



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:05.03.2019 ✓Accepted/Kabul:09.09.2019

DOI: 10.30794/pausbed.536050

Araştırma Makalesi/ Research Article

Kahyaoğlu, R. B. ve Karataş, S., (2019). "Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 37, Denizli, s. 191-220.

MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ*

Ramazan Burak KAHYAOĞLU**, Süleyman KARATAŞ***

Özet

Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda her eğitim öğretim yılının başında ve sonunda yapılmakta olan ve ortalama bir ay kadar süren Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin işlevselliğini öğretmenlerin bakış açısından saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma; nitel bir çalışma olup, araştırmada durum çalışması tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın farklı türdeki okullarda görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmesi sebebiyle araştırmada durum çalışması tekniği desenlerinden bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılı, Antalya ili merkez ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunan resmi ilköğretim ve ortaöğretimde kurumlarında görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler, NVIVO 12 bilgisayar yazılımı kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırmada içerik analizinin bir ögesi olan frekans analizi kullanılmış; katılımcı görüşleri ana tema ve kodlar halinde kategorileştirilmiş ve uzman görüşü alınarak son şekli verilmiştir. Bu temalandırma sonucu oluşan alt temalar da frekanslarına göre tablolar şeklinde bulgular kısmında yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen temel bulgu, katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin mevcut uygulanan şekliyle işlevsel olmadığını ifade etmeleridir. Araştırma bulgularına göre katılımcılar, mesleki gelişim seminerlerine iki farklı açıdan yaklaşmışlardır. İlk olarak katılımcılar bu seminerleri eğitim öğretime hazırlık, planlama yapma, dönemi değerlendirme, bireysel ve mesleki gelişim sağlama, birliktelik, bilgi alış verişinde bulunma, ders materyallerini inceleme, eğitim sistemindeki değişikliklerden haberdar olma açısından olumlu, katkı sağlayan ve verimli geçen bir süreç olarak değerlendirmişlerdir. Fakat başka bir açıdan katılımcılar yapılan seminerleri, zaman kaybı, para israfı, angarya, boş bir süreç, toplantılar, kurullar, komisyonlar, dedikodu, evrakçılık olarak ifade etmişlerdir.

Schlüsselwörter: Mesleki Gelişim, Öğretmen, Hizmetçi Eğitim, Seminer.

TEACHING OPINIONS ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT EDUCATION SEMINARS

Abstract

This study was carried out in order to determine the functionality of the Professional Development Training Seminars, which were held at the beginning and end of each academic year in the institutions affiliated to the Ministry of National Education and lasted approximately one month. This research; A qualitative study, a case study technique was used in the study. Since the study was conducted with teachers working in different types of schools, the study used holistic multi-state design from case study technique designs. The study group consisted of 20 teachers who are working in primary and secondary schools and high schools affiliated to the Ministry of National Education in the central districts of Antalya in the 2018-2019 academic year. In the research, semi-structured interview form consisting of open-ended questions was used as data collection tool and the answers of the participants were recorded on the voice recorder. The research data were analyzed using NVIVO 12

* Bu makale Şubat 2019 tarihinde sunulan Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

**Uzman, Akdeniz Üniversitesi, ANTALYA.

e-posta:burakcan0071985@gmail.com (orcid.org/0000-0002-2268-4162)

*** Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ANTALYA.

e-posta:skaratas07@gmail.com (orcid.org/ 0000-0003-0002-2886)

computer software after transcript processing. Frequency and percentage analysis were used as part of the content analysis. The participant's opinions were categorized into draft themes under main themes and sub-themes and finalized by expert opinion. The sub-themes formed as a result of this theme are also included in the findings in the form of tables according to their frequency. In addition, these themes were supported by direct quotations from the participants and the credibility of the research was increased. As a result of the research, the main finding is that participants' professional development training seminars are not as functional as they are practiced. According to the findings of the study, participants approached professional development seminars from two different perspectives. First, the participants considered these seminars as a positive, contributing and productive process in terms of preparation for education, planning, period evaluation, individual and professional development, cooperation, exchange of information, examination of course materials, being aware of changes in education system. But in another aspect, the participants considered these seminars as Formality, Time Loss, Money Waste, Drudgery, Empty Process, Meeting, Board, Commission, Gossip, Documentary.

Anahtar Kelimeler: *Professional Development, Teacher, In-Service Training, Seminar.*

GİRİŞ

Öğretmenlerin en temel görevi Türk Milli Eğitiminin genel amaçları doğrultusunda öğrenciler üzerinde istendik davranış değişikliği oluşturmaktır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin diğer bir görevi de öğrencilerin okul başarısını yani akademik başarılarını yükseltmektir. Toplum için kutsal sayılan öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler, sahip oldukları ve her geçen gün üzerine yenilerini ekledikleri bilgi ve beceri ile gelecek nesillere daha faydalı olabilirler. Öğrenciler için faydalı olmak bir öğretmenin en büyük görevlerinden biridir. Bunu ancak mesleki açıdan kendilerini iyi yetiştiren öğretmenler sağlayabilirler. Öğretmenler mesleki açıdan kendini günün şartlarına göre yetiştirirse öğrencileri için faydalı eğitim öğretim ortamları ve koşulları sağlayabilirler (Seferoğlu, 2003).

Öğretmenler kendilerini yenileyerek bilginin paylaşılmasını ve gelişmesini sağlayabilirler. Ülkemizde ve dünya çapında başarılar elde etmek için gerekli nitelik, nicelik bilgi, beceri, yetenek sahibi olmayan ve bunun için gerekli çabayı göstermeyen öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının kendilerine ve topluma ne kazandıracağı düşündürücüdür. Öğretmenleri geliştirme ve yetiştirme adına çalışmalar devam etmektedir. Meslek içerisinde öğretmenin eğitiminin önemi her geçen yıl artmaktadır (Ersoy, 1998:5).

Öğretmenlerin bireysel gayretlerini ayrı bir kefiye koyacak olursak her eğitim öğretim yılı içerisinde isteyerek ya da istemeyerek katılmak zorunda oldukları nice eğitimler bulunmaktadır. Bu eğitimlerden biri de her yıl sene başında ve sene sonunda katıldıkları mesleki gelişim seminerleridir. Süre olarak derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk gününden derslerin başlangıcına kadar; yaklaşık bir aylık zamanı ifade eden bu eğitimler, mesleki gelişim konusunda öğretmene destek olabilecek en uygun vakit olarak düşünülebilir. Bu vaktin öğretmenler açısından etkili kullanımı öğretmenlerin eksiklerini görmelerini sağlar. Böylelikle öğretmenler bu eksiklerine göre hareket eder, mesleki bilgi ve becerilerini artırmak için çaba gösterir. Mesleki çalışmalara aktif olarak katılan öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda kendilerini yenilemeleri, mümkün olabilir (Sedat Kanadlı, 2012 & Genç, 2015).

Günümüzde öğretmenlik mesleği, öğretmen adaylarının lisans düzeyinde aldığı akademik eğitimlerle sınırlı kalan bir meslek olarak görülmektedir. Oysa öğretmen kendini günün değişen eğitim koşullarına göre yenilemek ve geliştirmek adına her türlü fırsatı en iyi şekilde değerlendiren kişi olmalıdır. Öğretmenlerin eğitimleri sadece lisans düzeyinde aldıkları eğitimle sınırlı kalmamalıdır. Zamanın değişen şartları öğretmenin de mesleki bilgi ve becerisini artırmalı, öğretmen değişen eğitim programlarını takip etmeli ve bunlara uyum sağlamalıdır. Öğretmen yeni öğretim yöntem ve tekniklerinden haberdar olmalı, bunları geliştirilmeli ve mesleki donanımını sınıf atmosferine taşıması gerekmektedir. Eğitimin temel unsuru ise, mesleki anlamda kendini yetiştirmiş ve yetiştirmeye devam eden, alanında uzman olan lider öğretmenlerdir. Bilimin ve teknolojinin en son verilerini takip edip öğrenen ve uygulayan öğretmen lider öğretmendir (Tekisik, 2005:4).

Günümüzdeki hızlı teknolojik gelişmeler öğretmenlerin sorumluluğu azaltmamış, aksine artmıştır. Günümüzde öğretmenin rolünü, önemini ve ağırlığını ortaya koyan sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler yaşanmaktadır. Alanında uzman, mesleki yeterliliğe sahip öğretmen nitelikli öğretmendir. Bu yeterlilik ise iyi düzeyde bilgi birikimi, tecrübe ve mesleki anlamda gelişime dayanır (Ataunal, 2003: 59).

Mesleki gelişim faaliyetlerine katılımın zorunlu olduğu 15'ten fazla Avrupa ülkesi bulunmaktadır. Genellikle bu faaliyetlere katılım sadece katılımın zorunlu olup olmamasına bağlı değildir. Birçok ülkede mesleki gelişim faaliyetlerine katılmak zorunlu olmamakla birlikte mesleki ilerleme ve ücret artışları açısından önem arz etmektedir (Eurydice, 2005: 211).

Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki bireylerin mesleki gelişimleri için hayat boyu devam eden bir eğitim biçimini ifade eder; eğitimcilere hem eğitim alma hem de kendilerini yenileme fırsatı sunarken, aynı zamanda bilginin yaygınlaştırılması ve derinleştirilmesi için fırsat verir. Bunun yanı sıra hizmetiçi çok geniş kapsamlı bir terimi ifade ederken, mesleki gelişim eğitimi ile hizmet içi eğitim bazen birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Oysa bu iki kavramın ortak hedefi mesleki yeterlilikte yüksek seviyede bir gelişimdir (EARGED, 1995:1).

