Professional Development Needs

Assist. Prof. Dr. İhsan Topcu
Cumhuriyet University, Turkey
ORCID: 0000-0002-6712-3238
ihstantopcu@cumhuriyet.edu.tr

Prof. Dr. Celal T. Uğurlu
Cumhuriyet University, Turkey
ORCID: 0000-0002-7933-9327
celalteyyar@yahoo.com

Assoc. Prof. Dr. Fatma Köybaşı Şemin
Cumhuriyet University, Turkey
ORCID: 0000-0002-8684-1235
koybasi.fatma@gmail.com

Abstract

Teachers are the most important factors determining the quality and effectiveness of the education system. The teaching profession is different from the other professions in a society and continuous studies are carried out to ensure the effectiveness and professional development of teachers. The success of teachers mostly depends on the continuous improvement of themselves, adopting themselves to the changing conditions and having the competences appropriate for the new education concept. This study aims to reveal the professional development needs of teachers. The study will contribute to provide to the professional development of teachers and to improve our schools through more qualified teachers working in our schools and to create effective schools in our country. The study pattern is phenomenology. The study group of the research was determined with criterion sampling and maximum variety sampling among purposeful sampling methods. Teachers' opinions about the phenomenon and needs of professional development were collected through a semi-structured interview form prepared by the researchers. The data were analyzed through content analysis. According to the findings of the study, teachers understand that they constantly develop themselves and follow innovations as professional development. It is understood that they consider professional development necessary in order to plan and implement instructional activities better. It is understood that the professional development needs of teachers are not met. Teachers need professional development in areas such as classroom management, assessment and evaluation, teaching principles and methods, guidance and parent-teacher communication. In order to achieve this effectively, they recommend mentoring and cooperation with universities.

Keywords: Teaching profession, Teacher training, Professional development, Qualified teacher, Effective education.



**E-International Journal
of Pedagogogy**

Vol: 1, No: 3, pp. 1-16

Research Article



Received: 10.09.2021

Accepted: 06.12.2021

Suggested Citation

Topcu, İ., Uğurlu, C.T., & Köybaşı Şemin, F. (2021). A phenomenological study on teachers' professional development needs, *E-International Journal of Pedagogogy (e-ijp)* 1(3), 1-16. Doi: <https://trdoi.org/10.27579808/e-ijpa.45>

Extended Abstract

Problem: It is known that education systems have important effects on the development and reconstruction of the societies. Teachers are the most important factors that determine the quality and effectiveness of the education system. The definition of the teaching profession, their duties, responsibilities and competencies are determined in legal regulations in our country. The teaching profession is different from the other professions in a society and continuous studies are carried out to ensure the effectiveness and professional development of teachers (OECD, 2009; Taylor, et.al. 2011; Darling-Hammond, Hyler, and Gardner, 2017; Warner, 2018; Can, 2019).

One of the main subjects of these studies is providing professional development of teachers. The success of teachers mostly depends on the continuous improvement of themselves, adopting themselves to the changing conditions and having the competences appropriate for the new education concept. This study aims to reveal the professional development needs of teachers. The study will contribute to provide to the professional development of teachers and to improve our schools through more qualified teachers working in our schools and to create effective schools in our country. Professional development for teachers covers several fields such as planning activities for students' learning, having creative classroom environments, managing time, organizing students for learning activities, etc. Having all these skills requires professional development for teachers.

Method: In this study, professional development needs of teachers are handled with the data gained from their opinions. So, the study is planned as a phenomenology. Phenomenology is one of the qualitative methods which is used to collect and analyze data and therefore to develop a description of an individual's or group of individuals' experiences of a phenomenon. The phenomenological research method involves getting each participant to focus on his or her phenomenal space and to describe the experience on its own terms. For this purpose, the primary qualitative method of data collection used by phenomenologists is in-depth interviews (Christensen, Johnson and Turner, 2014, 371).

This study was conducted in Sivas, Turkey, with 20 teachers on duty in 2018-2019 academic teaching term. The study group of the research was determined with criterion sampling and maximum variety sampling among purposeful sampling methods. The criterion in this study is that the participants are teachers in the Ministry of National Education. By providing maximum diversity sampling, participants with different gender, branch, experience and education level were included in the research to provide comprehensive and deep knowledge on their professional development needs.

The power of purposeful sampling comes from the emphasis on deep understanding which allows in-depth study of situations considered to be rich information, as described in the literature (Creswell, 2003; Patton, 2014; Christensen, Johnson and Turner, 2014). The data collection method of the research is the interview. Teachers' opinions about the phenomenon and needs of professional development were collected through a semi-structured interview form prepared by the researchers.

Findings: Findings of the study show that teachers see professional development as leadership. Teachers understand professional development as improving themselves constantly, following innovations and keeping up with changes. They see it necessary in order to communicate more strongly with the students and to guide them towards their goals. It seems that they consider it necessary to better plan and implement instructional activities, as well. It was understood that the participants believed the necessity of professional development. Similar results have been obtained in other studies. In a study conducted by Şahin and Türkoğlu (2017), teachers stated that the most important aim of in-service training programs was to make teachers more productive. They think that they will provide professional development and increase their educational activities through in-service training.

The most striking finding of this study is that teachers' professional development needs are not met. Teachers stated that some courses, seminars and conferences were planned and opened to meet their professional development needs, but these practices did not provide the expected results. The reasons for the failure of these courses, and activities, which are organized according to the Ministry's in-service training regulations, have been revealed in various studies. These courses and seminars are seen as traditional practices and teachers do not believe that they can meet their needs (MEB, 2006; Özoğlu, Gür and Altunoğlu, 2013, 58; Can, 2019).

Suggestions: Teachers express that they need professional development. They say that the present in-service training courses do not meet their needs. According to the findings of the research, teachers stated their inadequacies in areas such as classroom management, measurement and evaluation, teaching principles and methods, counseling, guidance and parent-teacher communication. In order to meet the need for their professional development in these areas effectively, they should be supplied with mentoring practices. Ministry of National Education should cooperate with universities and encouraging professional groups. Professional development programs should be developed and applied by academicians or experts from different organisations such as universities. Education Faculties should be included to the professional development programs. Suggestions were also developed for the future researches.

