

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Algularına İlişkin Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Study about The Perceptions of Teachers on Professional Development



2016, Vol. 2016(1) 15–23
DOI: 25.1234/0123456789

www.ejoir.org

Hasan UŞTU

Necmetin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

Ayşe Mentiş TAŞ

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Anabilimdalı

Binali SEVER

Milli Eğitim Bakanlığı

Özet

Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının neler olduğunu ortaya çıkarılmasını amaçlayan nitel bir araştırmadır. Bu amaçla kartopu örnekleme yöntemiyle belirlenen Osmaniye Merkezde çalışan 6 lisans ve 4 lisansüstü eğitim almış 10 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Betimsel analize tabi tutulan verilerden elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin tamamı mesleki gelişimin gerekli olduğunu düşünmekte ve mesleki gelişimi genellikle *yeniliklere ayak uydurma, kendini güncel tutma, değişimlere ayak uydurma, kendini yenileme* olarak tanımlamaktadır. Öğretmen görüşlerine göre bir öğretmenin meslekte kendisini *alanla ilgili yayınları okuyarak, tecrübelerden yararlanarak ve kurslara katılarak* geliştirebileceği ortaya çıkmıştır. Öğretmenleri en çok mesleki gelişime zorlayan(güdüleyen) faktörler; *öğrencileri ve vicdan duygusu* iken, mesleki gelişimi en çok engelleyen faktörler ise; *mesleki gelişime ayıracak maddi olanak yetersizliği, zaman yetersizliği ve ailevi nedenlerdir*. Diğer taraftan öğretmenlerin yarısı bakanlığın kendilerini mesleki gelişim konusunda *desteklemediğini* diğer yarısı ise *sembolik olarak desteklediğini* ifade etmiştir. Öğretmenlerin yarısından fazlasının bakış açısına göre bakanlığın hizmet içi eğitim adı altında yaptığı faaliyetler mesleki gelişim açısından *yararsız*; tamamına yakınının bakış açısına göre ise *de yetersizdir*. Ayrıca öğretmenlerin tamamına yakınının üniversitelerin ve sendikaların da mesleki gelişim konusunda öğretmenleri *desteklemediğini* düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte tüm öğretmenlerin üniversitede mesleki gelişimle ilgili bir ders *almadıkları* ortaya çıkmış ve öğretmenlerin en çok ihtiyaç duyduğu mesleki gelişimle ilgili eğitimlerin; *iletişim, bilişim teknolojileri, öğretim yöntem ve teknikleri, öğrenci psikolojisi ve beden dili* gibi eğitimler olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrtmen, Mesleki Gelişim, Algı, Nitel Araştırma

Abstract

This study is a qualitative one aiming at determining the views of teachers working for the Ministry of National Education on professional development. With this purpose, semi-structured interviews were

implemented with 10 teachers determined through the method of snowball sampling, including 6 teachers with undergraduate and 4 with postgraduate education, working in the city center of Osmaniye. According to the findings obtained from the data analyzed descriptively, all of the teachers in the study thought that professional development is necessary, and they generally described the professional development as *adaptation to innovations, keeping oneself up-to-date, adaptation to changes, and self-renewal*. According to teachers' views, it was found that teachers can improve themselves professionally by *reading the publications related to their field, benefiting from the experiences, and attending the courses*. While the factors that motivate teachers to improve professionally the most are *their students and the sense of conscience*, the factors that restrain teachers from improving professionally the most are *financial difficulties for professional development, insufficient time and familial reasons*. On the other hand, while half of the teachers reported that the Ministry of National Education *did not* support them in professional development, the other half stated that the Ministry supported them *symbolically*. According to the views of more than half of the teachers, the activities implemented by the Ministry under the name of *In-Service Training* are *useless*, and according to the views of almost all teachers, they are *inadequate*. It was also found out that almost all of the teachers thought that universities and unions *did not* support teachers in professional development. Furthermore, it was found that all of the teachers in the study did not have any course related to professional development in university, and the most-often-needed training types about professional development by teachers were found to be: *communication, information technologies, teaching methods and techniques, student psychology, and non-verbal communication*

Keywords: Teachers, Professional Development, Perception, Qualitative Research

Giriş

Günümüzde bir eğitim kurumu olarak okulun işlevi değişmekte ve doğal olarak da öğretmenlerden beklentiler de bu doğrultuda farklılaşmaktadır(Doğan, 2014). Eğitim kurumlarında yaşanan bu değişimler nedeniyle öğretmenlerin görev, rol ve sorumlulukları da çeşitlenerek artmaktadır(Özoğlu, 2010). Öyle ki öğretmenlik mesleği; adı tarih öncesi devirlerden beri değişmeyen bir meslek olsa da her çağın eğitim anlayışına göre mesleğin gerekleri, mesleğin toplumsal yapıdaki rolü ve meslekle ilgili beklentiler değişmiş ve halen değişmeye devam etmektedir. Öğretmenlik mesleği bir meslek olduğundan beri, durağan değil, belirli kaynaklardan etkilenecek sürekli bir değişimi ve gelişimi ifade eden dinamik bir süreç olarak bugünlere gelmiştir. Peki bu değişime öğretmenler ayak uydurabilmekte midir? Bu olgu öğretmenlerin mesleki gelişimini işaret etmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri, eğitimin kalitesinin ve performansının en önemli göstergelerinden biri olması nedeniyle öğrenci başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar da göstermektedir ki profesyonel mesleki gelişim, yüksek performanslı uluslararası eğitim sistemlerinin(İngiliz Kolombiyası, Hong Kong, Şangay ve Singapur) başarılarında ortak bir nedendir(Güldere, 2016). Buna rağmen eğitim reformlarının dayanağı ve çıkış noktasının öğretmenler olması gerektiği genelde göz ardı edilebilmektedir.

Eğitim alanındaki değişimler, toplumun değişen gereksinimleri, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişiklikler, öğrenci profilindeki değişim ile öğretme ve öğrenmede değişen paradigmlar öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimlerinin temelini oluşturmaktadır(Odabaşı ve Kabakçı, 2007). Öğretmenlerin bu yeni rollere adaptasyonu ve öğrencilerin değişen bilgi ve becerileri kazanmasına rehberlik etmede ihtiyaç duydukları yeterlikleri kazanmalarına destek olmak için hem çok kaliteli hizmet öncesi öğretmen yetiştirme programlarına hem de öğretmen mesleki gelişim eğitim sistemlerine ihtiyaç

duyulmaktadır(European Union, 2010). Ancak öğretmenler ne kadar hizmet öncesinde kaliteli eğitim alırlarsa alsınlar bu eğitimlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları zorluklara tamamen çözüm üretmesi söz konusu değildir. Ayrıca öğretmenler üniversiteden mezun olduktan sonra üniversitelerden mesleki gelişimlerine yönelik herhangi bir destek almamaktadır. Özellikle ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı(MEB) ve üniversiteler arasında mesleki gelişim adına organik bir bağın varlığından söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle yüksek kalitede öğretmen işgücü sağlamak ve öğretmenliğin standartlarını yükseltmek isteyen eğitim kurumları öğretmenlere mesleki gelişim adına bazı imkânlar sağlamak için çalışmaktadırlar(OECD, 2009). OECD, Dünya Bankası, Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler gibi kuruluşların eğitim birimleri öğretmen eğitimi konusunda önemli araştırmalar yürütmektedirler(Gökmenoğlu, Beyazova ve Kılıçoğlu, 2015). Ülkemizde de 2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planında, öğretmen yetiştirme ve geliştirme sisteminin yeterlilikleri esas alan bir şekilde yeniden yapılandırılması, kariyer gelişim ve performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde etkinlik sağlanmasına yönelik mekanizmaların etkinliğinin artırılması ihtiyacının olduğu vurgulanmıştır(Devlet Planlama Teşkilatı, 2013).

Mesleki gelişim Guskey'e (2000) göre; öğrencilerini ilerletmek için öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve etkinliklerdir. Mesleki gelişim, yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Mesleki gelişim kavramı, hizmet içi eğitim, personel geliştirme, kariyer geliştirme, insan kaynakları geliştirme gibi kavramların evrimiyle gelişmiştir(Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012). Guskey (2007) mesleki gelişimin kariyer döngüsünün bir parçası, özyönetimli bir gezi ya da alandaki gelişmelerle beraber olma çabası olarak görülmesi gerektiğini belirtmektedir. Mesleki gelişimin nihai amacı öğretmenin etkililiğini artırarak öğrencinin başarısını arttırmaktır(Maurer, 2000). Mesleki gelişim, okul içinde ve dışında öğretmenlerin mesleki bilgilerinin, becerilerinin, değerlerinin ve tutumlarının gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene destek sağlayan süreçleri içerir(MEB, 2007). Eğitim sistemi içerisinde uygulayıcı olarak önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin hizmet öncesinde aldığı eğitim kısa bir süre içerisinde güncelliğini yitirmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin var olan bilgileriyle mesleğini gereği gibi yürütmesi zorlaşmaktadır(Boydak Özcan, Şener ve Polat, 2014). Maurer (2000) öğretmenin etkili eğitim öğretimi mesleğinde kendisini sürekli eğiterek ve geliştirerek sağlayabileceğini ifade etmiştir. Ülkemiz mevcut durumda mesleki gelişime önem veren öğretmenlerin okullarımızda görev yapmasını sağlayabilecek veya görev yapan öğretmenlerin yaşanan değişimlerle güncellenebilen yeterliklere göre kendi mesleki gelişimlerini sağlayıp sağlayamadığını değerlendirebilecek kapsamlı, öğretmeni destekleyen, ona bireysel ve mesleki anlamda gelişim imkânları tanıyan bir değerlendirme ve destek sistemine sahip değildir(Buldu, 2014).2016 yılından itibaren MEB sadece yeni atanan öğretmenleri stajyer statüsünde göreve başlatarak atandıkları okul dışında bir yıl öğretmenin kendi branşında deneyimli bir öğretmenin rehberliğinde görev yapması uygulamasını getirmiştir. Bunun dışında mesleki gelişim etkinlikleri daha çok kurs ya da seminer faaliyetleri olarak yapılmaktadır. Mevcut bu sistem, öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin geliştirilmesinde yetersiz kalmakta(OECD, 2009; TED, 2009) ve ancak küçük ölçekte göreceli katkılar sağlamaktadır. Öğretmenlik uygulamalarını ve öğrencilerin öğrenme sürecini iyileştirmemektedir. Oysa ilgili yazın incelendiğinde mesleki gelişimi sağlamak amacıyla farklı ve etkili modellerin de olduğu görülmektedir(Guskey, 2000; Sparks ve Loucks-Horsley, 1999). Öğretmenlerin kendi öğrenmelerini kendilerinin tasarladıkları *rehberli bireysel model*, öğretmenin eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken gözlemlenerek sürecin değerlendirilerek dönüt verilmesini sağlayan *gözlem/değerlendirme modeli*, öğretmenlerin problemlerin çözümünde aktif rol alarak öğrenmelerini sağlayan *geliştirme/ilerleme sürecine katılım modeli*, seminer ya da kurslarla bilgi ve becerilerin geliştirilmesi için yapılan *geneleysel model*,