Mesleki gelişim, öğretmenlerin üst düzeyde mesleki başarı kazandıkları, içerik ve kariyerleri konusundaki anlayışlarını geliştirdikleri bir süreçtir. Mesleki gelişim doğru planlanabilir ve uygulanabilirse amacına ulaşılabilir. Yetersiz ve mutsuz öğrenciler ancak mesleki anlamda kendini geliştirmeyen, bireysel eğitim almaktan vazgeçmiş, monoton ve değişmez yöntemlerle öğretimi devam ettiren öğretmenler neticesinde ortaya çıkar. Modern öğretmen, öğretmenliğe başlamadan önce almış olduğu hizmet öncesi eğitimi, hazırlık eğitimi olarak algılar. Öğretmenliğe başladıktan sonra mesleki gelişimini bir sitem dahilinde sürdürür. Şayet öğretmen mesleğe başlayıp diploması aldıktan sonra mesleki gelişimini devam ettirmiyorsa kısa süre sonra eskir ve yıpranır. Sonuç olarak da kendisine ve öğrencilerine yararlı olmayan yetersiz ve mutsuz bir birey haline gelir şeklinde mesleki gelişimin önemini açıklamaktadır (Gözütok, 1991: 405-409).

Eğitim öğretim sürecinde öğretmenlerin mesleki anlamda sahip olduğu eksik ve yeni olmayan bilgiler hareketler bir takım sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesinde mesleki eğitimin önemi büyüktür. Mesleki Eğitimi zorunlu kılan nedenler ise; göreve başlamadan önce verilen ve anlatılan bilgilerin yetersiz ve eksik kalması, mesleki anlamdaki değişimler ve gelişmeleri takip etme zorunluluğu olması, yalnız hizmetiçi eğitimle kazandırılacak bilgi ve becerilerin olması, öğretmenlerin bireysel ve mesleki anlamda öğrenme ihtiyacı içinde olması, mesleki eğitimin sistemli hale getirilmesi olarak sayılabilir (Peker, 2010).

Günümüzde öğretmenler mesleki açıdan yetiştirilirken iki aşamalı bir süreçten geçerler. Bunlardan ilki 4 yıllık üniversite eğitimleri ki bunlar hizmet öncesi eğitim olarak adlandırılır, diğer eğitim ise eğitim yaşamı devam ederken aldığı hizmet içi eğitimdir. Mesleki açıdan gelişmelerine ve kendilerini gerçekleştirmelerine yardım eden hizmet içi eğitim, öğretmenlerin sorunları çözmelerine ve karşılaştıkları problemleri ortadan kaldırmaya da yardım eder. Öğretmenlerin diplomalarını alıp mesleğe başladıkları günden başlamak üzere emekli oluncaya kadar geçen sürede mesleki bilgi birikimini artması amacıyla yapılan bu eğitimler kurumun verimliliğini de artırır (Erkul, 1997: 33).

Özyürek, (1981: 14-17) ise öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin nedenlerini şöyle sıralamaktadır: Bilimsel değişimler, Toplumsal değişimler, Okullardaki değişimler, Öğretmenlerin bireysel değişimleri, Öğretim süreçleri ile ilgili değişimler, Çocuk gelişimi ile ilgili değişimler, Öğretmenlerin göreve başlamadan önce almış olduğu eğitimlerle ilgili yetersizliklerin giderilmesi olarak belirtmiştir.

Bu sebeple hizmet içi eğitim öğretmenlerin bilgilerini yenilemesi, eksikliklerinin giderilmesi ve bunun yarattığı sinerjinin örgüt verimliliğini artırması olarak görülebileceği gibi, aynı zamanda hizmet içi eğitimlere katılan öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artırılması ve değişim hızı konusunda farkındalık yaratmasının da bir aracı olarak görülmelidir. Bir ülkede eğitimin amacına ulaşması ve insanların kalitesinin, o ülkedeki öğretmenlerin nitelikli yetişmesine ve öğretmen eğitiminin sürekli gelişmesine bağlıdır. Eğitim sisteminin başarısı, sistemin en önemli ögesi sayılan öğretmenin uygulamadaki başarısına bağlı olduğuna göre, öğretmenin hizmet içinde eğitiminin sağlanması başarının artmasını sağlayacaktır (Tekisık, 2000: 3).

Bu düşünceden hareketle bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkında neler düşündükleri araştırılmaya değer bir problem olarak görülmüş ve araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuş. Bu çerçevede bu çalışmada eğitim öğretim dönemi başında ve sonunda yapılan mesleki gelişim seminerleri konusundaki öğretmen düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Aşağıda araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin çözümlenmesi, veri toplama aracı ve verilerin toplanması yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul-lise) gerçekleştirilen mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenler üzerinde oluşturduğu algının öğretmen görüşlerine yer verilerek saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi herhangi bir konuda derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde bilgi toplamaya olanak veren, sınırlı sayıda kişinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalar insan davranışlarını bulunduğu ortam içinde esnek ve bütüncül bir yaklaşımla araştırmaya imkân verir (Patton, 2014; Yıldırım & Şimşek, 2013).

Araştırmada nitel araştırma yöntemi durum çalışması tekniği kullanılmıştır. Durum çalışması güncel bir olguyu gerçek yaşam çerçevesi içinde ele alan, olgu ve içerik arasındaki sınırların belirsiz olduğu, çok sayıda delil veya veri kaynağının bulunduğu durumlarda kullanılan görgül bir araştırma desendir (Yin, 1984; Yıldırım & Şimşek, 2013).

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından araştırmanın problemi ve alt problemleri göz önünde bulundurularak, alan yazın incelemesi ve uzman görüşleri dikkate alınarak geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşan bu taslak görüşme formunun uygulama öncesinde uzman görüşlerinin alınmış olması formun geçerlilik sorunlarını gidermeyi amaçlamıştır. Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacılara konunun ana çerçevesini belirleyip kendi konuları kapsamında soru sorma olanağı verirken, aynı zamanda görüşme sırasında ortaya çıkabilecek yeni durumlara göre sorular eklemeye fırsat veren esnek bir yapı sunmaktadır (Dicicco-Bloom & Crabtree, 2006; Dinç, 2015).

Araştırmacı tarafından kuramsal bilgiler derinlemesine incelenerek araştırmanın problemine uygun verilerin toplanabilmesi için bir görüşme formu geliştirilmiştir. Hazırlanan görüşme formunun amaca ne derece hizmet ettiği, anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliğini kontrol etmek amacıyla 1 edebiyat öğretmeni 2 sınıf öğretmeni 1 okul yöneticisi ve 1 eğitim bilimleri uzmanı olmak üzere 5 uzman görüşüne sunulmuş, bu doğrultusunda görüşme formu düzenlenmiştir. İkinci aşamada görüşme sorularının uygun ve anlaşılır olup olmadığını belirlemek için bir öğretmen ile ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşme sonrası anlaşılabilen, ya da eklenebilecek araştırma problemine uygun nitelikte diğer soru önerileri uzman görüşleri de dikkate alınarak araştırmacı tarafından görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Araştırma verileri, öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin işlevselliğine dair görüşlerini belirlemek için açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma için önce gerekli yasal izin formları hazırlanmış ve yasal izinler alınmıştır. Çalışma grubu ile ilgili araştırmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanınması bakımından amaçlı örneklem yöntemi içerisinde tipik durum örnekleme tercih edilmiştir. Tipik durum örneklemesinde sıradışı olmayan ortalama bir durum seçimi yapılmaktadır. Bu çerçevede şehir merkezinde görece geneli yansıtabilecek, sorulara içtenlikle cevap verebilecek okullara gidilerek kurum yöneticilerine araştırma konusunda bilgilendirme yapılmıştır ve kurumun onayı alınmıştır. İzin ve onay sonrası gönüllü öğretmenler ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler katılımcılar için uygun olan zamanlara randevu alınarak ayarlanmıştır. Daha sonra öğretmenler ile uygun gün ve saatlerde çalışılan kurumda bir araya gelinmiştir. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı, gizliliği konularında açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Görüşmeler 2018 yılı Eylül ile 2019 yılı Ocak ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin tamamı, belirlenen tarihlerde araştırmacı tarafından yüz yüze bireysel olarak yapılmıştır. Görüşmeler öğretmenlerin kendilerini rahat hissedebilecekleri sessiz ve sakin olan bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşme soruları her bir katılımcıya, aynı sözcüklerle ve aynı anlamı çağrıştıracak tonlamalarla yöneltilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 25-30 dakika sürmüştür. Görüşmeler sırasında öğretmenlerden izin alınarak cep telefonlarının ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kayıt

cihazına ek olarak görüşmeler sırasında önemli görülen kısımlar not edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler hiçbir zorunluluk altında tutulmamış; gönüllülük ilkesine riayet edilmiştir.

Verilerin Çözülmesi

Araştırmacı tarafından veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra veriler herhangi bir değişiklik yapılmadan transkript edilmiştir. Araştırmacı, verilerin tamamını kendisi transkript etmiş; böylece katılımcıların söylediklerine aşina olmuştur. Araştırmacı son olarak verileri tekrar okumuş ve veri analizi aşamasına geçmiştir. Veri analizi NVIVO 12 bilgisayar yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, tekrarlanabilir bir tekniktir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014).

Araştırma sürecinin herhangi bir evresinde verilen kararlar onun ilk evrelerinde verilen kararlardan bağımsız değildir. Bir başka deyişle, araştırma sorusu açıkça tanımlandığı anda örneklem tasarımı kısmen belirlenmiş olacaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde sınıflandırmak ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır. Frekans analizi, içerik analizinin bir ögesidir ve frekans analizi ile bulunan temalara bağlı alt temalar, önemlilik derecesine ve sıklığına göre sınıflanmaya tabi tutulur (Holsti,1969: 87;Yıldırım&Şimşek,2013;Bilgin,2006).