Öğretmenlerin Kendi Mesleki Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Bir Olgubilim Çalışması

Dr. Öğrt. Üyesi İhsan Topcu
Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
ORCID: 0000-0002-6712-3238
ihstantopcu@cumhuriyet.edu.tr

Prof. Dr. Celal T. Uğurlu
Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
ORCID: 0000-0002-7933-9327
celalteyyar@yahoo.com

Doç. Dr. Fatma Köybaşı Şemin
Cumhuriyet University, Türkiye
ORCID: 0000-0002-8684-1235
koybasi.fatma@gmail.com

Özet

Eğitim sisteminin niteliğini ve etkililiğini belirleyen en önemli unsur öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği toplumdaki diğer mesleklerden farklı görülmekte ve mesleğin etkililiğini ve sürekliliğini sağlamak amacıyla sürekli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmada üzerinde durulan hususların başında öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sağlanması gelmektedir. Öğretmenlerin başarısı büyük ölçüde kendilerini sürekli geliştirmelerine ve değişen koşullara göre ortaya çıkan yeni eğitim anlayışına uygun donanımlara sahip olmaya bağlıdır. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını ortaya koymaktır. Böylece okullarımızda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunmak ve daha nitelikli öğretmenler aracılığıyla okullarımızın geliştirilmesini ve ülkemizde etkili okulların oluşmasını sağlamaktır. Çalışma nitel yöntemle yürütülmüş ve olgu bilim deseninde bir araştırmadır. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşit örnekleme ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişim olgusu ve ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Verile içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenler mesleki gelişim olarak sürekli kendilerini geliştirmeyi, yenilikleri izlemeyi ve değişime ayak uydurmayı anlamaktadırlar. Öğretimsel etkinlikleri daha iyi planlayıp uygulayabilmek için mesleki gelişimi gerekli gördükleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmadığı gelişim alanların olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmeler sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme, öğretim ilke ve yöntemleri, rehberlik ve veli-öğretmen iletişimi gibi alanlarda mesleki gelişim ihtiyacı duymaktadırlar. Bunun etkili olarak sağlanabilmesi için mentörlük uygulamasını, MEB'in üniversitelerle iş birliği yapmasını ve mesleki grupların teşvik edilmesini önermektedirler.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, Öğretmen yetiştirme, Mesleki gelişim, Nitelikli öğretmen, Etkili eğitim.

Önerilen Atıf

Topcu, İ., Uğurlu, C.T., & Köybaşı Şemin, F. (2021). Öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ihtiyaçlarına ilişkin bir olgubilim çalışması, *E-Uluslararası Pedandragoji Dergisi(e-upad)*, 1(3), 1-16. Doi: <https://trdoi.org/10.27579808/e-ijpa.45>



E-Uluslararası
Pedandragoji Dergisi

Cilt: 1, Sayı: 3, ss. 16

4

Araştırma Makalesi



Gönderim: 10.09.2021
Kabul: 06.12.2021

GİRİŞ

Bireylerin hem kendilerine hem de birlikte yaşadıkları insanlara faydalı mal ve hizmet üretebilmeleri amacıyla aldıkları eğitime dayalı olarak sahip oldukları bilgi ve beceri ve donanımları ile yapılan işler meslek olarak kabul edilmektedir (Tuzcuoğlu, 1994). İnsanların ve toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri ve yaşamlarını daha nitelikli hale getirebilmeleri üretim çağına gelmiş bireylerinin geçerli bir mesleğe sahip olmalarıyla olanaklıdır. Toplumun gelişmesinde ve kalkınmasında önemli etkileri olan eğitim sistemlerinin en temel işlevlerinden birisi de toplumdaki bireylere nitelikli bir meslek eğitimi kazandırmaktır. Eğitim sisteminin bu işlevini yerine getirebilmesinde en önemli etken kuşkusuz iyi bir mesleki eğitimden geçmiş ve sürekli kendilerini geliştirme eğiliminde olan öğretmenlerdir.

Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere, her ülke eğitim sistemini, etkili, nitelikli ve verimli hale getirmeye çalışır. Bunu gerçekleştirebilmenin yollarını arar. Eğitimde önemli başarılar elde eden ülkelerin bunu daha çok öğretmenlerin niteliğini artırmak yoluyla yaptıkları görülmektedir (OECD, 2005; OECD, 2009; Taylor, vd., 2011; Darling-Hammond, Hyler ve Gardner, 2017; Warner, 2018). Okulları geliştirmek ve böylece kapasitelerini daha ileri seviyelere taşımak büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğini artırmakla olanaklı görülür. Öğretmenlerin niteliğini artırmanın araçlarından birisi de onların mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçları karşılayacak, eksikliklerin giderilmesidir. Bu da ancak öğretmenleri geliştirmeye yönelik hizmetiçi eğitimlerle sağlanabilir.

Öğretmenlerin performansı, niteliği, mesleki tutumları, motivasyon düzeyleri ve iş doyumları ile öğrenci başarısı, okulların etkililiği ve nihayetinde eğitimin niteliği arasında güçlü ilişkilerin olduğunu ortaya koyan yurt içi ve yurtdışında yapılmış yeterince çalışma bulunmaktadır (Darling-Hammond, 2000; UNESCO, 2006; Akbari ve Allvar, 2010; Avalos, 2011; Eğitim Bir Sen, 2012; World Bank Group, 2017).

Örneğin 1997 yılında dönemin ABD Başkanı Clinton, Amerikan okullarında görev yapan öğretmenlerin kalitesini artırma önceliği için bir "Harekete Geçme Çağrısı" yapmıştır. Başkan Clinton'un çağrısı, eğitim durumu ve ülkenin mükemmel öğretmenlere duyduğu ihtiyaçla ilgili artan endişeyi yansıtıyordu. Öyle ki Başkan Clinton ülkenin eğitim sisteminin Amerikan çocuklarına uluslararası pazarda rekabet edebilmeleri için gereken bilgi, donanım ve becerileri sağlaması gerektiğini vurguluyordu. Böyle bir eğitim sisteminin en belirleyici unsurları olarak da iyi öğretmenleri görmektedir (NCES, 1999, 1).

Mesleki gelişim bir öğretmen olarak bireyin bilgi, yetenek, deneyim, uygulama ve diğer özelliklerini geliştirmeye yönelik etkinlikler olarak tanımlanmıştır (OECD, 2009, 50). Mesleki gelişim, yaşam boyu öğrenmenin bir alt süreci olarak bireyin mesleki anlamda sürekli kendini yenileştirmesi ve geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu yenileşme ve gelişme, bireyin içinde bulunduğu örgütsel ortamlara göre çeşitlilik gösterebilir. Mesleki gelişme; bireysel etkinliklerle, hizmet içi eğitim programlarıyla ve insan kaynaklarını geliştirmeye yönelik uygulamalarla gerçekleşebilir. Mesleki gelişim bireyin kendi çabaları veya kurumsal katkı yoluyla gerçekleşebilir (Gürkan ve Toprakçı, 2018, 65-66).