öğretmenlerin var olan problemlere çözüm üretmek için planlama yaparak, veri toplayarak ve yorumlayarak eylem araştırmaları yapmaları şeklinde tasarlanan *araştırma inceleme modeli*, okuldaki problemlerin boyutlara ayrılarak çözüm için her boyuta farklı bir gruptaki öğretmenlerin odaklandığı *çalışma grupları modeli*, deneyimli bir öğretmenin daha az deneyimli bir öğretmene rehberlik etmesini sağlayan *danışmanlık modeli* ve özellikle; öğretmenlerin okulda etkili mesleki öğrenme ve gelişim çalışmalarının yapılmasına dayalı *okul temelli mesleki gelişim modeli* başlıca modellerdir.

Guskey (2000) okul temelli mesleki gelişim uygulamalarının, merkezi uygulamalardan genellikle daha başarılı olduğunu belirtmiştir. MEB, 2002 yılında Avrupa Birliği Komisyonu ile başlatılan proje gereğince, pilot okullarda Okul Temelli Mesleki Gelişim(OTMG) çalışmasını başlatmıştır. OTMG, mesleki yeterliklerini geliştirmek isteyen öğretmene kendi gelişim modelini kendisinin oluşturması, hazırladığı mesleki gelişim planının uygulanması ve izlenmesi süreçlerinde öğretmene yol haritası sunmasını öngören bir projedir. OTMG, okul içinde ve dışında öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarının gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene destek sağlayan süreçler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde uygulamaya konulan bu modele ilgili yapılan ilk araştırmalara(Kartallıoğlu ve Kaya 2010) göre; zaman yetersizliği, maddi olanak yetersizliği ve öğretmenler tarafından modelin tam olarak içselleştirilmemesi gibi problemlerin olduğu görülmektedir. Ayrıca Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması (Teaching and Learning International Survey-TALIS) raporuna göre de ülkemizde öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik bazı sorunlar ve engeller yer almaktadır. Türkiye, Danimarka, İzlanda ve Slovakya'daki öğretmenlerin dörtte biri son 18 ayda herhangi bir etkinliğe katılmamışlardır ve etkinliklere katıldıkları gün sayısının da az olduğu belirtilmiştir. Mesleki gelişim etkinliklerine katılan öğretmenlerin ise sadece yaklaşık %25'inin bu etkinliklerin çok etkili olduğunu düşündükleri görülmektedir. Buna ek olarak, eğitim düzeyleri daha düşük(lise-önlisans) olan öğretmenlerin, lisans ve lisansüstü eğitilmiş öğretmenlere göre mesleki gelişim etkinliklerine daha az katıldıkları, kalabalık şehirlerde görev yapan öğretmenlerin daha çok etkinliğe katıldıkları görülmektedir. Rapora göre, öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılmama nedenleri, ders programlarının uygun olmaması, ailevi sorumluluklar nedeniyle zaman ayıramama ve kendilerine uygun bir mesleki gelişim etkinliğinin bulunmaması olarak belirtilmiştir(Büyüköztürk, Akbaba-Altun ve Yıldırım, 2010). Bununla birlikte mesleki gelişimle ilgili problemlerin başka bir nedeni de öğretmenlerin kendilerini geliştirme konusundaki algı ve tutumlarıdır. Çünkü mesleki gelişim çalışmalarının başarısı öğretmenin motivasyonuna, şevkine ve adanmışlığına bağlıdır(White, Mitchelmore, Branca ve Maxon, 2004). Öğretmen mesleki gelişim konusunda yetirince istekli değilse ve öğretmeni mesleki gelişime zorlayıcı herhangi bir baskı unsuru yoksa öğretmen kendisini yeterli görebilir ve meslekte kendini geliştirme konusunda istekli olmayabilir. Yapılan bir araştırmaya göre, özellikle öğretim programlarının değiştiği ve yoğun bir mesleki gelişim ihtiyacının olduğu bir dönemde, öğretmenler arasında son iki yılda herhangi bir hizmet içi eğitim etkinliğine katılanların oranı %40'tır. Öğretmenlerin yalnızca %12'si eğitim bilimleri ya da alanları ile ilgili bir süreli yayını izlediğini, %16.4'ü son bir yılda mesleki gelişimle ilgili hiç kitap okumadığını, %1.1'i yeni öğretim programlarının basılı bir nüshasını edindiğini, %47'si son bir yılda sadece 1-2 kitap okuduğunu belirtmektedir(TED, 2009). Bu sonuçlar, öğretmenlerimizin kendilerini geliştirme ihtiyacı duymadığını ortaya koymaktadır(Özoğlu, 2010). Ülkemizde öğretmenlerin birçoğu bakanlığın mesleki gelişim adına yaptığı mesleki gelişim faaliyetlerine daha çok mecburiyet hissiyle eğitime katıldıklarını belirtmekte, gönüllülükten ziyade ilgili olmanın ölçüt alınmasını önermektedir(Bümen, Ateş, Ural, Acar ve Çakar, 2012).

Diğer taraftan mesleğinde kendisini sürekli geliştirip daha başarılı olmaya çalışan ve mesleki gelişime önem veren, öğrencileri için yaşam boyu öğrenen ve daha başarılı öğretmen olmak isteyen öğretmenler de yer almaktadır. Fakat bu öğretmenlerin önüne de bazı engeller çıkmaktadır. Drage'nin (2010) aktardığına göre öğretmenler zaman yetersizliği, finansman eksikliği, öğretmenin ihtiyacı olmayan mesleki gelişim faaliyetleri (İlğan, 2013) bu engellerden bazılarıdır. Öğretmenler bakış açısına göre mesleki gelişimin nasıl algılandığı, yapılan mesleki gelişim faaliyetlerinin etkililiğinin tespiti, algılanan uygulamadaki aksaklıkların belirlenmesi, mesleki gelişim faaliyetlerinin daha etkili bir şekilde nasıl yapılabileceği konusundaki öğretmenlerin görüş ve önerilerinin neler olduğu geçerli ve etkili mesleki gelişim faaliyetlerinin yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir. İlgili yazında farklı branşlardaki öğretmenlerin mesleki gelişime ve mesleki gelişim aracı olan hizmet içi eğitim faaliyetlerine olan ihtiyaç, algı ve memnuniyet düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar (Baştürk, 2013; Bayar ve Kösterelioğlu, 2014; Çakır, 2013; Azar ve Çepni, 1999; Seferoğlu, 2001) yer almaktadır. Araştırmamızda ise lisans mezunu öğretmenlerin yanında, lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının neler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırmamızın problem cümlesi:

Milli Eğitim Bakanlığında çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algıları nasıldır?

Alt problemler:

1. Mesleki gelişim kavramı öğretmenler için neyi ifade etmektedir?
2. Mesleki gelişimin gerekliliği konusunda öğretmenler ne düşünmektedir?
3. Bir öğretmenin kendisini meslekte nasıl geliştirebileceği ile ilgili öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
4. Mesleki gelişimi engelleyen ve öğretmenleri mesleki gelişime zorlayan (güdüleyen) faktörler öğretmenlere göre nelerdir?
5. Öğretmenlik mesleğinin ekonomik getirisinin mesleki gelişime imkân verip vermediği ve bakanlığın bu konuda öğretmenleri destekleyip desteklemediği konusunda öğretmenler ne düşünmektedir?
6. Milli Eğitim bakanlığı dışında özellikle üniversiteler ve sendikalar gibi diğer kuruluşların öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı hakkında öğretmenler ne düşünmektedir?
7. Öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerini mesleki gelişim bakımından nasıl değerlendirmektedir?
8. Öğretmenler mesleğe başlamadan önce özellikle üniversitede mesleki gelişimle ilgili bir ders almışlar mıdır?
9. Öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili ihtiyaçları nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Araştırma MEB'de çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının neler olduğunu ortaya çıkarılmasını amaçlayan nitel bir araştırma olarak kurgulanmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. Araştırmada yöntem olarak bu desenin tercih edilmesinin nedeni, öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının derinlemesine irdelenmek istenmesi ve bu algıların analiz edilerek betimlenmek istenmesidir. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmamıza olanak sağlayan yaklaşımdır (Şimşek ve Yıldırım, 2013). Olgubilim deseni katılımcıların yaşanmış deneyimlerinden çıkardıkları anlamları sorgulamayla ilgilenir. Bunu yaparken odak noktası, deneyimlerden oluşturulan örüntülerdir (Creswell, 2012).