Bu araştırmada frekans analizi kullanılmış; görüşme yapılan katılımcıların yanıtları sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Benzer mana ifade eden görüşler aynı kod altında toplanarak kodların tekrarlanma sayıları (frekans) belirlenmiştir. Ayrıca bu temalar, katılımcılardan doğrudan alıntılarla desteklenerek araştırmanın inandırıcılığı yükseltilmeye çalışılmıştır. Nicel ve nitel araştırmada kullanılan geçerlik ve güvenilirlik kavramları birbirinden farklıdır. Nicel araştırmada kullanılan, “iç geçerlik”, “dış geçerlik”, “iç güvenilirlik” ve “dış güvenilirlik” kavramları yerine; nitel araştırmada, “inandırıcılık”, “aktarılabirlik”, “tutarlılık” ve “teyit edilebilirlik” gibi kavramlar kullanılmaktadır (Linkoln & Guba, 1985; Ulubey, 2015).

Araştırmada uzman incelemesi, katılımcı teyidi ve katılımcılarla yapılan görüşmelerin süreleri uzun tutularak uzun süreli etkileşim yollarıyla iç geçerlik (inandırıcılık) sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılan işlemler ayrıntılı bir şekilde betimlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözülmesi ve yorumlanması, bulguların nasıl düzenlendiği ayrıntılı bir biçimde aktarılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılı, Antalya ili merkez ilçelerinde (Aksu-Döşemealtı-Kepez-Konyaaltı-Muratpaşa) Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunan okullarda görevli, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 öğretmen oluşturmaktadır.

Kodlama yapılırken katılımcı öğretmenlerin isimleri verilmemiş; 20 (yirmi) gönüllü öğretmen katılmıştır. Katılımcılar görüşme sırasına göre Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20 kodlanmıştır.

Tablo 2.1: Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Tema	Kod	Öğretmenler	f
Yaş	20-30	Ö1	1
	31-40	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15, Ö16, Ö18	14
	41-50	Ö9, Ö14, Ö19, Ö20	4
	51 ve üzeri	Ö17	1
Cinsiyet	Kadın	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12	10
	Erkek	Ö7, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20	10
Medeni Durum	Bekar	Ö1, Ö5, Ö18	3
	Evli	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö19, Ö20	17
Öğrenim Durumu	Ön Lisans Mezunu	Ö14, Ö16, Ö20	53
	Lisans Mezunu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15, Ö16, Ö18, Ö19	15
	Yüksek Lisans Mezunu	Ö7, Ö9	2
Mesleki Hizmet Süresi	1-5	Ö1, Ö2,	2
	6-10	Ö4, Ö8, Ö10, Ö11, Ö15, Ö18	6
	11-15	Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö12, Ö16,	6
	16-20	Ö9, Ö13, Ö19	3
	21 ve üstü	Ö14, Ö17, Ö20	3
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	-	0
	1-3 yıl	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8, Ö10, Ö15, Ö18	9
	4-7 yıl	Ö5, Ö7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13, Ö16, Ö19	8
	8 yıl ve üzeri	Ö14, Ö17, Ö20	3
Branş	Matematik Öğretmenliği	Ö1, Ö18	2
	İngilizce Öğretmenliği	Ö2	1
	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Ö3	1
	Görsel Sanatlar Öğretmenliği	Ö4	1
	Özel Eğitim Öğretmenliği	Ö5	1
	Müzik Öğretmenliği	Ö6	1
	Sınıf Öğretmenliği	Ö7, Ö17, Ö20	3
	Okul Öncesi Öğretmenliği	Ö8	1
	Türkçe Öğretmenliği	Ö9, Ö15, Ö19	3
	Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği	Ö10	1
	Rehberlik Öğretmenliği	Ö11	1
	Fen Bilimleri Öğretmenliği	Ö12, Ö16	2
	Beden Eğitimi Öğretmenliği	Ö13	1
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği	Ö14	1

Tablo 2.1.'de görüldüğü üzere katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun yaşı 31-40 aralığındadır. Katılımcı öğretmenlerin %50'si kadın, %50'si erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Üç Öğretmen bekâr iken on yedi öğretmen evlidir. Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin %15'i ön lisans, %75'i lisans, %10'u da yüksek lisans mezunudur. Katılımcı öğretmenlerden doktora yapan bulunmamaktadır. Öğretmenlerin mesleki eğitim süresine bakıldığında on iki öğretmenin 6 ila 15 yıl arasında mesleki deneyimi bulunmaktadır. Öğretmenlerin kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde ise 1-3 yıl arasında çalışan dokuz öğretmen, 4-7 arasında çalışan sekiz öğretmen, 8 yıl ve üstünde çalışan ise üç öğretmen şeklindedir. Branş olarak ise on dört farklı branştan öğretmenler görüşlerini bildirmişlerdir. Bunlardan sınıf öğretmenleri ve türkçe öğretmenleri üçer kişi, matematik ve fen bilimleri öğretmenleri ikişer kişi, İngilizce, sosyal bilgiler, görsel sanatlar, özel eğitim, müzik, okul öncesi, bilişim teknolojileri, rehberlik, beden eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği ise birer kişidir.

BULGULAR

Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin genel olarak ne ifade ettiği sorulmuştur. Tablo 1'de katılımcıların sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin ne ifade ettiğine ilişkin görüşlere ait frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Ne İfade Ettiğine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kodlar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Mesleki Gelişimin Yansımaları	Formalite, Zaman ve Para İsrafı	Ö4, Ö13, Ö14, Ö16, Ö18, Ö19, Ö20	7
2	Hazırlık ve Planlama	Eğitim Öğretime Hazırlık, Planlama ve Eğitim Öğretimi Değerlendirme	Ö1, Ö2, Ö5, Ö8, Ö10, Ö17	6
3	Zaman	Angarya, Boş Bir Süreç	Ö3, Ö4, Ö14, Ö18, Ö19	5
4	Kişisel Gelişim	Genel Kültür ve Mesleki Gelişimi Arttırmak Amacıyla Yapılan Çalışma	Ö6, Ö10, Ö13, Ö17	4
5	Toplantı ve Kurullar	Toplantılar, Okulda Kurulacak Komisyon ve Kurullar	Ö11, Ö12, Ö15	3
6	Resmi İşlemler	Evrakçılık	Ö4, Ö7, Ö9	3
7	Mesleki Gelişim	Mesleki Sorumluluk ve Görev	Ö7, Ö12	2
8	Akademik Takvim	Okulların Açılması ve Tatilin Başlayacağı	Ö5, Ö8	2
9	İletişim	Zümre ve Birliktelik	Ö8	1
10	Olumsuz Tutumlar Sergileme	Dedikodu	Ö20	1

Tablo 1'de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; Katılımcılar bu seminerleri 'Formalite, Zaman ve Para İsrafı', 'Eğitim Öğretime Hazırlık, Planlama ve Eğitim Öğretimi Değerlendirme', 'Angarya, Boş Bir Süreç', 'Genel Kültür ve Mesleki Gelişimi Arttırmak Amacıyla Yapılan Çalışma', 'Toplantılar, Okulda Kurulacak Komisyon ve Kurullar', 'Evrakçılık', 'Mesleki Sorumluluk ve Görev', 'Okulların Açılması ve Tatilin Başlayacağı', 'Zümre ve Birliktelik', 'Dedikodu' şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Okullardaki mesleki çalışmalar adı altında yapılan etkinlikler formalite gerçekleştiriliyor. Bana göre formalite yani. Gereksiz ve eksik çalışmalar ayrıca maddi anlamda ek yük sadece 1 hafta yeterli.(Ö13,1)

Sene başında yapılan seminer okulda yıl boyunca nasıl bir yol izleneceğini, sene sonunda yapılan seminer ise tüm yılın değerlendirilmesini ifade ediyor. (Ö1,2)

Sene başında ve sene sonunda yapılan seminerlerin öğretmenlere bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerlerin birliktelikler tarafından verilirse daha doğru olacağını düşünüyorum. Şu haliyle seminerleri vakit kaybı olarak görüyorum. Boş geçirilen zaman olarak görüyorum. (Ö18,3)

Mesleki Gelişim Semineri, Sene başında okula hazırlık çalışmalarını ve yılsonu eğitim öğretim yılının değerlendirilmesinin yapılması amacını taşımaktadır. Diğer yandan öğretmenin mesleki yönden ihtiyaç duydukları konularda öğretmenlerin daha donanımlı hale getirilmesi amacını taşımaktadır.(Ö17,4)

Yıl boyunca hangi kurullarda görev alacağımı, hangi komisyon üyesi olduğumu ve öğretmenler kurulu toplantısını ve mesleki sorumluluk ifade diyor. (Ö12,5)

Sene başındaki çalışmalar eğitim yılına hazırlanmak amacıyla faydalı olmaktadır. Ancak sene sonu çalışmalarını bana göre zaman ve ödenek kaybını ifade ediyor. Bana göre seminerlerin hiçbir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerler biz öğretmenlere angarya olsun diye yüklenmiş olduğunu düşünüyorum. Ayrıca idareye formaliteden evrak hazırlamakla geçiyor. Kağıt İsrafı(Ö4,6)

Seminerler bana mesleki sorumluluk ve görev ifade diyor. Ayrıca Mesleki Gelişim Eğitim Semineri adı ile yapılan çalışmalar, evrak vermekten ve evrak hazırlamaktan ibaret bir süreci ifade ediyor. (Ö7,7)