Mesleki gelişim kavramı; öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik muhtelif eğitimleri kapsar. "Gelişim öğretmenlerin mesleki öğretim becerileri ve daha profesyonel karar alabilme, sorun çözebilme ve öğretim uygulamalarını sorgulayabilme yetenekleri gibi birçok alanda sağlanabilir" (Karataş ve Toprakçı, 2019, 52-53). "Mesleki gelişim kavramının en kapsamlı ve ortak tanımı; öğretmenlerin gerçekleştirdikleri mesleki uygulamaların, kabullerin ve anlayışların istenilen yönde farklılaşmasıdır" (Guskey, 2002 akt. Eğitim Bir Sen, 2016, 21).

"Çağdaş toplumun öğretmeni, sürekli öğrenmeyi bir ilke olarak benimseyen, çok yönlü, demokratik, sorunların üstesinden gelmeyi başaran, sorun çözme ve eleştirel düşünme becerisine

sahip sınıfını aktif öğrenme ortamına dönüştürebilen özelliklere sahip olmalıdır" (Kuran, 2002, Akt. MEB, 2008, 1).

"Dünya hızla ilerlemekte, buna bağlı olarak koşullar da sürekli değişmektedir. Bu değişim sürecinde insanlar kendini geliştirmek, yenilemek hatta değiştirmek zorunluluğunu hissetmektedir" (Beyhan, 2013). İnsanların kendilerini yenileme ihtiyacı duyduğu alanlardan birisi de mesleki gelişim alanları olarak kabul edilir. Diğer birçok meslekte olduğu gibi, öğretmenlik mesleğinde de daha başarılı olmak ve iyi sonuçlar alabilmek için hizmetiçi eğitime yeterince önem verilmesi gerekir. Reitzug (2002), mesleki gelişimin etkililiğini artırmak için alanyazında kabul edilmiş olan sekiz temel ilke bahseder (akt. Molnar, Wilson, Allen ve Foster, 2002, 20-23):

- i. Mesleki gelişim stratejileri merkezden değil okul düzeyinde belirlenmelidir.
- ii. Mesleki gelişim programlarında öğrencilerin ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmalıdır.
- iii. Mesleki gelişim uzun süreli ve sürdürülebilir olduğunda etkililiği artar.
- iv. Mesleki gelişim programları biçimsel personel geliştirme uygulamalarından ziyade daha yapılandırmacı bir anlayışla başarılı olur.
- v. Mesleki gelişimde yeni teknik ve uygulamaları daha iyi kazandırabilmek için destekleyici yardım sağlanmalıdır.
- vi. Mesleki gelişim programları öğretmenlerin diğer meslektaşlarıyla iş birliği içinde ve birbirlerinden öğrenmelerini sağlayacak ortamlar sunabilecek şekilde düzenlenmelidir.
- vii. Mesleki gelişimin başarılı olması için okuldaki günlük uygulamalara dayandırılmalıdır.
- viii. Okul yöneticileri ve eğitim liderleri mesleki gelişim programına devam eden öğretmenlerle iş birliği yapan ve destek veren diğer öğretmenleri teşvik etmelidirler.

Ülkemizde mesleki gelişim yerine daha çok hizmet içi eğitim ifadesi kullanılmaktadır. "Hizmet içi eğitim, kişiye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir" (Örücü ve Yumuşak, 2005, 238). Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı da öğretmenlere yönelik olarak hizmetiçi eğitim programları planlamakta ve yürütmektedir. Bakanlığın hizmetiçi eğitime ilişkin hedefleri ilgili mevzuatta şu şekilde düzenlenmiştir (MEB, 2017):

- a. Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
- b. Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- c. Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- d. Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- e. Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- f. İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- g. Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- h. Türk Milli Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- i. Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- j. Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.

Burada belirlenen hedeflerden de anlaşıldığı gibi, öğretmenlerin mesleki niteliklerinin sürekli gelişmesi ve kendilerini yenilemeleri, çalıştıkları süre içerisinde katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarına ve kendilerini geliştirmeye yönelik diğer uygulamalara katılmakla mümkün olacaktır.

"Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin niteliklerini geliştirme ve kendi potansiyellerini tam olarak kullanma becerisi kazanmaları açısından önemli bir süreçtir" (Seferoğlu, 2004 akt. MEB, 2008). Ancak, öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamaya yönelik programlar düzenlenirken, her şeyden önce programa katılacak öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarının bilimsel araçlarla belirlenmesi gerekir. Nitelikli öğretmenin her geçen gün değişen mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanabilmesi geleneksel

yaklaşımlarla olanaklı görülmemektedir. Bu geleneksel uygulamalar yetersiz ve etkisiz kaldığı için yoğun bir şekilde eleştirilmekte ve yerine daha profesyonel mesleki gelişim programlarının kullanılması önerilmektedir (NCES, 1999, 21). Ülkemizde de hizmetiçi eğitim ve mesleki gelişim programlarının amacına ulaşması büyük ölçüde buna bağlıdır. Genellikle bakanlık (MEB) tarafından geleneksel olarak yürütülen hizmetiçi eğitim uygulamalarından beklenen sonuçların alınamamasının da bu nedenle olduğu söylenebilir. Bu noktadan hareketle, çalışmada öğretmenlerin kendi algılarına/tespitlerine göre, eksik oldukları alanlar ve gelişim ihtiyaçları belirlenmesi amaçlanmıştır.

“Eğitimde istenilen sonuçlara ulaşmak için eğitimin temel ögesi olan öğretmenlere sürekli olarak yenileşme imkânının verilmesi, bu amaçla hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi ve düzenlenecek eğitim programlarının bilimsel olarak ele alınıp yürütülmesi gerekir” (Erişen, 1998).

Bu araştırmanın amacı bir okul geliştirme projesi olarak, okullarımızda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunmak ve daha nitelikli öğretmenler aracılığıyla okullarımızın geliştirilmesini ve ülkemizde etkili okulların oluşmasını sağlamaktır.

Eğitimde niteliğin artırılması ve okulların geliştirilerek etkili kurumlara dönüştürülmesi büyük ölçüde öğretmenlerin hizmet öncesi eğitime ve hizmet dönemlerindeki mesleki gelişimlerinin sağlanmasıyla olanaklı görülmektedir. Öğretmenin hizmet öncesi dönemde aldığı eğitim çok nitelikli ve yeterli olsa da günümüzde yaşanan gelişmeler ve her alandaki ortaya çıkan hızlı değişimler, günümüzde öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimle uzun süre etkili öğretmenlik uygulamalarını sürdürebilmeleri ve öğrencileri günün ihtiyaçları doğrultusunda yetistirebilmeleri olanaklı görülmemektedir. Bu gerçeğin farkında olan tüm gelişmiş ülkeler gibi, ülkemizde de öğretmenlerin hizmetiçi eğitime önem verilmektedir. Türkiye’de uzun süreden beri MEB tarafından öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik çeşitli adımlar atılmakla birlikte, birçok adım alınan kararlarla sınırlı kalmakta ve bir türlü somut adımlar atılamamakta veya sınırlı bir süre ve alanda uygulama şansı bulabilmektedir (Elçiçek, 2016, 15).