Araştırmamızın ilgi odağında bizzat öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili yaşamakta oldukları deneyimler odak noktası olmuştur. Mesleki gelişim kavramı ve yazında yer alan mesleki gelişim uygulamalarının bizzat öğretmenler tarafından nasıl algılandığı ve tecrübe edildiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Katılımcılar

Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek ya da yansıtabilecek bireyler veya gruplardır (Şimşek ve Yıldırım, 2013). Araştırmamızın katılımcıları bu nedenle Osmaniye merkez ilçesinde 2015-2016 Eğitim Öğretim yılında MEB'e bağlı okullarda çalışan 8 erkek 2 kadın öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların seçiminde nitel araştırma geleneğinde yer alan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu (zincirleme) örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çünkü kartopu örnekleme yöntemi zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen birey ya da durumlara ulaşmaya ve bu birey ve durumların derinlemesine incelenmesine olanak vermektedir. Özellikle araştırmada lisansüstü eğitim yapmış öğretmenlere ulaşmak amacıyla görüşme yapılan öğretmenin bilgisine başvurularak başka lisansüstü öğretmenlerin olup olmadığı tespit edilmiş. Bu şekilde lisansüstü eğitim yapmış öğretmenlere ulaşılmıştır. Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik veriler Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1

Örnekleme ilişkin sosyo-demografik veriler

Cinsiyet	f	%
Erkek	8	80.0
Kadın	2	20.0
Toplam	10	100.0
Yaş	f	%
30-40	6	60.0
41-50	2	20.0
51 ve üstü	2	20.0
Toplam	10	100.0
Mezuniyet	f	%
Lisans	6	60
Lisansüstü	4	40
Toplam	275	100.0
Mesleki kıdem	f	%
1-10	4	40.0
11-20	4	40.0
21 ve üstü	2	20.0
Toplam	10	100.0
Branş	f	%
Sınıf Öğretmeni	6	60.0
Bilişim Teknolojileri	2	20.0
Fen ve Teknoloji	1	10.0
Teknoloji Tasarım	1	10.0

Verilerin Toplanması

Olgubilim çalışmalarında başlıca veri toplama aracı fenomenolojik görüşme olduğundan dolayı veri toplama aracı olarak görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan 2 adet uzman görüşüne de başvurularak oluşturulan 8 soruluk görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formundaki sorular; mesleki gelişimin ne ifade ettiği, mesleki gelişim gerekliliği olup olmadığı, mesleki gelişime zorlayıcı ya da engelli faktörlerin neler olduğu, mesleğin ekonomik getirinin mesleki gelişime imkân verip vermediği, mesleki gelişime katkısı olan kamu ya da özel kurumlar, MEB'in mesleki gelişim adı altında yaptığı faaliyetler, mesleğe başlamadan önce mesleki gelişimle ilgili bir ders alıp almadığıyla ilgili sorulardan oluşmaktadır. Sorular öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili algılarını, deneyimlerini ve tutumları açığa çıkaracak nitelikte hazırlanmış ve öğretmenlere sorulmuştur. Araştırmacılar tarafından öncelikle görüşme yapılacak öğretmenden gönüllülük esasına göre randevu alınmış, görüşmenin süresi ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Randevu tarih ve saatinde öğretmenin okuluna gidilerek görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeyi yapan araştırmacı sadece görüşme yaptığı öğretmenlerin algılarını ortaya çıkarmak amacıyla mesleki gelişimle ilgili kişisel algı, tutum ve deneyiminin farkında olarak görüşmeleri yapmıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili algı, tutum ve deneyimini kendisinininkiyle karışmasını engellemiştir. Görüşme başlamadan önce görüşmenin kayıt altına alınacağı ve görüşme kaydının amacı konusunda öğretmenlere bilgi verilmiş ve sıcak samimi sohbet havası yakalandığında görüşmelere başlanmıştır. Görüşmeler 35 dakikadan 2 saat 10 dakika kadar sürmüştür. Görüşmeler veri kaybının engellenmesi amacıyla kayıt altına alınmış bir taraftan da araştırmacı tarafından not alınarak yapılmıştır.

Verilerin Analizi

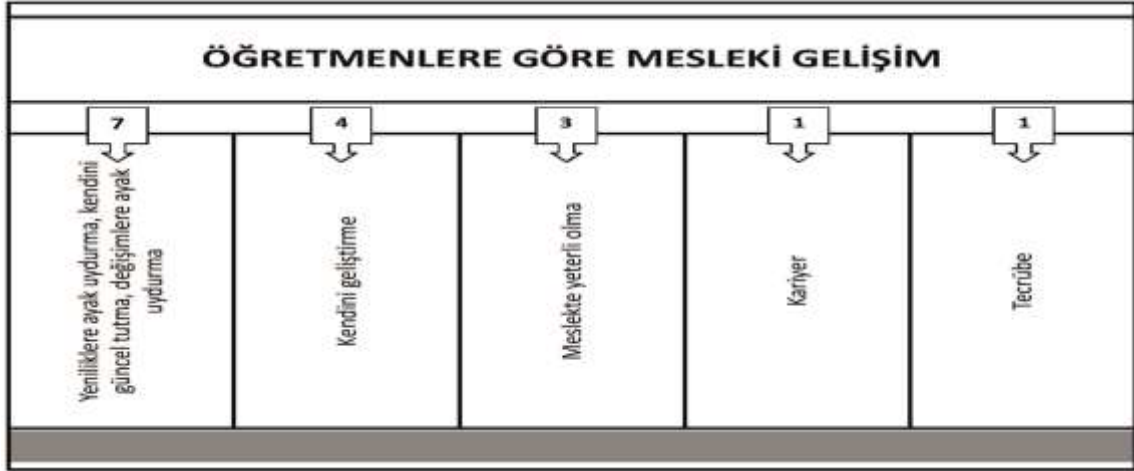
Görüşmeler sonrasında elde edilen görüşme kayıtları analiz edilebilmesi için bilgisayar ortamına text olarak aktarılmıştır. Aktarma işlemi bizzat görüşmeleri yapan araştırmacı tarafından yapılarak veri kaybı ve yanlışlığı önlenmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak yorumlanmıştır. Betimsel analiz tekniği elde edilen verileri önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlanmasını öngörmektedir. Araştırma sorularından ve görüşme sonrası ortaya çıkan temalardan yola çıkılarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu kavramsal çerçeveye göre temalar belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler belirlenen temalara altında düzenlenmiştir. Katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılarak bulgular desteklenerek yorumlanmıştır. Katılımcıların gizliliğinin korunması amacıyla bulgular sunulurken isimler kodlanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca elde edilen veriler alana yakın ve nitel araştırma konusunda deneyimli başka bir öğretim elemanı tarafından da kodlanmıştır. İki araştırmacı tarafından yapılan kodlamalara Miles ve Huberman'ın (1994) formülü (Güvenirlik=Görüş birliği/Görüş birliği+Görüş ayrılığı) uygulanmıştır. İki kodlayıcı arasındaki uyum %89 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının %70 veya üzeri çıkması yeterli görülmektedir. Bununla birlikte araştırmanın dış geçerliliğini arttırmak amacıyla araştırma süreci ayrıntılı olarak tanımlanmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasında neden sonuç ilişkileri açıklanarak, temalar altında verilmiş ve tanımlanmıştır. Ayrıca doğrudan alıntılara da yer verilerek betimlemelerle zenginleştirilmiştir.

1) Mesleki Gelişim Kavramı Öğretmenler İçin Neyi İfade Etmektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Mesleki gelişim kavramı sizce ne ifade etmektedir?” sorusu sorulmuş. Öğretmenlerin bu soruya ilişkin görüşlerine ait frekans dağılımı Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1: Öğretmenlere göre mesleki gelişim

Öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin görüşlerine Şekil 1 incelendiğinde; 10 öğretmenden 7’si mesleki gelişimi; yeniliklere ayak uydurma, kendini güncel tutma, değişimlere ayak uydurma, kendini yenilemek olarak ifade etmiştir. Öğretmenlerin 4’ü ise kendini geliştirme, 3’ü meslekte yeterli olma, 1’i mesleki gelişimin, kariyer anlamına geldiğini, 1’i ise mesleki gelişimi tecrübe olarak ifade etmiştir.

Görüşmelerde görüşmecilerin bir birine paralel görüşler dile getirdiği görülmüştür. Öğretmen görüşlerinden alınan bazı alıntılar sunulmuştur.

Mesleki gelişim deyince... bir öğretmenin çağın gerektirdiği öğretmen profiline göre kendini yenilemesi yani program olarak, yöntem olarak, teknolojik gelişmeler olarak, öğrenciler, velilerle, yönetimle alakalı olarak ayak uydurması ihtiyaçları cevap verebilmesidir (G1).

Genel anlam da mesleki gelişim, kişinin mesleğini icra ederken teknolojinin etkisiyle teknolojik sosyal ve kültürel anlamda hayatımızda meydana gelen değişiklikler ve yaşadığı değişimleri mesleğine yansıtması, gerekli bilgilerle kendini donatması, var olan yeniliklere ayak uydurması (G5).

2) Öğretmenler Mesleki Gelişimin Gerekliliği Konusunda Ne Düşünmektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde öğretmenlere mesleki gelişimin gerekliği konusunda ne düşündükleri sorulmuş, görüşülen öğretmenlerin tamamı mesleki gelişimin gerekli olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimin neden gerekli olduğuna ilişkin görüşlerinden bazı alıntılar aşağıda sunulmuştur.

İşleyen demir ışıldar demiş atalarımız. Ayrıca değişmeyen tek şey değişimin kendisidir ifadesinde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim kesinlikle gereklidir. Çünkü çağımızdaki nesil her bilgiye kolay ulaşıyor, öğrenci profili değiştiğinden öğretmenin de buna ayak uydurması gerekiyor. Öğretmen profilinde de değişiklik oluyor. 1960'lardaki öğretmenlikle bugünkü öğretmenlik arasında çok fark var(G1).

Çocukların öğrenmeye sürekli açık olması ve öğrenme noktasında kendilerini geliştirmeleri. Mesleki saygınlığımızdan dolayı bununla beraber bu iş karşılığı aldığımız ücretin hak edilmesi gerekiyor. Ayrıca sorumlu olduğumuz MEB e karşı mesleki yeterliliğimizin olması gerekiyor(G2).