Sene başında yapılan seminer o yıla sınıfımıza hazırlıklı başlamamızı sağlıyor. Sene sonu seminerleri de o yıla ait yapılmış faaliyetlerin verilen kazanımların tam olarak verildiğinden emin olmamıza yardımcı oluyor. Ben bu seminerlerin faydalı olduğunu düşünmüyorum. Yapılma amacına ulaşmayan bir seminer süreci olarak görüyorum. Bu yüzden bana bu seminerler sene başında okulların açılıp öğrencilerin geleceğini sene sonunda tatilin yaklaştığını ifade ediyor. (Ö5,8)

Sene başı semineri hangi sınıflara gireceğimi, ders programımı yeni müfredatı, il ilçe bölge zümrelerini, arkadaşlarımla birlikteliği ve yeniden kavuşmayı, okutacağım kitapları ifade ediyor. Sene sonu seminerleri tüm yılın değerlendirilmesini, evrak teslimini ifade ediyor. Ayrıca Okulların açılacağı ve tatilin başlayacağını ifade ediyor. (Ö8,9)

Genel olarak faydalı olsa da sistemin yanlış işletilmesi ve mesleki çalışmaların okulda olması seminerlerin faydasını azaltmaktadır. Bu durum bize sistemsel bir hatanın olduğunu anlatıyor. Bana göre her yıl yapılan bu seminerler özellikle sene sonu gerçekten yapıldı demek için yapılıyor. Ayrıca bu seminerler planlı bir şekilde yapılmadığı için amacına uygun olmuyor. Bu nedenle okula gidilip boş boş oturulup dedikodu yapılacak 15 günü ifade ediyor. (Ö20,10)

Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu ve Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşler

Katılımcılara, Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu ve Olumsuz yönlerine ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 2’de katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin olumlu yönlerine ilişkin görüşlerine ait frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kodlar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi	Hazırlık ve Değerlendirme	Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö18,Ö20	6
2	Öğretmenin Ek Ders Alması	Ek Ders	Ö2,Ö4,Ö9,Ö13,Ö19	5
3	Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması, Öğretme - Öğrenme Teknikleri Açısından Bilgi Sahibi Olma	Mesleki Gelişim	Ö1,Ö8,Ö10,Ö15	4
4	Eğitim Sistemindeki Değişikliklerden Haberdar Olma ve Eğitim Materyallerinin Temini	Sistem	Ö11,Ö14,Ö17	3
5	Toplantılar İle Görev Dağılımlarının Yapılması	Toplantı ve Görev	Ö5,Ö12,Ö16	3
6	Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması ve Ortak Bir Strateji Belirlenmesi	İletişim	Ö6,Ö13	2
7	Ders Materyalleri İnceleme	İnceleme	Ö9	1

Tablo 2’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu Yönlerine dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi’, ‘Öğretmenin Ek Ders Alması’, ‘Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması, Öğretme - Öğrenme Teknikleri Açısından Bilgi Sahibi Olma’, ‘Eğitim Sistemindeki Değişikliklerden Haberdar Olma ve Eğitim Materyallerinin Temini’, ‘Toplantılar İle Görev Dağılımlarının Yapılması’, ‘Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması ve Ortak Bir Strateji Belirlenmesi’, ‘Ders Materyalleri İnceleme’, şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinin olumlu tarafları okula hazırlanmamızı ve eksiklerimizi gidermemizi sağlıyor. Mesleki gelişim semineri okula hazırlık ve ısınmadır. Ayrıca mesleki gelişim seminerlerinin bir olumlu yönü de eğitim öğretimi değerlendirmemizi de sağlıyor. Planlama yapıyoruz. (Ö3,1)

Birçok öğretmen arkadaşımız belki bunu söylemeye çekinebilir ancak bana göre mesleki gelişim seminerlerin olumlu tek tarafı ek ders ödenmesi. Öğretmenler ek ders aldığı için seminerlere katılıyor bence. (Ö2,2)

Sene başında ve sene sonundaki Mesleki Gelişim Seminerleri biz öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirici, artırıcı, yeniliklerin anlatıldığı ve bizi pozitif yönde okula alıştırmaya açısından verimli çalışmalar. Kişiyi güncelleştirir. Bu açıdan bu çalışmalar mesleki gelişimin olumlu yönlerini ifade eder. (Ö1,3)

Mesleki gelişimin olumlu yönü dendiğinde aklıma ilk gelen sürekli değişen eğitim sistemimizdeki yeniliklerden haberdar olmak geliyor. Sene başında okula geldiğimizde yeni müfredat şöyle yeni müfredat böyle gibi konuşmalar geçiyor aramızda. Kısacası yenilerden haberdar olmak bence olumlu bir durum. (Ö11,4)

Mesleki Gelişim Seminerlerinin bana göre olumlu tarafları o yıl boyunca öğrencilere ne düzeyde yardımcı oldum ne kadar verimliydim şeklinde bir değerlendirme yapma fırsatı sunuyor bunun yanı sıra sene başındaki mesleki gelişim seminerleri de okula hazırlanmam açısından faydalı buluyorum. Sene başındaki seminerlerde eksiklerim varsa tamamıyorum. Bir de sene başındaki seminerlerde yapılan toplantılarda herkese görev dağılımı yapılıyor bunlar bana göre olumlu yönler. (Ö5,5)

Çok fazla olumlu yönü olduğu söylenemez ancak eğitim öğretime hazırlık açısından kendi eksiklerimizi gidermek açısından olumlu olduğu yönleri de var. Öğretmenler bu seminerler ile daha çok iletişim içerisinde oluyorlar ve fikir alışverişinde bulunuyorlar. Bir konu hakkında toplu olarak tartışmak ve karara bağlamakta olumlu bir unsur. Bunlar önemli ve faydalı bence. (Ö6,6)

Bu seminerler ile öğretmenlere ek ders ücreti ödeniyor bu olumlu bir yönü yine okul açılmadan önce okullara gelen ders materyallerini yani kitapları inceleme fırsatı buluyoruz bu da olumlu bir yön. Ayrıca sınıfımızda eğitim öğretim yılı içinde kaynak kitap kullanırsak onları da önceden inceleme imkânımız oluyor. (Ö9,7)

Tablo 3: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kodlar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Ezberci, Kitabı, Teorik ve Kâğıt Üstünde Formalite Uygulamalar Olması, Pratiğe Dönük Olmaması	Uygulama Eksikliği	Ö2,Ö4,Ö5,Ö8,Ö13,Ö17,Ö19	7
2	Uzmanlar ve Konunun Profesyonelleri Tarafından Verilmemesi	Uzman Yardımı	Ö3,Ö6,Ö7,Ö12,Ö18	5
3	Aynı Konuların Tekrar Verilmesi İlgi Uyandıran Konuların Olmaması	Tekrar	Ö1,Ö9,Ö11,Ö16	4
4	Eğitim Ortamlarının Uygun Olmaması Öğretmenlerin İsteksiz ve Zorlama İle Gelmesi	Fiziki Şartlar	Ö4,Ö15,Ö20	3
5	İki Haftalık Sürenin Uzun Olması	Seminer Süresi	Ö6,Ö14	2
6	Devletin Ek Ders Ödemesi	Ek Ders	Ö7,Ö15	2
7	Zaman Kaybı Olarak Görülmesi, Çok Toplantı Yapılması ve Çalışmaların Denetlenmemesi	Denetim Eksikliği	Ö11	1

Tablo 3’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumsuz Yönlerine dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Ezberci, Kitabı, Teorik ve Kâğıt Üstünde Formalite Uygulamalar Olması, Pratiğe Dönük Olmaması’, ‘Uzmanlar ve Konunun Profesyonelleri Tarafından Verilmemesi’, ‘Aynı Konuların Tekrar Verilmesi İlgi Uyandıran Konuların Olmaması’, ‘Eğitim Ortamlarının Uygun Olmaması Öğretmenlerin İsteksiz ve Zorlama İle Gelmesi’, ‘İki Haftalık Sürenin Uzun Olması’, ‘Devletin Ek Ders Ödemesi’, ‘Zaman Kaybı Olarak Görülmesi, Çok Toplantı Yapılması ve Çalışmaların Denetlenmemesi’, şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki Gelişim Seminerlerinin olumsuz yönleri hakkında söylenecek epey çok şey var ama aklıma gelenleri söyle sıralayabilirim. Ezberci bir yöntemle eldeki materyallere bağlı kalarak okul idaresine kağıt üstünde bir şeyler yapılarak verilen angarya bir uygulama. Formalite uygulamalardan ibaret pratiğe dönük değil. (Ö2,1)

Mesleki gelişim seminerleri aslında çok güzel bir uygulama ancak konunun uzmanları tarafından verilmiyor olması bütün bu güzellikleri götürüyor. Bu da karşımıza bir olumsuzluk olarak çıkıyor. (Ö3,2)

Bu seminerlerin öğretmenlerde ilgi uyandırdığını söylemek biraz zor çünkü seminerlerin içeriklerinde hep aynı konular var. Bizim önümüze bir liste konulup buradan kitap seçmemiz ve bu kitabı özetlememiz isteniyor. Ya da bir film listesi sunuluyor. Bu seminerlerde ilgimizi çekecek konular üzerinde durulmuyor. (Ö1,3)

Mesleki Gelişim Seminerlerinin bana göre olumsuz tarafları işlevsel olmaması. Kâğıt üzerinde bir şeyler yapılması. Uygulama örneklerinin az olması. Laf olsun diye sunuların yapılması. Ciddiye alınmaması. Ayrıca bazı eğitim ortamlarının bu seminerler için uygun olmaması. Çevremdeki öğretmenlerin seminere karşı ilgisiz isteksiz durması istemeyerek seminere gelmeleri bana göre olumsuz yönleri. (Ö4,4)