Okulların geliştirilmesinde ve öğretmen niteliğinin artırılmasında hizmetiçi eğitim uygulamalarının önemi yaygın olarak kabul edilmekte iken ülkemizde öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik yürütülen uygulamaların yetersiz olduğu da yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. “Konuyla ilgili yapılan çalışmalardan mevcut mesleki gelişim çalışmalarının nitelik, nicelik ve içeriği konusunda önemli problemlerin olduğu anlaşılmaktadır” (Elçiçek, 2016, 18).

Bu araştırma öğretmenlerimizin mesleki gelişim ihtiyacını belirlemeye ve karşılamaya yönelik olarak, bu alandaki var olan bir boşluğu belli oranda da olsa doldurmak amacıyla planlanmıştır. Öncelikle öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının kaynağından elde edilen verilerle belirlenmesi ve çözüme yönelik uygulamanın da bu doğrultuda yürütülmesi düşünülmüştür. Araştırmanın önemi de bu bakımdan dikkate değer görülmelidir.

Bu araştırma öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ihtiyaçlarını kendilerinin belirlemesi ve bu doğrultuda mesleki gelişim modelinin geliştirilip sunulması bakımından önemlidir. Araştırmada MEB de görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki gelişim olgusuna ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaç alanları nelerdir?
3. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları kendi görüşlerine göre ne düzeyde karşılanmaktadır?
4. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına ilişkin görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişim olgusuna ve ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri ele alındığı için çalışmanın deseni olgu bilimidir. Çünkü olgubilim çalışmaları, araştırmacının bir ya da daha fazla katılımcının bir olayı, durumu veya kavramı nasıl deneyimlediğini açıklamaya çalıştığı nitel araştırma yöntemidir (Christensen, Johnson ve Turner, 2014, Starks ve Trinidad, 2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin deneyimlediklerini ortaya çıkaran ifadelerin onların bakış açısıyla betimlenmesine imkân kılan bu çalışma olgubilimsel olarak modellenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine ve deneyimlerine dayanarak mesleki gelişim ihtiyaçları olgubilim deseni ile yürütülmüştür.

Çalışma Grubu

Bu araştırma nitel araştırma yöntemine uygun olarak yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşit örnekleme ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme, araştırmacı tarafından oluşturulan ya da önceden hazırlanmış listedeki ölçütleri karşılayan birimlerin/bireylerin çalışmaya dâhil edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, Creswell, 2003). Bu çalışmada ölçüt, katılımcıların MEB de en az üç yıl deneyimi olan öğretmenlerden oluşmasıdır. Maksimum çeşitlilik örnekleme ile cinsiyeti, kıdemi ve öğrenim düzeyi farklı olan katılımcılar, araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece mesleki gelişim konusunda kapsamlı ve derin bilgilerin elde edilmesi sağlanmıştır. Çünkü amaçlı örneklem ile olay ve olgulara ilişkin derinlemesine verilere ulaşılabilir ve amaçlı örneklemin gücü de buradan gelmektedir (Patton, 2014). Bu yönüyle amaçlı örneklem bilgi zenginliğine sahip durumları daha iyi anlamda tercih edilebilen bir örneklem türüdür. Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Görevi	Cinsiyet	Öğrenim	Branşı	Kıdem
Öğretmen1	Erkek	Lisansüstü	Biyoloji	15
Öğretmen2	Erkek	Lisans	Sınıf	23
Öğretmen3	Kadın	Lisans	Türkçe	3
Öğretmen4	Kadın	Lisans	Matematik	7
Öğretmen5	Erkek	Lisans	Bilişim Tek.	8
Öğretmen6	Erkek	Lisans	Din.Kül.Ah. Bil.	6
Öğretmen7	Kadın	Lisans	Sınıf	23
Öğretmen8	Erkek	Lisans	Sınıf	38
Öğretmen9	Kadın	Lisans	Okul Öncesi	5
Öğretmen10	Kadın	Lisans	İngilizce	16
Öğretmen11	Erkek	Lisans	İngilizce	18
Öğretmen12	Erkek	Lisans	Sınıf	9
Öğretmen13	Kadın	Lisans	Sınıf	15
Öğretmen14	Erkek	Lisans	Sınıf	22
Öğretmen15	Erkek	Lisans	İngilizce	10
Öğretmen16	Kadın	Lisans	Fen Bil.	8
Öğretmen17	Erkek	Lisans	Sosyal Bil.	9
Öğretmen18	Erkek	Lisans	Matematik	17
Öğretmen19	Kadın	Lisans	Türkçe	16
Öğretmen20	Kadın	Lisans	Fen Bil.	7

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın veri toplama yöntemi görüşmedir. Öğretmenlerin mesleki gelişim olgusu ve ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruların anlaşılır ve açık olup olmadığı, kapsamının uygunluğu ve çalışmanın amacına hizmet edip etmediği ile ilgili eğitim bilimlerinde uzman üç kişinin (Eğitim Yönetiminde iki dr. ögr. üyesi ve bir prof.) görüşüne başvurulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun kapsam ve görünüş geçerliliğini sağlaması için dört ana ve iki sonda sorulardan oluşmasına karar verilerek görüşme formu son şeklini almıştır. Görüşme formunun anlaşılabilirliğini test etmek için araştırmacılar tarafından araştırma grubunda yer

almayan on kişiye ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamadan gelen dönütler doğrultusunda hazırlanan forma son şekli verilmiş ve uygulama için hazır hale getirilmiştir.