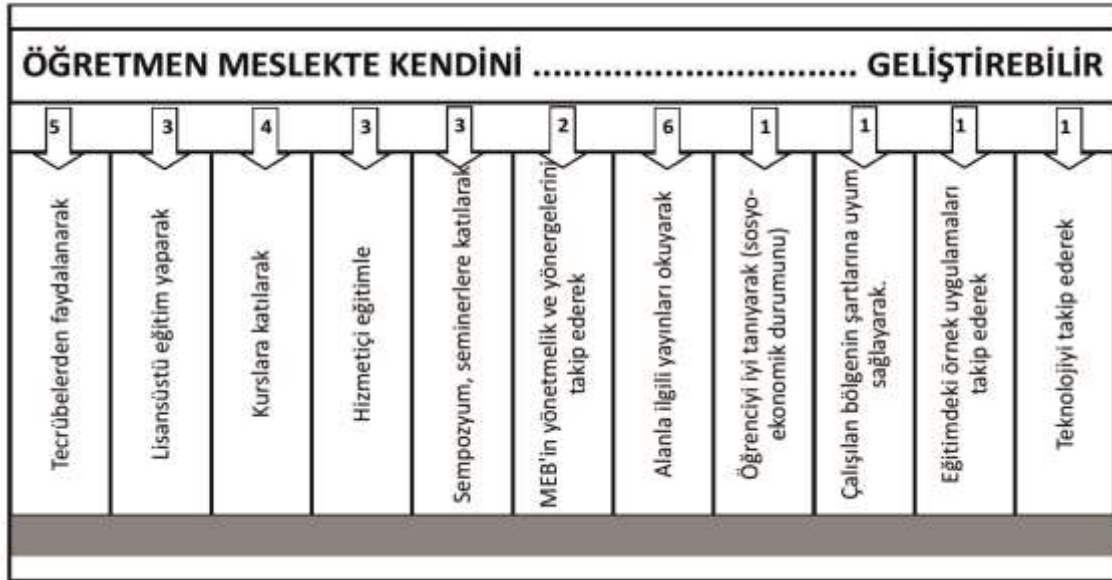
Öğretimde değişen farklı yöntem ve teknikler bakımından, teknolojiye entegrasyon açısından kesinlikle kişinin mesleki gelişimi şarttır(G3).

Öğretmen olarak insan yetiştiriyoruz bu nedenle gerekli. Kaldı ki çağımız ve toplum her gün değişiyor ve bu değişiklik işimize de yansıyor. Eğer ben bir öğretmen olarak kendimi geliştirmesem çağın gerisinde kalırım, öğrenci ve velilerin sorunlarına çözüm bulamam hatta kendi gelişimimi tamamlamak için bir şeyler yapmazsam öğrenci, öğretmen, veli hatta idareciler tarafından dışlanırım(G4).

Mutlaka gereklidir. Çünkü zamana ayak uydurabilmek, yenilikleri takip edebilmek için, özellikle de öğretmen için mesleki gelişim kesinlikle gereklidir. Bir öğrenci şuan da bir bilgisayarı yada telefonu çok rahat kullanabilirken öğretmenin kullanamaması sınıfta zor duruma düşmesine sebep olur. Bu yüzden mutlaka gereklidir. Kendini sürekli yenilemeli ve yenilikleri de takip etmelidir(G9).

3) Bir Öğretmenin Kendisini Meslekte Nasıl Geliştirebileceği ile İlgili Öğretmenlerin Görüşleri Nelerdir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Öğretmen üniversiteden mezun olduktan sonra meslekte kendisini nasıl geliştirebilir?” sorusu sorulmuş. Öğretmenlerin bu soruya ilişkin görüşlerine ait frekans dağılımı Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2: Öğretmen kendisini meslekte nasıl geliştirebilir

Şekil 2’de görüldüğü gibi 10 öğretmenden 6’sı alanla ilgili yayınları takip ederek, 5’i tecrübeden faydalanarak/edinerek meslekte kendilerini geliştireceklerini, 4’ü kurslara katılarak 3’ü lisans üstü eğitim yaparak, 3’ü hizmet içi eğitim alarak, 3’ü sempozyum ve seminerlere katılarak, 2’si M.E.B’in yönetmelik ve yönergelerini takip ederek, 1’i öğrencileri sosyo-ekonomik açıdan iyi tanıyarak, yine 1’i çalışılan bölgenin şartlarına uyum sağlayarak, 1’i eğitimdeki örnek

uygulamaları takip ederek, 1'i teknolojiyi takip ederek meslekte kendilerini geliştirebileceklerini ifade etmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinden alınan alıntılar sunulmuştur.

Ben mesleki gelişim için mesleğimin ilk yıllarında deneyimli arkadaşlardan yardım ve tavsiyeler aldım. Özellikle takıldığım iyi yapamadığım yerlerde diğer arkadaşların çok pratik yararlı yöntemleri olduğunu keşfettim ve bunlardan yararlandım. Ayrıca şimdi yüksek lisans yaptım ve doktora yapıyorum. Alanımdaki değişiklikleri internetten, dergilerden vs... takip ediyorum. Kendi alanım dışındaki yenilikleri de kurslara giderek, kendim araştırarak tamamlıyorum (G5).

Öncelikle gelişime yeniliğe açık olmak gerekir hocam...yeni bir şeyler öğrenmeye istekli olman gerekiyor. İşini seviyor olman gerekir...bundan sonrası kolay olur. Ona göre sürekli kendini yenilersin...gerekirse kurslara katılırsın gerekirse lisans üstü eğitim alırsın...meslektaşlarının tecrübelerinden faydalanırsın. Mesleğinle ilgili güncel kitap ve araştırmaları sürekli takip etmek gerekir(G8).

4) Mesleki Gelişimi Engelleyen ve Öğretmenleri Mesleki Gelişime Zorlayan(Güdüleyen) Faktörler Öğretmenlere Göre Nelerdir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin, mesleki gelişimi engelleyen ya da zorlayan(güdüleyen) faktörlerden mesleki gelişime zorlayan(güdüleyen) faktörler konusundaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3: Öğretmeni mesleki gelişime zorlayan(güdüleyen) faktörler

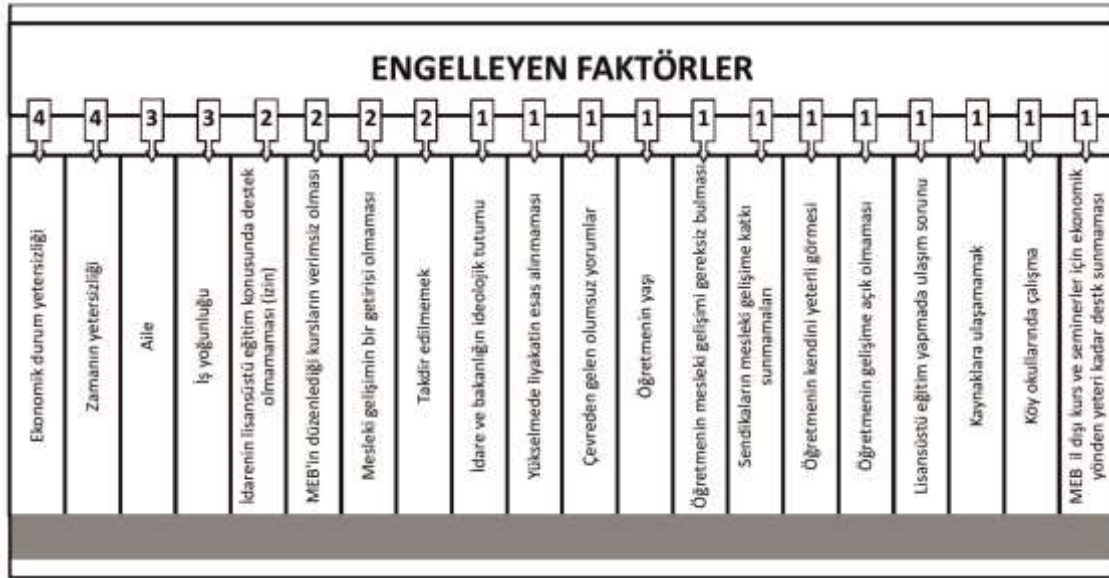
Şekil 3'te görüldüğü gibi öğretmenleri mesleki gelişime en çok zorlayan faktörlerin sırasıyla; öğrenciler, vicdan duygusu, teknolojik yenilikler, programda meydana gelen değişiklikler, öğretmenin kendisini yetersiz görmesi, öğrenci velisi, idare, aile, öğretmenin yeniliklere açık olması, sorumluluk duygusu, sosyal medya, meslekte yetkin olma, mesleki saygınlık olduğu görülmektedir.

Vicdanım ve bize gönderilen nesle çok iyi hizmet etme düşüncesi zorluyor beni mesleki gelişime (G6).

Öncelikle beni mesleki gelişime zorlayan faktörleri söyleyeyim. Her zaman öğrencilerim karşısında her yönden donanımlı olmak isterim...öğrencim bana bir şey sorduğunda mutlaka bilmeliyim...az da olsa bi fikrim olmalı. Toplumda öğretmen eskisi kadar olmasa da halen bir model olarak görülmektedir. mesleki saygınlığım saygınlık için. Azda bazen mecbur MEB tarafından mecburi tutulan kurslar, idarenin, öğrenci velilerinin beklentisi beni mesleki gelişime zorlayan faktörler olarak görüyorum(G8).

Bazı öğretmenlerimiz bunu öğrenciye bağlı olarak düşünse de ben sadece öğrenciye bağlı kılmıyorum, çevre olarak düşünüyorum. Çevre öğretmeni bir şekilde zorluyor. Çevre deyince de bu kavramın içine öğrenciyi, veliyi, okul idaresini ve öğretmen çevresini alabiliriz. Bir yarış olarak düşünürsek bu yarıştan kopmamak, geri kalmamak için, öğrenci veli ve okul idaresinin itici gücünü düşünebiliriz(G9).

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin, mesleki gelişime zorlayan(güdüleyen) ya da engelleyen faktörlerden mesleki gelişimde engelleyen faktörler konusundaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımları Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4: Mesleki gelişimi engelleyen faktörler

Şekil 4'te görüldüğü gibi öğretmenleri mesleki gelişimde en çok engelleyen faktörlerin sırasıyla; ekonomik durumun yetersizliği, zamanın yetersizliği, aile, iş yükü yoğunluğu, idarenin lisansüstü eğitim konusunda destek olmaması(izin), MEB'in düzenlediği kursların verimsiz olması, mesleki gelişimin bir getirisinin olmaması, takdir edilmemek, idare ve bakanlığın ideolojik tutumu, yükselmeye liyakatin esas alınmaması, çevreden gelen olumsuz yorumlar, öğretmenin yaşı, öğretmenin mesleki gelişimi gereksiz bulması, sendikaların mesleki gelişime katkı sunmaması, öğretmenin kendisini yeterli görmesi, lisansüstü eğitim yapmada ulaşım sorunu, kaynaklara ulaşamamak, köy okulunda çalışma, MEB'in il dışı kurs ve seminerler için ekonomik yönden yeteri kadar destek sunmaması, olduğu görülmektedir.