Bu seminerler bizim daha verimli olmamız için yapıyor ancak bu eğitimleri bize alanında profesyonel kişiler vermeli yoksa anlamsızlaşıyor. Biz okulda kendi kendimize görev paylaşımı yapıp hakim olmadığımız bir şeyleri bir birimize anlatmaya çalışıyoruz. Bu da hiç etkili olmuyor. Ayrıca bu mesleki eğitim semineri çalışmalarının bir diğer olumsuz yönü iki haftalık sürecin çok uzun olması. Okul bitince bizimde okulda bir işimiz kalmıyor bizde öğrenciler gibi tatile çıkmalıyız. Kısaca sene sonunda yapılan seminer gereksiz ve uzun. (Ö6,5)

Bu seminerler işi bilen kişilerce yürütülmeli. Örneğin okula konunun uzmanı gelmeli yahut öğretmenler bir yerde toplanarak konuyla ilgili konuya hakim kişiler bu seminerleri vermeli mevcut şekliyle bu mesleki seminerler verimli olmuyor ve ben bu durumu olumsuzluk olarak görüyorum. Ayrıca sene sonundaki mesleki çalışmalarımızda devletimiz boşu boşuna biz öğretmenlere ek ders ödüyor. Çünkü sene sonunda yapılacak bir iş kalmıyor. Sene sonu seminerleri kaldırılmalı. (Ö7,6)

Mesleki gelişim seminerlerinde sürekli olarak aynı konuların BEP gibi özel eğitim gibi verilmesi olumsuz olarak gördüğüm bir durum. Yeni konular bizi geliştirecek konulara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Aynı konuları ısıtıp ısıtıp önümüze konmamalı. Zaten ben bu seminerleri zaman kaybı olarak görüyorum. Sürekli toplantılar yapılıyor. Okulda, ilçede ve ilde fikirlerimizi belirtiyoruz ancak uygulamaya gelince kimse bizim görüşlerimizi umursamıyor. Bu seminerler ile ilgili okulda yapılan çalışmalarında hiç denetlendiğine rastlamadım. (Ö11,7)

Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentilerine İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinden beklentilerinin neler olduğuna ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 4’de katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinden beklentilerine ilişkin görüşlerine ait frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentilerine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kodlar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Seminerlerin İçeriklerinin Değiştirilmesi, Güncellenmesi, Yenilenmesi	Değişim	Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö14,Ö18	6
2	Alanında Uzman Akademisyen, Psikolog vb. Kişilerin Eğitimleri Vermesi	Uzman Yardımı	Ö1,Ö2,Ö9,Ö11,Ö17	5
3	Sene Başı Seminerlerinin Devam Ettirilmesi, Sene Sonu Seminerlerinin Kaldırılması Yahut Kısaltılması	Seminer Sürelerinde Değişiklik	Ö5,Ö10,Ö13,Ö20	4
4	İşlevsel Olması ve Bireysel Gelişime Katkı Sağlayacak Etkinliklere Yer Verilmesi	Kişisel Gelişim	Ö8,Ö12,Ö15	3
5	Semineri Tüm Branşların Katılımı İle Değil Her Branşın Ayrı Ayrı Toplanarak Alması	Zümrelere Ayrılma	Ö16,Ö19	2
6	Seminer Yerine Kültürel Geziler Yapılması	Doğa ve Kültürel Gezi	Ö18	1

Tablo 4’de Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentileri değerlendirildiğinde; ‘Seminerlerin İçeriklerinin Değiştirilmesi, Güncellenmesi, Yenilenmesi’, ‘Alanında Uzman Akademisyen, Psikolog vb. Kişilerin Eğitimleri Vermesi’, ‘Sene Başı Seminerlerinin Devam Ettirilmesi, Sene Sonu Seminerlerinin Kaldırılması Yahut Kısaltılması’, ‘İşlevsel Olması ve Bireysel Gelişime Katkı Sağlayacak Etkinliklere Yer Verilmesi’, ‘Semineri Tüm Branşların Katılımı İle Değil Her Branşın Ayrı Ayrı Toplanarak Alması’, ‘Seminer Yerine Kültürel Geziler Yapılması’ şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerleri öğretmenlerin içselleştirebilmeli için, gerçek anlamda mesleki gelişimi destekleyecek şekilde bu seminerlerin içeriklerini değiştirilmesi yeni konular eklenmesi eski konuların çıkartılması, güncellenmesi ve öğrencilerimiz için ne yapabiliriz? Konusunun yer aldığı çalışmalar şeklinde yeniden düzenlenmesi benim beklentimdir. (Ö3,1)

Mesleki Gelişim Eğitim seminerleri profesyonelce yapılmalı, nitelikli öğretmen ve öğrenci yetiştirebilmek için seminerlerin eğitim uzmanları tarafından verilmesini bekliyorum. (Ö1,2) Seminerler için ayrılan süreler gerçekten çok fazla. Sene başı seminerleri için bir şey demeyeceğim ancak sene sonu seminerleri mutlaka kaldırılmalı. (Ö5,3)

Öncelikli beklentim yapılan seminerlerin uygulamaya dönük işlevsel olması kağıt üzerinde kalmaması. Mesleki yönden beni geliştirmesi bana bir şeyler katması. Daha çok kitabi olmaktan çıkıp sosyalleştirmeli, etkinlikler yapılan bir eğitim öğretim ortamı olmalı. (Ö8,4)

Seminerlerin faydalı olması bekleniyorsa her bransa özgü çalışmalar yürütülmelidir. Tüm öğretmenlerin bir arada ve aynı konuları görmelerinden önce brans brans tıpkı zümreler şeklinde seminerler düzenlenmeli ve o şekilde devam ettirilmelidir. Benim beklentim bu yöndedir bunu bir tavsiye olarakta düşünebilirsiniz. (Ö16,5)

Eğitmenlerimizin ülkemiz standartlarına uygun ve global açıdan güçlü bir nesil yetiştirebilmeleri beklentimdir. Bunu birden fazla konuda değil sadece bir konuda eğitim vererek sağlayabilirler. Bu nedenle mesleki gelişim seminerlerinin içerikleri değiştirilmeli yahut yeniden güncellenmelidir. Ayrıca başka bir beklentimde okulda dört duvar arasında kağıt üzerinden bu eğitimleri sürdürmektense bu seminerler yerine kültürel geziler yapılmalıdır. (Ö18,6)

Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İstekli veya İsteksiz Katılım Durumuna İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılım konusunda istekli veya isteksiz olmalarına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 5’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerine istekli katılım sağladıklarına ilişkin görüşlere ait frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İstekli Katılım Sağladıklarına İlişkin Görüşleri

	Temalar	Öğretmen Görüşleri	f
1	Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi	Ö5,Ö7,Ö18,Ö20	4
2	Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması	Ö1,Ö8,Ö15	3
3	Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması	Ö6,Ö13	2

Tablo 5’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine katılma konusunda istekli olan öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi’, ‘Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması’, ‘Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması’ şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Kendime faydalı olduğu sürece istekliyim çünkü sene başında ön hazırlık yapıyoruz iki hafta uzun bir sürede olsa sene sonunda da kendimizi değerlendiriyoruz bu açıdan bu seminerlere katılma konusunda istekliyim. (Ö5,1)

Evet istekliyim. Çünkü bu seminerler bana mesleki açıdan gelişimime katkı sağlıyor. Yeni bilgiler öğrenme fırsatı buluyorum. Kendimi değerlendirip hoşça vakit geçiriyorum. Ayrıca öğrencisiz okulun farklı olduğunu düşünüyorum. (Ö1,2)

Birlik beraberlik açısından olumlu davranış biçimi kazandırması bakımından öğretmenlerin bir konu üzerinde fikir alış veriş yapabilmeleri açısından ben bu seminerlere katılma konusunda istekliyim. (Ö6,3)

Tablo 6: Katılımcıların Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İsteksiz Katılım Sağladıklarına İlişkin Görüşleri

	Temalar	Öğretmen Görüşleri	f
1	Sürenin Uzun Olması	Ö2,Ö3,Ö10,Ö11,Ö19	5
2	Uzmanlar Tarafından Verilmemesi	Ö4,Ö9,Ö12,Ö14	4
3	Katkısı Olduğunu Düşünmemeleri	Ö3,Ö16,Ö17	3
4	İşlevsel Değil-Vakit Kaybı Olarak Görülmesi	Ö2,Ö19	2
5	Mesleki Gelişim Sağlamaması	Ö10	1

Tablo 6’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine katılma konusunda isteksiz olan öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Sürenin Uzun Olması’, ‘Uzmanlar Tarafından Verilmemesi’, ‘Katkısı Olduğunu Düşünmemeleri’, ‘İşlevsel Değil-Vakit Kaybı Olarak Görülmesi’, ‘Mesleki Gelişim Sağlamaması’ şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda maalesef istekli değilim sebebine gelecek olursak bu seminerler için ayrılan sürenin uzun olduğunu düşünüyorum. Özellikle sene sonunda yapılana hiç istekli değilim çünkü zaten yıl boyunca yorgun oluyoruz bunun üzerine bir de seminer hiç çekilmiyor. Ayrıca ben bu seminerlerin uygulamaya dönük işlevsel eğitim programları olduğunuda düşünmüyorum bu nedenle katılma konusunda isteksizim. (Ö2,1)

Bu seminerler için ehli uzmanlar tarafından verilmediği müddetçe ben bu seminerlere katılma konusunda hiçbir zaman istekli olamayacağım sanırım. Seminerlerde yaşanan en büyük sıkıntı anlatılacak konunun bir uzman tarafından bizlere değilde kendi kendimize o konuyu anlatıp öğrenmemiz. Bu da hiç verimli olmuyor. (Ö4,2)