Araştırmaya ilişkin veriler Şubat 2018 ile Mayıs 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Yöneticilerle yapılan görüşmeler ortalama 25 dakika sürmüştür. Verile içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir. Robson'ın (2015) içerik analiz aşamaları; "i) Kodlama aşaması: Aynı kuramsal fikri örnekleyen veri maddelerinin bir ya da daha fazla parçasını betimleme ve ilişkilendirme. ii) Kodları gruplandırılarak küçük sayıda kategorilere ayırma iii) Ne, ne ile ilişkili görünüyor sorusuna verilen cevaplarla kategori-tema uyumu belirleme" bu çalışmada sırasıyla gerçekleştirilmiştir. "Elde edilen verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde" (Elo ve Kyngas, 2007; Graneheim ve Lundman, 2004) dört aşamada veriler analiz edilmiştir. Elde edilen kodlar, kategoriler ve temalar düzenlenerek bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Verilerin kodlanması sürecinde iki araştırmacının farklı kodlamaları daha sonra karşılaştırılmış ve güvenilirliğin sağlanması amaçlanmıştır. İki ayrı kodlayıcının kodlamaya ilişkin güvenilirliği uyum / uyumsuz + uyumsuz x 100 formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Miles ve Huberman, 2016). Yapılan hesaplamalar sonucunda kodlayıcılar arasında ortaya çıkan uyuma durumu % 83 şeklinde tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlere Ö1, Ö2, Ö3... şeklinde kodlar verilmiştir. Doğrudan yapılan alıntılarda katılımcıların kodları rumuz olarak açıklananın/ alıntılarının yanında belirtilmiştir.

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

"Nitel araştırma yaklaşımının benimsendiği bu çalışmada geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kavramlarının kullanılmıştır" (Yıldırım ve Şimşek, 2013, Mills, 2003).

4.1. *İnandırıcılık (iç geçerlik)*: İnandırıcılık toplanan verilerin sahip olduğu çoklu gerçekliği yansıtabilmekle ilişkilidir. İnandırıcılığın sağlanması için öncelikle araştırma öncesinde katılımcılar araştırmanın amacı ve içeriğine ilişkin bilgilendirilmiştir. Katılımcıların izni dâhilinde görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan veriler katılımcılara teyit edildikten sonra yazılı metne dönüştürülmüştür. Araştırmacıların objektif olmaları yönünde dışardan bir uzman görüşüyle veriler üzerinden yapılan kod-kategori ve temaların uygunluğu test edilmiştir.

4.2. *Aktarılabilirlik (dış geçerlik)*: Araştırmacıların okuyuculara, uygulama ve içerikteki benzerliklere karar vermesi için yeterli detayları verilmiştir. Aktarılabilirliğinin sağlanması için araştırmanın amacına ilişkin oluşturulan sorular net bir şekilde açıklanmış, çalışmanın nerde, nasıl yapıldığı açıklayıcı bir şekilde sunulmuştur. Ayrıca katılımcıların görüşleri olduğu gibi verinin ham haliyle (doğrudan alıntılarla) gösterilmiştir.

4.3. *Tutarlılık (iç güvenirlilik)*: Araştırmanın güvenirliliği için araştırmaya katılan bireylerin özellikleri ayrıntılı olarak tanımlanmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin hangi katılımcılara ait olduğu ve katılımcıların demografik bilgileri ayrıntılarıyla aktarılmıştır. Araştırmacılar görüşme esnasında katılımcılara sunulan araştırma ortamının, sorulan soruların sırasının, soruları cevaplama süresinin vb. etkenlerin aynı benzerlikte olmasına dikkat etmişlerdir.

4.4. *Teyit Edilebilirlik (dış güvenirlilik)*: Araştırmanın dış güvenirliliği (teyit edilebilirliğini) aynı koşullar altında, farklı zamanda çalışma grubuna kullanılan görüşme formu tekrar uygulanacak olsa benzer sonuçlara ne ölçüde ulaşılacağına tespit edilmesi ile ilgilidir (Yağar ve Dökme, 2018). Öncelikle araştırma öncesinde kullanılacak olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ön uygulama ile test edilmiş ve sonrasında asıl uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Bu amaçla çalışma süreci içinde elde edilen ham veriler ve kodlamalar ilgililerin inceleyebilmeleri için saklı tutulmaktadır.

BULGULAR

Bu kısımda araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Araştırma soruları bağlamında öğretmenlerin görüşleri; mesleki gelişimin anlamı, mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma durumu, mesleki gelişim ihtiyaç alanları, mesleki gelişim ihtiyaç alanlarının nasıl karşılanacağına ilişkin görüşleri dört tema altında incelenmiştir.

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre “mesleki gelişim”in anlamı

Öğretmenlerin mesleki gelişimin anlamına ilişkin görüşleri “yenilikleri izleme” kategorisi altında toplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Mesleki gelişimin anlamına ilişkin yönetici görüşleri

Tema	Kategori	Alt Kategori
Mesleki Gelişimin Anlamı	Yenilikleri izleme	Liderlik etmektir Hizmetiçi eğitim alma Teknolojiyi izleme Çağa ayak uydurma Öğrenciyi geliştirme Tecrübe edinme Yeniliklere açık olma

Öğretmen görüşleri bütün olarak ele alındığında “Mesleki gelişim liderlik etmektir.” yargısının öne çıktığı söylenebilir. Öğretmenler açısından mesleki gelişim, yenilikleri takip etmek ve değişime ayak uydurma yoluyla kendilerini eğitim yaşamına uyum sağlama olarak tanımlanmaktadır. Bu kategori ile ilgili olarak Ö19 mesleki gelişim ihtiyacının anlamını “Meslekle ilgili yeni gelişmelere ve yaklaşımlara ayak uydurmak, kendisini geliştirmek” şeklinde açıklamıştır. Bir başka görüşle Ö4 mesleki gelişim ihtiyacını “Bir öğretmenin çağın gereksinimlerine uygun olarak kendisini geliştirmesi süreci” olarak Ö8 ise “İşimizi daha iyi yapmak. Mesleğimizde verimli olmak ve uzmanlaşmak” olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi mesleki gelişim öğretmenin kendisini geliştirme süreci olarak adlandırılmaktadır. Öğrenme etkinliklerini daha nitelikli bir duruma getirecek çalışmalar yenilikleri izlemek ve bu yenilikleri farklı yollarla öğretimsel yaşamın içerisinde yerleştirmekle mümkündür.

2. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma durumu

Öğretmenlerin “mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma durumuna ilişkin görüşleri *karşılanma ve karşılanmama* olmak üzere iki kategori altında toplanmıştır. Karşılanma kategorisinde “nasıl” karşılandığı, karşılanmama kategorisinde ise “niçin” karşılanmadığı sorgulanmıştır. (Tablo 3).