Öğretmenleri asıl olarak mesleki gelişim de engelleyen en önemli şey; yine kendimizdir. İlk adımı kendi içimizden atmamız gerekir. Maddiyatın ya da başka sebeplerin mesleki gelişime fazla engel olacağını düşünmüyorum. Öğretmen yeter ki istesin, yapar. Bazı öğretmenlerin kafasında ki 'var olan

bilgim bana yeter bu bilgiyle yıllarca devam edebilirim' düşüncesi fark etmeden onların kendi kişisel ve mesleki gelişimine engel oluyor (G5).

Engelleyen faktörler olarak ise başta çalışma koşulları...cazip olmaması...sabah okul akşam öğrenci ödevi...yani kendimize pek zamanımız olmuyor. İdari yapıda buna pek müsait değil. Örneğin bi yüksek lisans için izin almak çok zor. Haydi izin aldın. Yaptın herhangi bir getirisi cazibesi yok(G8). Ailevi sorunlar olabilir, öğretmenin kendi yaşıyla alakalı olabilir. Öğretmenin mesleki gelişimin gereksiz olduğunu düşünmesi olabilir(G9).

5) Öğretmenlik Mesleğinin Ekonomik Getirisinin Mesleki Gelişime İmkân Verip Vermediği ve Bakanlığın Bu Konuda Öğretmenleri Destekleyip Desteklemediği Konusunda Ne Düşünmektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin %80'i mesleğinin ekonomik getirisinin mesleki gelişime imkân vermediğini belirtmiştir. Bununla birlikte görüşme yapılan öğretmenlerin %50'si bakanlığın mesleki gelişim konusunda kendilerini hiç desteklemediğini, geriye kalan %50'si ise bakanlığın sembolik bir oranda destek verdiğini belirtmiştir.

Bence mesleğimizin ekonomik getirisi mesleki gelişime imkân vermiyor. Örneğin ben başka bir ilde doktora yapıyorum. Her hafta gidiyorum. Her gidişte en az 300 liram gidiyor. Ben mecburen diğer hayati ihtiyaçlarımdan kısmak zorunda kalıyorum. Meslekte kendini geliştirmek için belirli bir yere kadar ekonomik durumun bir önemi yoktur fakat ileri düzeyde ve daha kaliteli bir mesleki gelişim eğitimi için kesinlikle ek ekonomik desteklerin olması gerekir(G1).

Günümüz şartlarında öğretmenler sadece kendi ihtiyaçlarını karşılayabiliyor. Evli ve çocuk sahibiyse ne sosyallik kalıyor ne de kendini geliştirme(G4).

Ben mesleki gelişim de kendi imkânlarımla ne yapabilirim diye çok düşündüm ama fazla da bir şey bulamadım. Maddi olanaklar yetersiz kalıyordu. Bu konuda bakanlıktan destek geldiğini de düşünmüyorum. Her şeyini kendisi karşıladığı seminerlerde de hep belli kişileri götürüyor bizim sonradan haberimiz oluyor. Bence mesleki gelişim kavramı bizde isim olarak var, şimdiye kadar bakanlardan ciddi radikal bir çalışma karar görmedim(G6).

Ben bakanlık tarafından da destek geldiğini düşünmüyorum. Ekonomik alanda doktora yâda yüksek lisans yapan arkadaşlara yardımcı olması lazım ki teşvik edici olsum diğer insanlar da ekonomik sıkıntıyı düşünmeden mesleki gelişime başvursun. Kaygı düşünülmediğinde alan da başarılı olunabileceğini de sanmıyorum(G7).

Mesleğimizin ekonomik durumu mesleki gelişime pek uygun değil örneğin şimdi bi konferans yada seminere gidebilmek için sadece başvuru ücreti en az 250-300tl yol ücreti yeme içme...desen en az 500-600 tl. oda aldığımız maaşın yüze 15 gibi az bi rakam değil. Yüksek lisans yapmak için genelde il dışına gidip gelmek gerekir yine baya bi maddi yük getiriyor. Buna karşılık bi getiride yok yüksek lisans yapınca ek dersimiz anca %5 artırımlı ödeniyor. Buda 20-25tl arası. Değmiyor. Maddi imkan olarak mesleğimiz pek müsaade etmiyor. Bakanlığın desteği de dediğim gibi ek ders %5 artırımlı ödüyor. Buna sembolik bişi...oysa bakanlık öğretmenlere kaynaklara ulaşım lisans üstü eğitim yani öğretmenlerin entelektüel bir birikime sahip olması için gereken desteği

verseydi bence bu gün eğitimdeki durum daha farklı olurdu. Ya da hiç olmazsa bu işlere meraklı öğretmenlerin önünü açsaydı iyi olurdu(G8).

Bakanlık öğretmenleri teşvik ediyor ama ekonomik anlamda yeterli olmuyor. 'Kendinizi geliştirin, şöyle böyle yapın' diyerek teşvik etmesi sadece yeterli olmuyor. Bunun içi seminerler olabilir. Öğretmen seminere çağırıldığı da yol ücreti veya konaklama ücreti gibi temel ihtiyaçlar karşılanmıyorsa, öğretmen kendi bütçesinden ödemesi gerekiyorsa pek de teşvik edici olmaz (G9).

6) Milli Eğitim Bakanlığı ve Özellikle Üniversiteler, Sendikalar Gibi Diğer Kuruluşların Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Katkısı Hakkında Öğretmenler Ne Düşünmektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Yapılan görüşmelerde sendikaların mesleki gelişimine katkılarına ilişkin görüş bildiren 10 öğretmenden 9'u sendikaların mesleki gelişime katkılarının olmadığı belirtmiş. Öğretmenlerden 1'i ise sendikaların mesleki gelişime katkı sunduklarını belirtmiştir. Bakanlığın mesleki gelişime katkısına ilişkin görüş bildiren 8 öğretmenden 2'si Milli Eğitim Bakanlığının mesleki gelişime bir katkısının olmadığını, 6'sı ise bakanlığın düzenlediği hizmet içi kurs ve seminerlerle mesleki gelişime katkı sunduğunu belirtmiştir. Üniversitelerin mesleki gelişime katkılarına ilişkin görüş bildiren 8 öğretmenin tamamı üniversitelerin mesleki gelişime herhangi bir katkısının olmadığını belirtmiştir. Gönüllü kuruluşların mesleki gelişime katkılarına ilişkin görüş bildiren 5 öğretmenden 3'ü gönüllü kuruluşların internet siteleri ve yayınları ile mesleki gelişime katkı sunduklarını, 2'si ise gönüllü kuruluşların mesleki gelişime herhangi bir katkı sunmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin kendi ifadeleriyle görüşleri aşağıda verilmiştir.

Öncelikle üniversitelerin mesleki gelişime katkılarının olduğunu düşünmüyorum. Olsa bile üniversitelerle MEB'deki öğretmenleri mezuniyetten sonra birbirine küsmüş bağlantıları kopmuş iki arkadaş gibi düşünüyorum(G1).

Sendikaların kesinlikle bir katkısının olduğunu düşünmüyorum. Mesleki gelişim anlamında katıyen desteklemiyorlar. Öğrenme yaşam boyu olan bir olgu. Biz üniversitede lisansta öğretmenlikle ilgili dersleri alıyoruz fakat sonra mesleği yaparken üniversite ile hiçbir bağlantımız kalmıyor. Hatta milli eğitimde çalışmak bile üniversiteye alınmada mesleki gelişimde sıkıntı haline gelebiliyor. Sen milli eğitimde çalışıyorsun geliş gidişlerin problem olabilir diye mülakatlarda elenme sebebin olabiliyor. Bu ne demek oluyor? Üniversite bizim mesleki gelişimize katkı sağlamıyor. Ayrıca mesleki gelişimle ilgili bazı gönüllü kuruluşlar var. Bazen bizimle iletişime geçip okulunuzda eğitim vermek istiyoruz diye bizi arıyorlar. Bir ara sınıf yönetimi ve çağdaş öğretim yöntemleri ile ilgili bir kuruluş bize bir hafta eğitim verdi. Oyunla öğretim gibi(G3).

Kamu olarak bakanlığın düzenli olarak uyguladığı kurs ve seminerler var. ama daha önce belirttiğim gibi bunlarda pek bi düzen ciddiyet yok formalitenin pek ötesine geçmeyen kurslar. Özel kurumlar hakkında çok bilgim yok ama şöyle diyeyim. Gönüllü kuruluşlar var.. Burada da yine maddi imkansızlıklarla ilgili pek çok şeye ulaşamıyoruz. Üniversiteler ve sendikaların katkısı olmuyor. fakat gönül kuruluşların katkısı oluyor. MEB'in katkısında az da olsa olduğunu düşünüyorum(G8).

7) Öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yapılan Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Mesleki Gelişim Açısından Nasıl Değerlendirmektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerin tamamı MEB'in öğretmenlere mesleki gelişim ile ilgili hizmet içi eğitim yaptığını belirtmiştir. Ancak görüşme yapılan bu 10 öğretmenden 6'sı yapılan bu hizmet içi eğitim kurslarının yararsız olduğunu 4'ü yararlı olduğunu bildirmiştir. 10 öğretmenden 8'i ise yapılan bu hizmet içi eğitim kurslarının yetersiz olduğunu 2'si ise yeterli olduğunu belirtmiştir. Buna ilişkin öğretmen görüşlerinden alınan bazı alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Evet, yapılıyor fakat çoğu amacına ulaşmıyor. Sadece yapılmış olması için yapılıyor gibi. Özellikle bakanlık düzeyindekiler dışında taşra teşkilatınca yapılanlar bence çok kötü. Hem kurs hem de kursu veren eğitmen (G1).