Hayır istekli değilim. Sene başında iki hafta yerine bir hafta da bütün işlerimizi yoluna koyabiliriz. Sene sonunda da zaten yorgun oluyoruz ve sadece evrak işleri ile uğraşyoruz ki bu süre evrak için oldukça fazla bu yüzden ben bu seminerlere içimden gelerek katılmıyorum isteksizim yani. Bir de bize bir katkısı olduğu söylenemez bu seminerlerin hep bildiğimiz şeyler sürekli tekrar ediliyor. (Ö3,3)

Mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda maalesef istekli değilim sebebine gelecek olursak bu seminerler için ayrılan sürenin uzun olduğunu düşünüyorum. Özellikle sene sonunda yapılana hiç istekli değilim çünkü zaten yıl boyunca yorgun oluyoruz bunun üzerine bir de seminer hiç çekilmiyor. Ayrıca ben bu seminerlerin uygulamaya dönük işlevsel eğitim programları olduğunuda düşünmüyorum bu nedenle katılma konusunda isteksizim. (Ö2,4)

Bu seminerler bana bir şey katmıyor. Seminerlerde öğrendiğim bilgileri kullanamıyorum. Belirlediğimi değil belirlenen uygulamaya çalışıyorum. Bu seminerlerin benim mesleki gelişimime hiçbir katkısı yok. Hal böyleyken bir de seminer süresinin uzun olması benim seminerlere karşı bakış açımı sifıra indiriyor. Bu açıdan ben isteksizim. (Ö10,5)

Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yeterli olup olmadığına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 7’de katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yeterli olduğuna ilişkin görüşlerine ait frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yeterli Olduğuna İlişkin Görüşleri

Temalar	Öğretmen Görüşleri	f
1 Süre, Hazırlık ve Değerlendirme Açısından	Ö7, Ö20	2
2 Konu Yoğunluğu Açısından	Ö8	1

Tablo 7’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin yeterli olduğuna dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Süre, Hazırlık ve Değerlendirme Açısından’, ‘Konu Yoğunluğu Açısından’ şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerleri bana göre yeterlidir. Çünkü bu seminerlerde bize yeterince süre veriliyor. Bizde bu sürede okula hazırlıklarımızı yapıyoruz. Yılsonunda da kendimizi ölçüp biçiyoruz yani değerlendirme yapıyoruz o açıdan ben yeterli buluyorum. (Ö7,1)

Seminer konularının çok olduğunu bu açıdan yeterli olduğunu düşünüyorum. Kitap okuma film izletme, MEB den bir konuşmacıyı dinleme, yeni tanışma tekniklerini öğrenme öğretme, makale seçip özetini çıkarma düşünüldüğünde epey efor sarf ediyoruz bu bakımdan yeterlidir bence. (Ö8,2)

Tablo 8: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yetersiz Olduğuna İlişkin Görüşleri

Temalar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Bireysel ve Mesleki Gelişime Katkı Sağlamadığı İçin	Ö3,Ö4,Ö9,Ö12,Ö15,Ö17	6
2	Uzmanlar Tarafından Verilmemesi	Ö1,Ö5,Ö10,Ö16,Ö18	5
3	Hazırlanan Program İçeriği Bakımından	Ö2,Ö6,Ö19	3
4	Zorunlu Bir Katılım Olduğu İçin	Ö11,Ö13	2
5	Uygun Fiziki Ortam Bulunmadığı İçin	Ö14	1

Tablo 8’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yetersiz olduğuna dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Bireysel ve Mesleki Gelişime Katkı Sağlamadığı İçin’, ‘Uzmanlar Tarafından Verilmemesi’, ‘Hazırlanan Program İçeriği Bakımından’, ‘Zorunlu Bir Katılım Olduğu İçin’, ‘Uygun Fiziki Ortam Bulunmadığı İçin’ şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bence yetersizdir. Çünkü Mesleki gelişim seminerinden insan bir şeyler öğrenmek ister kendisine bir faydası olsun ister. Kendisine bir katkısı olsun ister. Üzgünüm ama ben sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin böyle bir faydasını görmedim faydasını görmediğim şey içinde yeterlidir demem doğru olmaz. (Ö3,1)

Seminer tabiki yeterli değil. Uzmanların olmadığı yerde öğretmen arkadaşlarımız kendi imkânlarıyla bir şeyler yapma mücadelesinde. Ayrıca bu seminerlerin başarısız olmasının altında yatan etkende bu. Öğretmen internette bir sunu bulup indiriyor ve bunu tahtada bize okuyor. Ardından mesleki çalışma yapmış oluyoruz. Oysa işin uzmanı gelse konuyu bizlere anlatsa bu seminerler daha verimli olmaz mı? O zaman bu seminerler yeterli deriz.(Ö1,2)

Mesleki gelişim seminerleri çevre, okul ve birçok faktör göz ardı edilerek hazırlanıyor. Hazırlanan bu programlarda amacına hizmet etmiyor bu bakımdan yetersiz kalıyor. Her yıl aynı konular farklı kişilerden dinleniyor bu da bize program içeriğinin gözden geçirilmesi gerektiğini ifade ediyor. (Ö2,3)

Mesleki gelişim seminerlerine özellikle yıl sonunda yapılan ve 1 temmuza kadar devam eden seminerin neden yapıldığına anlam veremiyorum. Bu seminere zorunlu olarak katılıyorum. Senenin yorgunluğunun üzerine mesleki çalışmaları devam ettirmek gerçekten bana anlamsız geliyor. Zorunluluktan katıldığım seminerin yeterli olduğunu düşünmüyorum.(Ö11,4)

Bana göre verilen bu eğitimler uygun fiziki ortamlarda verilmiyor. Öğretmenler bu seminerleri alırken daha çok önemsendiğini hissettiği teknolojik olarak donanımlı yerlerde almalılar. Bu bakımdan yetersiz diye düşünüyorum. (Ö14,5)

Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkısına İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağlayıp sağlamadığına yönelik sorular sorulmuştur. Tablo 9’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağladığına ilişkin görüşlerine ait frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Mesleki Eğitim Gelişim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkı Sağladığına İlişkin Görüşleri

Temalar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Sene Başı Hazırlık ve Planlama, Sene Sonu Değerlendirme Yapma Açısından	Ö1, Ö5, Ö6, Ö13	4
2	Program Kuralına Uygun ve Planlı Yürütülürse	Ö20	1
3	Motivasyon Açısından	Ö8	1

Tablo 9’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin katkı sağladığına dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Sene Başı Hazırlık ve Planlama, Sene Sonu Değerlendirme Yapma Açısından’, ‘Program Kuralına Uygun ve Planlı Yürütülürse’, ‘Motivasyon Açısından’ şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinin katkı sağladığını düşünüyorum. Çünkü sene başında yıla hazırlık olması sene sonu da değerlendirme yapmam açısından bana katkı sağlıyor. Ayrıca gerekli önlemler alınıp, doyurucu bilgi verici etkinliklerin yer aldığı çalışmalar olursa daha çok katkı sağlayacaktır. (Ö1,1)

Mesleki gelişim seminerlerinin tarafıma katkı sağladığını düşünüyorum. Bu durumun seminer programına uygun ve planlı yürütüldüğü takdirde olacağını kanaatindeyim. Çünkü hazırlanan seminer programlarının içeriği sanıldığı kadar boş değil bu açıdan öğretmene katkı sağlaması muhtemel. Güncelden öte toplumumuzun istenilen davranış düzeylerine ulaştıracak öz konular program içeriğinde yer verildiği müddetçe katkı sağlayacağını düşünüyorum. Bakanlık tarafından il ve ilçeler aracılığıyla okullara gönderilen seminer programlarının planlı yürütüldüğü takdirde katkı sunacağını düşünüyorum. (Ö20,2)

Çok ciddi fayda sağlayacak bir süreç bazı arkadaşlarımız tarafından maalesef harcanmış oluyor. Şahsım adına bu seminerler benim motivasyonumu artırıyor ve bana katkı sunuyor. Laf olsun anlayışıyla yapılan ve boş geçen seminerlerin bir katkısı olmaz. (Ö8,3)

Tablo 10: Katılımcıların Mesleki Eğitim Gelişim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkı Sağlamadığına İlişkin Görüşleri

Temalar	Öğretmen Görüşleri	f	
1	Program İçeriği Yetersiz Olduğu İçin	Ö2,Ö4,Ö10,Ö14,Ö18	5
2	Uzmanlar Tarafından Verilmediği İçin	Ö3,Ö7,Ö11,Ö17	4
3	Çalışmalar Denetlenmediği İçin	Ö9,Ö12,Ö15	3
4	Uygun Çalışma Ortamları Olmadığı İçin	Ö16,Ö19	2

Tablo 10’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Katkı sağlamadığına dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Program İçeriği Yetersiz Olduğu İçin’, ‘Uzmanlar Tarafından Verilmediği İçin’, ‘Çalışmalar Denetlenmediği İçin’, ‘Uygun Çalışma Ortamları Olmadığı İçin’, şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerleri katkı sağlamıyor bunun en birinci nedeni seminer programının içeriğinin yetersiz olmasıdır. (Ö2,1)

Mesleki gelişim seminerlerin genel anlamda katkı sağladığını düşünmüyorum çünkü profesyonel kişilerce bu eğitimin verilmesi gerekirken verilmiyor. Yapılan işler hep hava da alıyor. Böylelikle seminerler bir şey ifade etmiyor. (Ö3,2)

Ne sene başında yaptığımız ne de sene sonunda yaptığımız seminer çalışmaların denetlendiğine rastlamadım. Kontrol edilmeyen denetlenmeyen bir yerde eksik olup olmadığını bilemeyiz bu bakımdan ben seminerlerin tarafıma bir katkısı olmadığını düşünüyorum.(Ö9,3)

Mesleki gelişim seminerlerinin katkı sağladığını düşünmüyorum. Bu konuda okullardaki fiziki ve teknolojik alt yapının yeterli olmadığını düşünüyorum. Köy okulları ile merkezi okullar aynı kefe konularak çevre ve ortam şartları göz önünde bulundurulmadan çalışmaların yapılması isteniyor. Uygun çalışma ortamı olmayan yerlerde seminerlerin katkısından söz edemeyiz.(Ö16,4)

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin genel olarak ne ifade ettiğine ilişkin katılımcıların verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde formalite, zaman ve para israfı, angarya, boş

geçen bir süreç, evrak işleri, dedikodu ve toplantılar gibi olumsuz ifadelerden bahsettikleri görülmüştür. Ayrıca katılımcılar mesleki gelişim seminerlerini eğitim öğretim için hazırlık yapmak, gerekli plan ve programları yapmak, dönemi değerlendirmek, bireysel ve mesleki gelişimi artırmak, zümreler ile işbirliği yapmak, eğitim öğretimin başlangıç ve bitiş zamanlarını bildirmek gibi olumlu ifadelerden de bahsettikleri görülmüştür. Bu bulgulara alan yazında da daha önce de rastlanıldığı görülmektedir.