Tablo 3. Yöneticilerin mesleki gelişim karşılanma durumlarına ilişkin görüşleri

Tema	Kategori	Alt Kategori
Karşılanma Durumu	Karşılanıyor	Nasıl? Seminerler ve konferanslar Bilişim teknolojileri Uzaktan eğitim
	Karşılanmıyor	Niçin? Uzman yardımı yetersiz Zaman yetersiz Teknolojiler yetersiz Altyapı eksik Hizmetiçi eğitim yetersiz Çalışma saatleri uygun değil Öğretmenlerin geleneksel yapıları Ekonomik yetersizlikler İlgi eksikliği

Öğretmen görüşlerine göre mesleki gelişimlerin karşılanması ya da karşılanmaması durumuna ilişkin görüşlerde daha çok mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmadığı sonucuna ulaşıldığı

söylenabilir. Karşılandığı durumlarda çoğunlukla seminer ve konferansların mesleki gelişim ihtiyacını karşılamada bir araç olarak kullanıldığı belirtilmiştir. Ayrıca bilişim teknolojileri aracılığıyla sanal ortamlarda da öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılandığı görülmüştür. Öğretmenler mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmaması ile ilgili olarak nedenleri sıralarken uzman yardımı, zaman yetersizliği, alt yapı eksikliği, değişime direnme (geleneksel yapılar), ekonomik yetersizlik ve ilgi gibi başlıklarda mesleki ihtiyaçların karşılanma durumunu sorun alanlar olarak görmüşlerdir. Bu da öğretmenlerin mesleki gelişim alanlarındaki elzem ihtiyacı göz önüne sermektedir. Ö13 mesleki gelişim ihtiyacının karşılanmama nedenini *"Boş vaktin olmaması nedeniyle mesleki gelişim ihtiyaçlarımız karşılanamıyor. Bu arada bizlerin de ilgisizliği önemli bir yer tutuyor."* şeklinde açıklamada bulunmuştur. Bir başka öğretmen Ö11 ise *"Geleneksel bir öğretme yapımız var. Bakanlık hizmetiçi kursları gönüllülük esasına bırakması mesleki gelişimlerin istenildiği gibi karşılanamaması durumunu doğuruyor. Oysa öğretmenler düzenli ve zorunlu olarak mesleki gelişim kurslarına katılmalıdırlar."* şeklinde görüş belirtmiştir. Bu durum mesleki gelişim ihtiyaçlarının zaman zaman karşılandığını ancak zorunlu ve düzenli bir sistemin gerekliliğine işaret etmektedir.

3. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaç alanları

Öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ihtiyaç alanları ölçme ve değerlendirme, sınıf yönetimi, proje hazırlama, etik, ergenlik psikolojisi, teknolojik yeterlik, mevzuat bilgisi, veli-öğretmen iletişimi, rehberlik ve öğretim yöntem ve teknikleri olmak üzere dokuz kategoride toplanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaç alanlarına ilişkin görüşleri

Tema	Kategori	Alt Kategori
Öğretmenlerin Mesleki Gelişim İhtiyaç Alanları	Ölçme ve değerlendirme	Alternatif yöntemler Öğrenci değerlendirme Soru yazma
	Sınıf yönetimi	Disiplin sağlama İletişim becerileri Öğrenci motivasyonu Diksiyon Etkin dinleme
	Proje hazırlama	Bilimsel etkinlik yürütebilme Araştırma yapma Rapor yazma
	Etik	Saygınlığı artırma Güven verme Adil olma Liyakat
	Ergenlik psikolojisi	Ergen gelişim özellikleri Etkili iletişim yolları Empati
	Teknolojik yeterlik	Teknolojik ders işleme Teknoloji ile ders sunumu hazırlama
	Mevzuat bilgisi	Kural ve ilkeleri önemseme Hak ve sorumlulukları bilme
	Veli-öğretmen iletişimi	Empati Beden dili Sen dili ve ben dili Etkin dinleme
	Rehberlik	Öğrenciyi tanıma Envanter uygulama Envanter yorumlama Veli eğitimleri
	Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Konuya uygun yöntem ve teknik seçimi

Öğretmenler mesleki gelişimleri ile ilgili olarak on farklı alanda ihtiyaç belirtmişlerdir. Her kategorinin alt başlıklarına bakıldığında sınıf yönetimi, rehberlik, veli-öğretmen iletişimi ve etik kategorilerinde ihtiyaçların çeşitliliğinin ön plana çıktığı görülmektedir. Sınıf yönetimi, rehberlik ve veli-öğretmen iletişimi özellikle sosyal ilişkiler bağlamında okulda öğrencilerin öğrenme çıktıları üzerinde etkili olan sosyal ilişkilerin önemini işaret etmesi açısından önemli bir bulgu olarak görülebilir.

Bu kategorilerle ilgili olarak; Ö1 "Veli öğretmen arasında korunması gereken bir mesafe olduğunu düşünüyorum. Bunu bazen biz öğretmenler bazen veliler ayarlayamıyoruz. Açıkçası bu konu ile ilgili eğitimler almamız gerektiğine inanıyorum." şeklinde görüş belirterek iletişim yeterliklerinin eksikliğine dikkat çekmek istemiştir.

Öğretmenlerin ergenlik psikolojisini ile ilgili mesleki gelişimde bir ihtiyaç alanı olarak tanımlamaları öğrenci-öğretmen iletişiminde önemli bir soruna işaret olarak algılanabilir. Bu kategori ile ilgili olarak Ö8 "Öğrenciyi anlamayan, seviyesine inmeyi bilmeyen bir öğretmen bilgiyi sağlıklı bir şekilde aktaramaz." ifadesi ile öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarına vurgu yaparken, Ö17 "Öğrenciler şumarık, çok fazla ben duygusu ile derse geliyorlar. Biz ne yapacağımızı bilemiyoruz." şeklinde ifadesiyle mesleki gelişim ihtiyacını açıklamıştır.

Öğretmenlerin bu konudaki beklentileri nitelikli sosyal ve psikolojik öğrenme ortamların oluşturulması açısından önemlidir. Diğer yandan ölçme ve değerlendirmede farklı yöntemlere duyulan ihtiyaç da öğretmenlerin ihtiyaç alanları arasındadır.