Mesleki gelişimle ilgili kurslar yapılıyor var fakat mahalli yani yerel olanların bir katkısının olmadığını düşünüyorum ama merkezi olanların kesinlikle yararı var. Hiç bir şey katmamış olsa bile bakanlık düzeyindeki kurslar insanları motive ediyor bilgi anlamında bir şey ifade etmemiş olsa bile oradakilerle birçok konuda istişareler ediyorsun, branşında birçok insanla öğrenci profillerini tartışıyorsun ve farklı yöntem ve teknikler öğreniyorsun. Mesleki gelişim ihtiyaçları konusunda öğretmenlerin fikrinin alınmadığını düşünüyorum. Neye ihtiyacımız var sorulmuyor. Öğretmenlere herhangi bir ihtiyaç analizi yapmadığı kanaatindeyim. Mebbis de var öyle bir şey fakat öğretmenlerin çoğu Mebbise sadece not girmek için giriyor. O zaman nasıl öğrenecek bunu ya da başvuracak. Yani bunları ciddi yapıldığını düşünmüyorum. Bunun için şu an sizin yaptığınız gibi okullara uzmanların gelip ihtiyaç analizleri, anketler yapılabilir. Ayrıca mebbisdeki bu tarz başvuruları pek ciddiye almıyorum. Formları da rastgele dolduruyorum. Sonuç olarak mesleki gelişimle ilgili kurslar yapılıyor ama yeterli değil(G3).

8) Öğretmenler Mesleğe Başlamadan Önce Özellikle Üniversitede Mesleki Gelişimle İlgili Bir Ders Almışlar Mıdır? Öğretmenlerin Mesleki Gelişimle İlgili İhtiyaçları Nelerdir? Alt Problemlerine İlişkin Bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerin tamamı mesleğe başlamadan önce üniversite ya da başka bir yerde mesleki gelişim ile ilgili bir ders almadıklarını belirtmiştir. Mesleki gelişim ile ilgili hangi konularda ders almak istediklerine ilişkin alınan cevaplara ilişkin frekans dağılımı Şekil 5'te sunulmuştur

MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARI										
İletişim	Bilişim teknolojileri	Beden dili	Öğretim yöntem ve teknikleri	Öğrenci psikolojisi	Eğitim-öğretim tarihi	Yeni kuram ve uygulamalar	Eğitim sosyolojisi	Eğitim psikolojisi	Yaratıcı düşünme	Enstrüman çalma

Şekil 5: Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları

Şekil 5'te görüldüğü gibi öğretmenler mesleki gelişim ile ilgili olarak en çok almak istedikleri eğitim konuları sırasıyla; iletişim, bilişim teknolojileri, beden dili, öğretim yöntem ve teknikleri, öğrenci psikolojisi, eğitim-öğretim tarihi, yeni eğitim kuramları, eğitim sosyolojisi, eğitim psikolojisi, yaratıcı düşünme, enstrüman çalma, olduğu görülmektedir.

Mesleğe başlamadan önce buna yönelik herhangi bir ders almadım. Gerçi üniversitede seçmeli dersler vardı. Müzik, drama vs. bunların mutlaka mesleki gelişime katkısı oluyordur. Bu derslerden müzik dersini aldım. Mesleki gelişimle ilgili bir ders almak istesem mutlaka öğretim yöntemleriyle ilgili olmasını isterim. Yaratıcılıkla ilgili olmasını, öğrencinin yeteneğini ortaya çıkarmaya yönelik kurs olmasını isterim. Bir enstrüman çalma kursunun mutlaka olmasını isterim. En çok yaratıcı düşünme, enstrüman çalma ile ilgili eğitim isterim. En az ise bu MEB'in düzenlediği zorunlu haziran sonu eylül başı kursları olur(G8).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının neler olduğunun ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu çalışmada elde edilen sonuçlar bu bölümde ilgili yazınla tartışılarak sunulmuştur. Araştırmadan elde edilen birinci bulguya göre öğretmenlerin çok büyük bir kısmı mesleki gelişimi, yeniliklere ayak uydurma, kendini güncel tutma, değişimlere ayak uydurma, kendini yenilemek, kendini geliştirme, olarak ifade etmiştir. Bu sonuçlar Gökmenoğlu ve diğerleri (2015), Boydak-Özan ve diğerleri (2014) ve Kayabaş (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Yine Boydak-Özan ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenler yenilikleri takip etmek, haberdar etmek, bilgilendirmek, eksiklikleri tamamlamak amacıyla mesleki gelişim eğitimleri düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki gelişimi yeniliklere ve değişimlere sürekli ayak uydurarak kendini güncel tutma olarak algıladıkları anlaşılmaktadır.

Araştırmadan elde edilen ikinci bulgu araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamının mesleki gelişimi gerekli bulmalarındır. Gültekin ve Çubukçu'nun (2008) yaptığı araştırmada da öğretmenler hizmet içi eğitimi gerek kurumsal gerekse bireysel bakımdan kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Runhaar (2008) tarafından da öğretim ve öğrenci başarısını arttırma, değişime ayak uydurma, hizmet öncesinde alınan eğitimin yetersiz duruma gelmesi gibi nedenlerle öğretmenler için mesleki gelişimin gereklilik haline geldiği

belirtmiştir. Fakat Boydak-Özan ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğu($f=41/60$) mesleki gelişimle ilgili eğitimlerin bir yararının olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenler gerekçe olarak da eğitimlerde hep bilinen şeylerin tekrar edilmesi, eğitimlerin ilgi ve ihtiyaçlardan uzak olması ve amaca uygun olarak yapılmaması gibi nedenleri ileri sürmüşlerdir. Burada öğretmenlerin böyle bir algıya sahip olmalarının nedeni amaca hizmet etmeyen mesleki gelişim adı altında yapılan faaliyetlerin olduğu açıktır. Öğretmenler etkili ve kendilerini geliştiren mesleki gelişim faaliyetlerinin gerekliliğine inanmaktadır. Çünkü günümüzde dünyamız hızla değişmekte ve bu değişimler eğitime yansımaktadır ve öğretmenler bu değişimlere ayak uydurmak zorundadır.

Araştırmadan elde edilen üçüncü bulguya göre öğretmenlerin büyük kısmı alanlarıyla ilgili yayınları takip ederek, tecrübeden faydalanarak/edinerek meslekte kendilerini geliştireceklerini, lisansüstü eğitim yaparak, kurslara katılarak hizmet içi eğitim alarak, sempozyum, seminerlere katılarak, meslekte kendilerini geliştirebileceklerini ifade etmiştir. Gökmenoğlu ve diğerleri (2015) de araştırmamızı destekler nitelikte öğretmenlerin kongre ve konferanslara katılarak, süreli yayınları takip ederek, kurs, seminer ve çalıştaylara katılarak öğretmenlerin kendilerini geliştirebileceklerini ortaya çıkarmışlardır. Bümen ve diğerleri ise (2012) Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili yayınların nicelik ve nitelik olarak artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Evers, Van der Heijden, Kreijns (2016) tarafından yapılan araştırmaya göre de öğretmenlerin deneyimli yakın çalışma arkadaşlarından destek gördüğü, olumlu bir havanın hakim olduğu bir çevrede kariyerleriyle ilgili öğrenme fırsatları yakalayacağı ifade edilmiştir. Atay (2003) öğretmenlerin meslektaştan öğrenmelerinin mesleki gelişimde önemli bir yerinin olduğu ifade etmiştir. Turhan ve Yaraş (2013) ise lisansüstü eğitim öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine olumlu katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Sonuç olarak öğretmenler meslekte kendilerini nasıl geliştirebilecekleri ile ilgili birden çok öneri sunmuşlardır. Öğretmenlerin de ifade ettiği gibi yazında öğretmenlerin meslekte kendilerini nasıl geliştirebilecekleriyle ilgili farklı yol, model ve kuramlar yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen dördüncü bulguya göre mesleki gelişimi en çok engelleyen faktörlerin sırasıyla; ekonomik imkan yetersizliği, zamanın yetersizliği, aile, iş yükü yoğunluğu, idarenin lisansüstü eğitim konusunda destek olmaması(izin), MEB’in düzenlediği kursların verimsiz olması, mesleki gelişimin bir getirisinin olmaması, takdir edilmemek, idare ve bakanlığın ideolojik tutumu, yükselmede liyakatin esas alınmaması, çevreden gelen olumsuz yorumlar, öğretmenin yaşı, öğretmenin mesleki gelişimi gereksiz bulması, sendikaların mesleki gelişime katkı sunmaması, öğretmenin kendisini yeterli görmesi, lisansüstü eğitim yapmada ulaşım sorunu, kaynaklara ulaşamamak, köy okulunda çalışma, MEB’in il dışı kurs ve seminerler için ekonomik yönden yeteri kadar destek sunmaması, olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler için elbette etkili mesleki gelişim faaliyetlerinin bir maliyeti vardır. Burada kastedilen mesleki gelişim faaliyeti bir dergiye abone olma gibi faaliyetler değildir. Örneğin lisansüstü eğitim yapmak isteyen bir öğretmen eğer bulunduğu şehirde lisanüstü eğitim alacağı ilgili bilimdalı ve üniversite yoksa başka şehirlerdeki üniversitelere gitmek zorunda kalacaktır. Öğretmenin de bir köy okulunda çalıştığını düşündüğümüzde başka bir şehirde eğitim almanın öğretmene önemli bir maliyeti olacaktır. Bu durumda öğretmenin temel ihtiyaç giderlerinden kısip bu alanda harcama yapması beklenemez. Üstelik mesleki gelişim için lisansüstü eğitim yapan öğretmenler MEB’de lisansüstü eğitimin ne işe yaradığı ile ilgili sorulara maruz kaldıklarını ve yalnızca yüzde beş ya da onbeş oranında ekderse katkısından başka bir şey söylemediklerini ifade etmektedir. Meslekte kendisi geliştiren öğretmenle geliştirmeyen öğretmenin aynı kefedeki olduğu bir anlayış içerisinde öğretmenin kendini geliştirmesinin kendisine ne bir katkısı olmakta ne de bir değeri olmaktadır. Böylelikle mesleki gelişimin öğretmenin gözünde de bir değeri kalmamaktadır. Drage (2010) ve İlğan’ın (2013) aktardığına göre Yamagata-Lynch ve