Genç'in (2015, s. 81) mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi örnekleme çalışmasında öğretmenler mesleki gelişim seminerleri ifade ederken mesleki bilgi edinme, eksik bilgileri tamamlama, eğitim öğretime hazırlanma, kişisel gelişimi sağlama, fikir alışverişinde bulunma şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu ifadeler mesleki çalışmaları olumlu olarak algılama ile ilgili olduğu söylenebilir. Oysa Genç'in çalışmasında mesleki gelişim seminerleri ile ilgili olumsuz ifadelerle rastlanılmamaktadır.

Ayvacı, H.Ş., & Bakırcı, H., & Yıldız, M. (2014) 'nin Fen bilimleri öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri adlı çalışmasında öğretmenlerin bir kısmı; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gereksiz olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenler bu seminerlerin katılımcılar açısından zaman kaybı olduğunu ifade etmiştir. Aynı çalışmada, yapılan hizmet içi eğitimlerin zorunlu olması halinde; zaman problemi oluşacağı ayrıca öğretmenlerin bu eğitimlere bakış açılarının olumsuz olacağını belirtilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında, eğitim öğretim sürecindeki hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım gösteren öğretmenlerin zaman zaman denetlenmeleri, bu eğitimlerin etkililiğinin ve niteliğinin artacağına değinilmiştir.

Tonbul'un (2004) yılında okullardaki mesleki çalışmaların ne düzeyde etkili olduğu ile ilgili görüşlerin yer aldığı çalışmada 20 yönetici, 154 öğretmen ve 22 denetmenlerden oluşan çalışma sonuçlarına göre de mesleki çalışmalarda okul yönetiminin gerekli duyarlılığı göstermediğini düşünen öğretmen oranı %74.2'dir. Bu oran ilköğretim deneticilerinde %83'tür. Bu doğrultuda ileri sürülen gerekçe ise daha çok "mesleki çalışmaların formalite olarak görülmesi" ile ilgili olduğuna dayandırılmıştır. Bu sonuç yapılan bu çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir.

Büyükcın'ın (2008, s. 44) yılında okullarda yapılan hizmet içi eğitimin öğretmenlere ne düzeyde yarar sağladığı ile ilgili çalışmasının sonuçları incelendiğinde seminerlerin zümre öğretmenler ile işbirliği içerisinde yapılan çalışmalar olduğu ve orta düzeyde yarar sağladığı belirtilmiştir. Seminerlerin yeni öğretim yılında uygulanacak program için hazırlık aşaması olduğunu ve bu seminerlerde iş takvimine ilişkin iş bölümü yapıldığı ve orta düzeyde yararlı olduğuna dair bulgulara yer verilmiştir.

Bütün bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde rastlanan sonuç ile yapılan bu araştırmanın bulguları tutarlılık göstermektedir. Öğretmenlerin sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerini genel anlamda ve benzer şekilde algıladıkları ifade edilebilir. Ancak bu araştırmanın bulgularında rastlanan zaman ve para israfı, angarya, evrakçılık, kurul toplantıları, genel kültür ve dedikodu gibi ifadelerin başka çalışmalarda yer almaması daha önce bu konuyla ilgili nitel bir çalışma yapılmadığından kaynaklı olduğu söylenebilir. Bu çalışma ile mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere ne ifade ettiği derinlemesine ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Katılımcıların sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin olumlu ve olumsuz yönlerinin neler olduğuna dair verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde olumlu olarak ifade edilenler; eğitim öğretim için hazırlık yapılması, dönem sonunda kendini ve o yılın nasıl geçtiğini değerlendirme, ek ders almak, mesleki gelişimlerine katkı sağlama, öğretme ve öğrenme stratejileri açısından yeni bilgiler edinmek, eğitim sistemindeki değişikliklerden haberdar olmak, eğitim materyallerinin temin edilmesi, toplantılar ile yıl boyunca yapılacak işlerdeki görev dağılımının belirlenmesi, öğretmenlerin kaynaşması, yeni dönemde okutulacak ders materyallerini inceleme imkânına sahip olmak şeklinde belirtilmiştir.

Katılımcıların olumsuz olarak ifade ettikleri ise; seminerlerin ezberci, kitabi, teorik ve kâğıt üstünde formalite uygulamalar olması, pratiğe dönük olmaması, seminerin uzmanlar ve konunun profesyonellerince verilmemesi, aynı konuların programa konularak ilgi çekici konuların yer almaması, eğitim ortamlarının uygun olmaması ve öğretmenlerin zoraki katılımı, seminer süresinin uzun olması, devletin gereksiz yere ek ders ödemesi, çok toplantı yapılması ve yapılan çalışmaların denetlenmemesi olarak ifade etmişlerdir.

Büyükcın'ın (2008, s. 45) yaptığı çalışmada öğretmenler göre seminer çalışmalarını iyi planlanmamakta, seminerlerde eksik materyaller kullanılmakta ve bu durum birtakım güçlük oluşturduğu ayrıca seminer için ayrılan vaktin yeterli olduğu belirtmişlerdir. Aynı şekilde Genç'in (2015, s. 82) yaptığı çalışmada ise katılımcılar hazırlanan programın kendilerine mesleki anlamda ve eksiklerini giderme noktasında verimsiz kaldığını, mesleki gelişim sürecinin iyi planlanmadığını ve bu durumun zaman kaybına yol açtığını, çalışmaların formalite şeklinde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmalardan elde sonuçlar ile bu araştırmanın bulguları örtüşür niteliktedir. Bu durum bize 2015 yılından beri mesleki gelişim seminerlerini algılama düzeylerinin aynı olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinden beklentilerine ilişkin olarak verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde; seminerlerin içeriklerinin değiştirilmesi, güncellenmesi, yenilenmesini beklemektedirler, alanında uzman akademisyen, psikolog vb. kişilerin eğitimleri vermesini istemektedirler, Sene başı seminerlerinin devam ettirilmesi, sene sonu seminerlerinin kaldırılması veya kısaltılmasını istemektedirler, seminerlerin işlevsel olmasını ve bireysel gelişime katkı sağlayacak etkinliklere yer verilmesini istemektedirler, semineri tüm branşların katılımı ile değil her branşın ayrı ayrı toplanarak almasını beklemektedirler, seminer yerine kültürel geziler yapılmasını istemektedirler.

Genç'in (2015) araştırmasında katılımcılar, seminer içeriklerinin verimsiz ve yetersiz olduğunu, ilgi çekici olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin seminerlere odaklanmadığını ve olumsuz yönde etkilediğini bundan dolayı seminerlerin etkin bir şekilde gerçekleşmediğini düşünmektedirler. Tonbul (2004) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenler yapılan seminer çalışmalarını formalite olarak gördüklerini ifade etmişler, mesleki çalışmaların raporlarının ve sonuçlarının göz önünde bulundurulmadığını ifade etmişlerdir. Sarıgöz (2011) yaptığı çalışmadan elde edilen bulgular ise; öğretmenler mesleki eğitim ile ilgili verilen derslerin bilimsel içerik olarak yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bütün bu sonuçlar değerlendirildiğinde seminerlerden beklentinin yüksek olduğu ancak mevcut çalışmaların bu beklentileri karşılayamaz düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin yapılan seminerlerden beklentilerine ilişkin düşünceleri değerlendirildiğinde seminerlerin de rutin bir bilgisayar sunusu okumasından çıkarılıp, daha çok öğretmeninde işin içinde olduğu ve uygulama ile katılım gösterdiği eğitimlere yer verilmesi, yapılan çalışmalarını daha nitelikli hale getirecektir. Sene başında ve sene sonunda yapılan eğitimlerle ilgili olarak program hazırlanırken öğretmen talepleri ön planda tutulursa, dünyanın farklı ülkelerinde bu konuyla ilgili başarılı örnek uygulamalar hakkında fikir alışverişinde bulunulursa, okullara göre öğrencilerin gelişimi, beklentileri göz önünde bulundurulup, sosyal ve kültürel çevre ile ilgili çalışmalar yapılırsa, okullarda göreve yeni başlayan personelin okul kültürünü tanıma ve oryantasyonu için farklı etkinlikler düzenlenirse, eğitimle ilgili dünyada beğenilen filmler birlikte izlenip tartışılırsa, yıl boyunca yapılacak çalışmaların planlanıp komisyonlar oluşturulursa, zorunlu kitap okuma yerine, kitabın sevilmesi için projeler yapılırsa, eğitim ve düşünce içerikli süreli yayınların seçilerek takip edilmesi sağlanırsa mesleki seminerlerin beklentileri karşılama noktasında önemli bir yol kat edebileceği söylenebilir (<http://www.mebpersonel.com/ogretmen-atamaları/seminer-donemi-basliyor-neler-yapilmali-h205486.html>).