4. Öğretmenlerin, mesleki gelişim ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına ilişkin görüşler

Öğretmenlerin mesleki gelişimi mentor öğretmen, MEB-Üniversite işbirliği, mesleki gruplar, eğitimsel videolar ve kitaplar olmak üzere dört kategoride toplanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma yollarına ilişkin görüşler

Tema	Kategori	Alt Kategori
Mesleki Gelişimin Nasıl Karşılanacağı	Mentör öğretmen	Deneyim paylaşımı Seminer ve konferanslar
	MEB-Üniversite işbirliği	Araştırma yeterliği kazanma Mesleki saygınlığı artırma Etik eğitim Bilimsel etkinlik yapma ve yürütme
	Mesleki gruplar	Sosyal medya grupları Zümrelerle çalışma Okul ziyaretleri
	Eğitimsel videolar ve kitaplar	Kitap tanıtımları Kitap eleştirileri Film eleştirileri

Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarının karşılanmasında mentörlük öğretmene rehberlik sürecinde okullarda zaman zaman farklı uygulamalarla yapılsa da düzenli sistemli bir mentör uygulamasından söz edilemez. Öğrenmede usta çıkarak ilişkisi temeline dayanan mentörlük uygulamalarının tecrübelerin paylaşılması açısından önemli olduğu kabul edilebilir. Bu konuda Ö2 "Öğretmenler ortak çalışarak fikir alışverişinde bulunabilirler" şeklinde görüş belirtirken, Ö16 "

"Öğretmenler mesleki gelişim ihtiyaçlarının öncelikli olarak üniversite ile işbirlikli çalışmalara dayanarak yapılması gerekliliğine işaret ettikleri söylenebilir. Bu bağlamda proje yapma ve dolayısıyla araştırma yeterlikleri kazanmak için üniversitelerin öğretmen eğitimine önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu temada Ö15 "Profesyonel kişiler ve eğitimcilerin tecrübelerini paylaştıkları toplantı veya seminerlerin yapılmasına öncelikle yer verilmelidir." şeklinde ifadede bulunmuştur. 16 ise "MEB bünyesinde çalışan öğretmenler için hizmet öncesinde olduğu gibi hizmet

sonrasında da üniversitelerle işbirliği yaparak yürütecekleri etkinliklerle yetişmelerini sağlayabilirler” görüşüne yer vermiştir.

Mesleki grupların kendi aralarında işbirlikli çalışmalarının teşvik edilmesi ve gerekli organizasyonların yapılması bir başka kategori olarak ifade edilmiştir. Bu başlık altındaki alt kategorilerle ilgili olarak Ö20 *“Öğretmenin emeği ve performansı doğrultusunda herkes diğerine yardım etmenin yolunu aramalıdır. Bu yardım verme süreci disiplinli bir şekilde sürdürülmelidir”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretmenlerin eğitimsel videolar ve kitaplar yoluyla mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için okul ortamlarında ortak etkinliklerin düzenlenmesi etkileşimsel öğrenmeyi sağlaması açısından önem arz etmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin algıları ile mesleki gelişimlerin sağlanma durumlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Ayrıca hangi alanlarda mesleki gelişim ihtiyacı hissettikleri ve bu konuda neler önerebileceklerine ilişkin görüşleri de analiz edilerek araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan birisi mesleki gelişimin liderlikle eş tutulmasıdır. Öğretmenler sınıfta bir eğitim lideri gibi davranabilmeleri için daha fazla göreve odaklanmaları, daha etkili olmaları gerekmektedir. Öğretmenler mesleki gelişim olarak sürekli kendilerini geliştirmeyi, yenilikleri izlemeyi ve değişime ayak uydurmayı anlamaktadırlar. Öğrencilerle daha güçlü iletişimde bulunmak ve onları amaçlar doğrultusunda yönlendirebilmek için bunu gerekli görmekteler. Benzer şekilde sınıf içinde ve sınıf dışında öğretimsel etkinlikleri daha iyi planlayıp uygulayabilmek için bunu gerekli gördükleri anlaşılmaktadır. Kısaca ifade etmek gerekirse, öğretmenler mesleki gelişim yoluyla daha verimli olabileceği düşüncesindedir. Mesleki gelişimin gerekliliğine inandıkları anlaşıyor.

Konuya ilişkin yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. [Şahin ve Türkoğlu \(2017\)](#) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmenler hizmet içi eğitim “programlarının en önemli amacının öğretmeni daha verimli hale getirmek” şeklinde tanımlamışlardır. Hizmetiçi eğitim yoluyla mesleki gelişimlerini sağlayacaklarını ve öğretimsel etkinliklerini artıracaklarını düşünmektedirler ([Şahin ve Türkoğlu, 2017](#)).

Araştırmanın ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan birisi öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarının karşılanmadığı görüşünün öne çıkmasıdır. Öğretmenler mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik bazı kurs, seminer ve konferans benzeri uygulamaların yapıldığını ifade etmişlerdir. Ancak bu uygulamaların istenilen sonucu yaratmadığı da anlaşılmaktadır. Mesleki gelişim ihtiyaçları zaman zaman kısmi olarak karşılanıyor olsa da öğretmenler istenilen sonucun elde edilemediğini düşünmektedirler. MEB hizmetiçi eğitim yönetmeliğine göre düzenlenen bu eğitim faaliyetlerinin başarıya ulaşamamasının sebepleri de çeşitli çalışmalarda ortaya konulmuştur. Yürütülen bu uygulamalar günümüz için önerilen etkili programlar yerine geleneksel düzeyde ve ihtiyaçları karşılayamaz içerikte görülmektedir ([MEB, 2006; Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013, 58](#))

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme, öğretim ilke ve yöntemleri, rehberlik ve veli-öğretmen iletişimi gibi alanlarda yetersizliklerini ifade etmişlerdir ve bu alanlarda mesleki gelişim ihtiyacı duymaktadırlar. Kabul etmeliyiz ki öğretmenlik mesleğin etkili yapılmasında bu alanlarda yeterli donanımına sahip olmak büyük önem arz etmektedir. Bunların yanı sıra teknolojiyi etkili kullanma ve proje hazırlama konularında mesleki gelişim ihtiyacı duymaktadırlar. Günümüz koşullarında teknolojiyi gerektiğinde kullanamayan ve proje temelli öğrenmeden yeterince

yararlanamayan öğretmenlerin başarılı olması beklenemez. Sistemin başarılı olması ve eğitimde amaçlara ulaşabilmenin yolu öğretmenlerin bu alanlardaki mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasıyla olanaklıdır.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyacının karşılanmasında mentörlük uygulamasını, MEB'in üniversitelerle işbirliği yapmasını ve mesleki grupların teşvik edilmesini önemsedikleri anlaşılmaktadır. İlâveten de eğitimsel videolar, kitaplar ve diğer araçlarla bu gelişimin sağlanabileceğini düşünmektedirler. Elçiçek (2016, 144) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmenler mesleki gelişim programlarının MEB personeli dışında, akademisyenler veya ilgili alanda uzman kişiler tarafından verilmesini daha sağlıklı ve etkili görmekteler. Başka bir araştırmada da hizmetiçi eğitim "programlarının MEB ve eğitim fakültelerinin işbirliği içinde organize edilerek bu etkinliklerin öncelikli olarak üniversitelerdeki alan uzmanlarınca verilmesini, programlarda yer alacak derslerin modüler öğretim ile verilmesini istemektedirler" (Şahin ve Türkoğlu, 2017). İlgili araştırmada modüler öğretim "Öğrenme-öğretme etkinliklerinin kendi kendine öğrenme olanağı sağlayacak tarzda, kendi içinde bütünlüğü olan ve birbirlerini işlevsel olarak tamamlayacak biçimde bağımsız öğrenme elemanları şeklinde düzenlenmesi" olarak tanımlanmıştır (Şahin ve Türkoğlu, 2017).