Haudenschild'ın (2006) yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim konusunda karşılarına çıkan engeller; zaman yetersizliği, finansman eksikliği ve öğretmenin ihtiyacı olmayan mesleki gelişim fırsatlarının verilmesidir. Hiç olmazsa öğretmenlere mesleki gelişim konusunda nelere ihtiyaçlarının olduğu sorulabilir ve bu şekilde mesleki gelişim faaliyetleri daha etkili kılınabilir. Turhan ve Yarış (2013) da iş yükü yoğunluğunu ve yöneticilerin destek olamamasının öğretmenlerin mesleki gelişimine engel olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular araştırmamızın bulgularıyla aynı yöndedir. Boydak ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmada da verilen hizmet içi eğitimlerin verimli olmadığı, hizmet içi kursların uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kaya ve Kartallıoğlu (2010) ise öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına öğretmenleri teşvik etmek, motivasyonu sağlamak için özendirici çalışmalar yapılması gerektiği ifade etmiştir. Yazında ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre birçok faktör öğretmenlerin mesleki gelişimin önünde engeldir. Bu farklı etkenlerin mesleğinde kendisini geliştirmek isteyen öğretmenleri genel itibariyle olumsuz etkilediği görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen beşinci bulguya göre öğretmenlerin tamamına yakını mesleğin ekonomik getirisinin mesleki gelişime imkân vermediğini belirtmiştir. Etkili mesleki gelişim faaliyetlerinin mutlaka bir maliyeti olmaktadır. Öğretmenlerde bu maliyeti karşılamakta zorlanmaktadır. Bu nedenle öğretmenler ekonomik imkan yetersizliğini mesleki gelişimin önünde en büyük engellerden biri olarak görmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin %50'si bakanlığın mesleki gelişim konusunda kendilerini hiç desteklemediğini, geriye kalan %50'si ise bakanlığın sembolik bir oranda destek verdiğini belirtmiştir. Araştırmamızı destekler nitelikte Seferoğlu (2001) de yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili karşılaştıkları en büyük zorluğun ekonomik sıkıntıların olduğunu ortaya çıkarmıştır. Büyüköztürk ve diğerleri ise (2010) mesleki gelişim için belirli bir maliyet ödeyen öğretmenlerin ödemeyenlere göre mesleki gelişimde daha istekli olduğunu belirlemiştir. Bümen ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırmada da Türkiye'deki öğretmenlerin kapsamlı mesleki gelişim etkinliklerine katılabilmeleri için cüzi ya da makul bir ücret ödenmesi gerektiği önerisi getirilmiştir. Fakat burada maliyet ödeyen öğretmenler mesleki gelişimde istekli, kendini geliştirmek isteyen öğretmenler olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Öğretmen ekonomik sıkıntıları düşünürken mesleki gelişimi düşünemez. Zaten mesleğin ekonomik getirisi sadece mesleki gelişimi değil aynı zamanda öğretmenlerin toplumsal statüsünü de etkilemektedir. Bu nedenlerden ötürü öğretmenlerin ekonomik durumlarındaki iyileşme için verilen katkı hem öğretmenleri kendi mesleklerinde gelişmelerine, hemde toplum nezdinde daha saygın bir konuma gelmelerine katkı sağlamış olacaktır.

Araştırmadan elde edilen altıncı bulguya göre öğretmenlerin tamamına yakını sendikaların mesleki gelişimine katkılarının olmadığını belirtmiştir. Araştırmamızı destekler nitelikte Sarpkaya (2005) öğretmenler üye olmayı düşündükleri sendikaları tercih ederken önem sırasına göre seçtiği kriterlerden sendikaların vaatleri olan mesleki gelişime katkıda bulunma kriteri bir tercih sebebi olarak görmediğini ortaya çıkarmıştır. Diğer taraftan Bascia (2000) tarafından mesleki gelişim ve eğitim sendikaları arasındaki ilişki üzerine Amerika ve Kanada'da yapılan çalışmada, her iki ülkede de farklı uygulamalar olmasına rağmen eğitim örgütlerinin eğitim sorunlarını çözmede önemli bir rol oynadığı üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda, mesleki gelişimin Kuzey Amerika'daki eğitim örgütleri üzerinde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir (Baysal, Türkmen ve Yücel, 2010). Fakat ülkemizde böyle bir durum söz konusu değildir. Değil eğitim sorunlarına çözüm üretmek, ülkemizdeki sendikalar öğretmenlerin menfaatlerini korumak ve geliştirmekten bile uzaktır. Sendikaların yerine öğretmenleri temsil eden ulusal derneklerin olması öğretmenlerin mesleki gelişimine daha fazla katkı sağlayacağı söylenebilir.

Üniversitelerin ise mesleki gelişime katkılarına ilişkin öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında 8 öğretmenin tamamı üniversitelerin mesleki gelişime herhangi bir katkısının olmadığını belirtmiştir. Gürşimşek de (1999) eğitim fakülteleri ile çalışan öğretmenler arasında öğretmenler mezun olduktan sonra herhangi bir ilişkinin kalmadığını, öğretmen adayların yeniliklere ve değişimlere ayak uydurmasına yardımcı olduğunu fakat tüm öğretmen kitlesinin gereksinimlerini karşılayamadığını ifade etmiş ve aradaki bu kopukluk ve eksikliğin giderilmesi için de mesleki gelişim okullarını önermiştir. Tonbul ve Altunay (2011) öğretmenlerin eğitim fakültelerinden mesleki gelişim etkinliklerine *orta* ve *yüksek* düzeyde gereksinim duyduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmaya katılanların üçte ikisinin eğitim fakültelerini mesleki gelişim açısından başvurulacak bir kurum olarak gördüklerini, ancak her üç öğretmenden birinin ise görmediği ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler eğitim fakültelerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerdeki rolünü, daha çok üretilen bilginin uygulamalı biçimde paylaşılması, yenilikler hakkında bilgilendirme ve yönlendirme ve hizmet içi eğitim verme olarak görmektedirler. Fakat öğretmenlerin eğitim fakültelerini mesleki gelişim için başvurulabilecek bir yer olarak görmelerine rağmen, günümüzde eğitim fakültelerinin durumuna bakıldığında sadece öğretmen yetiştirme ve bilgi üretme misyonuna odaklandığı gözükmektedir. Kendini geliştirmekte istekli olan birkaç öğretmene tek taraflı olarak kendi imkanlarıyla lisansüstü eğitim yaparak üniversitelerden yararlanmaya çalışmaktadır. Uygulayıcılar olarak eğitim öğretim sürecindeki aksaklıkları bire bir tecrübe eden öğretmenlerle bilgi üreten ve öğretmen yetiştiren eğitim fakülteleri arasında bağın güçlendirilmesi sadece mesleki gelişim alanında değil her alanda iki tarafında yararına olacağı açıktır.

Gönüllü kuruluşların mesleki gelişime katkılarına ilişkin görüş bildiren 5 öğretmenden 3'ü gönüllü kuruluşların internet siteleri ve yayınları ile mesleki gelişime katkı sunduklarını, 2'si ise gönüllü kuruluşların mesleki gelişime herhangi bir katkı sunmadığını belirtmiştir. Son yıllarda MEB'in kurs ve seminerlerine ek olarak, çeşitli kuruluşlar da öğretmenlere yönelik mesleki gelişim etkinlikleri yürütmektedir (ör. ORAV, ERG, Intel vb). Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV), özel bir bankanın desteğiyle kurulan, Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimlerine odaklanan ilk ve tek sivil toplum örgütüdür (Bümen ve diğerleri, 2012).

Araştırmadan elde edilen yedinci bulguya göre görüşme yapılan öğretmenlerin tamamı Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlere mesleki gelişim ile ilgili hizmet içi eğitim yaptığını belirtmiştir. Ancak 10 öğretmenden 6'sı yapılan bu hizmet içi eğitim kurslarının yararsız bulunduğunu 4'ü ise yararlı olduğunu bildirmiştir. 10 öğretmenden 8'i yapılan bu hizmet içi eğitim kurslarının yetersiz olduğunu 2'si ise yeterli olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin yarısından fazlası MEB'in düzenlediği hizmet içi kurs ve seminerlerle mesleki gelişime katkı sunduğunu belirtmiştir. MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Biriminin öğretmenlerin yaptığı mesleki seminer çalışmalarının değerlendirdiği 2006 yılında yaptığı araştırmaya göre öğretmenler (f=48) yapılan seminer faaliyetlerinin bir cazibesinin olmadığını sadece formaliteleri yerine getirmek için yapıldığını ve bu yüzden cazip olmadığını ve seminer çalışmalarının öğretmenlere bir şey kazandırmadığını (f=26) ifade etmişlerdir. Fakat Gültekin ve Çubukçu'nun (2008) ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüş ve önerilerini ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi gerek kurumsal gerekse bireysel bakımdan kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak gördüğünü belirlemişlerdir. Bümen ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırmada hizmet içi kursların etkili olması için katılanların öğrenme ilkelerini ve özelliklerini dikkate alan bir öğretim tasarlanması, öğretmenlerin psikolojik durumlarının programlara ve etkinliklere yansıtılması gerektiği ifade edilerek eğitici seçiminde öğretim becerisi, alan uzmanlığı ya da hâkimiyeti, isteklilik gibi ölçütler uygulanmalı; etkililiği sorgulanan eğitimcilere tekrar görev verilmemelidir önerisi getirilmiştir. Ayrıca yazında yapılan kurs ve seminerlerde; semineri veren kişilerin yetkin olmamaları, öğretmen

ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmaması, katılımların zorunlu tutulması gibi problemlerin de olduğuna değinilmektedir.