Öğretmenlerin sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerine katılım konusunda istekli olup olmamalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; Öğretmenler eğitim öğretime hazırlık, mesleki gelişim ve birbirleriyle iletişim kurdukları için seminerlere katılım konusunda istekli olduklarını belirtmişlerdir. Ancak öğretmenler seminer süresinin uzun olmasından, seminerleri uzmanların vermemesinden, kendilerine ve mesleki gelişime katkı sağlamadığını düşündükleri için, seminerleri zaman kaybı gördüklerinden seminerlere katılım konusunda isteksiz olduklarını ifade etmişlerdir. Seminerlere katılım konusundaki dağılıma bakıldığında oranların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Seminerlere katılım konusunda isteksiz olan öğretmenler eğitim sürecinin iyi yönetilmemesinden kaynaklı olarak bu düşüncede oldukları söylenebilir. Oysa seminer süresi kısaltılıp, iş uzmanına bırakılırsa öğretmenler bu seminerlere katılım konusunda daha istekli olacakları söylenebilir.

Katılımcılara sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim seminerlerinin yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; yarısından daha azı seminerlerin yeterli olduğunu ifade ederken yarısından fazlası bu seminerlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar seminerlerin içerik, hazırlık ve zaman bakımından yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Kısaca yeterli olarak gören katılımcılar program içeriğinin yoğun

ve kapsayıcı olduğunu bu açıdan yeterli dediklerini, bunun yanı sıra 15' er günlük sürenin de hazırlık açısından yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Çok büyük bir oran seminerleri yetersiz olarak görmektedir. Yetersiz olarak gören katılımcıların gerekçeleri ise bireysel ve mesleki katkı sağlamadığını düşünmeleri, uzman tarafından verilmemesi, program içeriğinin ilgi çekici bulmamaları, zorunlu bir katılım olması, uygun fiziki ortam bulunmaması olarak ifade etmişlerdir.

Günbayı, (2012) yılında yaptığı Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarına dair görüşlerinin alındığı çalışmada, öğretmenlerin bu eğitimler için beklentilerinin ve önerilerinin frekansları incelendiğinde; birinci sırada %92,82 ile bu eğitimleri uzmanlar anlatmalı bulgusuna rastlanmıştır. Devamında ise %85,68 ile eğitimlerin yapıldığı fiziksel ortamlar yeniden düzenlenmeli ve iyileştirilmesi gelmektedir. %64,26 ile eğitim programlarına katılım gönüllülük esasına dayalı olmalı zorunlu olmaktan çıkarılmalıdır. %57,12 oranı ile bu eğitimlerin hangi zaman aralığında yapılacağı iyi ayarlanmalı ve hizmeti verecek kişiler önceden hazırlamış olduğu materyalleri ekran üzerinden sadece okumamalı metne bağlı kalarak dinleyenleri konudan koparmamalı. %49,98 ile eğitimler teorik değil uygulamalı olmalı ve öğretmenler aktif hale getirilmeli öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre program düzenlenmelidir. %35,70 programlarını sunan kişiler iyi ve yüksek düzeyde iletişim becerilerine sahip olması yer almaktadır. 2012 yılında yapılan bu araştırmanın bulguları ile şu an yapılan bu çalışmanın bulguları örtüşmektedir.

Sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere katkısına ilişkin katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde; katılımcıların yarısından daha az kısmı bu seminerlerin hazırlık, planlama ve değerlendirme, programın planlı şekilde yürütülmesi ve motivasyon açısından katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yarısından daha fazla bir kısmı ise seminerlerin programın içeriğinin yetersiz olması, uzmanlar tarafından verilmemesi, çalışmaların denetlenmemesi ve uygun çalışma ortamlarının bulunmaması gerekçesiyle katkı sağlamadığını belirtiyor.

Öğretmenlerin mesleki seminer çalışmaları adlı çalışmada okul yöneticileri yılsonunda yapılan seminer çalışmalarının öğretmenlere kısmen katkı sağladığını ifade ederken müfettişler yılı sonunda yapılan seminer çalışmalarının öğretmenlere çok az düzeyde katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Kısaca okul yöneticileri ve müfettişler mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağlamadığını belirtmektedirler (EARGED, 2006).

Öneriler

Araştırmanın sonuçları ve katılımcıların sunmuş olduğu önerilerden hareketle uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Seminer çalışmaları devam ettirilecekse sene başı mesleki gelişim semineri okullardan açılmadan önceki ilk hafta olmalı daha uzun olmamalı, sene sonu mesleki gelişim seminerleri ise kaldırılmalıdır.
- Seminer döneminde öğretmenlere ödenen ek ders ücreti ödenmeli ancak seminerler de verimli hale getirilmelidir.
- Seminer içerikleri oluşturulurken öğretmen fikirleri de alınmalı ve içeriğin öğretmenlerin ilgisini çekecek konulardan oluşturulmasına özen gösterilmelidir.
- Seminer konuları konunun uzmanlarınca ve profesyonel bir şekilde, zümre olarak, yahut branş branş verilmesi sağlanmalıdır.
- Seminerler verimli geçmesi için uygun fiziki, teknik ve teknolojik ortamlar oluşturulmalıdır.
- Zorunlu kitap ve makale okuma, film izleme etkinliklerinden vazgeçilerek bireyin kendi isteğiyle katılabileceği etkinliklere yer verilmesi sağlanabilir.
- Mesleki seminerlerin bireyin kişisel ve mesleki gelişimi sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanabilir.

- Derslerle ilgili yöntem teknik strateji gibi konuların yanı sıra yenilenen öğretim programlarına ve ölçme değerlendirme çalışmalarına yer verilmesi sağlanabilir
- Mesleki seminerler esnasında yahut seminer bitiminde yapılan çalışmaların mutlaka okul yöneticileri ve eğitim denetmeleri tarafından denetlenmesinin sağlanması gerekmektedir.
- Seminerlere katılım konusu zorunlu halden çıkarılarak isteğe bırakılmalıdır. İsteyen öğretmen ve idareci istediği konuda istediği zaman seminer eğitimini almalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Resmi okullarda nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışma aynı yöntem ile özel okulda çalışan öğretmenler ile de yapılabilir.
- Sadece öğretmen katılımıyla yapılan bu çalışma, sadece yönetici görüşleri alınarakta yapılabilir daha sonra çıkan sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ataunal, A. (2003) Niçin Ve Nasıl Bir Öğretmen?, Ankara: Milli Eğitim Vakfı Yayınları.
- Ayvacı, H.Ş., & Bakırcı, H., & Yıldız, M., (2014). Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri ve Beklentileri. Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal bilimlerde içerik analizi: Teknikler ve örnek çalışmalar*. Siyasal Kitabevi.
- Büyükcan, Y. (2008) İlköğretim Okullarındaki Hizmetiçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D. Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
- Büyüköztürk, Ş., & Kılıç Çakmak, E., & Akgün, Ö. E., & Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (17. Baskı b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006, 04). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321. 05 03, 2018 tarihinde <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x> adresinden alındı
- EARGED, (1995), Terfi Nedeni Olarak Hizmetiçi Eğitim, Ankara: MEB Basımevi.
- Erkul, H. (1997), "Eğitimde Kalkınma ve Öğretmen", *Çağdaş Eğitim*, Mart, S.230:33-34.
- Ersoy, Y. (1998), "Öğretmenlikte Yeterlilik ve Yetkinlik Değerlendirilmesi", *Çağdaş Eğitim*, Eylül, S. 248: 5-9.
- Eurydice, (2005) Avrupa'da Eğitime İlişkin Temel Veriler 2005, Lüksemburg: Avrupa Toplulukları Resmi Yayınlar Bürosu
- Genç, G. S. (2015). Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi Örnekleme, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D. İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Gözütok, D. (1991), "Öğretmenlerin Öğrencilerin Algılarına Göre Mesleki Davranışlarının Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C. 24, S.2: .405-409.
- Günbayı, İ. & Taşdöğen, B. (2012) ilköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programları Üzerine Görüşleri: Bir Durum Çalışması
- Holsti, O R (1969) Content Analysis for the Social Sciences and Humanities, Addison Wesley. Canada. <http://www.mebpersonel.com/ogretmen-atamaları/seminer-donemi-basliyor-neler-yapilmali-h205486.html>
- Linkoln, Y. S., & Guba, G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publication.
- Özyürek, L. (1981), **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 102.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (M. D. Bütün, Çev.) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Peker, K. (2010). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Hizmetiçi Eğitim ve Yöntemleri*. Mevzuat Dergisi, 13/156, Aralık 2010 Erişim tarihi: 12 Haziran 2014 <http://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm>
- Seferoğlu, S. (2003). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar*. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu: 21-23 Mayıs 2003. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Tekisık, H. H. (2000), "Öğretmen Yetiştirme", *Çağdaş Eğitim*, S. 271: 1-4.
- Tekisık, H. H. (2005) "Öğretmenlik Mesleğinin Durumu Ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu", *Çağdaş Eğitim*, Mart, S. 318: 1-6.
- Tonbul, Y. (2004). *İlköğretim Okullarındaki Mesleki Çalışma Uygulamalarının Etkililiği İle İlgili Görüşler*. Eğitimde Yeni Yönelimler Sempozyumu. Tefik Fikret Okulları
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (1984). *Case Study Research: Design and Methods*. California: Sage Publications.