Mesleki gelişim öğrenci kazanımlarına doğrudan etki edebilecek her türlü bilgi ve beceriyi kapsar. Bu bilgi, beceri ve gelişimin gerçekleşmesi her şeyden önce öğretmenlerin kendilerini gelişime açık tutmaları ve gelişime istekli olmalarıyla olanaklıdır. Mesleki gelişim ihtiyaçlarının ve gelişim alanlarının farkında olmaları da süreci olumlu etkileyen diğer önemli bir husustur. Araştırmanın bulguları ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Mesleki gelişim programları öğretmenlerin ihtiyaç duydukları alanlara yönelik olarak planlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Mesleki gelişimin daha etkili sürdürülmesinde mentörlük uygulamalarına yer verilmelidir. Okullarda mesleki gelişimi sağlayacak uygun ortamlar (gerekli donanım vb.) oluşturulmalı ve mesleki gelişime yönelik grup çalışmaları ve işbirliği teşvik edilmelidir.
- Mesleki gelişim programlarının planlanması ve yürütülmesinde üniversitelerin ilgili bölümleriyle işbirliği yapılmalı ve MEB dışından diğer uzmanlardan yararlanılmalıdır.
- Mesleki gelişim programları merkeziyetçi bir anlayıştan kurtarılarak okul merkezli olarak planlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu programlara katılım gönüllülük esasına göre belirlenmeli ancak katılımda bulunanlar teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years, *Teaching and Teacher Education*, 27 (1), 10-20.
- Akbari, R. & Allvar, N. K. (2010). L2-Teacher characteristics as predictors of students' academic achievement. *The Electronic Journal for English as a Second Language*, 13 (4), 1-22.
- Bassey, M. (1998). Action research for improving educational practice. *Teacher research and school improvement: Opening doors from the inside*, 93-108.
- Baştürk, S. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerin matematik dersindeki başarı ya da başarısızlığına attıkları nedenler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (7), 105-118.
- Beyhan, A. (2013). Eğitim örgütlerinde eylem araştırması. *Bilgisayar ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal Of Qualitative Research In Education*, 7(4), 1618-1650.
- Creswell, J.W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative, andmixedmethod approaches (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Christensen, L.B., Johnson, R. B., & Turner, L.A. (2014). *Research methods, design, and analysis*. (12th Edition). Global Edition: Pearson.
- Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher quality and student achievement: A Review of state policy evidence*, Education Policy Analysis Archives.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Eğitim Bir Sen (2008). *Öğretmenlerin meslek memnuniyeti araştırması*. Ankara: Eğitim Bir Sen.
- Eğitim Bir Sen (2012). *Dünyada ve Türkiye’de öğretmenlik mesleği*. Ankara: Eğitim Bir Sen.
- Eğitim Bir Sen (2016). *Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü*. Ankara: Eğitim Bir Sen.
- Elçiçek, Z. (2016). *Öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin bir model geliştirme çalışması*. (Yayımlanmamış doktora tezi),. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2007). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Erişen, Y. (1998). Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programları geliştirmede eğitim ihtiyacı belirleme süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 140, 39-43.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105-112.
- Gürkan, H. & Toprakçı, E. (2018). İlkokul Müdürlerinin Mesleki Gelişimi, E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 2018, ss. 64-81, DOI: 10.19160/ijer.434582
- Karataş, İ. & Toprakçı, E. (2019). İngilizce Öğretim Elemanlarının Ders Denetim Yöntemi Olarak Meslektaş Rehberliğine İlişkin Görüşleri E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 2019, ss. 51-79, DOI: 10.19160/ijer.600152
- MEB. (2006). *Millî Eğitim Bakanlığı hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi*. Ankara: EARGED.
- MEB. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi*. Ankara: EARGED.
- MEB. (2017). *Hizmet içi eğitim yönetmeliği*, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/51.html> adresinden 05.02.2018 tarihinde indirilmiştir.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (2016). Nitel veri analizi. (Çev.Ed. S.Akbaba Altun ve A. Ersoy), Ankara: Pegem.
- Mills, G. E. (2003). *Action research a guide for the teacher researcher* (2nd. ed.). Boston:Pearson. Education.
- Molnar, A., Wilson, G., Allen, D & Foster, S. (2002). *The professional development needs of teachers in SAGE Classrooms: Survey results and analysis*. Arizona State University.
- NCES, National Center for Education Statistics. (1999) *Teacher quality: A Report on the preparation and qualifications of public school teachers*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*.
- OECD. (2009). *Creating effective teaching and learning environments First results from TALIS*. Teaching and Learning International Survey.
- Örücü, E. & Yumuşak, S. (2005). Örgütlerde işgören eğitimi üzerine bir alan araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2),
- Özoğlu, M., Gür, B. & Altunoğlu, A. (2013). *Türkiye ve dünyada öğretmenlik: Retorik ve pratik*. Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (Çev. Ed. M.Bütün, S.B. Demir), Ankara: Pegem.
- Robson, C. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri, gerçek dünya araştırması*. (Çev. Şakir Çinkır ve Nihan Demirkasımoğlu) Ankara: Anı.
- Starks, H., & Trinidad, S. B. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380
- Şahin, Ü. & Türkoğlu, A. (2017). Sınıf öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim model önerisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14 (37), 90-104.
- Taylor, M., Yates, A., Meyer, L. & Kinsella, P. (2011). Teacher professional leadership in support of teacher professional development, *Teaching and Teacher Education*. 27 (1), 85-94.



- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek seçimi ve önemi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 6. 265-280.
- UNESCO.(2006). *Teachers and educational quality: Monitoring global needs for 2015*. Montreal: UNESCO Institute for Statistics.
- Yağar, F. & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 1-9.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (7. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Warner, R. (2018). Education policy reform in the UAE: Building teacher capacity. *Policy Brief*, No.49.
- World Bank Group, (2017). *What do teachers know and do? Does it matter?* Policy Research Working Paper 7956.