Araştırmadan elde edilen sekizinci bulguya göre görüşme yapılan öğretmenlerin tamamı mesleğe başlamadan önce üniversite ya da başka bir yerde mesleki gelişim ile ilgili bir ders almadıklarını belirtmiştir. Buradaki dersten kasıt meslek liselerinde yer alan mesleki gelişim dersi gibi mesleki gelişimin öğretmenler için ne ifade ettiğini, öğretmenlerin meslekte kendisini nasıl geliştirebileceğini, etkili mesleki gelişim faaliyetlerinin neler olduğu konusunda öğretmenlere klavuzluk eden bir derstir. Öğretmen adaylarının böyle bir ders alması mesleği icra ederken etkili mesleki faaliyetleri gerçekleştirmelerini sağlayabilir. Öğretmenlerin mevcut mesleki gelişim ihtiyaçları ise en çok iletişim, bilişim teknolojileri, beden dili, öğretim yöntem ve teknikleri, öğrenci psikolojisi, eğitim-öğretim tarihi, yeni eğitim kuramları, eğitim sosyolojisi, eğitim psikolojisi, yaratıcı düşünme ve enstrüman çalma konularıdır. OECD (2010) TALIS raporuna göre ise öğretmenler en fazla “özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilere öğretim” alanında (% 62.52) mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Daha sonra sırasıyla “eğitimde bilgi teknolojilerini kullanma becerisi” (% 54.11) ve “çok kültürlü ortamlarda öğretim” (% 52.28) alanlarında mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. Özköse-Bıyık ve Uslu'nun (2014) yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları; yaşça küçük grupların eğitimi, sınıf yönetimi, teknoloji-pedagoji ve içerik bilgilerinin etkileşimidir. Bu bulguya göre öğretmenlere verilecek hizmet içi kurs ya da seminerlerde öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda hareket edilmelidir. Sadece çoğunluğun sağlandığı konularda değil elden geldiğince tüm öğretmenlerin ihtiyacına cevap verilmeye çalışılmalıdır. Boydak Özan ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlere verilecek hizmet içi eğitimlerde öğretmenlerin gerçek ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

Sonuç olarak Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının neler olduğunu ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin tamamı mesleki gelişimin gerekli olduğunu düşünmekte ve mesleki gelişimi genellikle yeniliklere ayak uydurma, kendini güncel tutma, değişimlere ayak uydurma, kendini yenileme olarak tanımlamaktadır. Öğretmen görüşlerine göre bir öğretmenin meslekte kendisini alanla ilgili yayınları okuyarak, tecrübelerden yararlanarak ve kurslara katılarak geliştirebileceği ortaya çıkmıştır. Öğretmenleri en çok mesleki gelişime zorlayan(güdüleyen) faktörler; öğrencileri ve vicdan duygusu iken, mesleki gelişimi en çok engelleyen faktörler ise; mesleki gelişime ayıracak maddi olanak yetersizliği, zaman yetersizliği ve ailevi nedenlerdir. Diğer taraftan öğretmenlerin yarısı bakanlığın kendilerini mesleki gelişim konusunda desteklemediğini, diğer yarısı ise sembolik olarak desteklediğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin yarısından fazlasının bakış açısına göre bakanlığın hizmet içi eğitim adı altında yaptığı faaliyetler mesleki gelişim açısından yetersiz; tamamına yakınının bakış açısına göre ise de yetersizdir. Ayrıca öğretmenlerin tamamına yakınının üniversitelerin ve sendikaların da mesleki gelişim konusunda öğretmenleri desteklemediğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte tüm öğretmenlerin üniversitede mesleki gelişimle ilgili bir ders almadıkları ortaya çıkmış ve öğretmenlerin en çok ihtiyaç duyduğu mesleki gelişimle ilgili eğitimlerin; iletişim, bilişim teknolojileri, öğretim yöntem ve teknikleri, öğrenci psikolojisi ve beden dili gibi eğitimler olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlara dayalı olarak şu öneriler geliştirilmiştir:

- 1- Öğretmenlere alanlarıyla ilgili yayınları takip edebilmeleri için maddi destek sağlanmalı, lisansüstü eğitim yapmaları teşvik edilmelidir.
- 2- Mesleki gelişime önem veren öğretmenler ödüllendirilmelidir.
- 3- Mesleki gelişim konusunda MEB ve üniversiteler işbirliğini arttırmalıdır.

- 4- Sendikaların yanında öğretmenlerin mesleki gelişime daha fazla katkısı olacağı düşünülen ulusal öğretmen dernekleri kurulmalıdır.
- 5- Öğretmenlere verilecek hizmet içi kurslar açılırken öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konularla ilgili olarak görüşleri alınmalı ve hizmet içi kurslar alanlarında uzman kişiler tarafından verilmelidir.
- 6- Üniversitelerde öğretmen adaylarına meslekte kendilerini nasıl geliştirebilecekleriyle ilgili dersler verilmelidir.

Mesleki gelişimle ilgili uzun zaman önce tespit edilmiş problemlerin yazında yer almasına rağmen öğretmenlerin ifadelerine göre hala bu problemler devam etmektedir. Tespit edilen bu problemlere bir an önce çözüm üretilmesi.

Kaynakça

- Atay, D. Y. (2003). *Öğretmen eğitiminin değişen yüzü*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Azar, A., & Çepni, S. (1999). Fizik öğretmenlerinin kullandıkları öğretim etkinliklerinin mesleki deneyime göre değişimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(17),24- 33.
- Bascia, N. (2000). The other side of the equation: Professional development and the organizational capacity of teacher unions. *Educational Policy*, 14(3), 385-404.
- 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.
- Baysal, Ö., Okulu, U. M. İ., Türkmen, L., & Yücel, C. (2010). Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye yönelik tutumları: Uşak ili örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 329-352.
- Boydak Özcan, M., Polat, H., & Şener, G. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(20), 167-180.
- 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.
- Büyükoztürk, Ş., Akbaba, Altun, S., & Yıldırım, K. (2010). *Uluslararası öğretim ve öğrenme araştırması(TALIS) Türkiye ulusal raporu*, Ankara.
- Cresswell, J. (2012). *Educational research*. Pearson Education, Boston.
- Çakır, İ. (2013). Mesleki gelişim etkinliklerinin ingilizce öğretmenlerine olan katkısı. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı*, 122-130.
- Doğan, M. A. (2014). 21. Yüzyılda nasıl bir öğretmen eğitimi? “ <http://egitimtrend.com/21-yuzyilda-nasil-bir-ogretmen-egitimi/>” adresinden 15.03.2016 tarihinde edinilmiştir.
- DPT, (2013). *Onuncu kalkınma planı(2014-2018)*. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.

- Drage, K. (2010). Professional development: Implications for illinois career technical educataion teachers. *Journal of Careerand Technical Education*. 25 (2), 27-37.
- Evers, A. T., Van der Heijden, B. I., & Kreijns, K. (2016). Organisational and task factors influencing teachers' professional development at work. *European Journal of Training and Development*, 40(1), 36-55.
- Gökmenoğlu, T., Beyazova, G., & Kılıçoğlu, A. (2015). Mesleki Gelişim: Öğrenen olarak öğretmen eğitimcileri. *İlköğretim Online*, 14(2).
- Guskey, T. R. (1995). *Professional development in action: New paradigms and practices*. (T. R. Guskey & M. Huberman, Eds.) New York: Teachers College Press.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Guskey, T. R. (2007). *Results-oriented professional development*, In: A. C. Onstein, E. F. Pajak and S. B. Ornstein, *Contemporary Issues in Curriculum* (s. 334–346), Pearson Education, Boston.
- Güldere, Y. Z. (2016.04.08). Eğitimde başarılı ülkeler ve profesyonel gelişim. “<http://ekampus.orav.org.tr/blogger/yziyaguldere/page/43477/egitimde-basarili-ulkeler-ve-profesyonel-gelisim>” adresinden 03.02.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Gültekin M., & Çubukcu, Z. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (19), 185-201.
- Gültekin, M., & Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 185-201.
- Gürşimşek, I. (1999). Öğretmen eğitiminde bir model önerisi: Mesleki gelişim okulları. *Dokuz Eylül Eüniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*,, 9, 17-24.
- İlhan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 41-56.
- Kaya, S., & Kartallıoğlu, S. (2010). Okul temelli mesleki gelişim modeline yönelik koordinatör görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 115-130.
- Kayabaş, Y. (2008). Öğretmenlerin hizmet içi eğitimde yetiştirilmesinin önemi ve esasları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 9-32.
- KB, (2013). *Onuncu beş yıllık kalkınma planı(2014-2018)*. TC Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Marzano, R. J. (2003). *What works in school: Translating research into action*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- 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>” adresinden 18.01.2016 tarihinde edinilmiştir.
- MEB EARGED. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaptıkları mesleki seminer çalışmalarının değerlendirilmesi*. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- MEB, (2007). *Okul temelli mesleki gelişim kılavuzu*. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Miles, M. B.,& Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. (Second Edition)*. California: SAGE Publications.

- NCTL, (2013). *Report on research into maths and science teaching in the Shanghai region*. National College for School Leadership, “<https://www.gov.uk/government/publications/report-on-research-into-maths-and-science-teaching-in-the-shanghai-region>” adresinden 20.03.2016 tarihinde edinilmiştir.
- 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.
- Özer, Özkan, Y., & Anıl, D. (2014). Öğretmen mesleki gelişim değişkenlerinin ayırt edicilik düzeyi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (4), 205-216.
- Özköse-Bıyık, Ç., & Uslu, Ö (2014). *İngilizce öğretmenlerinin mesleki gelişim etkinlikleri ve ihtiyaçları*. 3. Ulusal Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi, 07-09 Mayıs, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı(SETA) Analizi, (17), 1-40.
- Runhaar, P. (2008). *Promoting teachers’ professional development*. Doctoral dissertation. Universiteit Twente, Enschede, Netherlands.
- Sarpkaya, R. (2005). Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen öğretmenlerin profili. *Mülkiye Dergisi*, 29, 247, 109-127.
- Scheerens, J. (2010). *Teachers’ professional development: Europe in international comparison*. European Union Publications Office, ISBN: 978-92-79-15186-6.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, (149), 12-18.
- Sparks, D., & Loucks Horsley, S. (1999). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Şenpeker, E. (2016.03.07). Eğitimde başarılı ülkeler ve profesyonel gelişim. “<http://egitimtrend.com/egitimde-basarili-ulkeler-ve-profesyonel-gelisim/>” adresinden 15.03.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri(9. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- TED, (2009). *Öğretmen yeterlilikleri özet raporu*. Türk Eğitim Derneği Yayınları, Adım Odan Matbaacılık, Ankara.
- Tonbul, Y., & Altunay, E. (2011). Eğitim fakültelerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı. *E- Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(3),2188-2209.
- Turhan, M., & Yaraş, Z. (2013). Öğretmen ve öğrencilerin öğretmen, disiplin, müdür, sınıf kuralları, ödül ve ceza kavramlarına ilişkin metafor alguları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 23(1), 129-145.
- TÜBİTAK, (2005). *Eğitim ve insan kaynakları sonuç raporu strateji belgesi*. Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Ankara.

Yamagata-Lynch, L. C., & Haudenschild, M. (2006). Using activity theory to identify contradictions and tensions in teacher professional development. “<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED491495.pdf>” adresinden 07.03.2016 tarihinde edinilmiştir.

